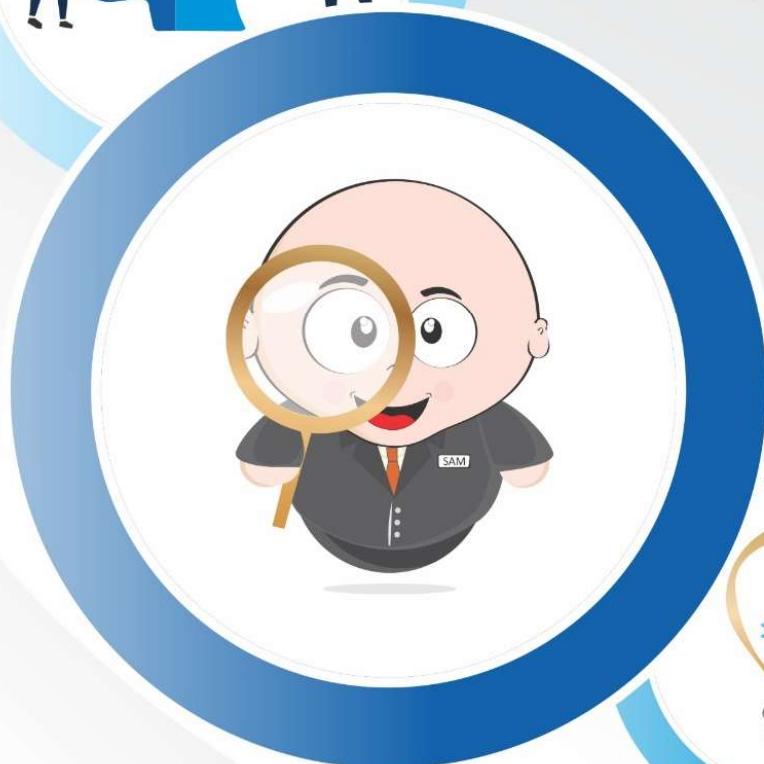




**HOSPITAL
DEL SARARE**
Empresa Social del Estado

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN VIGENCIA 2026

Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



**Sistema Integrado
de Gestión**



WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO

*Evolucionamos pensando
en Usted*

TRD. 321.20

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVO.....	6
3. PLANTA ACTUAL.....	6
3.1. DESCRIPCIÓN PLANTA DE PERSONAL.....	8
3.1.2. Nivel directivo.....	8
3.1.3. Nivel asesor.....	9
3.1.4. Nivel profesional.....	10
3.1.5. Nivel técnico.....	11
3.1.6. Nivel asistencial.....	12
3.2. DESCRIPCIÓN OTRA MODALIDAD VINCULACIÓN.....	13
3.2.2. Nivel profesional.....	13
3.2.3. Nivel técnico.....	18
3.2.4. Nivel asistencial.....	21
4. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	28
4.1. CARGOS A PROVISIÓN.....	29
4.2. ENCARGOS.....	30
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	30
5.1. Caracterización de servidores.....	30
5.2. POSIBLES VACANTES POR JUBILACIÓN.....	35
5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional.....	36
5.2.2. Próximos a pensionarse por denominación y nivel jerárquico de empleo.....	36
5.2.3. Servidores próximos a pensionarse por cargo.....	36
6. ACCIONES A SEGUIR.....	40
6.1. Capacitar al personal.....	41
6.2. Acompañar a los prepensionados.....	41



**HOSPITAL
DEL SARARE**
Empresa Social del Estado

Evolucionamos pensando en usted

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

PLAN DE PREVISIÓN ANUAL

CODIGO

THS-00-R06

REVISIÓN No.

04

FECHA DE APROBACIÓN

28/01/2026

PAGINA

3 de 42

TRD. 321.20

- 6.3. Ajustar cargas laborales.....41
7. CONTROL DE CAMBIOS.....42

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TH

Elaboró

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.20

Índice de Tablas

Tabla 1 Marco Normativo.....	6
Tabla 2 División 1 jerárquico.....	7
Tabla 3 División 2 nivel jerárquico (Información 31 diciembre de 2024).....	7
Tabla 4 Vinculación por nivel y denominación.....	8
Tabla 5 Nivel directivo P.G.....	9
Tabla 6 Nivel asesor P.G.....	9
Tabla 7 Nivel profesional P.G.....	11
Tabla 8 Nivel técnico P.G.....	12
Tabla 9 Nivel asistencial P.G.....	13
Tabla 10 Nivel profesional O.V.....	18
Tabla 11 Nivel técnico O.V.....	21
Tabla 12 Nivel Asistencial O.V.....	28
Tabla 13 Provisión P.G.....	30
Tabla 15 Encargos.....	30
Tabla 16 Rangos de edad (otra vinculación corte 31 de diciembre de 2025).....	31
Tabla 17 Grupo por género (otra vinculación corte 31 de diciembre 2025).....	31
Tabla 18 Personal joven vinculado.....	32
Tabla 19 Ocupación por jóvenes.....	34
Tabla 20 Personal por antigüedad otra vinculación.....	34
Tabla 21 Próximos a pensionar de toda modalidad de vinculación.....	36
Tabla 22 próximos a pensionar por nivel jerárquico.....	36
Tabla 23 Próximos a pensionar por vinculación.....	36
Tabla 24 Próximos a pensionar por cargo P.G.....	37
Tabla 25 Próximos a pensionar por cargo O.V.....	37

TRD. 321.20

1. INTRODUCCIÓN

El proceso estratégico de Talento Humano, es un factor de la administración pública 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.

2. 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.

