



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS.....	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	5
5.	DEFINICIONES.....	6
6.	MARCO NORMATIVO.....	6
7.	PLAN DE PREVISIÓN.....	7
8.	PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	12
9.	METODOLOGIA.....	13
10.	BIBLIOGRAFIA.....	13
11.	ANEXOS.....	14
12.	MODIFICACIÓN.....	14

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG), enseña que el Talento Humano es el activo más valioso que tiene cada entidad pública o empresa estatal, siendo el factor sustancial para el logro de los objetivos y resultados institucionales. En el entorno del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, todas las personas que integran su equipo de trabajo son consideradas fundamentales, que guiadas por los valores del Plan Institucional de Desarrollo y los del servicio público, aportan con su conocimiento, esfuerzo y labor diaria al cumplimiento de la misión institucional. Este compromiso se refleja en el ejercicio a favor de los usuarios, estableciendo así un vínculo emotivo con las comunidades a las que sirven.

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales de la Entidad frente a la planta global actual de empleos.

1.1. MISIÓN

Somos un Hospital referente en la Subregión Norte del departamento de Antioquia, comprometido con el mejoramiento de la salud de la población de Yarumal y municipios inmediatos. Brindando atención médica integral y accesible en servicios de baja y mediana complejidad, priorizando un enfoque humanizado que satisface las necesidades de los usuarios y sus familias. Nuestro compromiso es promover el bienestar a través de prácticas médicas actualizadas, el uso de tecnología de innovación y un talento humano competente, garantizando así una mejor calidad de vida en las comunidades.

1.2. VISIÓN

Para el año 2028 la ese Hospital San Juan de Dios de Yarumal será una institución líder en la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad; humanizada, íntegra, reconocida por sus resultados, con altos estándares de calidad en sus servicios, competitiva, sostenible financieramente, con un excelente talento humano. Guiada por principios de responsabilidad social, comprometida con el desarrollo tecnológico y la mejora continua.

1.3. PRINCIPIOS

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

Calidez Humana: Es el principio fundamental a implementar por todos los colaboradores del Hospital para fortalecer la empatía, relacionamiento y acompañamiento con los usuarios y familiares que acceden a los diferentes servicios en salud.

Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para una oportuna, adecuada y suficiente prestación de los servicios en salud.

Accesibilidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios para acceder a los servicios de salud desde la diversidad de enfoques diferenciales.

Oportunidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios de obtener servicios que requieren en el menor tiempo posible sin retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.

Integralidad: Los servicios de salud en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal se brindan de manera pertinente y de alta calidad centrados en el usuario y su familia, mediante la secuencia lógica y racional de actividades basadas en el conocimiento científico y sin interrupciones innecesarias, permitiendo una interacción responsable, consciente y colaborativa entre los pacientes, sus cuidadores y el personal asistencial.

Participación social: Establece el compromiso de la Institución, de involucrarse en iniciativas comunitarias para mejorar la salud y el bienestar integral de la población. Esto implica colaborar en programas de prevención, educación y promoción de la salud.

Liderazgo: Es la capacidad constante de mejoramiento continuo para dar respuesta a los retos y necesidades de servicios en salud en el territorio, inspirando colaborativamente a diferentes actores y a la organización, para el cumplimiento de las metas propuestas.

Innovación: Fomentar la adopción de nuevas tecnologías y enfoques para mejorar la eficacia del cuidado y la eficiencia operativa.

1.4. VALORES



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

Humanidad: Abarca el compromiso genuino de tratar a cada paciente con respeto, empatía y dignidad. Este valor enfatiza la importancia de conectar con las personas a un nivel emocional, brindando atención integral que reconoce sus necesidades físicas, emocionales y sociales. Al fomentar un ambiente humano, se promueve un servicio cálido y acogedor, donde cada individuo se siente valorado y apoyado en su proceso de atención médica.

