
 <b>Sanatorio de Contratación</b> E.S.E.	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**


### **SANATORIO DE CONTRATACION ESE VIGENCIA 2026**

**ENERO DE 2026**

 <b>Sanatorio de Contratación</b> E.S.E.	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4. ALCANCE .....	3
5. MARCO NORMATIVO .....	4
6. DEFINICIONES .....	5
8. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	7
9. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA	9
10. REFERENCIAS.....	10

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Sanatorio de Contratación ESE, contempla el análisis y las necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad y establece los mecanismos para suplirlas contribuyendo en la planeación y gestión de talento humano, para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

## 2. OBJETIVO

Identificar la necesidad de personal con el cual debe contar la Entidad y los mecanismos de provisión, con el fin de cumplir las metas institucionales y los objetivos estratégicos, misionales y administrativos

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS


Identificar los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades de la entidad

Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual

Proveer los empleos vacantes de conformidad con la normatividad vigente.

## 4. ALCANCE

Con el Plan de previsión de Recurso Humano del Sanatorio de Contratación ESE, para la vigencia 2026, se busca suplir las necesidades de personal en las diferentes dependencias e identificar mecanismos para la selección de personal calificado, según los procesos de selección de conformidad con la normatividad vigente.

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

## 5. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004 (Art. 17): Establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, conectándolo con la planeación estratégica de la entidad.

*ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.*

*1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*


*a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

*b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

*c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano*

Decreto 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Regula aspectos como el encargo en empleos de carrera, fundamental para cubrir vacantes.

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

## 6. DEFINICIONES


**Carrera administrativa:** es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

**Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

**Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

**Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.


**Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras)

## 7. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Mediante Decreto 3684 del 19 de diciembre de 2003 fue aprobada la planta de personal del Sanatorio de Contratación ESE, conformada por ochenta (80) empleados públicos de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial y diecisiete (17) trabajadores oficiales. Es así que, a 31 de diciembre de 2025, la provisión de los empleos por nivel jerárquico y según el tipo nombramiento, se detallan a continuación:

<b>NIVEL</b>	<b>NRO DE EMPLEOS</b>	<b>NOMBRAMIENTO EN CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>NOMBRAMIENTO ORDINARIO</b>	<b>NOMBRAMIENTO PROVISIONAL</b>
DIRECTIVO	1		1	
ASESOR	1		1	
PROFESIONAL	9	4		5
TECNICO	6	4		2
ASISTENCAL	63	34	1	27
<b>TOTALES</b>	<b>80</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>34</b>

En vista de lo anterior, la planta de personal del Sanatorio de Contratación ESE, está conformada por un total de ochenta (80) empleos, dentro de los cuales se encuentran tres empleos de libre nombramiento y remoción y setenta y siete (77) de carrera administrativa, estos últimos con corte a 31 de diciembre del 2025, se encuentran ocupados treinta y cuatro (34) de manera provisional y adicionalmente cuenta la entidad con treinta y siete (37) trabajadores oficiales.

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>


<b>Dependencia y Denominación del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Nº Cargos</b>
<b>DESPACHO DEL GERENTE</b>			
Gerente General de Entidad Descentralizada	15	17	1
Asesor	1020	2	1
Secretario	4178	14	1
<b>PLANTA GLOBALIZADA</b>			
Medico	2085	18	3
Medico	2085	17	1
Odontólogo	2087	15	1
Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional Universitario	2044	11	2
Profesional Universitario	2044	9	1
Técnico Administrativo	3124	17	1
Técnico Administrativo	3124	16	1
Técnico Operativo	3132	12	2
Técnico Operativo	3132	10	2
Auxiliar Administrativo	4044	23	1
Auxiliar Administrativo	4044	21	3
Auxiliar Administrativo	4044	14	10
Auxiliar Administrativo	4044	11	10
Secretario	4178	14	1
Enfermero Auxiliar	4128	19	26
Operario Calificado	4169	13	9
Conductor Mecánico	4103	13	2
Trabajadores Oficiales			37
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>			<b>117</b>

## 8. PLAN ANUAL DE VACANTES


De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la oficina de Talento Humano realizó los reportes de las vacantes definitivas que tenía la entidad. En el año 2025 se encuentran reportados a la oferta pública OPEC, en cumplimiento de la Circular 0011 de 2020, expedida por la CNSC.

Los cargos que se relacionan se encuentran en provisionalidad hasta tanto no surja nuevo concurso de méritos por la CNSC

<b>NOMBRE CARGO</b>	<b>CODIGO CARGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>IDENTIFICADOR DEL EMPLEO</b>	<b>CODIGO OPEC</b>	<b>No. Cargos REPORTADOS</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	<b>188191</b>	335959	1

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>			<b>Código: TH-PL-01</b>	
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>			<b>Versión: 04</b>	

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	15	<b>223382</b>	427876	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	<b>239075</b>	10659	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	<b>228403</b>	454682	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	<b>217101</b>	409368	1
<b>TECNICOS</b>					
TECNICO OPERATIVO	3132	10	<b>199555</b>	368249	1
TECNICO OPERATIVO	3132	10	<b>199555</b>	482766	1
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	23	<b>206925</b>	382503	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	<b>224917</b>	400464	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	<b>223758</b>	484714	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	<b>239236</b>	239236	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	<b>245139</b>	555594	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	482802	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	408187	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	356399	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	356401	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	356403	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	356405	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	<b>192327</b>	356407	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	<b>141538</b>	482776	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	<b>141538</b>	356445	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	<b>141538</b>	356447	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	<b>141538</b>	408185	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	482804	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356431	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356429	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356433	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	408181	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356435	1

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>Versión: 04</b>

ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356437	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356439	1
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	<b>138495</b>	356441	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	<b>158670</b>	356453	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	<b>158670</b>	356455	1
<b>TOTAL, CARGOS REPORTADOS</b>					<b>34</b>

### Posibles Vacantes Próximas por Edad de Jubilación


De acuerdo a la caracterización de los prepensionados en el Sanatorio de Contratación E.S.E., según los criterios establecidos en la normatividad colombiana que establece que el status de prepensionado los servidores públicos a quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión, mujeres 57 años y hombres 62 años, se ha podido identificar los siguientes empleos:

<b>NIVEL</b>	<b>CANTIDAD</b>
Profesional	4
Asistencial	12
trabajador oficial	4

### 9. IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con la resolución N° 01287 de 31 de diciembre de 2025, por medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Contratación E.S.E para la vigencia fiscal 2026, la entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales para financiar del Plan de Cargos contemplados en la planta de personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2026, son las siguientes:

<b>RUBRO PRESUPUESTAL</b>		<b>TOTAL PRESUPUESTO EMPRESA</b>
<b>CÓDIGO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<b>A</b>	<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>28.075.100.000</b>
<b>A-01</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>7.671.251.000</b>
A-01-01	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	7.610.261.000
A-01-01-01	SALARIO	5.324.386.000
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA PLANTA PERMANENTE	1.950.480.000

	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: TH-PL-01</b>
	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 04</b>

A-01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL PLANTA PERMANENTE	335.395.000
------------	--	-------------

## 10. REFERENCIAS

Escuela superior de Administración Pública ESAP. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025, <https://www.esap.edu.co/esap/organigrama/direccion-nacional/oficina-de-planeacion/plan-de-prevision-de-talento-humano/>

Sanatorio de Agua de Dios. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

## 11. APROBACION

	RESPONSABLE ELABORACION	RESPONSABLE REVISION	RESPONSABLE APROBACION
<b>NOMBRE</b>	Aleyda Ayala Cañas	Aleyda Ayala Cañas	Resolución 0128 de 2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>CARGO</b>	Técnico Administrativo Grado 16	Jefe de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>FECHA</b>	28/01/2026	28/01/2026	28/01/2026