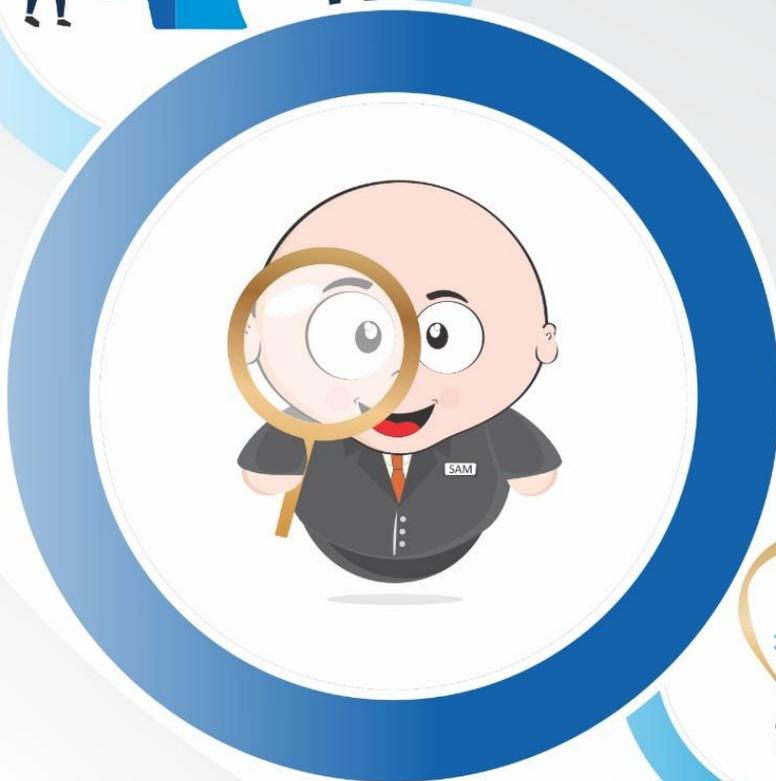




**HOSPITAL  
DEL SARARE**  
Empresa Social del Estado

# PLAN ANUAL DE PREVISIÓN VIGENCIA 2025

Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



Sistema Integrado  
de Gestión



[WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO](http://WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO)

*Evolucionamos pensando  
en Usted*

**TRD. 321.20**

**Contenido**

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO.....	5
3. PLANTA ACTUAL.....	5
3.1. DESCRIPCIÓN PLANTA DE PERSONAL.....	6
3.1.2. Nivel directivo .....	7
3.1.3. Nivel asesor.....	7
3.1.4. Nivel profesional.....	7
3.1.5. Nivel técnico .....	8
3.1.6. Nivel asistencial.....	8
3.2. DESCRIPCIÓN OTRA MODALIDAD VINCULACIÓN.....	9
3.2.2. Nivel profesional .....	9
3.2.3. Nivel técnico .....	12
3.2.4. Nivel asistencial.....	15
4. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	19
4.1. CARGOS A PROVISIÓN.....	19
4.2. ENCARGOS.....	20
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	20
5.1. Caracterización de servidores.....	20
5.2. POSIBLES VACANTES POR JUBILACIÓN .....	25
5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional .....	26
5.2.2. Próximos a pensionarse por denominación y nivel jerárquico de empleo ...	26
5.2.3. Servidores próximos a pensionarse por cargo .....	26
6. ACCIONES A SEGUIR.....	28
6.1. Capacitar al personal.....	28
6.2. Acompañar a los prepensionados.....	28
6.3. Ajustar cargas laborales .....	28
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	29

**TRD. 321.20**

**Índice de Tablas**

Tabla 1 Marco Normativo.....	5
Tabla 2 División 1 jerárquico.....	5
Tabla 3 División 2 nivel jerárquico (Información 31 diciembre de 2024).....	5
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 profesional P.G .....	8
Tabla 8 Nivel técnico P.G .....	8
Tabla 9 Nivel asistencial P.G .....	9
Tabla 10 Nivel profesional O.V .....	12
Tabla 11 Nivel técnico O.V .....	14
Tabla 12 Nivel Asistencial O.V.....	19
Tabla 13 Provisión P.G .....	20
Tabla 15 Encargos.....	20
Tabla 16 Rangos de edad (otra vinculación corte 31 de diciembre de 2025). .....	21
Tabla 17 Grupo por género (otra vinculación corte 31 de diciembre 2025). .....	21
Tabla 18 Personal joven vinculado .....	22
Tabla 19 Ocupación por jóvenes.....	24
Tabla 20 Personal por antigüedad otra vinculación.....	24
Tabla 21 Próximos a pensionar de toda modalidad de vinculación .....	26
Tabla 22 próximos a pensionar por nivel jerárquico .....	26
Tabla 23 Próximos a pensionar por vinculación .....	26
Tabla 24 Próximos a pensionar por cargo P.G.....	26
Tabla 25 Próximos a pensionar por cargo O.V.....	27

