

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Contenido

Introducción	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos	3
Marco Normativo	3
Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	4
Alcance	6
Responsables.....	6
Diagnóstico	7
Estrategias y líneas de acción	9
Plan de Acción	12
Indicadores	13
Recursos.....	15
Seguimiento y evaluación	16
Riesgos asociados al Plan	17
Vigencia	19
Control de cambios.....	20
Aprobación	20

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal es un instrumento de planeación institucional que orienta la identificación, análisis y proyección de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano requeridas para el cumplimiento de la misión institucional y la adecuada prestación de los servicios de salud, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este plan tiene como finalidad anticipar las necesidades de personal derivadas de la dinámica organizacional, los cambios en la planta de personal, las vacancias definitivas y temporales, los retiros por pensión, las situaciones administrativas y las exigencias propias del modelo de atención en salud, permitiendo a la entidad adoptar decisiones oportunas y técnicamente sustentadas para la provisión, permanencia y desarrollo del talento humano.

En el marco del MIPG, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula principalmente con la Dimensión de Talento Humano, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión estratégica del personal, la aplicación del principio del mérito, la continuidad del servicio y el mejoramiento del desempeño institucional. Así mismo, el plan se integra con los demás instrumentos de planeación del hospital, en especial con el Plan de Acción institucional y el Plan Anual de Vacantes, garantizando coherencia, complementariedad y alineación estratégica.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye, además, una herramienta fundamental para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, al facilitar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones orientadas a asegurar la disponibilidad de personal idóneo, suficiente y oportunamente provisto. Su implementación y seguimiento periódico permiten identificar brechas, gestionar riesgos asociados a la insuficiencia de personal y promover acciones de mejora continua que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

Objetivo General

Planificar de manera anticipada, integral y técnica las necesidades de recursos humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, mediante el análisis y proyección de la planta de personal, las vacancias, los retiros y las demandas del servicio, con el fin de garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo, suficiente y oportunamente provisto, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, la continuidad y calidad de la prestación de los servicios de salud y el fortalecimiento del desempeño organizacional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual de la planta de personal del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, identificando la distribución de los empleos, los tipos de vinculación y las vacancias existentes, como insumo para la planeación del talento humano.
- Identificar y proyectar las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, considerando los retiros previstos, las situaciones administrativas y las exigencias del modelo de atención en salud.
- Definir estrategias institucionales orientadas a la provisión oportuna de los empleos, de conformidad con la normatividad vigente, garantizando la aplicación del principio de mérito y la continuidad del servicio.
- Articular el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el Plan Anual de Vacantes y los demás instrumentos de planeación institucional, asegurando coherencia y alineación estratégica.
- Fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano mediante el uso de información actualizada, confiable y verificable sobre la planta de personal y las necesidades del servicio.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el cumplimiento de las acciones previstas en el plan e implementar acciones de mejora continua en la gestión del talento humano.

Marco Normativo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se sustenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula la función pública, la gestión del talento humano y la planeación institucional en las entidades del Estado, así como en los lineamientos técnicos emitidos por las autoridades competentes. Entre las principales normas que lo soportan se destacan:

- **Constitución Política de Colombia**, en especial los artículos 2, 123, 125 y 209, que establecen los principios que rigen la función administrativa, el acceso a los empleos públicos, el mérito y la responsabilidad de los servidores públicos.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano en el Estado.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

- **Ley 1960 de 2019**, que modifica la Ley 909 de 2004 y fortalece los mecanismos de provisión de empleos mediante encargo y concurso de méritos.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público, la provisión de cargos, la carrera administrativa y la planeación del talento humano.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, estableciendo la obligación de articular la gestión del talento humano con la planeación estratégica y el desempeño institucional.
- **Decreto 612 de 2018**, que define los lineamientos para la integración de los planes institucionales y establece el Plan de Previsión de Recursos Humanos como uno de los instrumentos de planeación obligatorios para las entidades públicas.
- **Lineamientos y guías del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**, relacionados con la planeación estratégica del talento humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes y la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Normatividad especial del sector salud** aplicable a las Empresas Sociales del Estado, en lo relacionado con la organización de la planta de personal, la prestación de los servicios de salud y la gestión del talento humano.

