



PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

2026

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 2 de 13

Contenido

1. INTRODUCCION	4
2. MARCO NORMATIVO	5
El Plan de Previsión del Recurso Humano aplica a todo el personal vinculado a la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina, incluyendo personal de planta, provisional y contratistas, y orienta las decisiones relacionadas con la planificación, provisión y fortalecimiento del talento humano durante la vigencia establecida.	5
4. OBJETIVOS	5
4.1 Objetivo General	5
Planificar de manera anticipada y estratégica las necesidades de recurso humano de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina, garantizando la disponibilidad, idoneidad y suficiencia del personal requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	5
4.2 Objetivos Específicos.....	5
5. CARACTERIZACIÓN INSTITUCIONAL	6
5.1 Información General de la ESE.....	6
6.1 Planta de Personal.....	6
6.2 Vinculación del Personal.....	7
6.3 Distribución por Áreas y Procesos	7
6.4 Identificación de Vacantes	8
7. PROYECCIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO	9
7.1 Criterios de Proyección	9
7.2 Necesidades Proyectadas	9
8. ESTRATEGIAS DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	10
8.1 Provisión y Vinculación	10
8.2 Retención del Talento Humano.....	10
8.3 Fortalecimiento de Competencias.....	10
8.4 Gestión del Conocimiento y Sucesión.....	10
9. PLAN DE ACCIÓN	10
10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	11
11. CRONOGRAMA	12

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 3 de 13

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 12

13. MEJORAMIENTO CONTINUO 12

14. APROBACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 4 de 13

1. INTRODUCCION

El Plan de Previsión del Recurso Humano de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina constituye un instrumento fundamental de planeación estratégica que permite anticipar, organizar y gestionar de manera integral las necesidades de talento humano requeridas para el adecuado cumplimiento de la misión institucional y la prestación oportuna, continua y con calidad de los servicios de salud a la población del municipio de Liborina y su área de influencia.

La gestión del recurso humano en las Empresas Sociales del Estado representa un factor crítico para el logro de los objetivos misionales, en la medida en que el talento humano es el principal activo para garantizar la atención en salud, la seguridad del paciente, el cumplimiento de los estándares de habilitación, así como la eficiencia administrativa y financiera de la entidad. En este sentido, la previsión del recurso humano se orienta no solo a cubrir vacantes o suplir ausencias, sino a proyectar de manera técnica y responsable las necesidades futuras de personal, considerando variables como la demanda de servicios, los cambios normativos, la disponibilidad presupuestal y las competencias requeridas.

El presente plan se formula en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018, el cual define la obligación de integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas, y se articula con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano. De igual manera, se encuentra alineado con la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, como marco orientador para la administración del empleo público.

A través del Plan de Previsión del Recurso Humano, la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina establece un diagnóstico de la situación actual del talento humano, identifica brechas y riesgos asociados a la disponibilidad de personal, y define estrategias orientadas a garantizar la suficiencia, idoneidad y continuidad del recurso humano, tanto en los procesos asistenciales como administrativos. Este ejercicio de planeación permite fortalecer la toma de decisiones, optimizar el uso de los recursos y asegurar la sostenibilidad institucional.

Finalmente, este plan se concibe como un instrumento dinámico, sujeto a seguimiento y evaluación permanente por parte del área de Talento Humano y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se constituye en un insumo clave para la articulación con otros planes de gestión del talento humano, tales como el Plan Anual de Vacantes, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 5 de 13

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano se fundamenta en las siguientes disposiciones legales:

- Constitución Política de Colombia – Artículos 209 y 269.
- Ley 909 de 2004 – Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 612 de 2018 – Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- Decreto 1499 de 2017 – Por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Normatividad vigente del sector salud aplicable a las Empresas Sociales del Estado.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión del Recurso Humano aplica a todo el personal vinculado a la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina, incluyendo personal de planta, provisional y contratistas, y orienta las decisiones relacionadas con la planificación, provisión y fortalecimiento del talento humano durante la vigencia establecida.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Planificar de manera anticipada y estratégica las necesidades de recurso humano de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina, garantizando la disponibilidad, idoneidad y suficiencia del personal requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

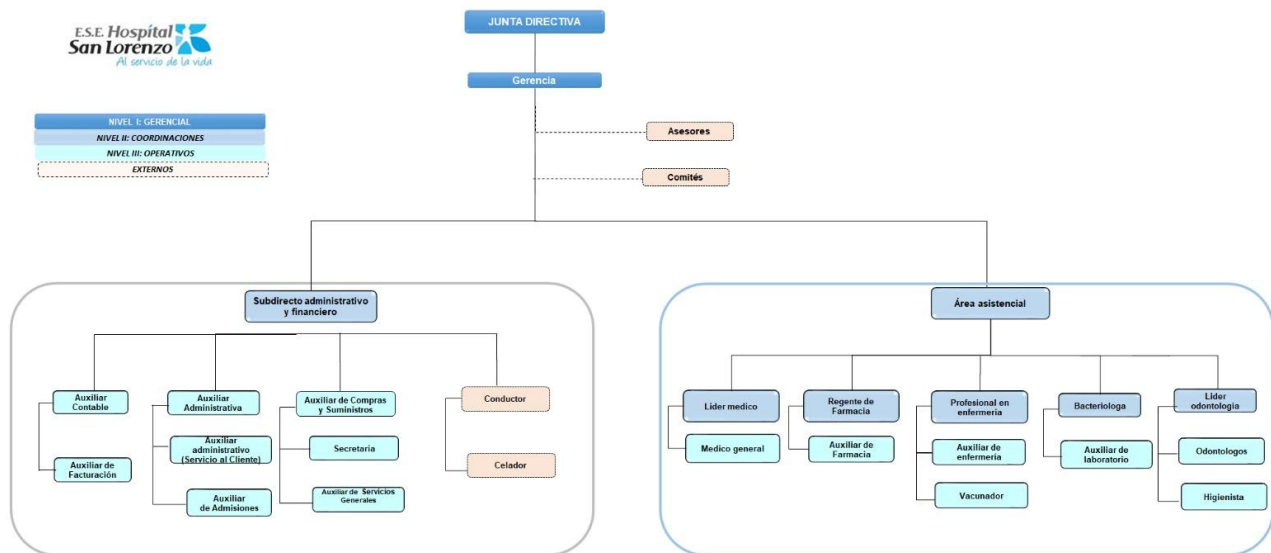
4.2 Objetivos Específicos

- Identificar la situación actual del recurso humano de la entidad.
- Determinar las necesidades futuras de personal de acuerdo con la oferta de servicios y proyecciones institucionales.
- Definir estrategias para la provisión, permanencia y fortalecimiento del talento humano.
- Establecer indicadores que permitan el seguimiento y evaluación del plan.

5. CARACTERIZACIÓN INSTITUCIONAL

5.1 Información General de la ESE

- Nombre de la entidad: ESE Hospital San Lorenzo de Liborina
- Naturaleza jurídica: Empresa Social del Estado
- Nivel de atención: Primer nivel
- Estructura organizacional:



6. DIAGNÓSTICO DEL RECURSO HUMANO

6.1 Planta de Personal

La ESE Hospital San Lorenzo de Liborina cuenta con una planta de personal conformada por cargos asistenciales y administrativos, complementada con contratación por prestación de servicios, lo cual permite atender de manera oportuna las necesidades misionales y administrativas de la entidad.

El diagnóstico del recurso humano considera, entre otros aspectos, la caracterización del talento humano según tipo de vinculación, perfiles y competencias; las necesidades de capacitación y fortalecimiento de competencias; las condiciones de bienestar laboral y clima organizacional; el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST; y los procesos de evaluación del desempeño. Este diagnóstico se actualiza periódicamente con el fin de orientar la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 7 de 13

Distribución de la planta de cargos por tipo:

Tipo de Cargo	Número de Cargos
Asistencial	12
Administrativo	22
Total	34

6.2 Vinculación del Personal

La vinculación del personal de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina se encuentra distribuida en diferentes modalidades, conforme a la normatividad vigente en materia de empleo público, así:

Tipo de Vinculación	Cantidad
Carrera Administrativa	2
Provisionalidad	23
Periodo	3
Libre Nombramiento y Remoción	1
Trabajador Oficial	5
Total	34

Vinculación del Personal

Distribución del personal según tipo de vinculación:

- Planta permanente: 2
- Provisional: 23
- Contratistas por prestación de servicios: 16

6.3 Distribución por Áreas y Procesos

La distribución del personal de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina se realiza de acuerdo con las necesidades de los procesos asistenciales y administrativos, combinando personal de planta y personal vinculado mediante contratos por prestación de servicios, con el fin de garantizar la continuidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud.

A continuación, se presenta la distribución general del recurso humano por áreas y procesos:

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 8 de 13

Área / Proceso	Tipo de Cargo	Número de Cargos
Asistencial	Cargos asistenciales (médicos, enfermería, apoyo asistencial)	12
Administrativo	Cargos administrativos	22
Total, Planta		34

6.4 Identificación de Vacantes

La identificación de vacantes y necesidades de personal de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina se realiza a partir del análisis de la planta de personal, la suficiencia del recurso humano frente a la prestación de los servicios de salud y las particularidades del contexto institucional.

En la actualidad, se identifica como vacante el cargo de **Auxiliar de Laboratorio**. No obstante, la entidad ha evaluado la pertinencia de mantener dicho cargo dentro de la planta de personal, considerando que actualmente no se cuenta con oferentes que cumplan el perfil requerido, debido a que esta formación técnica ha dejado de ofertarse en las instituciones académicas de la región. En este sentido, la ESE contempla la **supresión del cargo**, previa revisión técnica, administrativa y normativa correspondiente, con el fin de ajustar la planta a las necesidades reales del servicio.

Adicionalmente, se identifican **necesidades temporales de personal**, las cuales son atendidas mediante contratación por prestación de servicios, en razón a que la planta de personal resulta insuficiente para cubrir la totalidad de los servicios asistenciales y administrativos que presta la ESE. Actualmente, se cuenta con contratistas para el desarrollo de las siguientes funciones:

- Asesoría en calidad.
- Asesoría contable.
- Apoyo en facturación.
- Apoyo administrativo.
- Auxiliares de enfermería para servicios asistenciales y puestos de salud.
- Psicólogas y enfermeras vinculadas a programas activos desarrollados por la ESE.

De manera específica, la ESE tiene contratados **tres (3) auxiliares administrativos por prestación de servicios**, quienes apoyan los procesos de facturación y atención al usuario, toda vez que el personal de planta no es suficiente para garantizar la continuidad y oportunidad en la prestación de estos servicios.

Así mismo, la contratación por prestación de servicios de **auxiliares de enfermería** se realiza para cubrir la operación de los puestos de salud y fortalecer la atención

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 9 de 13

asistencial, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y la adecuada atención a la población usuaria.

La información relacionada con vacantes, cargos críticos y necesidades temporales de personal es objeto de revisión y actualización permanente, y sirve como insumo para la toma de decisiones estratégicas en materia de previsión del recurso humano, en articulación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan Estratégico de Talento Humano.

7. PROYECCIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

7.1 Criterios de Proyección

La proyección del recurso humano se realiza teniendo en cuenta:

- Proyecciones de demanda de servicios de salud
- Cambios normativos
- Planes de fortalecimiento institucional
- Reemplazos por retiro, renuncia o pensión

7.2 Necesidades Proyectadas

La proyección de las necesidades de recurso humano de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina para la vigencia del plan se realiza con base en el análisis de la planta de personal, la distribución etaria, las modalidades de vinculación, la prestación actual de los servicios de salud y las necesidades operativas identificadas.

En este sentido, se tiene en cuenta que:

- Una (1) persona se encuentra próxima a pensionarse durante la vigencia del plan.
- Una (1) persona ha cumplido la edad de pensión, pero no ha manifestado formalmente su intención de retiro.
- Una (1) persona se encuentra en condición de prejubilación.
- El restante del personal se encuentra en un rango de edad entre los 26 y 50 años, lo que representa una fuerza laboral activa y estable en el mediano plazo.

De acuerdo con lo anterior, las necesidades proyectadas de personal se orientan principalmente a garantizar la continuidad del servicio, la cobertura de posibles vacantes por retiro y el fortalecimiento de los procesos asistenciales y administrativos que actualmente requieren apoyo mediante contratación por prestación de servicios.

 <p>E.S.E. Hospital San Lorenzo Al servicio de la vida</p>	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 10 de 13

8. ESTRATEGIAS DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

8.1 Provisión y Vinculación

- Planeación del proceso de provisión de vacantes
- Articulación con el Plan Anual de Vacantes

8.2 Retención del Talento Humano

- Estrategias de bienestar laboral
- Incentivos no salariales

8.3 Fortalecimiento de Competencias


- Articulación con el Plan Institucional de Capacitación
- Desarrollo de competencias técnicas y comportamentales

8.4 Gestión del Conocimiento y Sucesión

- Transferencia de conocimiento
- Identificación de cargos críticos

9. PLAN DE ACCIÓN

Área Estratégica	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Producto Esperado
Planeación del Talento Humano	Actualización del diagnóstico del recurso humano	Talento Humano	Enero	Marzo	Diagnóstico actualizado
Planeación del Talento Humano	Identificación y análisis de cargos críticos	Talento Humano	Enero	Abril	Informe de cargos críticos
Gestión de Planta	Estudio técnico para supresión del cargo de Auxiliar de Laboratorio	Talento Humano / Planeación	Febrero	Junio	Estudio técnico elaborado
Gestión de Planta	Gestión de reposición	Talento Humano	Permanente	Diciembre	Vacante gestionada

 <p>E.S.E. Hospital San Lorenzo Al servicio de la vida</p>	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 11 de 13

	por retiro o pensión				
Contratación de Apoyo	Contratación por prestación de servicios asistenciales y administrativos	Talento Humano / Gerencia	Enero	Diciembre	Contratos suscritos
Fortalecimiento de Competencias	Articulación con el Plan Institucional de Capacitación	Talento Humano	Enero	Diciembre	Capacitaciones ejecutadas
Bienestar y Retención	Ejecución de acciones de bienestar laboral	Talento Humano	Marzo	Diciembre	Actividades realizadas
Seguimiento	Evaluación semestral del plan	Talento Humano / CIGD	Semestral	Diciembre	Informes de seguimiento

10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta	Fuente
Garantizar suficiencia del personal	Porcentaje de cargos cubiertos	$(\text{Cargos cubiertos} / \text{Cargos requeridos}) \times 100$	$\geq 95\%$	Talento Humano
Gestionar vacantes oportunamente	Tiempo promedio de cobertura de vacantes	Días calendario	≤ 60 días	Talento Humano
Fortalecer competencias	Porcentaje de personal capacitado	$(\text{Personal capacitado} / \text{Personal total}) \times 100$	$\geq 80\%$	Plan de Capacitación
Garantizar continuidad del servicio	Servicios sin interrupción por falta de personal	Total servicios	100%	Informes de gestión
Optimizar contratación	Porcentaje de contratación justificada	$\text{Contratos con soporte} / \text{Total contratos}$	100%	Talento Humano

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 12 de 13

11. CRONOGRAMA

Actividad	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Actualización del diagnóstico	X			
Identificación de cargos críticos	X	X		
Estudio supresión cargo		X		
Contratación de apoyo	X	X	X	X
Capacitación	X	X	X	X
Bienestar laboral		X	X	X
Seguimiento al plan		X		X

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan de Previsión del Recurso Humano será responsabilidad del área de Talento Humano, con el acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se realizará de manera semestral, evaluando el cumplimiento de las actividades, metas e indicadores definidos.

Los resultados del seguimiento servirán como insumo para la toma de decisiones, la adopción de acciones correctivas y la actualización del plan, garantizando su coherencia con la realidad institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

13. MEJORAMIENTO CONTINUO

La ESE Hospital San Lorenzo de Liborina incorporará los resultados del seguimiento y evaluación del presente plan dentro de los procesos de mejoramiento continuo, fortaleciendo la gestión del talento humano y asegurando la sostenibilidad de la prestación de los servicios de salud.

	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GH-PL-03
		Versión: 01
		Fecha: enero 2026
		Página 13 de 13

12. CONTROL DE CAMBIOS

<i>DESCRIPCIÓN</i>		<i>FECHA</i>		
<i>Elabora: Laura Jaramillo Estrada- Asesora administrativa</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>Revisa: José Darío Martínez – Subgerente administrativo</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>Aprueba: Robertson Orozco Escudero - Gerente</i>		<i>Enero 2026</i>		
CONTROL DE ACTUALIZACIONES				
<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Cambios</i>	<i>Responsable</i>	<i>Aprueba</i>
<i>01</i>	<i>Enero 30 de 2026</i>	<i>NA</i>	<i>Asesora administrativa</i>	<i>Gerente</i>