

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 1 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028



ENERO DE 2026

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 2 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. ALCANCE	5
4. OBJETIVOS	6
4.1. Objetivo General	6
4.1. Objetivos Específicos	6
5. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL	7
5.1. Marco Legal	7
5.2 Marco Conceptual	7
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	10
7. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	11
7.1. Caracterización de la Planta de Personal	11
7.2. Análisis de Suficiencia del Talento Humano	12
7.3. Análisis de Competencias Laborales	12
7.4. Análisis de Vacancias y Estabilidad del Talento Humano	12
7.5. Análisis de Riesgos Asociados al Talento Humano	13
8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO	13
8.1. Análisis de la Planta de Personal Actual	13
8.2. Identificación de Factores que Inciden en la Demanda de Talento Humano	13
8.3. Análisis de Vacancias y Riesgos de Desabastecimiento de Personal	14
8.4. Proyección de Necesidades de Talento Humano	14
8.5. Articulación con los Instrumentos de Planeación Institucional	14
8.6. Seguimiento y Actualización del Plan	14
9. INDICADORES	15
10. RESPONSABLES DEL PLAN	16
11. CONCLUSIONES	16
12. BIBLIOGRAFÍA	18

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 3 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01 Código: 09_OD_002

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se formula como un instrumento estratégico de gestión, orientado a proyectar de manera técnica, oportuna y eficiente las necesidades de recurso humano requeridas para garantizar el cumplimiento de las funciones misionales, el fortalecimiento de la capacidad operativa y el logro de los objetivos institucionales.

Este documento tiene como propósito identificar, evaluar y anticipar las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano, en armonía con el Plan Estratégico Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028, el portafolio de servicios, la capacidad instalada, las cargas laborales y las proyecciones de crecimiento del hospital, considerando los factores internos y externos que inciden en la gestión del empleo público en el sector salud.

El plan busca garantizar la disponibilidad, suficiencia y permanencia de personal idóneo, conforme a los perfiles definidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, y orientar su vinculación y gestión bajo los principios de mérito, equidad, eficiencia, transparencia y sostenibilidad financiera, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, el Decreto 612 de 2018 y demás normas concordantes.

Así mismo, el Plan de Previsión de Talento Humano se constituye en el insumo técnico para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la planeación del empleo público, la evaluación de la suficiencia de la planta de personal, la proyección presupuestal del recurso humano y la formulación de estrategias de ingreso, permanencia, desarrollo, capacitación, bienestar e incentivos, articulando de manera coherente la planeación del talento humano con la planeación institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. De este ejercicio se deriva el Plan Anual de Vacantes como instrumento operativo independiente para la gestión de los empleos vacantes.

En este sentido, el Plan de Previsión de Talento Humano se articula de manera directa con el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2026, permitiendo que las necesidades identificadas en materia de personal se traduzcan en acciones concretas, responsables definidos, recursos asignados e indicadores de seguimiento, garantizando la trazabilidad entre la planeación estratégica y la ejecución operativa, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 4 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

2. JUSTIFICACIÓN

La gestión estratégica del talento humano constituye un pilar fundamental para el cumplimiento de los fines misionales de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ y para el sostenimiento de un servicio de salud que responda a criterios de calidad, oportunidad, eficiencia, seguridad del paciente y humanización de la atención.

En este contexto, el Plan de Previsión de Talento Humano se consolida como una herramienta estratégica que permite anticipar, analizar y proyectar las necesidades presentes y futuras del recurso humano, con el propósito de garantizar que la institución cuente con personal suficiente, idóneo y competente para responder a la demanda actual y proyectada de los servicios de salud, en coherencia con su capacidad instalada, su portafolio de servicios y sus objetivos institucionales.

Este plan facilita una planeación técnica y sustentada en evidencia, articulada con la planeación estratégica, presupuestal y operativa de la entidad, y se convierte en soporte para la toma de decisiones relacionadas con la suficiencia y composición de la planta de personal, la definición de perfiles y competencias, la evaluación de cargas laborales, la proyección de necesidades de formación y desarrollo, y el fortalecimiento de los procesos de bienestar, incentivos y evaluación del desempeño.

La elaboración del Plan de Previsión de Talento Humano responde a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, el Decreto 612 de 2018 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como instrumento que contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional y al cumplimiento de los principios de eficiencia, mérito, transparencia y sostenibilidad financiera.