**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

<b>NORMA</b>	<b>CONTENIDO ESPECIFICO</b>
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

**TRD. 321.20**

	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:

<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>
DIRECTIVO	4
ASESOR	3
PROFESIONAL	18
TECNICO	8
ASISTENCIAL	64
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>

*Tabla 2 División 1 jerárquico*

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

<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>OTRA VINCULACIÓN</b>
ASISTENCIAL	448
PASANTE SENA	0
PROFESIONAL	189
TECNICO	43
<b>TOTAL</b>	<b>680</b>

*Tabla 3 División 2 nivel jerárquico (Información 31 diciembre de 2024)*

**TRD. 321.20**

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

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONALIDAD	VACANTES
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>				
PROFESIONAL	1	6	7	2
TÉCNICO	1	1	2	2
ASISTENCIAL	0	16	37	10
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>				
DIRECTIVO	1	3	0	0
ASESOR	0	2	0	0
PROFESIONAL	0	1	0	0
TECNICO	0	1	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0	0
<b>DE PERIODO</b>				
DIRECTIVO	0	1	0	0
ASESOR	0	1	0	0
<b>TRABAJADOR OFICIAL</b>				
<b>CARGO</b>				
TÉCNICO	0	0	1	0
OPERARIO	0	0	1	0
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>14</b>
<b>%</b>	<b>3%</b>	<b>33%</b>	<b>49%</b>	<b>14%</b>
<b>OTRA VINCULACIÓN</b>				
<i>CONTRATADOS</i>				
ASISTENCIAL	448			
PASANTE SENA	0			
PROFESIONAL	189			
TÉCNICO	43			
<b>TOTAL</b>	<b>680</b>			

*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:

**TRD. 321.20**

**3.1.2. Nivel directivo**

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
<b>PLANTA ESTRUCTURAL</b>								
<b>DESPACHO DE LA GERENCIA</b>								
DIRECTIVO	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	NINGUNA	GERENCIA	085	11	PERIODO FIJO	1	0
	SUBGERENTE	SUBGERENTE CIENTÍFICO, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	SUBGERENCIA CIENTÍFICA, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	090	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	1
	SUBGERENTE	SUBGERENTE DE TALENTO HUMANO	SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO	090	08	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0
<b>total</b>							<b>4</b>	<b>1</b>

*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
<b>PLANTA ESTRUCTURAL</b>								
<b>DESPACHO DE LA GERENCIA</b>								
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
<b>total</b>							<b>3</b>	<b>0</b>

*Tabla 6 Nivel asesor P.G*

**3.1.4. Nivel profesional**

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
<b>PLANTA GLOBAL</b>								
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	0
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SISTEMAS, MANTENIMIENTO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	219	14	CARRERA	2	1

**TRD. 321.20**

MÉDICO GENERAL	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	211	17	CARRERA	4	0
ODONTÓLOGO	NINGUNA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	214	13	CARRERA	2	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	TRABAJO SOCIAL, BACTERIÓLOGO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	237	10	CARRERA	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	BACTERIÓLOGO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	242	11	CARRERA	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	ENFERMERO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	243	10	CARRERA	3	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TESORERO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	219	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0
total						18	2

*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
<b>PLANTA GLOBAL</b>								
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
<b>PLANTA GLOBAL</b>								
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
	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	AUXILIAR DE SALUD ORAL, LABORATORIO CLÍNICO	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	412	13	CARRERA	2	1

**TRD. 321.20**

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	DEPENDENCIA	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS	No. VACANTES
	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
<b>TOTAL</b>							<b>63</b>	<b>10</b>

*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 2024, con corte 31 de diciembre, la casilla de vacantes es de acuerdo la provisión que se proyecta en el estudio de la vigencia presupuestal aprobado (acuerdo de junta directiva número 016 del 09 de octubre de 2024) para el año 2025, con lo anterior, se establece el siguiente estudio para la vigencia:

**3.2.2. Nivel profesional**

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACANTES</b>
<b>AUDITORIA MEDICA Y GESTION DE GLOSAS</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
AUDITOR MEDICO MASTER	1	1	0
ENFERMERO(A) AUDITOR	1	2	1
MEDICO GENERAL ( AUDITOR)	1	1	0
<b>BANCO DE SANGRE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
BACTERIOLOGO(A)	2	2	0
<b>CALIDAD</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL ÁREA SALUD	1	1	0
<b>CONSULTA ESPECIALIZADA HOSPITALARIA Y AMBULATORIA</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>-1</b>
ENFERMERA	1	1	0
MEDICO GENERAL	2	1	-1
MEDICO SSO	1	1	0
TERAPEUTA RESPIRATORIO (REUBICADA) LIDER	1	1	0
<b>CONTABILIDAD</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 2	1	1	0

TRD. 321.20

NIVEL PROFESIONAL			
CARGO	N° CARGOS 2024	PROYECCIÓN 2025	VACANT ES
<b>CONTRATACION DE SERVICIOS Y GESTION DE CARTERA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL LIDER - ASESOR GESTION COMERCIAL	1	1	0
<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	1	1	0
<b>COSTOS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	1	1	0
<b>ESTANCIA ADULTO</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>1</b>
COORDINADOR(A) ENFERMERIA	1	1	0
ENFERMERO(A)	18	19	1
MEDICO GENERAL	13	13	0
<b>ESTANCIA ADULTO UCIM</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>4</b>
ENFERMERA - ESPECIALISTA EN UCI	1	1	0
ENFERMERO(A)	1	5	4
MEDICO GENERAL	5	5	0
<b>ESTANCIA GINECO-OBSTETRICIA</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
ENFERMERO(A)	4	4	0
MEDICO GENERAL	3	3	0
MEDICO SSO	1	1	0
<b>ESTANCIA NEONATAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
ENFERMERA - ESPECIALISTA NEONATAL	1	1	0
ENFERMERO(A)	2	2	0
MEDICO GENERAL	2	2	0
<b>ESTANCIA PEDIATRICA</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
ENFERMERO(A)	2	2	0
ENFERMERO(A) S.S.O.	1	1	0
MEDICO GENERAL	6	6	0
MEDICO SSO	1	1	0
<b>FARMACIA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
QUIMICO(A) FARMACEUTICO	1	1	0
<b>FONOAUDILOGIA Y AUDIOLOGIA</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
AUDIOLOGA	2	2	0

**TRD. 321.20**

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACANT ES</b>
FONOAUDIOLOGIA	3	4	1
<b>GESTION AMBIENTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	1	1	0
<b>LABORATORIO CLINICO</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>-1</b>
BACTERIOLOGO(A)	10	9	-1
BACTERIOLOGO(A) S.S.O.	1	1	0
<b>MANTENIMIENTO BIOMEDICO</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	3	3	0
<b>NOMINA Y ADMINISTRACION DE PERSONAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	3	3	0
<b>NUTRICION</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
NUTRICIONISTA	2	3	1
<b>ODONTOLOGIA</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
ODONTOLOGO(A)	7	9	2
ODONTOLOGO(A) S.S.O.	1	1	0
<b>OPTOMETRIA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
OPTOMETRA	1	1	0
<b>PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	1	1	0
<b>PROMOCION Y PREVENCION</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>2</b>
COORDINADOR UNAP	1	1	0
ENFERMERO(A)	4	6	2
MEDICO GENERAL	15	15	0
<b>PSICOLOGIA</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>
PSICOLOGA ESPECIALISTA	3	3	0
PSICÓLOGO(A)	4	5	1
<b>QUIROFANOS</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>2</b>
ENFERMERO(A)	4	4	0
INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	7	9	2
MEDICO GENERAL	2	2	0
MEDICO SSO	2	2	0

TRD. 321.20

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACANT ES</b>
<b>SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PROFESIONAL UNIVERSITARIO NIVEL 1	1	1	0
<b>TERAPIA FISICA</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
FISIOTERAPEUTA	11	11	0
<b>TERAPIA OCUPACIONAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
TERAPEUTA OCUPACIONAL	3	4	1
<b>TERAPIA RESPIRATORIA</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>3</b>
TERAPEUTA RESPIRATORIA	8	11	3
<b>TRABAJO SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TRABAJADOR(A) SOCIAL	1	1	0
<b>URGENCIAS CONSULTAS Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>-1</b>
ENFERMERO(A)	2	2	0
MEDICO GENERAL	8	7	-1
MEDICO SSO	5	5	0
<b>URGENCIAS-OBSERVACION</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
ENFERMERO(A)	2	2	0
ENFERMERO(A) S.S.O.	2	2	0
MEDICO GENERAL	3	4	1
MEDICO SSO	1	1	0
<b>VACUNACION</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
COORDINADOR(A) PAI	1	1	0
<b>VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
ENFERMERO(A)	2	2	0
<b>Total general</b>	<b>205</b>	<b>222</b>	<b>20</b>

*Tabla 10 Nivel profesional O.V*

**3.2.3. Nivel técnico**

<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
<b>ALMACEN</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0

TRD. 321.20

<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 4	1	1	0
<b>AUDITORIA MEDICA Y GESTION DE GLOSAS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
<b>CALIDAD</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>CALL CENTER</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
<b>CONTABILIDAD</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	2	2	0
<b>CONTRATACION DE SERVICIOS Y GESTION DE CARTERA</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	2	2	0
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	2	2	0
<b>FACTURACION</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 4	2	2	0
<b>FARMACIA</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
REGENTE DE FARMACIA	1	1	0
TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS (REUBICADO)	1	1	0
<b>GERENCIA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO EN DISEÑO GRAFICO	1	1	0
<b>GESTION AMBIENTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>GESTION DOCUMENTAL (ARCHIVO CENTRAL Y CORRESPONDENCIA)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>GESTION DOCUMENTAL (ESTADISTICA E HISTORIA CLINICA)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>IIAS SEGURIDAD DEL PACIENTE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>IMAGENES DIAGNOSTICAS ( RX Y TOMOGRAFIA)</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS	8	8	0

TRD. 321.20

<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
<b>JURIDICA</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 3	1	1	0
<b>MANTENIMIENTO BIOMEDICO</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
TECNICO BIOMEDICO	2	2	0
<b>NOMINA Y ADMINISTRACION DE PERSONAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	2	2	0
<b>PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
TECNICO ELECTRICISTA	1	1	0
TECNICO EN CONSTRUCCION	1	1	0
TECNICO MANTENIMIENTO RED DE FRIO	1	1	0
TECNICO OPERATIVO	1	1	0
<b>PRESUPUESTO</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 4	1	1	0
<b>PROMOCION Y PREVENCION</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
<b>SIAU</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
<b>SISTEMAS</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
0	1	1	0
TECNICO ADMINISTRATIVO NIVEL 1	3	3	0
<b>VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TECNICO EN SALUD PUBLICA	1	1	0
<b>Total general</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>0</b>

Tabla 11 Nivel técnico O.V

TRD. 321.20

**3.2.4. Nivel asistencial**

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
<b>ALMACEN</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA 1	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
<b>AUDITORIA MEDICA Y GESTION DE GLOSAS</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 4	4	4	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 6	2	2	0
<b>BANCO DE SANGRE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	1	1	0
<b>CALL CENTER</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>-2</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	3	1	-2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	19	19	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	3	3	0
<b>CONSULTA ESPECIALIZADA HOSPITALARIA Y AMBULATORIA</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	4	4	0
<b>ESTANCIA ADULTO</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	33	33	0
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	2	2	0
<b>ESTANCIA ADULTO UCIM</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	11	11	0
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	2	2	0
<b>ESTANCIA GINECO-OBSTETRICIA</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	17	17	0
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	1	1	0
(en blanco)	1	1	0
<b>ESTANCIA NEONATAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	4	4	0
<b>ESTANCIA PEDIATRICA</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

TRD. 321.20

NIVEL ASISTENCIAL			
CARGO	N° CARGOS 2024	PROYECCIÓN 2025	VACAN TES
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	6	6	0
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	2	2	0
<b>FACTURACION</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 3	38	38	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 4	10	10	0
<b>FARMACIA</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA	1	1	0
AUXILIAR DE FARMACIA	14	14	0
<b>GESTION AMBIENTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
JARDINERO	1	1	0
<b>GESTION DOCUMENTAL (ARCHIVO CENTRAL Y CORRESPONDENCIA)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	3	3	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 5	1	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS ( REUBICADA)	1	1	0
<b>GESTION DOCUMENTAL (ESTADISTICA E HISTORIA CLINICA)</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	3	3	0
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS ( REUBICADA)	1	1	0
<b>IMAGENES DIAGNOSTICAS ( RX Y TOMOGRAFIA)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	1	0
<b>IMAGENES DIAGNOSTICAS (ECOGRAFIAS Y RX)</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 3	3	3	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 6	1	1	0
<b>JURIDICA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	2	2	0
JUDICANTE	1	1	0
<b>LABORATORIO CLINICO</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>-1</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	3	3	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	9	9	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	2	1	-1
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO) ( reubicado)	1	1	0

TRD. 321.20

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
<b>MANTENIMIENTO BIOMEDICO</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
AUXILIAR MANTENIMIENTO BIOMEDICO	2	2	0
<b>NOMINA Y ADMINISTRACION DE PERSONAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	4	4	0
<b>ODONTOLOGIA</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
AUXILIAR EN SALUD ORAL	15	15	0
<b>OTRAS ACTIVIDADES EXTRAMURALES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
TRADUCTOR DE LENGUAS INDIGENAS	1	1	0
<b>OTRAS ACTIVIDADES EXTRAMURALES ( PUESTOS DE SALUD)</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	7	7	0
<b>PASANTES SENA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
PASANTE SENA	1	1	0
<b>PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
AUXILIAR APOYO MANTENIMIENTO	5	5	0
OPERARIO DE MANTENIMIENTO	2	2	0
<b>PROMOCION Y PREVENCION</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	3	3	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	15	15	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	1	1	0
<b>QUIROFANOS</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	21	21	0
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	2	2	0
<b>REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	8	8	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - REMISIONES	3	3	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD -LIDER REFERENCIA	1	1	0
CONDUCTOR CARRO DIARIO	3	3	0

**TRD. 321.20**

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
CONDUCTOR DE AMBULANCIA	7	7	0
CONDUCTOR MOVIL BASICA	1	1	0
CONDUCTORES MOVILES (BANCO SANGRE, GINECOLOGICA)	2	2	0
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 3	1	1	0
<b>SERVICIOS BASICOS</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA ( REUBICADO)	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - SERVICIOS BASICOS	1	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	64	64	0
<b>SIAU</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	3	3	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 3	3	3	0
AUXILIAR DE ENFERMERÍA REUBICADA	1	1	0
AUXILIAR DE INFORMACIÓN HOSPITALARIA	3	3	0
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS ( REUBICADA)	3	3	0
<b>SISTEMAS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	-1
<b>SUBGERENCIA CIENTIFICA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
<b>URGENCIAS CONSULTAS Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	30	30	0
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	2	2	0
<b>URGENCIAS-OBSERVACION</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	21	21	0
<b>VACUNACION</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	1	1	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	18	18	0
<b>VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	4	4	0

TRD. 321.20

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>N° CARGOS 2024</b>	<b>PROYECCIÓN 2025</b>	<b>VACAN TES</b>
<b>Total general</b>	<b>477</b>	<b>472</b>	<b>0</b>

*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 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:

<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NATURALEZA DEL EMPLEO</b>	<b>No. EMPLEOS</b>
<b>PLANTA GLOBAL</b>						
<b>PROFESIONAL</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	222	13	CARRERA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SISTEMAS, MANTENIMIENTO	219	14	CARRERA	2
	MÉDICO GENERAL	NINGUNA	211	17	CARRERA	2
	ODONTÓLOGO	NINGUNA	214	13	CARRERA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	TRABAJO SOCIAL, BACTERIÓLOGO	237	10	CARRERA	2

**TRD. 321.20**

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OBSERVACIÓN	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
<b>PLANTA GLOBAL</b>						
TÉCNICO	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	FARMACIA	323	14	CARRERA	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR DEL ÁREA DE LA SALUD	AUXILIAR DE SALUD ORAL, LABORATORIO CLÍNICO	412	13	CARRERA	2
<b>TOTAL EMPLEOS</b>						<b>12</b>

*Tabla 13 Provisión P.G*

**4.2. ENCARGOS**

<b>VACANCIA</b>		
<b>CARGOS</b>	<b>V. DEFINITIVA</b>	<b>V. TEMPORAL</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO ESTADISTICA	1	0
AUXILIAR DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	0	1
ENFERMERO (A)	1	0
SECRETARIA	0	1
MÉDICO GENERAL	0	1
SUBGERENTE CIENTÍFICO	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

*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:

