



E.S.E. HOSPITAL LOCAL
CONCORDIA
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA



**Gobernación
DEL MAGDALENA**

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

2026

E.S.E. Hospital Local de Concordia

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA





 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 2 de 12

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. OBJETIVO GENERAL	4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5. MARCO LEGAL	5
6. MARCO CONCEPTUAL	6
7. PLANTA GLOBAL DE LA ESE y COSTO PROMEDIO DE LA NÓMINA POR MES	10
8. METODOLOGIA	11
9. APROBACIÓN	12



 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 3 de 12

1. INTRODUCCIÓN

La Planeación de los Recursos Humanos constituye un proceso estratégico mediante el cual la E.S.E. Hospital Local de Concordia proyecta, organiza y asegura la disponibilidad del talento humano necesario para el cumplimiento de su misión institucional, en coherencia con sus ejes estratégicos y objetivos organizacionales. Este proceso permite anticipar las necesidades de personal, orientar la gestión del talento humano y articular las políticas y prácticas de personal con las prioridades institucionales.


La definición de las necesidades de personal y la gestión del recurso humano deben guardar una relación directa con la razón de ser de la Entidad, sus planes estratégicos y su capacidad presupuestal. En este sentido, la Planeación de los Recursos Humanos se concibe como un ejercicio integral que articula de manera sistémica el talento humano existente con la planta global de empleos, permitiendo estimar los requerimientos futuros y los costos asociados para garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud.

El Plan de Previsión del Recurso Humano – PRH se orienta al fortalecimiento del desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de las competencias de los servidores, así como a la proyección oportuna de las necesidades de personal en función de los objetivos institucionales, asegurando la sostenibilidad administrativa y financiera de la Entidad durante la vigencia 2026.

2. ALCANCE

La gestión integral del talento humano en el marco de la planeación institucional de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se orienta a garantizar la disponibilidad, idoneidad y articulación del recurso humano requerido para el cumplimiento de su objeto misional, mediante un enfoque de formación y desempeño por competencias, acorde con el nivel de baja complejidad de los servicios de salud que presta la Entidad.

El Plan de Previsión del Recurso Humano comprende la identificación y proyección de las necesidades de personal clínico-asistencial y de apoyo administrativo, asegurando que el talento humano cuente con las competencias técnicas,

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 4 de 12

administrativas y humanas necesarias para responder de manera oportuna y eficiente a las patologías atendidas por la E.S.E.


Asimismo, el alcance del Plan contempla la interacción efectiva y coordinada entre el talento humano asistencial y el talento humano de apoyo, dentro de los procesos y flujos de atención en salud, con el fin de fortalecer la gestión institucional, optimizar el uso de los recursos disponibles y garantizar la continuidad, calidad y seguridad en la prestación de los servicios durante la vigencia 2026.

3. OBJETIVO GENERAL

Elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión del Recurso Humano, con el propósito de identificar y proyectar las necesidades técnicas, operativas y presupuestales de la planta global de personal, y orientar de manera integral la gestión del talento humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, garantizando el cumplimiento de su objeto misional durante la vigencia 2026.


4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el número de servidores y colaboradores requeridos para atender las necesidades actuales y proyectadas de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, en función del ejercicio de sus competencias y del nivel de complejidad de los servicios prestados.
- Identificar y definir las estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la vigencia anual, considerando los mecanismos de ingreso, permanencia, ascenso, capacitación y formación del talento humano.
- Estimar los costos asociados al recurso humano derivados de las medidas de previsión adoptadas, así como verificar la viabilidad y aseguramiento de su financiación con cargo al presupuesto institucional asignado.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 5 de 12

5. MARCO LEGAL


Norma	Artículo(s)	Aspecto regulado	Aplicación al Plan de Previsión del Recurso Humano – E.S.E. Hospital Local de Concordia
Ley 909 de 2004	Artículo 14	Formulación de la política de recursos humanos	Establece que la formulación de las políticas de gestión del talento humano corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual emite lineamientos para que las entidades públicas implementen de manera gradual, sistemática y articulada la planeación del recurso humano. Estos lineamientos sirven de marco para la elaboración y actualización del Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E.
Ley 909 de 2004	Artículo 17	Planes y plantas de empleos – Plan de previsión	Dispone que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos, como instrumento para proyectar las necesidades de personal, definir la planta global y garantizar la adecuada prestación del servicio público.
Ley 909 de 2004	Artículo 15	Planes Estratégicos de Recursos Humanos	Define las funciones de las Unidades de Personal, dentro de las cuales se encuentra la formulación de planes estratégicos de recursos humanos, orientados a prever y adelantar acciones para la mejor utilización del talento humano, en coherencia con los objetivos organizacionales y las necesidades de desarrollo institucional y del personal.
Ley 909 de 2004	Artículos 14 y 15	Plan Anual de Vacantes	Establece la obligación de elaborar el Plan Anual de Vacantes como herramienta para la planeación del recurso humano, el cual se articula con el Plan de Previsión del Recurso Humano y permite anticipar las necesidades de provisión de empleos durante la vigencia anual.
Ley 909 de 2004	Artículo 18, numerales 1 y 7	Sistema General de Información Administrativa	Determina que el Sistema General de Información Administrativa es un instrumento para la planeación, desarrollo y gestión de la función pública, permitiendo al Estado contar con información actualizada sobre su fuerza laboral,

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 6 de 12

			indispensable para la toma de decisiones en materia de talento humano.
Ley 909 de 2004	Artículo 18	Caracterización del talento humano	Permite proyectar y consolidar información para caracterizar la población de servidores públicos, considerando variables como distribución por nivel territorial, sectores administrativos, niveles jerárquicos, formación académica y profesional, antigüedad, género y rangos de edad, información clave para la planeación del recurso humano en la E.S.E.


6. MARCO CONCEPTUAL

- Concurso:** Es el proceso técnico y reglado mediante el cual se selecciona el personal para el ingreso o ascenso en los empleos públicos de carrera administrativa, fundamentado en el principio constitucional del mérito. A través del concurso se evalúan de manera objetiva la trayectoria académica y laboral de los aspirantes, así como sus competencias, habilidades y desempeño esperado en el ejercicio de las funciones públicas. El concurso se desarrolla desde la publicación de la convocatoria hasta el nombramiento en período de prueba del aspirante seleccionado, conforme a lo dispuesto en el Título 6 del Decreto 1083 de 2015. Este mecanismo garantiza la transparencia, igualdad de oportunidades y eficiencia en la provisión de empleos públicos.
- Convocatoria:** La convocatoria constituye el acto normativo que regula integralmente el desarrollo de un concurso de méritos y establece las reglas obligatorias tanto para la administración como para los aspirantes. En ella se definen las etapas del proceso, los requisitos del cargo, los criterios de evaluación y los derechos y deberes de los participantes. Una vez iniciada la etapa de inscripción, sus condiciones no podrán ser modificadas, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley. La convocatoria debe difundirse a través de medios masivos de comunicación, garantizando publicidad y acceso a la información, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015.
- Encargo:** Es la figura administrativa mediante la cual un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción asume, total o

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 7 de 12


parcialmente, las funciones de un empleo vacante, ya sea por ausencia temporal o definitiva de su titular. El encargo se realiza por el término establecido en la normativa vigente y constituye una herramienta de gestión para asegurar la continuidad del servicio público, sin que implique el reconocimiento de derechos de carrera administrativa. Su aplicación se rige por lo dispuesto en el artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 648 de 2017.

- **Evaluación del desempeño:** Es un instrumento de gestión del talento humano orientado a valorar de manera objetiva, cualitativa y cuantitativa el cumplimiento de los compromisos laborales, los objetivos del cargo, las competencias funcionales y comportamentales del servidor público. La evaluación es realizada por el jefe inmediato y permite determinar la contribución del funcionario al logro de las metas institucionales, así como identificar oportunidades de mejora, necesidades de capacitación y decisiones relacionadas con la permanencia en el empleo, conforme al artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015.
- **Lista de elegibles:** Es el registro conformado por los aspirantes que superaron satisfactoriamente un concurso o proceso de selección, ordenados de manera estricta según el mérito obtenido. La lista de elegibles tiene una vigencia de dos (2) años y constituye el instrumento mediante el cual se proveen los empleos ofertados, garantizando el principio de mérito en la administración pública, de conformidad con el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015.
- **Nombramiento en período de prueba:** Es la designación que se efectúa al aspirante que ocupa el primer lugar en la lista de elegibles para un empleo de carrera administrativa. El período de prueba tiene una duración de seis (6) meses y tiene como finalidad verificar la capacidad, adaptación, idoneidad y desempeño del servidor en el ejercicio del cargo. Su superación otorga los derechos de carrera administrativa, conforme al artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015.
- **Nombramiento ordinario:** Corresponde a la designación realizada para proveer empleos de libre nombramiento y remoción. En este caso, la


 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 8 de 12

autoridad nominadora debe verificar que la persona designada cumpla con los requisitos del cargo y observe los principios de mérito, idoneidad y responsabilidad en la gestión pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004.

- **Nombramiento provisional** Es la vinculación temporal de una persona a un empleo de carrera administrativa mientras se adelanta el respectivo proceso de selección por mérito. Este nombramiento no genera derechos de carrera y tiene una duración máxima de seis (6) meses, conforme al artículo 24 de la Ley 909 de 2004, constituyéndose en una medida transitoria para garantizar la continuidad del servicio público.
- **OPEC (Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa):** Es el instrumento mediante el cual se publican los empleos de carrera administrativa que serán provistos a través de concursos de mérito, permitiendo la planeación del recurso humano y la transparencia en los procesos de selección.
- **Período de prueba:** Es el tiempo durante el cual el servidor nombrado debe demostrar su capacidad de adaptación al cargo, eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas y apropiación de la cultura organizacional de la Entidad. Este período es determinante para la adquisición de los derechos de carrera administrativa, conforme al artículo 2.2.5.5.49 del Decreto 648 de 2017.
- **Pruebas:** Son los instrumentos técnicos utilizados dentro de los procesos de selección para evaluar de manera objetiva las competencias, habilidades, conocimientos y potencial de los aspirantes, permitiendo establecer su clasificación en función de los requisitos y exigencias del empleo, conforme al artículo 31 de la Ley 909 de 2004.
- **Reclutamiento:** Es la etapa del proceso de selección orientada a atraer e inscribir el mayor número posible de aspirantes que cumplan con los requisitos exigidos para el empleo ofertado, garantizando la igualdad de oportunidades y la libre concurrencia, de conformidad con el artículo 31 de la Ley 909 de 2004.


 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-TH-PPRH-2026
		Versión: 1.4
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 9 de 12

- Registro Público de Carrera Administrativa Específica**
 Es la base de datos oficial que contiene la información de los servidores públicos que han superado el período de prueba y han adquirido los derechos de carrera administrativa, conforme al artículo 34 de la Ley 909 de 2004. Este registro permite la gestión y control del régimen de carrera.
- Supresión de cargos vacantes definitivas:** Es el procedimiento mediante el cual, con fundamento en estudios técnicos, financieros y jurídicos, se elimina una vacante definitiva de la planta de personal, en atención a las necesidades del servicio, la racionalización del gasto y la eficiencia administrativa.
- Traslado:** Es la provisión de un empleo vacante mediante el cambio de ubicación de un servidor público en servicio activo, siempre que el nuevo cargo tenga funciones afines y exija requisitos equivalentes. También comprende las permutas entre empleados con funciones similares, realizadas dentro de una misma entidad o entre entidades diferentes, previa autorización de las autoridades competentes, conforme al artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.3
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página:


7. PLANTA GLOBAL DE LA ESE y COSTO PROMEDIO DE LA NÓMINA POR MES

SALARIO 2023	N° CARGOS	N°H/ CONT.	INCRE. % 2023	COD.	CARGO	ASIGNACION BASICA 2025	INCRE. % PROYE	TOTAL, MES 2026	N° MESES	TOTAL, AÑO 2026
NIVEL DIRECTIVO										
\$ 6.972.116	1	8	6%	85	Gerente E.S.E	\$ 7.460.164	5%	\$ 7.840.632	12	\$ 94.087.588
\$ 6.972.116	1	8			SUBTOTAL	\$ 7.460.164		\$ 7.840.632		\$ 94.087.588
NIVEL PROFESIONAL										
\$ 6.464.040	1	8	6%	211	médico general	\$ 7.149.818	5%	\$ 7.514.459	12	\$ 90.173.505
\$ 6.464.040	3	24	6%	211	médico general S.S.O.	\$ 7.149.818	5%	\$ 7.514.459	12	\$ 270.520.514
\$ 3.519.758	1	8	6%	211	odontólogo S.S.O.	\$ 3.730.943	5%	\$ 3.921.221	12	\$ 47.054.653
\$ 16.447.838	5	40			SUBTOTAL	\$ 18.030.579		\$ 18.950.139		\$ 407.748.672
NIVEL TECNICO										
\$ 2.813.604	1	8	6%	232	Tec Admón. Estad	\$ 3.010.557	5%	\$ 3.164.095	12	\$ 37.969.145
\$ 2.813.604	1	8			SUBTOTAL	\$ 3.010.557		\$ 3.164.095		\$ 37.969.145
NIVEL ASISTENCIAL										
\$ 2.421.511	2	16	6%	412	auxiliar área (enfermera)	\$ 2.591.016	5%	\$ 2.723.158	12	\$ 65.355.788
\$ 1.736.495	8	64	6%	412	auxiliar de área (promotora)	\$ 1.858.050	5%	\$ 1.952.811	12	\$ 187.469.813
\$ 1.850.263	1	8	6%	487	conductor	\$ 1.979.782	5%	\$ 2.080.751	12	\$ 24.969.011
\$ 1.609.114	1	8	6%	480	Celador	\$ 1.721.752	5%	\$ 1.809.561	12	\$ 21.714.736
\$ 1.560.832	1	8	6%	480	Servicios Generales	\$ 1.670.091	5%	\$ 1.755.266	12	\$ 21.063.188
\$ 9.178.215	13	104			SUBTOTAL	\$ 9.820.691		\$ 10.321.546		\$ 320.572.535
\$ 35.411.773	20	160			TOTAL	\$ 38.321.991		\$ 40.276.413		\$ 860.377.940

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.3
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página:

8. METODOLOGIA

- La metodología para la formulación y ejecución del Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se fundamenta en la normatividad vigente en materia de empleo público y gestión del talento humano, y se articula de manera directa con el Plan Anual de Vacantes aprobado para la vigencia 2026. Este enfoque permite garantizar la provisión oportuna de los empleos, la continuidad en la prestación del servicio y la observancia del principio de mérito.
- En desarrollo de esta metodología, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, efectuado por el Representante Legal de la Entidad, previa verificación del cumplimiento de los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del cargo, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la reglamentan.
- Los empleos correspondientes a cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva, tales como Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistencial, serán provistos de manera transitoria a través de las figuras de encargo o nombramiento provisional, según corresponda, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y el Plan Anual de Vacantes de la Entidad.
- De acuerdo con lo previsto en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, el encargo constituye un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa y se aplica para la provisión temporal de vacancias definitivas o temporales. En consecuencia, no podrán ser objeto de encargo los funcionarios que se encuentren en período de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o vinculados bajo otra naturaleza distinta a la carrera administrativa.
- En los eventos en los cuales no se cuente con servidores de carrera administrativa que cumplan los requisitos para ser encargados, los empleos serán provistos mediante nombramiento provisional, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y en observancia de la normatividad vigente. Esta medida se adopta como mecanismo excepcional y transitorio, orientado a garantizar la continuidad del servicio y el adecuado funcionamiento de la Entidad.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO - 2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.3
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página:

9. APROBACIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia para la vigencia 2026 fue elaborado en cumplimiento de la normatividad vigente y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y será sometido a aprobación por parte del Representante Legal de la Entidad, conforme a las competencias legales y estatutarias.

Una vez aprobado, el presente Plan entrará en vigencia a partir de su expedición, será de obligatorio cumplimiento para las dependencias responsables de la gestión del talento humano y servirá como instrumento orientador para la planeación, provisión y administración del recurso humano durante la vigencia 2026. Asimismo, será publicado en la página web institucional, en cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información pública.



GRECY SALAS PÉREZ
GERENTE

PROYECTÓ	APROBÓ
NOMBRE(S): FAM A SU SERVICIO	NOMBRE(S): GRECY SALAS PÉREZ
CONTRATISTA	CARGO (S): GERENTE