Este plan permite identificar oportunamente brechas de talento humano en áreas críticas, analizar escenarios asociados a retiros por jubilación, movilidad interna o cambios en la demanda de servicios, y orientar la formulación de estrategias de desarrollo organizacional que aseguren la continuidad y calidad en la prestación del servicio público de salud, en concordancia con los requerimientos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

Así mismo, el presente plan desarrolla el componente de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, abordando de manera integral las etapas de ingreso, desarrollo y retiro del empleo público, y fortaleciendo la gestión del ciclo de vida del servidor público como eje estratégico para el logro de resultados institucionales y la

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 5 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

generación de valor público.

En consecuencia, el Plan de Previsión de Talento Humano no se limita al cumplimiento de un requisito normativo, sino que se constituye en una herramienta estratégica para asegurar la sostenibilidad del talento humano institucional, fortalecer la capacidad de respuesta del hospital y garantizar la prestación continua y de calidad de los servicios de salud a la población usuaria.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano 2026 de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ comprende la identificación, análisis y proyección de las necesidades de recurso humano requeridas para garantizar la prestación continua, segura y con calidad de los servicios de salud, en coherencia con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la institución.

El plan tiene alcance institucional y aplica a todo el talento humano que presta sus servicios en el hospital, incluyendo:

- Servidores públicos de planta, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción.
- Personal en formación, correspondiente a estudiantes en práctica académica y profesionales en Servicio Social Obligatorio.
- Personal vinculado temporalmente para la atención de situaciones administrativas, tales como vacaciones, licencias, comisiones, encargos u otras figuras legalmente permitidas.
- Talento humano que ingrese o se retire de la institución durante la vigencia del plan, en el marco de los escenarios de análisis y proyección.

El Plan de Previsión de Talento Humano cubre todos los servicios, áreas y procesos del hospital, e incorpora el análisis de factores misionales, asistenciales, administrativos, financieros, legales y operativos que inciden en la disponibilidad, suficiencia y distribución del recurso humano institucional.

Así mismo, este plan se constituye en el insumo técnico para la planeación estratégica del talento humano y la toma de decisiones relacionadas con la evaluación de la suficiencia de personal, la composición y distribución de la planta, la proyección presupuestal del recurso humano, y la definición de estrategias de desarrollo, formación, bienestar y retención del talento humano. De este ejercicio se deriva, como instrumento operativo independiente, el Plan Anual de Vacantes.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 6 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

El alcance del presente plan corresponde a la vigencia 2026; no obstante, su formulación se enmarca en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028 y será objeto de revisión y actualización anual, conforme a la evolución de las necesidades institucionales y a las directrices normativas vigentes.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Establecer una proyección técnica, estratégica y prospectiva de las necesidades de talento humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ para la vigencia 2026, que permita garantizar la suficiencia, idoneidad, disponibilidad y sostenibilidad del recurso humano requerido para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo, en armonía con la planeación institucional, la normatividad vigente y los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4.1. Objetivos Específicos

- Identificar y analizar las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano requeridas para la adecuada prestación de los servicios de salud, considerando el portafolio de servicios, la capacidad instalada y las cargas laborales.
- Evaluar las condiciones actuales de la planta de personal y la dinámica del talento humano, incluyendo factores asociados a movilidad interna, situaciones administrativas, retiros, proyecciones de jubilación y demás variables que inciden en la disponibilidad del recurso humano.
- Definir lineamientos y estrategias de planeación y optimización del talento humano que permitan una adecuada asignación del personal, fortaleciendo la eficiencia operativa y la sostenibilidad institucional.
- Proyectar los requerimientos presupuestales asociados a la gestión del talento humano, como insumo para la planeación financiera y la toma de decisiones institucionales.
- Servir como insumo técnico para la formulación de los planes institucionales de gestión del talento humano, tales como el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la estructura y composición de la planta de personal, en el marco de la gestión del empleo público y de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 7 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

- Contribuir al fortalecimiento institucional y al mejoramiento continuo, asegurando que la E.S.E. Hospital SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ cuente con talento humano suficiente, competente y comprometido con la calidad, la seguridad del paciente y la humanización de la atención en salud.

5. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

5.1. Marco Legal

La formulación del Plan de Previsión de Talento Humano 2026 de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se fundamenta en el siguiente marco normativo, el cual regula la gestión del empleo público, la planeación del talento humano y las obligaciones de las entidades públicas en materia de gestión institucional, particularmente en el sector salud:

- **Constitución Política de Colombia (Art. 209):** Establece que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, moralidad y publicidad.
- **Ley 909 de 2004:** Regula la gestión del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo la previsión del talento humano como parte integral del sistema de gestión del talento.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que regula los instrumentos de planeación de talento humano, incluyendo el Plan de Previsión.
- **Decreto 648 de 2017:** Define las competencias funcionales y organizacionales para el diseño de las plantas de personal, y establece directrices sobre la organización de las entidades estatales.
- **Decreto 612 de 2018:** Reglamenta la articulación de los instrumentos de planeación institucional bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), e impone la obligatoriedad de formular y publicar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Hospital.
- Manual Institucional de Talento Humano.
- Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

5.2 Marco Conceptual

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 8 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

- **CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES (DECRETO 1083 DE 2015. CAPÍTULO 2. FUNCIONES DE LOS EMPLEOS SEGÚN EL NIVEL JERÁRQUICO)**

En el Decreto 1083 de 2015, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional y territorial se encuentran señalados y clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015)

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 9 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la Inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para **asumir**, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o 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 la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la 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 las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004) OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 10 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

6.1. Misión

"Somos una institución pública de salud que ofrece servicios integrales de baja complejidad, junto con algunos servicios complementarios, orientados a las necesidades de una población étnica y diversa. Contamos con un equipo interdisciplinario comprometido con brindar una atención humanizada, aplicando conocimientos científicos y con énfasis en la atención primaria en salud, tanto intra como extramural."

6.2. Visión

"Para el año 2028, seremos una institución líder en la prestación de servicios de salud, reconocida a nivel regional por su atención diferencial, humanizada, oportuna y de calidad. Nos consolidaremos como una entidad competitiva y financieramente sostenible, generando rentabilidad social y bienestar para la comunidad, integrando además la docencia-servicio mediante alianzas estratégicas con las universidades".

6.3. Valores

COMPROMISO: Actuamos con entrega, sentido de pertenencia y lealtad institucional. Cada acción está orientada a cumplir la misión y a asegurar el bienestar de la comunidad.

HONESTIDAD: Priorizamos los intereses de la E.S.E. y la comunidad sobre los personales, actuando con coherencia y en sintonía con el sentido social de la institución.

JUSTICIA: Buscamos la equidad, oportunidad y bienestar para toda la comunidad a través de procesos que aseguren la participación ciudadana.

RECTITUD: Actuamos con prudencia para entender las inquietudes de la comunidad, priorizando siempre el interés público y los intereses del Estado.

TRANSPARENCIA: Todas nuestras acciones son de conocimiento público para fortalecer la relación con la comunidad mediante una comunicación oportuna, eficiente y fluida.

RESPONSABILIDAD: Asumimos con compromiso, seriedad y disciplina el cumplimiento de la normatividad, las metas institucionales y, sobre todo, las necesidades de los usuarios y la comunidad.

SOLIDARIDAD: Actuamos con ayuda mutua y empatía, brindando apoyo a los usuarios, compañeros y a la comunidad en general para fortalecer la cohesión y la confianza.

RESPECTO POR LA DIVERSIDAD Y ENFOQUE DIFERENCIAL: Valoramos y acogemos la riqueza cultural de nuestras comunidades, garantizando una atención inclusiva, equitativa y adaptada a las particularidades de cada población.

ÉTICA: Nuestras acciones se fundamentan en la integridad, coherencia y el cumplimiento de principios morales, asegurando decisiones que generen confianza en la comunidad.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 11 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01 Código: 09_OD_002

7. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

El diagnóstico integral del talento humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ constituye el punto de partida para la formulación del Plan de Previsión de Talento Humano 2026 - 2028, en la medida en que permite analizar la situación actual de la planta de personal, identificar brechas de suficiencia y competencias, y reconocer los riesgos que pueden afectar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de salud.

Este diagnóstico se elabora con base en información institucional disponible, tales como la planta de personal vigente, los manuales de funciones y competencias laborales, el portafolio de servicios, los indicadores de producción y calidad, y los análisis de gestión del talento humano, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Fuentes de información del diagnóstico

El diagnóstico integral del talento humano se soporta en información proveniente de las historias laborales del personal vinculado, la base de datos de planta de personal, los registros del SIGEP, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, los reportes presupuestales institucionales, los análisis de cargas laborales, la programación de turnos asistenciales y los registros de vacancias y situaciones administrativas gestionadas por la Subgerencia Administrativa y Financiera.

7.1. Caracterización de la Planta de Personal

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ cuenta con una planta de personal estructurada para dar cumplimiento a sus funciones misionales, asistenciales, administrativas y de apoyo, de conformidad con la normatividad vigente y la capacidad instalada de la institución.

La caracterización de la planta incluye el análisis de:

- Número total de cargos aprobados en la planta de personal.
- Distribución de cargos por nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).
- Distribución del talento humano por áreas y servicios (asistenciales, administrativos y de apoyo).
- Tipo de vinculación (carrera administrativa y libre nombramiento y remoción).
- Estado de provisión de los cargos (ocupados, vacantes, en encargo o en provisionalidad).

Este análisis permite identificar la estructura actual del talento humano y su

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 12 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

correspondencia con el portafolio de servicios institucional.

7.2. Análisis de Suficiencia del Talento Humano

El análisis de suficiencia del talento humano evalúa la capacidad real de la planta de personal para atender de manera oportuna, continua y segura la demanda de servicios de salud, teniendo en cuenta:

- El volumen de atención por servicio.
- Las cargas laborales asociadas a los procesos asistenciales y administrativos.
- La distribución de turnos y jornadas laborales.
- La cobertura horaria de los servicios críticos.

análisis se evidencia que algunos servicios misionales presentan una alta dependencia del talento humano asistencial, lo que genera riesgos operativos ante ausencias, incapacidades, licencias o vacancias temporales, especialmente en servicios de atención continua.

7.3. Análisis de Competencias Laborales

Este componente permite identificar la correspondencia entre las competencias requeridas por los cargos y las competencias efectivamente disponibles en el talento humano vinculado a la institución.

Se analizan aspectos como:

- Cumplimiento de requisitos de formación y experiencia según el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Necesidades de fortalecimiento de competencias técnicas, clínicas, administrativas y transversales.
- Brechas de conocimiento asociadas a cambios normativos, tecnológicos o del modelo de atención.
- Impacto de dichas brechas en la calidad, seguridad del paciente y eficiencia institucional.

El análisis evidencia la necesidad de fortalecer procesos de capacitación y actualización permanente, especialmente en áreas misionales críticas.

7.4. Análisis de Vacancias y Estabilidad del Talento Humano

Se realiza un análisis de las vacancias actuales y potenciales desde una perspectiva estratégica, considerando:

- Vacancias definitivas y temporales.
- Cargos críticos para la operación institucional.
- Estabilidad laboral del talento humano.
- Situaciones administrativas recurrentes que afectan la continuidad del servicio.

Este análisis permite identificar puntos de vulnerabilidad en la operación de los servicios y

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 13 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01 Código: 09_OD_002

anticipar la necesidad de estrategias de previsión y relevo del talento humano.

7.5. Análisis de Riesgos Asociados al Talento Humano

En el marco del MIPG y del enfoque de gestión del riesgo, se identifican los principales riesgos relacionados con el talento humano, tales como:

- Riesgo de desabastecimiento de personal en servicios críticos.
- Riesgo por concentración de funciones en pocos servidores.
- Riesgo por retiros próximos por **pensión** o edad de retiro forzoso.
- Riesgo por brechas de competencias en áreas estratégicas.
- Riesgo por alta dependencia de modalidades temporales de vinculación.

La identificación de estos riesgos permite orientar la formulación de estrategias preventivas y de mitigación dentro del Plan de Previsión.

8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO

La metodología del Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se orienta a identificar, analizar y proyectar de manera anticipada las necesidades de recurso humano requeridas para garantizar la continuidad, calidad y sostenibilidad de los servicios de salud, en concordancia con la planeación institucional y la normatividad vigente.

Esta metodología se fundamenta en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y se desarrolla a través de las siguientes etapas:

8.1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Se realiza un análisis detallado de la planta de personal vigente, considerando:

- Número de cargos por nivel jerárquico y naturaleza del empleo.
- Distribución del talento humano por áreas, servicios y procesos.
- Tipo de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción).
- Estado de provisión de los cargos (ocupados, vacantes, en encargo o provisionalidad).

