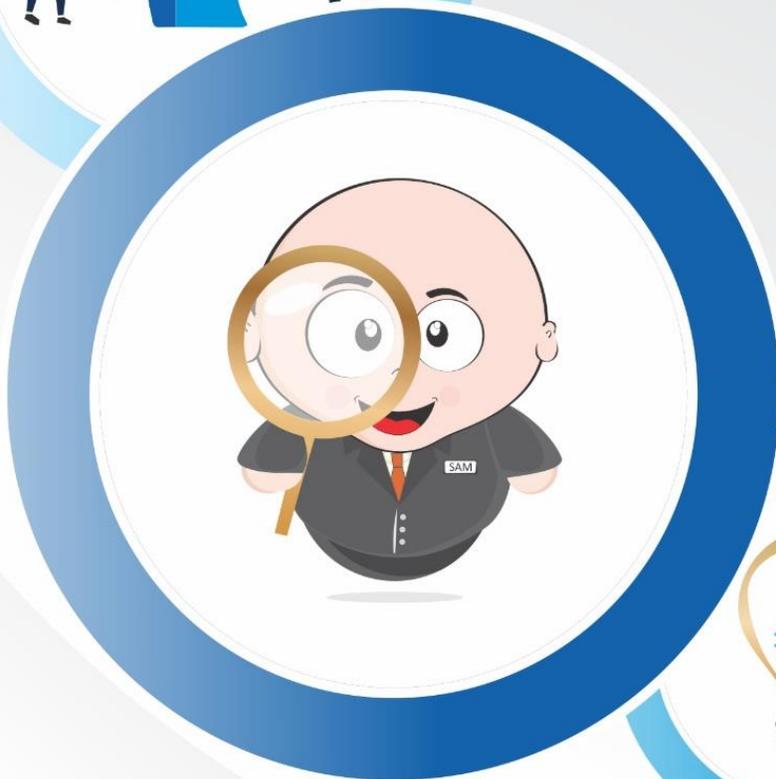




**HOSPITAL
DEL SARARE**
Empresa Social del Estado

PLAN DE PREVISIÓN VIGENCIA 2022



Sistema Integrado
de Gestión



WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO

*Evolucionamos pensando
en Usted*



Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION | 4 |
| 1. MARCO NORMATIVO | 5 |
| 2. OBJETIVO | 5 |
| 3. PLANTA ACTUAL | 5 |
| 3.1. DESCRIPCIÓN PLANTA DE PERSONAL | 7 |
| 3.1.2. Nivel directivo | 7 |
| 3.1.3. Nivel asesor | 7 |
| 3.1.4. Nivel profesional | 7 |
| 3.1.5. Nivel técnico | 7 |
| 3.1.6. Nivel asistencial | 8 |
| 3.2. DESCRIPCIÓN OTRA MODALIDAD VINCULACIÓN | 8 |
| 3.2.2. Nivel profesional | 9 |
| 3.2.3. Nivel técnico | 10 |
| 3.2.4. Nivel asistencial | 10 |
| 4. PROVISIÓN DE EMPLEOS | 11 |
| 4.1. CARGOS A PROVISIÓN | 11 |
| 4.2. ENCARGOS | 13 |
| 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES | 13 |
| 5.1. Caracterización de servidores | 14 |
| 5.2. POSIBLES VACANTES POR JUBILACIÓN | 16 |
| 5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional | 16 |
| 5.2.2. Próximos a pensionarse por denominación y nivel jerárquico de empleo | 16 |
| 5.2.3. Servidores próximos a pensionarse por cargo | 17 |
| 6. ACCIONES A SEGUIR..... | 18 |
| 6.1. Estudio de Cargas de Trabajo | 18 |

Tabla de Ilustraciones

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Marco Normativo | 5 |
| Tabla 2 División 1 jerárquico | 6 |
| Tabla 3 División 2 nivel jerárquico | 6 |
| Tabla 4 Vinculación por nivel y denominación..... | 6 |
| Tabla 5 Nivel directivo P.G..... | 7 |
| Tabla 6 Nivel asesor P.G | 7 |
| Tabla 7 Nivel asesor P.G | 7 |
| Tabla 8 Nivel técnico P.G..... | 8 |
| Tabla 9 Nivel asistencial P.G | 8 |
| Tabla 10 Nivel profesional O.V | 9 |
| Tabla 11 Nivel técnico O.V..... | 10 |
| Tabla 12 Nivel Asistencial O.V..... | 10 |
| Tabla 13 Provisión P.G | 11 |
| Tabla 14 Provisión O.V | 13 |
| Tabla 15 Encargos | 13 |
| Tabla 16 Ocupación por jóvenes | 15 |
| Tabla 17 Personal por antigüedad..... | 15 |
| Tabla 18 Próximos a pensionar | 16 |
| Tabla 19 próximos a pensionar por nivel jerárquico | 16 |
| Tabla 20 Próximos a pensionar por vinculación | 17 |
| Tabla 21 Próximos a pensionar por cargo P.G..... | 17 |
| Tabla 22 Próximos a pensionar por cargo O.V..... | 17 |
| Gráfica 1 Grupo por edad 14 | |
| Gráfica 2 Genero | 14 |
| Gráfica 3 Jóvenes vinculados | 15 |
| Gráfica 4 Antigüedad en la institución | 15 |

INTRODUCCION

El proceso estratégico de Talento Humano, es un factor de la administración publica el cual buscar el bienestar y desarrollo de los servidores bajo los fines esenciales del estado, es por esto que se establece bajo el artículo 17 de la ley 909 de 2004, que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Por otra parte, lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas para la gestión del talento humano se orienta al desarrollo y calificación de los servidores buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Finalmente, el siguiente plan tiene como fin determinar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para cubrir todos los servicios y productos que ofrece la entidad de manera eficiente y eficaz, este podrá alinear la planeación estratégica de recurso humano y planeación institucional organizando el personal de la entidad e identificando las necesidades actuales y futuras del hospital, definiendo los planes y programas para el personal.

1. MARCO NORMATIVO

| NORMA | CONTENIDO ESPECIFICO |
|---|--|
| 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. CAPÍTULO III. INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO. ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. |
| Decreto 648 de 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. |
| Acuerdo N°011 de 2019 | Por el cual se actualiza y modifica el manual de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la ESE HOSPITAL DEL SARARE. |
| Nota: conjuntamente de las normas mencionadas en la tabla anterior, toda norma asociada al proceso del plan de previsión de recursos humanos. | |

Tabla 1 Marco Normativo

2. OBJETIVO

Analizar e identificar las necesidades de personal con el fin de establecer las estrategias de planeación anual que permita cumplir con requerimientos del personal para desempeñar exitosamente el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

3. PLANTA ACTUAL

El Hospital del Sarare E.S.E, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la institución. 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.

El Hospital Del Sarare ESE cuenta con la siguiente planta creada bajo la ordenanza 03E de 1997, resolución 143 de 2006, acuerdo 010 de 2016 y la ordenanza 04E de 2019. La

TRD. 321.20

caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global, como se observa en la siguiente tabla:

| NIVEL JERARQUICO | PLANTA GLOBAL |
|------------------|---------------|
| DIRECTIVO | 4 |
| ASESOR | 3 |
| PROFESIONAL | 18 |
| TECNICO | 8 |
| ASISTENCIAL | 64 |
| TOTAL | 97 |

Tabla 2 División 1 jerárquico

Asociado a esto, se identifica el personal vinculada en otra modalidad distribuidas de la siguiente manera:

| NIVEL JERARQUICO | OTRA VINCULACIÓN |
|------------------|------------------|
| ASISTENCIAL | 498 |
| PROFESIONAL | 195 |
| TECNICO | 38 |
| TOTAL | 731 |

Tabla 3 División 2 nivel jerárquico

Detalle del talento humano vinculado a la ESE por nivel y denominación de empleo

| TIPO DE CARGO Y NIVEL | ENCARGO | PROPIEDAD | PROVISIONALIDAD | VACANTES |
|-------------------------------|------------|------------|-----------------|-----------|
| CARRERA ADMINISTRATIVA | | | | |
| PROFESIONAL | 1 | 6 | 9 | 1 |
| TÉCNICO | 1 | 1 | 4 | 1 |
| ASISTENCIAL | 1 | 19 | 42 | 2 |
| LIBRE NOMBRAMIENTO | | | | |
| DIRECTIVO | | 4 | | |
| ASESOR | | 3 | | |
| PROFESIONAL | | 1 | | |
| TECNICO | | 1 | | |
| ASISTENCIAL | | | | |
| TOTAL GENERAL | 3 | 35 | 55 | 4 |
| % | 3% | 36% | 57% | 4% |
| OTRA VINCULACIÓN | | | | |
| CONTRATADOS | | | | |
| PROFESIONAL | 195 | | | |
| TECNICO | 38 | | | |
| ASISTENCIAL | 498 | | | |
| TOTAL GENERAL | 731 | | | |

Tabla 4 Vinculación por nivel y denominación

TRD. 321.20

3.1. DESCRIPCIÓN PLANTA DE PERSONAL

La planta global (P.G) de personal está estructurada por los siguientes cargos, con su respectivo grado y código:

