RESOLUCIÓN No. 10.39.056 DE 2025
(Enero 29)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión del Recursos Humanos 2025

EL GERENTE DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el Sanatorio de Agua de Dios, es una Empresa Social del Estado, de naturaleza pública, descentralizada del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, cuyo objeto es prestar el servicio de salud a los enfermos de Hansen en todo el territorio Nacional, y a la comunidad en general.

Que El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: "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. 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.

Que Corresponde a la Coordinación de Talento Humano elaborar el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Sanatorio de Agua de Dios, para el año 2025, de acuerdo con la necesidad de la Entidad.

Que en mérito a lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1°. Adoptar el **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS** para la vigencia 2025, elaborado por el grupo interno de Trabajo de Talento Humano con base en el previo estudio técnico realizado para el efecto, que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO 2°. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 3°. Compulsar copia del presente acto administrativo a la oficina de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para los fines pertinentes.

ARTICULO 4º. El Plan de Previsión de Recursos Humanos GT-PL-004 del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. hace parte de la presente resolución.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Agua de Dios, a los veintinueve (29) días del mes de Enero de dos mil veinticinco (2025).

ANTONIO RUIZ FLOREZ
GERENTE

Proyectó: Diana Alejandra Cortés Garzón – Coordinador GIT Talento Humano
Revisó: Luis Jerónimo Pérez Pérez – Asesor Jurídico

COPIA CONTROLADA

Sanatorio de Agua de Dios E.S.E NIT 890.680.014 – 9
Dirección: Carrera 9 No. 10- 69 –Edificio Carrasquilla - Agua de Dios –Cundinamarca., Colombia
Conmutador en Agua de Dios: (+57) 601 834 5000, Fax: (+57)601 834 2677
Email: gerencia@sanatorioaguadedios.gov.co

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

COPIA CONTROLADA

ELABORADO POR:

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

MACROPROCESO ESTRATÉGICO

PROCESO DE TALENTO HUMANO

2025

FECHA DE APROBACIÓN: 29/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 3
3. ALCANCE 3
4. DEFINICIONES 4
5. MARCO NORMATIVO 5
6. DESARROLLO DEL CONTENIDO 6
6.1 ANÀLISIS DE LA PLANTA DE EMPLEOS 6
6.2 ANÀLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES 8
6.3 IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA 11
7. ANEXOS 12
8. FORMATOS 12
9. DOCUMENTOS RELACIONADOS 12
10. REFERENCIAS 12
11. APROBACIÓN 13
12. CONTROL DE CAMBIOS 13

COPIA CONTROLADA

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos determina la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere para el cumplimiento de su misionalidad, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Este plan esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2025.

2. OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

3. ALCANCE

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal de empleos de carrera administrativa., desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

COPIA CONTROLADA

4. DEFINICIONES

- ✓ **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 el cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Art. 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 la normas que modifiquen o adicionen la materia (Art. 23. 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 adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- ✓ **TRASLADO**: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro (Art. 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

- ✓ **VACANCIA DEFINITIVA**: Hace referencia a aquellos empleos de carrera administrativa que no han sido provistos por el sistema de mérito, o que, habiendo sido provistos por este medio, quedaron vacantes por alguna causal de retiro del servicio como: renuncia, muerte del titular, reconocimiento de la pensión de vejez o el nombramiento en ascenso luego de ganar concurso de méritos en la misma entidad o en otra entidad administrada y vigilada por la CNSC.

COPIA CONTROLADA

- ✓ **VACANCIA TEMPORAL**: Es la ausencia del titular para desempeñar su empleo de carrera administrativa, cuando se encuentre en una de las siguientes situaciones administrativas: Vacaciones, Licencia, Comisión y en período de prueba.

5. MARCO NORMATIVO

►**Ley 909 de septiembre de 2004**. artículo 17, establece:

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".

