



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE





HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.3004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 2 de 19

CONTENIDO

1.	QUIENES SOMOS	3
2.	MISIÓN	3
3.	VISIÓN.....	3
4.	VALORES INSTITUCIONALES	4
4.1	Código de ética	4
4.2	Código de integridad	6
5.	INTRODUCCION	6
6.	GENERALIDADES	7
7.	MARCO NORMATIVO	7
8.	ALCANCE	9
9.	OBJETIVO	10
9.1	Objetivo general.....	10
9.2	Objetivos específicos	10
10.	PROPOSITO.....	10
11.	COMPONENTES.....	11
12.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
12.1	Disposición de la información	11
12.2	Caracterización de la población	11
13.	RESULTADOS DE MEDICIÓN AÑO 2024	12
13.1	Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG	12
14.	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026.....	13
15.	ACTIVIDADES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD.....	15
16.	PLAN DE ACCION CODIGO DE INTEGRIDAD	17
17.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	17
18.	MEDICION DE CUMPLIMIENTO.....	18
19.	METODOLOGÍA DE APROBACIÓN	18

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 800.002.2064</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 3 de 19

1. QUIENES SOMOS

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

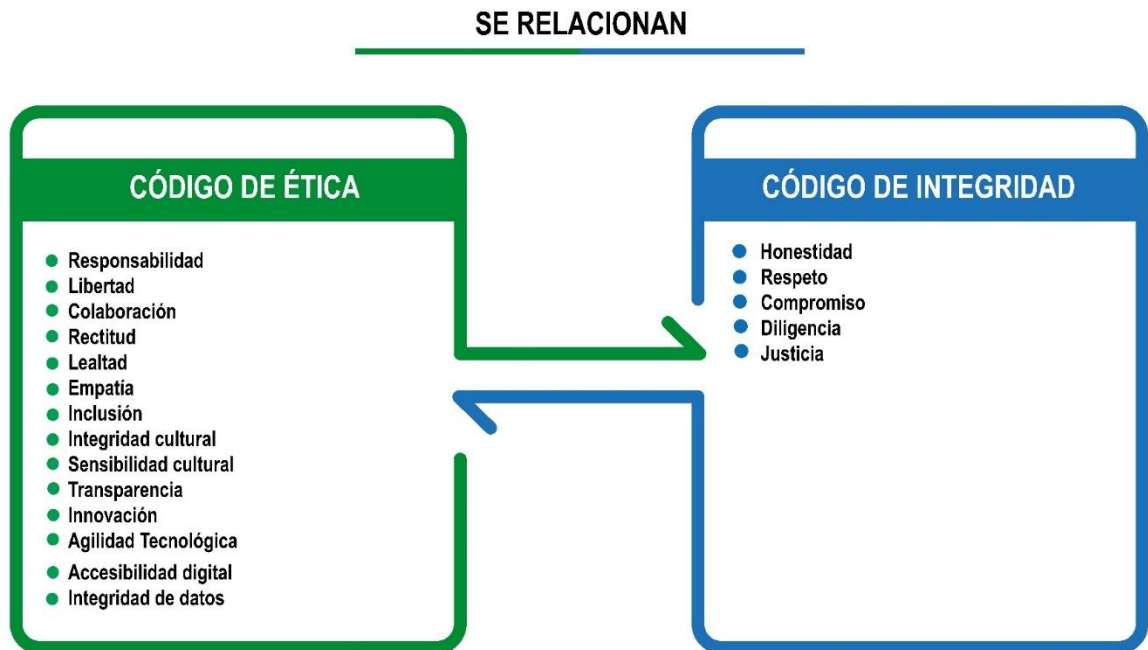
2. MISIÓN

El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

3. VISIÓN



Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural

4. VALORES INSTITUCIONALES





4.1 Código de ética

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.
- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad, asegurando que todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>MT 528.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 5 de 19

- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques, permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad.
- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.
- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 6 de 19

personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.

- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

4.2 Código de integridad



- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5. INTRODUCCION

El Hospital Especial de Cubará reconoce el talento humano como el eje estratégico para el cumplimiento de su misión institucional y la garantía de una prestación de servicios de salud integral, humanizada, segura y de calidad. En este sentido, el fortalecimiento de las capacidades, el compromiso y el bienestar de los servidores constituye un factor determinante para la generación de valor público y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 se formula en coherencia con las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente con la Dimensión de Talento Humano, y se articula con los objetivos estratégicos institucionales y el Plan de Acción, de conformidad con lo establecido en el Decreto 612 de 2018. Este plan adopta un enfoque integral de gestión del ciclo de vida del talento humano, orientado a resultados, mejora continua y fortalecimiento de la capacidad institucional.

