

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE



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



CONTENIDO

1. QUIENES SOMOS	3
2. MISIÓN	3
3. VISIÓN.....	3
4. VALORES INSTITUCIONALES.....	4
CÓDIGO DE ÉTICA	4
CODIGO DE INTEGRIDAD.....	6
5. INTRODUCCIÓN	7
6. GENERALIDADES.....	7
7. MARCO NORMATIVO.....	8
8. ALCANCE.....	10
9. OBJETIVOS	10
10. PROPOSITO	11
11. COMPONENTES	11
12. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	12
13. RESULTADOS DE MEDICIÓN AÑO 2023	13
14. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG	15
15. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025	17
16. PLAN DE ACCIÓN PETH 2025.....	17
17. ACTIVIDADES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD	18
18. PLAN DE ACCION CODIGO DE INTEGRIDAD	20
19. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025	20
20. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	21
21. MEDICION DE CUMPLIMIENTO	21
22. METODOLOGÍA DE APROBACIÓN	21



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

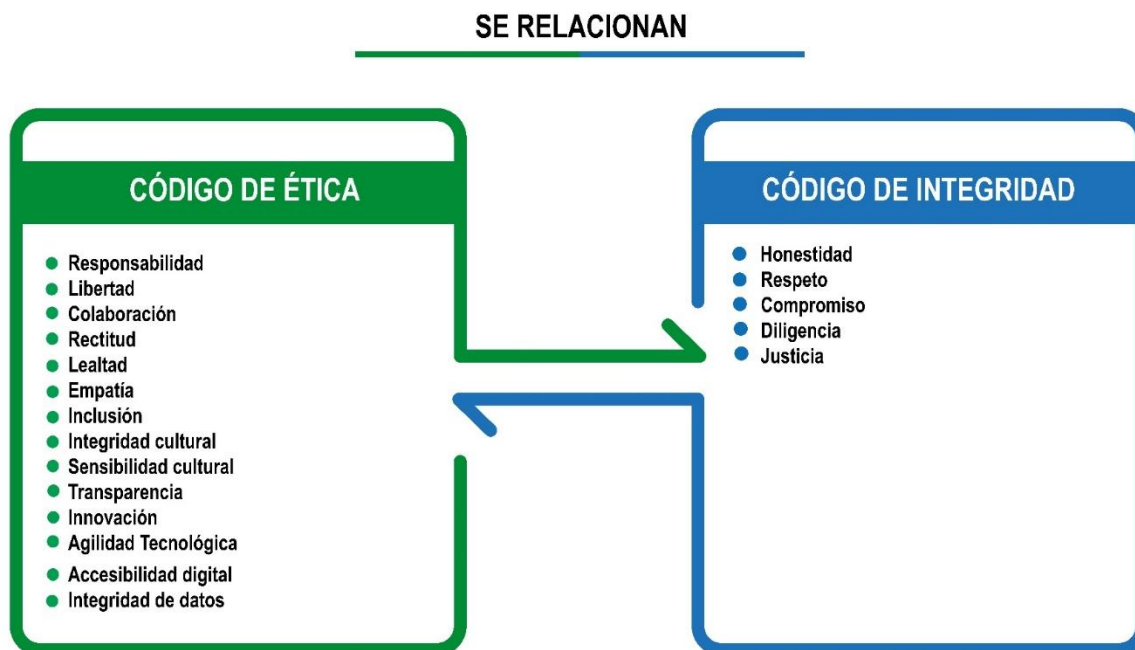
El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y 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



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.

- **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 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.

CODIGO 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. INTRODUCCIÓN

El Hospital Especial de Cubará reafirma su compromiso de fortalecer el capital humano como eje fundamental para garantizar una prestación de servicios de salud integral, eficiente y de alta calidad. Entendemos que la capacidad de adaptación, el desarrollo continuo de competencias y el compromiso de nuestros colaboradores son elementos clave para enfrentar con éxito los retos del sector salud y responder de manera efectiva a las expectativas de nuestros usuarios.

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 se estructura en coherencia con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los objetivos estratégicos de la entidad, priorizando un enfoque integral en la gestión del ciclo de vida del talento humano. Este enfoque abarca desde la captación y retención de personal altamente cualificado, hasta la implementación de programas orientados al fortalecimiento de sus habilidades, el mejoramiento de su bienestar y la promoción de un ambiente laboral propicio para la innovación, el compromiso institucional y la práctica de principios éticos.

En línea con nuestra misión institucional, se priorizarán intervenciones estratégicas para robustecer las competencias técnicas, humanas y digitales del talento humano, con énfasis en la incorporación de herramientas tecnológicas, la gestión efectiva del conocimiento y la interiorización de valores integrales. Asimismo, se adoptarán medidas para garantizar condiciones laborales dignas, fortalecer el bienestar integral de los colaboradores y consolidar una cultura de autocuidado y gestión proactiva de riesgos laborales.

Este plan reconoce al talento humano como el recurso estratégico más valioso de la institución, posicionándolo como un motor de transformación y progreso en la prestación de servicios de salud. De esta manera, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará reafirma su compromiso de fomentar un entorno institucional que promueva la sostenibilidad, la humanización del servicio y el impacto positivo en la calidad de vida de los usuarios y sus familias, avanzando hacia estándares de excelencia en la gestión pública y consolidándose como referente en el sector salud.

6. GENERALIDADES

En el marco del Decreto 1499 de 2017, que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establecido en el Decreto 1083 de 2015, se definió la integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, Desarrollo Administrativo y Control Interno en un único sistema. Este modelo fue diseñado como una herramienta de referencia para entidades públicas, incluyendo las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.), promoviendo una implementación ajustada a las características de las entidades territoriales.



El MIPG permite una gestión más integral y eficiente, orientada hacia el bienestar y satisfacción de los ciudadanos. Más allá de establecer nuevas obligaciones, el modelo facilita la ejecución estratégica al proporcionar lineamientos para fortalecer el capital humano, optimizar procesos internos, consolidar una cultura organizacional sólida y fomentar la participación activa de la comunidad.

Dentro de este modelo, el talento humano es considerado el eje central, destacando su papel esencial en la formulación, ejecución y evaluación de políticas que impactan directamente en la calidad de los servicios de salud. Esto subraya la relevancia de desarrollar e implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), como una herramienta para promover una gestión pública eficiente, inclusiva y enfocada en la atención humanizada.

De cara a la vigencia 2025, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se encuentra en un proceso de consolidación de su enfoque estratégico en la gestión del talento humano, basado en los resultados de diagnósticos internos y la evaluación de capacidades institucionales. Este escenario plantea el desafío de fortalecer las prácticas exitosas existentes e implementar estándares que impulsen el desarrollo de competencias, el bienestar integral de los colaboradores y la creación de un ambiente laboral propicio para un desempeño sobresaliente.

La implementación de la Política GETH se reafirma como una prioridad para el Hospital Especial de Cubará, alineándose con las directrices del MIPG y los objetivos institucionales. Este esfuerzo busca garantizar una gestión eficiente del talento humano, que se traduzca en servicios de salud de alta calidad y en una respuesta efectiva a las necesidades de la comunidad.

7. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expede 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)



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 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
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).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
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.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.



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 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.
Resolución 673 del 13 de octubre de 2023	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública

8. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de los procesos y áreas funcionales de la entidad, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo.

Este plan aplica a toda la población vinculada al Hospital Especial de Cubará, incluyendo a los servidores públicos y a los contratistas que prestan servicios en la entidad, según lo establecido en la normatividad vigente y las disposiciones aplicables. De esta forma, se garantiza que las estrategias implementadas contribuyan al desarrollo integral del talento humano y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

9. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará para la vigencia 2025, mediante la implementación de políticas, programas y estrategias que promuevan el desarrollo integral de las competencias, el bienestar laboral y la consolidación de un entorno organizacional orientado al desempeño eficiente, ético y humanizado, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la mejora continua en la atención de los usuarios.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar e implementar programas de formación y capacitación que fortalezcan las competencias técnicas, humanas y digitales del talento humano, alineados con los retos tecnológicos y las demandas del sistema de salud.
2. Promover el bienestar integral de los colaboradores mediante estrategias enfocadas en la calidad de vida laboral, el autocuidado y la prevención de riesgos laborales, garantizando condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones.
3. Consolidar una cultura organizacional basada en los principios éticos, el compromiso y la innovación, fomentando la participación activa de los servidores en la mejora continua de los procesos y servicios de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará.

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.

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

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 2023, que permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión del talento humano.

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

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 2023

Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables realizadas por el área de gestión humana de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, mediante la matriz GETH se ha dado cumplimiento parcial a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público.

En el año 2023, se obtuvo una calificación de 36.4%, lo que refleja un nivel de madurez inicial y evidencia la necesidad de fortalecer aspectos clave en la gestión estratégica del talento humano. Este resultado, aunque representa un reto, también permite identificar las principales áreas de mejora para avanzar hacia niveles más altos de madurez en los próximos periodos.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE MATRIZ 2023
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	



Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	34
Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	
Ruta para generar innovación con pasión	
RUTA DEL CRECIMIENTO	32
Liderando talento	
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	32
RUTA DEL SERVICIO	
Al servicio de los ciudadanos	
Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	



Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	39
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	38
Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	
Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	40
- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	

14. 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 2025, enfocadas en el desarrollo del talento humano, el bienestar de los servidores y la mejora continua de los procesos.

Dimensión de talento humano



Resultado: 38.8

Política	Brecha	Estrategia	Acción
Gestión estratégica del talento humano	Puntaje de 49.0	Mejorar el desempeño y las competencias del 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.	Realizar un análisis detallado de las 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 48,9	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.



15. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

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.

En cuanto a la creación de valor público, la gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará 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).

16. PLAN DE ACCIÓN PETH 2025

PLAN	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	SEGUIMIENTO
Plan de previsión de recursos humanos	2 actividades	Semestral
Plan de bienestar e incentivos	32 actividades	Mensual
Plan Institucional de capacitación	53 capacitaciones	Mensual
Plan de Seguridad y salud en el trabajo	68	Mensual
Plan anual de vacantes	1 actividad	Si es necesario.



17. 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 quema 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.
- 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 twiteé, 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.

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.

18. PLAN DE ACCION CODIGO DE INTEGRIDAD

HERRAMIENTA	ACTIVIDAD	METODOLOGIA			RESPONSABLE
Activación	El Lazo yo nunca he	17 – 03 - 2025	17 – 06 – 2025	17 – 09 – 2025	Área de planeación Área de comunicaciones
Fomento	Retos Cotidianos	24 – 03 - 2025	24 – 06 – 2025	24 – 09 – 2025	Área de planeación Área de comunicaciones
Ejemplificar	Muro del Orgullo	31 – 03 - 2025	30 – 06 – 2025	30 – 09 – 2025	Área de planeación Área de comunicaciones

19. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025

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 Cubará** 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:

- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan institucional de capacitación
- Plan de seguridad y salud en el trabajo



Cada uno de estos planes se presenta de manera individual, e incluyen un conjunto de acciones específicas que se desarrollarán durante la vigencia 2025.

20. 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.

21. MEDICION DE CUMPLIMIENTO

Indicador tasa de cumplimiento de actividades programadas.

Fórmula:

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

Componentes del indicador:

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

22. 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.

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