Este análisis permite identificar la capacidad real instalada de talento humano frente a la oferta de servicios institucional.

8.2. Identificación de Factores que Inciden en la Demanda de Talento Humano

Se identifican y analizan los factores internos y externos que inciden en las necesidades de

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 14 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01 Código: 09_OD_002

personal, tales como:

- Portafolio de servicios y cambios en la oferta asistencial.
- Capacidad instalada y cargas laborales.
- Proyectos institucionales y planes de mejora.
- Normativa sectorial y exigencias del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.
- Indicadores de producción, oportunidad y calidad en la atención.

8.3. Análisis de Vacancias y Riesgos de Desabastecimiento de Personal

Se evalúan las vacancias actuales y potenciales, así como los riesgos asociados a:

- Retiros por pensión o edad de retiro forzoso.
- Movilidad interna.
- Situaciones administrativas recurrentes.
- Dependencia de cargos críticos para la operación de los servicios.

Este análisis permite anticipar escenarios de riesgo que puedan afectar la continuidad del servicio.

8.4. Proyección de Necesidades de Talento Humano

Con base en los análisis anteriores, se proyectan las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano para la vigencia 2026, considerando:

- Perfil requerido por servicio y proceso.
- Competencias laborales necesarias.
- Impacto presupuestal de las necesidades identificadas.
- Priorización de cargos críticos y misionales.

8.5. Articulación con los Instrumentos de Planeación Institucional

El Plan de Previsión de Talento Humano se articula con:

- Plan Estratégico Institucional.
- Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Capacitación.
- Plan de Bienestar.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planeación presupuestal.

Esta articulación garantiza coherencia entre la planeación del recurso humano y los objetivos institucionales.

8.6. Seguimiento y Actualización del Plan

El Plan de Previsión de Talento Humano será objeto de seguimiento periódico y actualización anual, o cuando se presenten cambios significativos en la estructura

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 15 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

organizacional, el portafolio de servicios o la normativa aplicable, con el fin de mantener su pertinencia y utilidad como instrumento estratégico.

Los resultados de la metodología de provisión definida en el presente plan constituyen el insumo principal para la formulación, actualización y ejecución del Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, garantizando coherencia entre la planeación del talento humano y la provisión efectiva de los empleos públicos.

9. INDICADORES

Con el fin de realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Previsión de Talento Humano 2026 - 2028, la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ establecerá indicadores que permitan medir el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan, la efectividad de las estrategias de provisión y el impacto de las acciones implementadas sobre la suficiencia, idoneidad y disponibilidad del talento humano.

Los indicadores definidos para el seguimiento del Plan de Previsión de Talento Humano permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, medir la suficiencia y estabilidad del recurso humano, y apoyar la toma de decisiones gerenciales. Estos indicadores serán monitoreados periódicamente y reportados en el marco del seguimiento al Plan de Acción Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Indicador	Fórmula	Frecuencia de medición	Meta 2026
Nivel de suficiencia del talento humano	$(\text{Número de cargos cubiertos} / \text{Número de cargos requeridos según proyección}) \times 100$	Semestral	$\geq 90 \%$
Cobertura de cargos críticos	$(\text{Cargos críticos cubiertos} / \text{Total de cargos críticos identificados}) \times 100$	Trimestral	100 %
Vacancias proyectadas gestionadas	$(\text{Vacancias proyectadas gestionadas} / \text{Total de vacancias proyectadas}) \times 100$	Anual	$\geq 90 \%$
Riesgos de talento humano mitigados	$(\text{Riesgos mitigados} / \text{Riesgos identificados}) \times 100$	Semestral	$\geq 80 \%$
Articulación con el Plan Anual de Vacantes	$(\text{Acciones del Plan de Vacantes soportadas en el Plan de Previsión} / \text{Total de acciones del Plan de Vacantes}) \times 100$	Anual	100 %

Estos indicadores permitirán a la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ monitorear el avance del plan, tomar decisiones correctivas a tiempo y

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 16 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01 Código: 09_OD_002

demostrar efectividad en la gestión del recurso humano, en armonía con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

10. RESPONSABLES DEL PLAN

La implementación, seguimiento, control y evaluación del Plan de Previsión de Talento Humano 2026 -2028 estarán a cargo de las siguientes instancias directivas de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, de conformidad con la estructura organizacional y las competencias asignadas:

- **Gerencia:** Responsable de la dirección estratégica del plan, la toma de decisiones de alto nivel, la expedición de los actos administrativos necesarios para su ejecución, la aprobación de los recursos requeridos y la adopción de medidas orientadas a garantizar la adecuada provisión del talento humano, en coherencia con los objetivos institucionales y la normatividad vigente.
- **Técnica de recursos humanos:** Encargada de la coordinación operativa del plan, la gestión de los procesos de provisión de cargos, el seguimiento a los procesos de selección y provisión, así como la articulación permanente con el área financiera para el cumplimiento del cronograma y las acciones previstas.

Ambas dependencias serán corresponsables de asegurar que las actividades contempladas en el Plan de Previsión de Talento Humano se ejecuten conforme a lo programado, garantizando su alineación con la planeación institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Las dependencias responsables deberán garantizar la documentación, archivo y conservación de los soportes asociados a la ejecución del plan, así como la generación de reportes periódicos que permitan evidenciar su cumplimiento ante los órganos de control, la oficina de control interno y las instancias de evaluación del MIPG.

11. CONCLUSIONES

El Plan de Previsión de Talento Humano 2026-2028 de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, articulado con el Plan Anual de Vacantes Institucional, constituye un instrumento estratégico de planeación que permite anticipar de manera objetiva y sistemática las necesidades de personal requeridas para garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios asistenciales y administrativos, en concordancia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 17 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01 Código: 09_OD_002

El presente plan se articula con el componente de Talento Humano del MIPG, abordando de manera integral las etapas de ingreso, desarrollo y retiro del empleo público.

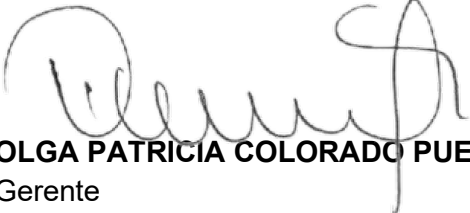
Las proyecciones realizadas se fundamentan en un análisis integral que considera factores estructurales de la planta de personal, las vacantes existentes y potenciales, el comportamiento de la demanda de servicios, las licencias previsibles, los encargos, las comisiones y los posibles retiros por pensión o edad de retiro forzoso, así como situaciones coyunturales propias del sector salud, entre ellas la gestión de las plazas de Servicio Social Obligatorio.

El análisis presupuestal, junto con la caracterización del talento humano, permite estimar de manera técnica y realista los costos asociados a la ejecución del plan, garantizando su coherencia y viabilidad financiera, así como su adecuada articulación con los instrumentos de planeación institucional y el presupuesto anual del hospital.

La implementación del Plan de Previsión de Talento Humano permitirá fortalecer los procesos de selección, provisión, vinculación, capacitación, bienestar, evaluación y permanencia del personal, bajo los principios de mérito, eficiencia, equidad y calidad, contribuyendo a la sostenibilidad institucional, al fortalecimiento de la gestión del talento humano y a la garantía del derecho fundamental a la salud de la población usuaria.

Las acciones derivadas del Plan de Previsión de Talento Humano serán incorporadas en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2026, garantizando su seguimiento a través del aplicativo institucional de planeación y los reportes de avance definidos por el MIPG.

En este sentido, el Plan de Previsión de Talento Humano se consolida como un instrumento dinámico, sujeto a seguimiento y mejora continua, que permitirá al HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ responder de manera flexible y oportuna a los cambios del entorno, a las exigencias normativas y a las necesidades de la población usuaria, fortaleciendo su capacidad institucional y su compromiso con la calidad en la atención en salud.


OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA
 Gerente


ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ
 Técnico en Recursos Humanos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 18 de 18
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026-2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_002

12. BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 909 de 2004*. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). *Resolución 3100 de 2019*. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de servicios.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2020). *Decreto 1083 de 2015*. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Decreto 612 de 2018*. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Decreto 14997 de 2018*. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. (2023). Guías para procesos de selección de personal en entidades públicas.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2024). *Normativa del Servicio Social Obligatorio*.
- Hospital SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. (2024). *Plan Estratégico de Talento Humano 2026–2028*.