

| | | |
|---|--|---|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 1 de 24 |

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 |

| | | |
|---|--|---|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 2 de 24 |

LISTADO DE TABLAS

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

LISTADO DE GRAFICAS

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

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

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.

| | | |
|--|--|---|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 4 de 24 |

- **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 |

| | | |
|--|--|---|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 5 de 24 |

| | | | |
|----------------------|---------------|-------------------------------|---|
| | | | 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

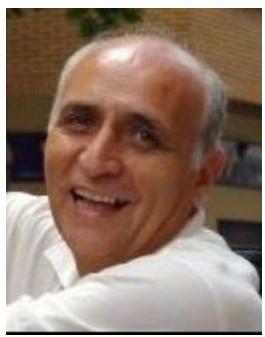
| NOMBRE | PERIODO | FOTO |
|---|---|--|
| Dr. Gustavo Adolfo Rincón Soler (Q.E.P.D) C.C. 17.149.982 Fecha defunción noviembre de 2016 | 9 dic 1989 hasta el 7 de marzo de 1995. 10 |  |

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
|  E.S.E Hospital <small>Regional de Duitama</small> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 |

Página 6 de 24

| | | |
|---|---|--|
| 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. |  |

| | | |
|---|--|---|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 7 de 24 |

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

| | | |
|---|--|---|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 8 de 24 |

| | | |
|---|--|--|
| 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 |  |

| | | |
|---|--|---|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 9 de 24 |

| | | |
|---|---|---|
| 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 1º de abril de 2024 |  |

Tabla 3. Histórico Subgerentes Administrativos

| APELLIDOS Y NOMBRES | DESDE | HASTA |
|---------------------------------------|--------------|--------------|
| 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 Huérano 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 Huérano 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 |

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama.
 Su reproducción es estará dada por el líder del proceso de gestión de calidad

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 |

Página 10 de 24

| | | |
|-------------------------------|------------|------------|
| 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

| APELLIDOS Y NOMBRES | DESDE | HASTA |
|--|--------------|--------------|
| 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 | |

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 |

Página 11 de 24

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

| CÓDIGO | GRADO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | No DE CARGOS |
|--------------------------|--------------|---|---------------------|
| PLANTA GLOBAL | | | |
| NIVEL DIRECTIVO | | | |
| 085 | 22 | Gerente | 1 |
| 090 | 10 | Subgerente Administrativo | 1 |
| 090 | 10 | Subgerente Científico | 1 |
| NIVEL ASESOR | | | |
| 105 | 4 | Asesor | 1 |
| NIVEL PROFESIONAL | | | |
| 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 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| 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 |
| TOTAL PLANTA | | | 33 |

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

| OPERADOR EXTERNO | PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA | PERSONAL ASISTENCIAL | TOTAL |
|------------------------------|--|-----------------------------|--------------|
| 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 |

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 |

Página 12 de 24

| | | | |
|---|------------|------------|-------------|
| 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 |
| TOTALES | 426 | 861 | 1287 |

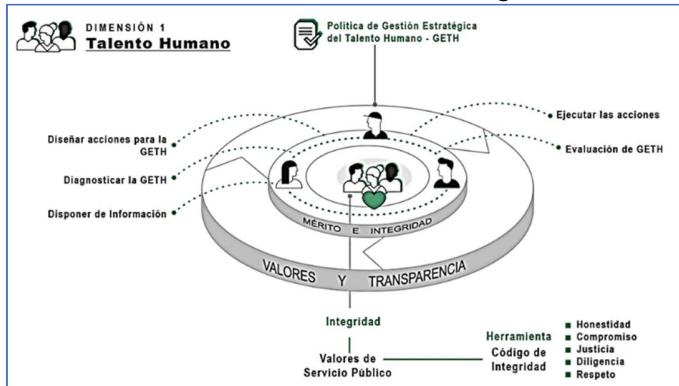
Autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG)

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:

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

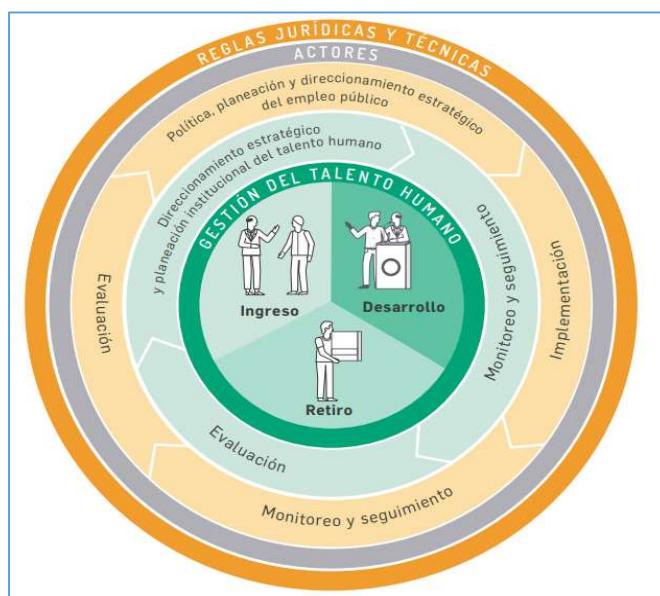
Grafica 1. Planeación Estratégica



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

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

Gráfica 2. Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano



Fuente. DAFF 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:

| | | |
|--|--|--|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 14 de 24 |

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

|  <p>modelo integrado de planeación y gestión</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">  INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE ACCIONES </div> | | | |
|--|-----------|--|--|
| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | |
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 75 | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 82 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 77 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 71 - Ruta para generar innovación con pasión 72 | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 74 | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 85 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 64 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 75 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 70 | |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 67 | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 71 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 62 | |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 68 | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 72 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 64 | |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 71 | <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 71 | |

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

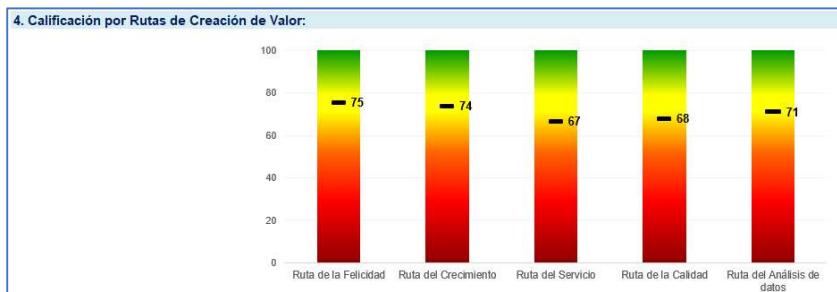
| | | |
|---|--|--|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 15 de 24 |

Gráfica 3. Calificación Total



Fuente: Matriz GETH MIPG

Gráfica 4. Calificación por Rutas de Creación De Valor



Fuente: Matriz GETH MIPG

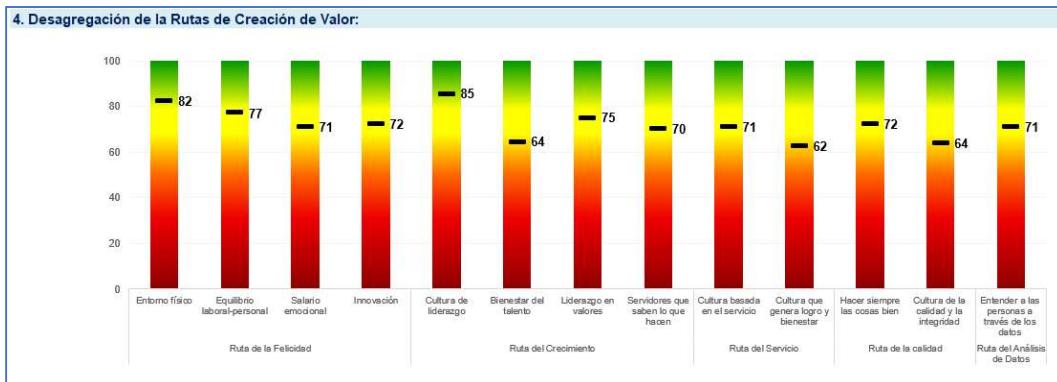
La ruta de creación de valor con puntaje más bajo, que sirve como punto de partida para el plan de acción del Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama vigencia 2026, es:

- Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 16 de 24 |

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 potencializar 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"

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 |

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.

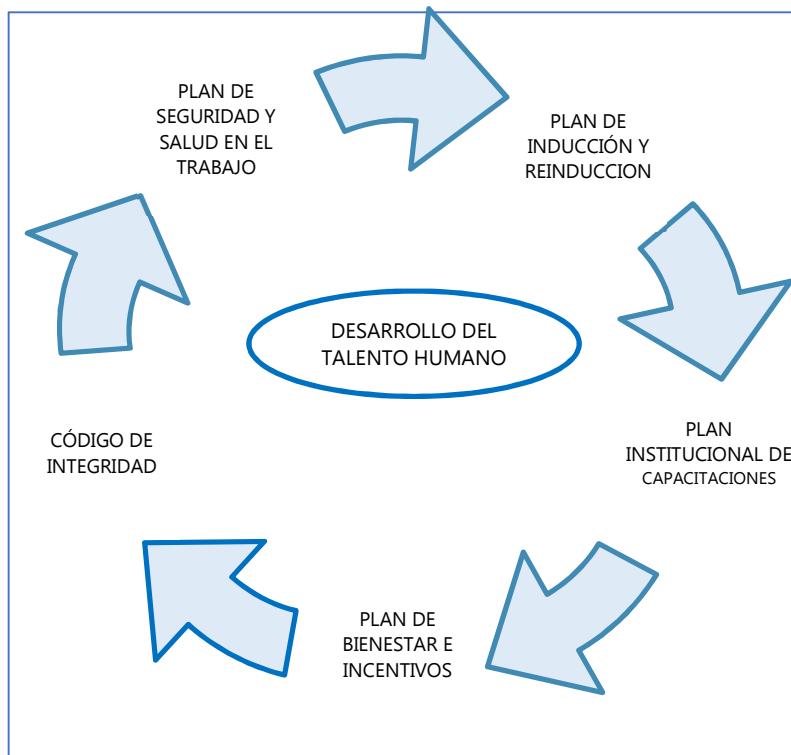
10. DESARROLLO.

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 reincidencia, 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.

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

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; 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

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

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 imprimirla 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.

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

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 reincidencia 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 reincidencia 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 Reincidencia 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.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>E.S.E Hospital Regional de Duitama</p> | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 21 de 24 |

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:

| | |
|----------------|-----------------------------|
| PRIMERA | Concertación de Compromisos |
| SEGUNDA | Seguimiento |
| TERCERA | Evaluaciones parciales |
| CUARTA | 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 trasformación 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 sistemática 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 |

| | | |
|---|---|--|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 22 de 24 |

| 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 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 |

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 |
| | | Página 23 de 24 |

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.

| NOMBRE DEL INDICADOR | FORMULA | META PARA LA VIGENCIA |
|--|---|-----------------------|
| Eficacia del Plan de Bienestar | Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia | >90% |
| Eficacia del Plan de Capacitaciones | 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 | |
| Política de Integridad | No. de actividades ejecutadas dentro de la Política de Integridad / Total de actividades programadas para la vigencia | >90% |
| Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | Acciones de seguridad y salud en el trabajo ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia | >90% |
| Percepción del Clima Organizacional | 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
- POLÍTICA 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

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Regional de Duitama | HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA | Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-03 |
| | SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD | Versión: 04 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Fecha: Enero - 2026 Página 24 de 24 |

| Control de Cambios | | | |
|---------------------------|--------------|--------------------------------|---|
| Versión | Fecha | Elaboró | Descripción del Cambio |
| | 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. |

| Revisión y Aprobación | | |
|--|--|---------------|
| Elaborado/Modificado por: | Cargo: | Fecha: |
| Viviana Carolina Ariza Durán | Apoyo de Talento Humano | 21/01/2026 |
| Revisado por: | Cargo: | Fecha: |
| 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 |
| Aprobado por: | Cargo: | Fecha: |
| Jairo Mauricio Santoyo Gutiérrez | Gerente | 29/01/2026 |