TRD. 321.20

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.
<i>Nota: conjuntamente de las normas mencionadas en la tabla anterior, toda norma asociada al proceso del plan de previsión de recursos humanos.</i>	

Tabla 1 Marco Normativo

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

NIVEL JERARQUICO

PLANTA GLOBAL

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TH

Elaboró

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.20

DIRECTIVO	4
ASESOR	3
PROFESIONAL	18
TECNICO	8
ASISTENCIAL	64
TOTAL	97

Tabla 2 División 1 jerárquico

Asociado a esto, se identifica el personal vinculado en otra modalidad (*contrato a término fijo o inferior a un año*) distribuidas de la siguiente manera:

NIVEL JERARQUICO	OTRA VINCULACIÓN
PROFESIONAL	233
TÉCNICO	53
ASISTENCIAL	506
PASANTE	2
TOTAL	794

Tabla 3 División 2 nivel jerárquico (Información 31 diciembre de 2025)

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

NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONALIDAD	VACANTES
CARRERA ADMINISTRATIVA				
PROFESIONAL	1	5	8	2
TÉCNICO	2	1	1	2
ASISTENCIAL	0	16	37	10
LIBRE NOMBRAMIENTO				
DIRECTIVO	0	2	0	1
ASESOR	0	2	0	0
PROFESIONAL	0	1	0	1
TECNICO	0	1	0	0
DE PERIODO				
DIRECTIVO	0	1	0	0
ASESOR	0	1	0	0



TRD. 321.20

TRABAJADOR OFICIAL				
CARGO				
TÉCNICO	0	0	1	0
OPERARIO	0	0	1	0
TOTAL GENERAL	3	30	48	16
%	3%	31%	49%	16%
OTRA VINCULACIÓN				
CONTRATO A TÉRMINO FIJO				
PROFESIONAL	233			
TÉCNICO	53			
ASISTENCIAL	506	PASANTE	2	
TOTAL	794			

Tabla 4 Vinculación por nivel y denominación

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

NIV EL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPL EOS	No. VACANTES
PLANTA ESTRUCTURAL								
DESPACHO DE LA GERENCIA								
DIRECTIVO	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	NINGUNA	GERENCIA	085	11	PERIODO FIJO	1	0
	SUBGERENTE	SUBGERENTE	SUBGERENCIA CIENTÍFICA, SUBGERENCIA	090	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	1



TRD. 321.20

			ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA					
	SUBGERENTE	SUBGERENTE	SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO	090	08	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0
total							4	1

Tabla 5 Nivel directivo P.G

3.1.3. Nivel asesor

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
PLANTA ESTRUCTURAL								
DESPACHO DE LA GERENCIA								
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	NINGUNA	OFICINA PLANEACIÓN	115	5	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	NINGUNA	OFICINA ASESORA JURÍDICA	115	5	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0
	ASESOR	NINGUNA	OFICINA CONTROL INTERNO	105	5	PERIODO FIJO	1	0
total							3	0

Tabla 6 Nivel asesor P.G

TRD. 321.20

3.1.4. Nivel profesional

NIV EL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPL EOS	No. VACANTES
PLANTA GLOBAL								
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	222	13	CARRERA	1	0
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CONTABILIDAD	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	222	16	CARRERA	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	GESTIÓN DE LA CALIDAD	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	219	15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SISTEMAS, MANTENIMIENTO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	219	14	CARRERA	2	1
	MÉDICO GENERAL	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	211	17	CARRERA	4	1
	ODONTÓLOGO	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE	214	13	CARRERA	2	0

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TH

Elaboró

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Aprobó



TRD. 321.20

			EL EMPLEO					
PROFESION AL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	TRABAJO SOCIAL, BACTERIOLOGO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	237	10	CARRERA	2	0	
PROFESION AL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	BACTERIOLOGO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	242	11	CARRERA	1	0	
PROFESION AL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	ENFERMERO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	243	10	CARRERA	3	0	
PROFESION AL UNIVERSITARIO	TESORERO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	219	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0	
total						17	4	

Tabla 7 Nivel profesional P.G

3.1.5. Nivel técnico

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
PLANTA GLOBAL								

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TH

Elaboró

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ GESTION Y DESEMPEÑO

Aprobó



TRD. 321.20

TECNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	ARCHIVO, CARTERA Y PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y ESTADÍSTICA.	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	367	14	CARRERA	5	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	ALMACÉN	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	367	14	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0
	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	FARMACIA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	323	14	CARRERA	1	0
	total						7	2

Tabla 8 Nivel técnico P.G

3.1.6. Nivel asistencial

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
PLANTA GLOBAL								
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	407	15	CARRERA	4	1
	SECRETARIA	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	440	14	CARRERA	3	0
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	412	20	CARRERA	50	6



TRD. 321.20

NIV EL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	AUXILIAR DE SALUD ORAL, LABORATORIO CLÍNICO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	412	13	CARRERA	2	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	BANCO DE SANGRE, LABORATORIO CLÍNICO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	412	12	CARRERA	3	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	ESTADÍSTICA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	412	11	CARRERA	1	1
TOTAL							63	10

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 "CANT. 2025" corresponde al número de cargos aprobados para la vigencia 2025, con corte 31 de diciembre, la casilla de "VARIACIÓN" es de acuerdo la provisión que se proyecta en el estudio de la vigencia presupuestal aprobado (*Acuerdo de junta directiva No. 012 del 29 de diciembre de 2025*) para el año 2026, con lo anterior, se establece el siguiente estudio para la vigencia:

3.2.2. Nivel profesional

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Administración de Personal	Profesional Universitario Nivel 1	3	0	-3



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Profesional de Nómina y Talento Humano	0	1	1
	Profesional de Docencia Servicio	0	1	1
	Profesional Apoyo Talento Humano	0	1	1
	Psicólogo(a) Organizacional	0	1	1
Auditoría Médica y Gestión de Glosas	Enfermero(a) Auditor	2	2	0
	Médico Auditor	1	0	-1
	Auditor Médico Master	1	0	-1
	Auditor Médico Semi Junior	0	1	1
Banco de Sangre	Bacteriólogo(a)	2	3	1
Calidad	Profesional del Área de la Salud	0	1	1
	Profesional de Apoyo a la Gestión de la Calidad en Salud	0	1	1
Cartera / Contratación de Servicios	Asesor Gestión Comercial y de Servicios	1	0	-1
	Profesional Líder – Gestión Comercial y de Servicios	0	1	1
	Profesional en Gestión de Sistemas de Información, Cartera y Contratación	0	1	1
	Enfermero(a)	1	0	-1