Calidad: Ofrecer una atención que cumpla con altos estándares de eficacia y seguridad. Implica el uso de prácticas basadas en evidencia, la capacitación continua del personal y la mejora constante de los servicios.

Servicio: Promover la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de problemas, creando un ambiente de confianza y respeto en el que la comunidad se siente valorada y bien atendida.

Inclusión: Permitir el acceso equitativo a los servicios de salud para todas las personas, sin importar su origen, condición socioeconómica o características individuales. Implica crear un entorno donde cada paciente se sienta bienvenido y valorado, garantizando que las barreras físicas, sociales y culturales sean eliminadas. Al fomentarla, el Hospital se compromete a ofrecer atención accesible y de calidad, asegurando que todos los miembros de la comunidad puedan participar plenamente en su cuidado y bienestar.

Integridad: es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía con las Empresas Sociales del Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor con compromiso, respeto, honestidad, diligencia y justicia.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- ❖ Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.
- ❖ Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

3. ALCANCE

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las novedades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación. (Artículo 3, Ley 1438 de 2011).

La ESE Hospital reconoce la existencia de grupos poblaciones que por diferentes condiciones sociales, culturales, económicas y de salud requieren una especial atención, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación. Para ampliar la información sobre la atención con enfoque diferencial, consultar el protocolo PT-09-001.

TALENTO HUMANO RESPONSABLE

La implementación y aplicación de los descrito en este plan, es responsabilidad del personal directivo, talento humano, de planeación, calidad, control interno y aplicable a toda la institución.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS

Los equipos, dispositivos e insumos requeridos para el desarrollo e implementación de este plan se describen en el mismo. De forma específica, se requieren insumos de oficina como computadores, papel, lapiceros, etc.

5. DEFINICIONES

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

6. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO ESPECIFICO
Constitución Política de Colombia	Artículos 52,54,57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario del sector de Función	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

Pública.	
Decreto 101 de 2004	Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la administración distrital.
Decreto 2539 de 2009	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - provisión de Plantas de Empleos Temporales.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Circular 201810000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden Nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.

7. PLAN DE PREVISIÓN

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

7.1. PLAN GLOBAL DE LA ESE

La ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos tanto misionales como Administrativos de la entidad, mediante el **ACUERDO N°004** del 18 de abril de 2024, aprobado por la Honorable Junta directiva: " *Por medio del cual se modifica la nomenclatura de empleos de la planta de cargos y se ajusta el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales y comportamental para los empleados públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Yarumal.*

Así mismo tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004. Con base en el Decreto 785 de 2005.



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

N° cargos	CODIGO	GRADO	Nombre	Básico Mes	Nivel de Empleo
3			DIRECTIVOS		
1	085	00	GERENTE	\$11.330.211	Directivo
1	090	01	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	\$8.347.820	Directivo
1	090	01	SUBGERENTE CIENTÍFICO	\$8.347.820	Directivo
3			ADMINISTRATIVOS		
1	407	03	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Farmacia)	\$2.649.055	Asistencial
1	407	04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Almacén)	\$2.930.420	Asistencial
1	407	04	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Caja)	\$2.930.40	Asistencial
5			ASISTENCIALES		
4	412	05	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Aux. Enfermería)	\$2.661.008	Asistencial
1	412	02	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Vacunador)	\$2.690.071	Asistencial
			SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (SSO)		
1	217	01	PROFESIONAL (SSO Médico)	\$6.117.359	Profesional
1					

TOTAL 12

VINCULACIÓN

Periodo Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Vacantes definitiva	Total
2	2	1	5	2	12

POR NIVEL DE EMPLEO

Directivo	Profesional	Asistencial	Total
3	1	8	12



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

VACANTES

ADMINISTRATIVOS 2	ASISTENCIALES 5	VACANTES DISPONIBLES 2	VACANTES NO DISPONIBLES 5	TOTAL 7
-----------------------------	---------------------------	--------------------------------------	---	-------------------

VACANTES DEFINITIVAS

VACANTES DISPONIBLES	TOTAL
2	2

CLASIFICACIÓN POR GENERO DE LA PLANTA DE CARGOS

FEMENINO	MASCULINO
6	4

7.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

Para cumplir con lo anteriormente expuesto el Hospital Yarumal San Juan de Dios realiza las siguientes etapas:

7.3. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

El coordinador de Gestión del Talento Humano es el responsable de coordinar el Recurso Humano de la Entidad y cuenta con el apoyo de la Gerencia y con la participación de los Directivos de las áreas Científica y Administrativa, para llevar a cabo esta función se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos.

- Las políticas institucionales
- Los planes de acción de cada área.
- Las funciones y responsabilidades de cada área
- Planta de cargos del Hospital.
- Identificación de las necesidades de personal por cada área.

Cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, realiza el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para el logro de sus planes a cargo.

El Coordinador de gestión del Talento Humano proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

7.4. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

El Coordinador de Gestión del Talento Humano tiene consolidado, organizado, y consolidada, la información sobre la disponibilidad interna de personal, de manera que se cuente con un panorama claro sobre la oferta interna del Recurso Humano y del aprovechamiento que el Hospital está haciendo de la misma.

Se presenta a continuación las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinando el estado actual del Recurso Humano y define las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas;



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

1. DATOS DEL TRABAJADOR	-Cedula -Nombre -Cargo -Código del cargo -Sexo -Nivel: Directivo, Técnico, Profesional, Asistencial. -Tipo de Nombramiento. -Dirección, Teléfono, correo electrónico. -Nivel alcanzado de educación y formación.
2. TIPO DE NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN.	-Periodo. -Libre y nombramiento. -Carrera. -Provisional. -Contrato por prestación de servicios. -Listado de colaboradores.
3. PERFIL DE CADA CAGO.	-Edad. -Género. -Perfil de cargo-empleo- requisito. -Funciones, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para el desempeño.
4. ESTADÍSTICAS.	-Número de cargos por nivel jerárquico y por su naturaleza. -Situaciones Administrativas. -Ausentismo. -Empleados próximos a pensionarse.

	-Vacantes- Carrera administrativa- Libre nombramiento.
5.Análisis	-Comportamiento en la evaluación de desempeño. -Impactos en los programas de: Inducción, reinducción y capacitación.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

8. PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificando los requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el Coordinador de Gestión del Talento Humano detectará situaciones tales como:

1. Que el Hospital presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.
2. Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
3. Que el déficit se presenta por las vacantes no provistas (Retiro, renuncia)

8.1. MEDIDAS INTERNAS

En caso de déficit, el Hospital, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos tales como:

1. Capacitación y desarrollo
2. Reubicación de personal
3. Manejo de situaciones administrativas como:
 - **Encargos:** Esta medida se utilizará cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surta el proceso de provisión interna.
 - **Comisión:** Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Creación de un cargo dentro la planta de personal previo estudio técnico.

8.2. MEDIDAS EXTERNAS

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por contratación:

- Nombramiento Carrera Administrativa
- Nombramientos provisionales o temporal
- Contratación a través de out-sourcing.

Para realizar los procesos de selección es muy importante que el Coordinador de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

Gestión del Talento Humano tenga datos actualizados sobre el número de plazas vacantes definidas para proveer y la proyección para vacantes futuras.

9. METODOLOGIA

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario por parte del Representante Legal de la entidad, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

El La ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

10. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSO
HUMANO 2025**

**PROCESO TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-004

VERSIÓN: 05

FECHA: 31/01/2025

implementación.

Manual Operativo MIGP

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES"

11. ANEXOS

Documentos externos o de referencia No aplica

12. MODIFICACIÓN

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACIÓN
01	28/01/2021	Plan anual vigencia 2021
02	18/01/2022	Plan anual vigencia 2022
03	28/01/2023	Plan anual vigencia 2023
04	04/01/2024	Plan anual vigencia 2024
05	31/01/2025	Plan anual vigencia 2025