



# Red Salud Armenia E.S.E.

**PA CUIDAR DE TODOS**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024**

Código: ES-TH-PL-002    Versión: 1



# Contenido

INTRODUCCION .....	3
2. GENERALIDADES .....	4
3. MARCO NORMATIVO .....	5
4. ALCANCE .....	7
5. OBJETIVOS.....	7
5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
6. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL .....	8
DISTRIBUCION DE CARGOS.....	11
CARRERA ADMINISTRATIVA .....	11
7. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL.....	13

## INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de RED SALUD ARMENIA E.S.E., es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de Red Salud Armenia E.S.E. , junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, en primera medida, con movimientos de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), con encargos en empleos de carrera administrativa, con nombramientos provisionales y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros. Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal de acuerdo vigente y aprobada a 1º de enero de 2023, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

Que una vez revisados los empleos en vacancia definitiva, se puede observar que para las entidades no son indispensables para garantizar la efectiva prestación de los servicios, ya que el perfil ocupacional de formación, no es equivalentes a ninguna de las denominaciones establecidas en la normatividad vigente.

## 1. IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE PREVISIÓN

### 1.1. Cargos de libre nombramiento y remoción

#### 1.1.1. Nombramiento ordinario

La Entidad proveerá los empleos de libre nombramiento y remoción a través de nombramientos ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.

## 2. Cargos de carrera administrativa

Mientras se inicia el proceso de provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, Red Salud Armenia E.S.E., proveerá los empleos de carrera administrativa, como se señala a continuación:

### 2.1. Nombramiento en encargo

Las funcionarias y funcionarios podrán ser encargados podrán 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 de acuerdo con lo señalado en las normas vigentes.

#### 2.1.1. Nombramiento provisional

Los nombramientos de carácter provisional fueron regulados en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, únicamente para los casos en que el empleo se encuentre vacante en forma temporal, tales nombramientos se harán solamente por el tiempo que dure la situación administrativa del titular del cargo que origina la vacancia y/o en vacancia definitiva, mientras surta el proceso de Meritocracia.

## 2. GENERALIDADES

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.

De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 3. MARCO NORMATIVO.

Formulación de la Política: La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció que la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos es del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

1. **Planes de Previsión de Recursos Humanos:** La Ley 909 de 2004, en el artículo 17, relacionado con los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
  - ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender 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 el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
2. **Planes Estratégicos de Recursos Humanos:** La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prevenir y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.
3. **Planes Anuales de Vacantes:** Con el propósito de ser utilizados para

la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecen la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

**4. Decreto 1800 de 2019:** Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que “Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- ✓ Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.  
Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas organismo o, entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- ✓ Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- ✓ Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- ✓ Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C- 171 de 2012 de la Corte Constitucional.

**5. Decreto No. 2365 del 26 de diciembre de 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”, establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población. “

En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años

#### **4. ALCANCE.**

Este Plan permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en REDSALUD ARMENIA E.S.E. en cuanto a:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender 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 los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

#### **5. OBJETIVOS.**

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contarla Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

##### **5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- ✓ 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 el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 6. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

Para la vigencia 2023, se realizó un estudio a la Planta de Empleo de la entidad, los cargos administrativos son mínimos y se hace necesario para el cumplimiento de la misión Institucional tener un Recurso Humano competente, para desarrollar las actividades y programas; la Entidad vincula personal a través de Prestación de Servicios y/o Tercerizando el proceso, lo cual ha llevado a la entidad a muchas demandas por la figura jurídica de contrato realidad y pérdida de memoria Institucional.

El estudio técnico y financiero de rediseño institucional de la entidad hace referencia a la estructura administrativa basada en proceso, un análisis de procesos por opciones prioritarias, análisis de funciones, actualización de manual de funciones y el estudio de cargas laborales, arrojó como resultado la propuesta de planta de personal acorde a las necesidades administrativas para la operación de la Entidad y la prestación efectiva de bienes y servicios.

Revisados los empleos en vacancia definitiva, se puede observar que para la entidad no son indispensables para garantizar la efectiva prestación de los servicios, ya que el perfil ocupacional de formación, no es equivalentes a ninguna de las denominaciones establecidas en la normatividad vigente.