El presente marco normativo orienta la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, garantizando su coherencia con el ordenamiento jurídico vigente, los principios de mérito, eficiencia y transparencia, y los objetivos estratégicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se articula de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en tanto constituye un instrumento fundamental para la planeación estratégica del talento humano y el fortalecimiento del desempeño institucional, en concordancia con los principios de eficiencia, mérito, transparencia y mejora continua.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Dimensiones del MIPG a las que aporta el plan

El presente plan aporta principalmente a las siguientes dimensiones del MIPG:

- **Dimensión de Talento Humano**, al orientar la planeación, provisión y gestión del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional, promoviendo la idoneidad, estabilidad y desarrollo del talento humano.
- **Dimensión de Gestión con Valores para Resultados**, en la medida en que contribuye a la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, mediante la disponibilidad oportuna de recursos humanos suficientes y competentes.

Políticas de gestión y desempeño institucional relacionadas

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula de manera directa con las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional del MIPG:

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, al establecer acciones orientadas a la planeación anticipada de las necesidades de personal, la provisión conforme al principio de mérito y la alineación del talento humano con los objetivos institucionales.
- **Política de Planeación Institucional**, al integrarse con el Plan de Acción institucional y los demás planes del Decreto 612 de 2018, asegurando coherencia y alineación estratégica.
- **Política de Control Interno**, al identificar y gestionar riesgos asociados a la insuficiencia o inadecuada provisión del talento humano y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación.

Contribución del plan a los objetivos estratégicos institucionales

La implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, al garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo y suficiente para la operación de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, fortaleciendo la capacidad institucional para prestar servicios de salud con oportunidad, calidad y continuidad.

Así mismo, el plan apoya la sostenibilidad institucional y la mejora del desempeño organizacional, al facilitar la toma de decisiones informadas en materia de gestión del talento humano y promover la alineación entre la planeación del personal y las prioridades estratégicas del hospital.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tiene como ámbito de aplicación la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, abarcando los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

El plan involucra de manera directa al Proceso de Gestión del Talento Humano, como dependencia líder de su formulación, ejecución y seguimiento, y de manera articulada a la Gerencia, las subgerencias, las coordinaciones asistenciales y administrativas y las demás dependencias del hospital, en cuanto a la identificación de necesidades de personal, la planeación de vacantes y la provisión oportuna de los empleos requeridos para la operación institucional.

La población objetivo del Plan de Previsión de Recursos Humanos está constituida por los empleos públicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, así como por los servidores públicos que los ocupan y los aspirantes que, de conformidad con la normatividad vigente, pueden participar en los procesos de provisión de cargos, garantizando la aplicación del principio de mérito y la igualdad de oportunidades.

El período de ejecución del plan corresponde a la vigencia anual para la cual es formulado, sin perjuicio de que pueda ser objeto de ajustes o actualizaciones durante su desarrollo, como resultado de cambios en la planta de personal, modificaciones normativas, necesidades del servicio o decisiones institucionales que impacten la gestión del talento humano.

Responsables

La formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se desarrollará bajo un esquema de responsabilidades claramente definidas, que garantice la articulación institucional, el cumplimiento normativo y la toma de decisiones oportunas en materia de gestión del talento humano.

Dependencia líder del plan

La **Oficina / Proceso de Gestión del Talento Humano** será la dependencia líder del Plan de Previsión de Recursos Humanos, responsable de coordinar su formulación, consolidar la información requerida, ejecutar las acciones previstas, realizar el seguimiento periódico y proponer los ajustes que resulten necesarios durante la vigencia del plan.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Dependencias de apoyo

Para el cumplimiento de los objetivos del plan, se contará con el apoyo y articulación de las siguientes dependencias:

- **Gerencia**, como instancia directiva encargada de orientar, avalar y tomar decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del talento humano.
- **Subgerencias y coordinaciones asistenciales y administrativas**, responsables de identificar y reportar oportunamente las necesidades de personal de sus áreas.
- **Área Financiera**, encargada de articular la planeación del recurso humano con la disponibilidad presupuestal.
- **Oficina de Planeación**, en lo relacionado con la articulación del plan con los demás instrumentos de planeación institucional.
- **Oficina de Control Interno**, como instancia de seguimiento, evaluación y acompañamiento en la gestión del riesgo y la mejora continua.