COPIA CONTROLADA

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO

6.1 ANÀLISIS DE LA PLANTA DE EMPLEOS

La planta de personal del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., aprobada mediante Decreto **2666** del 24 de diciembre de 1999, fue modificada por los Decretos **1433** del 29 de mayo de 2003, **2721** del 08 de agosto de 2005, **1121** de 2006 y Decreto **2132** del 28 de junio de 2006, quedando conformada en definitiva por ciento cuarenta y seis (146) empleados públicos de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. Es así que, a 31 de diciembre de 2024, la provisión de los empleos por nivel jerárquico y según el tipo nombramiento, se detallan a continuación:

ESTADO DE LA PROVISIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024					
NIVELES JERÁRQUICOS	EN CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO			1		1
PROFESIONAL	8	6			14
TÉCNICO	6	1			7
ASISTENCIAL	88	35	1		124
TOTAL	**102**	**42**	**1**	**0**	**146**

La empresa contempla una planta de personal global, la cual relaciona detalladamente los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Es así que el Gerente General de la entidad tiene la facultad para distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad.

COPIA CONTROLADA

DISTRIBUCION PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
DENOMINACION DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	0015	19	1
TOTAL...			**1**
NIVEL PROFESIONAL			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	5
MEDICO	2085	15	1
ODONTOLOGO	2087	13	2
TOTAL...			**14**
NIVEL TÉCNICO			
AUXILIAR DE TECNICO	3054	9	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	2
TECNICO OPERATIVO	3132	11	3
TOTAL...			**7**
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	1
CELADOR	4097	11	8
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	4
ECONOMO	4123	11	3
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	60
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	4
OPERARIO CALIFICADO	4169	15	1
PAGADOR	4173	23	1
SECRETARIO	4178	13	2
SECRETARIO	4178	14	11
SUPERVISOR	4220	23	2
TOTAL...			**124**
TOTAL GENERAL			**146**

COPIA CONTROLADA

Es de analizar que el 85% de la planta de empleados públicos corresponde al nivel asistencial, la cual desarrolla actividades operativas y de apoyo y, que solo el 14% de la planta lo conforman los cargos de nivel Profesional y Técnico, necesarios para llevar a cabo procesos de planeación e innovación en sus procesos.

6.2 ANÀLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

- **Plan Anual de Vacantes**

A corte 31 de diciembre de 2024 se han reportado cuarenta y dos (42) empleos en vacancia definitiva al aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, detallados a continuación así:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO GRADO	# DE CARGOS	TIPO DE NOMBRAM.
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-15	2	PROVISIONAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-16	1	PROVISIONAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	2	PROVISIONAL
PROFESIONAL	MEDICO	2085-15	1	PROVISIONAL
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-17	1	ENCARGO
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	3132-11	1	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-12	4	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-15	4	ENCARGO
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-15	2	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-20	1	ENCARGO
ASISTENCIAL	CELADOR	4097-11	3	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	ECONOMO	4123-11	3	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	ENFERMERO AUXILIAR	4128-19	9	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	OPERARIO CALIFICADO	4169-13	1	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4178-14	4	ENCARGO
ASISTENCIAL	SECRETARIO	4178-14	2	PROVISIONAL
ASISTENCIAL	SUPERVISOR	4220-23	1	ENCARGO
NUMERO TOTAL DE CARGOS VACANTES:			**42**	

COPIA CONTROLADA

- **Posibles Vacantes Próximas por Edad de Jubilación**

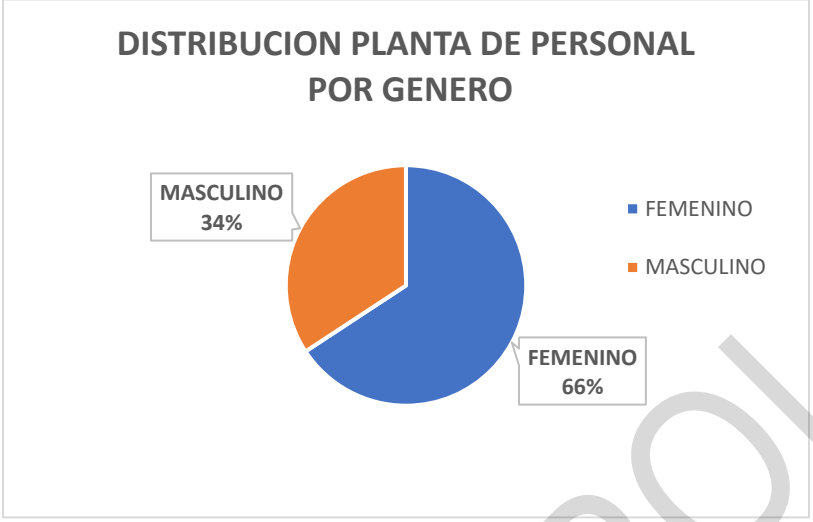
La caracterización de los prepensionados en el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

PREPENSIONADOS POR CARGO Y NIVEL OCUPACIONAL			
CARGO TITULAR	**COD.**	**GDO.**	**Nro. Cargos**
NIVEL PROFESIONAL			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	2
ODONTOLOGO	2087	13	2
NIVEL TECNICO			
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	1
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	6
CELADOR	4097	11	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	2
ENFERMERO AUXILIAR	4128	19	9
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	15	1
SECRETARIO	4178	14	4
NUMERO PREPENSIONADOS X NIVELES			**32**

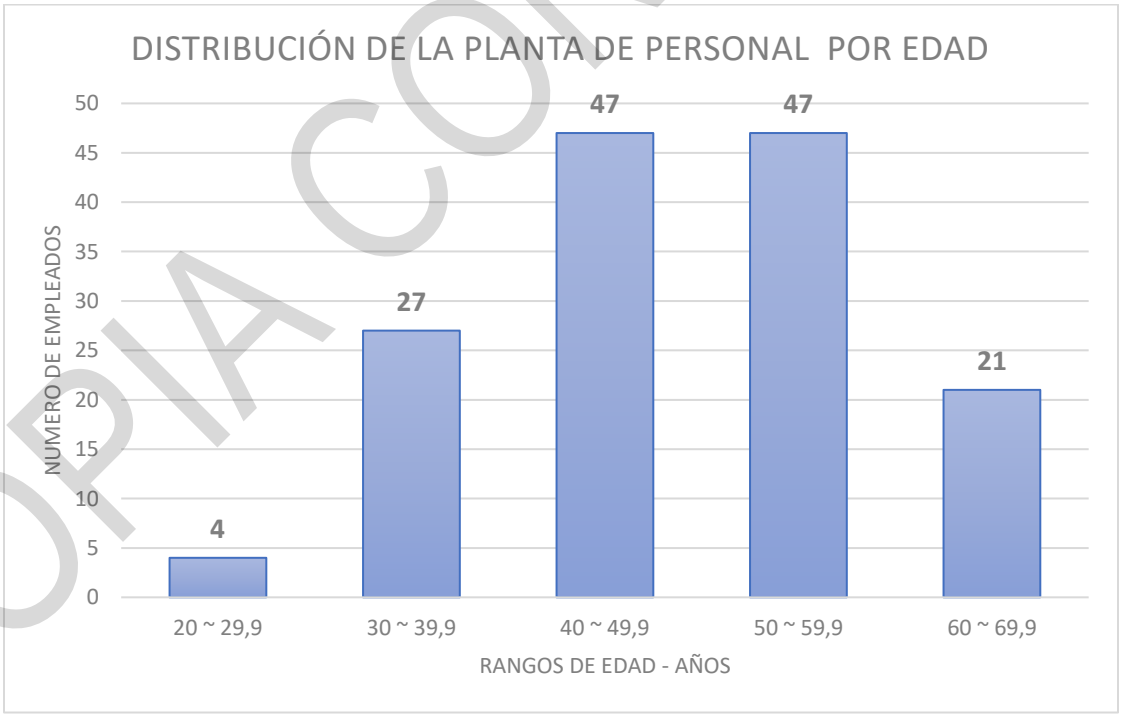
- **Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal.**

→En relación con la caracterización de la planta de personal por género, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., cuenta con **96** mujeres (66% de la planta) y **50** hombres (34% de la planta).

