
	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO




*Crecemos para
cuidar tu Salud!*

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Gabriel Eduardo Quintero Ulloa Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional Talento Humano	01/2025
VALIDÓ	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2025
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2025

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
4. MARCO LEGAL	12
5. RECURSOS	14
5.1. Talento Humano.....	14
5.2. Equipos Físicos	14
5.3. Recursos Tecnológicos	14
5.4. Recursos económicos.....	14
6. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	15
7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....	15
8. PLAN DE ACCIÓN	22
9. BIBLIOGRAFÍA	23
10. CONTROL DE CAMBIOS	26


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. para la vigencia 2025, es uno de los instrumentos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano que se encuentra alineado con el proceso de Direccionamiento Estratégico, el cual permite conocer las necesidades y características del personal en la Entidad. Siguiendo las directrices del Departamento Administrativo de Función Pública, de promover una mejor gestión pública, con eficacia, eficiente y transparente se hace necesario fortalecer en la Institución el adecuado manejo del Recurso Humano, el cual es parte fundamental y vital para la institución, desarrollando procedimientos de identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad del recurso humano.

La Ley 909 de 2004 establece que a todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

En la elaboración del presente Plan de Previsión del Recurso Humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General


Establecer un Plan de Previsión del Recurso Humano, con el fin de determinar la disponibilidad, el desarrollo y crecimiento del personal de tal manera que garantice una eficiente prestación de servicios de salud y se cumpla con los objetivos institucionales dentro de una vigencia.

2.2. Objetivos Específicos


- Presentar una metodología para la formulación, implementación y seguimiento del Plan de Previsión del Recurso Humano.
- Planear las necesidades del recurso humano en la entidad alineando el proceso Gestión de Talento humano con la Planeación Estratégica.
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para la presente y futuras vigencias.
- Cumplir los requerimientos de personal que realicen los diferentes entes públicos y atender las medidas necesarias para solucionarlos.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES


ID	Termino	Definición	Fuente
1	Administración de Recursos Humanos	Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una	Revista McGRAW-HILL/ INTERA MERICANA

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

		fuerza laboral efectiva (Werther & Davis, 2008).	
2	Análisis de las Necesidades de Personal	Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).	Departamento Administrativo de la Función Pública
3	Capacitación	Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo (Márquez, 2008).	Alcaldía Municipal de Barrancabermeja
4	Carrera Administrativa	La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2004).	Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

5	Comisión	Es cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior (Función Pública, 2021).	Función Pública
6	Competencia Laboral	Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Alcaldía de Bogotá, 2015).	Alcaldía de Bogotá
7	Diagnóstico	es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal (Coelho, 2019).	Sitio Web de Significados
8	Empleo	el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural (Juriscol, 2008).	Sistema Único de Información Normativa
9	Empleados públicos y trabajadores oficiales	Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales (Departamento	Departamento Administrativo de la Función Pública

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025


		Administrativo de la Función Pública, 2019).	
10	Empleos de 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	Departamento Administrativo de la Función Pública
11	Empleos de Nivel Asesor	Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).	Departamento Administrativo de la Función Pública
12	Empleos de Nivel Profesional	Agrupar 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).	Departamento Administrativo de la Función Pública
13	Empleos de 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).	Departamento Administrativo de la Función Pública
14	Empleos de Nivel Asistencial	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias	Departamento Administrativo de la Función Pública

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025


		de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	
15	Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	<p>Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo. - Pertenecer a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020). 	Departamento Administrativo de la Función Pública
16	Empleos de Provisionalidad	Son aquellos empleos que se efectúan en casos de vacancias temporales, cuando no haya sido posible proveerlos mediante encargo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).	Departamento Administrativo de la Función Pública
17	Encargo	Cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016).	Departamento Administrativo de la Función Pública
18	Formación	Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus	Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en la vigencia 2021

