



Metrosalud[®]

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

ADRIANA MARÍA VELÁSQUEZ ARANGO

Gerente (E) ESE Metrosalud

Dirección Operativa de Talento Humano

27/01/2026

Versión [08]



Vigilado Supersalud



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	2 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Contenido

- 1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL 3
- 2. OBJETIVOS 4
- 3. MARCO NORMATIVO..... 5
- 4. DESARROLLO DEL PLAN 6
- 5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:..... 21
- 6. ANEXOS:..... 21

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	3 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Plataforma Estratégica



Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

• POLÍTICAS RELACIONADAS.

Política de Talento Humano

La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	4 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo y permita cumplir nuestro propósito superior y los fines del estado.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

La Dirección Talento Humano de la ESE METROSALUD, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Objetivos Específicos

- Determinar el horizonte del Plan Estratégico de la ESE METROSALUD, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.
- Administrar el talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	5 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



3. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Metrosalud, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexos obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018 del Departamento administrativo de la función Pública por el cual Fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 
Versión:	08	
Vigente a partir de:	27/01/2026	
Página:	6 de 27	

4. DESARROLLO DEL PLAN

Formulación

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

En este sentido, en la presente anualidad, se adelantó el Análisis de la Planta Actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de previsión de la planta de la ESE METROSALUD, es del **88%** del total de vacantes (**270**), es decir que disminuyó dos puntos porcentuales, respecto al año anterior.



Es pertinente manifestar que la ESE METROSALUD, en su Planta Ordinaria tiene **2.171** cargos, de los cuales **1.901** cargos se encuentran ocupados.

La ESE METROSALUD presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminado por dependencias, toda vez que la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera Según el Nivel:

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	7 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



NIVEL	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES
ASESOR	1	1	0
ASISTENCIAL	931	833	98
DIRECTIVO	23	22	1
PROFESIONAL	828	750	78
TECNICO	212	182	30
TRABAJADOR	176	113	63
TOTAL	2171	1901	270

El marco de referencia en materia de carrera administrativa de la ESE Metrosalud, se establece en coherencia con la Ley 909 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, los cuales determinan el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público.

Así, para abordar un análisis en relación con las vacantes, se hace preciso en primera instancia, indicar que la normatividad contempla una clasificación de las mismas que determinan el procedimiento a seguir en relación con la provisión, de esta manera, ha establecido la ley que hay dos tipos de vacantes así:

- **Vacantes Temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley tales como las licencias, encargos, comisiones, ascenso.
- **Vacantes Definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Aclarado lo anterior, debe traerse a colación lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, el cual consagra de manera textual que *"Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera"*.

Ahora bien, cuando se trate de vacantes definitivas están serán provistas una vez se haya agotado el concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil o de manera temporal a través de nombramientos en provisionalidad hasta que se agote el mencionado concurso.

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Versión:	08		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	8 de 27		

Bajo este entendido la ESE Metrosalud adelantará durante la vigencia la provisión de empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes, actividad que se realizará mediante las figuras de nombramientos provisionales en el caso de las vacantes temporales hasta que secén las situaciones administrativas que dieron lugar a ellas y en el caso de las vacantes definitivas hasta tanto se haya agotado en su totalidad el concurso de mérito.

Se hace preciso indicar que la ESE Metrosalud, mediante el Acuerdo 271 de 2015, por medio del cual se adopta el régimen de Administración de Personal de la ESE, emanado de la Junta Directiva, considerando la estructura administrativa de la Entidad, recogió lo establecido en el **Decreto 785 de 2005**, en cuanto a la clasificación de los empleos, sistema de nomenclatura, funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, los cuales han sido clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, según lo establecido en el artículo 4.

Los empleos públicos de vacancia definitiva se podrán proveer de manera transitoria mediante nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los cargos.

La provisión de los empleos se realizará teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante **Circular CNSCN °003 del 11 de junio de 2014**, informó que conforme con el **Auto del 05 de mayo de 2014**, proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del **Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012**, *"a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente"*

Es importante resaltar que él no reporte oportuno constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra adelantando la fase de planeación de la segunda convocatoria de concurso de méritos de las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional, por lo que mediante Circular Externa No. 0016 del 22 de Octubre de 2020 insto a las E.S.E.s a efectuar el reporte de las vacantes definitivas existentes, el cual debía ser efectuado entre el 03 y 30 de

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Versión:	08		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	9 de 27		

noviembre de 2020, prorrogado hasta el 28 de Febrero de 2021 mediante Circular 019 de 2020.

El día 26 de febrero de 2021 fueron reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil las siguientes vacantes de la planta global de empleos de la E.S.E Metrosalud, con el fin de adelantar la fase de planeación de la segunda convocatoria de las E.S.E, conforme con los lineamientos impartidos por la CNSC y las directrices institucionales.

La ESE Metrosalud, procedió nuevamente con el reporte respectivo de las vacantes en la Plataforma del SIMO, el 02 de diciembre de 2024, bajo las directrices emitidas por dicha Entidad, por tal razón se reportaron todas las vacantes, reporte que se seguirá actualizando, toda vez que el aplicativo permite hacer los cambios hasta el momento de la publicación de la OPEC, dichos cambios obedecen al surgimiento de nuevas vacantes, adicional a ello el Rediseño Institucional en la modificación de la Planta de Cargos y los Manuales de Funciones, requieren de nuevos ajustes, , a continuación se presenta el resumen del reporte.

TOTAL, DE EMPLEOS REPORTADOS AL 31-12-2025

DENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	Nombre del Ministerio	PARA REPORTAR DICIEMBRE 2025	ID	TOTAL, ASCENSO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INSUMOS HOSPITALARIOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1	1
LIDER DE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL	206	LIDER DE PROGRAMA	1	2	0
MEDICO GENERAL TC	211	MEDICO GENERAL	193	3	14
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO OFICINA GESTION COACTIVA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	4	0
P.U AREA DE LA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENTE	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	5	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO JURIDICA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	6	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) MT	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	7	0
ENFERMERO (A)	243	ENFERMERO (A)	74	8	4
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	412	AUXILIAR AREA SALUD	42	9	0
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	412	AUXILIAR AREA SALUD	257	10	0
P.U AREA DE LA SALUD ENFERMERO EVALUACION CONCURRENTE	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	11	1
PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO ENFERMERIA	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	12	1

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	10 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	323	TECNICO AREA SALUD	24	13	15
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFRAESTRUCTURA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	14	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	15	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	83	16	0
AUXILIAR AREA SALUD VACUNACION	412	AUXILIAR AREA SALUD	46	17	0
MEDICO GENERAL M.T.	211	MEDICO GENERAL	19	18	0
TECNICO OPERATIVO HOSPITAL	314	TECNICO OPERATIVO	61	19	35
AUXILIAR AREA SALUD HIGIENE ORAL	412	AUXILIAR AREA SALUD	13	20	0
AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	412	AUXILIAR AREA SALUD	17	21	0
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA TC	412	AUXILIAR AREA SALUD	30	22	1
ENFERMERO (A) GESTIÓN DE RIESGOS PDT	243	ENFERMERO (A)	10	23	0
ODONTOLOGO MT	214	ODONTOLOGO	25	24	0
TECNICO AREA SALUD APH	323	TECNICO AREA SALUD	20	25	0
TECNICO OPERATIVO SIAU	314	TECNICO OPERATIVO	10	26	5
ODONTOLOGO TC	214	ODONTOLOGO	11	27	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) TC	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	9	28	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO TRABAJADOR (A) SOCIAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	29	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO JURIDICO TALENTO HUMANO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	30	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD NUTRICIONISTA	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	3	31	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GESIS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	32	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO MANTENIMIENTO BIOMEDICO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	33	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A) MT	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	34	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO QUIMICO FARMACÉUTICO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	35	1
PE AREA DE LA SALUD RIESGOS DE SALUD PUBLICA	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	36	1
TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICO DE INFORMACION DE FACTURACION, CARTERA Y GESTION DE COBRO	367	TECNICO ADMINISTRATIVO	0	37	0
TECNICO AREA SALUD RAYOS X	323	TECNICO AREA SALUD	5	38	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESTADISTICOS	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	39	0
PE AREA DE LA SALUD AUDITORIA (HABILITACION-PAMEC- RIESGOS)	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	40	2
ENFERMERO (A) ESPECIALISTA COORDINADOR PAI	244	ENFERMERO (A) ESPECIALISTA	1	41	0
ENFERMERO (A) PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN PAI	243	ENFERMERO (A)	1	42	0

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	11 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



MEDICO ESPECIALISTA GINECOBISTETRA MT	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	43	0
MEDICO ESPECIALISTA INTERNISTA TC	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	44	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO PROYECTOS DE SALUD PUBLICA	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	45	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO SIAU	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	46	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	47	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO PROCESOS DISCIPLINARIOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	48	0
P.U AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO NUTRICION SALUD PUBLICA	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	49	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO BIENESTAR LABORAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	50	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION ADMINISTRATIVA CONVENIOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	51	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION DEL DESEMPEÑO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	52	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A) TC	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	53	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION DOCUMENTAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	54	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO QUIMICO FARMACEUTICO DA	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	55	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	56	1
PE AREA DE LA SALUD ANALISTA DE DATOS	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	57	0
PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	58	1
PE AREA DE LA SALUD AUDITOR DE PROCESOS DE SALUD CONTROL INT	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	59	1
PE AREA DE LA SALUD VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	60	1
PE GESTION FINANCIERA - ADMINISTRATIVA SALUD PUBLICA	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	61	1
TECNICO OPERATIVO CONTRATACION	314	TECNICO OPERATIVO	1	62	1
TECNICO OPERATIVO DIRECCION ADMINISTRATIVA	314	TECNICO OPERATIVO	2	63	1
TECNICO OPERATIVO GESTION DOCUMENTAL	314	TECNICO OPERATIVO	1	64	0
TECNICO OPERATIVO TALENTO HUMANO	314	TECNICO OPERATIVO	1	65	1
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA MT	412	AUXILIAR AREA SALUD	1	66	0
MEDICO ESPECIALISTA PEDIATRA TC	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	67	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO DISCIPLINARIOS 1° EMPLEO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	68	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS DISCAPACIDAD	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	19	69	0
MEDICO GENERAL M.T. DISCAPACIDAD	211	MEDICO GENERAL	16	70	0
TECNICO OPERATIVO HOSPITAL DISCAPACIDAD	314	TECNICO OPERATIVO	17	71	0

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 
Versión:	08	
Vigente a partir de:	27/01/2026	
Página:	12 de 27	

PROFESIONAL UNIVERSITARIO SEGURIDAD SOCIAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	72	0
P.U COSTOS	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	73	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PARTICIPACIÓN SOCIAL	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	74	0
P.U GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CAPACITACIÓN	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	75	0
TOTAL			1079		106

A continuación, se relacionan los empleos que están pendientes a reportar, toda vez que se requiere ajustar los cargos, respecto al Rediseño Institucional:

EMPLEOS PENDIENTES POR REPORTAR

DENOMINACION METROSALUD	CODIGO MINISTERIO	Nombre del Ministerio	PENDIENTE REPORTAR	ID	TOTAL, ASCENSO
TECNICO OPERATIVO COMUNICACIONES	314	TECNICO OPERATIVO	1	P	0
SECRETARIA	440	SECRETARIA	4	P	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD COORDINADOR CS	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	P	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	2	P	0
Total			8		

Diagnóstico de necesidades

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual de la ESE METROSALUD, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con **(270) vacantes** cuya nominación directa recae en la Dirección de Talento Humano de la ESE METROSALUD, previa las consideraciones del Gerente.

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	13 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Respecto al personal desvinculado de la ESE Metrosalud en el año **2025**, se evidencia que el mayor número de personal desvinculado corresponde al cargo de **Médico General TC**, seguido del cargo de los **Auxiliares de Enfermería**, como se evidencia en la siguiente tabla:

CARGOS DEL PERSONAL RETIRADO 2025	NÚMERO DECARGOS DEL PERSONAL RETIRADO 2025	Porcentaje
MEDICO GENERAL TC	32	22%
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	24	17%
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	13	9%
ENFERMERO (A)	11	8%
ODONTOLOGO MT	9	6%
ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS	5	3%
MEDICO GENERAL M.T.	5	3%
TECNICO OPERATIVO HOSPITAL	5	3%
TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	4	3%
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA TC	3	2%
CONDUCTOR DE AMBULANCIA	3	2%
CONDUCTOR T.L.	3	2%
PORTERO CELADOR	3	2%
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	2	1%
AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	2	1%
ODONTOLOGO TC	2	1%
TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICO UPSS	2	1%
AUXILIAR AREA SALUD HIGIENE ORAL	1	1%
AUXILIAR AREA SALUD VACUNACION	1	1%
CAMILLERO	1	1%
LIDER DE PROGRAMA ASEGURAMIENTO	1	1%
LIDER DE PROGRAMA CONTABILIDAD	1	1%
OFICIAL DE SEGUNDA	1	1%
PE AREA DE LA SALUD ANALISTA DE DATOS	1	1%
PE AREA DE LA SALUD AUDITOR DE PROCESOS DE SALUD CONTROL INT	1	1%
PE AREA DE LA SALUD COORDINADOR ASISTENCIAL	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO DISCIPLINARIOS 1° EMPLEO	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD COORDINADOR CS	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMACION	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GESIS	1	1%

PORCENTAJE DE CARGOS DEL PERSONAL RETIRADO 2025

Categoría	Porcentaje
MEDICO GENERAL TC	22%
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	17%
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	9%
ENFERMERO (A)	8%
ODONTOLOGO MT	6%
OTROS	36%

 **Vigilado Supersalud**

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	15 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



INGRESOS DEL PERSONAL A CARGOS 2025	NÚMERO DE INGRESOS POR CARGOS 2025	Porcentaje
MEDICO GENERAL TC	19	24%
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	14	18%
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	13	16%
ODONTOLOGO MT	7	9%
MEDICO GENERAL M.T.	6	8%
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA TC	5	6%
ENFERMERO (A)	2	3%
PE AREA DE LA SALUD COORDINADOR ASISTENCIAL	2	3%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GESIS	2	3%
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	1	1%
CONDUCTOR DE AMBULANCIA	1	1%
ENFERMERO (A) GESTIÓN DE RIESGOS PDT	1	1%
P.E ASEGURAMIENTO Y ALMACEN	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ABOGADO DISCIPLINARIOS 1° EMPLEO	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION DEL DESEMPEÑO	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PARTICIPACIÓN SOCIAL	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO SEGURIDAD SOCIAL	1	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO TRABAJADOR (A) SOCIAL	1	1%
Total	80	100%

A continuación, se relacionan los cargos que se encuentran en Encargo al finalizar la vigencia del 2025, del total de los 86 Encargos, el cargo más representativo corresponde a los Técnico Operativo con 24 Encargos.

CARGO EN ENCARGO	NÚMERO DE CARGOS
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA TC	1
DIRECTOR UPSS	3
ENFERMERO (A)	4
JEFE OFICINA ASESORA PLANEACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1
LIDER DE PROGRAMA CARTERA Y GESTIÓN DE COBRO	1
LIDER DE PROGRAMA TESORERIA	1
MEDICO GENERAL TC	6
ODONTOLOGO TC	7

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	16 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



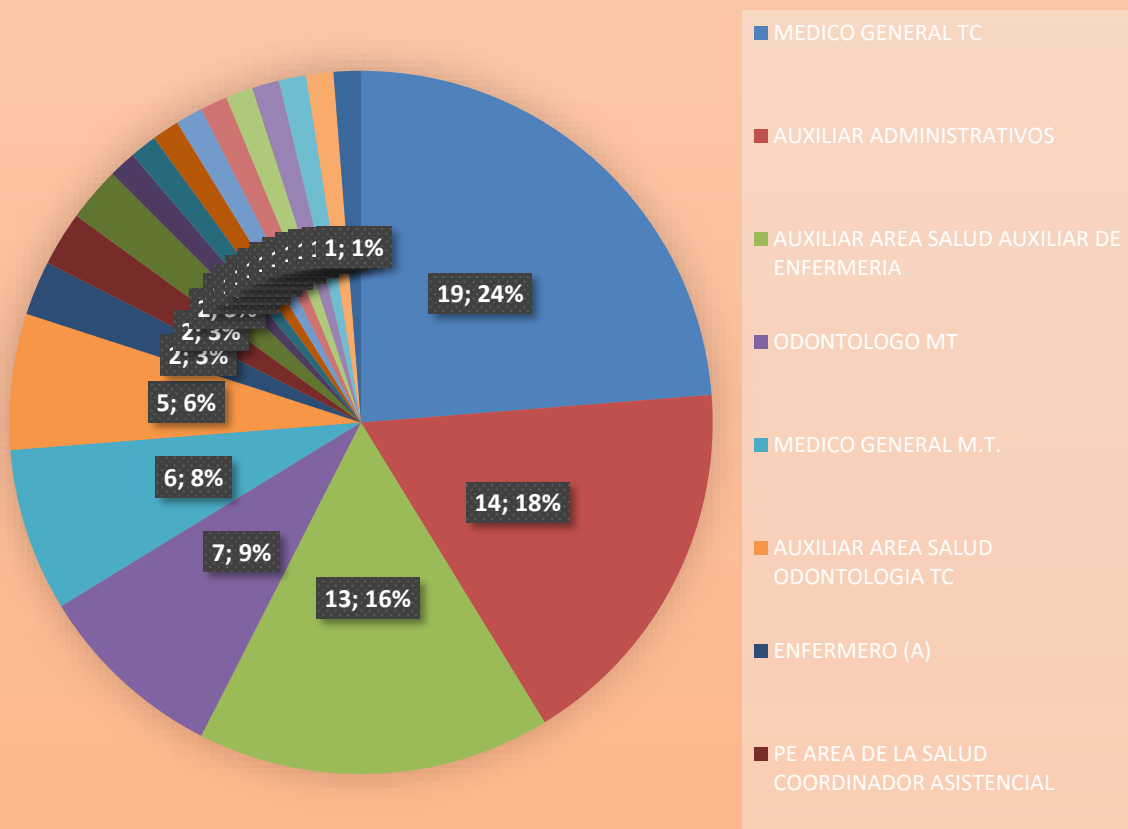
CARGO EN ENCARGO	NÚMERO DE CARGOS
P.U AREA DE LA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENTE	1
PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO ENFERMERIA	1
PE AREA DE LA SALUD APOYO TECNICO SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	1
PE AREA DE LA SALUD AUDITOR DE PROCESOS DE SALUD CONTROL INT	2
PE AREA DE LA SALUD AUDITORIA (HABILITACION-PAMEC- RIESGOS)	2
PE AREA DE LA SALUD COORDINADOR ASISTENCIAL	1
PE AREA DE LA SALUD RIESGOS DE SALUD PUBLICA	1
PE GESTION FINANCIERA - ADMINISTRATIVA SALUD PUBLICA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD COORDINADOR CS	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) TC	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO BIENESTAR LABORAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION ADMINISTRATIVA CONVENIOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INSUMOS HOSPITALARIOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A) MT	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO PSICOLOGO (A) TC	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO QUIMICO FARMACÉUTICO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1
SUBGERENTE FINANCIERO Y ADMINISTRATIVO	1
TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	9
TECNICO OPERATIVO CONTRATACION	1
TECNICO OPERATIVO DIRECCION ADMINISTRATIVA	1
TECNICO OPERATIVO HOSPITAL	24
TECNICO OPERATIVO TALENTO HUMANO	1
Total	86

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	17 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



PORCENTAJE DE INGRESOS DEL PERSONAL POR CARGOS 2025



De acuerdo a lo anterior, se establece que los retiros del personal, superan los ingresos, para el personal desvinculado fueron **144**, y el personal que ingresó fueron **80**.

Respecto al cargo de Médicos, se retiraron **32** e ingresaron **19**, con una diferencia de **13** Medico Generales de TC, en la vigencia del **2025**, lo que se traduce en trece médicos menos para la vigencia del 2026.

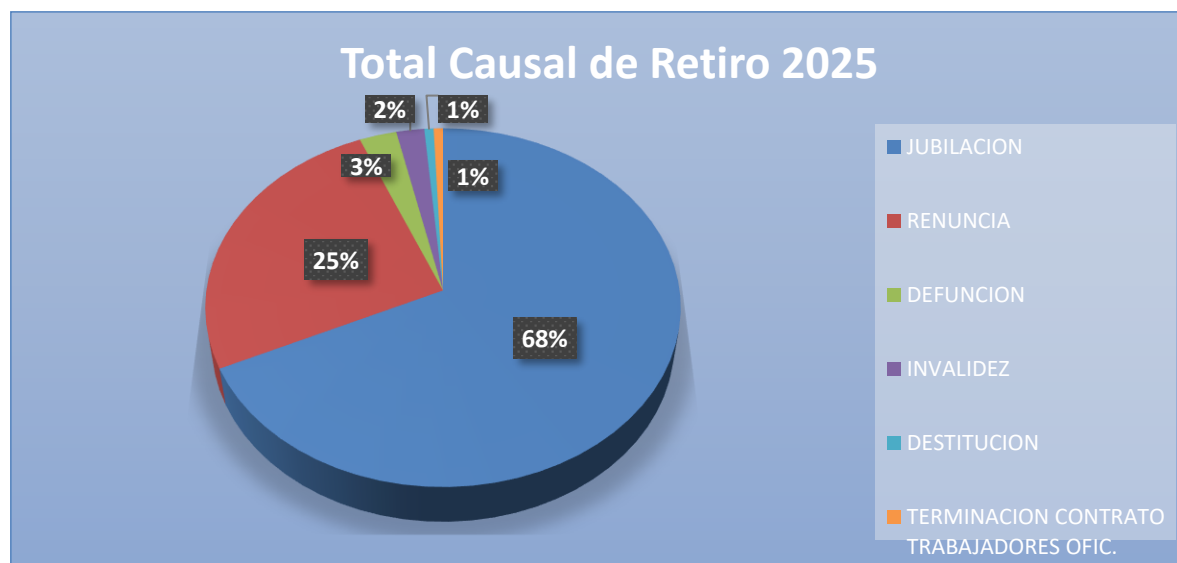
Ahora bien, siguiendo el resultado, para el cargo de Auxiliar de Enfermería, se retiraron **24** e ingresaron **13**, con una diferencia de **11** Auxiliar de Enfermería, en la vigencia del 2025, lo que se traduce en once Auxiliar de Enfermería menos para la vigencia del 2026.

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	18 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Las causales por las cuales se retira el personal de la ESE Metrosalud en el año 2025, se dieron principalmente por Jubilación y Renuncia Voluntaria, de acuerdo al siguiente gráfico.



Causal de Retiro 2025	Total Causal de Retiro 2025	Porcentaje
JUBILACION	98	68%
RENUNCIA	37	26%
DEFUNCION	4	3%
INVALIDEZ	3	2%
DESTITUCION	1	1%
TERMINACION CONTRATO TRABAJADORES OFIC.	1	1%
Total	144	100%

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la ESE METROSALUD, e identificadas las vacantes, retiros e ingresos, las cuales se traducen en las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad, es importante manifestar que la entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos en la Planta de Cargos, sin embargo, dicha planta cuenta con **88%** de ocupación.

Al ocupar la Planta de Cargos al **100%**, se cumpliría con los estándares de necesidades del talento humano en los diferentes puntos de atención.

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 
Versión:	08	
Vigente a partir de:	27/01/2026	
Página:	19 de 27	

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la ESE METROSALUD se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la **vigencia de 2026**.

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

La ESE Metrosalud considera y aplica lo establecido en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 y la Circular Conjunta del DAFP con la CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, realizando el instructivo de Gestión de Encargos código IN0602010319, teniendo como objetivo principal formalizar los encargos de servidores de carrera de acuerdo con los requerimientos institucionales con el fin de mantener actualizada la información de los diferentes empleos de Metrosalud en cumplimiento de la normativa vigente.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Dirección de Talento Humano adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Se justifica un Plan Previsión de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente frente al particular, adicionalmente para contribuir con la administración de personal y garantizar la adecuada prestación del servicio, previendo situaciones como las que se detallan a continuación:

Movilidad

- ✓ Teniendo en cuenta la estructura de cargos de la planta de personal de la E.S.E. METROSALUD no se prevé provisión definitiva de los empleos públicos por traslado, sin embargo, tratándose de una planta global se podrán realizar traslados internos en la E.S.E. METROSALUD, los cuales se viabilizarán en razón de dos factores primordialmente:

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Versión:	08		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	20 de 27		

- ✓ Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente.
- ✓ Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE Metrosalud, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- ✓ Mérito. A los cargos de carrera administrativa, cuando aplique esta situación, se les exigirá calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- ✓ Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- ✓ Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. La E.S.E. METROSALUD en el corto plazo evaluará el proceso de evaluación que aplicará a los provisionales, los cuales igualmente quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- ✓ Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 
Versión:	08	
Vigente a partir de:	27/01/2026	
Página:	21 de 27	

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE METROSALUD, analiza las historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes y así mantenerse actualizado, al momento de elaboración de este Plan, no obstante, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE METROSALUD solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 .Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta la normatividad aplicable en esta materia y los procedimientos que se diseñen en el marco de las actividades propias a la desvinculación de servidores públicos de la ESE Metrosalud.

Implementación y despliegue

El Plan de Previsión de Recursos Humanos lo presenta el Director de Talento Humano al Gerente de la ESE durante el primer bimestre de cada año para su aprobación.

El Plan Previsión de Recursos Humanos se divulga a través de la página web de la entidad.

• Monitoreo y Evaluación

El seguimiento al plan de Previsión de Recursos Humanos, se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas por el Director de Talento Humano.

El ajuste a un plan de Previsión del Recurso Humano puede darse por diferentes motivos:

- Por una modernización institucional.
- Por un nuevo direccionamiento estratégico de la entidad.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85

6. ANEXOS:

No aplica

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	22 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Planta de Cargos a 31 de diciembre de 2025.

CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
085	GERENTE GENERAL	1	1		DIRECTIVO	7,33
090	SUBGERENTE	1	1		DIRECTIVO	7,33
090	SUBGERENTE	1	1		DIRECTIVO	7,33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7,33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	0	1	DIRECTIVO	7,33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7,33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7,33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7,33
009	DIRECTOR OPERATIVO	1	1		DIRECTIVO	7,33
065	DIRECTOR UPSS	10	10		DIRECTIVO	7,33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7,33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7,33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7,33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7,33
006	JEFE OFICINA	1	1		DIRECTIVO	7,33
115	JEFE OFICINA	1	1		ASESOR	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
206	LIDER PROGRAMA	1	1		PROFESIONAL	7,33
211	MEDICO GENERAL	291	271	20	PROFESIONAL	7,33
211	MEDICO GENERAL	49	32	17	PROFESIONAL	3,665
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	1		PROFESIONAL	3,665
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	1		PROFESIONAL	7,33
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
214	ODONTOLOGO	94	88	6	PROFESIONAL	3,665
214	ODONTOLOGO	25	21	4	PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10	8	2	PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	8	1	PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	3		PROFESIONAL	3,665
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	23 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	3		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	3,665
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	5		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	7		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	1		PROFESIONAL	7,33
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	10	9	1	PROFESIONAL	7,33
244	ENFERMERO (A) ESPECIALISTA	1	1		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	3	3		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	4		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	2	2		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	2		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	24 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	3	3		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	1		PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	38	36	2	PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	2	2		PROFESIONAL	3,665
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	6	6		PROFESIONAL	7,33
243	ENFERMERO (A)	144	137	7	PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	37	29	8	PROFESIONAL	7,33
243	ENFERMERO (A)	1	1		PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
243	ENFERMERO (A)	10	9	1	PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	0	1	PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	1	1		PROFESIONAL	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	3	2	1	TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	3	3		TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	114	95	19	TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	1	1		TECNICO	7,33
323	TECNICO AREA SALUD	9	7	2	TECNICO	7,33
314	TECNICO OPERATIVO	10	9	1	TECNICO	7,33
323	TECNICO AREA SALUD	42	38	4	TECNICO	7,33
323	TECNICO AREA SALUD	1	1		TECNICO	7,33

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	25 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL	JORNADA
367	TECNICO ADMINISTRATIVO	3	3		TECNICO	7,33
323	TECNICO AREA SALUD	23	20	3	TECNICO	7,33
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	197	186	11	ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	63	51	12	ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	78	75	3	ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	2	0	2	ASISTENCIAL	3,665
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	8		ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	21	18	3	ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	27	21	6	ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	477	420	57	ASISTENCIAL	7,33
412	AUXILIAR AREA SALUD	46	44	2	ASISTENCIAL	7,33
440	SECRETARIA	12	10	2	ASISTENCIAL	7,33
0	ENCARGADO(A) DE OFICIOS VARIOS	92	53	39	TRABAJADOR	8
0	OBREIRO DE BODEGA	1	1		TRABAJADOR	8
0	OBREIRO DE CONSTRUCCION	5	0	5	TRABAJADOR	8
0	PREPARADORA DE ALIMENTOS	6	5	1	TRABAJADOR	8
0	PORTERO CELADOR	21	15	6	TRABAJADOR	8
0	OFICIAL DE SEGUNDA	1	0	1	TRABAJADOR	8
0	SOLDADOR	1	1		TRABAJADOR	8
0	CAMILLERO	11	9	2	TRABAJADOR	8
0	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	27	21	6	TRABAJADOR	8
0	CONDUCTOR TL	11	8	3	TRABAJADOR	8
		2171	1901	270		

Código:	PA02 PL 01	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 
Versión:	08	
Vigente a partir de:	27/01/2026	
Página:	26 de 27	

ELABORADO POR:	
Martha Cecilia Zuluaga Escobar	Directora Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa Administración de Salarios

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
02 Almera	05/02/2020	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
03 Almera	19/03/2021	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
04 Almera	02/18/2022	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
05 Almera	31/01/2023	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
06 Almera	31/01/2024	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Dirección de Talento Humano
07 Almera	23/01/2025	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para	Dirección de Talento Humano

Código:	PA02 PL 01
Versión:	08
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	27 de 27

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
			el seguimiento y evaluación del mismo	
08 Almera	27/01/2026	Se actualiza la información.	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Dirección de Talento Humano