

E.S.E. HOSPITAL LOCAL EL RETEN



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

VERSION IV



Gobernación del Magdalena

EL RETÉN, MAGDALENA 2025

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	MISIÓN.....	4
3	VISIÓN.....	4
4	VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	5
5	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	7
5.1	MISIÓN	7
5.2	VISIÓN.....	7
5.3	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	7
6	OBJETIVOS GENERALES	8
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
8	ALCANCE.....	9
9	METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
9.1	MARCO CONCEPTUAL	10
9.2	MARCO LEGAL.....	10
10	COMPONENTES DEL PLAN.....	12
10.1	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES	13
10.2	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN AL RECURSO HUMANO	13
10.3	FACTORES FUNDAMENTALES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO:	13
10.4	IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.....	14
10.4.1	PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN.....	14
10.5	PROCEDIMIENTO PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	15
10.6	PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:	15
10.7	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15
10.8	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVO	15
10.9	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
10.10	PRESUPUESTO.....	16

1 INTRODUCCIÓN

El Talento humano en una organización es vital porque es el recurso más valioso, único, capaz de dinamizar y agregar valor a los demás recursos (Barney *et al.*, 2001). El talento humano facilita a las organizaciones lograr los objetivos organizacionales. Una adecuada Gestión del Talento Humano fomenta el compromiso y la adaptación al cambio, lo cual es clave para alcanzar el éxito y la sostenibilidad de una organización. Las entidades públicas no son la excepción, por ello, es necesario que estas instituciones dispongan de estrategias que permitan gestionar adecuadamente el Talento humano, por medio de políticas que permitan su permanencia y desarrollo.

En el presente documento se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano (2025-2026) de la ESE Local Hospital El Retén (Magdalena), que consta de una serie de políticas y lineamientos con miras a atraer, contratar, mantener y desarrollar el mejor Talento Humano enfocado a cumplir los objetivos organizacionales.

Este Plan estratégico consta de la visión, misión, objetivos, los programas y planes que lo conforman, de acuerdo con lo estipulado en Ley 909 de 2004, y en el decreto 612 de 2018. Asimismo, se tomó como referencia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en el cual se establecen las directrices para el diseño, implementación y evaluación del presente plan.

Para realizar el Plan estratégico del Talento Humano se hizo prioritario realizar un diagnóstico que permitiera identificar las necesidades de la ESE. Con el propósito de elaborar el diagnóstico se hizo necesario hacer una revisión de la planta de personal, del manual de funciones y posibles riesgos laborales de los empleados. En esa misma línea, se hizo una revisión de la planeación estratégica institucional para alinear el plan estratégico de recursos humanos con la estrategia institucional.

En cumplimiento con la norma mencionada anteriormente, el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Local El Retén se compone de la siguiente forma: Plan anual de vacantes, plan de previsión de empleo, plan de capacitaciones, plan de

bienestar, estímulos e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el trabajo (SST).

Finalmente, cabe aclarar que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2 MISIÓN

Somos una Empresa Social Del Estado que ofrece servicios de atención en salud garantizando a todas las personas el acceso a los servicios de prevención, promoción, protección y recuperación de la salud con eficiencia, calidad, seguridad y oportunidad, contamos con un capital humano calificado, formado en valores, y atención humanizada, siendo responsables con el medio ambiente y la optimización de recursos, comprometidos con la mejora continuo para la prestación eficiente de un servicio orientado a hacia la satisfacción del usuario y sus familias.

3 VISIÓN

En el 2024 seremos reconocida como una Empresa Social Del Estado que ofrece servicios oportunos y de calidad, fundamentados en su equipo humano e infraestructura tecnológica, La ESE Hospital Local De Reten fijará como propósito fortalecer los servicios habilitados con reconocimiento servicios prestados con responsabilidad Social, humanizados, gestión administrativa y financiera sostenible, y preservación del ambiente en beneficio de nuestros usuarios y sus familias.

4 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- ❖ **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- ❖ **DILENGENCIA:** Los funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- ❖ **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.
- ❖ **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.
- ❖ **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- ❖ **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia, de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.
- ❖ **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- ❖ **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- ❖ **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la

entidad. ÉTICA: Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.

- ❖ VOCACION DE SERVICIO: Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- ❖ JUSTICIA: Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ❖ CALIDAD: La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizado los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.
- ❖ CONFIANZA: Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.
- ❖ PRINCIPIOS INSTITUCIONALES COMPROMISO EN EL SERVICIO: desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejadas en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- ❖ TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL: Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que, permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- ❖ MOVILIZADORES DE CAMBIO: Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.
- ❖ COMPROMISO CON LA CALIDAD: Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros procesos y recursos.

5 PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

5.1 MISIÓN

Atraer, desarrollar, motivar y retener a los servidores con alto desempeño por medio estrategias que facilite la motivación, el compromiso y el desarrollo de competencias técnicas y comportamentales, favoreciendo la calidad en la prestación del servicio, la productividad y sostenibilidad de ESE Hospital Local El Retén.

5.2 VISIÓN

En el 2030, la ESE Hospital Local El Retén, dispondrá de un Talento Humano motivado, humanizado, con excelente prestación del servicio y las competencias requeridas para la consecución de los objetivos institucionales.

5.3 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Tomando como base los principios institucionales como son: justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, enfocada en el desarrollo y protección del talento humano, se implementan las siguientes políticas:

- ❖ Se garantizan los derechos de los Servidores Públicos de la E.S.E.
- ❖ Se custodia y se reserva información personal y privada propia del funcionario, a través herramientas y protocolos diseñadas para este fin.
- ❖ Transparencia en los procesos de selección, promoción y evaluación del desempeño de los funcionarios.
- ❖ Todos los servidores tienen derecho a un trato digno, respetuoso y equitativo.
- ❖ Promoción de un entorno laboral seguro y saludable para los servidores mediante la generación de programas de bienestar e incentivos.

- ❖ Respeto por la diversidad de género, raza, credo, cultura y diferencias generacionales.
- ❖ Apoyo a lograr el equilibrio vida laboral – familiar.
- ❖ Apoyo en el desarrollo de competencias cognitivas, actitudinales y aptitudinales de los servidores.

6 OBJETIVOS GENERALES

Fortalecer el Talento Humano en la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN por medio de políticas y directrices que promuevan el desarrollo que redunden en el desempeño, la calidad del servicio y la productividad de los servidores públicos.

7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Gestionar de forma eficaz y eficiente el talento humano de la institución para el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Establecer estrategias que permitan el desarrollo adecuado de las políticas encaminadas al fortalecimiento y mejoramiento de las necesidades del talento humano en la institución.
- ❖ Actualizar las políticas de atracción, selección, evaluación y retención del talento humano.
- ❖ Fortalecer las competencias laborales en los funcionarios para mejorar su desempeño laboral.
- ❖ Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral de los funcionarios y sus familias de tal manera que logren alinear sus objetivos personales con las metas institucionales
- ❖ Prevenir y controlar los posibles riesgos laborales que puedan presentarse en la institución.
- ❖ Promover un entorno laboral saludable y seguro, mediante la prevención del riesgo y promoción de estilos de vida saludable.

8 ALCANCE

Este Plan Estratégico de Talento Humano 2025– 2026 aplica a todos los servidores de la ESE Hospital Local El Retén.

9 METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2025- 2026 de La ESE Local Hospital El Retén, nos regimos por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, en el decreto 612 de 2018 y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. En este plan estratégico se definen las líneas estratégicas, acciones, cronograma de ejecución, responsables, beneficiarios, y el presupuesto asignado. Los componentes descritos son los siguientes:

- Plan Anual de vacantes.
- Plan de provisión de cargos
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Para el seguimiento y control del Plan, se han diseñado indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento e impacto de cada uno de los componentes, de tal manera que pueda verificarse la contribución de los planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano al logro de los objetivos de La ESE Hospital Local El Retén.

Tabla 1**9.1 Marco conceptual**

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Gestión del Talento Humano	Conjunto de estrategias, prácticas y procesos enfocados en atraer, desarrollar, motivar y retener al mejor talento en la organización.
Servidor Público:	Persona que ocupa un cargo dentro de una entidad del estado, ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto por la Constitución, la Ley y el reglamento institucional.
Funcionarios	Personas naturales que ejercen la función pública, establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos.
Empleados Públicos	Se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

Tabla 2**9.2 Marco legal**

Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles

	jerárquicos.
Resolución 1111 del 28 de marzo de 2017	Define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes
Ley 1753 DE 2015	GETH: guía de gestión estratégica del talento humano.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017: modifica el decreto 1083 de 2015.	En lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133.
Código de integridad del servidor público 2017.	DAFP crea el código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la rama ejecutiva colombiana.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.	otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.	Decreto único reglamentario del sector trabajo (establece el plan de seguridad y salud en el trabajo).
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública. (establece el plan institucional de capacitación – PIC, programa de bienestar y plan de incentivos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006.	Se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (establece el plan de vacantes y plan de previsión de empleos)

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1785 de 2014	Por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Plan Institucional PIC	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

10 COMPONENTES DEL PLAN

- ❖ Plan institucional de vacantes.
- ❖ Plan Institucional De Previsión Al Recurso Humano.
- ❖ Plan Institucional De Capacitación.
- ❖ Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo.
- ❖ Plan Institucional De Bienestar, Estimulo E Incentivo

10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

El Plan Nacional de Vacantes, se implementará en E.S.E Hospital Local El Retén, siguiendo los lineamientos ordenados por El Departamento Administrativo De La Función Pública (DAFP), en el cual se disponen los parámetros para la creación del plan anual de vacantes. Este Plan se encuentra a cargo de la oficina de talento humano, el área financiera y el área de contratación de la institución, quienes deben hacer un informe detallando los empleos vacantes en la presente vigencia y llevan un control mensual de aquellos cargos que puedan quedar vacantes al transcurrir el año.

10.2 PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN AL RECURSO HUMANO

Se encuentra a cargo del área de talento humano de la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETÉN. Este plan se diseña de acuerdo con los lineamientos legales y constitucionales, en las cuales se expresa que todas las instituciones públicas deben contar con una planeación estratégica del talento humano que se debe actualizar anualmente. Para la implementación del Plan se ha tenido en cuenta lo estipulado en la ley 909 de 2004 y en lo descrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), lo que facilita la identificación de las necesidades del talento humano para una óptima prestación del servicio y el funcionamiento efectivo de la E.S.E Hospital Local El Retén.

10.3 FACTORES FUNDAMENTALES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO:

- ❖ Identificación de las necesidades de cada área en relación con el recurso humano a requerir.
- ❖ Todas las áreas de la E.S.E Hospital Local El Retén deben estar acorde con los recursos designados para su funcionamiento.
- ❖ Estudio presupuestal, para determinar la capacidad financiera para el talento humano requerido.
- ❖ Recibir información de la necesidad del recurso humano por parte de cada

dependencia y que la misma sea tenida en cuenta para la elaboración del plan anual de previsión al talento humano.

10.4 IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE PERSONAL

Para determinar con precisión las necesidades del personal del año 2025 en la E.S.E Hospital Local El Retén, se realizó un estudio tomando como base dos factores fundamentales: el talento humano necesario para la adecuada prestación de servicio y el adecuado funcionamiento de la institución.

Para llegar a estos resultados comparamos las necesidades con la planta de personal de la E.S.E. Hospital Local El Retén.

Tabla 3.

10.4.1 Planta de personal de la ESE hospital local el reten

NIVEL	CARGO	NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACION
DIRECTIVO	GERENTE	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	CONTADOR	1	Libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL	MEDICO	1	Nombramiento provisional
PROFESIONAL	ENFERMERA	1	Nombramiento provisional
PROFESIONAL	MEDICO SSO	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	BACTERIÓLOGO SSO	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	ENFERMERA SSO	1	Nombramiento fijo
PROFESIONAL	ODONTÓLOGO SSO	1	Nombramiento fijo
TÉCNICO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	Libre nombramiento y remoción
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO (ESTADÍSTICA)	1	Nombramiento provisional
TÉCNICO	TÉCNICO EN RAYOS X	1	Nombramiento provisional
TÉCNICO	TÉCNICO EN SANEAMIENTO Y MEDIO AMBIENTE	1	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	PROMOTORA EN SALUD	4	Nombramiento provisional y 1 de carrera administrativa
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	4	Nombramiento provisional y 1 de carrera administrativa
ASISTENCIAL	CELADOR	2	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	ASEADOR	1	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	CONDUCTOR	1	Nombramiento provisional

10.5 PROCEDIMIENTO PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Los procedimientos a seguir una vez se identifique la vacancia de un cargo, es promoverlo de manera temporal mediante un nombramiento provisional y de manera definitiva sometiendo la plaza a un concurso de mérito dándole cumplimiento a la ley 909 del 2004.

La E.S.E HOSPITAL LOCAL EL RETÉN, no ha ejecutado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el DS-0338 Vinculación de personal de libre nombramiento y remoción y DS- 0243 Subproceso vinculación personal de carrera administrativa vacantes, diseñado para tal fin por el Hospital.

10.6 PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Los cargos de libre nombramiento y remoción, se hace mediante un nombramiento ordinario por parte del representante legal de la institución para la cual se deben cumplir con los requisitos de la presente ley.

10.7 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la E.S.E HOSPITAL LOCAL EL RETEN, crea el plan anual de capacitación. Para la implementación del plan se tendrá en cuenta el diagnóstico de necesidades institucional. Las capacitaciones iniciarán con una fase de sensibilización, seguida del desarrollo y finalmente la evaluación. Las modalidades para el desarrollo de las capacitaciones serán presencial, virtual, mixta, simulacros y módulos digitales.

10.8 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVO

La E.S.E Hospital Local El Retén, con el fin de promover el bienestar integral de sus servidores y la de su familia, así como en búsqueda de fortalecer la motivación y el compromiso, y en aras de darle cumplimiento a la normativa, el plan de Bienestar,

estímulo e incentivos se estructuró con las siguientes líneas estratégica: Calidad de vida que incluye las dimensiones de pre-pensionados y clima laboral, Bienestar laboral en el que se incluyen el componente de promoción de la salud y entornos seguros, incentivos y estímulos, que comprende el reconocimiento de los funcionarios por su desempeño, y acciones relacionadas con la recreación, el deporte y las actividades culturales.

Se llevarán a cabo actividades deportivas como campeonatos de futbol en donde podrán participar no solo los empleados, sino sus familias, actividades culturales, celebraciones de fechas especiales como el día de las profesiones, celebración de cumpleaños y cena navideñas.

10.9 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ❖ Capacitar a nuestro talento humano con temas en donde podemos promover la implementación de los elementos de protección personal.
- ❖ Suministrar los elementos de protección personal requerido por cada empleado de acuerdo con las actividades que desempeña.
- ❖ Desarrollar talleres en donde demos a conocer la importancia del Sistema De Gestión De Salud Y Seguridad En El Trabajo.
- ❖ Promover y gestionar por medio del profesional encargado de seguridad y salud en el trabajo, simulacros de distintos accidentes que se puedan presentar en el trabajo, con el fin de identificar cual debe ser la reacción y proceso para seguir.
- ❖ Socialización del plan institucional de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Auditorías internas que nos permitan identificar si los empleados están cumpliendo con la implementación del plan.

10.10 PRESUPUESTO

Concepto	Valor
Plan Estratégico del Talento Humano	Xxxxxxxxxx

REFERENCIAS

Barney, J., Wright, M., Wright, K., David J. (2001). The resourced-based view of the firm: the years after 1991. *Journal of Management* 27(6), 625-641.

Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo). Congreso de la república. Diario oficial. No. 49523.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1299 de 1994. (1994, 22 de junio). Presidente de la república. Diario oficial. No. 41411.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1240>

Decreto 1499 de 2017 (2017, 11 de septiembre) Congreso de la república. Diario oficial. No. 50353.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Decreto 1567 de 1998. (1998, 5 de agosto). Presidente de la república.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Decreto 1785 de 2014. (2014, 18 de septiembre). Presidente de la república. Diario oficial. No. 49278.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61493>

Decreto 2539 de 2005. (2005, 25 de julio). Presidente de la república. Diario oficial. No. 45980.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17318>

Decreto 4665 de 2007. (2007, 29 de noviembre). Presidente de la república. Diario oficial. No. 46827.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=27750>

Decreto 612 de 2018. (2018, 4 de abril). Presidente de la república. Diario oficial. No. 50554.

<http://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

Decreto 815 de 2018: (2018, 8 de mayo). Presidente de la república. Diario oficial. No. 50587.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304>

Departamento administrativo de función pública (2017). Código de integridad al servidor

- público. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>
- Función pública. (2021). *Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC*. https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/39655898
- Función pública. (2021). Modelo Integrado de planeación y gestión. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Ley 100 de 1993. (1993, 23 de diciembre). Congreso de la república. Diario oficial. No. 41148.
- Ley 1010 de 2006. (2006, 23 de enero). Congreso de la república. Diario oficial. No. 46160. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ley 1753 de 2015. (2015, 9 de junio). Congreso de la república. Diario oficial. No.49358. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>
- Ley 1811 de 2016 (2016, 21 de octubre). Congreso de la república. Diario oficial. No. 50033. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30027024>
- Ley 734 de 2002. (2002, 5 de febrero). Congreso de la república. Diario oficial. No. 44699. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>
- Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre). Congreso de la república. Diario oficial. No. 45680. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Presidente de la república. Diario oficial. No. 49523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173Decreto>
- Resolución 1111 de 2017. (2017, 28 de marzo). Ministerio del trabajo. Diario oficial. No. 50189. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>