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

		dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Minciencias, 2021).	
19	Gestión del Talento humano	Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa (Prieto, 2013).	Biblioteca Universidad de Medellín
20	Licencias	Esta situación administrativa permite que el empleado público se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	Departamento Administrativo de la Función Pública
21	Novedades de Nómina	Reporte periódico de las diferentes modificaciones contractuales, descuentos legales, judiciales y voluntarios que tienen un efecto directo en la liquidación mensual y pago de la nómina (Universidad de Pamplona, 2019).	Biblioteca Universidad de Pamplona
22	Perfil del Cargo	Es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas (Martínez D. , 2022).	Blog informativo
23	Periodo de prueba en	El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será	Departamento Administrativo de

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

	empleo de carrera	nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	la Función Pública
24	Permiso	Es la desvinculación transitoria, de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasione desmedro de su salario, como si ocurre con la licencia. Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos puedan atender apremiantes circunstancias de orden personal o familiar (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	Departamento Administrativo de la Función Pública
25	Planes	Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados. Un plan es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados (Gómez & Rivera, 2019).	Instituto Nacional para Ciegos e Invidentes-INCI
26	Plan de Acción	Es una herramienta de gestión que permite a la Entidad, la priorización ordenada de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo que se ejecutaran por cada una de las dependencias y/o responsable o dueño del proceso en un periodo de un año (Ortegón, Pacheco, & Prieto, 2005).	Manual de Naciones Unidas- CEPAL
27	Plan de Inversión	Programación que se hace para ejecutar los recursos financieros con que cuenta la entidad. Debe hacerse cada cuatro años (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2022).	Secretaria Distrital de Planeación

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

28	Plan de Previsión de Recursos Humanos	es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).	Departamento Administrativo de la Función Pública
29	Provisión	se entiende como el conjunto de mecanismos establecidos en una entidad para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean de carácter definitivo o temporal (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016).	Departamento Administrativo de la Función Pública
30	Recurso Humano	es una función y / o departamento del área de Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad (Coelho, 2019).	Sitio Web de Significados
31	Reubicación	La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	Departamento Administrativo de la Función Pública
32	Selección de Personal	Es una herramienta que le permite a sus directivos elegir al candidato idóneo de acuerdo a sus necesidades particulares buscando predecir quien es el más competente para ocupar el cargo (López, 2010).	Base de Datos Redalyc
33	Servidor Público	es toda persona que realiza tareas dentro del estado o en la administración pública, siendo la principal misión del servidor público administrar, gestionar, diseñar y	Escuela Superior de Administración Pública

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

		ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas (Martínez & Ramírez, 2008).	
34	Situaciones administrativas	Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral (Función Pública, 2022).	Departamento Administrativo de la Función Pública
35	Suspensión en el ejercicio de funciones	Es una situación administrativa originada en una orden de una autoridad fiscal o judicial, o por una sanción o suspensión impuesta al empleado dentro de un proceso disciplinario. Durante esta situación, no hay lugar al reconocimiento y pago de salarios ni prestaciones sociales al empleado (Función Pública, 2018).	Guía de Administración Pública
36	Vacante	Es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer el puesto de trabajo en la empresa (Sesame, 2022).	Sitio Web: Diccionario Laboral
37	Vacantes definitivas	Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).	Departamento Administrativo de la Función Pública
38	Vacantes temporales	Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras (Función Pública, 2004).	Departamento Administrativo de la Función Pública


4. MARCO LEGAL

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Constitución Política colombiana	Título V, capítulo 2	1991	Función Pública.	Para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E			
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO			
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

					sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.
2	Ley	909 Artículo 15, 17	2004	Función Pública.	Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se le aplique la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.
3	Decreto Ley	785	2005	Función Pública	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
4	Decreto	648	2017	Función Pública	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.
5	Decreto	1083	2015	Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
6	Decreto	943	2014	Modelo Estándar de Control Interno MECI	Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).
7	Decreto	1499	2017	Función Pública	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

					artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
--	--	--	--	--	--------------------------------------

5. RECURSOS

5.1. Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
1	Gerencia	1
2	Subgerencia Administrativa y Financiera	1
3	Subgerencia Científica	1
4	Oficina de Control Interno	1
5	Líder de Talento Humano	1
6	Trabajadores Internos y externos	n

5.2. Equipos Físicos


ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos impresos	-
2	Proyectos de planta de personal	1
3	Manuales de Funciones y Requisitos	1
4	Lápiz	1
5	Lapicero	1
6	Hojas	-

5.3. Recursos Tecnológicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos electrónicos	-
3	Equipos electrónicos	1
4	Impresora	1
5	Página web	1
6	Internet	1

5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para la ejecución del plan de previsión del Recurso Humano actual.	\$12.994.511

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN


6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto el Hospital Regional de Monquirá estableció el [Protocolo Enfoque Diferencial en todos los Servicios GIU-PT -01. Cargado en la plataforma.](#)

7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

La aplicación y adopción del Plan de Previsión del Recurso Humano a cargo de la Gerencia y la subgerencia administrativa y financiera, y la subgerencia científica, que son los responsables directos del manejo del recurso Humano del Hospital serán quienes implementen y planeen la previsión del recurso humano en la institución.

La subgerencia administrativa y financiera y Talento Humano del Hospital será la responsable de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos. También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, también deben determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por mérito y la Comisión Nacional del Servicio Civil será la responsable de realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público de acuerdo con los perfiles que determinen dichas unidades. Es de vital importancia que estos perfiles atiendan, por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo; y por el otro lado, se establezcan con

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025


la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para su provisión.

La Oficina de control Interno será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento a los diferentes planes relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano.

7.1. Análisis de las necesidades de personal.

Consiste en el ejercicio que debe hacer el Hospital para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus proyectos, planes, programas y actividades. Con este análisis de necesidades se establecen las razones por las cuales se requiere personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Para el desarrollo de este análisis el Hospital se basará en aspectos cualitativos como cuantitativos con el fin de establecer el diagnóstico de necesidades de personal. El cual debe ser elaborado por la Subgerencia como jefe del recurso humano; y el apoyo de la Gerencia y la participación de todos los líderes de las dependencias. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos: políticas institucionales, Los planes, programas y proyectos del Hospital, Las funciones y responsabilidades de cada área, La planta de personal del Hospital.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

Para la elaboración del diagnóstico de necesidades del personal es necesario citar el comité Directivo del Hospital para revisar el Plan de Desarrollo Institucional y los Planes Operativos anuales con el fin de socializarlos y crear estrategias y actividades a realizar, de igual forma, la actualización de los procesos y procedimientos de gestión para la administración y prestación de servicios.


7.2. Análisis de la disponibilidad de personal.

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que el Hospital tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

A continuación, se presentan las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal, determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas.

7.3. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Medidas Internas: En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como: *Capacitación y desarrollo*,

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

reubicación de personal, manejo de situaciones administrativas tales como Encargos, comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

Medidas Externas: Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).


Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes (que se presentarán en el Plan Anual de Vacantes de la Entidad) se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

7.4.Planta de personal actual

Para la vigencia 2025 la ESE – Hospital Regional de Moniquirá, cuenta con una planta de personal de 134 servidores públicos, aprobado el plan de cargos actual mediante acuerdo 011 de diciembre de 2022, Acuerdo de Junta Directiva No.005 de 26 de junio de 2024 y Acuerdo de Formalización Laboral con Ministerio del Trabajo de 102 Cargos.

Tabla 2.


Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

Distribución planta de personal.

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No DE CARGOS	HORA/DIA CARGO
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
NIVEL DIRECTIVO				
85	18	Gerente	1	8
90	7	Subgerente Financiero y Administrativo	1	8
90	7	Subgerente Científico	1	8
NIVEL ASESOR				
219	7	Profesional Universitario	1	8
115	6	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	8
115	6	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1	8
NIVEL ASISTENCIAL				
440	12	Secretario	1	8
TOTAL, PERSONAL ADMINISTRATIVO			7	
PERSONAL ASISTENCIAL				
NIVEL PROFESIONAL				
211	50	Médico General	6	8
217	20	Medico S.S.O.	2	8
243	36	Enfermero	2	8
243	16	Enfermero	1	8
243	3	Enfermero	15	8
NIVEL TECNICO				
323	19	Técnico área Salud	1	8
NIVEL ASISTENCIAL				
412	22	Auxiliar área Salud	3	8
412	13	Auxiliar área Salud	0	8
412	2	Auxiliar área Salud	97	8
TOTAL, PERSONAL ASISTENCIAL			127	
T O T A L PLANTA DE PERSONAL			134	

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025


Personal necesario para el funcionamiento de la Entidad en todos sus niveles, y diferentes formas de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
PLANTA PERMANENTE	22
PLANTA TEMPORAL	112
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	345
OPS	135
TOTAL	613

7.5. Formalización Laboral

El proyecto de formalización laboral que fue aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 24 de mayo de 2023, estableció la creación de la Planta De Personal de Carácter Temporal y formalización Laboral de 279 cargos de Nivel Asistencial y Administrativo, así mismo, dicho proceso se realizó por Etapas priorizando lo plasmado en el acuerdo mencionado, cuya última etapa se logró consolidar en el año 2024 la formalizaron 102 cargos (97 Auxiliares del Área de la Salud y 5 Profesionales en Enfermería).

Sin embargo, es importante mencionar que, mediante Resolución No. 021 del 08 de febrero de 2024 se reglamentó convocatoria donde se realiza la priorización de

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025


proveer 33 cargos de Profesional en Enfermería pertenecientes a la Etapa 2 del Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 24 de mayo de 2023, dejando como resultado la formalización de 10 cargos de Profesionales de Enfermería.

Aunado a lo anterior, y teniendo en cuenta que en el mes de diciembre de 2024 se logró finalizar en su totalidad la Etapa 1, posterior se suscribió Acuerdo con el Ministerio de trabajo, el cual beneficiará a 102 trabajadores, inicialmente estos perfiles tendrán nombramiento a un año, prorrogables hasta por 3 periodos más siempre y cuando existan las condiciones financieras óptimas para garantizar el sostenimiento de estos.

Así mismo se realizará un estudio Técnico y Presupuestal para mantener o finalizar la formalización de 10 empleos de le priorización de la Etapa 2 en cuanto a Profesionales en Enfermería, los cuales en la actualidad fungen en la Planta Temporal de la Institución y no están en el acuerdo suscrito con el Ministerio de Trabajo en el mes de diciembre de 2024 de los 102 cargos.

En cuando a la Etapa 2 de los cargos restantes del Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 24 de mayo de 2023, dicha convocatoria o implementación estará sujeta a estudios técnicos y viabilidad financiera, por lo que no será objeto de provisión en la vigencia 2025.

Finalmente, y teniendo en cuenta las diferentes novedades que se han presentado en cuanto a los 102 cargos formalizados, y que a la fecha no se cuenta con lista de

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

eligibles para cubrir dichas eventualidades, se realizara de manera semestral en la vigencia 2025 convocatoria abierta a fin de cubrir y/o mantener lo Acordado con el Ministerio de Trabajo.


Las convocatorias se realizarán teniendo en cuenta lo siguiente:

El proceso se desarrolla con el fin de garantizar los principios del mérito, libre concurrencia, igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, objetividad y eficiencia en el acceso al ejercicio de empleos públicos. Así mismo no generara, para ningún efecto y bajo ninguna circunstancia, derechos de Carrera Administrativa a los seleccionados, motivo por el cual el Hospital Regional de Monquirá E.S.E. no esta obligado a atender los requerimientos o parámetros previstos para llevar a cabo los concursos de méritos para el ingreso a carrera.

Finalmente se mantendrán los parámetros y requisitos plasmados en las convocatorias de vigencias anteriores, de las cuales se formalizaron los empleos ya enunciados.

8. PLAN DE ACCIÓN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Actualización del manual de funciones y competencias que responda a las necesidades institucionales y de acuerdo con la normatividad vigente	Líder de Talento Humano	Actividades ejecutadas/ actividades programadas	Julio 2025

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
2	Documentar procedimiento para la provisión del recurso humano.	Líder de Talento Humano	Documento aprobado	Abril
3	Recolectar y gestionar las necesidades del talento humano del hospital.	Líder de Talento Humano	Numero de necesidades identificadas y gestionadas/total necesidades identificadas.	Mensual
3	Implementación de la planta de empleos temporales para dar cumplimiento a los lineamientos normativos con la finalidad de formalizar el empleo.	Líder de Talento Humano y Subgerencia Administrativa	Acto administrativo de convocatoria y nombramientos en la planta de empleos temporales	Semestral
4	Diligenciar matriz de suficiencia del Talento Humano según estándares de habilitación en salud	Talento humano	Matriz diligenciada	Marzo
5	Liderar, gestionar, mantener el acuerdo de formalización de 102 empleos.	Líder de Talento Humano	Porcentaje de cumplimiento y avance plan de acción.	Semestral

9. BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Bogotá. (2015). *Documentos para EMPLEO, Competencia Laboral*. Obtenido de <https://bit.ly/3mW1igl>


Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022). *Secretaría Distrital de Planeación*. Obtenido de <https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/preguntas-frecuentes>

Coelho, F. (2019). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/diagnostico/>

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2004). *Carrera Administrativa CNSC*. Obtenido de <https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). *Planeación de los Recursos Humanos*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Concepto 138801 de 2015* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65288>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). *Concepto 124061 de 2016* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72135>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). *Concepto 168941 de 2016* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76434>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 324381 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=105592>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 358601 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110540>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 387661 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=109454>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 44171 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91422>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 50161 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91393>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 71581 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93436>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 91811 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95190>


Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Concepto 039731 de 2020* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=112034>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Concepto 305321 de 2020* . Obtenido de [funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143338](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143338)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Concepto 336371 de 2020* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=141493>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Concepto 033321 de 2021* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158780>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Concepto 045451 de 2021* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160822>

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

Función Pública. (2004). *Ley 909 de 2004*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Función Pública. (2018). *ABC de Situaciones Administrativas*. Obtenido de <https://acortar.link/C81R3z>

Función Pública. (2021). *Concepto 039421 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160713>

Función Pública. (2022). *Situaciones administrativas*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/situaciones-administrativas

Gómez, M., & Rivera, S. (2019). *Planeación INCI*. Obtenido de <https://www.inci.gov.co/sites/default/files/transparenciaok/3-estructura-organica/332019/3320191/PLANEACION%20.docx>

Juriscal. (2008). *DECRETO 588 DE 1974*. Obtenido de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1835744>

López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 129-152.

Márquez, E. (2008). *Procedimiento Capacitación de Personal*. Obtenido de file:///C:/Users/Asus/Downloads/procedimiento_capacitacion_del_personal.pdf

Martínez, D. (2022). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://talentohumanocali.jimdofree.com/>

Martínez, E., & Ramírez, J. (2008). *Regimen del Servidor Público*. Obtenido de <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>


Minciencias. (2021). *RESOLUCIÓN 0551 DE 2021*. Obtenido de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/resolucion_0551-2021.pdf

Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: Copyright © Naciones Unidas.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención de personal*. Obtenido de <https://acortar.link/8yp8Cg>

Sesame. (2022). *¿Qué es una vacante de trabajo? Diccionario de Trabajo*. Obtenido de <https://acortar.link/eKCCQo>

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-A-PL-002	VERSIÓN	V1-2025

Universidad de Pamplona. (2019). *Oficina de Gestión del Talento Humano*. Obtenido de https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_111/recursos/01general/27102014/novedades.jsp

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Empresas*. México: McGraw-Hill Interamericana.

10. CONTROL DE CAMBIOS

Espacio de diligenciamiento en caso de requerir alguna actualización o cambio del documento

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha