



Plan de Previsión de Recursos Humanos



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES	5
5. MARCO LEGAL	5
6. DESARROLLO DEL PLAN	6
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
8. PRESUPUESTO.....	10
9. EMPLEADOS POR NIVEL Y TIPO DE NOMBRAMIENTO.....	14
10. CONTROL DE CAMBIOS	15

1. INTRODUCCION

El Plan de Previsión del Talento Humano de la E.S.E. Bellosalud constituye una herramienta estratégica de planeación que permite anticipar, analizar y gestionar las necesidades futuras de personal, en coherencia con la capacidad institucional, la disponibilidad interna del talento humano y los objetivos misionales de la entidad. Este instrumento facilita la toma de decisiones oportunas y sustentadas, orientadas a garantizar la continuidad, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud.

En concordancia con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el marco normativo vigente que regula el empleo público, en especial lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la previsión del talento humano se consolida como un proceso permanente y transversal de la gestión institucional. Su propósito es asegurar un uso racional del recurso humano, optimizar su distribución y fortalecer las capacidades organizacionales al servicio del interés general.

La planeación del talento humano implica la articulación sistemática de instrumentos de análisis cuantitativo y cualitativo, mediante los cuales la entidad identifica sus requerimientos actuales y proyectados, los contrasta con la oferta interna existente y define las acciones necesarias para cerrar brechas, ya sea a través de procesos de provisión, capacitación, movilidad interna o rediseño organizacional.

En este sentido, el Plan de Previsión del Talento Humano se configura como el vínculo estratégico entre el direccionamiento institucional y las políticas de gestión del empleo público, permitiendo alinear la planificación del recurso humano con las necesidades del servicio, la sostenibilidad financiera, la modernización administrativa y la mejora continua de la gestión pública, en beneficio de los usuarios y la comunidad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Definir y orientar la planificación anticipada del talento humano de la ESE Bellosalud para la vigencia 2026, mediante la formulación de estrategias que permitan proyectar las necesidades de personal desde una perspectiva técnica, organizacional y financiera, garantizando la disponibilidad del recurso humano requerido para el

cumplimiento de los objetivos institucionales, en armonía con los principios de eficiencia, racionalidad, transparencia y mérito que rigen la función pública.

2.2. Objetivos Específicos

✓ Analizar y proyectar los requerimientos cuantitativos y cualitativos de talento humano para la vigencia, teniendo en cuenta la estructura organizacional, la demanda del servicio, las cargas laborales y los procesos misionales y administrativos de la entidad.

✓ Establecer las alternativas de provisión y fortalecimiento del talento humano, tales como vinculación, movilidad interna, capacitación, desarrollo de competencias y ajustes organizacionales, de acuerdo con las necesidades identificadas.

✓ Determinar el impacto financiero asociado a la gestión del talento humano, estimando los costos derivados de las decisiones de provisión y asegurando su coherencia con la disponibilidad presupuestal y la sostenibilidad financiera de la entidad.

✓ Articular el Plan de Previsión del Talento Humano con los instrumentos de planeación institucional, el Plan Anual de Vacantes y el presupuesto, como soporte para la toma de decisiones estratégicas y el mejoramiento del desempeño organizacional.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión del Talento Humano de la ESE Bellosalud para la vigencia 2026 comprende el análisis y la proyección de la planta de personal necesaria para soportar el desarrollo de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad, de acuerdo con su estructura organizacional y las necesidades del servicio.

Este plan se aplica a la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal, los cuales se encuentran organizados conforme a los niveles jerárquicos establecidos en la normativa vigente, incluyendo los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. La previsión del talento humano se desarrolla en concordancia con los criterios definidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005 y las disposiciones que regulan la clasificación, denominación y requisitos de los empleos públicos.

En este marco, el Plan de Previsión orienta la toma de decisiones relacionadas con la disponibilidad, distribución y fortalecimiento del talento humano, considerando las condiciones institucionales, las proyecciones de demanda de servicios, la

sostenibilidad financiera y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando coherencia entre la planeación del recurso humano y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE Bellosalud.

4. RESPONSABLES

El área de Talento Humano, o quien haga sus veces en la E.S.E. Bellosalud, será el responsable de formular, actualizar y gestionar de manera anual el Plan de Previsión del Talento Humano, asegurando su articulación con los instrumentos de planeación institucional, el presupuesto y los lineamientos normativos vigentes.