Para el desarrollo de este propósito, el Plan Estratégico de Talento Humano se estructura a partir de los siguientes componentes: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Sistema de Estímulos, que comprende el Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos componentes permiten una gestión articulada de la planeación, provisión, desarrollo, permanencia y bienestar del talento humano, en concordancia con las necesidades actuales y futuras de la entidad.

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Linea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Linea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 7 de 19

Durante la vigencia 2026, el Hospital Especial de Cubarรก priorizarรก el fortalecimiento de las competencias técnicas, humanas y digitales de sus colaboradores, la gesti3n del conocimiento, la promoci3n de valores éticos y la consolidaci3n de una cultura organizacional basada en el compromiso, la transparencia y el mejoramiento continuo. Asimismo, se implementarán acciones orientadas a garantizar condiciones laborales dignas, promover el bienestar integral y fortalecer una cultura de autocuidado y prevenci3n de riesgos laborales.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se consolida como una herramienta fundamental para el seguimiento y evaluaci3n de la gesti3n del talento humano, contribuyendo a la sostenibilidad institucional, al fortalecimiento de la gesti3n pública y a la mejora continua en la prestaci3n de los servicios de salud, reafirmando al Hospital Especial de Cubarรก como una entidad comprometida con la excelencia y el desarrollo de su capital humano.

6. GENERALIDADES

En el marco del Decreto 1499 de 2017, que actualiza el Modelo Integrado de Planeaci3n y Gesti3n (MIPG) establecido en el Decreto 1083 de 2015, se consolid3 un único Sistema de Gesti3n para las entidades púbricas, integrando los Sistemas de Gesti3n de la Calidad, Desarrollo Administrativo y Control Interno, con aplicaci3n diferencial para las entidades territoriales, incluidas las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.).



El MIPG se constituye como un marco de referencia para la planeaci3n, ejecuci3n, seguimiento y evaluaci3n de la gesti3n institucional, orientado a la generaci3n de valor público y al bienestar del ciudadano, facilitando una gesti3n integral mediante lineamientos que fortalecen el talento humano, optimizan procesos y consolidan una cultura organizacional s3lida.

Dentro de este modelo, la Dimensi3n de Talento Humano es reconocida como el eje central, al considerar a los servidores púbricos como el principal activo estratégico de las entidades. En este contexto, cobra especial relevancia la implementaci3n de la Polítca de Gesti3n Estratégica del Talento Humano (GETH), como instrumento para fortalecer las capacidades institucionales y promover una gesti3n púbrica eficiente, ética e inclusiva.



Para la vigencia 2026, la E.S.E. Hospital Especial de Cubarรก se encuentra en la fase de “Consolidaci3n” de la Polítca GETH, de acuerdo con los lineamientos de Funci3n Púbrica, lo que implica fortalecer las buenas prcticas existentes y avanzar en la aplicaci3n de los estándares del modelo, orientando la gesti3n del talento humano al mejoramiento continuo y a la calidad en la prestaci3n de los servicios de salud.

7. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO	ESTADO
Decreto 1661 de 27 de junio de 1991	Prima técnica y estímulos especiales	Talento Humano	Vigente
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Sistema de Seguridad Social Integral	Certificaci3n Bono Pensional	Vigente

