



E.S.E  
**Hospital**  
Regional de Duitama

ESE Hospital Regional de Duitama  
Plan de servicio: Plan Estratégico de Talento  
Humano

	<b>ESE Hospital Regional de Duitama</b>  <b>Proceso:</b> Gestión del Talento Humano <b>Subproceso:</b> Desarrollo del Talento Humano <b>Plan de servicio:</b> Plan Estratégico de Talento Humano		
		<b>Código</b>	HRD-PA-GTH-DTH-PS-03
		<b>Fecha</b>	2024-01-29
		<b>Versión</b>	2.0

<b>Estratégico</b>	<b>Misional</b>	<b>Apoyo</b>	<b>Evaluación</b>
--------------------	-----------------	--------------	-------------------

## Objetivo

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los colaboradores de la ESE Hospital Regional Duitama, en el marco de los lineamientos 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 calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar y dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) aplicables a la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, en materia de administración y desarrollo del recurso humano.

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas.

Fomentar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias que fomenten el desarrollo integral.

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y personal en general.

Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.

## Alcance

Inicia desde la identificación de necesidades del talento humano, enfocadas al desarrollo del mismo. Incluye personal de planta, CPS, y personal de empresas tercerizadas.

## Introducción

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

En este proceso, la E.S.E. ha hecho uso de la metodología elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de las herramientas definidas en sus procedimientos de capacitación y bienestar, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar, y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo. El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional.

## Responsables

- Proceso gestión del Talento humano.

## Marco Legal y/o Teórico

El Plan Estratégico de Talento Humano define a través de la programación y ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Los programas que hacen parte integral de este plan permiten lograr la gestión integral del talento humano de la entidad, a través del desarrollo de planes que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro. Es así, que se construye y complementa a través de la definición y ejecución de los programas y subprogramas.

**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 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

## Diagnostico y/o situación actual

### 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
--------	---------	------

<p>Dr Gustavo Adolfo Rincón Soler( Q.E.P.D) C.C. 17.149.982</p> <p>Fecha defunción 10 noviembre de 2016</p>	<p>9 dic 1989 hasta el 7 de marzo de 1995.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>Dr Carlos Hipólito Fonseca Puerto (Q.E.P.D)</p>	<p>9 de marzo de 1995 a 23 de julio de 1997</p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>Dr. José Omar Niño Carreño c.c 7.211.492</p>	<p>25 julio de 1997 a 5 de noviembre de 1997 (encargo)</p>	<p><input type="checkbox"/></p>
<p>Dr Guillermo Antonio Medina Vaca (Q.E.P.D) C.C. 16.634.857 de Cali Primer Gerente elegido por Junta Directiva</p> <p>Fecha defunción 14 agosto de 2003.</p>	<p>Nombramiento según Decreto 1800 de la Gobernación de Boyacá 6 de noviembre de 1997 al 5 de noviembre de 2000.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>

<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>✘</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>✘</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>✘</p>
<p>Dr Gustavo Adolfo Mojica Mejía c.c. 19225611 de Bogotá (Q.E.P.D)  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>	<p>✘</p>
<p>Dra Luz María de los Ángeles Castañeda Acosta c.c. 40.015.319 de Tunja</p>	<p>Gerente encargada según Decreto 2876 del 2009 del 3 de noviembre de 2009 al 27 de junio de 2010</p>	<p>✘</p>

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 30 de marzo de 2020	
Doctor Lifan Mauricio Camacho Molano	Decreto 233 de 30 de abril de 2020. Del 16 de mayo de 2020 al 31 de marzo 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 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
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	

**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 Rocío	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	

La actual planta de personal fue aprobada mediante Acuerdo No 002 del 17 de marzo de 2023, el plan de cargos vigente para el año 2024 cuenta con una planta de personal de 37 cargos, de los cuales se encuentran provistos 33, vacantes 4 cargos de tal manera que la planta actual se presenta así:

#### Planta de Personal

La actual planta de personal fue aprobada mediante Acuerdo No 002 del 17 de marzo de 2023, el plan de cargos vigente para el año 2024 cuenta con una planta de personal de 37 cargos, de los cuales se encuentran provistos 33, vacantes 4 cargos de tal manera que la planta actual se presenta así:

**Tabla 5. Planta de Personal 2023**

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No DE CARGOS
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No DE CARGOS
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	7
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	6
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
412	21	Auxiliar área de la salud - Aux. Enfermería	10
412	12	Auxiliar área de la salud - Aux. Laboratorio	1
407	27	Auxiliar Administrativo	1
<b>TOTAL, PLANTA</b>			<b>37</b>

Tabla 6. Cargos vacantes 2024

Cod	Grado	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No de Cargos	Horas/día/Cargo	SITUACIÓN ACTUAL
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
243	33	Enfermero	2	8	Vacantes
211	48	Médico general	1	8	Vacantes
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
412	21	Auxiliar área de la salud - Aux. Enfermería	1	8	Vacantes
<b>TOTAL, CARGOS VACANTES</b>			<b>4</b>		

## 2. Personal Vinculado con Operadores Externos

Temporales y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama A 31 de Diciembre de 2023:

Tabla 7. Personal HRD 2023

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA	PERSONAL ASISTENCIAL	TOTAL
<b>CONTRATACIÓN (CPS)</b>	65	121	186
<b>CONSORCIO IO LABORAMOS</b>	160	433	593
<b>UNION TEMPORAL</b>	51	0	51
<b>SEGURIDAD ORIENTAL LTDA</b>	18	0	18
<b>GONZALEZ CRUZ CONSULTORES SAS</b>	1	0	1
<b>GRUPO EMPRESARIAL VINCULAMOS</b>	4	0	4
<b>REHABILITAR HOSPITALARIA SAS</b>	0	3	3

<b>CARDIOPED GC SAS</b>	0	1	1
<b>SUMIRSERVI</b>	18	0	18
<b>CLINICA UROLOGICA ST MARTIN DE LA SIERRA SAS</b>	0	3	3
<b>COLOPROCTOLOGOS ASOCIADOS SAS</b>	0	1	1
<b>NEUROHEMODINAMIA SAS</b>	0	1	1
<b>ESTUDIANTES</b>	0	65	65
<b>TOTALES</b>	<b>317</b>	<b>628</b>	<b>945</b>

### 3. Caracterización de los Colaboradores de la Entidad

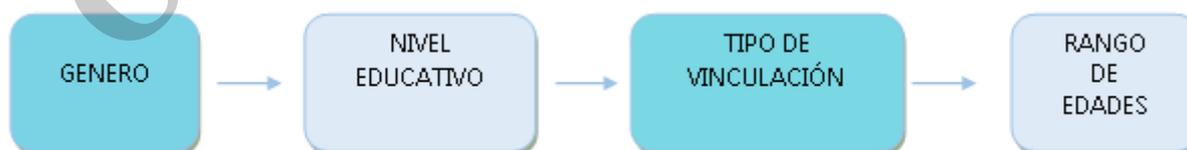
Tabla 8. Personal HRD 2024

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA	PERSONAL ASISTENCIAL	TOTAL
CONTRATACIÓN (CPS)	61	117	178
CONSORCIO IO LABORAMOS	158	423	581
UNION TEMPORAL	50	0	50
SEGURIDAD ORIENTAL LTDA	17	0	17
GONZALEZ CRUZ CONSULTORES SAS	1	0	1
GRUPO EMPRESARIAL VINCULAMOS	4	0	4
REHABILITAR HOSPITALARIA SAS	0	3	3
CARDIOPED GC SAS	0	1	1
SUMIRSERVI	18	0	18
CLINICA UROLOGICA ST MARTIN DE LA SIERRA SAS	0	3	3
COLOPROCTOLOGOS ASOCIADOS SAS	0	1	1
NEUROHEMODINAMIA SAS	0	1	1
ESTUDIANTES	0	65	65
<b>TOTALES</b>	<b>309</b>	<b>614</b>	<b>923</b>

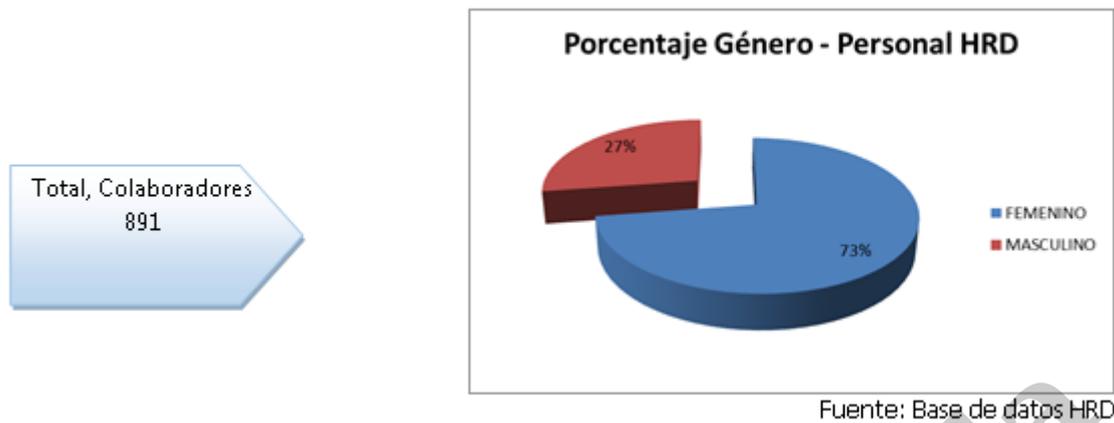
De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano, para esto se analizan las siguientes variables: (para la caracterización no se tuvo en cuenta a los estudiantes).

#### Grafica 1. Caracterización

Para la siguiente caracterización, no se tiene en cuenta los médicos internos, pero sí los de planta. Es decir, quitando los médicos internos nos quedarían 858 trabajadores más 33 planta son 891.

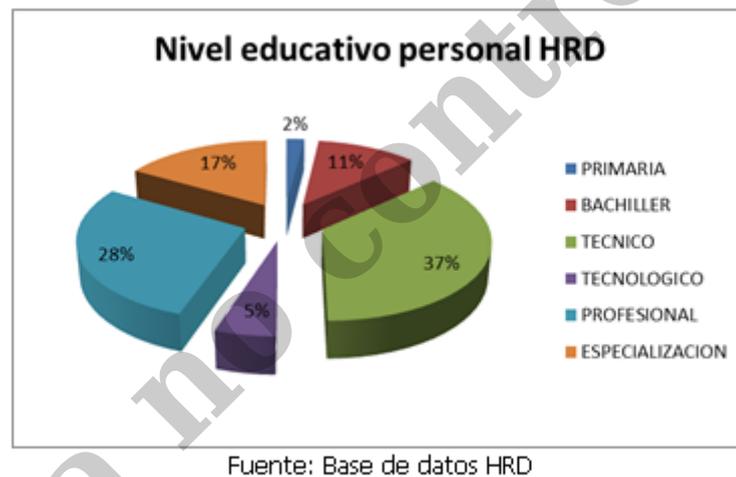


Grafica 2. Género



Con respecto al género, en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama el 73% son mujeres, que equivale a 647 y 27% son hombres, correspondiendo a 244.

**Grafica 3.** Nivel Educativo

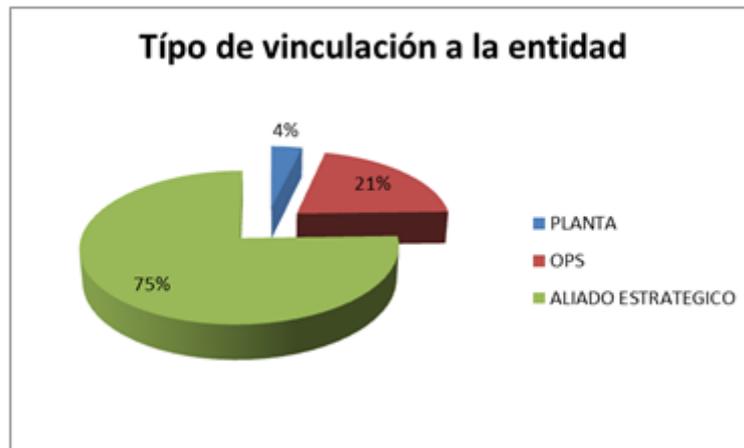


Frente al nivel educativo en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama se divide en Primaria, Bachiller, técnico, tecnólogo, profesional y Posgrado, obteniendo como resultado:

- Primaria: 18
- Bachiller: 101
- Técnico: 327
- Tecnólogo: 45
- Profesional: 252
- Especialización: 148

De acuerdo a la información, el mayor porcentaje del Personal del HRD cuenta con un nivel de estudio tipo técnico.

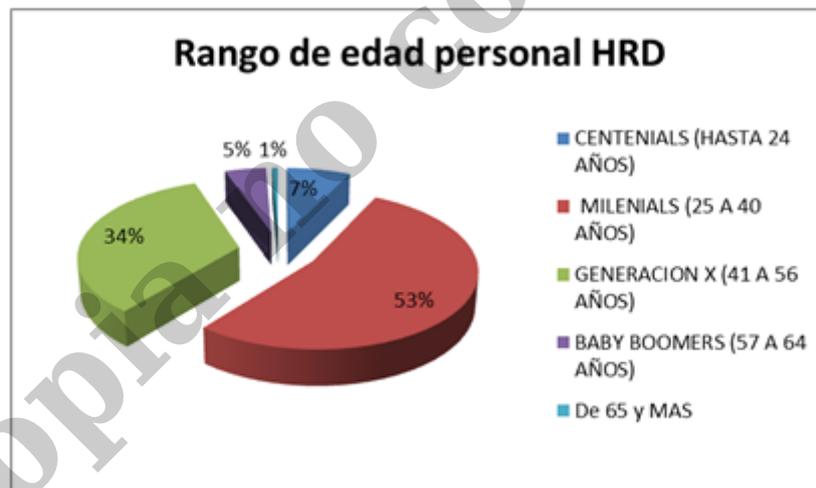
**Grafica 4.** Tipo de Vinculación



El personal que presta servicios a la ESE hospital Regional de Duitama, se encuentra distribuido de acuerdo al tipo de vinculación, así:

- Planta: 33
- OPS:186
- Aliado Estratégico: 672

**Grafica 5.** Rango de Edades



Fuente: Base de datos HRD

De acuerdo con el total del personal que labora en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama de los 891 colaboradores, incluyendo funcionarios, contratistas y personal en misión, encontramos que el mayor porcentaje se encuentra entre los 25 a 40 años de edad, seguido de 41 a 56 años. Evidenciándose un grupo poblacional de adultos jóvenes.

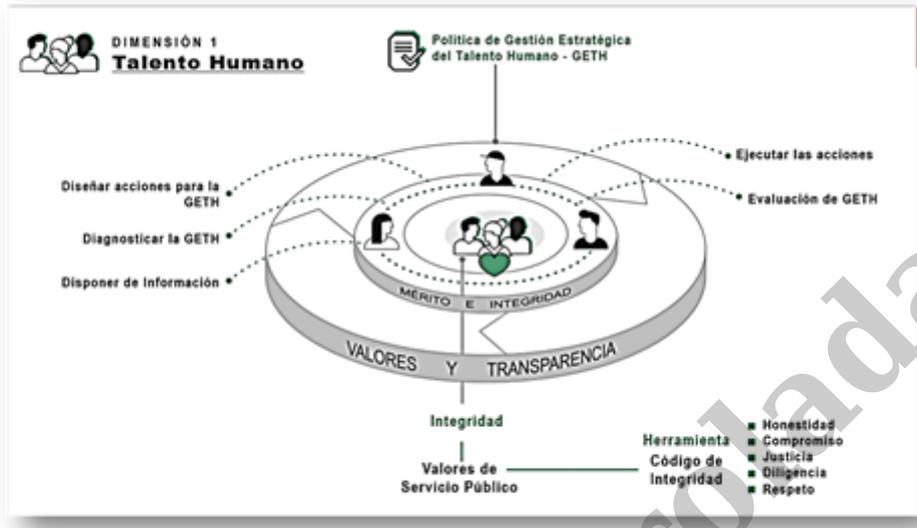
#### Autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano - GETH (MIPG)

El 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 Programa 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:

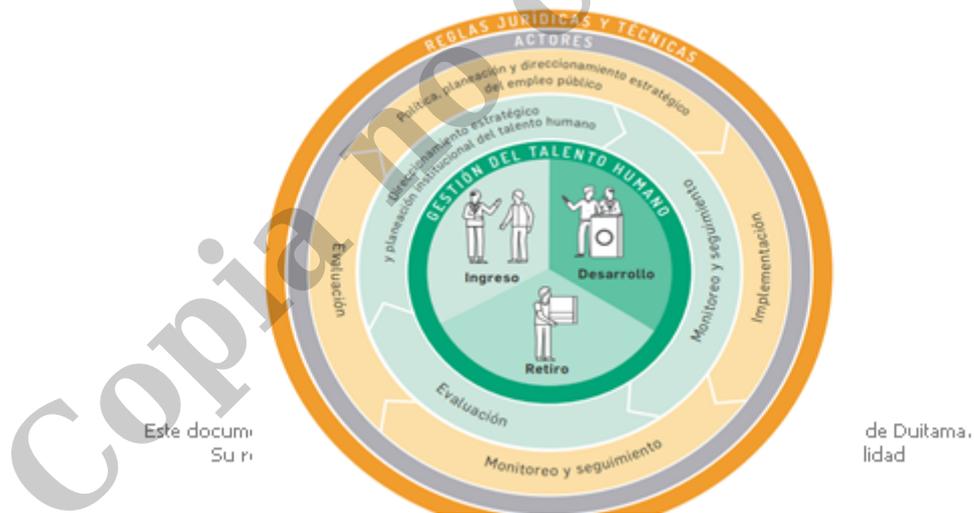
Grafica 6. **Planeación Estratégica**



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

Igualmente, 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.

Grafica 7. **Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano**



Fuente. DAFP Febrero - 2017.

El diagnóstico situacional, es la base para tener un conocimiento aproximado del estado en el que se encuentran los diferentes componentes de la Gestión del Talento Humano, el cual permite evidenciar los aspectos a mejorar en pro de satisfacer las necesidades de los colaboradores y cumplir con las metas de desempeño propuestas.

El Programa 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:

Tabla 9. 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 2023, 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 72,6 sobre un total de 100 puntos.

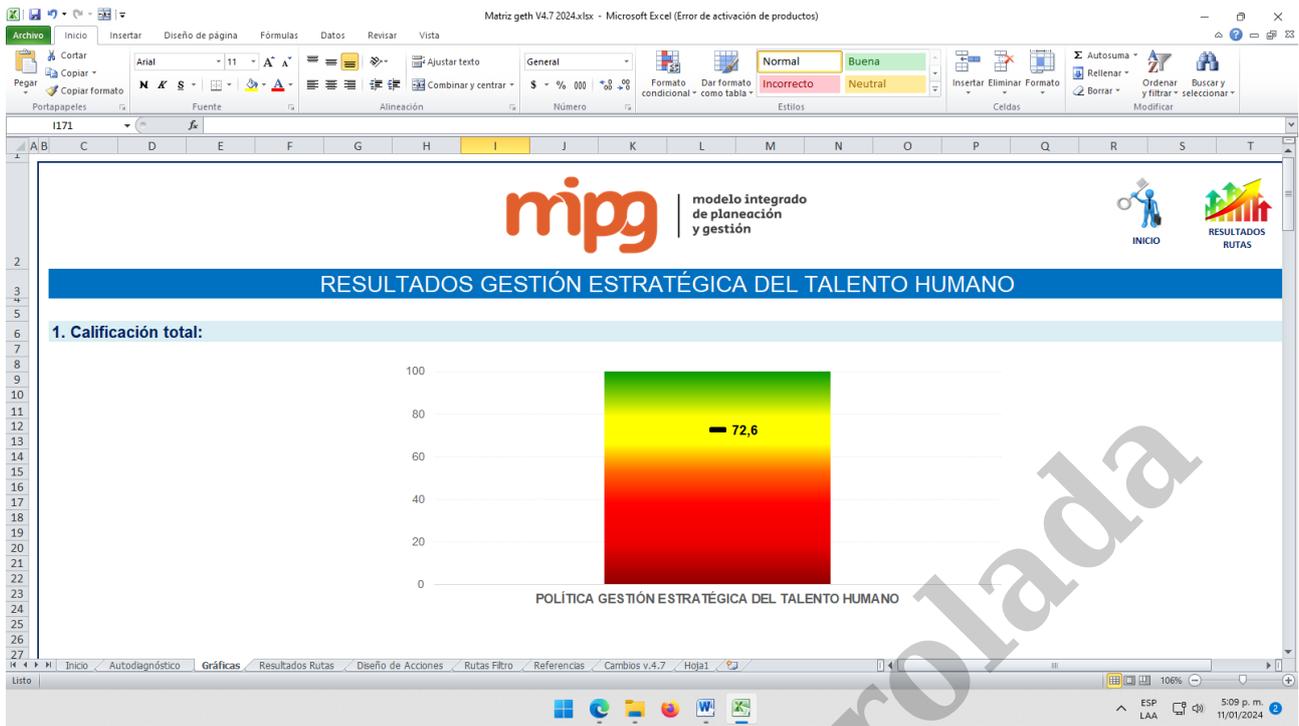
Tabla 10. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano



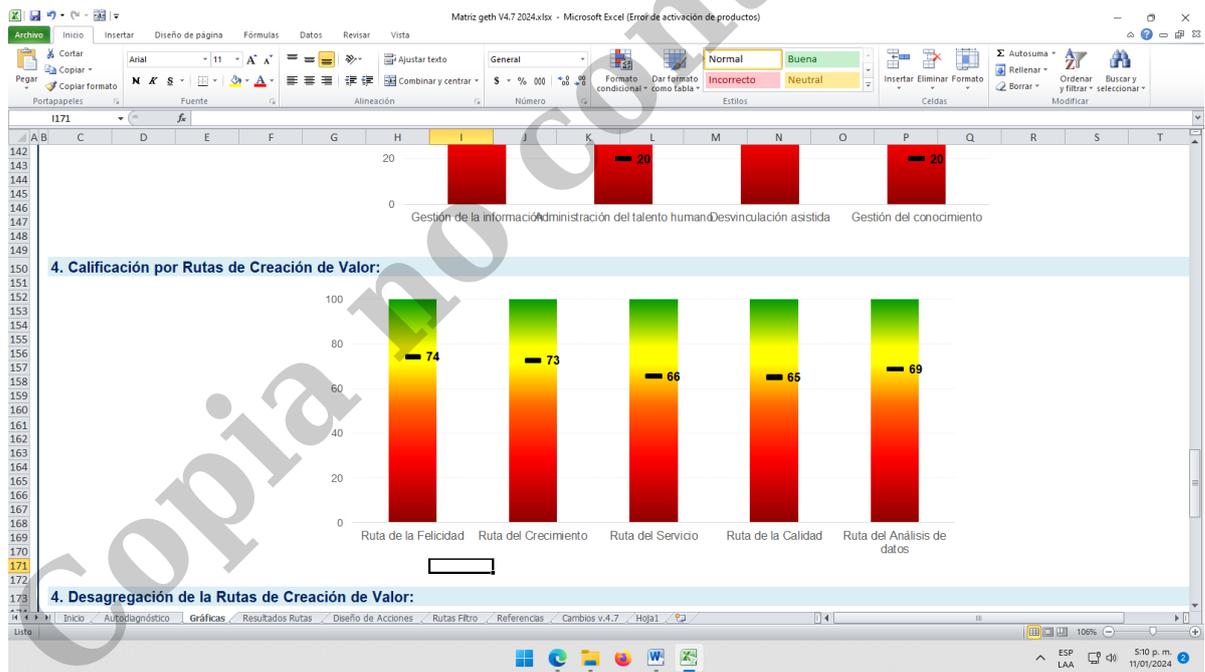
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>74</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>82</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>76</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>71</b>
		- Ruta para generar motivación con pasión	<b>69</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>73</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>84</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>63</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>74</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>66</b>	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>71</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>70</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>65</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>61</b>
		- Ruta para generar retinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>69</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>69</b>	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>61</b>
		- Ruta para atender a las personas a través del uso de los datos	<b>69</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:

Grafica 8. Calificación Total



Grafica 9. Calificación por Rutas de Creación De Valor



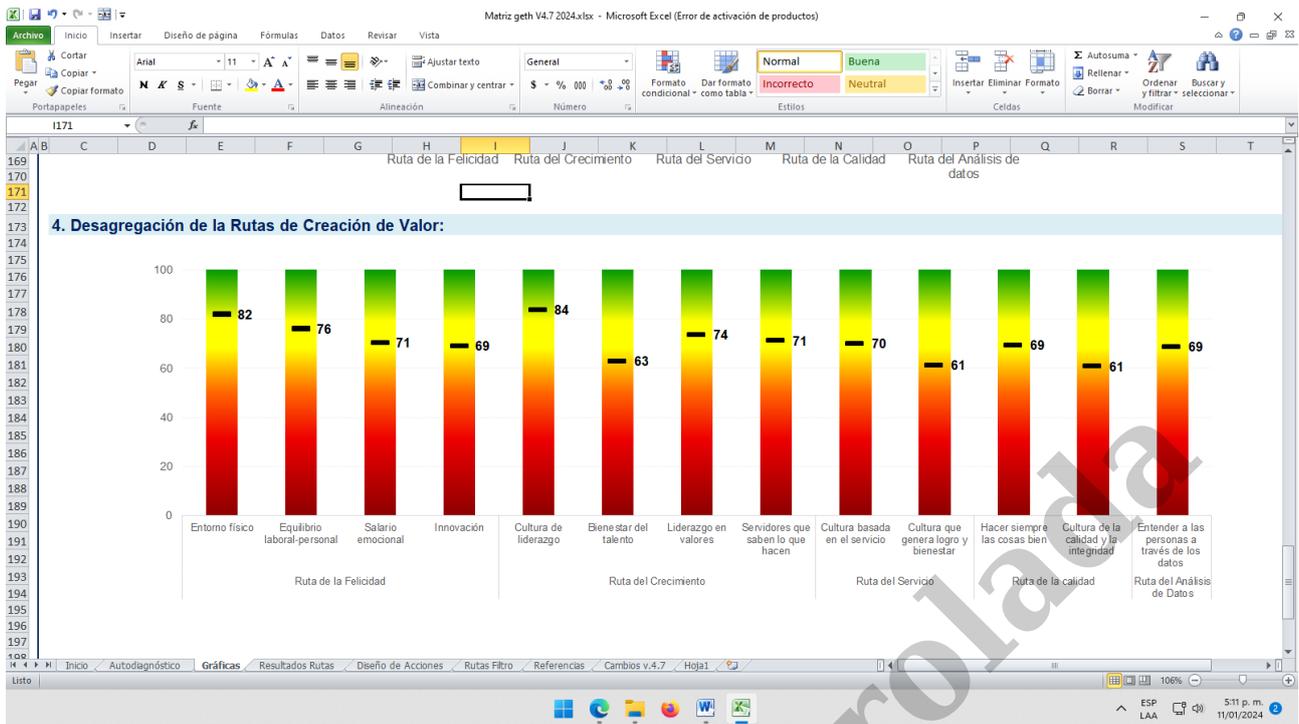
Fuente: Matriz GETH MIPG

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, es:

- Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien.

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

Grafica 10. 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.

### 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

### Desarrollo

El Plan Estratégico de Talento Humano define a través de la programación y ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Los programas que hacen parte integral de este plan permiten lograr la gestión integral del talento humano de la entidad, a través del desarrollo de planes que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro. Es así, que se construye y complementa a través de la definición y ejecución de los programas y subprogramas.