Que el estudio técnico y financiero del rediseño institucional de la Entidad arrojo la sostenibilidad financiera de la reforma de la planta y la necesidad de adoptar una Estructura Orgánica coherente con el Modelo de Operación por Procesos en el fortalecimiento de Gestión del Talento Humano.

Que de acuerdo al estudio se Suprimieron 25 cargos:

Codigo	GRADO	Nº CARGOS	CARGO	Nivel
211	04	5	MEDICO S.S.O.	D. Profesional
412	02	8	Promotora de Salud	F. Auxiliar
412	06	9	Auxiliar Consultorio Dental	F. Auxiliar
412	10	3	Aux Cons Dental OPERATORISTA	F. Auxiliar
		<b>25</b>		

Se crearon (14) cargos de acuerdo al análisis de cargas laborales definidas en el estudio y el objeto principal era normalizar las plazas laborales que son



funcionales y que se requieren dentro del desempeño de las actividades administrativas, esto permite el fortalecimiento de los procesos y evita posibles sanciones por la figura jurídica de contratos realidad, estos empleos se encuentran establecidos dentro de los procesos y procedimientos de la Entidad, pero no cuentan con titular.

La metodología para la medición de cargas laborales se llevó a cabo con base en la información generada y actualizada de las actividades que hacen parte de cada uno de los procesos y procedimientos de la entidad, los cuales están en cabeza de una o más unidades funcionales de la entidad.

Para desarrollar la metodología se partió de un análisis organizacional, cuyo insumo principal es la información suministrada por cada una de las dependencias, los Informes de gestión, indicadores, Plan estratégico institucional, Manual específico de funciones y Manual de procesos y procedimientos.

### Cargos creados

Item	Código Cargo	Grado	No de Cargos	Horas	CARGO(s)
1	009	222	1	8	Profesional especializado Financiera
2	219	07	1	8	Profesional Universitario planeación
3	219	05	1	8	P.U. BIENES Y SERVICIOS
4	219	05	1	8	P.U. SALUD OCUPACIONAL
5	219	05	1	8	P.U. AUDITOR MEDICO
6	219	05	1	8	JP.U. JURIDICA
7	367	03	1	8	Tecnico Administrativo- (Financiero)
8	367	03	1	8	Tecnico Administrativo- Gestion Ambiental
9	367	03	1	8	Tecnico Administrativo- Juridica
10	367	03	1	8	Tecnico Administrativo Control Interno)
11	367	03	1	8	Tecnico Administrativo- Activos Fijos
12	367	03	1	8	Tecnico Administrativo- Nomina
13	367	03	1	8	Tecnico Administrativo
14	367	03	1	8	Tecnico Administrativo
			<b>14</b>		

La planta de personal de Red Salud Armenia E.S.E., según Acuerdo 01 del 27 de febrero de 2023, está compuesta de ciento cincuenta y cuatro (143) empleos, con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades tanto misionales como de apoyo, distribuidos así:

EMPLEOS TIEMPO COMPLETO					
No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Naturaleza	Horas
<b>Nivel Directivo</b>					
1	Gerente Empresa Social del estado	085	03	PF	8
2	Subgerente	090	02	LN	8
2	Director Técnico	009	01	LN	8
<b>Nivel Asesor</b>					
1	Asesor (Jurídico)	105	01	LN	8
1	Jefe de Oficina (Control Interno)	006	01	PF	8
<b>Nivel Profesional</b>					
1	P.U. Especializado (Financiera)	222	08	CA	8
1	P.U. Especializado (Talento Humano)	222	08	CA	8
1	Profesional Universitario	219	07	CA	8
1	Profesional Universitario – Planeación	219	07	CA	8
1	Tesorero General	201	05	LN	8
1	Profesional Universitario (Contador)	219	05	CA	8
1	Profesional Universitario – SG- SST	219	05	CA	8
1	Profesional Universitario – Bienes y Suministros	219	05	CA	8
1	Profesional Universitario – Jurídica	219	05	CA	8
1	Médico – Auditor	242	02	CA	6
5	Médico General	211	10	CA	8
2	Odontólogo	214	09	CA	8
11	Enfermero	243	08	CA	8
1	Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)	237	07	CA	8
<b>Nivel Técnico</b>					
1	Técnico Administrativo-	367	02	CA	8
1	Técnico Administrativo- Información y R.	367	03	CA	8
1	Técnico Administrativo- Nomina	367	03	CA	8
1	Técnico Administrativo - Gestión Ambiental	367	03	CA	8
1	Técnico Administrativo – Activos Fijos	367	03	CA	8
1	Técnico Administrativo – Financiera	367	03	CA	8
1	Técnico Administrativo – Control Interno	367	03	CA	8
1	Técnico Administrativo – Jurídica	367	03	CA	8
2	Técnico Administrativo	367	03	CA	8
<b>Nivel Asistencial</b>					
19	Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	412	10	CA	8
2	Auxiliar Área de la Salud (Operatorista)	412	10	CA	8
5	Auxiliar Área de la Salud (Higienista)	412	09	CA	8

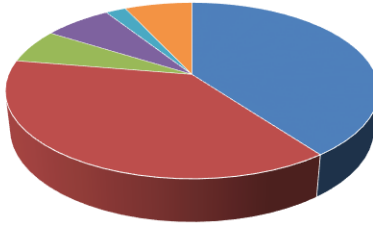
5	Auxiliar Área de la Salud (Consultorio Dent)	412	06	CA	8
1	Auxiliar Área de la Salud (Laboratorio)	412	05	CA	8
1	Auxiliar Área de la Salud (información)	412	05	CA	8
6	Auxiliar Área de la Salud (promotoras)	412	02	CA	8
1	Auxiliar en Salud familiar	412	05	CA	8
1	Secretaria Ejecutiva	425	07	LN	8
8	Secretarias	440	05	CA	8
1	Auxiliar Administrativo Suministros	407	05	CA	8
1	Conductor	480	03	CA	8
4	Operario 1	487	02	CA	8
7	Celadores	477	01	CA	8

EMPLEOS TIEMPO PARCIAL					
No. Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Naturaleza	Horas
<b>Nivel Profesional</b>					
15	Médico General	211	04	CA	4
10	Odontólogo	214	03	CA	4
3	Profesional Universitario Área de la Salud	237	03	CA	4
1	Odontólogo	214	06	CA	5
3	Odontólogo	214	02	CA	3
1	Conductor Oficial				8
2	Operarios oficiales				8
<b>143</b>	<b>CARGOS</b>				

## DISTRIBUCION DE CARGOS

CARRERA ADMINISTRATIVA	57
PROVISIONALES	54
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	9
ENCARGOS	10
TRABAJADORES OFICIALES	3
VACANCIAS DEFINITIVAS DE CARRERA	10
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>

## DISTRIBUCION DE CARGOS



- CARRERA ADMINISTRATIVA
- PROVISIONALIDAD
- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
- ENCARGOS
- OFICIALES
- VACANCIAS DEFINITIVAS

Para la vigencia 2023, Red Salud Armenia Registró en la Oferta Publica de Carrera (OPEC) veintidós (22) Cargos para Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos misionales vacantes pertenecientes al Sistema de Carrera Administrativa de la Plantade Personal de la entidad.

Estas vacancias corresponden a la parte misional así:

Identificador del empleo	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
139944	412	Auxiliar Area Salud	5	EJECUTAR LABORES AUXILIARES DE LABORATORIO PARA LA ATENCION DE INDIVIDUOS, FAMILIA Y COMUNIDAD CON ESTANDARES DE CALIDAD CON EL FIN DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISION Y LA VISION DE LA ENTIDAD.	1	0			
139939	412	Auxiliar Area Salud	9	REALIZAR ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENION EN SALUD ORAL A LA POBLACION OBJETO DE REDSALUD ARMENIA E.S.E CON EL FIN DE APOYAR EL CUMPLIMIENTO A METAS DE LOS PLANES, PROGRAMAS Y PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LA ENTIDAD	3	0			
139926	412	Auxiliar Area Salud	10	EJECUTAR LABORES AUXILIARES DE ENFERMERIA PARA LA ATENCION DE INDIVIDUOS, FAMILIA Y COMUNIDAD CON ESTANDARES DE CALIDAD CON EL FIN DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISION Y LA VISION DE LA ENTIDAD	4	0			
139922	237	Profesional Universitario Area Salud	7	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE ANALISIS EN EL LABORATORIO CLINICO QUE APOYEN AL DIAGNOSTICO, PRONOSTICO, PREVENION Y TRATAMIENTO DE LAS ENFERMEDADES, PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO MISIONAL DE LA ENTIDAD	1	0			
139917	214	Odontólogo	9	BRINDAR ATENCION INTEGRAL EN SALUD ORAL A LOS USUARIOS DE REDSALUD ARMENIA PARA CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACION BENEFICIARIA EN CUMPLIMIENTO DE LA MISION, LA VISION Y EL PLAN DE DESARROLLO DE LA ENTIDAD	2	0			
139910	214	Odontólogo	3	BRINDAR UNA ATENCION INTEGRAL EN SALUD ORAL A LOS USUARIOS DE REDSALUD ARMENIA PARA CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACION BENEFICIARIA A TRAVES DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO MISIONAL DE LA ENTIDAD.	2	0			
139907	214	Odontólogo	6	BRINDAR UNA ATENCION INTEGRAL EN SALUD ORAL A LOS USUARIOS DE REDSALUD ARMENIA PARA CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACION BENEFICIARIA A TRAVES DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO MISIONAL DE LA ENTIDAD	1	0			
139903	243	Enfermero	8	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PLANEACION, PROGRAMACION, EJECUCION, SUPERVISION, CONTROL Y EVALUACION DE ACTIVIDADES DE ENFERMERIA CON CALIDAD Y EFICIENCIA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO A LOS USUARIOS DE REDSALUD ARMENIA ESE.	3	0			
139896	211	Médico General	4	DESARROLLAR LAS TAREAS NECESARIAS PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS EN LA PROTECCION DE LA SALUD, PREVENION DE LA ENFERMEDAD, APOYO DIAGNOSTICO, PLAN TERAPEUTICO Y REHABILITACION CON EL FIN DE BRINDAR UN SERVICIO DE SALUD INTEGRAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS USUARIOS DE LA RED DE SALUD.	3	0			
139751	211	Médico General	10	DESARROLLAR LAS TAREAS NECESARIAS PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS EN LA PROTECCION DE LA SALUD, PREVENION DE LA ENFERMEDAD, APOYO DIAGNOSTICO, PLAN TERAPEUTICO Y REHABILITACION CON EL FIN DE BRINDAR UN SERVICIO DE SALUD INTEGRAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS USUARIOS DE REDSALUD	2	0			

Se ofertaron en el Registro de empleo público de Carrera OPEC (22) cargos asistenciales, los cuales quedaron cubiertos con la asignación presupuestal para la vigencia 2023, por un valor de **OCHENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$82.000.000) MCTE**

## 7. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

El presupuesto de los gastos de personal de nómina se enmarca dentro de los rubros de funcionamiento, para lo cual RED SALUD ARMENIA E.S.E., desde el área Financiera elabora el proyecto de presupuesto acorde con la planta de personal provista a 31 de diciembre de cada vigencia

En relación con los recursos de apropiación inicial para la vigencia 2024, por parte Red Salud Armenia, se tuvo en cuenta 143 empleos de la planta de personal, de las cuales a 30 de enero del 2024 provista (120 cargos) con un incremento a partir del 01 de enero del 2024 del 10.88%, pendiente por ajustar según Decreto Nacional para las entidades del orden territorial para la vigencia 2024.

### Control de cambios

Versión	Fecha de actualización	Razón de la actualización	Responsable de la actualización	Verifico/Aprobó
1	09/01/2024	Documento inicial	Talento Humano	Subgerencia de Planificación