



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN: IV VIGENCIA: 2026

ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN



INTRODUCCIÓN

Es fundamental para la organización de una institución públicas contar con estrategias que permitan desarrollar el componente de talento humano y establecer las políticas de selección, contratación, capacitaciones, incentivos institucionales, prevención del riesgo laboral, y solución de conflictos.

Lo anterior se lleva a cabo con la elaboración de un plan que de acuerdo con el decreto 612 2018 se llama “Plan Estratégico De Recursos Humanos”

Para realizar este plan es menester el estudio de la institución en la cual se va a ejecutar, dado a que el mismo debe ajustarse a las necesidades que ella se evidencia, es por ello que los factores a tener en cuenta para la elaboración y ejecución del mismo en la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETÉN son los siguientes: planta de personal, necesidad de personal para la adecuada prestación del servicio, manual de funciones y posibles riesgos laborales de lo empleados.

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.

VISIÓN

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.

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.
- RESPONSABILIDAD SOCIAL: A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.
- ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE: Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente sano y saludable.

OBJETIVOS GENERALES

Logar el fortalecimiento del talento humano es la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN teniendo en cuentas la necesidad en los siguientes ámbitos: selección, contratación, capacitaciones, incentivos institucionales, prevención del riesgo laboral, y solución de conflictos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias que permitan el desarrollo adecuado de las políticas encaminadas al fortalecimiento y mejoramiento de las necesidades del talento humano en la institución. Conocer y actualizar las políticas de selección
- Evidenciar los posibles riesgos laborales que existen en la institución y poder prevenir los mismo por medio de capacitación y entrega de elementos de protección personal adecuados para el riesgo.
- Hacer actividades con los empleados para identificar sus habilidades o falencias y tenerlas en cuenta para las capacitaciones.



- darle cumplimiento a los incentivos institucionales
- cumplir con las políticas establecidas en los planes Plan Institucional De Previsión Al Recurso Humano, Plan Institucional De Capacitación, Plan institucional de vacantes, Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo y el Plan Institucional De Bienestar, Estimulo E Incentivo

MARCO NORMATIVO

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 27 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	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 de la
CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO 2017	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	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.

COMPONENTES

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

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN AL RECURSO HUMANO

Se encuentra a cargo del área de talento humano de la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETÉN darle cumplimiento al plan anual de prevención al talento humano. De acuerdo con los lineamientos legales y constitucionales, todas las instituciones públicas deben contar con una planeación del talento humano el cual se debe elaborar y actualizar anualmente, para poder identificar las diversas necesidades que con los mismo se presente, dentro de ellas la ley 909 de 2004 cuales son los temas específicos para planear y prever. La metodología que se implementara para la ejecución del plan, es la descrita por el departamento administrativo de la función pública, la cual es adelantar estudios que nos permitan la identificación de la necesidad de talento humano de acuerdo con la adecuada prestación del servicio y el



efectivo funcionamiento de la E.S.E Hospital Local El Retén.

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 tomada en cuenta para la elaboración del plan anual de previsión al talento humano.

ESTUDIO DE LA NECESIDAD DE PERSONAL: Entramos a determinar con precisión cuáles son las necesidades del personal del año 2026 en la E.S.E Hospital Local El Retén, logramos obtener esa información, de acuerdo con los estudios y trabajos de campo que ya hemos realizado con el fin de identificar la necesidad del talento humano, tomando como base dos factores fundamentales que son; 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 planta de personal de la E.S.E. Hospital Local El Retén.

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 o provisional y 1 de carrera administrativa
ASISTENCIAL	CELADOR	2	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	ASEADOR	1	Nombramiento provisional
ASISTENCIAL	CONDUCTOR	1	Nombramiento provisional

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.

PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Para los cargos de libre nombramiento y remoción, siendo estos cargos de confianza, 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.



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 desarrollar el plan se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- ❖ Necesidades institucionales que no se pudieron satisfacer en el 2022
- ❖ Experiencias obtenidas
- ❖ Debilidades encontradas en el personal de la institución que se puedan entrar a fortalecer mediante capacitaciones.
- ❖ Estudiar los resultados de los procesos institucionales como auditorías internas y externas en cada dependencia.

La E.S.E Hospital Local El Retén desarrolla el plan de capacitación abordado los siguientes temas:

- ❖ Seguridad Al Paciente
- ❖ Salud Publica
- ❖ SG-SST
- ❖ Humanización
- ❖ Toma de muestra
- ❖ Hábitos de vida saludables.
- ❖ Salud mental
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ sensibilización del Sistema de Seguridad y Salud en equipo
- ❖ Mapas de Riegos
- ❖ Atención al ciudadano
- ❖ Asepsia, desinfección e Higiene
- ❖ Planes Institucionales
- ❖ Normas de bioseguridad



- ❖ Acoso laboral
- ❖ IAMI
- ❖ Gestión documental
- ❖ PAAC

- ❖ Dolor Abdominal - IAM - Dolor en el Pecho
- ❖ Cefalea Mareo y Desvanecimiento Nauseas y Vomito: Médicos
- ❖ Cefalea Mareo y Desvanecimiento Nauseas y Vomito: Médicos
- ❖ Capacitación sobre supervisión de Contratos
- ❖ Cuidados básicos de enfermería
- ❖ Lactancia Materna:
- ❖ Gastroenteritis-Infección de Vías Urinarias Celulitis

METODOLOGÍA

Se iniciará las capacitaciones con procesos de inducción para todo el personal de la institución, la herramienta para el desarrollo de las capacitaciones es: cursos presenciales, capacitaciones virtuales, simulacros, módulos digitales.

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

El Plan Nacional De Vacantes, se va a implementar en E.S.E Hospital Local El Retén, siguiendo los lineamientos ordenados por El Departamento Administrativo De La Función Pública, el cual nos establece los parámetros para creación de plan anual de vacantes.

Se encuentra a cargo de la oficina de talento humano, el área financiera y el área de contratación de la institución hacer un informe detallando cuales empleos se encuentran vacantes en la presente vigencia y llevar un control mensual de aquellos que puedan quedar vacantes al transcurrir el año.

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.
 - ❖ 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 a 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTIMULO E INCENTIVO

La E.S.E Hospital Local El Retén, con el fin de darle cumplimiento al presente plan implementara las siguientes actividades:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS: nuestra institución con el fin mantener las actividades deportivas en nuestra institución creara equipos en los siguientes deportes:

Se realizarán campeonatos de futbol en donde podrán participar no solo los empleados, sino también su familia.

Estas actividades se programarán dos veces en el año en junio de 2026 y diciembre de 2026.

ACTIVIDADES CULTURALES: para el año 2026 nuestra institución el pro de fortalecer la cultura y brindar un momento de recreación, participara en las fiestas carnavaleras del municipio, en donde se creará un grupo de baile con todos los empleados que deseen participar, por parte de nuestra institución se brindara apoyo organizativo y financiero.

Esta actividad se llevará a cabo del día 10 de febrero de 2026.



CELEBRACIÓN EL DÍA DEL PROFESIONAL: El día nacional de la profesión u ocupación que desempeñan los colaboradores de nuestra institución será conmemorado con un incentivo y tarjeta de felicitación y reconocimiento.

CENA DE FIN DE AÑO: por directrices de la gerencia de la E.S.E Hospital Local El Retén, la última semana del año 2026 compartirá una cena con todos los empleados de la institución, a fin de terminar la vigencia con el mejor clima laboral y aportando en la calidad de



Gobernación del
MAGDALENA



E.S.E HOSPITAL LOCAL
EL RETÉN
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA







Gobernación del
MAGDALENA



E.S.E HOSPITAL LOCAL
EL RETÉN
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA





**Gobernación del
MAGDALENA**



**E.S.E HOSPITAL LOCAL
EL RETÉN**
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA



819001796-1

Carrera 6 # 4 Esquina

www.hospitalelreten.gov.co

contactenos@hospitalelreten.gov.co

 [@hospitalelreten](https://www.instagram.com/hospitalelreten)

 [hospitalelreten](https://www.facebook.com/hospitalelreten)