3.1.2. Nivel directivo

| NIVEL DIRECTIVO | | | | | |
|-----------------|-----------------------------|-------|--------|-----------|----------|
| CARGO | ÁREA | GRADO | CODIGO | N° CARGOS | VACANTES |
| GERENTE | GERENCIA | 11 | 085 | 1 | 0 |
| SUBGERENTE | ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 9 | 090 | 1 | 0 |
| SUBGERENTE | TALENTO HUMANO | 8 | 090 | 1 | 0 |
| SUBGERENTE | CIENTIFICA | 9 | 090 | 1 | 0 |
| TOTAL | | | | 4 | 0 |

Tabla 5 Nivel directivo P.G

3.1.3. Nivel asesor

| NIVEL ASESOR | | | | | |
|--------------|--|-------|--------|-----------|----------|
| CARGO | ÁREA | GRADO | CODIGO | N° CARGOS | VACANTES |
| ASESOR | JURIDICA | 5 | 115 | 1 | 0 |
| ASESOR | PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE | 5 | 105 | 1 | 0 |
| ASESOR | CONTROL INTERNO | 5 | 105 | 1 | 0 |
| TOTAL | | | | 3 | 0 |

Tabla 6 Nivel asesor P.G

3.1.4. Nivel profesional

| NIVEL PROFESIONAL | | | | | |
|---------------------------|--|-------|--------|-----------|----------|
| CARGO | ÁREA | GRADO | CODIGO | N° CARGOS | VACANTES |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | SALUD OCUPACIONAL | 13 | 222 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | BANCO SANGRE | 11 | 242 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | CONTABILIDAD | 16 | 222 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | GESTION DE CALIDAD | 15 | 219 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | SISTEMAS /PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE | 14 | 219 | 2 | 1 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | TESORERIA | 12 | 219 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | TRABAJO SOCIAL / LABORATORIO CLINICO | 10 | 237 | 2 | 0 |
| TOTAL | | | | 9 | 1 |

Tabla 7 Nivel asesor P.G

3.1.5. Nivel técnico

| NIVEL TECNICO | | | | | |
|---------------|------|-------|--------|-----------|----------|
| CARGO | ÁREA | GRADO | CODIGO | N° CARGOS | VACANTES |

TRD. 321.20

| | | | | | |
|------------------------|-----------------|----|-----|----------|----------|
| TECNICO ADMINISTRATIVO | ARCHIVO CENTRAL | 14 | 367 | 6 | 2 |
| TECNICO EN SALUD | FARMACIA | 14 | 323 | 1 | 0 |
| TECNICO OPERATIVO | BIOMEDICA | 9 | 314 | 1 | 0 |
| TOTAL | | | | 8 | 2 |

Tabla 8 Nivel técnico P.G

3.1.6. Nivel asistencial

| NIVEL ASISTENCIAL | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------|---------------|------------------|-----------------|
| CARGO | ÁREA | GRADO | CODIGO | N° CARGOS | VACANTES |
| MEDICO GENERAL | URGENCIA, CONSULTA Y PROCEDIMIENTOS | 17 | 211 | 4 | 0 |
| ODONTOLOGO(A) | ODONTOLOGIA | 13 | 214 | 2 | 0 |
| ENFERMERO(A) | VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA | 10 | 243 | 3 | 1 |
| AUXILIAR AREA DE LA SALUD- ENFERMERIA | DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO | 20 | 412 | 50 | 0 |
| AUXILIAR DE LA SALUD - SALUD ORAL | ODONTOLOGIA | 13 | 412 | 2 | 1 |
| AUXILIAR DE LA SALUD | LABORATORIO CLINICO | 12 | 412 | 3 | 0 |
| AUXILIARES ADMINISTRATIVOS | DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO | 15 | 407 | 4 | 0 |
| AUXILIAR AREA DE LA SALUD ESTADISTICA | ESTADISTICA | 11 | 412 | 1 | 1 |
| SECRETARIA | DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO | 14 | 440 | 3 | 0 |
| OPERARIO | MANTENIMIENTO | 10 | 487 | 1 | |
| TOTAL | | | | 73 | 2 |

Tabla 9 Nivel asistencial P.G

3.2. DESCRIPCIÓN OTRA MODALIDAD VINCULACIÓN

La modalidad de otra vinculación (O.V) se abren los siguientes cargos de acuerdo a las necesidades del servicio presentado y habilitado para la ESE Hospital del Sarare. Los datos expuestos en la casilla N° cargos corresponde a la vigencia 2021, la casilla de vacantes es de acuerdo la provisión que se proyecta en el estudio de la vigencia presupuestal aprobado mediante el cuerdo 08 de 2021 POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS DEL "HOSPITAL DEL SARARE E.S.E para el año 2022, con lo anterior, se establece el siguiente estudio para la vigencia:

3.2.2. Nivel profesional

| NIVEL PROFESIONAL | | |
|--|------------------|-----------------|
| CARGO | N° CARGOS | VACANTES |
| AUDIOLOGA | 1 | 0 |
| AUDITOR MEDICO SENIOR | 1 | 0 |
| BACTERIOLOGO(A) | 13 | 3 |
| BACTERIOLOGO(A) S.S.O. | 1 | 0 |
| COORDINADOR UNAP | 1 | 0 |
| COORDINADOR(A) ENFERMERIA | 1 | 0 |
| COORDINADOR(A) MEDICO | 1 | 0 |
| COORDINADOR(A) SIAU | 1 | 0 |
| COORDINADORA PAI | 0 | 1 |
| ENFEREMERO(A) S.S.O. | 3 | 0 |
| ENFERMERA - ESPECIALISTA EN UCI | 2 | 0 |
| ENFERMERO(A) | 48 | 5 |
| ENFERMERO(A) AUDITOR | 4 | 0 |
| FISIOTERAPEUTA | 8 | 1 |
| FONOAUDIOLOGIA | 1 | 0 |
| INGENIERA AMBIENTAL | 1 | 0 |
| INGENIERO(A) BIOMEDICO | 1 | 0 |
| INGENIERO DE SISTEMAS | 0 | 1 |
| INSTRUMENTADOR QUIRURGICO | 9 | 0 |
| MEDICO GENERAL | 53 | 22 |
| MEDICO(A) S.S.O. | 10 | 0 |
| NUTRICIONISTA | 2 | 0 |
| ODONTOLOGO(A) | 6 | 1 |
| ODONTOLOGO(A) S.S.O. | 1 | 0 |
| OPTOMETRA | 1 | 0 |
| PROFESIONAL COORDINACION CUENTAS MEDICAS | 1 | 0 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 2 | 0 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 3 | 3 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO APOYO THU | 1 | 0 |
| PSICOLOGA ESPECIALISTA | 1 | 0 |
| PSICÓLOGO(A) | 2 | 2 |
| QUIMICO(A) FARMACEUTICO | 1 | 0 |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL | 2 | 0 |
| TERAPEUTA RESPIRATORIO | 11 | 3 |
| TRABAJADOR(A) SOCIAL | 1 | 0 |
| TOTAL | 195 | 42 |

Tabla 10 Nivel profesional O.V

TRD. 321.20

3.2.3. Nivel técnico

| NIVEL TÉCNICO | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|
| CARGO | N° CARGOS | VACANTES |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | 21 | 0 |
| TECNICO BIOMEDICO | 3 | 0 |
| TECNICO ELECTRICO | 2 | 0 |
| TECNICO EN CONSTRUCCION | 1 | 0 |
| TECNICO EN SALUD PUBLICA | 1 | 0 |
| TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS | 9 | 1 |
| TECNICO MANTENIMIENTO RED DE FRIO | 1 | 0 |
| TOTAL | 38 | 1 |

Tabla 11 Nivel técnico O.V

3.2.4. Nivel asistencial

| NIVEL ASISTENCIAL | | |
|---|------------|-----------|
| CARGO | N° CARGOS | VACANTES |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 78 | 0 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA | 2 | 0 |
| AUXILIAR APOYO MANTENIMIENTO | 8 | 0 |
| AUXILIAR AREA DE LA SALUD - REMISIONES | 4 | 0 |
| AUXILIAR AREA DE LA SALUD - SALUD PUBLICA | 2 | 0 |
| AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO) | 12 | 2 |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA | 246 | 34 |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA - APOYO AREA DE LA SALUD | 3 | 0 |
| AUXILIAR DE FARMACIA | 14 | 2 |
| AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO | 11 | 1 |
| AUXILIAR DE MENSAJERIA | 1 | 0 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS | 60 | 2 |
| AUXILIAR EN SALUD ORAL | 15 | 2 |
| CONDUCTOR CARRO DIARIO | 3 | 0 |
| CONDUCTOR DE AMBULANCIA | 9 | 0 |
| CONSERJE | 5 | 0 |
| DIGITADOR (A) | 11 | 0 |
| JARDINERO | 2 | 0 |
| OPERARIO DE MANTENIMIENTO | 2 | 0 |
| PASANTE - SENA | 7 | 0 |
| SERVICIOS VARIOS - MANTENIMIENTO | 1 | 0 |
| TRADUCTOR DE LENGUAS INDIGENAS | 2 | 0 |
| TOTAL | 498 | 43 |

Tabla 12 Nivel Asistencial O.V

4. PROVISIÓN DE EMPLEOS

El proceso estratégico de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes de la planta global de la institución con lo estipulado en la Ley 909 de 2004, así mismo, de acuerdo al análisis presupuestal, la planeación realizada, el crecimiento de la entidad y las variaciones de la pandemia a causa del COVID-19 se establecen nuevas vacantes o reduce los cargos provistos por otra modalidad de vinculación.

Con lo anterior, la determinación de la viabilidad presupuestal se efectúa anualmente con la proyección de los costos de nómina asociados al funcionamiento de la entidad, con el fin de consolidar estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la nómina de la Entidad. Teniendo en cuenta que los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, la provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción y en consecuencia bajo las otras modalidades de empleo de la ESE.

4.1. CARGOS A PROVISIÓN

De acuerdo del análisis de la planta de personal, se relaciona los cargos a provisión basado en el análisis presupuestal para la vigencia 2022 y según los parámetros descritos anteriormente:

Planta global de la ESE:

| CARGO | ÁREA | GRADO | CODIGO | VACANTES |
|---------------------------------------|--|--------------|---------------|-----------------|
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE | 14 | 219 | 1 |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | ARCHIVO CENTRAL | 14 | 367 | 1 |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | ESTADISTICA | 14 | 367 | 1 |
| ENFERMERO(A) | VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA | 10 | 243 | 1 |
| AUXILIAR DE LA SALUD - SALUD ORAL | ODONTOLOGIA | 13 | 412 | 1 |
| AUXILIAR AREA DE LA SALUD ESTADISTICA | ESTADISTICA | 11 | 412 | 1 |
| TOTAL | | | | 6 |

Tabla 13 Provisión P.G

Cargo en otra modalidad de vinculación:

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CODIGO

THS-00-R06

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

28/01/2022

PAGINA

12 de 19

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20

| CARGO | NIVEL PROFESIONAL | | | OBSERVACIÓN |
|----------------------------------|-------------------|---------------|----------|--|
| | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 | VACANTES | |
| BACTERIOLOGO(A) | 13 | 16 | 3 | |
| COORDINADORA PAI | 0 | 1 | 0 | |
| ENFEREMERO(A) S.S.O. | 3 | 1 | 0 | Se cierran las dos plazas abiertas por contingencia de pandemia COVID-19 para la vigencia 2022 |
| ENFERMERO(A) | 48 | 53 | 5 | |
| FISIOTERAPIA | 8 | 9 | 1 | |
| INGENIERO DE SISTEMAS | 0 | 1 | 1 | |
| MEDICO GENERAL | 53 | 75 | 22 | |
| ODONTOLOGO(A) | 6 | 7 | 1 | |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 5 | 6 | 1 | |
| PSICÓLOGO(A) | 2 | 4 | 2 | |
| TERAPIA RESPIRATORIA | 11 | 14 | 3 | |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | 21 | 20 | 0 | Se cierra una plaza según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| TECNICO BIOMEDICO | 3 | 2 | 0 | Se cierra una plaza según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| TECNICO ELECTRICISTA | 2 | 1 | 0 | Se cierra una plaza según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS | 9 | 10 | 1 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA | 2 | 1 | 0 | Se cierra una plaza según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| AUXILIAR APOYO MANTENIMIENTO | 8 | 5 | 0 | Se cierra tres plazas según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO) | 12 | 14 | 2 | |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA | 246 | 280 | 34 | |
| AUXILIAR DE FARMACIA | 14 | 16 | 2 | |
| AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO | 11 | 12 | 1 | |

TRD. 321.20

| | | | | |
|--------------------------------|------------|------------|-----------|---|
| AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS | 60 | 62 | 2 | |
| AUXILIAR EN SALUD ORAL | 15 | 17 | 2 | |
| CONDUCTOR CARRO DIARIO | 3 | 2 | 0 | Se cierra una plaza según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| DIGITADOR (A) | 11 | 1 | 0 | Se cierra diez plazas que fueron tomadas por contingencia de vacunación |
| PASANTE - SENA | 7 | 5 | 0 | Se cierra dos plazas según estudio presupuestal vigencia 2022 |
| TRADUCTOR DE LENGUAS INDIGENAS | 2 | 1 | 0 | |
| TOTAL | 575 | 636 | 83 | 22 |