COPIA CONTROLADA

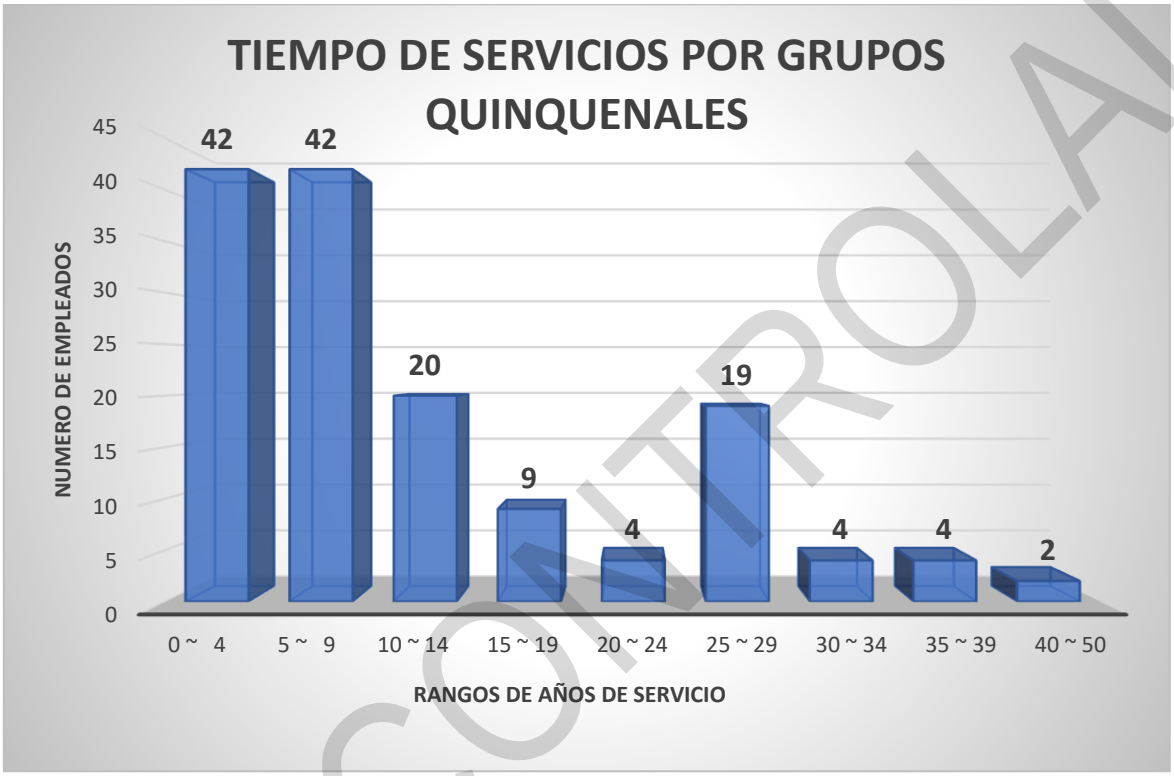


→En cuanto a la edad promedio de la Planta de Empleos de la Entidad, corresponde a 49 años, siendo así que el mayor índice poblacional se encuentra entre los 40 y los 50 años cubriendo el 64 % de la planta provista, y así también, la población con la menor presencia equivalente a un 2%, se encuentra entre el rango de los 20 a 30 años



COPIA CONTROLADA

→El tiempo de servicio promedio de la Planta de Empleos de la entidad es de 13 años, en cual se destaca que el 57% lleva vinculado menos de diez años en el Sanatorio de Agua de Dios y que tan solo el 22% de los funcionarios se encuentra en el rango de los 20 a 50 años prestando sus servicios a la Entidad.



6.3 IDENTIFICACION FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con la resolución N°10.39.742 del 31 de diciembre de 2024 por medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Agua de Dios, E.S.E para la vigencia fiscal del 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% del Plan de Cargos contemplados en la planta de personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto para la vigencia fiscal 2025, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

COPIA CONTROLADA

DESCRIPCIÓN	VALOR
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	
▶ SALARIO	$ 10.680.000.00
▶ CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	$ 3.754.000.00
▶ REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	$ 1.057.000.00
TOTAL	**$ 15.491.000.00**

7. ANEXOS

NO APLICA.

8. FORMATOS

NO APLICA.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

NO APLICA

10. REFERENCIAS

Departamento Nacional de Planeación. 2021.Plan de Previsión del Talento Humano Departamento Nacional de PLaneación.URL.: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/SIG/Planes/Plan%20Prevision%20Recursos%20Humanos%202023%20Preliminar.pdf

COPIA CONTROLADA

11. APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	Vo.Bo. SGC
HERNÁN SÁNCHEZ PARRA Técnico Administrativo	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN Coordinador GIT de Talento Humano	ANTONIO RUIZ FLÓREZ Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2025	CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S.
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025

12. CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	HERNÁN SÁNCHEZ PARRA	29/01/2025	UNO

COPIA CONTROLADA