

# PLAN

## Previsión del Talento Humano



HOSPITAL  
SAN ANTONIO  
DE SESQUILÉ E.S.E.


## Talento Humano

# 2026



@hospitalesesquile

<http://www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co/>

<b>TIPO DE DOCUMENTO:</b>	<b>ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:</b>			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
<b>NOMBRE DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>VIGENCIA</b>
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

### I. VALIDACIÓN:


	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboro	Nelly Pérez Torres	Contratista – Talento humano	Enero 2026	
Reviso	Geraldinne Forero Medina	Líder De Calidad	Enero 2026	
Reviso	Edwin Orjuela Cortes	Subgerente Administrativo	Enero 2026	
Aprobó	Sandra C. Torres Cristancho	Gerente	Enero 2026	

### II. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO: (Cuando el Documento es versión 1 este literal no aplica)

FECHA	RESPONSABLE	DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CÓDIGO Y VERSIÓN
			ELABORACION	1
			Actualización Por: .....	2

### III. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO:


Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL				
COPIA				

<b>TIPO DE DOCUMENTO:</b>	<b>ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:</b>			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
<b>NOMBRE DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>VIGENCIA</b>
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>ENFOQUE DIFERENCIAL.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>8</b>
3.1	OBJETIVO GENERAL .....	8
3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
<b>4</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>CONTEXTO.....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>RESPONSABLES Y ROLES.....</b>	<b>14</b>
<b>8</b>	<b>RECURSOS .....</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ..</b>	<b>14</b>
9.1	PROVISION .....	14
<b>10</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>11</b>	<b>DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN.....</b>	<b>18</b>
<b>12</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>13</b>	<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>19</b>



<b>TIPO DE DOCUMENTO:</b>	<b>ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:</b>		 <b>HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.</b>	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
<b>NOMBRE DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>VIGENCIA</b>
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS


## 1 INTRODUCCION

El Plan de Previsión del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá constituye una herramienta estratégica diseñada para asegurar que la institución cuente con el personal idóneo, suficiente y oportuno para la prestación de servicios de salud con calidad, eficiencia y equidad. Este documento refleja el compromiso del hospital con la consolidación de un equipo humano altamente capacitado y alineado con los principios y objetivos institucionales.

La previsión adecuada de talento humano es fundamental en el contexto del sistema de salud, donde las demandas crecientes de atención, la evolución tecnológica y las condiciones específicas de cada región exigen contar con un recurso humano competente y comprometido. Este plan busca responder a dichos desafíos mediante la planificación estructurada y la implementación de procesos de selección, evaluación y contratación que garanticen el cumplimiento de las normativas vigentes, así como las necesidades específicas del hospital y su comunidad.

El documento se enmarca en la normativa aplicable, incluyendo las disposiciones de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las políticas establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Asimismo, incorpora un enfoque basado en la meritocracia, la transparencia y la sostenibilidad, contribuyendo al fortalecimiento de la gobernanza y la confianza en los procesos administrativos.

Con la elaboración de este plan, la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá reafirma su compromiso con la prestación de servicios de salud oportunos y de calidad, reconociendo que su principal activo para alcanzar este objetivo es el talento humano. Este documento se convierte, por tanto, en una guía estratégica para garantizar la estabilidad operativa y la capacidad de respuesta de la institución frente a los retos presentes y futuros.

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

## 2 ENFOQUE DIFERENCIAL

La prestación de servicios de salud en, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

### MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.


Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

**POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL:** La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

**POR ETNIA:** La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

**POR CICLO VITAL:** El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

**POR CONDICION DE VIDA:** Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

**POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.

**POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA:** Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.


Por tanto, para el presente manual se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes
- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Víctima del conflicto Armado

**Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.**

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

Para el presente manual se tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

### Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

**1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial:** Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.


**2. Sea un conocedor:** Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.

**3. Pregunte antes de ayudar:** Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarle y respetar su autonomía e independencia.

**4. No subestimar o exaltar sin razón:** Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros "a pesar de su discapacidad", acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

**5. Tenga en cuenta el lenguaje:** Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, desles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades
- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.

- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.

### 3 OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL


Desarrollar un plan estratégico de previsión de talento humano, orientado a identificar, gestionar y asegurar la disponibilidad de personal calificado y suficiente para satisfacer las necesidades actuales y futuras de la institución, mejorando la calidad en la atención y la eficiencia operativa.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar las necesidades de talento humano
- Definir perfiles de puestos y competencias requeridas
- Implementar procesos de reclutamiento y selección eficientes
- Monitorear y evaluar el desempeño del personal
- Asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y de salud

### 4 ALCANCE

El plan de previsión del talento humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá abarca la identificación, gestión y satisfacción de las necesidades de personal en todos los niveles y áreas de la institución, tanto a corto como a largo plazo. Incluye el diagnóstico de las necesidades de talento humano, la revisión y

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

actualización de perfiles de puestos, así como el desarrollo de procesos de reclutamiento y selección adecuados.

## 5 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

**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)

**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)


**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)

**Vacante:** Es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer.com el puesto de trabajo en la empresa (Sesame, 2022)

**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)

**Talento 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)

**Previsión:** Se entiende como el conjunto de mecanismos establecidos en una entidad

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean de carácter definitivo o temporal. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016)

**Plan de Previsión del talento Humano:** 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)

**Perfil del cargo:** También llamado perfil ocupacional de puesto vacante: 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)


**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)

**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)

**Planta Global:** la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

**Vacancia Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se




<b>TIPO DE DOCUMENTO:</b>	<b>ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:</b>			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
<b>NOMBRE DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>VIGENCIA</b>
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.


- 4) **Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

MARCO LEGAL					
ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Constitución política colombiana	Art. 49	1991	República de Colombia	La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.
2	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.
3	Ley	909 Art.15, 17	2004	Función Pública.	Todas las unidades de personalo 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.
4	Decreto	780	2016	Ministerio de salud y Protección Social	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud Y Protección Social.
5	Resolución	3100	2019	Ministerio de Salud y protección	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

				social	de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud
6	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
7	Decreto	1083 Art. 2.2.22.3.1	2015	Único Función Pública	Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
8	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.
9	Decreto	943	2014	Modelo Estándar de Control Interno MECI	Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).
10	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.

## 6 CONTEXTO

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, como entidad pública encargada de garantizar servicios de salud a la comunidad, enfrenta un entorno dinámico marcado por las crecientes necesidades en la prestación de servicios de calidad, los cambios en las normativas del sector salud y las expectativas de una población que demanda atención eficiente, humanizada y oportuna.

En este contexto, el talento humano se constituye en el principal recurso estratégico para el cumplimiento de la misión institucional, la mejora continua de los servicios y la sostenibilidad de la organización. La identificación, planificación y gestión de las necesidades del recurso humano son fundamentales para asegurar la capacidad operativa de la institución, enfrentar los desafíos del entorno y cumplir con los estándares establecidos por las autoridades sanitarias.

El Plan de Previsión de Talento Humano se desarrolla como una herramienta estratégica que permite a la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá anticiparse a los requerimientos de personal, promover el desarrollo de competencias técnicas y humanas, y garantizar la adecuada asignación y distribución del recurso humano en función de las metas institucionales, este plan está alineado con los principios de eficiencia, equidad y calidad, y responde al compromiso de la institución con el bienestar de la comunidad y de sus colaboradores.

De esta manera, el presente documento aborda el análisis del contexto interno y externo, las proyecciones de necesidades de talento humano, las estrategias de formación y retención, y las acciones requeridas para asegurar una gestión integral y sostenible del personal.

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá cuenta con una planta de personal aprobada mediante Acuerdo N° 013 del 2016 por el cual se suprimen empleos de la planta de la Empresa Social del Estado Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá y se dictan otras disposiciones, en su artículo segundo aprueba la siguiente planta:

PLANTA DE EMPLEOS							
	Cargos	Nivel Jerárquico	Área	Cargos	% Participación	Provistos	vacantes
CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA	6	Profesional	Asistenciales	2	10.53	1	1
		Asistencial	Administrativa	4	21.05	4	0
PERIODO FIJO	5	Profesional	Asistenciales	4	21.05	2	2

SESQUILÉ  
Calle 5 #8-66 Sesquilé Centro  
gerente@hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

GACHANCPÁ  
Carrera 2 #6-41 Centro Gachancipá


[www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co](http://www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co)



REGIÓN DE SALUD  
SABANA CENTRO



Gobernación de  
Cundinamarca

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

		Directivo	Administrativa				
PROVISIONALIDAD	7	Asistencial	Asistenciales	7	36.84	7	0
		N/A	Administrativa	0	0.00	0	0
		N/A	Asistencial	0	0.00	0	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	Directivo	Administrativa	1	5.26	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>			<b>19</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>3</b>

## 7 RESPONSABLES Y ROLES

La responsabilidad del plan de Previsión del talento Humano de la ESE San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá será de la oficina de talento humano junto con el apoyo de humanización y demás líderes de procesos, siempre bajo la supervisión y aprobación de la alta gerencia de la institución.

Profesional del área de talento humano – Seguimiento y ejecución del Plan

Apoyo administrativo a talento humano – Ejecución del plan

Líderes de procesos – Apoyo al cumplimiento de las actividades

Alta dirección – Aprobar planes y recursos

## 8 RECURSOS


Detalla los recursos necesarios para implementar el protocolo:

- **Humanos:** perfiles profesionales requeridos.
- **Físicos:** equipos, espacios, materiales.
- **Técnicos y tecnológicos:** herramientas, software, dispositivos.

TIPO DE RECURSO	RECURSOS
Talento humano	1. Profesional de Talento humano 2. A poyo administrativo
Otros	1. Equipo de computo 2. Oficina 3. Elementos de papelería

## 9 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

### 9.1 PROVISION

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

Para desarrollar el Plan se debe tener en cuenta:

**Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

**Permanencia:** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:


- a. **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b. **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c. **Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d. **Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

**Retiro:** El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo motivado.

La E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá tendrá en cuenta las vacantes que se deriven de las situaciones de retiro del servicio público establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, siendo atendidas en su debido momento en aras de la prestación del permiso.

Para dar cumplimiento al Plan se llevará a cabo el análisis de suficiencia de Talento Humano, con apoyo de las demás dependencias de las que se requiera información para



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

la consecución de objetivos establecidos, y el objetivo de contar siempre con el personal suficiente e idóneo para la institución.

De esta manera, la institución se encargará de identificar:

1. Necesidad del personal: Cálculos de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos perfiles profesionales establecidos en el Manual de Funciones y Competencias laborales, con el fin de atender las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. Disponibilidad del Personal: Identificación de los empleos creados y provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando servicios a la entidad y con los cuales se atienden los servicios de la entidad.
3. Fuentes de Financiación: Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas para vigencia.

## 10 PLAN DE ACCIÓN

El desarrollo del plan de previsión del talento humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá implica una serie de pasos y actividades estructuradas que permitirán anticipar, gestionar y satisfacer las necesidades de personal de manera efectiva, optimizando los recursos humanos para garantizar la calidad del servicio y la eficiencia operativa de la institución.

A continuación, se describe el proceso de desarrollo del plan:


### 1. Diagnóstico y Análisis de la Situación Actual

El primer paso consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual del talento humano dentro de la ESE. Esto incluye la recopilación de datos sobre:

**Número de empleados:** Identificación de la cantidad de personal por área y categoría.

**Competencias y habilidades:** Evaluación de las competencias técnicas y blandas del personal actual.

**Tasa de rotación:** Análisis de la estabilidad laboral y la permanencia del personal.

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

**Vacantes y necesidades de contratación:** Identificación de vacantes actuales y futuras, considerando el crecimiento de la población atendida, nuevos servicios, o reemplazo por jubilaciones o salidas del personal.

## 2. Definición de Perfiles de Puestos

Se revisarán y actualizarán los perfiles de puestos en función de las necesidades actuales y futuras. Esto incluirá:

- Descripción detallada de las responsabilidades, requisitos educativos y experiencia laboral.
- Identificación de las competencias técnicas y habilidades personales necesarias.
- Establecimiento de indicadores de desempeño que guíen la evaluación del personal en cada área.

## 3. Estrategias de Reclutamiento y Selección


Con base en las necesidades identificadas, se diseñará un plan de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes actuales y futuras. Las estrategias incluirán:

- **Reclutamiento interno:** Promoción de vacantes dentro de la organización para fortalecer la motivación y retención del personal.
- **Reclutamiento externo:** Utilización de medios de comunicación, portales de empleo, y ferias laborales para atraer candidatos calificados.
- **Proceso de selección:** Diseño de pruebas, entrevistas y evaluaciones para asegurar la contratación de candidatos con las competencias y habilidades requeridas.

## 4. Diseño de Programas de Capacitación y Desarrollo

El desarrollo profesional continuo es crucial para mantener un personal competente. Se diseñarán programas de capacitación que aborden:

- **Capacitación técnica:** Actualización de conocimientos médicos, tecnológicos y administrativos relevantes para cada área.
- **Capacitación en competencias blandas:** Desarrollo de habilidades como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y manejo de estrés.

<b>TIPO DE DOCUMENTO:</b>	<b>ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:</b>			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
<b>NOMBRE DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>VIGENCIA</b>
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

- **Desarrollo de carreras:** Identificación de oportunidades de crecimiento profesional dentro de la institución, preparando al personal para asumir roles más altos.

## 5. Evaluación y Seguimiento del desempeño

Para garantizar la efectividad del plan, se implementarán sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño del personal. Esto incluirá:


- **Evaluación continua:** Monitoreo periódico del desempeño individual y grupal, para identificar áreas de mejora.
- **Encuestas de satisfacción laboral:** Recolección de opiniones y sugerencias del personal para ajustar políticas y mejorar el ambiente de trabajo.
- **Indicadores de efectividad:** Establecimiento de indicadores de desempeño para evaluar la productividad, la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios.

El desarrollo del plan de previsión del talento humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá será un proceso integral, continuo y flexible, orientado a anticipar y satisfacer las necesidades de personal de manera eficiente y eficaz. Al involucrar todas las áreas de la institución en este proceso y al centrarse en la capacitación, el bienestar y la retención del personal, el plan garantizará no solo el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino también una mejora continua en la calidad del servicio a la comunidad.

## II DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Actualización del Plan.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto
2	Publicación del Plan	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto
3	Caracterizar a los colaboradores de la entidad.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto
4	Realizar medición del ausentismo.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:			
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	PA-PL-36	03	29/01/2026	4 AÑOS

5	Hacer seguimiento al Plan de Inducción y reinducción.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto
6	Hacer seguimiento al Plan de capacitaciones	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto
7	Gestionar capacitaciones para el personal en habilidades blandas	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto
8	Hacer seguimiento al avance del proceso de la CNSC y el SIMO.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al Plan Adjunto

## 12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del presente Plan será realizado por la oficina de Planeación y presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de manera trimestral con el fin de dar cumplimiento al cronograma dispuesto para tal fin, mediante el formato del Plan de Acción código D-F-21.

## 13 BIBLIOGRAFIA

DAFP. (2022). Guía de Modernización de Entidades Públicas. Bogotá: Ministerio de salud y protección Social.