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Consulta Especializada	Terapeuta Respiratorio (Reubicada)	1	1	0
	Médico S.S.O	1	0	-1
	Médico General	2	2	0
Contabilidad	Profesional Universitario – Contador	1	0	-1
	Contador Público	0	1	1
Control Interno	Profesional Universitario Nivel 1	1	0	-1
	Profesional – Apoyo de Control Interno	0	1	1
Costos	Profesional Universitario Nivel 1	1	0	-1
	Profesional de Costos	0	1	1
Estancia Adulto	Enfermero(a)	19	9	-10
	Enfermero(a) S.S.O.	0	1	1
	Coordinador(a) de Enfermería	1	1	0
	Médico General	13	13	0
Estancia Neonatal	Enfermero(a)	2	2	0
	Enfermera Especialista Neonatal	1	1	0
	Médico General	2	2	0
Estancia Obstétrica	Enfermero(a)	5	3	-2
	Médico S.S.O	1	0	-1
	Médico General	3	2	-1
Estancia Pediátrica	Enfermero(a)	2	3	1
	Enfermero(a) S.S.O	1	0	-1
	Médico S.S.O	1	1	0
	Médico General	6	4	-2
	Enfermero(a)	2	3	1



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Enfermero(a) S.S.O	1	0	-1
	Médico S.S.O	1	1	0
	Médico General	6	4	-2
Farmacia	Químico(a) Farmacéutico	1	1	0
Fonoaudiología y Audiología	Fonoaudiología	4	4	0
	Audióloga	2	1	-1
Gestión Ambiental	Ingeniera Ambiental	1	0	-1
	Profesional de Gestión Ambiental	0	1	1
Laboratorio Clínico	Bacteriólogo(a)	11	12	1
	Bacteriólogo(a) S.S.O.	1	1	0
Mantenimiento Biomédico	Profesional Universitario Nivel 1	3	0	-3
	Ingeniero Biomédico	0	2	2
Nutrición	Nutricionista	2	4	2
Odontología	Odontólogo(a)	9	9	0
	Odontólogo(a) S.S.O.	1	1	0
Optometría	Optómetra	1	1	0
Planeación, Mantenimiento y Transporte	Profesional Universitario Nivel 1	1	0	-1
	Profesional de Apoyo a Planeación	0	1	1
	Profesional de Apoyo a Mantenimiento Infraestructura	0	1	1
	Profesional de Gestión de Mantenimiento Hospitalario	0	1	1
Promoción y Prevención	Enfermero(a)	5	7	2
	Coordinador UNAP	1	1	0
	Médico General	12	17	5



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Enfermero Auditor	0	1	1
Psicología	Psicólogo(a)	4	5	1
	Psicóloga Especialista	4	3	-1
Quirófano	Instrumentador Quirúrgico	9	11	2
	Enfermero(a)	4	5	1
	Médico S.S.O	2	1	-1
	Médico General	2	3	1
Sistemas	Ingeniero Programador	1	0	-1
	Ingeniera Sistemas	0	0	0
Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario (Analista de Datos)	1	0	-1
Terapia Física	Fisioterapeuta	12	12	0
Terapia Ocupacional	Terapeuta Ocupacional	4	4	0
Terapia Respiratoria	Terapeuta Respiratorio	11	12	1
Trabajo Social	Trabajador(a) Social	1	1	0
UCIM Adulto	Enfermero(a)	5	6	1
	Enfermera – Especialista en UCI	1	1	0
	Médico General	5	4	-1
Urgencia, Consulta y Procedimientos	Enfermero(a)	2	9	7
	Enfermero(a) S.S.O.	0	1	1
	Médico S.S.O	5	2	-3
	Médico General	9	9	0
Urgencias – Observación	Enfermero(a)	2	5	3
	Enfermero(a) S.S.O.	2	0	-2
	Médico S.S.O	1	3	2
	Médico General	3	5	2

TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Vacunación	Coordinador(a) PAI	1	1	0
Vigilancia en Salud Pública	Enfermero(a)	2	0	-2
	Profesional Área de la Salud – Epidemiología	0	1	1
TOTAL		233	240	7

Tabla 10 Nivel profesional O.V

3.2.3. Nivel técnico

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Administración de Personal	Técnico Administrativo Nivel 1	1	1	0
	Técnico Administrativo Nivel 2	2	2	0
Almacén	Técnico Administrativo Nivel 1	1	1	0
	Técnico Administrativo Nivel 3	1	0	-1
	Técnico Administrativo Nivel 4	0	1	1
Archivo Central	Técnico Administrativo Nivel 1	1	1	0
Auditoría Médica y Gestión de Glosas	Técnico Administrativo Nivel 1	0	3	3
	Técnico Administrativo Nivel 2	1	1	0
Calidad	Técnico Administrativo Nivel 1	1	0	-1
Call Center	Técnico Administrativo Nivel 2	1	1	0
Cartera / Contratación de Servicios	Técnico Administrativo Nivel 1	2	2	0



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Técnico Administrativo Nivel 2	2	2	0
Contabilidad	Técnico Administrativo Nivel 1	2	3	1
Estadística	Técnico Administrativo Nivel 1	1	1	0
Facturación	Técnico Administrativo Nivel 2	1	0	-1
	Técnico Administrativo Nivel 3	2	0	-2
	Técnico Administrativo Nivel 4	0	2	2
Gerencia	Técnico en Diseño Gráfico	1	1	0
Jurídica	Técnico Administrativo Nivel 1	2	3	1
	Técnico Administrativo Nivel 3	1	1	0
Planeación, Mantenimiento y Transporte	Técnico Administrativo Nivel 1	1	0	-1
	Técnico en Construcción	1	1	0
	Técnico Mantenimiento Red de Frío	1	2	1
	Técnico Electricista	1	1	0
	Técnico Operativo	1	0	-1
Presupuesto	Técnico Administrativo Nivel 3	1	0	-1
	Técnico Administrativo Nivel 4	0	1	1



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Promoción y Prevención	Técnico Administrativo Nivel 1	1	1	0
Mantenimiento Biomédico	Técnico Biomédico	2	4	2
Salud Ocupacional	Técnico Administrativo Nivel 2	1	0	-1
	Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo	0	1	1
Gestión Ambiental	Técnico Administrativo Nivel 1	1	0	-1
	Técnico Operativo en Gestión Ambiental	0	1	1
SIAU	Técnico Administrativo Nivel 1	1	1	0
Sistemas	Técnico Administrativo Nivel 1	3	0	-3
	Técnico de Soporte y Mantenimiento de Sistemas	0	3	3
	Técnico en Red de Datos	0	1	1
Subgerencia Administrativa	Técnico Administrativo Nivel 2	0	1	1
Subgerencia científica	Técnico Administrativo Nivel 1	0	1	1
IAAS	Técnico Administrativo Nivel 1	1	0	-1
	Técnico en Área de la Salud	0	1	1
Farmacia	Regente de Farmacia	1	2	1

TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Técnico Imágenes Diagnósticas (Reubicado)	1	0	-1
Imágenes Diagnósticas	Técnico Imágenes Diagnósticas	10	0	-10
Radiología	Tecnólogo en Radiología e Imágenes Diagnósticas	0	10	10
Referencia y Contrarreferencia	Técnico Área de la Salud – Referencia y Contrarreferencia	1	1	0
Vigilancia en Salud Pública	Técnico en Salud Pública	1	1	0
TOTAL		53	60	7

Tabla 11 Nivel técnico O.V
3.2.4. Nivel asistencial

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Administración de Personal	Auxiliar Administrativo Nivel 1	4	6	2
Almacén	Auxiliar Administrativo Nivel 1	1	1	0
	Auxiliar Administrativo – Bodega 1	1	0	-1
	Auxiliar de Bodega Nivel 1	0	1	1
Archivo Central	Auxiliar Administrativo Nivel 1	3	4	1



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Auxiliar Administrativo Nivel 4	1	1	0
	Auxiliar de Servicios Básicos (Reubicada)	1	1	0
	Aprendiz SENA en Etapa Productiva	0	1	1
Auditoría Médica y Gestión de Glosas	Auxiliar Administrativo Nivel 1	0	5	5
Auditoría Médica y Gestión de Glosas	Auxiliar Administrativo Nivel 3	3	1	-2
	Auxiliar Administrativo Nivel 4	3	0	-3
	Auxiliar Administrativo Nivel 5	0	2	2
	Aprendiz SENA en Etapa Productiva	0	1	1
Call Center	Auxiliar Administrativo Nivel 1	19	21	2
	Auxiliar Administrativo Nivel 2	0	1	1
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	3	1	-2
Ecografía	Auxiliar Administrativo Nivel 1	4	0	-4
	Auxiliar Administrativo Nivel 4	1	0	-1
	Auxiliar Administrativo Nivel 2	0	4	4
	Auxiliar Administrativo Nivel 5	0	1	1



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Estadística	Auxiliar Administrativo Nivel 1	3	3	0
	Auxiliar de Servicios Básicos (Reubicada)	1	1	0
	Aprendiz SENA en Etapa Productiva	0	1	1
Facturación	Auxiliar Administrativo Nivel 1	12	0	-12
	Auxiliar Administrativo Nivel 2	26	47	21
	Auxiliar Administrativo Nivel 3	10	11	1
	Auxiliar Clínico (Camillero) – Reubicado	0	1	1
Jurídica	Auxiliar Administrativo Nivel 1	1	1	0
	Judicante	1	0	-1
Planeación, Mantenimiento y Transporte	Auxiliar Administrativo Nivel 1	1	1	0
	Auxiliar Apoyo Mantenimiento / Auxiliar de Mantenimiento	6	7	1
	Operario de Mantenimiento	2	3	1
Promoción y Prevención	Auxiliar Administrativo Nivel 1	3	3	0
Mantenimiento Biomédico	Auxiliar Mantenimiento Biomédico	2	0	-2



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Salud Ocupacional	Auxiliar Administrativo Nivel 4	1	0	-1
	Auxiliar Administrativo Nivel 2	0	0	0
Gestión Ambiental	Jardinero	1	0	-1
	Operario de Jardinería y Zonas Verdes	0	1	1
Servicios Básico–Aseo	Auxiliar de Servicios Básicos	67	72	5
	Auxiliar Administrativo – Bodega 2 (Reubicado)	1	0	-1
	Auxiliar Administrativo – Servicios Básicos	1	0	-1
	Auxiliar Administrativo – Líder Servicios Básicos	0	1	1
	Auxiliar de Bodega Nivel 2 (Reubicado)	0	1	1
SIAU	Auxiliar Administrativo Nivel 1	7	5	-2
	Auxiliar Administrativo Nivel 2	0	3	3
	Auxiliar de Información Hospitalaria	4	4	0
	Auxiliar de Servicios Básicos (Reubicadas)	3	3	0
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	1	0	-1



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Sistemas	Aprendiz SENA en Etapa Productiva	0	1	1
	Auxiliar Administrativo	0	0	0
Subgerencia científica	Auxiliar Administrativo Nivel 1	1	1	0
Trabajo Social	Intérprete de Lenguas Indígenas	0	1	1
Banco de Sangre	Auxiliar Área de la Salud – Laboratorio Clínico	1	1	0
Consulta Especializada	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	4	3	-1
Estancia Adulto	Auxiliar Clínico (Camillero)	2	5	3
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	33	29	-4
Estancia Neonatal	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	4	4	0
Estancia Obstétrica	Auxiliar Clínico (Camillero)	2	1	-1
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	17	17	0
Estancia Pediátrica	Auxiliar Clínico (Camillero)	2	2	0
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	6	8	2



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Auxiliar Clínico (Camillero)	2	2	0
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	6	8	2
UCIM Adulto	Auxiliar Clínico (Camillero)	4	0	-4
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	20	19	-1
Farmacia	Auxiliar Administrativo – Bodega 2	1	0	-1
	Auxiliar de Bodega Nivel 1	0	1	1
	Auxiliar de Farmacia	15	18	3
Imágenes Diagnósticas	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	1	0	-1
Tomografía	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	0	1	1
Laboratorio Clínico	Auxiliar Clínico (Camillero) (Reubicado)	1	0	-1
	Auxiliar Área de la Salud – Laboratorio Clínico	11	11	0
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	2	1	-1

TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
Odontología	Auxiliar en Salud Oral / Auxiliar de Odontología	17	17	0
Otras Actividades Extramurales	Traductor de Lenguas Indígenas	1	0	-1
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	0	1	1
Otras Actividades Extramurales (Puestos de Salud)	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	7	9	2
Promoción y Prevención	Auxiliar Área de la Salud – Laboratorio Clínico	1	0	-1
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	15	18	3
Quirófano	Auxiliar Clínico (Camillero)	2	1	-1
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	23	23	0
Referencia y Contrarreferencia	Conductor Carro Diario	3	0	-3
	Conductor de Ambulancia	9	9	0
	Conductor Móvil Básica	1	2	1
	Conductor Móvil Especializada	2	1	-1
	Conductor de Vehículo Institucional	0	4	4



TRD. 321.20

ÁREA / PROCESO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CANT. 2025	CANT. 2026	VARIACIÓN
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	9	14	5
	Auxiliar Área de la Salud – Remisiones	3	0	-3
Vigilancia en Salud Pública	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	4	1	-3
Urgencia, Consulta y Procedimientos	Auxiliar Clínico (Camillero)	3	3	0
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	33	32	-1
Urgencias – Observación	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	23	18	-5
	Auxiliar Clínico (Camillero)	0	2	2
Vacunación	Auxiliar Administrativo Nivel 1	1	2	1
	Auxiliar Área de la Salud – Auxiliar de Enfermería	18	18	0
TOTAL		508	530	22

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 en la modalidad de contratación con las EPS en los tiempos de

TRD. 321.20

espera para ingresos a la entidad se establecen nuevas vacantes o reduce los cargos provistos por la 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 global de personal, se relaciona los cargos a provisión basado en el análisis presupuestal para la vigencia 2025 y según los parámetros descritos anteriormente:

En la planta global de la ESE:

Nivel	Denominación	Código	Grado	No. de Vacantes
TÉCNIC O PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	16	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	14	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	14	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	20	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	20	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	20	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	20	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	20	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	13	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	12	1



TRD. 321.20

Nivel	Denominación	Código	Grado	No. de Vacantes
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	11	1
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	412	20	1

Tabla 13 Provisión P.G

4.2. ENCARGOS

VACANCIA		
CARGOS	V. DEFINITIVA	V. TEMPORAL
TECNICO CONTABILIDAD	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICA	1	0
AUXILIAR DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	0	1
ENFERMERO (A)	1	0
SECRETARIA	0	1
SUBGERENTE CIENTÍFICO	1	0
TOTAL	4	3

Tabla 14 Encargos

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La entidad en la vigencia 2022, adelantó un estudio preliminar de ampliación de la planta global de personal, en el transcurso de la vigencia 2023 se logró el proceso de aprobación y aplicación teniendo en cuenta que el estudio se basó el crecimiento de la ESE y al objetivo de identificar funciones nuevas (aportadas por las normas que se emitieron posteriormente).

Dentro del proceso, se efectuó el proceso 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 elaboró conjuntamente entre la Subgerencia de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación y Gestión de la Calidad.

5.1. Caracterización de servidores

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



TRD. 321.20

- Rangos de edad personal de planta global**

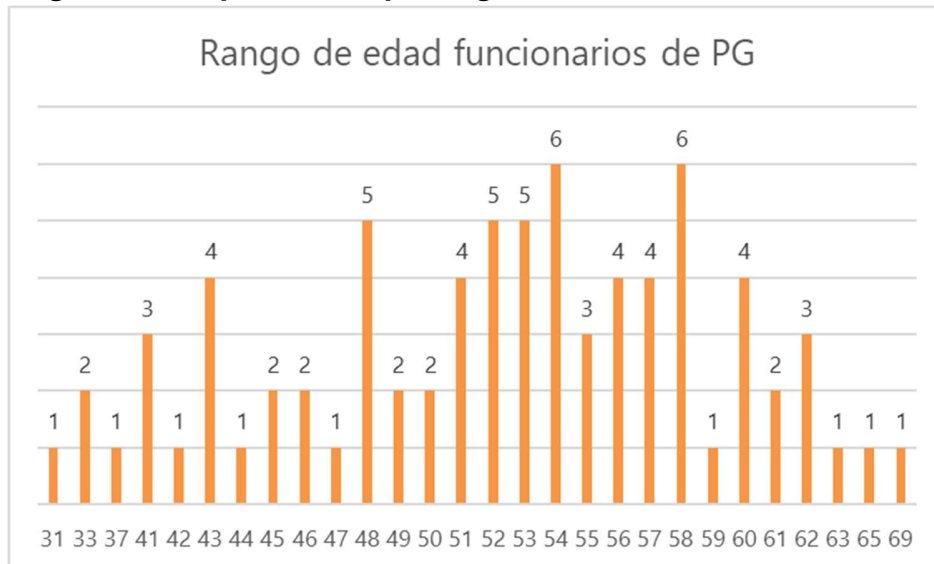


Gráfico 1 Grupo de edad personal planta.

- Rangos de edad personal de otra vinculación**

GRUPO DE EDAD		
(18-28).	165	23%
(29-40).	307	43%
(41-50)	173	25%
(51-60).	60	8%
(>60).	8	1%
TOTAL	713	100%

Tabla 15 Rangos de edad (otra vinculación corte 31 de diciembre de 2025).

- Por genero de otra vinculación**

GÉNERO	
Femenino	532
Masculino	182
TOTAL	713

Tabla 16 Grupo por género (otra vinculación corte 31 de diciembre 2025).



TRD. 321.20

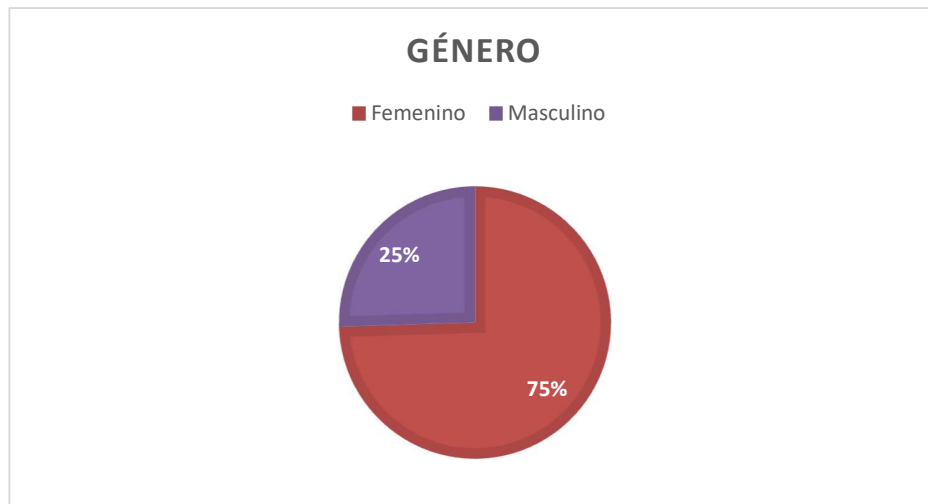


Gráfico 2 Grupo por género (planta).

- **Personal joven vinculado de otra vinculación**

JOVEN OTRA VINCULACIÓN	
ASISTENCIAL	105
PROFESIONAL	52
TECNICO	7
TOTAL	164

Tabla 17 Personal joven vinculado

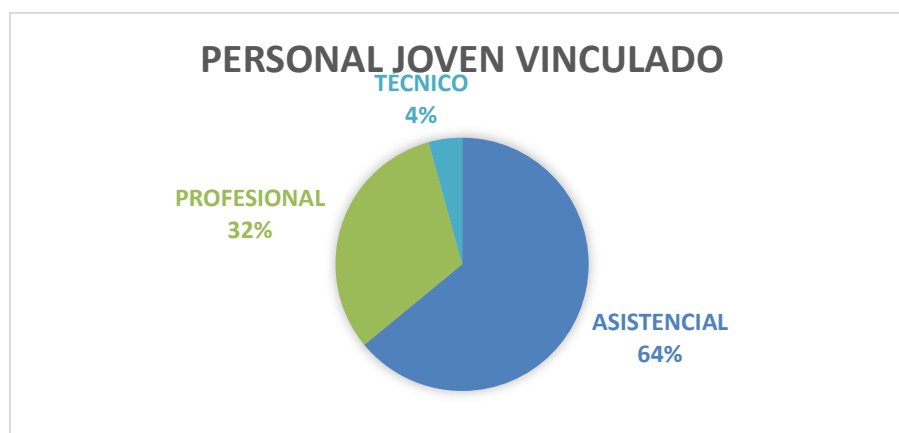


Gráfico 3 Personal joven vinculado

TRD. 321.20

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 64% de los jóvenes hacen están en el rango asistencial, el 32% en el nivel jerárquico profesional y el 4% 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 19.

CARGO	JÓVENES CONTRATADOS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 3	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 4	3
AUXILIAR APOYO MANTENIMIENTO	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	44
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	3
AUXILIAR DE BODEGA NIVEL 1	1
AUXILIAR DE FARMACIA	3
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	6
AUXILIAR EN SALUD - ODONTOLOGIA	1
AUXILIAR MANTENIMIENTO BIOMEDICO	2
BACTERIOLOGO(A)	2
BACTERIOLOGO(A) S.S.O.	1
CONDUCTOR CARRO DIARIO	2
CONDUCTOR MOVIL BASICA	1
COORDINADOR(A) PAI	1
ENFERMERO(A)	9
ENFERMERO(A) S.S.O.	2
FONOAUDIOLOGIA	1
INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	2
MEDICO GENERAL	13
MEDICO GENERAL	3
MEDICO(A) S.S.O.	7
NUTRICIONISTA	1
ODONTOLOGO(A)	3



TRD. 321.20

ODONTOLOGO(A) S.S.O.	1
PASANTE - SENA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	1
PSICÓLOGO(A)	1
QUIMICO(A) FARMACEUTICO	1
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	3
TECNICO BIOMEDICO	1
TECNICO EN DISEÑO GRAFICO	1
TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS	2
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1
TERAPEUTA RESPIRATORIO	1
TRABAJADOR(A) SOCIAL	1
Total	164

Tabla 18 Ocupación por jóvenes de otra vinculación.

- Personal por antigüedad**

Antigüedad	0	1 a 5	6 a 10	11 o más	TOTAL
N° Funcionarios	160	309	131	113	713
%	22%	43%	19%	16%	100%

Tabla 19 Personal por antigüedad otra vinculación.

TRD. 321.20

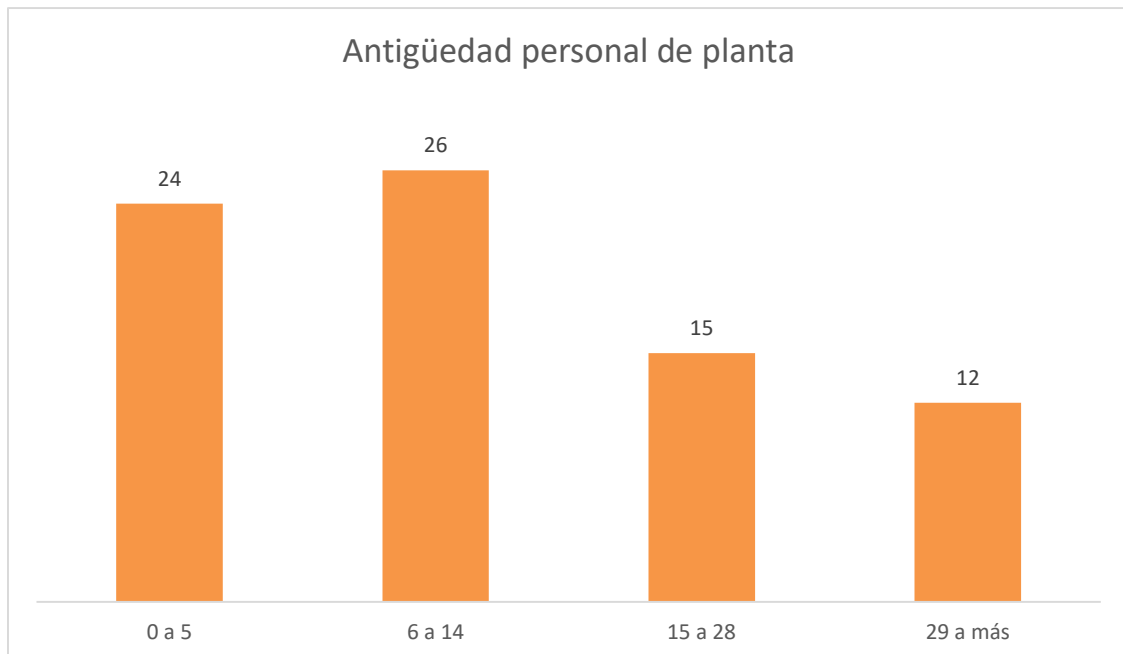


Gráfico 4 Grupo por antigüedad personal planta.

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica 4 se aprecia que el mayor número de funcionarios de planta se centra en el rango de 6-14 años de antigüedad. Por otro lado, en la tabla 20, se aprecia que el 43 % del personal de otra vinculación se enfoca en un rango de 1 a 5 años de antigüedad.

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.

TRD. 321.20

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión, está en trámite con el fondo y la institución y/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 2025, se establece las siguientes indicaciones:

5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional

ESTATUS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PREPENSIONADO	2	1	3
PENSIÓN	14	5	19
TOTAL	16	6	22

Tabla 20 Próximos a pensionar de toda modalidad de vinculación

5.2.2. Próximos a pensionarse por nivel jerárquico de empleo

ESTATUS	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
PREPENSIONADO	0	4	1	4
PENSIÓN	1	1	1	3
TOTAL	1	5	2	7

Tabla 21 próximos a pensionar por nivel jerárquico PG

ESTATUS	C.ADMINISTRATIVA	LNRY	PROV	OTRA MODALIDAD
PREPENSIONADO	3		6	5
PENSION	2	1	3	2
TOTAL	5	1	9	7

Tabla 22 Próximos a pensionar por vinculación

5.2.3. Servidores próximos para pensionarse por cargo

PLANTA GLOBAL			
CARGO	PENSION	PREPENSIONADO	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	15

TRD. 321.20

ENFERMERO(A)	2	1	2
GERENTE	0	1	1
MEDICO GENERAL	1	1	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	0	1	1
SECRETARIA	1	1	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	0	1	1
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	0	1	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	1	
TOTAL	6	9	15

Tabla 23 Próximos a pensionar por cargo P.G

OTRA VINCULACIÓN			
CARGO	PENSION	PREPENSIONADO	TOTAL
TECNICO ADMINISTRATIVO	0	1	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	4	5
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	1	0	1
TOTAL	2	5	7

Tabla 24 Próximos a pensionar por cargo O.V

5.3. Análisis del diagnóstico

5.3.1. Caracterización del talento humano

a. Distribución por rangos de edad

El análisis etario del personal vinculado bajo otras modalidades evidencia una concentración significativa en los rangos productivos intermedios:

- El 43 % del personal se encuentra entre los 29 y 40 años, seguido del 25 % entre 41 y 50 años, lo que refleja una fuerza laboral mayoritariamente activa y con experiencia acumulada.
- El 23 % corresponde a jóvenes entre 18 y 28 años, lo cual evidencia un esfuerzo institucional por fortalecer el relevo generacional.

TRD. 321.20

- Solo el 9 % del personal supera los 51 años, lo que reduce riesgos inmediatos de retiro masivo, pero exige planeación progresiva de la sucesión.

Esta distribución es favorable para la continuidad operativa; sin embargo, demanda estrategias diferenciadas de desarrollo, retención y transferencia de conocimiento según el ciclo de vida laboral.

b. Distribución por género

La caracterización por género evidencia una mayor participación femenina, con 532 mujeres frente a 182 hombres, lo que resulta coherente con la naturaleza del sector salud. Este comportamiento refuerza la necesidad de mantener políticas de enfoque diferencial, conciliación vida laboral-familiar y bienestar, especialmente en cargos asistenciales.

c. Vinculación de jóvenes sin experiencia

La vinculación de 164 jóvenes entre 18 y 28 años representa una acción concreta de alineación con los lineamientos del Gobierno Nacional para la reducción de barreras de acceso al empleo juvenil.

- El 64 % de los jóvenes se encuentra en el nivel asistencial, el 32 % en el nivel profesional y el 4 % en el nivel técnico.
- Se destaca una alta concentración en cargos asistenciales críticos como auxiliares de enfermería, médicos generales y personal administrativo operativo.

Este resultado evidencia una oportunidad estratégica para:

- Fortalecer programas de inducción, formación y acompañamiento.
- Diseñar rutas de desarrollo y carrera administrativa.
- Garantizar la sostenibilidad del talento humano a mediano y largo plazo.

d. Antigüedad del personal

El análisis de antigüedad muestra dos comportamientos relevantes:

- En la planta global, se concentra un número importante de funcionarios con **trayectorias prolongadas**, lo que representa estabilidad institucional y conocimiento organizacional.

TRD. 321.20

- En otras modalidades de vinculación, el **43 %** del personal tiene entre **1 y 5 años de antigüedad**, lo que refleja una rotación moderada y la necesidad de fortalecer estrategias de fidelización y permanencia.

Este escenario exige acciones orientadas a la **gestión del conocimiento**, la mentoría intergeneracional y la estandarización de procesos.

5.3.2. *Análisis de posibles vacantes por jubilación*

a. Panorama general

A corte del 31 de diciembre de 2025, se identifican **22 servidores próximos o con derecho a pensión**, de los cuales:

- 3** se encuentran en condición de prepensionados.
- 19** ya cumplen requisitos de pensión.

Aunque el número no representa un riesgo inmediato de desabastecimiento, sí constituye una alerta temprana para la planeación del relevo, especialmente en cargos estratégicos y asistenciales.

b. Análisis por nivel jerárquico

Los cargos próximos a pensionarse se concentran principalmente en los niveles:

- Profesional y asistencial**, lo que implica un impacto directo en la prestación de servicios y en la continuidad de la atención.
- Se identifica al menos un cargo directivo en condición de pensión, lo que refuerza la necesidad de planes de sucesión y transferencia de liderazgo.

c. Análisis por tipo de vinculación

La mayor proporción de servidores próximos a pensionarse se encuentra en:

- Planta global y provisionales**, lo que obliga a anticipar procesos de provisión definitiva, encargos o concursos, según corresponda.



TRD. 321.20

d. Análisis por cargo

Se destacan cargos críticos próximos a retiro, tales como:

- Auxiliares administrativos.
- Auxiliares de enfermería.
- Médicos generales.
- Enfermeros(as).
- Cargos administrativos clave.

Estos cargos son esenciales para la operación diaria, por lo cual su eventual vacancia sin planeación previa podría generar riesgos operativos y asistenciales.

5.3.3. Conclusiones del diagnóstico

Con base en el análisis realizado, se concluye que:

- La ESE cuenta con una estructura demográfica equilibrada, con predominio de personal en edad productiva y una base significativa de jóvenes.
- La vinculación de jóvenes refleja cumplimiento normativo y compromiso institucional con el relevo generacional, pero exige mayor inversión en formación y acompañamiento.
- La antigüedad del personal evidencia estabilidad, pero también la necesidad de fortalecer estrategias de gestión del conocimiento y sucesión.
- Las posibles vacantes por jubilación, aunque no masivas, requieren planeación anticipada, especialmente en cargos asistenciales y estratégicos.
- El diagnóstico constituye un insumo clave para:
 - El Plan Institucional de Capacitación.
 - El Plan de Bienestar e Incentivos.
 - La planeación de la provisión de empleos.
 - El fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en coherencia con MIPG.

6. ACCIONES A SEGUIR

TRD. 321.20

6.1. Capacitar al personal

- **Identificar necesidades de capacitación:** Realizar un diagnóstico rápido para determinar qué áreas o empleados necesitan formación específica para cubrir posibles vacantes.
- **Implementar programas básicos de formación:** Diseñar talleres prácticos y cursos cortos enfocados en competencias laborales críticas para los cargos en riesgo de quedar vacantes.
- **Promover el desarrollo interno:** Priorizar al personal del hospital con potencial de ascenso, incentivando su crecimiento profesional mediante capacitaciones específicas.
- **Crear un plan de sucesión:** Formar a empleados actuales en las funciones esenciales de los cargos más críticos, garantizando continuidad en caso de vacantes.

6.2. Acompañar a los prepensionados

- **Orientación personalizada:** Brindar asesoramiento individual a los servidores públicos cercanos a la jubilación para guiarlos en el proceso de trámites pensionales.
- **Reconocimiento a la trayectoria:** Implementar actividades de cierre laboral, como ceremonias de reconocimiento, para honrar los años de servicio.
- **Transferencia de conocimientos:** Establecer espacios donde los pre-pensionados puedan compartir su experiencia y conocimientos con otros empleados, asegurando la transmisión de aprendizajes clave.
- **Soporte emocional:** Diseñar estrategias sencillas de apoyo psicoemocional para preparar a los empleados en su transición hacia el retiro.

6.3. Ajustar cargas laborales

- **Reorganizar funciones:** Distribuir las tareas de los cargos vacantes entre el personal existente, asegurándose de que las cargas no sean desiguales ni excesivas.
- **Contratar refuerzos temporales:** Incorporar personal en modalidad provisional o por contrato para cubrir funciones críticas durante las transiciones.
- **Supervisión y monitoreo:** Implementar seguimientos periódicos para evaluar cómo están manejando las cargas laborales en las áreas más impactadas y realizar ajustes rápidos si es necesario.
- **Priorización de actividades:** Establecer criterios claros para enfocar los esfuerzos del personal en tareas esenciales, evitando la saturación.



TRD. 321.20

7. CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	25/01/2022	Creación del Documento
01	30/01/2023	Actualización del documento
02	17/01/2024	Actualización del documento
03	24/01/2025	Actualización del documento
04	28/01/2026	Actualización del documento

8. CONTROL DE ELABORACIÓN

Aprobó	Abner Hernández Ramírez / Subgerente de Talento Humano	X Firmado original
Elaboró	Hasslye Xilene Carmona Molina / Profesional Apoyo TH	X Firmado original