Roles y responsabilidades generales

Las principales responsabilidades asociadas a la ejecución y seguimiento del plan son las siguientes:

- Identificar y actualizar periódicamente la información relacionada con la planta de personal, vacantes y necesidades de recurso humano.
- Proponer y ejecutar estrategias para la provisión oportuna de los empleos, conforme a la normatividad vigente.
- Articular el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Acción institucional.
- Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de las acciones definidas y al comportamiento de los indicadores del plan.
- Informar a la alta dirección sobre los avances, resultados y riesgos asociados a la gestión del recurso humano.

Proponer e implementar acciones de mejora continua cuando se identifiquen desviaciones o situaciones que afecten el cumplimiento de los objetivos del plan.

Diagnóstico

El diagnóstico del Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se fundamenta en el análisis del estado actual de la planta de personal, las vacantes existentes, las necesidades cuantitativas y cualitativas

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

identificadas y la proyección de retiros, constituyéndose en el soporte técnico para la formulación de las estrategias y acciones del presente plan.

Estado actual de la planta de personal

La planta de personal del Hospital San Juan de Dios de Yarumal está conformada por empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, distribuidos en áreas misionales, estratégicas y de apoyo, cuya adecuada provisión resulta determinante para la prestación de los servicios de salud.

Tabla 1. Estado actual de la Planta de Personal

Nivel jerárquico	Tipo de vinculación	Número de cargos	Cargos ocupados	Cargos vacantes
Directivo	Periodo fijo	1	1	0
Directivo	Libre nombramiento	2	2	0
Profesional	Periodo fijo	1	1	0
Técnico	N/A	0	0	0
Asistencial	Carrera administrativa	3	1	2
Asistencial	Provisionalidad	5	5	0
Total		12	10	2

Esta información permite identificar la capacidad instalada de talento humano y constituye la base para la previsión de necesidades futuras.

Vacantes existentes en la planta de personal

Del análisis realizado por el Proceso de Gestión del Talento Humano se identifican vacantes definitivas y temporales que impactan la operación institucional y requieren planeación anticipada para su provisión.

Tabla 2. Vacantes existentes

Cargo	Nivel	Tipo de vacante	Área
Auxiliar administrativo	Asistencial	Definitiva	Área administrativa
Vacunador	Asistencial	Definitiva	Área asistencial.
Total vacantes	2		

Estas vacantes se articulan directamente con el Plan Anual de Vacantes, constituyéndose en un insumo clave para la previsión del recurso humano.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano

El análisis institucional evidencia necesidades tanto cuantitativas como cualitativas, asociadas al fortalecimiento de la atención en salud, la continuidad del servicio y el cumplimiento de los estándares normativos.

Tabla 3. Necesidades de recurso humano

Área / Proceso	Tipo de necesidad	Cargo requerido	Justificación
Área asistencial	Cuantitativa	Auxiliar de enfermería	Incremento de demanda del servicio
Área administrativa	Cualitativa	Profesional universitario	Requerimiento de competencias específicas
Área estratégica	Cualitativa	Técnico	Fortalecimiento institucional

Proyección de retiros y situaciones administrativas

Como parte del ejercicio de previsión, se identifican posibles retiros por pensión, edad de retiro forzoso u otras situaciones administrativas que pueden generar nuevas vacantes durante la vigencia.

Tabla 4. Proyección de retiros

Cargo	Área	Tipo de retiro	Vigencia estimada
Auxiliar administrativo	Asistencial	Pensión	Vigencia actual
Auxiliar de enfermería	Asistencial	Pensión	Vigencia actual
Subgerente Administrativa y Financiera	Directivo	Pensión	Vigencia actual

Esta proyección permite anticipar acciones de provisión y mitigar riesgos asociados a la falta de personal.

