

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	<p>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</p>	<p>Código: DP-PN-25 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2026</p>
	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Páginas: 1 de 7</p>



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2026

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-25 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Páginas: 2 de 7

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye una herramienta fundamental de planeación estratégica para la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, en la medida en que permite anticipar, organizar y gestionar de manera eficiente las necesidades del talento humano requeridas para el cumplimiento de la misión institucional y la prestación continua, oportuna y con calidad de los servicios de salud.

En concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, este plan se orienta a identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, proyectar los costos asociados y asegurar su coherencia con la capacidad presupuestal de la Entidad, contribuyendo a la sostenibilidad financiera y al fortalecimiento de la gestión pública.

Para la vigencia 2026, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se formula teniendo en cuenta la estructura organizacional vigente, la planta global de cargos aprobada por la Junta Directiva, las dinámicas propias de la prestación de los servicios asistenciales y administrativos, así como los objetivos estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2024–2027. De esta manera, se busca garantizar que la Entidad cuente con el talento humano idóneo, suficiente y debidamente financiado, como eje fundamental para el logro de los resultados institucionales y el bienestar de la comunidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de identificar las necesidades técnicas y económicas de la planta global de personal y estructurar la gestión del talento humano para la ESE Hospital San Rafael de Yolombó.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Calcular los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-25 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Páginas: 3 de 7

- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. ASPECTOS NORMATIVOS

- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:
- **Formulación de la Política:** La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos.
- **Planes de Previsión de Recursos Humanos:** La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos, con unos contenidos mínimos.
- **Planes Estratégicos de Recursos Humanos:** La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.
- **Planes Anuales de Vacantes:** Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones de las Unidades de Personal de las Entidades, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.
- **Sistema General de Información Administrativa:** Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.
- Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial),

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-25 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Páginas: 4 de 7

por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

5. OTRA NORMATIVIDAD RELACIONADA CON PRESUPUESTO

- **Ley 38 de 1989 Orgánica de Presupuesto Artículo 1º.** La presente Ley constituye el Estatuto Orgánico del Presupuesto General de la Nación a que se refiere el inciso 1o. del artículo 210 de la Constitución Política. En consecuencia, todas las disposiciones en materia presupuestal deben ceñirse a las prescripciones contenidas en este Estatuto que regula el sistema presupuestal.
- **Constitución política 4 de julio de 1991 Artículo 345 al 353 y 355.** Fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado y de éstos con sus ciudadanos. La C.P. consagra los principios del presupuesto, señalando que en tiempo de paz no se podrá percibir contribución o impuesto que no figure en el presupuesto de rentas, ni hacer erogación con cargo al Tesoro que no se halle incluida en el de gastos podrá hacerse ningún gasto público que no haya sido decretado por el Congreso, por las asambleas departamentales, o por los concejos distritales o municipales, ni transferir crédito alguno a objeto no previsto en el respectivo presupuesto. Y Consagra que ninguna de las ramas u órganos del poder público podrá decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado. El Gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan Nacional y los planes seccionales de Desarrollo.
- **Decreto 2806 del 29 de diciembre de 2000 Artículo 5 inciso 3;9.** Dicta algunas disposiciones sobre el manejo de los recursos públicos y la aplicabilidad del Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF
- **Decreto 2674 del 21 de diciembre de 2012 Artículo 1 al 34** Reglamenta el Sistema Integrado de Información Financiera, SIIF Nación. En el marco de lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley 298 de 1996, el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF Nación es una herramienta modular automatizada que integra y estandariza el registro de la gestión financiera pública, con el fin de propiciar una mayor eficiencia en el uso de los recursos de

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-25 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Páginas: 5 de 7

la Nación y de sus entidades descentralizadas, y de brindar información oportuna y confiable.

- **Cartilla DAFP 2010.** Régimen Prestacional y Salarial de los empleados públicos en Colombia
- **Circular 005 - 2024 del 8 de marzo de 2024** Lineamientos para la inclusión de novedades de nómina

6. MARCO ESTRATÉGICO Y ARTICULACIÓN MIPG

Este plan se integra en la Dimensión 1 de MIPG: Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la Dimensión 4: Gestión con Valores para el Resultado.

- Vínculo Estratégico (PDI 2024-2027): Responde directamente al eje de "Sostenibilidad para la Gestión". Un hospital con riesgo fiscal medio-bajo requiere una planeación rigurosa de sus costos de personal para evitar desequilibrios financieros.
- Propósito Gerencial: Garantizar que la E.S.E. cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria para cubrir la nómina, prestaciones sociales y aportes parafiscales de los 69 empleos de la planta global, asegurando la continuidad de los servicios asistenciales.

7. ALCANCE

Este documento aplica a los servidores públicos de la planta global de la ESE Hospital San Rafael Yolombó – Antioquia.

La ESE Hospital San Rafael Yolombó tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos tanto Misionales como Administrativos de la Entidad.

La estructura orgánica está regida por la Ley 909 de 2004, y basada en el Decreto 785 de 2005 y contiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; no cuenta con trabajadores oficiales.

La última actualización de la Planta de Cargos fue realizada el 23 de mayo del 2025, luego de la supresión de algunos cargos. Por medio del Acuerdo de Junta Directiva No. 013 del 23 de diciembre del 2025, se fija la planta de cargos con su proyección presupuestal para la vigencia del 1º. De enero al 31 de diciembre del 2026.

8. PRESUPUESTO

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-25
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2026
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Páginas: 6 de 7

Se hizo una proyección del salario con un aumento salarial esperado del 7.8% que debe ser actualizado según ajustes salariales de Ley.

9. PLANTA DE CARGOS DE LA INSTITUCIÓN CON ASIGNACION SALARIAL Y PROYECCIÓN PRESUPUESTAL DE LA VIGENCIA 2026

PLANTA DE CARGOS AÑO 2026 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO											
codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	SALARIO DEFINITIVO AÑO 2025			DATOS CALCULADOS PARA EL AÑO 2026					Total año (13)=(10*12)	
		No. de cargas (1)	Asignación mes / cargo (2)	Total mensual (3)	No. de cargas (7)	Asignación mes / cargo (5)	Total mensual (10) = (7*9)	% Increm. salarial esperado (11)	Nro. de meses a calcular (12)		
(1)	(2)	(3)	(5)	(6) = (3*5)	(7)	(9)	(10) = (7*9)	(11)	(12)	(13)=(10*12)	
Cargos Administrativos											
085	Gerente	1	12.184.416	12.184.416	1	13.134.800	13.134.800	7.80%	12	157.617.600	
105	Asesor Control Interno	1	10.440.461	10.440.461	1	11.254.817	11.254.817	7.80%	12	135.057.804	
115	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1	10.440.461	10.440.461	1	11.254.817	11.254.817	7.80%	12	135.051.804	
006	Subgerente Gestión Financiera	1	10.439.962	10.439.962	1	11.254.279	11.254.279	7.80%	12	135.051.348	
006	Subgerente Gestión Administrativa	1	10.439.962	10.439.962	1	11.254.279	11.254.279	7.80%	12	135.051.348	
222	Profesional Especializado Gestión del Talento Humano	1	6.449.696	6.449.696	1	6.952.772	6.952.772	7.80%	12	83.433.264	
222	Profesional Especializado Gestión de Compras y Suministro	1	6.449.696	6.449.696	1	6.952.772	6.952.772	7.80%	12	83.433.264	
222	Profesional Especializado Gestión de la Calidad	1	6.449.696	6.449.696	1	6.952.772	6.952.772	7.80%	12	83.433.264	
219	Profesional Universitario Facturación	1	5.005.974	5.005.974	1	5.396.440	5.396.440	7.80%	12	64.757.280	
219	Profesional Universitario Servicio de Apoyo Logístico	1	5.005.974	5.005.974	1	5.396.440	5.396.440	7.80%	12	64.757.280	
219	Profesional Universitario Almacén	1	5.005.974	5.005.974	1	5.396.440	5.396.440	7.80%	12	64.757.280	
367	Técnico Administrativo Tesorería	1	4.126.913	4.126.913	1	4.448.812	4.448.812	7.80%	12	53.385.744	
407	Auxiliar Administrativo Jurídica	1	3.758.638	3.758.638	1	4.051.812	4.051.812	7.80%	12	48.621.744	
407	Auxiliar Administrativo Cartera	1	3.210.332	3.210.332	1	3.460.738	3.460.738	7.80%	12	41.528.856	
412	Auxiliar Área Salud Gestión de la Información y la Comunicación	1	3.210.332	3.210.332	1	3.460.738	3.460.738	7.80%	12	41.528.856	
407	Auxiliar Administrativo Facturación	1	2.854.407	2.854.407	1	3.077.051	3.077.051	7.80%	12	36.924.612	
407	Auxiliar Administrativo	7	2.306.099	16.142.693	7	2.485.975	17.401.825	7.80%	12	208.821.900	
TOTAL ADMINISTRATIVOS		23	121.615.587	23	131.101.604					1.573.219.248	
Cargos Asistenciales											
006	Subgerente Gestión de Servicios de Salud	1	10.439.962	10.439.962	1	11.254.279	11.254.279	7.80%	12	135.051.348	
006	Subgerente Gestión de Salud Pública y Gestión Territorial	1	10.439.962	10.439.962	1	11.254.279	11.254.279	7.80%	12	135.051.348	
242	Profesional Especializado Servicios Ambulatorios	1	9.253.546	9.253.546	1	9.975.323	9.975.323	7.80%	12	119.703.876	
217	Profesional Servicio Social Obligatorio	3	7.270.910	21.812.730	3	7.838.041	23.514.123	7.80%	12	282.169.476	
243	Enfermero	1	5.737.846	5.737.846	1	6.185.398	6.185.398	7.80%	12	74.224.776	
237	Profesional Universitario Área Salud Urgencias e Interna	1	5.005.974	5.005.974	1	5.396.440	5.396.440	7.80%	12	64.757.280	
412	Auxiliar Área Salud (Auxiliar Enfermería)	2	3.402.713	6.805.426	2	3.668.125	7.336.250	7.80%	12	88.035.000	
412	Auxiliar Área Salud (Auxiliar Enfermería)	5	2.854.407	14.272.035	5	3.077.051	15.385.255	7.80%	12	184.623.060	
412	Auxiliar Área Salud (Auxiliar Enfermería)	2	2.306.099	4.612.198	2	2.485.975	4.971.950	7.80%	12	59.663.400	
412	Auxiliar Área Salud Servicio Farmacéutico	1	2.306.099	2.306.099	1	2.485.975	2.485.975	7.80%	12	29.831.700	
412	Auxiliar Área Salud (Auxiliar Enfermería)	2	1.709.166	3.418.332	2	1.842.481	3.684.962	7.80%	12	44.219.544	
TOTAL ASISTENCIALES		20	94.104.110	20	101.444.234					1.217.330.808	
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		43	215.719.697	43	232.545.838					2.790.550.056	

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</p>	Código: DP-PN-25
	Versión: 03
	Fecha de aprobación: 29/01/2026
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Páginas: 7 de 7

PROVISIÓN DE RECURSOS (PRESUPUESTO) PLANTA DE CARGOS VIGENCIA 20256		
CODIGO	DETALLE	2026
2.1.1	GASTOS DE PERSONAL	\$ 4.988.644.920
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	\$ 3.537.927.259
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 1.257.979.379
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 192.738.282
Otros gastos para la Gestión del Talento Humano		
	Presupuesto para el Sistema de GSST	
2.1.2.02.02.009.05	Servicios de capacitación	\$ 10.000.000
2.1.2.02.02.009.10	Bienestar social servicios	\$ 87.316.502

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
2	26/01/2026	Actualización acuerdo de junta, por medio del cual se fija la planta de cargos con la proyección presupuestal por cargos, para la vigencia desde el 1º. De enero hasta el 31 de diciembre del 2026.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026