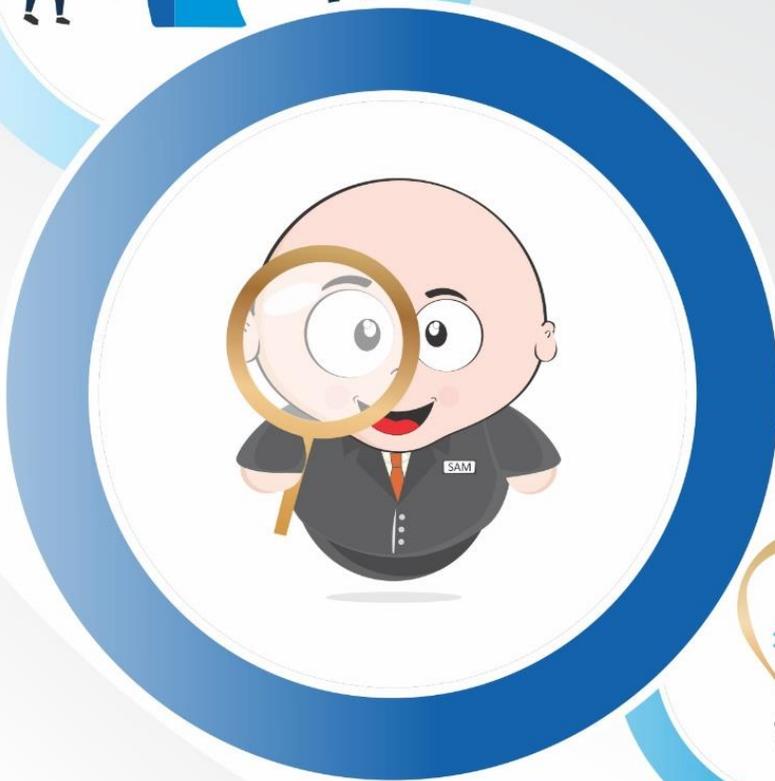




**HOSPITAL  
DEL SARARE**  
Empresa Social del Estado

# PLAN DE PREVISIÓN VIGENCIA 2024



Sistema Integrado  
de Gestión



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

*Evolucionamos pensando  
en Usted*

## 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 .....	8
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 .....	12
4.2. ENCARGOS .....	13
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	13
5.1. Caracterización de servidores .....	13
5.2. POSIBLES VACANTES POR JUBILACIÓN .....	16
5.2.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional .....	17
5.2.2. Próximos a pensionarse por denominación y nivel jerárquico de empleo ...	17
5.2.3. Servidores próximos a pensionarse por cargo .....	17
6. ACCIONES A SEGUIR .....	19
6.1. Estudio de Cargas de Trabajo.....	19

**Tablas**

Tabla 1 Marco Normativo.....	5
Tabla 2 División 1 jerárquico.....	6
Tabla 3 División 2 nivel jerárquico (Información 31 diciembre de 2023).....	6
Tabla 4 Vinculación por nivel y denominación .....	7
Tabla 5 Nivel directivo P.G.....	7
Tabla 6 Nivel asesor P.G .....	7
Tabla 7 Nivel asesor P.G .....	8
Tabla 8 Nivel técnico P.G .....	8
Tabla 9 Nivel asistencial P.G .....	8
Tabla 10 Nivel profesional O.V .....	10
Tabla 11 Nivel técnico O.V .....	10
Tabla 12 Nivel Asistencial O.V.....	11
Tabla 13 Provisión P.G .....	12
Tabla 14 Provisión O.V.....	13
Tabla 15 Encargos.....	13
Tabla 16 Rangos de edad (otra vinculación).....	14
Tabla 17 Grupo por género (otra vinculación).....	14
Tabla 18 Personal joven vinculado .....	15
Tabla 19 Ocupación por jóvenes.....	16
Tabla 20 Personal por antigüedad otra vinculación.....	16
Tabla 21 Próximos a pensionar de toda modalidad de vinculación .....	17
Tabla 22 próximos a pensionar por nivel jerárquico .....	17
Tabla 23 Próximos a pensionar por vinculación .....	17
Tabla 24 Próximos a pensionar por cargo P.G.....	18
Tabla 25 Próximos a pensionar por cargo O.V.....	18

## 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.

## 1. 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 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
<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:

NIVEL JERARQUICO	OTRA VINCULACIÓN
ASISTENCIAL	418
PASANTE SENA	6
PROFESIONAL	187
TECNICO	49
<b>TOTAL</b>	<b>656</b>

*Tabla 3 División 2 nivel jerárquico (Información 31 diciembre de 2023)*

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	9	1
TÉCNICO	2	1	3	1
ASISTENCIAL	0	19	38	7
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>				
DIRECTIVO	0	4	0	0
ASESOR	0	3	0	0
PROFESIONAL	0	1	0	0
TECNICO	0	1	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0	0
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>8</b>
<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>37%</b>	<b>53%</b>	<b>8%</b>
<b>TRABAJADOR OFICIAL</b>				
<b>CARGO</b>				
TECNICO			1	
OPERARIO			1	
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	

OTRA VINCULACIÓN					
CONTRATADOS					
ASISTENCIAL		418			
PASANTE SENA		6			
PROFESIONAL		187			
TECNICO		45			
<b>TOTAL</b>		<b>656</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:

#### 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
<b>TOTAL</b>				<b>4</b>	<b>0</b>

*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
<b>TOTAL</b>				<b>3</b>	<b>0</b>

*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	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	GESTION DE CALIDAD	15	219	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SISTEMAS /PLANEACION, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE	14	219	2	1

**TRD. 321.20**

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TESORERIA	12	219	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TRABAJO SOCIAL / LABORATORIO CLINICO	10	237	2	0
<b>TOTAL</b>				<b>8</b>	<b>2</b>

*Tabla 7 Nivel asesor P.G*

**3.1.5. Nivel técnico**

<b>NIVEL TECNICO</b>					
<b>CARGO</b>	<b>ÁREA</b>	<b>GRADO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>N° CARGOS</b>	<b>VACANTES</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO	ARCHIVO CENTRAL, CARTERA, PRESUPUESTO, CONTABILIDAD ESTADISTICA, ALMACEN	14	367	6	1
TECNICO EN SALUD	FARMACIA	14	323	1	0
TECNICO OPERATIVO	BIOMEDICA	9	314	1	0
<b>TOTAL</b>				<b>8</b>	<b>1</b>

*Tabla 8 Nivel técnico P.G*

**3.1.6. Nivel asistencial**

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
<b>CARGO</b>	<b>ÁREA</b>	<b>GRADO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>N° CARGOS</b>	<b>VACANTES</b>
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	2
AUXILIAR DE LA SALUD - SALUD ORAL	ODONTOLOGIA	13	412	2	1
AUXILIAR DE LA SALUD	LABORATORIO CLINICO	12	412	2	1
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	
<b>TOTAL</b>				<b>72</b>	<b>6</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 2023, con corte 31 de

**TRD. 321.20**

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 012 del 23 de octubre de 2023) para el año 2024, 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 ACTUAL</b>	<b>VACANTES</b>	<b>TOTAL CARGOS 2024</b>
AUDIOLOGA	1	0	1
AUDITOR MEDICO SENIOR	1	0	1
BACTERIOLOGO(A)	13	0	13
BACTERIOLOGO(A) S.S.O.	1	0	1
COORDINADOR UNAP	1	0	1
COORDINADOR(A) ENFERMERIA	1	0	1
COORDINADOR(A) PAI	1	0	1
ENFEREMERO(A) S.S.O.	3	0	3
ENFERMERA - ESPECIALISTA EN UCI	1	0	1
ENFERMERA - ESPECIALISTA NEONATAL	1	0	1
ENFERMERO(A)	38	0	38
ENFERMERO LÍDER CIRUGÍA	1	0	1
ENFERMERO LÍDER INTERNACIÓN	1	0	1
ENFERMERO(A) AUDITOR	2	0	2
FISIOTERAPEUTA	9	0	9
FONOAUDIOLOGIA	2	0	2
INGENIERA AMBIENTAL	1	0	1
INGENIERO(A) BIOMEDICO	1	0	1
INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	8	0	8
MEDICO GENERAL	52	0	52
MEDICO(A) S.S.O.	8	0	8
NUTRICIONISTA	2	0	2
ODONTOLOGO(A)	7	0	7
ODONTOLOGO(A) S.S.O.	1	0	1
OPTOMETRA	1	0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	0	2



PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	0	5
PSICOLOGA ESPECIALISTA	3	0	3
PSICÓLOGO(A)	3	0	3
QUIMICO(A) FARMACEUTICO	0	1	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	1	3
TERAPEUTA RESPIRATORIO	8	0	8
TRABAJADOR(A) SOCIAL	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>02</b>	<b>184</b>

*Tabla 10 Nivel profesional O.V*

### 3.2.3. Nivel técnico

NIVEL TÉCNICO			
CARGO	N° CARGOS ACTUALES	VACANTES	TOTAL
TECNICO ADMINISTRATIVO	25	1	26
TECNICO BIOMEDICO	2	0	2
TECNICO ELECTRICISTA	1	0	1
TECNICO EN DISEÑO GRAFICO	1	0	1
TECNICO EN CONSTRUCCION	1	0	1
TECNICO EN SALUD PUBLICA	1	0	1
TECNICO OPERATIVO	1	0	1
TÉCNICO IMÁGENES DIAGNÓSTICAS	10	0	10
TECNICO MANTENIMIENTO RED DE FRIO	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>44</b>

*Tabla 11 Nivel técnico O.V*

### 3.2.4. Nivel asistencial

NIVEL ASISTENCIAL			
CARGO	N° CARGOS ACTUALES	VACANTES	TOTAL CARGOS 2024
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	75	3	78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - BODEGA	2	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - ESTADISTICA	2	0	2
AUXILIAR APOYO MANTENIMIENTO	7	0	7
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	196	0	196

**TRD. 321.20**

AUXILIAR AREA DE LA SALUD - LABORATORIO CLINICO	11	0	11
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - REMISIONES	4	0	4
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	11	0	11
AUXILIAR AREA DE LA SALUD -BANCO SANGRE	1	0	1
AUXILIAR DE ENFERMERIA - APOYO AREA DE LA SALUD	1	0	1
AUXILIAR DE FARMACIA	15	0	15
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	65	0	65
AUXILIAR EN SALUD ORAL	15	0	15
CONDUCTOR CARRO DIARIO	2	0	2
CONDUCTOR DE AMBULANCIA	7	0	7
CONSERJE	3	0	3
JARDINERO	1	0	1
OPERARIO DE MANTENIMIENTO	2	0	2
PASANTE - SENA	3	0	3
TRADUCTOR DE LENGUAS INDIGENAS	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>424</b>	<b>3</b>	<b>427</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 2024 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
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CONTABILIDAD	16	222	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	ARCHIVO CENTRAL	14	367	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	ESTADISTICA	14	367	1
ENFERMERO(A)	VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA	10	243	1
SECRETARIA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	14	323	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESTADISTICA	11	412	1
AUXILIAR DE LA SALUD - SALUD ORAL	ODONTOLOGIA	13	412	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD ESTADISTICA	ESTADISTICA	11	412	1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD DE ENFERMERIA	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO	20	412	5
<b>TOTAL</b>				<b>15</b>

*Tabla 13 Provisión P.G*

Cargo en otra modalidad de vinculación:

CARGO	VIGENCIA 2023	VIGENCIA 2024	VACANTES	OBSERVACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	75	77	0	
AUXILIAR AREA DE LA SALUD - AUXILIAR DE ENFERMERIA	210	196	0	
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	62	65	0	
ENFERMERO(A)	46	38	0	
MEDICO GENERAL	56	52	0	
TECNICO ADMINISTRATIVO	23	25	0	
AUXILIAR DE FARMACIA	14	15	0	
TÉCNICO ELECTRICO	1	1	0	

**TRD. 321.20**

ENFERMERA - ESPECIALISTA EN UCI	1	1	0
QUÍMICO FARMACÉUTICO	1	0	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	2	0
TERAPEUTA RESPIRATORIO	10	8	0
PASANTE - SENA	5	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>506</b>	<b>483</b>	<b>1</b>

*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	2
TECNICO EN PRESUPUESTO	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

*Tabla 15 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**

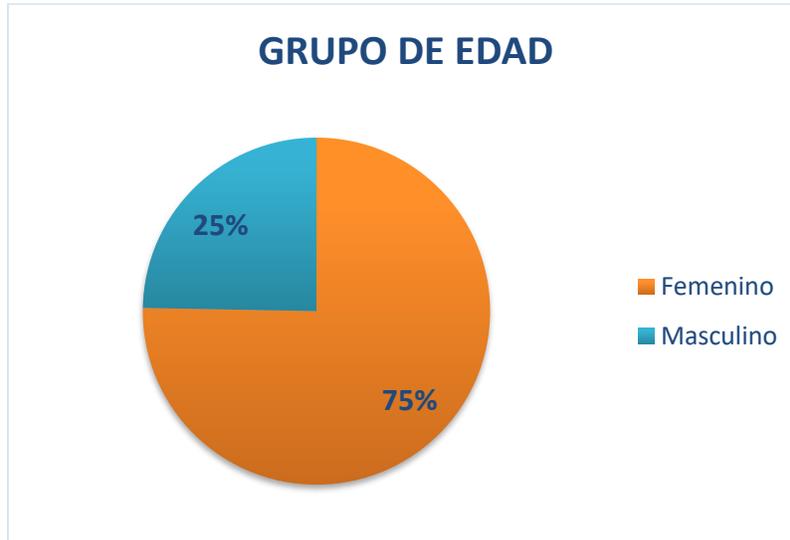


Gráfico 1 Grupo de edad personal planta.

- Rangos de edad personal de otra vinculación

GRUPO DE EDAD		
(19-30).	216	33%
(31-40).	222	35%
(41-50)	158	23%
(51-60).	51	8%
(>60).	10	1%
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>	<b>100%</b>

Tabla 16 Rangos de edad (otra vinculación).

- Por genero

GRUPO POR GENERO	
Femenino	491
Masculino	166
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>

Tabla 17 Grupo por género (otra vinculación).



Gráfico 2 Grupo por género (planta).

- Personal joven vinculado

JOVEN OTRA VINCULACIÓN	
ASISTENCIAL	81
PROFESIONAL	43
TECNICO	6
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>

Tabla 18 Personal joven vinculado

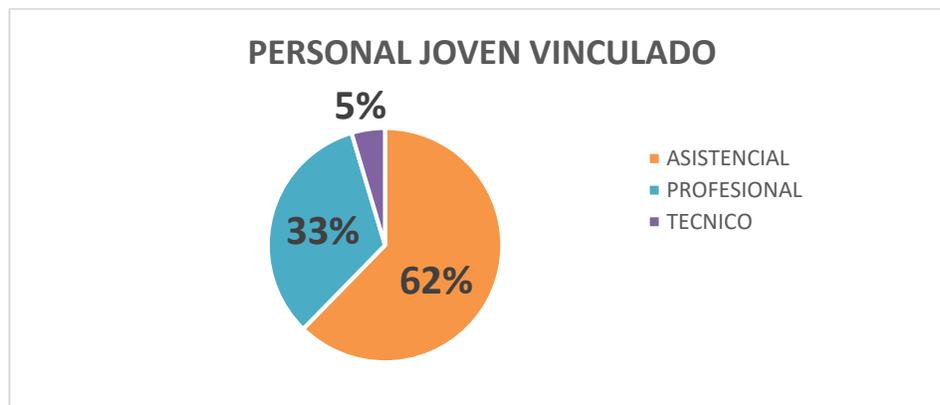


Gráfico 3 Personal joven vinculado

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 que se refleja el 62% de los jóvenes hacen están en el rango asistencial, el 33% en el nivel jerárquico profesional y el 5% hacen parte del nivel técnico, dentro de los niveles jerárquicos

TRD. 321.20

se resaltan los cargos con mayor ocupación de jóvenes como se representan en la tabla 19.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	ENFERMERO(A)	MEDICO GENERAL	MEDICO(A) S.S.O.
18	44	7	11	20	10

Tabla 19 Ocupación por jóvenes.

- Personal por antigüedad

Antigüedad	0	1 a 5	6 a 10	11 a 14	TOTAL
N° Funcionarios	100	335	141	81	657
%	15%	50%	22%	13%	100%

Tabla 20 Personal por antigüedad otra vinculación.

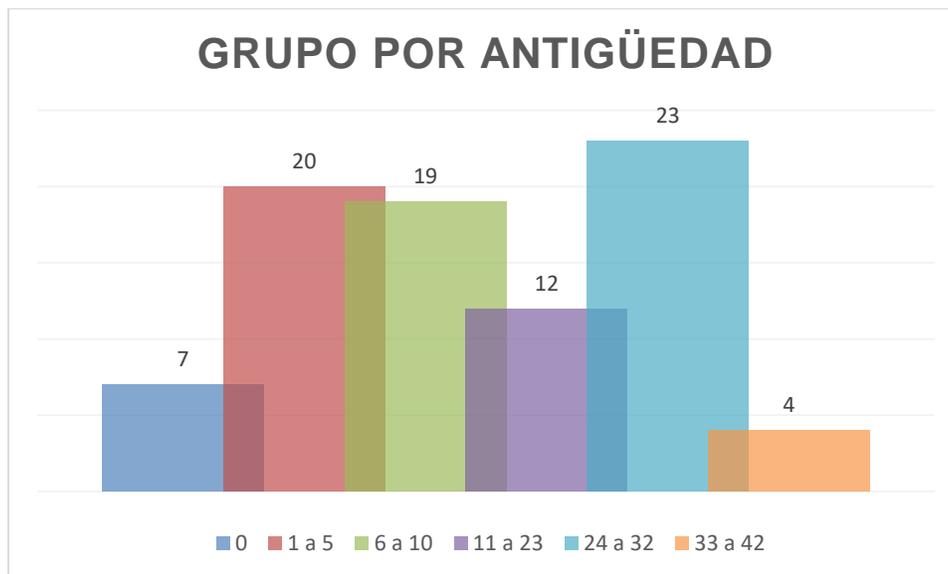


Gráfico 4 Grupo por antigüedad personal planta.

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 24-32 años de antigüedad. Por otro lado, en la tabla 20, se aprecia que el 50 % 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

**TRD. 321.20**

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 2023, se establece las siguientes indicaciones:

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

ESTATUS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PREPENSIONADO	30	3	33
PENSIONADO	30	6	36
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>69</b>

Tabla 21 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	1	8		25
PENSIONADO		6	1	27
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>52</b>

Tabla 22 próximos a pensionar por nivel jerárquico

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

Tabla 23 Próximos a pensionar por vinculación

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

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>CARGO</b>	<b>PENSIONADO</b>	<b>PREPENSIONADO</b>	<b>TOTAL</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	1	3
AUXILIAR DE ENFERMERIA	12	6	18
AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO	1	1	2
MEDICO GENERAL	1	1	2
ENFERMERA		2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1		1
SECRETARIA		1	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>

*Tabla 24 Próximos a pensionar por cargo P.G*

<b>OTRA VINCULACIÓN</b>			
<b>CARGO</b>	<b>PENSIONADO</b>	<b>PREPENSIONADO</b>	<b>TOTAL</b>
AUDIOLOGA	1		1
AUDITOR MEDICO SENIOR	1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	2	4
AUXILIAR CLINICO (CAMILLERO)	1		1
AUXILIAR DE ENFERMERIA		4	4
AUXILIAR DE SERVICIOS BASICOS	9	7	16
AUXILIAR EN SALUD ORAL		2	2
CONDUCTOR DE AMBULANCIA		1	1
ENFERMERO(A) AUDITOR	1		1
BACTERIOLOGO		1	1
ENFERMERO(A)		1	1
FONOAUDIOLOGA		1	1
INSTRUMENTACIÓN QUIRURGICA		1	1
TERAPIA RESPIRATORIA		1	1
MEDICO GENERAL	1		1
TERAPEUTA RESPIRATORIO		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>38</b>

*Tabla 25 Próximos a pensionar por cargo O.V*

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

- 75% son mujeres.
- 13% son servidores vinculados a la planta de personal y el 87% en otra modalidad de vinculación.

- El 50% del personal de otra vinculación, tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en la entidad, mientras que el 27% del personal de planta global radica entre los 24 y 32 años.
- El 36 % de los servidores próximos a pensionarse se concentran en el cargo de Auxiliar de enfermería, el 25% de los servidores están en el cargo de auxiliar de servicios básicos y el 11% están en el cargo de auxiliar administrativos y auxiliar de servicios básicos, siendo estos los valores más representativos.
- En relación con la Planta global de Personal de la ESE: Los servidores próximos a pensionarse representan el 52% del total de la planta de personal y el 2% del total del personal de modalidad 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.

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

**TRD. 321.20**

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.

<b>REVISIÓN N°</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS</b>
00	25/01/2022	Creación del Documento
01	30/01/2023	Actualización del documento
02	30/01/2024	Actualización del documento