

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

FECHA DE ACTUALIZACIÓN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
13/01/2026	José Alexander Moreno Hoyos Gestor de Talento Humano	Luz Ángela Quiroga Sánchez Asesora de Calidad	Yeny Yasmin Romero Morales Gerente

PLAN DE PREVISIÓN



2026

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	4
4.	PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	5
5.	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL.....	6
6.	CONTROL DE CAMBIOS.....	7

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

1. INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano en la función pública necesita desarrollar unos instrumentos de planificación, mediante el cual la institución realiza el análisis de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo e identifica las acciones que deben ejecutarse para cubrir las diferencias.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Departamental de Granada E.S.E. busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Así mismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril de 2018, el cual establece la obligación de integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2. MARCO LEGAL

Decreto 612 de 2018 – Integración de los planes institucionales al Plan de Acción.
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”. En esta norma se fijan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

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.

- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la función Pública.

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Hospital Departamental de Granada E.S.E. fue aprobada mediante el Acuerdo 198 de 2016 y está conformada por doce (12) cargos, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y de carrera administrativa.

El análisis evidencia:

- Una planta ajustada a la estructura organizacional actual.
- Existencia de una (1) vacante definitiva en empleo de carrera administrativa (Profesional Universitario – Bacteriólogo).
- Alta dependencia del talento humano para garantizar la continuidad y calidad del servicio asistencial y administrativo.

La entidad no cuenta con cargos temporales creados en planta.

CODIGO	GRADO	DENOMINACIÓN ACUERDO 198 DE 2016	HORAS	TOTAL CARGOS	CARGOS TEMPORALES
NIVEL DIRECTIVO					
085	03	Gerente Empresa Social Del Estado	240	1	0
090	02	Subgerente Administrativo	240	1	0
090	02	Subgerente Asistencial	240	1	0

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO		HDG-PL-PP	
			Versión 5	

090	02	Subgerente Atención Directa al Usuario	240	1	0
NIVEL ASESOR					
105	03	Asesor de Control Interno	240	1	0
NIVEL PROFESIONAL					
219	04	Profesional universitario - almacén	240	1	0
219	04	Profesional universitario - presupuesto	240	1	0
219	04	Profesional universitario - cartera	240	1	0
CARRERA ADMINISTRATIVA					
243	05	Enfermero	240	1	0
243	05	Enfermero	240	1	0
237	04	Profesional Universitario - Bacterióloga	240	1 vacante	0
NIVEL TECNICO					
367	01	Técnico Administrativo - Pagadora	240	1	0

Planta de personal de Hospital Departamental de Granada.

Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	Periodo Fijo
7	2	1	2
TOTAL CARGOS DE PLANTA: 12			

4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos del Hospital Departamental de Granada E.S.E. se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante Resolución de nombramiento, o en encargo, por el tiempo de creación del empleo y se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y

Remoción: Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario realizado por el Gerente, una vez revisada la hoja de vida del candidato a ocupar la vacante por la oficina de Talento Humano sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y el procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de carrera administrativa:

El Hospital Departamental de Granada E.S.E actualmente cuenta con una vacante en el cargo de carrera administrativa Profesional Universitario - Bacteriólogo código 237, grado 04, con vacancia desde el 06 de diciembre de 2024; actualmente en proceso de reporte ante la comisión nacional de servicio civil (CNSC).

Racionalización de la Planta de Personal: Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio.

5. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2026, el costo total de los servicios personales asociados a la nómina asciende a DOS MIL DIECINUEVE MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CINCUENTA Y SEIS PESOS M/CTE (2,019,542,056), el cual está garantizado en su totalidad en el presupuesto de gastos, vigencia 2026 según el siguiente detalle aprobado:

CONCEPTO	TOTAL, PRESUPUESTO
----------	--------------------

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

Factores salariales comunes	\$ 1,390,114,472
Sueldo Básico	\$ 1,116,636,330
Prima de servicio	\$ 50,475,448
Bonificación por servicios prestados	\$ 33,385,335
Prestaciones sociales	\$ 161,613,618
Prima de navidad	\$ 106,931,882
Prima de vacaciones	\$ 54,681,736
Prima técnica salarial	\$ 28,003,741
Contribuciones inherentes a la nomina	\$ 546,914,711
Aportes a la seguridad social en pensión	\$ 150,520,169
Aportes a la seguridad social en salud	\$ 106,618,453
Aportes a cesantías	\$ 136,866,222
Aportes a caja de compensación familiar	\$ 54,379,677
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 30,555,593
Aportes al ICBF	\$ 40,784,758
Aportes al SENA	\$ 27,189,839
Prestaciones sociales	\$ 82,512,873
Indemnización por vacaciones	\$ 76,309,338
Bonificación especial de recreación	\$ 6,203,535

Consultar aumento escala salarial año anterior

El plan de provisión del talento humano del Hospital Departamental de Granada E.S.E para la vigencia 2026, en la estimación de costos tiene contemplados los doce cargos de planta.

6. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
Versión 1	11/01/2022	Nuevo
Versión 2	12/01/2023	Actualización presupuesto de costos
Versión 3	18/01/2024	Actualización presupuesto de costos

	PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	HDG-PL-PP	
		Versión 5	

Versión 4	16/01/2025	Actualización de presupuesto de costos y provisión de vacantes definitivas
Versión 5	13/01/2026	Se ajusta, se actualiza y modifica introducción, marco legal, análisis de la planta de personal y costos de personal para la presente vigencia.