- **Rangos de edad personal de planta global**

TRD. 321.20

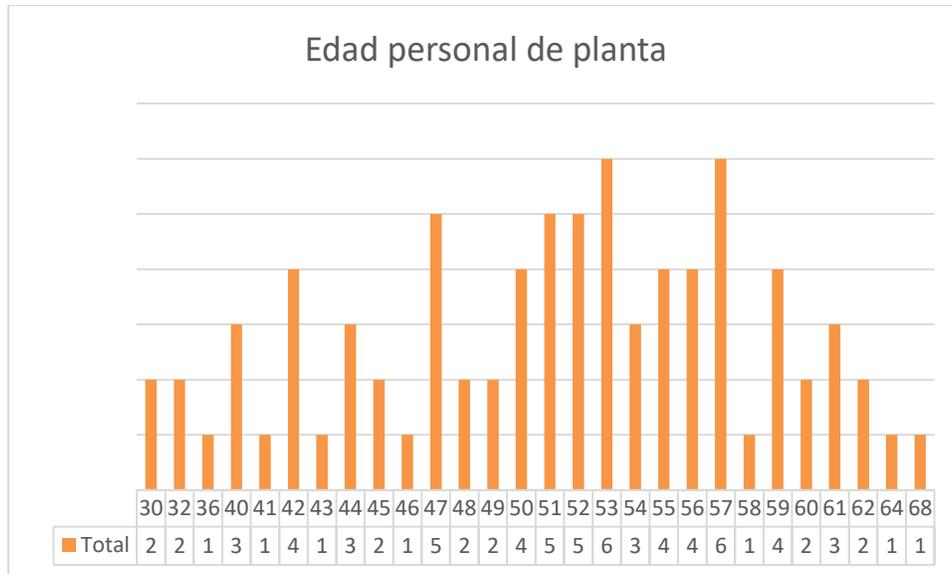


Gráfico 1 Grupo de edad personal planta.

- Rangos de edad personal de otra vinculación

GRUPO DE EDAD		
(19-30).	220	32%
(31-40).	233	34%
(41-50)	169	25%
(51-60).	51	8%
(>60).	8	1%
<b>TOTAL</b>	<b>680</b>	<b>100%</b>

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

- Por genero

GRUPO POR GENERO	
Femenino	507
Masculino	173
<b>TOTAL</b>	<b>680</b>

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

TRD. 321.20

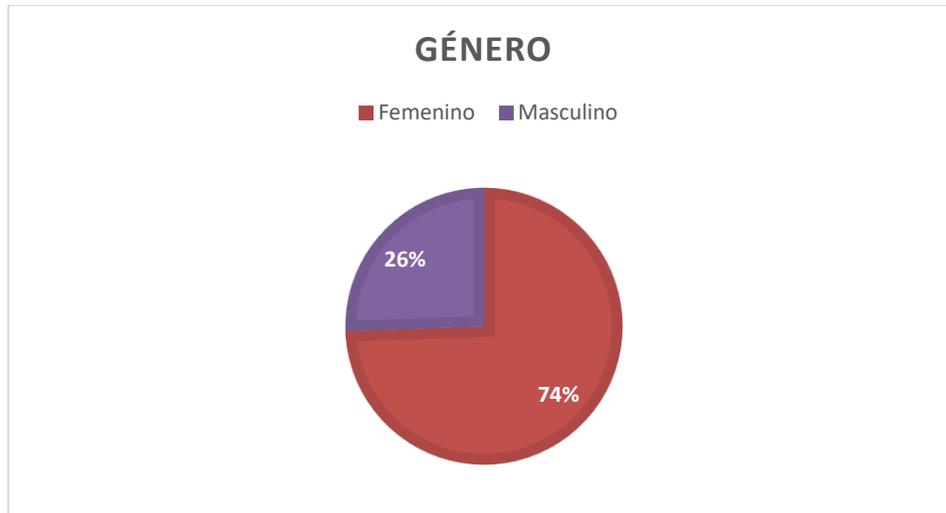


Gráfico 2 Grupo por género (planta).

- Personal joven vinculado

JOVEN OTRA VINCULACIÓN	
ASISTENCIAL	135
PROFESIONAL	73
TECNICO	12
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>

Tabla 17 Personal joven vinculado

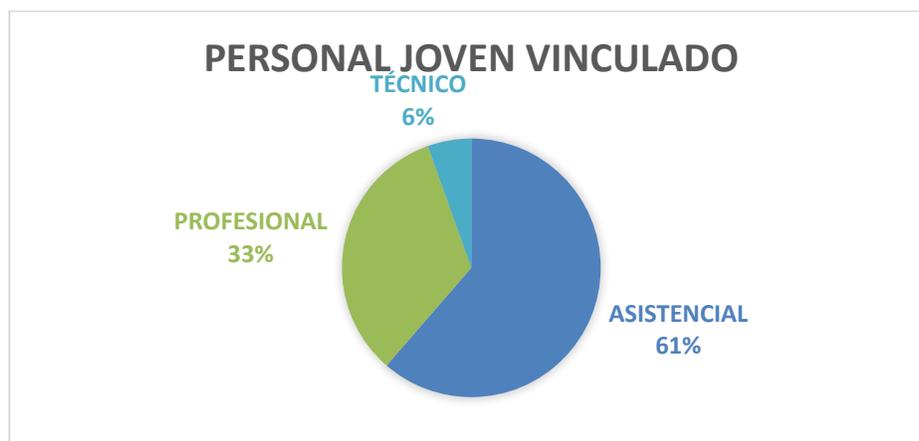


Gráfico 3 Personal joven vinculado

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

**TRD. 321.20**

que se refleja el 61% de los jóvenes hacen están en el rango asistencial, el 33% en el nivel jerárquico profesional y el 6% 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	40
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - ESTADISTICA	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	62
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	2
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	8
AUXILIAR DE ENFERMERIA - APOYO AREA DE LA SALUD	1
AUXILIAR DE FARMACIA	5
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	6
AUXILIAR EN SALUD - ODONTOLOGIA	3
AUXILIAR MANTENIMIENTO BIOMEDICO	2
BACTERIOLOGO(A) S.S.O.	1
CONDUCTOR CARRO DIARIO	2
COORDINADOR UNAP	1
COORDINADOR(A) PAI	1
ENFERMERO(A)	9
ENFERMERO(A) S.S.O.	1
FISIOTERAPEUTA	2
FONOAUDIOLOGIA	2
INGENIERA AMBIENTAL	1
INGENIERO(A) BIOMEDICO	1
INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	1
JUDICANTE	1
MEDICO GENERAL	29
MEDICO(A) S.S.O.	9
NUTRICIONISTA	2
ODONTOLOGO(A)	3
ODONTOLOGO(A) S.S.O.	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1

TRD. 321.20

CARGO	JÓVENES CONTRATADOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO APOYO THU	2
PSICOLOGA ESPECIALISTA	1
PSICÓLOGO(A)	1
QUIMICO(A) FARMACEUTICO	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	6
TECNICO BIOMEDICO	1
TECNICO EN DISEÑO GRAFICO	1
TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS	3
TECNICO OPERATIVO	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1
TERAPEUTA RESPIRATORIO	1
TRABAJADOR(A) SOCIAL	1
<b>Total general</b>	<b>220</b>

Tabla 18 Ocupación por jóvenes.

- Personal por antigüedad

Antigüedad	0	1 a 5	6 a 10	11 A 15	TOTAL
Nº Funcionarios	120	318	132	111	657
%	18%	47%	19%	16%	100%

Tabla 19 Personal por antigüedad otra vinculación.

TRD. 321.20

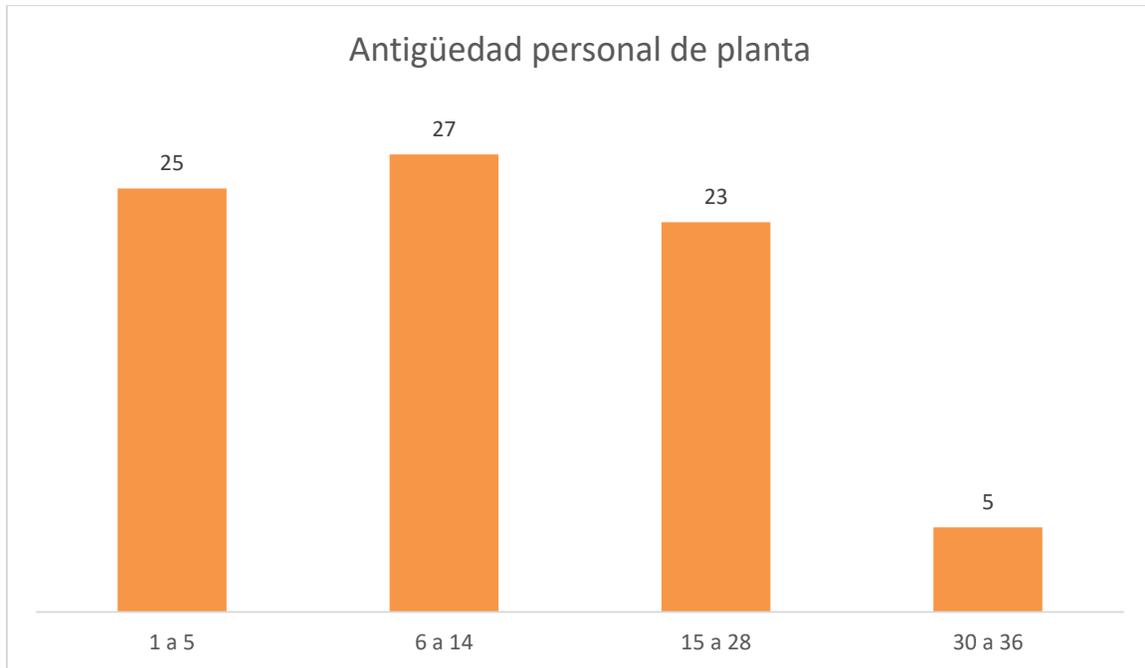


Gráfico 4 Grupo por antigüedad personal planta.

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 47 % 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.

**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 2024, se establece las siguientes indicaciones:

TRD. 321.20

**5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional**

ESTATUS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PREPENSIONADO	30	5	35
PENSIÓN	26	6	32
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>67</b>

*Tabla 20 Próximos a pensionar de toda modalidad de vinculación*

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

ESTATUS	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
PREPENSIONADO	0	6	1	25
PENSIÓN	1	4	0	27
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>52</b>

*Tabla 21 próximos a pensionar por nivel jerárquico*

ESTATUS	C.ADMINISTRATIVA	LNJR	PROV	OTRA MODALIDAD
PREPENSIONADO	7	1	5	21
PENSION	8		10	16
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>37</b>

*Tabla 22 Próximos a pensionar por vinculación*

**5.2.3. Servidores próximos a pensionarse por cargo**

PLANTA GLOBAL			
CARGO	PENSION	PREPENSIONADO	TOTAL
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	9	6	<b>15</b>
ENFERMERO(A)	0	2	<b>2</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO	0	1	<b>1</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	2	<b>3</b>
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	1	0	<b>1</b>
GERENTE	1	0	<b>1</b>
MEDICO GENERAL	2	0	<b>1</b>
SECRETARIA	1	0	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>

*Tabla 23 Próximos a pensionar por cargo P.G*

TRD. 321.20

OTRA VINCULACIÓN			
CARGO	PENSION	PREPENSIONADO	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	3	6
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	4	5
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	9	4	13
AUXILIAR EN SALUD - ODONTOLOGIA	1	1	2
TERAPEUTA RESPIRATORIO	1	0	1
MEDICO GENERAL	1	0	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	0	1	1
BACTERIOLOGO(A)	0	1	1
CONDUCTOR	0	2	2
CONSERJE	0	1	1
ENFERMERO(A)	0	1	1
FONOAUDIOLOGIA	0	1	1
INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	0	1	1
JARDINERO	0	1	1
OPERARIO DE MANTENIMIENTO	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>38</b>

Tabla 24 Próximos a pensionar por cargo O.V

Con base en el anterior análisis, se toman los siguientes resultados:

- **Distribución por género:** La mayoría de los próximos servidores a pensionarse son mujeres (83,6%), lo que refleja una alta participación femenina en el sector, especialmente en roles asistenciales.
- **Estatus pensional:** El grupo de servidores próximos a pensionarse está equilibrado entre aquellos que ya cumplen con los requisitos (32) y quienes están a menos de tres años de lograrlo (35). Esto sugiere una necesidad inmediata y corto plazo de planificación para reemplazos.
- La mayor afectación recae en el nivel asistencial (77,6% del total), donde se concentran los roles operativos críticos.
- Los niveles profesional y técnico tienen menor impacto en términos de número de servidores próximos a pensionarse, pero estas vacantes podrían implicar mayor complejidad en la búsqueda de perfiles especializados.
- Las vacantes futuras estarán distribuidas principalmente entre servidores de planta global, provisionales y otras modalidades de vinculación.

## TRD. 321.20

- La alta proporción de servidores en “otra modalidad” y provisional puede dificultar la estabilidad operativa en algunas áreas si no se planifica adecuadamente la transición.
- Los cargos más impactados son los **auxiliares de enfermería**, tanto en planta global como en otras modalidades, seguidos por otros roles asistenciales como **auxiliares de servicios básicos**, lo que podría generar un vacío importante en áreas clave para la prestación del servicio.

## 6. ACCIONES A SEGUIR

### 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.

TRD. 321.20

- **Priorización de actividades:** Establecer criterios claros para enfocar los esfuerzos del personal en tareas esenciales, evitando la saturación.

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