



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VERSIÓN: IV VIGENCIA: 2026

ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN



INTRODUCCIÓN

La planeación organizacional del talento humano de una institución es una herramienta fundamental para cumplir con las metas institucionales

La organización de los procesos del talento humano es un aspecto relevante en la implementación de las políticas internas de la institución; ya que por medio de ella se llega a la identificación de las capacidades de los funcionarios, la necesidad presente y futuras, lo cual permite planear estrategias para mejorar la prestación de los servicios de acuerdo con la necesidad.

Gestionar la organización del talento humano trae como ventaja la formación de un plan presupuestal, determinar las fortalezas y debilidades por parte de personas que prestan el servicio e implementar planes de mejoramiento.

OBJETIVOS GENERALES

Este plan tiene como objeto trazar la metodología relacionada con la previsión del talento humano en la ESE HOSPITAL LOCAL EL RETEN con el objetivo fortalecer el desarrollo de la organización y poder identificar las capacidades de los funcionarios, a fin de lograr una proyección futura de los aspectos en los que se deba implementar un fortalecimiento en ellos para el cumplimiento de las metas institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Organizar el talento humano de acuerdo con las capacidades y necesidades de la institución.
- Cubrir las necesidades presentadas en el servicio de acuerdo con la planeación.
- Preparación presupuestal de acuerdo con la necesidad de talento humano.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan tendrá un ámbito de aplicación en la ESE HOSPITAL LOCAL EL 819001796-1

Carrera 6 # 4 Esquina

www.hospitalelreten.gov.co

contactenos@hospitalelreten.gov.co



RETEN, para la vigencia 2026.

MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con los lineamientos legales e institucionales colombianos, es el Departamento Administrativo De La Función Pública la entidad correspondiente para brindar los parámetros para la planeación institucional del recurso humano en el ámbito público.

MARCO LEGAL

La base normativa de la planeación del recurso humano en relación con el plan previsión del talento humano tiene su simiente en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2005.

Esta normal, establece los parámetros específicos para que el Estado pueda gestionar correctamente las labores de vigilancia.

La ley 909 de 2004 en Su artículo 14 nos señala lo siguiente:

ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

- a) Bajo las orientaciones del presidente de la República le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial;
- b) Elaborar y proponer al Gobierno Nacional anteproyectos de ley y proyectos de decretos reglamentarios en materia de función pública;
- c) Fiar, de acuerdo con el presidente de la República y el Departamento Nacional de Planeación, las políticas en materia de organización administrativa del Estado, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y los estatutos orgánicos de las entidades públicas del orden nacional;
- d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- e) Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;
- f) Velar por el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas generales en materia de empleo público, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- g) Fijar, de acuerdo con el presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro

819001796-1

Carrera 6 # 4 Esquina

www.hospitalelreten.gov.co

contactenos@hospitalelreten.gov.co

@hospitalelreten

hospitalelreten

del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales;

h) Definir las políticas generales de capacitación y formación del talento humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público

y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en estas materias;

i) Diseñar y gestionar los sistemas de información en materia de empleo público, en coordinación con las unidades de personal de las entidades públicas y con la Comisión Nacional del Servicio Civil en lo relacionado con el Registro Público de Carrera;

j) Asesorar a la Rama Ejecutiva de todos los órdenes y, en especial a los municipios en materias relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano;

k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva;

l) Desarrollar en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la estructura del empleo público que permita la aplicación de las normas de función pública;

m) Velar por el prestigio del Gobierno como empleador;

n) Determinar los parámetros a partir de los cuales las entidades del nivel nacional y territorial elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hacer seguimiento selectivo de su cumplimiento a las entidades del nivel nacional;

o) Formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación; Apoyar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando esta lo requiera, en el desempeño de sus funciones;

p) Las demás que le asigne la ley.

DESCRIPCIÓN DEL PLAN

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 mismos se presente, dentro de ellas la ley 909 de 2004 cuales son los temas específicos a 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.



Es responsabilidad de la oficina de talento humano de la ESE Hospital Local El Retén la aplicación de plan anual de previsión del talento humano.

FACTORES FUNDAMENTALES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN

- ☐ Identificación de las necesidades de cada área en relación con el recurso humano a requerir.
- ☐ Todas las áreas de la ESE 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 ESE HOSPITAL LOCAL EL RETÉN.

NIVEL	CARGO	NUMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	GERENTE	1
PROFESIONAL	CONTADOR	1
PROFESIONAL	MEDICO	1
PROFESIONAL	ENFERMERA	1
PROFESIONAL	MEDICO SSO	1

PROFESIONAL	BACTERIÓLOGO SSO	1
PROFESIONAL	ENFERMERA SSO	1
PROFESIONAL	ODONTÓLOGO SSO	1
TÉCNICO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO (ESTADÍSTICA)	1
TÉCNICO	TÉCNICO EN RAYOS X	1
TÉCNICO	TÉCNICO EN SANEAMIENTO Y MEDIO AMBIENTE	1
ASISTENCIAL	PROMOTORA EN SALUD	4
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	4
ASISTENCIAL	CELADOR	2
ASISTENCIAL	ASEADOR	1
ASISTENCIAL	CONDUCTOR	1

La planta de personal de la ESE Hospital Local El Retén, está compuesta por 24 funcionarios públicos los cuales son uno de nombramiento fijo, dos de libre nombramiento y remoción, tres de SSO, los cuales tienen un nombramiento fijo, dos en carrera administrativa y dieciséis que se encuentran en provisionalidad.

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.