

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 1 de 24</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	RESPONSABLES. ....	3
5.	MARCO TEÓRICO. ....	4
6.	MARCO NORMATIVO. ....	4
7.	DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	5
8.	DEFINICIONES .....	16
9.	RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS. ....	17
10.	DESARROLLO. ....	17
11.	EVALUACIÓN DEL PLAN. ....	23
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	23
13.	ANEXOS .....	23

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 2 de 24</b>

### LISTADO DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Marco Normativo .....	4
<b>Tabla 2.</b> Histórico Gerentes .....	5
<b>Tabla 3.</b> Histórico Subgerentes Administrativos .....	9
<b>Tabla 4.</b> Histórico Subgerentes Científicos .....	10
<b>Tabla 5.</b> Planta de Personal 2026 .....	11
<b>Tabla 6.</b> Personal HRD a 31 de enero 2026 .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>Tabla 7.</b> Criterios GETH .....	14
<b>Tabla 8.</b> Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano.....	14

### LISTADO DE GRAFICAS

<b>Grafica 1.</b> Planeación Estratégica.....	13
<b>Grafica 2.</b> Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano.....	13
<b>Grafica 3.</b> Calificación Total.....	15
<b>Grafica 4.</b> Calificación por Rutas de Creación De Valor .....	15
<b>Grafica 5.</b> Desagregación de las Rutas de Creación de Valor .....	16
<b>Grafica 6.</b> Desarrollo del Talento Humano .....	18

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 3 de 24</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

El talento humano que conforma a la E.S.E. Hospital Regional de Duitama es el activo principal para el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de la promesa de servicio vigente, es por ello que el presente plan se diseña a través de un enfoque de gestión coherente, integrado y estratégico que propenda al fomento de conocimientos, valores y actitudes del talento humano en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral.

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 tiene como propósito fortalecer la administración y desarrollo del talento humano, permitiendo orientar las actividades que se deben desarrollar en la vigencia en curso para todo el personal que forma parte de la institución y las diferentes etapas del ciclo de vida de estos, con el fin de mejorar competencias, conocimientos, actitudes, valores y el entorno laboral que propenda al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

Para la implementación y diseño de las acciones del presente plan se ha tenido en cuenta el direccionamiento estratégico, el código de integridad institucional, los resultados de la medición clima y cultura organizacional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Único de Acreditación.

## 2. OBJETIVO GENERAL.

Diseñar, ejecutar y evaluar la gestión integral del talento humano, a través de las estrategias que potencien cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios colaboradores de la ESE Hospital Regional Duitama, alineadas con las rutas de MIPG en la dimensión del Talento Humano como centro del modelo y Sistema único de acreditación, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y condiciones laborales que garanticen un entorno laboral adecuado.

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama aplica a todos los funcionarios y colaboradores de la institución, incluyendo personal de planta, personal en misión, contratistas y personal en formación (estudiantes en prácticas y residentes). El plan cubre todas las etapas del ciclo laboral, desde el ingreso hasta la desvinculación, asegurando el cumplimiento de normativas y directrices institucionales en la gestión del talento humano.

## 4. RESPONSABLES.

La implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano está a cargo de las siguientes dependencias y personas:

- **Gerente del Hospital Regional de Duitama:** Responsable de la aprobación y direccionamiento estratégico del plan.
- **Subgerente Administrativo:** Supervisa la implementación de las políticas y estrategias de gestión del talento humano.
- **Líder de Talento Humano:** Encargado de la ejecución del plan, seguimiento de los indicadores y mejora continua de las estrategias.
- **Líder de Planeación:** Responsable de la articulación del plan con la planeación institucional y la gestión del desempeño.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 4 de 24</b>

- **Líder de Calidad:** Asegura la aplicación de normativas de calidad en la gestión del talento humano.
- **Líder de Planeación:** Responsable de la articulación del plan con la planeación institucional y la gestión del desempeño.
- **Líder de Calidad:** Asegura la aplicación de normativas de calidad en la gestión del talento humano.
- **Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Garantiza la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## 5. MARCO TEÓRICO.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece la Gestión Estratégica del Talento Humano como una dimensión fundamental para el fortalecimiento de las entidades públicas. La implementación de este modelo permite articular el desarrollo del talento humano con las necesidades institucionales, promoviendo la mejora continua y el alineamiento con los principios de eficiencia, eficacia y transparencia. Dentro del marco conceptual, la teoría del capital humano destaca la inversión en educación, capacitación y bienestar laboral como elementos esenciales para mejorar la productividad y el desempeño organizacional. Asimismo, la gestión por competencias es un enfoque que permite estructurar los procesos de selección, formación y evaluación del personal, garantizando la adecuación del talento a las necesidades de la institución.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama se fundamenta en estos enfoques, definiendo orientaciones claras para la administración eficiente del talento humano y su contribución al cumplimiento del direccionamiento estratégico.

## 6. MARCO NORMATIVO.

**Tabla 1.** Marco Normativo

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
DECRETO 1567 DE 1998	Agosto 5	El presidente de la República	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	Febrero 05	El congreso de Colombia	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004	Septiembre 23	El congreso de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Mayo 26	El presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto No. 4665 de 2007	Noviembre 29	El presidente de la República	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
DECRETO 1876 DE 1994	Agosto 3	El presidente de la República	Por el cual se reglamentan los artículos 96, 97 y 98 del Decreto Ley 1298 de

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 5 de 24</b>


			1994 en lo relacionado con las Empresas Sociales del Estado.
Decreto 1443 de 2014	Julio 31	El presidente de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1499 de 2017	Septiembre 11	El presidente de la República	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

## 7. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.

El Hospital Regional de Duitama se transformó en Empresa Social del Estado mediante Decreto 001525 del 27 de diciembre de 1995, constituyéndose en la primera Empresa social del Estado del Departamento de Boyacá. Posteriormente mediante Acuerdo 002 del 23 de mayo de 1996 se adoptó el estatuto general del Hospital. Como Entidad pública del orden departamental cuenta con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente, Subgerente Científico y Administrativo y personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos.

La ESE Hospital regional Duitama desde su creación ha sido dirigida por los Gerentes que a continuación se relacionan:

**Tabla 2.** Histórico Gerentes

<b>NOMBRE</b>	<b>PERIODO</b>	<b>FOTO</b>
Dr. Gustavo Adolfo Rincón Soler (Q.E.P.D) C.C. 17.149.982  Fecha defunción 10 noviembre de 2016	9 dic 1989 hasta el 7 de marzo de 1995.	

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 6 de 24</b>

Dr Carlos Hipólito Fonseca Puerto (Q.E.P.D)	9 de marzo de 1995 a 23 de julio de 1997	
Dr. José Omar Niño Carreño c.c 7.211.492	25 julio de 1997 a 5 de noviembre de 1997 (encargo)	
Dr Guillermo Antonio Medina Vaca (Q.E.P.D) C.C. 16.634.857 de Cali Primer Gerente elegido por Junta Directiva  Fecha defunción 14 agosto de 2003.	Nombramiento según Decreto 1800 de la Gobernación de Boyacá 6 de noviembre de 1997 al 5 de noviembre de 2000.	

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 7 de 24</b>

<p>Dr Wilson Fernando Martín Díaz c.c. 79.504.724 de Bogotá</p>	<p>Nombramiento según Decreto No 1704 de 2000 del 6 de noviembre de 2000 al 6 de noviembre de 2003 Reelegido según Decreto 1278 de 2003 del 7 de noviembre de 2003 al 6 de junio de 2005</p>	
<p>Dra Lyda Marcela Pérez Ramírez c.c. 46.670758 de Duitama</p>	<p>Nombramiento Encargo: según Decreto 0587 de 2005 Del 6 de julio de 2005 al 9 de agosto de 2006</p>	
<p>Dr Oscar Alonso Dueñas Araque c.c. 7.224.090 de Duitama</p>	<p>Nombramiento según Decreto 1244 de 2006 de la Gobernación de Boyacá. del 10 de agosto de 2006 al 9 de agosto de 2009</p>	
<p>Dr Gustavo Adolfo Mojica Mejía c.c. 19225611 de Bogotá (Q.E.P.D)</p> <p>Fecha defunción 1 de noviembre de 2009.</p>	<p>Nombramiento de la Gobernación de Boyacá No 02468 de agosto de 2009 del 12 de agosto de 2009 al 1 de noviembre de 2009</p>	

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 8 de 24</b>

Dra Luz María de los Ángeles Castañeda Acosta c.c. 40.015.319 de Tunja	Gerente encargada según Decreto 2876 del 2009 del 3 de noviembre de 2009 al 27 de junio de 2010	
Dr Alexander Mesa Romero c.c. 74.180.403 de Sogamoso	Nombramiento según Decreto 0988 de 2010 de la Gobernación de Boyacá 28 de junio de 2010 al 30 de marzo de 2012, Reelegido mediante Decreto 0263 de 2012 de la Gobernación de Boyacá del 1 de abril de 2012 al 30 de marzo de 2016	
Dra Myriam Yolanda Avendaño García c.c. 40.022.136	Encargo según Decreto 474 de 2016 del 1 de abril de 2016 a 20 de junio de 2016	
Dra. Flor Alicia Cárdenas Pineda c.c. 23.553.850 de Duitama	Decreto 620 del 20 de junio de 2016 del 21 de junio de 2016 a 15 de mayo de 2020	

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 9 de 24</b>

Dr. Lifan Mauricio Camacho Molano cc. 7.164.660	Decreto 233 de 30 de abril de 2020. Del 16 de mayo de 2020 al 31 de marzo de 2024	
Dr. Jairo Mauricio Santoyo Gutiérrez	Decreto 321 del 27 de marzo de 2024. Del 1° de abril de 2024	

**Tabla 3. Histórico Subgerentes Administrativos**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DESDE</b>	<b>HASTA</b>
Colmenares Salamanca Hernando	01/02/1985	21/05/1998
Castañeda Acosta María de los Ángeles	22/05/1998	06/09/1999
Ramírez Miranda Nubia Amparo	08/09/1999	10/10/1999
Triana Calvo William Isauro	11/10/1999	30/03/2000
Ramírez Sánchez Santos Ramón	01/04/2000	30/11/2000
González Huérfano Nelson Hugo	01/12/2000	19/01/2006
Guevara Cáceres Hernando	04/11/2005	15/12/2005
Pedraza Vargas Jorge Hernando	13/01/2006	17/09/2006
Franco Torres Juan José	05/10/2006	16/01/2008
Manosalva Rodríguez José Orlando	22/01/2008	16/04/2009
Serrano Cely Luis Bernardo	17/04/2009	30/09/2010
Tibaduiza Vargas Armando	05/10/2010	19/10/2014
González Huérfano Nelson Hugo	21/10/2014	27/10/2014
Tibaduiza Vargas Armando	29/10/2014	20/06/2016
Manrique Sonia Yaneth	21/06/2016	30/04/2018
Cardona Rodríguez Luz Doris	02/05/2018	31/05/2020
Téllez Cárdenas Luis Gabriel	01/06/2020	15/07/2020

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 10 de 24</b>

Yaneth Lucía Villate Corredor	16/07/2020	16/01/2022
Luis Fernando Adarme Niño	17/01/2022	03/11/2022
Erika Natalia Sánchez Medina	09/11/2022	22/04/2024
Téllez Cárdenas Luis Gabriel	23/04/2024	23/05/2024
Nidia Cadena Moreno	24/05/2024	

**Tabla 4.** Histórico Subgerentes Científicos

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DESDE</b>	<b>HASTA</b>
Vargas Murillo Antonio José	09/12/1989	25/02/1991
Escobar Chaparro Roberto	26/02/1991	16/09/1994
Correa Correa Ramón Humberto	20/10/1994	29/12/1994
Hernández Barrera José Manuel	04/04/1995	01/03/1997
Alba Vásquez Yvette Roció	16/04/1997	28/02/1999
Dueñas Araque Oscar Alonso	01/03/1999	31/05/2004
Van Arcken Catherine (reemplazó vacaciones Dr. Dueñas)	12/05/2004	31/05/2004
Van Arcken Catherine	01/06/2004	29/10/2004
Dávila Aguirre Jorge Mario	07/09/2005	12/09/2005
Alexander Mesa Romero	30/11/2005	09/08/2006
Van Arcken Catherine	10/08/2006	18/02/2008
García Gutiérrez Flor Angela	18/02/2008	30/07/2010
Barajas Castro Hamer Eduardo	31/07/2010	22/10/2010
García Gutiérrez Flor Angela	23/10/2010	10/05/2011
Flor Alicia Cárdenas Pineda	11/05/2011	20/06/2016
Boada Castro Oscar Eduardo	21/06/2016	30/08/2018
Ibáñez Edgar Alonso	03/09/2018	16/02/2021
Oscar Manuel Jiménez	22/02/2021	9/07/2021
Gladys Cecilia Gordillo Navas	22/07/2021	30/09/2021
María Angélica Moncaleano	5/10/2021	

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 11 de 24</b>

## Planta de Personal

La Junta Directiva, mediante acuerdo No. 001 del 31 de 2025 aprobó la conformación de la Planta de Personal, quedando establecida de la siguiente manera:

**Tabla 5.** Planta de Personal 2026

<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>No DE CARGOS</b>
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
085	22	Gerente	1
090	10	Subgerente Administrativo	1
090	10	Subgerente Científico	1
<b>NIVEL ASESOR</b>			
105	4	Asesor	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
201	23	Tesorero General	1
211	48	Médico General	6
215	26	Almacenista	1
217	19	Profesional servicio social obligatorio - Médico	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio - Enfermero	1
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud – Bacteriólogo 8 Hrs	2
243	34	Enfermero	1
243	33	Enfermero	4
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
412	21	Auxiliar área de la salud – Aux. Enfermería	9
412	12	Auxiliar área de la salud – Aux. Laboratorio	1
407	27	Auxiliar Administrativo	1
		<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>33</b>

### 7.1. Personal Vinculado con Operadores Externos

Temporales y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama A 31 de enero de 2026:

**Tabla 6.** Personal HRD 2026

<b>OPERADOR EXTERNO</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA</b>	<b>PERSONAL ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
CONTRATACIÓN (CPS)	101	135	236
CONSORCIO IO LABORAMOS	194	692	886
MSD DISTRISERVI S. A. S	73	0	73
TERENTIA SEGURIDAD PRIVADA	19	0	19
CARDIOES SAS	0	1	1
GRUPO EMPRESARIAL VINCULAMOS	6	0	6
REHABILITAR HOSPITALARIA SAS	1	4	5

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 12 de 24</b>

COLOPROCTOLOGOS ASOCIADOS S.A.S	0	3	3
CENTRO VASCULAR BOYACA	0	3	3
CORPORACION ESPECIALISTA UCI	0	3	3
DOLOR Y PALIATIVO CM S.A.S	0	3	3
DURENO S.A.S	0	1	1
GONZALEZ CRUZ CONSULTORES SAS	1	0	1
INTERCLINICA AVA S.A.S	3	2	5
HUMANART MEDICINA ARTICULAR S	0	1	1
MEDILASER S.A.S	5	6	11
MINUTRICIÓN	20	0	20
NEUROHEMODINAMIA S.A.S	3	1	4
ORTOCAR MEDICINA S.A.S	0	1	1
SOCIEDAD INTERNISTA DE BOYACA S.A.S	0	3	3
SOLUCIONES INTEGRADAS ORTOPEDICAS S.A.S	0	1	1
UROONC COLOMBIA	0	1	1
ESTUDIANTES (INTERNADO)	0	100	100
<b>TOTALES</b>	<b>426</b>	<b>861</b>	<b>1287</b>

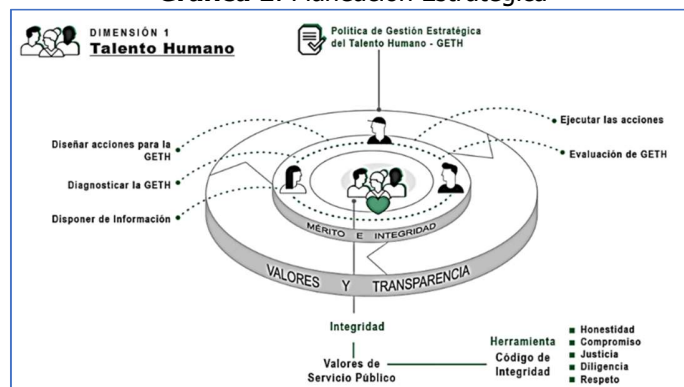
### ***Autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG)***

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todos los colaboradores que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos para la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 13 de 24</b>

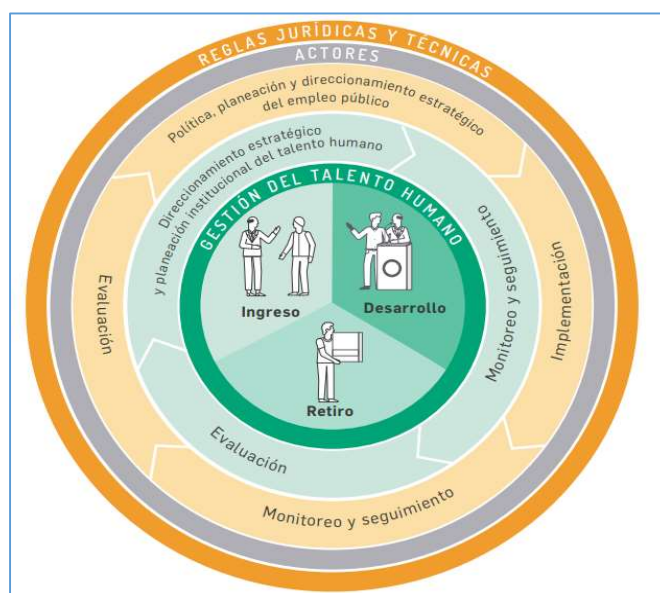
**Grafica 1. Planeación Estratégica**



Fuente. "Dimensión estratégica de Talento Humano MIPG", DAFP

También acoge los lineamientos definidos en el "Modelo de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano en las Entidades Públicas" emitido por el DAFP en el mes de febrero de 2017.

**Gráfica 2. Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano**



Fuente. DAFP Febrero – 2017.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama adopta la "Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano", herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual es utilizada para realizar el diagnóstico situacional de la Gestión del Talento Humano. Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala:

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 14 de 24</b>

**Tabla 7. Criterios GETH**

PUNTAJE	NIVEL	COLOR
0-20	1	
21-40	2	
41-60	3	
61-80	4	
81-100	5	

### Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano E.S.E. Hospital Regional de Duitama

Al culminar el año 2025, se realizó el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH se evidencia para la E.S.E. Hospital Regional de Duitama una calificación de 73,6 sobre un total de 100 puntos.

**Tabla 8. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano- Matriz GETH MIPG**

 			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>75</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>82</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>77</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>71</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>72</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>74</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>85</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>64</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>75</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>70</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>67</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>71</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>62</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>68</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>72</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>64</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>71</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>71</b>

Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama:

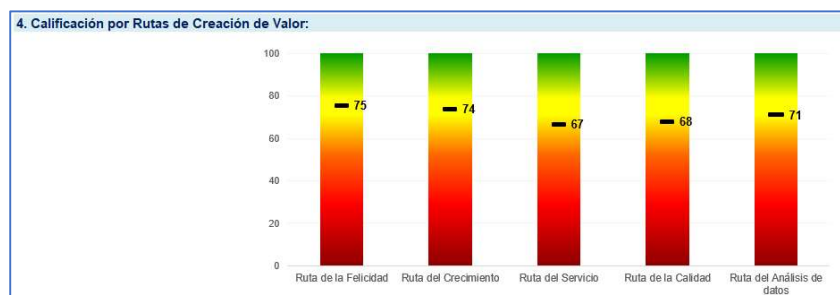
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 15 de 24</b>

**Gráfica 3. Calificación Total**



Fuente: Matriz GETH MIPG

**Gráfica 4. Calificación por Rutas de Creación De Valor**



Fuente: Matriz GETH MIPG

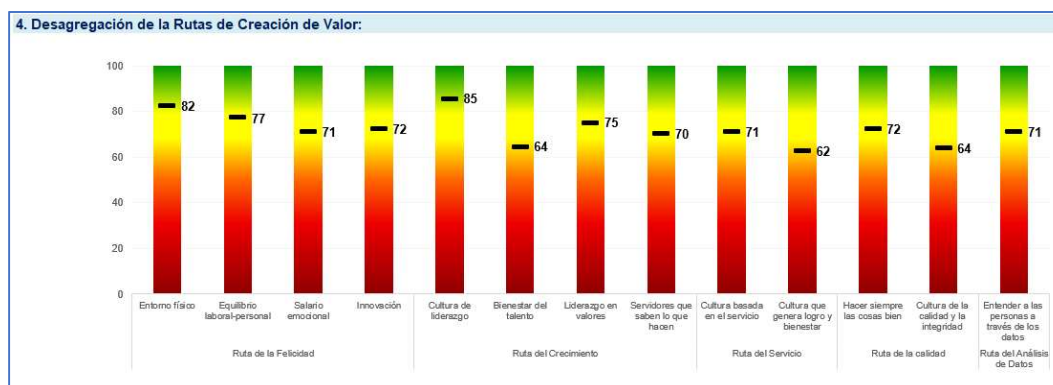
La ruta de creación de valor con puntaje más bajo, que sirve como punto de partida para el plan de acción del Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama vigencia 2026, es:

- Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 16 de 24</b>

Los indicadores se reflejan en la siguiente gráfica tomada de la Matriz GETH de La entidad:

**Gráfica 5.**Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



Fuente: Matriz GETH MIPG

El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. se enfocará en potenciar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el autodiagnóstico resultado de la implementación de la Matriz GETH relacionadas anteriormente, y al final de cada vigencia se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido y seguir enfocando las estrategias adecuadas para mejorar en el cumplimiento del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

## 8. DEFINICIONES

**Bienestar Social o Laboral:** Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

**Capacitación:** Consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

**Gestión del Talento Humano:** Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. También se entiende como "el enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro"

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 17 de 24</b>

**Planeación Estratégica:** Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

**Programa Estratégico de Talento Humano:** Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional, el éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

**Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**SG-SST:** es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

## 9. RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS.

- El presupuesto para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano será planeado, aprobado y establecido desde la gerencia de la Institución.
- Aulas definidas y dotadas para el desarrollo del Plan (Auditorio Manuel María Prada).
- Herramientas técnicas y tecnológicas (Video Beam, Parlantes, Computador, software para capacitaciones virtuales).
- Servicio de Internet.
- Formatos de control y seguimiento.

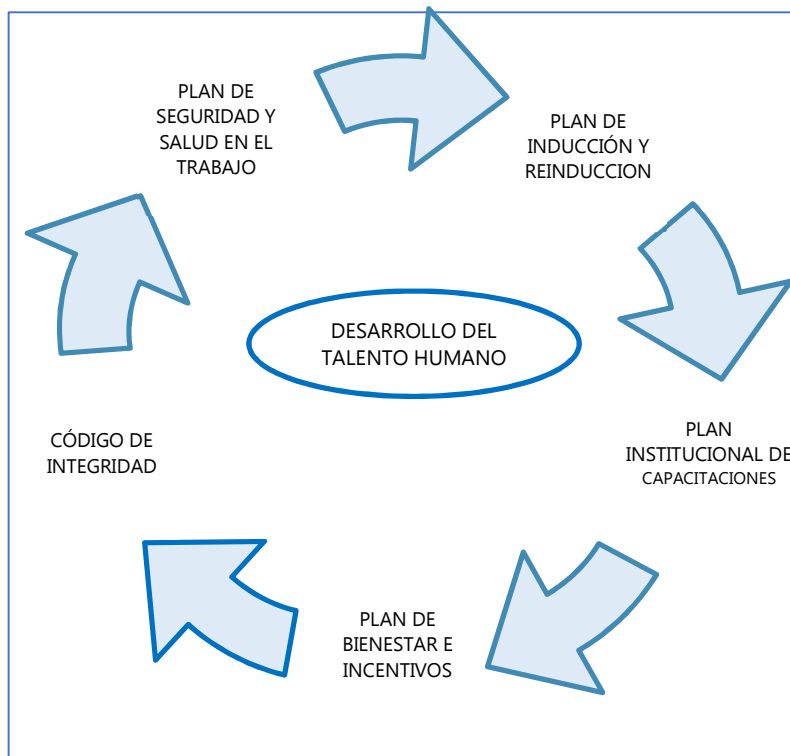
## 10. DESARROLLO.

### Desarrollo del Talento Humano

La E.S.E. Hospital Regional de Duitama, en aras de mejorar el bienestar de sus funcionarios y colaboradores en el desarrollo de su ejercicio laboral diseñará estrategias relacionadas con la capacitación, inducción y reinducción, bienestar, incentivos, código de integridad, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas acciones que fomenten el crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente del personal. Como puede evidenciarse en la gráfica líneas abajo, donde se aprecia el engranaje de los diferentes planes del área de Talento Humano, los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo estratégico del Talento Humano y por ende en el desarrollo y logro del Direccionamiento Estratégico Institucional.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 18 de 24</b>

**Grafica 6. Desarrollo del Talento Humano**



### **Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Regional de Duitama, que permite, además, mantener actualizada la información sobre los empleos disponibles, facilitando la identificación oportuna de la oferta de empleo y la planeación de los procesos de provisión, ya sea mediante mecanismos internos como encargos, reubicaciones o nombramientos provisionales, o a través de mecanismos externos como los concursos de mérito y otras modalidades previstas en la normativa vigente, en cuanto a la previsión permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente la demanda de los servicios institucionales.

### **Gestión SIGEP**

Para el ingreso de los servidores públicos a la E. S. E. Hospital Regional de Duitama, es necesario subir la hoja de vida en la plataforma SIGEP. Siguiendo el paso a paso que esta descrito en la página [www.sigep.gov.co](http://www.sigep.gov.co); para lo cual es necesario:

- Que el administrador de la plataforma desde el área de talento humano vincule al empleado público.
- Que el empleado público ingrese a la plataforma SIGEP por el módulo de servidores públicos y diligencie la hoja de vida con los respectivos soportes, los documentos que son requisito obligatorio son: cedula, fotografía en formato jpg, antecedentes, copia del diploma de bachiller, copia del

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 19 de 24</b>

diploma de profesional, copia del diploma de educación para el trabajo (técnicos o asistenciales) copia de las certificaciones laborales, de los empleos que relacione.

- Una vez suba diligencie la hoja de vida con sus respectivos soportes, desde el área de talento humano se revisará, se validará y se aprobará o no aprobará, según sea el caso, luego se imprime y se firma tanto por el servidor público como por el administrador de la plataforma que revisó la hoja de vida.
- Las hojas de vida deben ser actualizadas, cada vez que haya alguna novedad de estudios formales o empleos, docencia o cualquier dato que modifique la hoja de vida.

Cada año el empleado público deberá actualizar de la declaración de bienes y rentas entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia, para lo cual es necesario que el servidor público tenga a la mano sus certificados de ingresos y retenciones, propiedades, deudas, etc. Por favor tener en cuenta que esta información puede ser verificable por entidades de control, una vez diligenciado, debe imprimirlo y entregarlo en la oficina de talento humano.

El área de talento humano será la encargada de hacer el seguimiento al buen diligenciamiento de la información solicitada en la plataforma SIGEP, pero el responsable del diligenciamiento oportuno y veraz de la información es el funcionario público, si no lo hace, será objeto de las medidas disciplinarias previstas en la normatividad legal vigente.

### **Plan de Bienestar e Incentivos**

El plan de bienestar social e incentivos de la ESE Hospital Regional de Duitama 2026 es parte esencial dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el cual se alinea con la Política de Talento Humano de: promover un entorno laboral saludable, seguro y motivador, con el fin de formar y contar con funcionarios y colaboradores satisfechos, comprometidos, humanizados y competentes alineados al cumplimiento de la misión y la visión de la institución. Teniendo en cuenta lo anterior, se diseña un conjunto estructurado de actividades, incentivos y programas que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente laboral saludable y que ayuden a incrementar el bienestar, satisfacción, el sentido de pertenencia, la cultura de un servicio humanizado en los funcionarios y colaboradores, que contribuya al crecimiento personal y laboral.

Para la ESE Hospital Regional de Duitama es importante implementar un programa de bienestar e incentivos para sus colaboradores acorde a los lineamientos previstos en la normatividad legal vigente, ya que el desarrollo de dichas actividades, garantiza el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios y colaboradores, lo cual se verá reflejado en el mayor compromiso del colaborador en el desarrollo de su trabajo, lo que se traduce en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y plan de desarrollo de la entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos. Los contenidos y estrategias del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan de Desarrollo y las expectativas de los servidores públicos la cual se determina mediante aplicación de una encuesta, y el desarrollo de los programas contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Entidad y fortaleciendo el clima y cultura laboral de la entidad.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 20 de 24</b>

## Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitaciones, es una herramienta que define los lineamientos que deben orientar el proceso capacitación y formación continuada en la E.S.E Hospital Regional de Duitama, el cual este articulado al Plan de Desarrollo 2020-2024 "Cuidar tu salud, nuestra prioridad" que propone como principios fundamentales de gestión la atención humanizada y segura de los usuarios y sus familias.

Inmerso al plan se encuentra un importante componente, relacionado a la inducción y reinducción del personal, siendo una herramienta fundamental para todos los colaboradores por cuanto les permite a través del conocimiento adquirir y mejorar destrezas en los campos en que se desarrolla su actividad profesional, en cuanto a la reinducción permite reforzar y/o actualizar conocimientos y/o cambios en la institución y permite reforzar el sentido de pertenencia en el personal y mejorar la integración en las jornadas. En consecuencia, se busca a través de este proceso que los colaboradores accedan a una información general pero suficiente que permita la ubicación adecuada dentro de la entidad.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, el área de Talento Humano formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas de la institución, con la aprobación de las Subgerencias y Gerencia. El plan de capacitación, el cual incluye el programa de Inducción y Reinducción es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.

## Política de Integridad

La integridad es el valor que rige el comportamiento de los servidores públicos; se refiere a un conjunto de principios, valores y normas que orientan la conducta de los funcionarios, cumpliendo con las disposiciones contempladas en la Constitución las leyes y los objetivos estratégicos de E.S.E Hospital Regional de Duitama en términos de eficiencia, transparencia y dirección para el bien común, plasmada en la Resolución 079 de 2021, que tiene como objetivo consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, la lucha contra el soborno y como eje principal en los comportamientos de los funcionarios y contratistas

## Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la ESE Hospital Regional de Duitama, cuenta con una política en seguridad y salud en el trabajo, que desarrolla de acuerdo con lo previsto en la normatividad legal vigente. Los documentos y las acciones que integran el SG SST hacen parte integral de la gestión estratégica del talento humano de la entidad. La documentación y el desarrollo del SG SST, están a cargo del líder del sistema y debe estar elaborado en el marco del ciclo de mejora continua PHVA.

## Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño laboral (EDL) es un instrumento dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 21 de 24</b>

La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señalen la ley. Es importante diferenciar durante el proceso los siguientes conceptos:

- Evaluación: Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.
- Calificación: Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

<b>PRIMERA</b>	Concertación de Compromisos
<b>SEGUNDA</b>	Seguimiento
<b>TERCERA</b>	Evaluaciones parciales
<b>CUARTA</b>	Calificación definitiva

### Clima Laboral


El Clima Laboral es la percepción que el personal que conforma la institución tiene del medio ambiente físico, social y emocional de su lugar de trabajo, lo cual impacta en la satisfacción, el bienestar, el compromiso y la productividad, por tal razón para la E.S.E. Hospital Regional de Duitama la encuesta de clima laboral, se convierte en una herramienta estratégica, ya que a través del análisis de la medición realizada, se crean acciones de mejoras puntuales que permitirán la fidelización, la eficiencia y una cultura organizacional positiva y basa en la humanización y en la seguridad del paciente. La medición del clima laboral, se realiza mediante una encuesta virtual aplicada a todos los colaboradores y funcionarios de la institución, una vez al año, los resultados son insumos para las estrategias a diseñar y ejecutar para la siguiente vigencia.

### Cultura Laboral

A través de la medición de la cultura institucional, se pretende definir acciones encaminadas a fortalecer el programa de transformación cultural y el clima organizacional, con el fin de mejorar conjuntamente aspectos basados en el liderazgo, la comunicación efectiva, la humanización y la transparencia, gestionando de fumar sistémica y permanente la gestión del cambio hacia al logro de la cultura institucional deseada.

### Plan de Acción para la vigencia

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Plan de Bienestar e Incentivos	Acompañar, promover y hacer seguimiento a la ejecución de las actividades planeadas y desarrolladas en el Plan de Bienestar e incentivos	Informe de ejecución.	Líder de Gestión del Talento Humano	Trimestral
Plan Institucional de Capacitación - PIC	Acompañar, promover y hacer seguimiento a la ejecución de las capacitaciones internas y/o externas programadas en el PIC.	Informe trimestral de ejecución del PIC	Líder de Gestión del Talento Humano	Trimestral

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 22 de 24</b>

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
	Ejecutar jornadas de inducción y reinducción teniendo en cuenta el requerimiento de ingreso de personal.			
Medición de Clima Laboral	Aplicar instrumento de medición de clima laboral, consolidar y analizar resultados y presentar en comité de gestión y desempeño	Informe de los resultados de la aplicación del instrumento	Líder de Gestión del Talento Humano	Anual
Medición de Cultura Organizacional	Aplicar instrumento de medición de cultura laboral, consolidar y analizar resultados y presentar en comité de gestión y desempeño	Informe de los resultados de la aplicación del instrumento	Líder de Gestión del Talento Humano	Anual
Política de Integridad	Realizar actividades o ejercicios participativos para la divulgación y adherencia de los valores y principios adoptados en código de integridad	Listados de asistencia	Líder de Gestión del Talento Humano	Trimestral
Seguridad y Salud en el Trabajo	Ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde al plan de anual de trabajo	Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual
Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Reporte a la Comisión Nacional de Servicio Civil de los retiros e ingresos de empleados públicos	Plan Actualizado	Líder de Gestión del Talento Humano	Una vez se presente el retiro
Gestión SIGEP	Verificar la información de hoja de vida con sus soportes y aprobar la hoja de vida	Informe SIGEP	Líder de Gestión del Talento Humano	Semestral
Evaluación de Desempeño	Realizar evaluación de desempeño en la plataforma EDL-APP del 100% de los empleados públicos en carrera administrativa de la entidad	Evaluación de cada Colaborador	Subgerente administrativo / Subgerente Científico	Febrero y Agosto

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b>
		<b>Página 23 de 24</b>

## 11. EVALUACIÓN DEL PLAN.

La evaluación del plan está enfocada al cumplimiento de indicadores de impacto que permiten generar acciones de mejora en la actualización del plan.


<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FORMULA</b>	<b>META PARA LA VIGENCIA</b>
<b>Eficacia del Plan de Bienestar</b>	Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia / Acciones programadas para la vigencia	>90%
<b>Eficacia del Plan de Capacitaciones</b>	No. Capacitaciones ejecutadas en la vigencia / Capacitaciones programadas para la vigencia	>70%
	Número de funcionarios y colaboradores con el 60% mínimo del resultado de aciertos de la evaluación pos-test. / Total de funcionarios y colaboradores que asistieron a la jornada de capacitación.	>60%
	No. Colaboradores nuevos que reciben inducción / Total de colaboradores nuevos	>50%
	No. Colaboradores que reciben reinducción / Total de colaboradores que cuentan con 2 años de vinculación*100	
<b>Política de Integridad</b>	No. de actividades ejecutadas dentro de la Política de Integridad / Total de actividades programadas para la vigencia	>90%
<b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Acciones de seguridad y salud en el trabajo ejecutadas en la vigencia / Acciones programadas para la vigencia	>90%
<b>Percepción del Clima Organizacional</b>	Porcentaje de favorabilidad frente a la percepción que tienen los funcionarios y colaboradores con respecto a las condiciones laborales.	>80%

## 12. BIBLIOGRAFÍA.

Función Pública, <https://www.funcionpublica.gov.co/>  
Ministerio de Salud, <https://www.minsalud.gov.co/Portada2021/index.html>

## 13. ANEXOS

- HRD-PA-GTH-ATH-PS-01 - PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- HRD-PA-GTH-DTH-PS-01 - PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
- HRD-PA-GTH-DTH-PS-02 - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
- POLITICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES RESOLUCION 068 25 ABRIL 2023
- HRD-PA-GTH-DTH-MA-02- MANUAL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
- HRD-PA-GTH-DTH-PR-01- PROCEDIMIENTO MEDICIÓN Y GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: Enero - 2026</b> <b>Página 24 de 24</b>

<b>Control de Cambios</b>			
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Elaboró</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
	18/11/2019	Angela Manrique Barrera	Elaboración del documento
	25/02/2022	Luis Miguel Díaz González	Actualización plan Actualización Mapa de Procesos Actualización codificación
01	27/01/2023	Yury Johana Gutiérrez Cárdenas	Actualización del Plan (resultado MIPG, planes institucionales, caracterización, ajuste indicador capacitación-inducción, indicador de la política de integridad)
02	11/01/2024	Yury Johana Gutiérrez Cárdenas	Actualización del Plan (resultado MIPG, planes institucionales, caracterización)
03	31/01/2025	Yuliana Salcedo Leal	Actualización del Plan en concordancia con cambios vigentes a 2025.
04	31/01/2026	Viviana Carolina Ariza Durán	Actualización del Plan en concordancia con cambios vigentes a 2026.

<b>Revisión y Aprobación</b>		
<b>Elaborado/Modificado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Viviana Carolina Ariza Durán	Apoyo de Talento Humano	21/01/2026
<b>Revisado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Nicolas Daniel Arévalo Rodríguez Leidy Yuliana Salcedo Leal Iris Adriana Mojica Carvajal Nidia Cadena Moreno María Angélica Moncaleano Cifuentes	Líder de Planeación y del SIGR Líder de Talento Humano Líder de Calidad Subgerente administrativa y financiera Subgerente científica	28/01/2026
<b>Aprobado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Jairo Mauricio Santoyo Gutiérrez	Gerente	29/01/2026