



# **PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES UAESP 2020**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS  
Subdirección administrativa y Financiera

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>1. MARCO NORMATIVO</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETO</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>4. DEFINICIONES</b>	<b>4</b>
<b>5. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS</b>	<b>5</b>
<b>6. METODOLOGIA</b>	<b>6</b>
6.1. IDENTIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A VACANTES	7
6.2. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA UAESP	7
<b>7. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL</b>	<b>7</b>
7.1. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN:	8
7.2. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR NIVEL JERÁRQUICO:	8
7.3. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS EN VACANCIA POR NIVEL JERÁRQUICO Y EMPLEO	9
7.4. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS PROVISTOS Y VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN	9
7.4.1 LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9
7.4.2 CARRERA ADMINISTRATIVA	9
7.4.3 TOTAL EMPLEOS EN VACANCIA	10
<b>8. ESTADO DE LA OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA</b>	<b>10</b>
<b>9. CONCLUSIONES</b>	<b>10</b>

## INTRODUCCIÓN

Es misión de la Unidad Administrativa Especial de servicios Públicos, Garantizar la prestación, coordinación, supervisión y control de los servicios de recolección, transporte, disposición final, reciclaje y aprovechamiento de residuos sólidos, la limpieza de vías y áreas públicas; los servicios funerarios en la infraestructura del Distrito y el servicio de alumbrado público

El presente documento, tiene como propósito identificar las vacantes que durante la vigencia 2019 se presentaron, a fin de planificar la provisión de los cargos conforme las disposiciones normativas establecidas y su registro en la OPEC, según corresponda.

El Plan Anual de Vacantes, le permitirá a la entidad consolidar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y su objetivo es servir como instrumento para identificar y planificar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, de tal forma que se garantice la adecuada prestación de los servicios a cargo de la entidad, así como el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

## 1. MARCO NORMATIVO

El siguiente es el Marco normativo tomado como referencia para la estructuración del Plan Anual de Empleos Vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos:

- **Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15:** Por el cual se establece: *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*
- **Decreto 785 de 2005** *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.*
- **Decreto 1227 de 2005 :** *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998” en su Artículo 110:* Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”
- **Decreto 2482 de 2012:** *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”,* ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe *“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”*
- **Decreto 1083 de 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.* En sus artículos:
  - **Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.
  - **Artículo 2.2.4.9.** Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.
  - **Artículo 2.2.19.2.2** Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

## 2. OBJETO

El Plan Anual de Empleos Vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, tiene como objeto, establecer los lineamientos para la planeación anual de la provisión de empleos conforme a la dinámica de la Planta de Personal de la entidad, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

## 3. ALCANCE

Plan Anual de Empleos Vacantes, hace parte del Plan Estratégico del Talento Humano de la UAESP, su vigencia es de un (1) año partir del 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 2020.

El Plan se compone de la descripción de la planta de personal, su estado con corte a la vigencia anterior, estado de la provisión de cargos y se articula con el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad, a través del cual se busca consolidar la información de los cargos vacantes, así como el establecimiento de los lineamientos para provisión de los mismos, teniendo en cuenta la estimación de los costos con el fin de garantizar la prestación del servicio.

## 4. DEFINICIONES

- **EMPLEO PÚBLICO**, según lo establecido en el artículo 2º del Decreto 770 de 2005, se define el empleo público como *“el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”* Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
  
- **CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:** Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.
  - **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos
  - **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
  - **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. Sede Nacional – Bogotá – Calle 44 N° 53 – 37 CAN. PBX: 222790 Fax: (091)2202790 ext. 7205 correo electrónico: [ventanillaunica@esap.edu.co](mailto:ventanillaunica@esap.edu.co) <http://www.esap.edu.co>
  - **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## 5. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Estos pueden ser provistos de manera definitiva por nombramiento en período de prueba o en ascenso en periodo de prueba o por nombramiento ordinario o transitoriamente mediante encargo y/o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

- **Empleos de Carrera Administrativa:** La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:
  - Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial
  - Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil
  - Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
  - Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

- **Empleos de libre nombramiento y remoción:** De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.
- **Traslado:** Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
  - Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares
  - Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
  - Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo
  - El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado
  - Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio
  - Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio
- **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.  
La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.  
La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado (Decreto 648 de 2017 ARTÍCULO 2.2.5.4.6)
  - **Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo. (Decreto 648 de 2017 ARTÍCULO 2.2.5.4.7 )
  - **Ascenso:** El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se registrará por las normas de carrera legales vigentes. (Decreto 648 de 2017 ARTÍCULO 2.2.5.4.8)

## 6. METODOLOGIA

## 6.1. Identificación y seguimiento a vacantes

El profesional del área de Gestión Talento Humano o a quien éste designe, Revisa el estado de la planta de personal, identifica las vacantes, y las registra en el cuadro de vacantes y actualiza de forma mensual registrando las vacantes, realizando la correspondiente publicación los primeros 5 días hábiles de cada mes.