Así mismo, deberá coordinar la recolección y análisis de la información proveniente de las distintas dependencias, con el fin de soportar técnicamente la proyección de necesidades de personal, facilitar la toma de decisiones estratégicas y contribuir al fortalecimiento del desempeño organizacional.

5. MARCO LEGAL

El Plan de Previsión del Talento Humano de la ESE BELLOSALUD para la vigencia 2026 se fundamenta en el marco normativo vigente que regula la gestión del empleo público y la planeación del recurso humano en las entidades del Estado. Este conjunto de disposiciones establece los principios, lineamientos y obligaciones que orientan a las entidades públicas en la adecuada administración, organización y fortalecimiento de su talento humano, garantizando la eficiencia institucional, el mérito, la transparencia y la sostenibilidad del servicio público.

La planeación del talento humano constituye un eje estratégico dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en tanto permite anticipar las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, optimizar el uso de los recursos públicos y asegurar la prestación oportuna y continua de los servicios de salud a la población. En este sentido, el Plan de Previsión se concibe como un instrumento dinámico que articula la estrategia institucional con los procesos de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro del personal.

Constitución Política de Colombia En sus artículos 122, 123, 124 y 125, establece los principios que rigen la función pública, el acceso a los empleos mediante el mérito, la responsabilidad de los servidores públicos y la organización del empleo público al servicio del interés general.

Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Esta ley asigna al Departamento Administrativo de la Función Pública la competencia para formular la política de

gestión y planeación del talento humano del Estado, y establece como obligación de las entidades públicas la formulación y actualización anual del Plan de Previsión del Recurso Humano.

Decreto 785 de 2005 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales, determinando los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que sirve de base para la organización de la planta de personal.

Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila y desarrolla la normativa relacionada con la gestión del empleo público y el talento humano, incluyendo los lineamientos para la planeación del recurso humano y la formulación del Plan de Previsión.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, consolidando la Dimensión de Talento Humano como uno de los pilares estratégicos para el logro de los objetivos institucionales y la mejora del desempeño organizacional.

Decreto 612 de 2018 Que establece directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, garantizando la coherencia y articulación entre la planeación estratégica, operativa y presupuestal de la entidad.

Decreto 1800 de 2019 Relacionado con la modificación y actualización de las plantas de personal, orientado a fortalecer la gestión eficiente del empleo público y la adecuada provisión de los cargos requeridos para el cumplimiento de la misión institucional.

Decreto 2106 de 2019 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, promoviendo la racionalización administrativa, la eficiencia institucional y el uso estratégico del talento humano.

6. DESARROLLO DEL PLAN

El desarrollo del Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 se fundamenta en un ejercicio sistemático de análisis y articulación institucional, orientado a garantizar la disponibilidad del personal requerido para el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la ESE BELLOSALUD.

Cada subgerencia es responsable de realizar, de manera periódica, el análisis de sus necesidades de talento humano, considerando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos del personal requerido. Este análisis debe responder a las metas institucionales, a la carga operativa de los procesos a su cargo y a los retos técnicos y

administrativos propios del servicio de salud. Las necesidades identificadas se presentan ante el Comité Técnico correspondiente, previa revisión de los planes, programas y proyectos vigentes, así como del presupuesto asignado a cada dependencia dentro del Plan Anual de Gestión.

La identificación de necesidades de personal tiene como propósito determinar de manera objetiva las razones que justifican la provisión, fortalecimiento o ajuste del recurso humano, tales como: brechas en competencias técnicas o comportamentales, requerimientos de mayor experiencia para el desarrollo de funciones específicas, incremento de la demanda de servicios, redistribución de cargas laborales o fortalecimiento de procesos estratégicos y misionales.

De manera complementaria, la Subgerencia de Talento Humano consolida y proyecta las posibles vacantes futuras, teniendo en cuenta factores como: servidores próximos a cumplir requisitos para pensión, empleos provistos en modalidad provisional, movimientos internos, retiros programados u otras situaciones administrativas que puedan afectar la continuidad del servicio. Esta proyección permite anticipar decisiones y adoptar medidas oportunas para garantizar la estabilidad operativa de la entidad.

El Plan de Previsión del Talento Humano se formula y aprueba anualmente, considerando los siguientes criterios:

- ✓ La actualización de las asignaciones básicas mensuales de los cargos que conforman la planta de personal, conforme a la política salarial definida por el Gobierno Nacional y la normatividad vigente.
- ✓ La coherencia entre la planta de personal, la estructura organizacional, los objetivos estratégicos y la capacidad presupuestal de la entidad.
- ✓ El cumplimiento de los requisitos legales para la modificación de la planta de empleos, la cual debe estar debidamente motivada, responder a necesidades reales del servicio o a procesos de modernización institucional y sustentarse en estudios técnicos que respalden su viabilidad.
- ✓ La definición de la escala salarial de acuerdo con el nivel jerárquico, la clasificación del empleo, el grado de responsabilidad, las competencias requeridas y las cargas laborales asociadas a cada cargo.
- ✓ La aplicación de principios de razonabilidad, proporcionalidad, eficiencia y prevalencia del interés general en cualquier ajuste o modificación de la planta de personal.

De esta manera, el desarrollo del Plan de Previsión del Talento Humano se consolida como un instrumento estratégico que permite a la ESE BELLOSALUD anticiparse a los cambios, optimizar la gestión del recurso humano y asegurar la prestación continua, eficiente y de calidad de los servicios de salud durante la vigencia 2026.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El cubrimiento de las necesidades de personal en la ESE BELLOSALUD para la vigencia 2026 se realizará en estricto cumplimiento del marco normativo vigente que regula la provisión de empleos en las entidades públicas, garantizando los principios de mérito, transparencia, legalidad, igualdad de oportunidades y continuidad en la prestación del servicio público de salud.

En este sentido, la entidad aplicará las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017, las cuales definen las modalidades y el orden para la provisión de vacantes definitivas, temporales y empleos de carácter transitorio.

Provisión de vacantes definitivas

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o encargo, siempre que los aspirantes cumplan con los requisitos y competencias exigidas para el cargo.

En el caso de los empleos de carrera administrativa, la provisión definitiva se efectuará a través del sistema de mérito, ya sea mediante nombramiento en período de prueba o en ascenso, con las personas seleccionadas en procesos de concurso adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme a la normatividad vigente. Mientras se surte el respectivo proceso de selección, dichas vacantes podrán ser cubiertas de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, asegurando la continuidad de los procesos institucionales.

La provisión definitiva de los empleos de carrera se realizará respetando el orden legalmente establecido, priorizando situaciones como reintegros ordenados por autoridad judicial, traslados por condición de desplazamiento forzado, reincorporaciones por supresión de cargos y, finalmente, el nombramiento de las personas que ocupen el primer lugar en las listas de elegibles vigentes.

Asimismo, una vez efectuados los nombramientos en período de prueba, las listas de elegibles solo podrán utilizarse para proveer vacantes definitivas que se generen en los

mismos empleos inicialmente ofertados, durante el tiempo de su vigencia y de acuerdo con las causales legales de retiro del servicio.

Cuando las listas de elegibles no cubran la totalidad de los empleos ofertados, la entidad garantizará la aplicación de los criterios de protección especial previstos en la ley y la jurisprudencia, priorizando a servidores que acrediten condiciones como discapacidad, enfermedad catastrófica, condición de padre o madre cabeza de familia, prepensionados o fuero sindical.

Provisión de vacantes temporales

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante encargo, el cual recaerá en servidores que cumplan los requisitos del empleo, ya sean de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En el caso de los empleos de carrera administrativa, las vacantes temporales se cubrirán preferentemente mediante encargo con servidores de carrera. De no ser posible, se acudirá al nombramiento provisional, en los términos establecidos por la ley. Los encargos y nombramientos provisionales tendrán una duración estrictamente limitada al tiempo que subsista la vacancia temporal.

La terminación de los encargos o nombramientos provisionales podrá efectuarse de manera anticipada mediante acto administrativo debidamente motivado, cuando así lo requieran las necesidades del servicio o se configure alguna de las causales legales.

Provisión de empleos temporales

Para la provisión de empleos temporales, la ESE BELLOSALUD solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil las listas de elegibles disponibles en el Banco Nacional de Listas de Elegibles, siempre que correspondan a empleos con igual denominación, código y asignación básica.

En ausencia de listas de elegibles, los empleos temporales se proveerán mediante encargo con servidores de carrera de la entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidas. Cuando no exista personal de carrera disponible, la entidad garantizará procesos de selección que aseguren la libre competencia, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con la debida antelación a la provisión del empleo.

8. PRESUPUESTO

ESE BELLOSALUD		
PROYECCION PRESTACIONES SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL Y APORTES PARAFISCALES		
RUBRO PRESUPUESTAL	CONCEPTO	TOTAL PROYECCION 2026
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$ 12.038.159.635,43
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$ 804.126.108,00
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentacion	\$ 87.958.040,00
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	\$ 206.120.350,00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	\$ 558.412.695,16
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$ 397.824.591,90
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	\$ 1.234.453.990,46
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$ 853.130.506,50
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 891.909.165,88
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$ 70.601.009,40
2.1.1.01.02.003.01	Cesantias	\$ 1.404.335.665,34
2.1.1.01.02.003.02	Intereses de Cesantias	\$ 168.520.279,84
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	\$ 40.000.000,00
2.1.7.01.01	Cesantías retroactivas definitivas	\$ 110.594.048,72
2.1.7.01.02	Cesantías retroactivas parciales	\$ 61.759.568,64
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 1.588.813.240,24
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 1.125.409.378,50
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 635.444.301,10
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 298.136.345,11
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	\$ 476.583.225,82
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	\$ 317.722.150,55
	TOTAL	\$ 23.370.014.296,61

Se realizan los ajustes presupuestales necesarios con el fin de garantizar el pago oportuno de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos laborales y demás aportes a que haya lugar), correspondientes al personal vinculado a la ESE BelloSalud.

Lo anterior obedece a que, conforme a la ejecución presupuestal actual, se evidencia la necesidad de reforzar la apropiación en el rubro de gastos de personal, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones legales y evitar contingencias administrativas, financieras y sancionatorias para la entidad, de acuerdo con la normatividad vigente. Y por el incremento del gobierno para el año 2026.

ESE BELLOSALUD		
PROYECCION PRESTACIONES SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL Y APORTES PARAFISCALES		
9/01/2026		
RUBRO PRESUPUESTAL	CONCEPTO	TOTAL, PROYECCION 2026

2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	\$ 12.042.528.356,93
2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$ 804.126.108,00
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentacion	\$ 87.691.128,00
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	\$ 413.572.428,50
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	\$ 568.672.156,52
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	\$ 431.345.064,45
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	\$ 1.257.134.049,71
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	\$ 868.804.683,57
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	\$ 908.295.805,55
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	\$ 70.626.632,40
2.1.1.01.02.003.01	Cesantias	\$ 1.428.905.729,52
2.1.1.01.02.003.02	Intereses de Cesantias	\$ 171.468.687,54
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	\$ 40.000.000,00
2.1.7.01.01	Cesantías retroactivas definitivas	\$ 110.594.048,72
2.1.7.01.02	Cesantías retroactivas parciales	\$ 61.759.568,64
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 1.593.359.943,53
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	\$ 1.128.629.960,00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 638.904.416,77
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 299.059.325,88
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	\$ 479.178.312,58
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	\$ 319.452.208,38
	TOTAL	\$ 23.724.108.615,19

8.1. Planta de Cargos Aprobada

PLANTA DE CARGOS								
NI VE L	N º	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	G R A D O	NATURALEZA	PL A Z A S	PR OVI ST AS	VA CA NT ES
D i r e	1	Gerente Empresa Social del Estado	85	3	Periodo Fijo	1	1	0
	2	Subgerente Administrativo y Financiero	90	2	Libre Nombramiento Y Remocion	1	1	0
	3	Subgerente de Talento Humano	90	2	Libre Nombramiento Y Remocion	1	1	0

c t i v o	4	Subgerente Científico	90	2	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	5	Subdirector Financiero	68	1	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	6	Jefe de la Oficina Jurídica	6	1	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
NIVEL DIRECTIVO						6	6	0
e s o r	1	Oficina de Control Interno	105	2	Periodo Fijo	1	1	0
	NIVEL ASESOR						1	1
As								
P r o f e s i o n a l	1	Médico General	211	4	Carrera Administrativa	20	12	8
	2	Médico General	211	4	Provisionalidad	30	30	0
	3	Servicio Social Obligatorio Médico General	217	4	Periodo Fijo	3	0	3
	4	Odontólogo –TC	214	3	Carrera Administrativa	7	7	0
	5	Odontólogo –TC	214	3	Provisionalidad	3	3	0
	6	Odontólogo –MI	214	3	Carrera Administrativa	2	2	0
	7	Odontólogo –MI	214	3	Provisionalidad	2	2	0
	8	Modelo Integrado de Planeación y Control MIPG	219	3	Provisionalidad	1	1	0
	9	Enfermero	243	2	Carrera Administrativa	8	8	0
	0	Enfermero	243	2	Provisionalidad	2	2	0
	1	Area de la Salud Bacteriología	237	1	Carrera Administrativa	5	5	0
	2	Area de la Salud Bacteriología	237	1	Provisionalidad	1	1	0
	3	Area de la Salud Optometría	237	1	Carrera Administrativa	1	1	0

	1	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	237	1	Provisionalidad	1	1	0
	NIVEL PROFESIONAL					86	75	11
T é c n i c o	1	Area de la Salud Regente de Farmacia	323	2	Carrera Administrativa	2	2	0
	2	Tecnico Administrativo Almacen y Suministros	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	3	Técnico Administrativo Servicio de Información y Atención al Usuario - SIAU	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	4	Tecnico Administrativo Costos y Presupuesto	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	5	Tecnico Administrativo Estadística	367	1	Carrera Administrativa	2	2	0
	6	Tecnico Administrativo Gestión Documental	367	1	Carrera Administrativa	1	0	1
	7	Técnico Administrativo Nómina y Prestaciones Sociales	367	1	Carrera Administrativa	2	2	0
	8	Tecnico Administrativo Tesorería	367	1	Provisionalidad	1	1	0
	NIVEL TECNICO					11	10	1
	1	Auxiliar Area Salud Laboratorio Clínico	412	4	Carrera Administrativa	1	1	0
	2	Auxiliar Area Salud Enfermería	412	4	Carrera Administrativa	37	35	2
	3	Auxiliar Area Salud Enfermería	412	4	Provisionalidad	12	12	0
	4	Auxiliar Area Salud Odontología	412	4	Carrera Administrativa	13	13	0
	5	Auxiliar Area Salud Odontología	412	4	Provisionalidad	2	2	0
	6	Auxiliar Area Salud Farmacia	412	3	Carrera Administrativa	3	3	0
	7	Auxiliar Area Salud Farmacia	412	3	Provisionalidad	3	3	0
	8	Auxiliar Area Salud Vacunadora	412	3	Carrera Administrativa	5	5	0
	9	Auxiliar Administrativo	407	3	Provisionalidad	25	25	0

10	Auxiliar Administrativo	407	3	Carrera Administrativa	26	26	0
11	Secretaria	440	3	Carrera Administrativa	1	1	0
NIVEL ASISTENCIAL					128	126	2
1	Camillero	412	2	Trabajador Oficial	4	4	0
2	Conductor	480	2	Trabajador Oficial	1	1	0
3	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	Trabajador Oficial	2	2	0
TRABAJADOR OFICIAL					7	7	0
TOTAL, PLANTA DE CARGOS					239	225	14

9. EMPLEADOS POR NIVEL Y TIPO DE NOMBRAMIENTO

EMPLEADOS POR NIVEL		TIPO DE NOMBRAMIENTO				
		PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTES
DIRECTIVO	6	1	5		0	0
ASESOR	1	1				0
PROFESIONAL	82			54	28	1
TÉCNICO	11			2	9	0
ASISTENCIAL	123			53	70	5
TRABAJADOR OFICIAL	7					0

CESAR AUGUSTO ARANGO SERNA

Gerente

SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO

Subgerente de Talento Humano

10. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN		FECHA	
Elabora: Subgerencia Talento Humano		Enero 2026	
Revisa: Profesional Universitario MIPG		Enero 2026	
Aprueba: Comité De Gestión y Desempeño		Enero 2026	
CONTROL DE ACTUALIZACIONES			
Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción del cambio
01	Enero 2021	Elaboración del Plan	Se crea el Documento del Plan
01	Enero 2022	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades, normatividad y formato
01	Enero 2023	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de la normatividad y plan de acción
01	Enero 2024	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades y plan de acción
01	Enero 2025	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza de acuerdo a los resultados del año anterior
01	Enero 2026	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza normatividad y actividades