Con este diagnóstico se evidencia la necesidad de implementar estrategias orientadas a fortalecer la planeación del recurso humano, garantizar la provisión oportuna de los empleos y reducir los riesgos que puedan afectar la prestación del servicio.

Estrategias y líneas de acción

Con base en el diagnóstico realizado, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal define las siguientes estrategias institucionales y líneas de acción para orientar la previsión del recurso humano, garantizar la provisión oportuna de los empleos y fortalecer la gestión estratégica del talento humano, en coherencia con la normatividad vigente y las necesidades del servicio.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Estrategias institucionales para la previsión del recurso humano

Estrategia 1. Planeación anticipada y estratégica del recurso humano

Orientada a fortalecer la capacidad institucional para anticipar las necesidades de personal, considerando la situación actual de la planta, las vacantes existentes y las proyecciones de retiro.

Líneas de acción:

- Análisis periódico de la planta de personal y las vacantes.
- Identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano.
- Articulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos con el Plan Anual de Vacantes.

Estrategia 2. Implementación de medidas internas de provisión de empleos

Dirigida a optimizar el uso de los mecanismos internos permitidos por la normatividad, garantizando la continuidad del servicio mientras se adelantan procesos definitivos de provisión.

Tabla 5. Medidas internas de provisión

Medida interna	Descripción	Aplicación	Observaciones
Encargo	Asignación temporal de funciones a servidor de carrera	Cargos vacantes temporal o definitivamente	Conforme a Ley 909 de 2004
Reubicación interna	Redistribución de personal según necesidades del servicio	Áreas asistenciales y administrativas	Según competencias del servidor
Redistribución de cargas laborales	Ajuste temporal de funciones	Procesos críticos	Medida transitoria

Estas medidas se aplicarán de manera excepcional y temporal, respetando el principio de mérito y las disposiciones legales vigentes.

Estrategia 3. Implementación de medidas externas de provisión de empleos

Orientada a garantizar la provisión definitiva de los empleos, reduciendo la dependencia de mecanismos transitorios y fortaleciendo la estabilidad de la planta de personal.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Tabla 6. Medidas externas de provisión

Medida externa	Entidad competente	Aplicación	Observaciones
Concurso de méritos	Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC	Provisión definitiva de empleos de carrera	Según cronograma CNSC
Nombramiento provisional	Hospital / Autoridad competente	Cuando no exista lista de elegibles	Medida excepcional
Reporte de vacantes a la OPEC	CNSC	Vacantes definitivas	Obligatorio

Estrategia 4. Articulación institucional y fortalecimiento de la gestión del talento humano

Busca asegurar la coherencia entre la planeación del recurso humano, la disponibilidad presupuestal y los objetivos estratégicos institucionales.

Líneas de acción:

- Coordinación permanente entre Talento Humano, Planeación y el área Financiera.
- Presentación periódica de información a la alta dirección.
- Integración del plan con los instrumentos de planeación institucional.

Estrategia 5. Gestión del riesgo y mejora continua

Enfocada en identificar, prevenir y mitigar los riesgos asociados a la insuficiencia o inadecuada provisión del recurso humano.

Líneas de acción:

- Identificación y actualización de riesgos.
- Implementación de acciones preventivas.
- Seguimiento y evaluación periódica del plan.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Plan de Acción

Estrategia	Actividad	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin	Producto / Entregable	Indicador
Fortalecimiento de la planeación estratégica del recurso humano	Actualizar el inventario de la planta de personal, vacantes y modalidades de vinculación	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Inventario actualizado de planta y vacantes	% de actualización del inventario de personal
Fortalecimiento de la planeación estratégica del recurso humano	Identificar y proyectar retiros por pensión y otras situaciones administrativas	Gestión del Talento Humano	Enero	Marzo	Informe de proyección de retiros	Número de proyecciones realizadas
Provisión oportuna y conforme a la normatividad de los empleos	Priorizar los cargos críticos para la prestación del servicio	Gestión del Talento Humano / Gerencia	Enero	Febrero	Listado de cargos críticos priorizados	% de cargos críticos identificados
Provisión oportuna y conforme a la normatividad de los empleos	Gestionar la provisión de vacantes conforme a la normatividad vigente	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Vacantes provistas conforme a ley	% de vacantes provistas
Reducción de la dependencia de provisiones transitorias	Realizar seguimiento a encargos y nombramientos provisionales	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Informe de seguimiento a provisiones transitorias	Número de seguimientos realizados
Reducción de la dependencia de provisiones transitorias	Reportar oportunamente las vacantes a la OPEC	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Reportes realizados a la OPEC	% de vacantes reportadas oportunamente
Articulación institucional y fortalecimiento	Articular el Plan de Previsión con	Gestión del Talento	Enero	Marzo	Planes articulados	Número de planes articulados

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

o de la toma de decisiones	el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Acción institucional	Humano / Planeación			y validados	
Gestión del riesgo y mejora continua	Identificar y actualizar los riesgos asociados a la gestión del recurso humano	Gestión del Talento Humano / Control Interno	Enero	Junio	Mapa de riesgos actualizado	% de riesgos identificados y gestionados
Gestión del riesgo y mejora continua	Realizar seguimiento y evaluación al cumplimiento del plan	Gestión del Talento Humano	Junio	Diciembre	Informes de seguimiento	% de cumplimiento del plan

Indicadores

Los indicadores definidos para el Plan de Previsión de Recursos Humanos permiten medir el nivel de ejecución de las acciones previstas, los productos generados, los resultados obtenidos y el impacto del plan sobre la gestión institucional del talento humano, facilitando el seguimiento, la evaluación y la toma de decisiones.

INDICADORES DE GESTIÓN				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Porcentaje de actualización del inventario de personal	$\frac{\text{(Número de actualizaciones realizadas / Número de actualizaciones programadas)} \times 100}{100}$	Trimestral	Inventario de planta de personal, reportes de Talento Humano	100 %
Porcentaje de vacantes gestionadas conforme a la normatividad	$\frac{\text{(Vacantes gestionadas conforme a la norma / Total de vacantes identificadas)} \times 100}{100}$	Trimestral	Actos administrativos, registros de provisión	$\geq 90 \%$
Seguimiento a provisiones transitorias	Número de seguimientos realizados	Semestral	Informes de seguimiento	≥ 2 seguimientos por vigencia
INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE	META

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004	
			VERSIÓN: 06	
			FECHA: 13/01/2026	

			VERIFICACIÓN	SUGERIDA
Informe de proyección de necesidades de recurso humano elaborado	Número de informes elaborados	Anual	Informe técnico de proyección	1 informe
Cargos críticos priorizados	$(\text{Número de cargos críticos identificados} / \text{Total de cargos}) \times 100$	Anual	Listado de cargos críticos	100 %
Vacantes reportadas oportunamente a la OPEC	$(\text{Vacantes reportadas oportunamente} / \text{Total de vacantes}) \times 100$	Trimestral	Reportes OPEC	$\geq 95 \%$
INDICADORES DE PRODUCTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Porcentaje de vacantes provistas	$(\text{Vacantes provistas} / \text{Total de vacantes identificadas}) \times 100$	Semestral	Registros de provisión, actos administrativos	$\geq 85 \%$
Reducción de la duración de provisiones transitorias	$(\text{Duración promedio periodo anterior} - \text{Duración promedio periodo actual})$	Anual	Registros de encargo y provisionalidad	Tendencia a la reducción
Continuidad del servicio asociada a disponibilidad de personal	$(\text{Procesos sin afectación por falta de personal} / \text{Total de procesos críticos}) \times 100$	Anual	Informes de gestión	$\geq 95 \%$
INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Fortalecimiento de la planeación del recurso humano	Evaluación cualitativa del nivel de madurez de la planeación	Anual	Informes MIPG, autoevaluaciones	Mejora frente a vigencia anterior
Cumplimiento del principio de mérito en la provisión de empleos	$(\text{Empleos provistos conforme a mérito} / \text{Total de empleos})$	Anual	Registros de provisión, CNSC	100 %

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

	provistos) × 100			
Contribución del talento humano al desempeño institucional	Evaluación del desempeño institucional asociada a disponibilidad de personal	Anual	Informes de gestión institucional	Tendencia positiva

Recursos

Para la adecuada ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, se requiere la disposición y articulación de recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos, que permitan garantizar el cumplimiento de las acciones previstas y el logro de los objetivos definidos.

❖ Recursos humanos

El plan contará con la participación del talento humano vinculado a las siguientes dependencias y roles:

- Personal del Proceso de Gestión del Talento Humano, responsable de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan.
- Equipo directivo del hospital (Gerencia y subgerencias), encargado de la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del recurso humano.
- Servidores públicos de las diferentes áreas asistenciales y administrativas, quienes aportan información para la identificación de necesidades de personal.
- Personal de apoyo de las áreas de Planeación, Financiera y Control Interno, en lo relacionado con la articulación institucional, la disponibilidad presupuestal y el seguimiento al plan.

❖ Recursos financieros

La ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos se financiará con los recursos asignados en el presupuesto del Hospital San Juan de Dios de Yarumal para gastos de personal, de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia y las disposiciones legales vigentes.

La asignación y ejecución de los recursos financieros se realizará de manera articulada con el área financiera, priorizando la provisión de cargos críticos y garantizando el uso eficiente y responsable de los recursos públicos.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

❖ **Recursos técnicos y tecnológicos**

Para el desarrollo y seguimiento del plan, el hospital dispondrá de los siguientes recursos técnicos y tecnológicos:

- Sistemas de información y bases de datos institucionales para la gestión de la planta de personal y las vacantes.
- Herramientas ofimáticas y de análisis (hojas de cálculo, bases de datos y aplicaciones institucionales) para el control, seguimiento y reporte de la información.
- Equipos de cómputo y medios tecnológicos necesarios para la consolidación y análisis de la información del recurso humano.
- Soporte tecnológico institucional que garantice la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se realizarán de manera sistemática y periódica, con el propósito de verificar el grado de cumplimiento de las acciones previstas, evaluar los resultados obtenidos y facilitar la toma de decisiones orientadas a la mejora continua de la gestión del talento humano.

❖ **Seguimiento periódico**

El seguimiento al plan estará a cargo del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual realizará revisiones periódicas al avance del Plan de Acción y al comportamiento de los indicadores definidos, con una frecuencia trimestral o semestral, según la naturaleza de las actividades.

Este seguimiento incluirá la verificación del cumplimiento de las actividades programadas, el análisis de las desviaciones identificadas y la actualización de la información relacionada con la planta de personal, las vacantes y las proyecciones de recurso humano.

❖ **Evaluación de avances y cumplimiento**

La evaluación del plan se realizará con base en el análisis de los indicadores de gestión, producto, resultado e impacto, permitiendo determinar el nivel de avance en el cumplimiento de los objetivos definidos y la efectividad de las estrategias implementadas.

La evaluación tendrá un enfoque preventivo y correctivo, orientado a identificar oportunidades de mejora y a fortalecer la planeación del recurso humano, en

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

❖ **Reporte de resultados**

Los resultados del seguimiento y la evaluación del Plan de Previsión de Recursos Humanos serán reportados periódicamente a la alta dirección del hospital, a través de informes de gestión, y se presentarán ante las instancias institucionales correspondientes, tales como el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Así mismo, la información generada servirá de insumo para atender requerimientos de los órganos de control y de las entidades competentes, garantizando la trazabilidad, transparencia y oportunidad en el reporte de la información.

❖ **Acciones de mejora**

Con base en los resultados del seguimiento y la evaluación, se definirán e implementarán acciones de mejora cuando se identifiquen desviaciones, riesgos o situaciones que afecten el cumplimiento de los objetivos del plan.

Estas acciones podrán incluir ajustes al Plan de Acción, fortalecimiento de los mecanismos de provisión, actualización de los indicadores o modificaciones al plan, las cuales deberán ser debidamente justificadas, documentadas y aprobadas por la autoridad competente, en el marco de la mejora continua de la gestión del talento humano.

Riesgos asociados al Plan

La ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos puede verse afectada por riesgos de carácter estratégico, operativo, administrativo y legal, los cuales deben ser gestionados de manera preventiva, en articulación con el Sistema de Control Interno y el mapa de riesgos institucional, con el fin de garantizar la disponibilidad oportuna de talento humano y la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

A continuación, se identifican los principales riesgos asociados al plan, sus causas, consecuencias y acciones generales de mitigación:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Riesgo	Causa	Consecuencia	Acciones de mitigación	Responsable
Planeación insuficiente del recurso humano	Falta de análisis prospectivo de vacantes, retiros y necesidades del servicio	Déficit de personal y afectación de la continuidad y calidad de los servicios de salud	Actualización periódica del diagnóstico de personal, proyección de retiros y necesidades, articulación con el Plan Anual de Vacantes	Gestión del Talento Humano
No provisión oportuna de empleos requeridos	Retrasos en los procesos de provisión y en la toma de decisiones institucionales	Sobrecarga laboral, disminución del desempeño institucional y riesgos operativos	Planeación anticipada de la provisión, priorización de cargos críticos, seguimiento a los tiempos de provisión	Gestión del Talento Humano / Gerencia
Incumplimiento de la normatividad en la provisión de empleos	Desconocimiento o aplicación inadecuada de la normativa de empleo público y carrera administrativa	Riesgos legales, disciplinarios y sancionatorios para la entidad	Verificación permanente del marco normativo, capacitación al personal responsable, acompañamiento de Control Interno	Gestión del Talento Humano / Control Interno
Dependencia prolongada de mecanismos de provisión transitoria	Demoras en concursos de méritos o en el reporte oportuno de vacantes	Inestabilidad en la planta de personal y observaciones de entes de control	Seguimiento a encargos y provisionalidades, reporte oportuno de vacantes a la OPEC, gestión ante la autoridad competente	Gestión del Talento Humano
Información desactualizada o inconsistente sobre la planta de personal	Falta de actualización periódica de bases de datos e inventarios de personal	Decisiones inadecuadas de planeación y provisión de empleos	Actualización periódica de la información, validación con las áreas y controles de calidad de la información	Gestión del Talento Humano

La gestión de estos riesgos será objeto de seguimiento permanente en el marco del Sistema de Control Interno, y las acciones de mitigación podrán ajustarse de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

acuerdo con los resultados del seguimiento, los cambios normativos y las necesidades del servicio.

Vigencia

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tendrá una vigencia anual, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de la respectiva anualidad para la cual es formulado, en concordancia con el Plan de Acción institucional y los demás instrumentos de planeación del Decreto 612 de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, el plan podrá ser actualizado o ajustado durante su vigencia cuando se presenten cambios en la planta de personal, modificaciones normativas, variaciones en las necesidades del servicio, disposiciones de los órganos de control o decisiones institucionales que impacten la gestión del talento humano, garantizando en todo caso la debida justificación técnica, la trazabilidad de los cambios y la aprobación por la autoridad competente.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-004
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Control de cambios

Fecha	Versión	Páginas Afectadas	Descripción del contenido
28/01/2021	01	Todo el documento	Actualización del documento
18/01/2022	02	Todo el documento	Actualización del documento
28/01/2023	03	Todo el documento	Actualización del documento
04/01/2024	04	Todo el documento	Actualización del documento
31/01/2025	05	Todo el documento	Actualización del documento
13/01/2026	06	Todo el documento	Actualización del documento

Aprobación

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Jorge Armando Patiño Medina – Yenny Alexandra Herrera Agudelo – Ana Maria Yepes Torres	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Coordinador Oficina Jurídica – Profesional de Calidad – Apoyo de Calidad	Gerente