## 6.2. Provisión de los empleos en la UAESP

La provisión de los empleos vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos se realizará de la siguiente manera en la vigencia 2020:

- Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta Transitoria:

La Entidad proveerá estos empleos teniendo en cuenta la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015.

- Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos:

La entidad tiene en curso la Convocatoria No. 823 de 2018, a través de la cual se espera, en la vigencia 2020 hacer la provisión definitiva de **130** cargos registrados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Al 31 de diciembre de 2019, la convocatoria se encontraba en la etapa de publicación de resultados de las pruebas. Se espera contar con nombramiento de lista de elegibles en el segundo trimestre de la vigencia 2020.

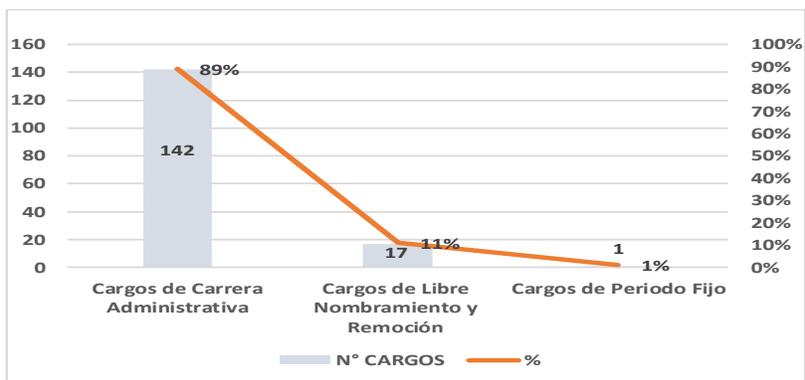
## 7. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Unidad Administrativa especial de servicios Públicos cuenta con una planta de personal compuesta por 160 cargos, establecida mediante Acuerdo 002 de 2012 “Por el cual se modifica la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos”. conformada así:

NIVEL	EMPLEO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL UNIDAD DESCENTRALIZADA	50	9	1
	SUBDIRECTOR DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	84	7	5
	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	68	7	1
	JEFE DE OFICINA	6	6	2
ASESOR	JEFE DE ASESORA DE COMUNICACIONES	115	5	1
	JEFE DE ASESORA DE PLANEACIÓN	115	6	1
	ASESOR	105	5	4
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	26	16
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	17
	ALMACENISTA GENERAL	215	24	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	57
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	5
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314	18	17
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	9
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	27	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	21	11
	CONDUCTOR	480	14	7
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8	2
<b>Total</b>				<b>160</b>

### 7.1. Distribución Planta por tipo de vinculación:

TIPO	N° CARGOS	%
Cargos de Carrera Administrativa	142	89%
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	17	11%
Cargos de Periodo Fijo	1	1%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>

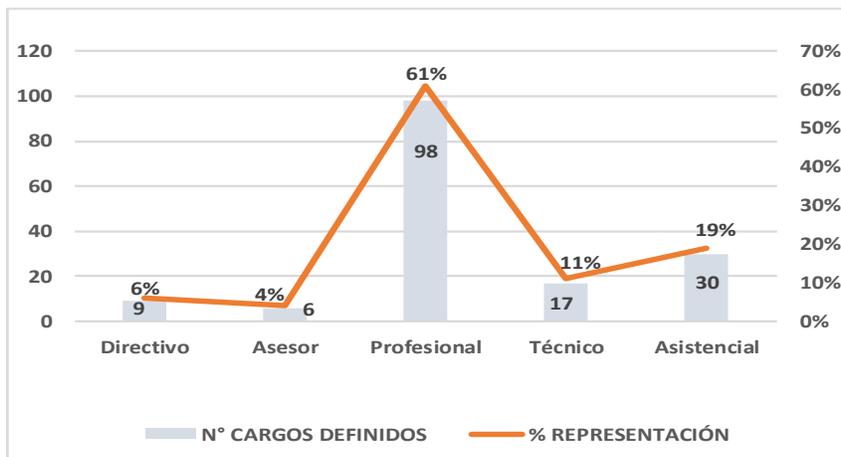


Distribución por tipo de vinculación

FUENTE: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2019

### 7.2. Distribución Planta por Nivel Jerárquico:

NIVEL	N° CARGOS DEFINIDOS	% REPRESENTACIÓN
Directivo	9	6%
Asesor	6	4%
Profesional	98	61%
Técnico	17	11%
Asistencial	30	19%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>



