

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

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	01/2026
VALIDÓ	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2026
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2026

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1. Objetivo General.....	3
2.2. Objetivos Específicos.....	3
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
4. MARCO LEGAL.....	12
5. RECURSOS.....	13
5.1. Talento Humano.....	13
5.2. Equipos Físicos.....	14
5.3. Recursos Tecnológicos.....	14
5.4. Recursos económicos.....	14
6. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	14
7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....	14
7.1. Análisis de las necesidades de personal.....	16
7.2. Análisis de la disponibilidad de personal.....	16
7.3. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.....	17
7.4. Planta de personal actual.....	18
7.5. Formalización Laboral.....	20
8. PLAN DE ACCIÓN.....	23
9. BIBLIOGRAFÍA.....	24
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	27

1.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión del Recurso Humano del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. para la vigencia 2026 es un instrumento de planeación que hace parte del proceso de Gestión del Talento Humano y se encuentra articulado con el Direccionamiento Estratégico de la entidad, el Plan Anual de Vacantes y el Plan Estratégico de Talento Humano.

Este plan permite anticipar las necesidades de recurso humano de la institución, a partir del análisis de la planta de personal, las vacantes existentes y potenciales, y las situaciones administrativas que pueden generar requerimientos de provisión, con el fin de garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación del servicio público de salud.

En su formulación se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, orientados al fortalecimiento de una gestión pública eficiente, eficaz y transparente del talento humano.

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.

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

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 fuerza laboral efectiva (Werther & Davis, 2008).	Revista McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA
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	Alcaldía Municipal de Barrancabermeja

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
--	---	--

ID	Termino	Definición	Fuente
		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).	
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
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	Alcaldía de Bogotá

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.

 <p>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E. Crecemos para cuidar tu Salud!</p>	<p>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026</p>
---	--	---

ID	Termino	Definición	Fuente
		determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Alcaldía de Bogotá, 2015).	
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 Administrativo de la Función Pública, 2019).	Departamento Administrativo de la Función Pública
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	Agrupa 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

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
--	---	--

ID	Termino	Definición	Fuente
1 2	Empleos de 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).	Departamento Administrativo de la Función Pública
1 3	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
1 4	Empleos de 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	Departamento Administrativo de la Función Pública
1 5	Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> – Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo. – Pertener a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020). 	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 MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

ID	Termino	Definición	Fuente
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 dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Minciencias, 2021).	Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en la vigencia 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	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 MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
--	---	--

ID	Termino	Definición	Fuente
		excepciones que contemple la ley (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019).	
2 1	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
2 2	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
2 3	Periodo de prueba en empleo de carrera	El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será 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).	Departamento Administrativo de la Función Pública
2 4	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
2 5	Planes	Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así	Instituto Nacional para Ciegos e Invidentes-INCI

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
--	---	--

ID	Termino	Definición	Fuente
		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).	
2 6	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 ejecutarán 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
2 7	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).	Secretaría Distrital de Planeación
2 8	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
2 9	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
3 0	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

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

ID	Termino	Definición	Fuente
3 1	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
3 2	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
3 3	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 ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas (Martínez & Ramírez, 2008).	Escuela Superior de Administración Pública
3 4	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
3 5	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
3 6	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
3 7	Vacantes definitivas	Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera	Departamento Administrativo

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	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

ID	Termino	Definición	Fuente
		administrativa o de libre nombramiento y remoción (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).	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 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

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	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
					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 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	-

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	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

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.	\$25.800.000

6. ENFOQUE DIFERENCIAL

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

7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

El presente diagnóstico para el planteamiento de acciones se fundamenta en el análisis de la estructura actual del recurso humano del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., la dinámica de las vacantes existentes y potenciales, y las situaciones administrativas que inciden en la gestión del talento humano durante la vigencia 2026.

La entidad cuenta con una planta de personal conformada por planta permanente y planta temporal, con una mayor concentración de cargos en los niveles asistenciales, lo cual responde a la naturaleza misional del Hospital como institución prestadora de servicios de salud

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

y exige una planeación permanente del recurso humano para garantizar la continuidad y oportunidad en la prestación del servicio.

Así mismo, el diagnóstico evidencia la existencia de vacantes actuales y la posibilidad de vacantes futuras, derivadas principalmente de situaciones administrativas tales como renuncias, finalización de nombramientos temporales, jubilación, retiro forzoso y otras causales de retiro del servicio, lo cual hace necesario anticipar acciones de previsión del recurso humano.

Adicionalmente, la provisión de vacantes en la planta permanente se encuentra sujeta a los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mientras que la provisión de vacantes en la planta temporal depende de procesos de selección interna definidos por la entidad, considerando las restricciones normativas aplicables, como la Ley de Garantías.

Así mismo, el diagnóstico considera las formas complementarias de provisión del recurso humano, tales como la vinculación a través de Empresas de Servicios Temporales y otras formas de vinculación permitidas por la normatividad vigente, como mecanismos de apoyo a la operación institucional, especialmente para la atención de necesidades asistenciales y operativas que no son cubiertas de manera directa por la planta permanente o la planta temporal, conforme a la normatividad vigente.

En este contexto, el diagnóstico constituye el principal insumo para la definición de las acciones de previsión del recurso humano, orientadas a asegurar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación del servicio público de salud durante la vigencia.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

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.

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

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

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

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	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

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 2026 la ESE - Hospital Regional de Monquirá, cuenta con una planta de personal de 158 servidores públicos, aprobado el plan de cargos mediante 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.

Distribución planta de personal.

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No CARGOS	DE	HORA/DIA CARGO
---------------	--------------	-------------------------------	------------------	-----------	-----------------------

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Monquirá 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	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

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	
219	7	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					
PERSONAL ASISTENCIAL					
NIVEL PROFESIONAL					
211	20	Médico General	6	8	
217	20	Medico S.S.O.	2	8	
243	16	Enfermero	2	8	
243	14	Enfermero	1	8	
243	03	Enfermero	38	8	
NIVEL TECNICO					
323	19	Técnico área Salud	1	8	
NIVEL ASISTENCIAL					
412	22	Auxiliar área Salud	3	8	
412	13	Auxiliar área Salud	1	8	
412	02	Auxiliar área Salud	97	8	
TOTAL, PERSONAL ASISTENCIAL					
TOTAL PLANTA DE PERSONAL					
151					
158					

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

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
PLANTA PERMANENTE	23
PLANTA TEMPORAL	135
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	362
OPS	150
TOTAL	670

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 DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

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 proveer 33 cargos de nivel 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

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

condiciones financieras óptimas para garantizar el sostenimiento de estos.

Así mismo, la entidad mantendrá los empleos ya formalizados del nivel de Enfermería y avanzará en la formalización de los treinta y tres (33) empleos priorizados en la segunda etapa del proceso de formalización laboral, los cuales actualmente se encuentran vinculados en la planta temporal de la Institución.

Lo anterior se desarrolla en coherencia con el Acuerdo suscrito con el Ministerio del Trabajo en el mes de diciembre de 2024, mediante el cual se formalizaron ciento dos (102) cargos correspondientes a la primera etapa, y en atención a las necesidades del servicio y la continuidad en la prestación del servicio público de salud.

En cuanto a la Etapa 2 de los cargos restantes contemplados en el Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 24 de mayo de 2023, su implementación y provisión se realizará de manera progresiva, de acuerdo con las definiciones institucionales, las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, por lo cual la eventual formalización de nuevos cargos durante la vigencia 2026 se evaluará conforme a dichas condiciones, sin que ello implique un compromiso definitivo de provisión en un período específico.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

Finalmente, y teniendo en cuenta las diferentes novedades que se han presentado respecto de los ciento dos (102) cargos formalizados, así como de los treinta y tres (33) cargos priorizados en la segunda etapa del proceso de formalización laboral, y considerando que a la fecha no se cuenta con lista de elegibles para atender dichas eventualidades, la entidad proyecta la realización de convocatorias internas de manera semestral durante la vigencia 2026, con el fin de garantizar la continuidad y sostenibilidad de los empleos formalizados, en concordancia con lo acordado con el Ministerio del Trabajo.

Dichas convocatorias se reactivarán a partir del segundo semestre de la vigencia 2026, una vez superadas las restricciones derivadas de la Ley de Garantías, y se desarrollarán conforme a los mecanismos definidos por la entidad para la provisión de empleos de la planta temporal.

Las convocatorias se adelantarán garantizando los principios de mérito, libre concurrencia, igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, objetividad y eficiencia en el acceso al ejercicio de empleos públicos. Así mismo, estos procesos no generarán derechos de carrera administrativa para los seleccionados, por lo cual no resultan aplicables los parámetros previstos para los concursos de méritos adelantados para el ingreso a carrera administrativa.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

Igualmente 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 2026
2	Actualizar y ajustar el procedimiento para la provisión del recurso humano.	Líder de Talento Humano	Documento aprobado	Febrero
3	Recolectar y gestionar necesidades del talento humano del hospital.	Líder de Talento Humano	Número de necesidades identificadas y gestionadas/total necesidades identificadas.	Mensual
4	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 nombramiento s en la planta de empleos temporales	Semestral
5	Diligenciar matriz de Talento	Matriz	Permanente	

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	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

I D	Actividad	Responsabl e	Indicador	Fecha de cumplimie nto
	suficiencia del Talento Humano según estándares de habilitación en salud	humano	diligenciada	
6	Liderar, gestionar, mantener el acuerdo de formalización de empleos aprobados.	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

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

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

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

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GT-A-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	V02-2026

<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>

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

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

- 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>
- Juriscol. (2008). *DECRETO 588 DE 1974*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.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). *Regímen 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>
- Universidad de Pamplona. (2019). *Oficina de Gestión del Talento Humano*. Obtenido de https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/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.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-A-PL-002 VERSIÓN: V02-2026
---	---	--

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
02	Actualización anual del plan	CIGYD	01-2026