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 8 de 19

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO	ESTADO
Decreto 1299 de 1994	Emisión y redención de bonos pensionales	Normas bonos pensionales	Vigente
Decreto 1567 de agosto de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos	PIC – Bienestar	Vigente
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Reglamentación bonos pensionales	Certificación Bono Pensional	Vigente
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Planta de personal del DAFP	Talento Humano	Vigente
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Empleo público, carrera administrativa, vacantes y previsión	Talento Humano	Vigente
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Prevención del acoso laboral	Talento Humano	Vigente
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Modificación prima técnica	Talento Humano	Vigente
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Educación para el trabajo y desarrollo humano	PIC	Vigente
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Regulación del teletrabajo	Bienestar	Vigente
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Criterios prima técnica	Talento Humano	Vigente
Resolución 572 de 2012	Evaluación de desempeño y prima técnica	Talento Humano	Vigente
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Programas de Capacitación y Estímulos	PIC – Bienestar	Vigente
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Función Pública (PIC, Bienestar, Incentivos)	PIC – Bienestar	Vigente
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Sistema de Gestión SST	SG-SST	Vigente
Ley 1801 de 2016 (modificada por Ley 2318 de 2023)	Código Nacional de Seguridad y Convivencia	Vinculación	Vigente
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Incentivos uso de bicicleta	Bienestar	Vigente
Código de Integridad del Servidor Público (DAFP) 2017	Ética e integridad pública	Talento Humano	Vigente
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Actualiza MIPG	Talento Humano	Vigente
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Estándares mínimos SG-SST	SG-SST	Vigente
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación	PIC	Vigente

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Linea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Linea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 9 de 19

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO	ESTADO
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Protección integral a la familia	Bienestar	Vigente
Decreto 2011 de 2017	Vinculación laboral de personas con discapacidad	Vinculación	Vigente
Resolución 1459 del 28 de diciembre de 2017	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	Evaluación del desempeño	Vigente
Decreto 612 de 2018	Integración de planes institucionales al Plan de Acción	Planes y Programas	Vigente
Decreto 1299 de 2018	MIPG – Consejo de Gestión y Desempeño	MIPG	Vigente
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL)	Bono pensional	Vigente
Resolución 667 del 3 de agosto de 2018	Catálogo de competencias funcionales	Competencias	Vigente
Decreto 815 de 2018	Competencias laborales generales	Competencias	Vigente
Resolución 3546 de 2018	Regulación de prácticas laborales	Pasantes	Vigente
Decreto 1273 de 2018	Aportes de seguridad social independientes	SG-SST	Vigente
Acuerdo CNSC 20181000006176 de 2019	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño	Evaluación del desempeño	Vigente
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Sistema propio evaluación desempeño DAFP	Evaluación del desempeño	Vigente
Acuerdo CNSC 2019100000026 de 2019	Lineamientos sistemas propios evaluación	Evaluación del desempeño	Vigente
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Manual de Funciones DAFP	Vinculación	Vigente
Resolución 158 del 24 de febrero de 2021	Modificación Manual de Funciones DAFP	Vinculación	Vigente
Resolución 259 del 27 de abril de 2021	Modificación Manual de Funciones DAFP	Vinculación	Vigente
Resolución 673 del 13 de octubre de 2023	Modificación Manual de Funciones DAFP	Vinculación	Vigente
Guía GETH 2022 – Función Pública	Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano	Vigente
Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022	Teletrabajo suplementario – DAFP	Talento Humano	Vigente



8. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará para la vigencia 2026 orienta la gestión integral del talento humano a partir de la identificación de necesidades institucionales

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel. 3134204942

<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara.gov.co

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud Linea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Linea Gratuita Nacional 018000910383
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 10 de 19

y la formulación, ejecución y seguimiento de acciones estratégicas, en coherencia con los objetivos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El plan abarca los componentes de la gestión del talento humano: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación (PIC), Sistema de Estímulos (Plan de Bienestar e Incentivos) y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, y aplica a los servidores públicos y contratistas vinculados a la entidad, de acuerdo con la normatividad vigente.

Con ello, el plan contribuye al fortalecimiento de las competencias, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño del talento humano, apoyando el cumplimiento de la misión institucional.

9. OBJETIVO

9.1 Objetivo general



Fortalecer y consolidar la gestión estratégica del talento humano en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará durante la vigencia 2026, mediante la implementación y mejora continua de políticas, planes y estrategias que potencien el desarrollo de competencias, el bienestar integral y un entorno organizacional ético, humanizado y orientado al desempeño institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la calidad en la prestación de los servicios de salud.

9.2 Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias laborales del talento humano mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, orientado al desarrollo de capacidades técnicas, humanas y digitales, en concordancia con los lineamientos del MIPG, la Gestión del Conocimiento y las necesidades del sector salud.
- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores y contratistas, a través de la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocados en la prevención de riesgos, el autocuidado y el equilibrio laboral.
- Consolidar una cultura organizacional ética, participativa y orientada al mejoramiento continuo, fortaleciendo el compromiso, la innovación y la apropiación de los valores institucionales en el desempeño de las funciones y la atención humanizada a los usuarios.

10. PROPOSITO

Desarrollar e implementar estrategias orientadas a fortalecer las competencias, habilidades y valores de nuestro talento humano, promoviendo su crecimiento integral y asegurando un entorno laboral saludable, seguro y motivador. Estas acciones están dirigidas a optimizar el desempeño de nuestros colaboradores, fomentar su bienestar y contribuir a la misión institucional de la E.S.E., al tiempo que se alinean con las políticas nacionales en materia de gestión del talento humano, beneficiando tanto a nuestros servidores como a sus familias.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.2064</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 11 de 19

11. COMPONENTES

El Plan Estratégico de Talento Humano se estructura en los siguientes componentes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

12. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

12.1 Disposición de la información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), resulta esencial contar con información actualizada y precisa que permita diseñar un Plan Estratégico de Talento Humano alineado con las necesidades institucionales. Este plan debe proporcionar los insumos necesarios para una gestión eficiente que fortalezca el desempeño de los servidores públicos, impactando positivamente tanto en la calidad de los servicios prestados como en el bienestar de los usuarios y la comunidad.

En este contexto, el desarrollo de la Dimensión de Talento Humano para la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se fundamenta en datos actualizados provenientes de la plataforma estratégica de la entidad. Esto incluye elementos clave como:



- El marco normativo aplicable al régimen laboral en salud.
- La caracterización de los servidores públicos y de los diferentes cargos dentro de la organización.
- Los resultados de las evaluaciones realizadas durante el período 2024, que permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión del talento humano.

12.2 Caracterización de la población

La Matriz de Caracterización tiene como objetivo mantener actualizada la información relevante del talento humano, incluyendo aspectos como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral y otros datos clave de los servidores.

Esta herramienta es fundamental para la gestión eficiente del talento humano en la E.S.E., ya que permite identificar necesidades, planificar estrategias de desarrollo y promover el bienestar de los colaboradores, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y la mejora continua en la prestación de servicios de salud a la comunidad.

Caracterización de los empleos

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 12 de 19

La caracterización de los empleos en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se refleja en la estructura de la planta de personal, conformada exclusivamente por cuatro cargos de servidores públicos.

A continuación, se presenta la tabla con la distribución de los cargos:

Niveles	Número de servidores
Directivo	2
Asesor	1
Profesionales	1

Conforme a lo expuesto, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará utiliza herramientas como la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para garantizar el control y seguimiento de la información de su talento humano.

Estos recursos permiten caracterizar y mantener actualizada la información sobre los cargos disponibles, asegurando que estén alineados con las necesidades del servicio y las exigencias institucionales, contribuyendo a una gestión eficiente de los servidores públicos y a la mejora continua en la prestación de servicios de salud.

13. RESULTADOS DE MEDICIÓN AÑO 2024

13.1 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y la Línea Base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación de la gestión institucional, se utiliza el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG). Este instrumento, desarrollado bajo los lineamientos establecidos por la Dirección de Función Pública, permite consolidar la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluyendo la Gestión Estratégica del Talento Humano.



En el marco del FURAG, se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión de Talento Humano, lo que permitió identificar tanto los avances como las áreas prioritarias de mejora en la gestión del recurso humano de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos y las acciones estratégicas planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2024, enfocadas en el desarrollo del talento humano, el bienestar de los servidores y la mejora continua de los procesos.

Dimensión de talento humano

Resultado: 66.7%

Política	Brecha	Estrategia	Acción
Gestión estratégica del talento humano	Puntaje de 76.7	Mejorar el desempeño y las competencias del	Realizar un análisis detallado de las



	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 13 de 19

		talento humano a través de una formación continua, alineada con los objetivos estratégicos de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, buscando aumentar la eficiencia operativa, la satisfacción de los servidores y el impacto positivo en la calidad del servicio brindado a los usuarios.	competencias y habilidades requeridas para cada puesto en la institución, basándose en los resultados de la medición del FURAG y las evaluaciones internas.
Integridad	Puntaje de 58,5	Promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, con el fin de fortalecer la confianza interna y externa en la gestión institucional y mejorar los indicadores de la política de integridad, atendiendo al puntaje obtenido en la medición de FURAG.	Organizar talleres y sesiones periódicas sobre ética, normatividad interna, manejo de conflictos de interés, y la importancia de la transparencia en el servicio público. Estos talleres estarán dirigidos a todos los niveles de la organización.

14. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público: **ingreso, desarrollo y retiro**, integrando los componentes de la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La implementación de este plan se orienta a potenciar las variables con puntuaciones más bajas, identificadas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en otras mediciones realizadas en el marco de este Plan.

El enfoque de la E.S.E. es cerrar las brechas entre el estado actual y el esperado mediante la implementación de acciones efectivas que conviertan las oportunidades de mejora en avances concretos, alineados con las normas, políticas institucionales y los elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 14 de 19

En cuanto a la creación de valor público, la gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Especial de Cúbará se enmarca dentro de las agrupaciones temáticas definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), denominadas Rutas de Creación de Valor. Esto se logra a través de la ejecución de acciones eficaces que se asocian con cada una de las dimensiones del modelo.

En consecuencia, la matriz detalla las acciones a ejecutar por parte del Grupo de Gestión Humana, las cuales reflejan la interconexión entre las dimensiones abordadas a través de diversas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales están alineadas con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

De acuerdo con los cuatro componentes de la Política Estratégica del Talento Humano planeación, ingreso, desarrollo y retiro se da continuidad a la programación de las actividades que conforman los planes.



A través de la **Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, el compromiso del **Grupo de Gestión Humana** en la **E.S.E. Hospital Especial de Cúbará** es fundamental para el fortalecimiento y la creación de valor público. Con este propósito, se diseñan y ejecutan planes y programas orientados a fortalecer las competencias y el bienestar de los servidores, con el fin de que logren cumplir las metas establecidas, las cuales forman parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Los planes son los siguientes:

PLANES
Plan de previsión de recursos humanos
Plan de bienestar e incentivos
Plan Institucional de capacitación
Plan de Seguridad y salud en el trabajo
Plan anual de vacantes

Cada uno de estos planes se presenta de manera individual, e incluyen un conjunto de acciones específicas que se desarrollarán durante la vigencia 2026.

PLAN	ACTIVIDADES	SEGUIMIENTO
Plan de previsión de recursos humanos	100% de las actividades programadas.	Seguimiento mensual.
Plan de bienestar e incentivos	100% de las actividades programadas.	Seguimiento mensual.
Plan Institucional de capacitación	100% de las actividades programadas.	Seguimiento mensual.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 800.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 15 de 19

Plan de Seguridad y salud en el trabajo	100% de las actividades programadas.	Seguimiento mensual.
Plan anual de vacantes	100% de las actividades programadas.	Seguimiento mensual.

15. ACTIVIDADES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

Herramienta de activación

El Lazo yo nunca he: esta herramienta está diseñada para fomentar la reflexión y el compromiso entre los servidores públicos sobre su responsabilidad de colaborar y apoyar a sus compañeros y usuarios. Esta herramienta se utiliza en dinámicas grupales, donde los participantes comparten experiencias relacionadas con situaciones en las que, por alguna razón, no han brindado ayuda a alguien que lo necesitaba.

Objetivo: Crear conciencia sobre la importancia del trabajo en equipo, la empatía y la solidaridad dentro del entorno laboral, identificando áreas donde se puede mejorar la disposición para colaborar y apoyar a otros.



Descripción de la actividad: Consiste en un juego que busca hacer reflexionar a los participantes sobre situaciones cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales porque pasan muy a menudo, pero que realmente no son del todo íntegras y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.

El juego requiere de un lazo, una caneca metálica, dos personas que sostengan el lazo, un coordinador y músicaailable. La persona que coordina la estación debe ir leyendo las acciones

de la lista de "Yo nunca he" mientras que las dos personas mueven el lazo. A medida que van leyendo las acciones, las personas que se sientan identificadas porque en algún momento de su tiempo como servidores públicos han realizado la acción respectiva deben atravesar el lazo como penitencia (al estilo "limbo"), anotar su mal hábito en un post-it, y tirarlo a la "Caneca de los Malos Hábitos" (Para más detalles ver: Actividades simbólicas - Ceremonia de quemar de los malos hábitos).

Ejemplos:

- Yo nunca he revisado Facebook en la oficina.
- Yo nunca he usado la impresora de la oficina para imprimir
- archivos personales.
- Yo nunca he inventado un compromiso familiar o una cita
- médica para salir temprano.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 16 de 19

- Yo nunca he sacado excusas para justificar no terminar un trabajo.
- Yo nunca he citado a reuniones innecesarias.
- Yo nunca he llegado tarde a una reunión.

Herramienta de Fomento

Retos Cotidianos: Retos sencillos y amigables distribuidos en diferentes espacios de la entidad, que invitan a las personas a reflexionar en temas de integridad.

Objetivo: Llegar a las personas a través de la intervención de espacios cotidianos y exponer mensajes amigables y cercanos que utilizan el humor para invitar a una reflexión.



Descripción de la actividad: Hemos desarrollado una serie de frases reflexivas que se colocarán en puntos clave de la entidad. Al llegar a los lugares que frecuentan habitualmente, las personas encontrarán un mensaje que interrumpe su rutina diaria e invita a la reflexión

Ejemplos:

- Impresoras: Muy bonito el archivo, pero ¿Realmente hay que imprimirlo?
- Baños: Use justo el papel que necesita (recuerde que esto es de todos).
- Entrada: Sonría, evítese las arrugas. (La respuesta a una sonrisa se da siempre con otra sonrisa).
- Pared: ¿A qué hora llegó hoy? (Levántese 20 minuticos antes, desayuna con calma y verá qué bien le va).
- Escritorios: Organice sus tareas (Si es necesario, use la agenda que le regaló el abuelo).
- Pared: No le de pena preguntar (evítese una embarrada).
- Pared: Ya facebooké, ya tuiteé, ya likeé, y... ¿la labor?
- Pared: Y si le metemos entusiasmo como cuando juega la selección (Nosotros también representamos al país).

Acciones para Ejemplificar

Muro del Orgullo: Un espacio donde se exhiben acciones de integridad que merecen ser reconocidas públicamente y que sirven de ejemplo para otros servidores.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 508.002.2064</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 17 de 19

Objetivo:

Visibilizar los buenos hechos que se viven día a día en el servicio público.

- Reconocer y enaltecer las buenas acciones.
- Utilizar acciones de personas o grupos de trabajo para trazar una línea de ejemplo.

Descripción de la actividad:



1. Desarrollar una campaña para explicar el objetivo de la actividad e invitar a postular acciones de integridad de los compañeros (o propias). Crear el "Muro del Orgullo" con materiales adecuados, ya sea impreso o hecho a mano, asegurando que sea visualmente atractivo y de buen tamaño.
Colocar un muro por área o piso según el tamaño de la entidad.
2. Cada mes los servidores podrán postular hechos laborales relacionados con los 5 valores del Código de Integridad cumplidos por una persona o por un equipo de trabajo que consideren deban ser reconocidos públicamente y que sirvan de ejemplo a seguir para otras personas.
3. Al finalizar, es importante dedicar un momento para reflexionar con todos los participantes sobre la efectividad de la actividad.

16. PLAN DE ACCION CODIGO DE INTEGRIDAD

HERRAMIENTA	CRONOGRAMA			RESPONSABLE
Activación	17 – 03 - 2026	17 – 06 – 2026	17 – 09 – 2026	Área de talento humano Área de comunicaciones
Fomento	24 – 03 - 2026	24 – 06 – 2026	24 – 09 – 2026	Área de talento humano Área de comunicaciones
Ejemplificar	31 – 03 - 2026	30 – 06 – 202	30 – 09 – 2026	Área de talento humano Área de comunicaciones

17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

- El CIGD programa seguimiento bimensual al cumplimiento del plan establecido.
- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 18 de 19

18. MEDICION DE CUMPLIMIENTO

Indicador tasa de cumplimiento de actividades programadas.

Fórmula:

$$Tasa\ de\ Cumplimiento\ (\%) = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{total de actividades programadas}} \right) * 100$$

Componentes del indicador:

- **Actividades programadas:** Total de actividades planificadas en un período determinado.
- **Actividades realizadas:** Total de actividades efectivamente ejecutadas en el mismo período.

19. METODOLOGÍA DE APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales

- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar



- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 800.002.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 19 de 19

Aprobación

- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización

- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación

- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.
- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.



EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará
C.C 79.824.210

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Asesor de Planeación	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño