

## PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO- 2025



**Sitio Web:** [www.esbellosalud.gov.co](http://www.esbellosalud.gov.co)

**Dirección Administrativa:** Cr 42 N° 20 E 91 (Zamora) PBX: 448 20 30

**Sedes:** Rosalpi - Zamora - Paris - Maruchenga - Fontidueño - Mirador - Playa Rica - San Félix

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1. OBJETIVO</b>	<b>3</b>
<b>1.1 OBJETIVO GENERAL</b>	<b>3</b>
<b>1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>3. RESPONSABILIDADES</b>	<b>4</b>
<b>4. MARCO LEGAL</b>	<b>4</b>
<b>5. DESARROLLO DEL PLAN</b>	<b>4</b>
<b>6. CUBRIMIENTO DE NECESIDADES DE PERSONAL</b>	<b>5</b>
<b>6.1 PLANTA DE CARGOS APROBADA</b>	<b>8</b>
<b>7. EMPLEADOS POR NIVEL</b>	<b>9</b>



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano

### 1. OBJETIVO

#### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias que identifiquen las necesidades técnicas y económicas de la planta de personal de la ESE BELLOSALUD, con el fin de estructurar la gestión del talento humano, y la forma de previsión, buscando mejorar el desempeño organizacional, los procesos de gestión administrativa en concordancia con los principios que rigen la función pública.

#### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.



- ✓ Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano de la ESE BELLOSALUD, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

## 3. RESPONSABILIDADES

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de previsión de recurso humano.

## 4. MARCO LEGAL

El marco normativo para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encuentra en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

La Ley 909 de 2007 en dicha norma se señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado. El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

- ✓ Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 5. DESARROLLO DEL PLAN

Cada subgerencia, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo; Esta necesidad se llevara ante el comité técnico, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y del presupuesto asignado a cada uno dentro del plan anual de gestión.



Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

El responsable de la subgerencia de Talento Humano proyecta para este análisis las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personal próximo a pensionarse, por empleos con vacantes en nombramientos provisionales o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

El Plan de Previsión se aprueba anualmente teniendo en cuenta.

- ✓ Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.
- ✓ De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- ✓ La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, y la política salarial del Gobierno Nacional.
- ✓ Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

## **6. CUBRIMIENTO DE NECESIDADES DE PERSONAL**

La ESE BELLOSALUD da cumplimiento a la normatividad vigente para la provisión de los empleos de la planta de personal; teniendo en cuenta el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice: "ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. 2. 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. 3. 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. 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

**PARÁGRAFO 1°.** 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, sólo 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.

**PARÁGRAFO 2°.** 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: 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad. 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

**ARTÍCULO 2.2.5.3.3** Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

**PARÁGRAFO.** Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

**ARTÍCULO 2.2.5.3.4** Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

**ARTÍCULO 2.2.5.3.5** Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Página 9 de 12 En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso



de selección y realizara la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

## 7. PRESUPUESTO DE RECURSO HUMANO

Ejecución presupuestal 2024	
Sueldo básico	9.995.598.602
horas extras, dominicales festivos y recargos	592.044.688
auxilio de transporte	126.684.000
prima de servicio	895.174.796
bonificación por servicios prestador	392.272.622
prima de navidad	39.795.264
prima de vacaciones	365.658.266
aportes a la seguridad social en pensiones	1.339.324.266
aportes a la seguridad social en salud	814.210.616
cesantías	43.282.072
Intereses de cesantías	1.538.432
aportes a cajas de compensación familiar	390.148.600
aportes a generales al sistema de riesgos laborales	197.591.800
aportes ICBF	292.639.000
aportes SENA	195.120.800
vacaciones	446.279.280
bonificación especial de recreación	44.682.312
total	16.172.045.416



## 7.1 PLANTA DE CARGOS APROBADA

PLANTA DE CARGOS								
NIVEL	N°	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	PLAZAS	PROVISTAS	VACANTES
Directivo	1	Gerente Empresa Social del Estado	85	3	Periodo Fijo	1	1	0
	2	Subgerente Administrativo y Financiero	90	2	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	3	Subgerente de Talento Humano	90	2	Libre Nombramiento Y Remoción	1	1	0
	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
Asesor	1	Oficina de Control Interno	105	2	Periodo Fijo	1	1	0
	NIVEL ASESOR						1	1
Profesional	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 –MT	214	3	Carrera Administrativa	2	2	0
	7	Odontólogo –MT	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
	10	Enfermero	243	2	Provisionalidad	2	2	0
	11	Área de la Salud Bacteriología	237	1	Carrera Administrativa	5	5	0
	12	Área de la Salud Bacteriología	237	1	Provisionalidad	1	1	0
	13	Área de la Salud Optometría	237	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	14	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	237	1	Provisionalidad	1	1	0
NIVEL PROFESIONAL						86	75	11
Técnico	1	Área de la Salud Regente de Farmacia	323	2	Carrera Administrativa	2	2	0
	2	Técnico Administrativo Almacén 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	Técnico Administrativo Costos y Presupuesto	367	1	Carrera Administrativa	1	1	0
	5	Técnico Administrativo Estadística	367	1	Carrera Administrativa	2	2	0
	6	Técnico 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	Técnico Administrativo Tesorería	367	1	Provisionalidad	1	1	0
NIVEL TECNICO						11	10	1
Asistencial	1	Auxiliar Área Salud Laboratorio Clínico	412	4	Carrera Administrativa	1	1	0
	2	Auxiliar Área Salud Enfermería	412	4	Carrera Administrativa	37	35	2
	3	Auxiliar Área Salud Enfermería	412	4	Provisionalidad	12	12	0
	4	Auxiliar Área Salud Odontología	412	4	Carrera Administrativa	13	13	0
	5	Auxiliar Área Salud Odontología	412	4	Provisionalidad	2	2	0
	6	Auxiliar Área Salud Farmacia	412	3	Carrera Administrativa	3	3	0
	7	Auxiliar Área Salud Farmacia	412	3	Provisionalidad	3	3	0
	8	Auxiliar Área 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	Secretaría	440	3	Carrera Administrativa	1	1	0
NIVEL ASISTENCIAL						128	126	2
T. Oficial	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



## 8. EMPLEADOS POR NIVEL Y TIPO DE NOMBRAMIENTO

EMPLEADOS POR NIVEL		TIPO DE NOMBRAMIENTO				VACANTES
		PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	
DIRECTIVO	6	1	5		0	0
ASESOR	1	1			0	0
PROFESIONAL	62			62	0	
TECNICO	11				11	1
ASISTENCIAL	159			55	104	4

Atentamente,



**SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO**  
Subgerente Talento Humano  
ESE Bellosalud