Distribución por tipo de vinculación

FUENTE: Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2019

### 7.3. Distribución de Cargos en Vacancia por Nivel Jerárquico y Empleo

En el cuadro que se registra a continuación se relacionan los cargos que conforman la planta discriminados por nivel y su estado de provisión y vacancia a corte 31 de diciembre de 2019

NIVEL	EMPLEO	CODIGO	GRADO	PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL UNIDAD DESCENTRALIZADA	50	9	1	0	0	1
	SUBDIRECTOR DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	84	7	5	0	0	5
	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	68	7	1	0	0	1
	JEFE DE OFICINA	6	6	2	0	0	2
ASESOR	JEFE DE ASESORA DE COMUNICACIONES	115	5	1	0	0	1
	JEFE DE ASESORA DE PLANEACIÓN	115	6	1	0	0	1
	ASESOR	105	5	4	0	0	4
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	26	16	0	0	16
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	17	0	0	17
	ALMACENISTA GENERAL	215	24	1	0	0	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	57	0	0	57
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	5	0	0	5
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314	18	15	2	0	17
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8	9	0	0	9
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	1	0	0	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	27	2	0	0	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	425	21	10	1	0	11
	CONDUCTOR	480	14	7	0	0	7
	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8	2	0	0	2
<b>Total</b>				<b>157</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>160</b>

### 7.4. Distribución de cargos provistos y vacancia por tipo de vinculación

#### 7.4.1 Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL, CARGOS
Directivo	9	0	0	9
Asesor	6	0	0	6
Profesional	1	0	0	1
Asistencial	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

#### 7.4.2 Carrera Administrativa

NIVEL	PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL CARGOS
Profesional	96	0	0	96
Técnico	15	2	0	17
Asistencial	28	1	0	29
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>142</b>

### 7.4.3 Total Empleos en Vacancia

En el cuadro que se registra a continuación se observa que de los 160 cargos que conforman la planta de personal de la Unidad, 157 fueron previstos y 3 presentaron vacancia definitiva. Es decir que del 100% de la Planta el, 2% de empleos presentaron vacancia definitiva.

NIVEL	PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL CARGOS	%, CARGOS VACANTES
Directivo	9	0	0	9	0%
Asesor	6	0	0	6	0%
Profesional	98	0	0	98	0%
Técnico	15	2	0	17	12%
Asistencial	29	1	0	30	3%
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>160</b>	<b>2%</b>

## 8. ESTADO DE LA OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA

La entidad tiene en curso la Convocatoria No. 823 de 2018, a través de la cual se espera, en la vigencia 2020 hacer la provisión definitiva de **130** cargos registrados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Al 31 de diciembre de 2019, la convocatoria se encontraba en la etapa de publicación de resultados de las pruebas. Se espera contar con nombramiento de lista de elegibles en el segundo trimestre de la vigencia 2020.

## 9. CONCLUSIONES

A 31 de diciembre de 2019, la Unidad, contó con un total de 3 vacantes, equivalentes a un 2% del total de los cargos que conforman la Planta de Personal de la Entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la Vigencia 2020, y conforme a los lineamientos de este Plan, se espera la provisión del 100% de las vacantes identificadas con corte a 31 de diciembre de 2020, a fin de garantizar la adecuada prestación de los servicios a cargo de la Unidad, así como el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Para el cumplimiento de lo anterior se deberán garantizar los recursos conforme al Plan de Previsión del Recurso Humano para la vigencia 2020. Así como, la participación en los planes y programas que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

Elaboró: Johanna Méndez Santos - Contratista Subdirección Administrativa y Financiera  
Revisó: Blanca Yomar López Delgadillo - Profesional Especializado Código 222 Grado 26  
Aprobó: Carlos Arturo Quintana Astro - Subdirector de Asuntos Legales encargado de las funciones de la Subdirección Administrativa y Financiera