Tabla 14 Provisión O.V

4.2. ENCARGOS

| VACANCIA | | |
|---|---------------|-------------|
| CARGOS | V. DEFINITIVA | V. TEMPORAL |
| TECNICO EN ESTADISTICA | 1 | 0 |
| AUXILIAR DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA | 0 | 1 |
| ENFERMERO (A) | 1 | 0 |
| SECRETARIA | 0 | 1 |

Tabla 15 Encargos

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La entidad va a adelantar un estudio de capacidad instalada en el transcurso de la vigencia que permita un rediseño institucional, en razón al crecimiento de la ESE y al objetivo de identificar funciones nuevas (aportadas por las normas que se emitieron posteriormente). Dentro del proceso, se espera adelantar con recursos internos utilizando para ello las metodologías y formatos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. El desarrollo de este estudio se va a trabajar conjuntamente entre la Subgerencia de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación y Calidad. Para tal efecto, se efectuará el análisis del levantamiento de cargas de trabajo para identificar la necesidad de crear o no nuevos cargos al interior de la planta de personal.

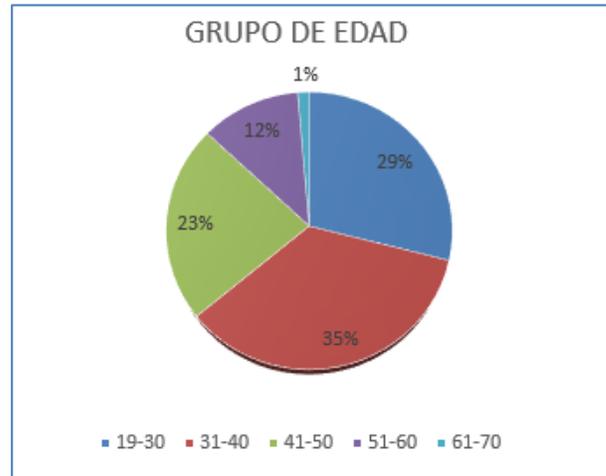
TRD. 321.20

5.1. Caracterización de servidores

El talento humano de la ESE Hospital del Sarare, se encuentra caracterizado de la siguiente manera:

- **Rangos de edad**

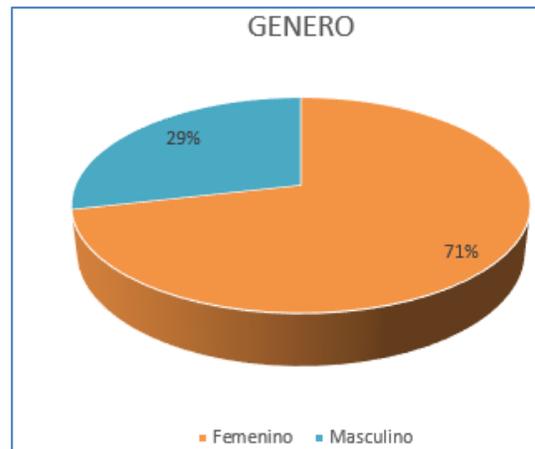
| GRUPO DE EDAD | | |
|---------------|------------|-------------|
| 19-30 | 238 | 29% |
| 31-40 | 288 | 35% |
| 41-50 | 189 | 23% |
| 51-60 | 96 | 12% |
| 61-70 | 11 | 1% |
| TOTAL | 822 | 100% |



Gráfica 1 Grupo por edad

- **Por genero**

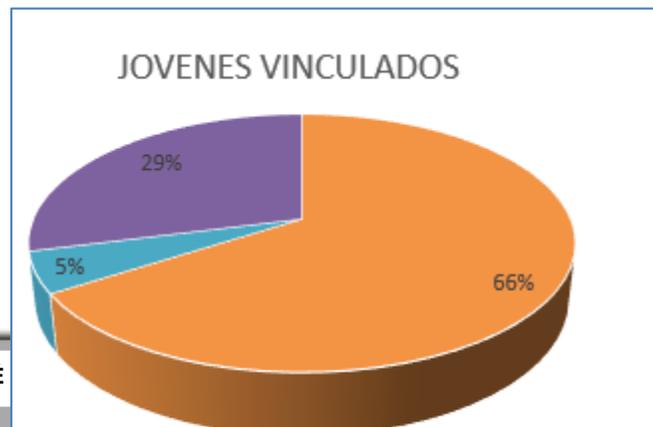
| GRUPO POR GENERO | |
|------------------|------------|
| Femenino | 587 |
| Masculino | 235 |
| TOTAL | 822 |



Gráfica 2 Genero

- **Personal joven vinculado**

| JOVENES - OTRA MODALIDAD DE VINCULACIÓN | |
|---|-----|
| ASISTENCIAL | 116 |
| TECNICO | 9 |
| PROFESIONAL | 51 |



Frente a los nuevos lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación 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, se representa la gráfica 3 en la que se refleja el 66% de los jóvenes hacen están en el rango asistencial, el 29% en el nivel jerárquico profesional y el 5% hacen parte del nivel técnico, dentro de los niveles jerárquicos se resaltan los cargos con mayor ocupación de jóvenes como se representan en la tabla 16.

Gráfica 3 Jóvenes vinculados

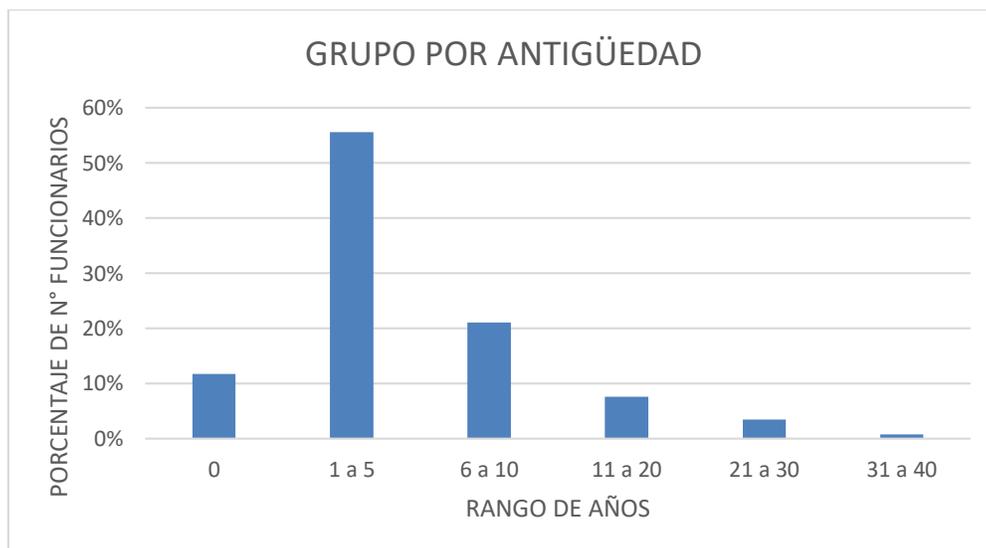
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | AUXILIAR DE ENFERMERIA | TECNICO ADMINISTRATIVO | ENFERMERO(A) | MEDICO GENERAL | MEDICO(A) S.S.O. |
|-------------------------|------------------------|------------------------|--------------|----------------|------------------|
| 14 | 63 | 4 | 10 | 18 | 9 |

Tabla 16 Ocupación por jóvenes

- **Personal por antigüedad**

| Antigüedad | 0 | 1 a 5 | 6 a 10 | 11 a 20 | 21 a 30 | 31 a 40 |
|-----------------|-----|-------|--------|---------|---------|---------|
| N° Funcionarios | 96 | 457 | 173 | 62 | 28 | 6 |
| % | 12% | 56% | 21% | 8% | 3% | 1% |

Tabla 17 Personal por antigüedad



Gráfica 4 Antigüedad en la institución

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 56% tiene una antigüedad menor o igual 5 años.

5.2. POSIBLES VACANTES POR JUBILACIÓN

En el marco del ciclo del servidor público, de acuerdo a los lineamientos de MIPG, el retiro de los funcionarios se realiza bajo el lanzamiento de un programa de Desvinculación asistida, en el cumplimiento de las actividades de bienestar social del eje Equilibrio entre la vida laboral y familiar / calidad de vida laboral / Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida, se determinan dos variables:

Pre-pensionado: Servidores Públicos que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión, está en trámite con el fondo o tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo. (Nota: se tiene en cuenta la edad de pensión para hombres 62 años y para mujeres a los 57 años)

A corte de 31 de diciembre de 2021, se establece las siguientes indicaciones:

5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional

| ESTATUS | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| PREPENSIONADO | 24 | 3 | 27 |
| PENSIONADO | 22 | 5 | 27 |
| TOTAL | 46 | 8 | 54 |

Tabla 18 Próximos a pensionar

5.2.2. Próximos a pensionarse por denominación y nivel jerárquico de empleo

| ESTATUS | DIRECTIVO | PROFESIONAL | TECNICO | ASISTENCIAL |
|---------------|-----------|-------------|----------|-------------|
| PREPENSIONADO | 1 | 3 | 1 | 22 |
| PENSIONADO | | 4 | | 23 |
| TOTAL | 1 | 7 | 1 | 45 |

Tabla 19 próximos a pensionar por nivel jerárquico

| ESTATUS | C.ADMINISTRATIVA | LNJR | PROV | OTRA MODALIDAD |
|---------------|------------------|----------|-----------|----------------|
| PREPENSIONADO | 4 | 1 | 7 | 15 |
| PENSIONADO | 8 | | 6 | 13 |
| TOTAL | 12 | 1 | 13 | 28 |

Tabla 20 Próximos a pensionar por vinculación

5.2.3. Servidores próximos a pensionarse por cargo

| PLANTA GLOBAL | | | |
|---------------------------------|------------|---------------|-----------|
| CARGO | PENSIONADO | PREPENSIONADO | TOTAL |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 2 | 1 | 3 |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA | 10 | 5 | 15 |
| AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO | 1 | 1 | 2 |
| MEDICO GENERAL | | 2 | 2 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 1 | | 1 |
| SECRETARIA | | 1 | 1 |
| SUBGERENTE ADM Y FIN | | 1 | 1 |
| TECNICO ADMINISTRATIVO | | 1 | 1 |
| TOTAL | 14 | 12 | 26 |

Tabla 21 Próximos a pensionar por cargo P.G

| OTRA VINCULACIÓN | | | |
|-------------------------------|------------|---------------|-----------|
| CARGO | PENSIONADO | PREPENSIONADO | TOTAL |
| AUDIOLOGA | 1 | | 1 |
| AUDITOR MEDICO SENIOR | 1 | | 1 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1 | 3 | 4 |
| AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO) | 1 | | 1 |
| AUXILIAR DE ENFERMERIA | 1 | 3 | 4 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS | 7 | 6 | 13 |
| AUXILIAR EN SALUD ORAL | | 1 | 1 |
| CONDUCTOR DE AMBULANCIA | | 1 | 1 |
| ENFERMERO(A) AUDITOR | 1 | | 1 |
| TERAPEUTA RESPIRATORIO | | 1 | 1 |
| TOTAL | 13 | 15 | 28 |

Tabla 22 Próximos a pensionar por cargo O.V

Con base en el anterior análisis y las 54 de base próximas a pensión la caracterización es el siguiente:

- 85% son mujeres.

- 83% pertenecen al nivel asistencial y el 13% a nivel profesional.
- 22% son servidores de carrera administrativa y el 52% en otra modalidad de vinculación.
- 46% de los servidores próximos a pensión pertenecen al estatus pensional: Pensionado.
- El 35 % de los servidores próximos a pensionarse se concentran en el cargo de Auxiliar de enfermería, el 24% de los servidores están en el cargo de auxiliar de servicios básicos y el 13% están en el cargo de auxiliar administrativos, siendo estos los valores más representativos.
- En relación con la Planta global de Personal de la ESE: Los servidores próximos a pensionarse representan el 27% del total de la planta de personal y el 4% del Personal de otra vinculación.

6. ACCIONES A SEGUIR

6.1. Estudio de Cargas de Trabajo

Se identificó la necesidad de desarrollar un estudio de cargas de trabajo para determinar si es necesario modificar la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el Gobierno Nacional bajo los lineamientos pertinentes al proceso estratégico de Talento Humano.

Asociado al estudio de cargas es necesario identificar el rediseño institucional que comprende las siguientes acciones:

- **Diagnóstico:** Consiste en la evaluación de la situación actual del Hospital del Sarare ESE mediante el estudio. El propósito de esta fase es identificar las dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento de la ESE.
- **Elaboración de Estudio Técnico:** Análisis Financiero, Análisis Externo y determinar el Análisis de la Capacidad Institucional permitiendo identificar los procesos y dar el diseño de la Planta de Personal.

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CODIGO

THS-00-R06

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

28/01/2022

PAGINA

19 de 19

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20

Para la realización del estudio, el comité gerencial designará las funciones e instrucciones para su ejecución. Se tiene en cuenta que para el diseño de la planta de personal, se llevará a cabo el levantamiento de las cargas de trabajo a todos los servidores de la ESE que se encuentren en la entidad, y así determinar las necesidades de personal (en cantidad y perfil), además que permita establecer el crecimiento de la institución y la ampliación de la planta, si es el caso, evaluando un panorama real de los índices de productividad y servicios habilitados en la institución, además, el cumplimiento normativo que se debe llevar a cabo a través de la CNSC para garantizar la correcta provisión por meritocracia.

| REVISIÓN N° | FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA | DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS |
|----------------|------------------------------------|------------------------|
| 00 | 28/01/2022 | Creación del Documento |