### Desarrollo del Talento Humano

Tiene como principal propósito empoderar al personal de su rol y responsabilidad teniendo en cuenta los principios y valores institucionales, para ello se fundamentan en la implementación y articulación de los siguientes planes:+

### Grafica 11. Desarrollo del Talento Humano



Para la vigencia 2024 la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, acoge los planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la Gestión Estratégica del Talento Humano quien es responsable de orientar, acompañar y hacer seguimiento a la formulación e implementación de estrategias de transformación cultural de la Institución.

La E.S.E. Hospital Regional de Duitama necesita cambios culturales dirigidos a la protección de la vida, a elevar la satisfacción del usuario y su familia mediante la prestación de servicios humanizados y con altos estándares de calidad, que se ajusten a sus necesidades y expectativas; reconociendo y respetando la diversidad cultural, creencias y religiones, y enfocado en el cumplimiento de normas y reglas que promuevan la convivencia laboral.

## 1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Regional de Duitama, que permite tener de forma actualizada y disponible las vacantes de la planta de personal y cuál es la forma de vinculación que debe tener para proveerlo, por tanto, en este plan se relacionan de forma detallada los empleos con vacancia.

El detalle de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

El contar con un plan de vacantes actualizado permite identificar de forma oportuna la oferta de empleo, necesidades de personal y la forma de cubrir estas necesidades presentes y futuras, estimando costos y mejorando la gestión del talento humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

### 1.1. 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 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.

## **2. Plan de Bienestar e Incentivos**

Buscando contribuir a que nuestros colaboradores tengan un equilibrio en todas sus dimensiones, se pretende con este programa dar respuesta a las necesidades manifestadas por los colaboradores para mantener dicho equilibrio, a través del desarrollo de un contexto social, familiar y laboral que genere un buen ambiente laboral y motivaciones para el desarrollo de un trabajo eficaz por parte de los colaboradores, con el reconocimiento permanente de parte del empleador.

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 laboral de la entidad.

## **3. Plan Institucional de Capacitación**

En el Hospital Regional de Duitama la capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico a corto plazo aplicado de manera sistemática, planificada y organizada, que comprende un conjunto de actividades académicas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del cargo que despeña y posibilitar su desarrollo personal.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los colaboradores. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los colaboradores y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso 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 esta 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 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 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 y que le permita fortalecer su sentido de pertenencia y la autonomía para realizar su trabajo de manera autónoma.

Para la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA, es fundamental que los colaboradores conozcan nuestra institución, la misión, la visión, los programas estratégicos, los mapas de procesos, pero fundamentalmente la esencia de lo que somos.

No es menos importante para la entidad el proceso de reinducción por cuanto éste reafirma los conocimientos adquiridos y forma en las personas conciencia de seguridad y compromiso frente a las actividades desarrolladas de manera permanente y en aras de la adecuada atención de los pacientes, reorientando y actualizando lo aprendido.

#### **4. 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.

#### **5. 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.

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.

Los documentos y las acciones que integran el SG SST hacen parte integral de la gestión estratégica del talento humano de la entidad.

#### **6. Evaluación de Desempeño**

La evaluación del desempeño laboral (EDL) es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. 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

## 7. Acuerdos de Gestión

Se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo. Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son: Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas, incentivar mejoras de eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

## 8. 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. Ejecutar jornadas de inducción y reinducción teniendo en cuenta el requerimiento de ingreso de personal.	Informe trimestral de ejecución del PIC	Líder de Gestión del Talento Humano	Mensual
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	Annual
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	Listados de asistencia y Evaluaciones	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	Diciembre
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
Acuerdo de Gestión	Acuerdo de gestión establecido entre el Gerente y cada una de las Subgerencias, en donde se deberán concertar anualmente compromisos, y a los cuáles se les debe hacer seguimiento.	Seguimiento Acuerdo de Gestión	Gerencia / Subgerencias	Febrero / agosto

## 9. INDICADORES

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
<b>Eficacia del Plan de Bienestar</b>	Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia	>90%
	No. Capacitaciones ejecutadas en la vigencia /Capacitaciones programadas para la vigencia	>80%
	No. de colaboradores que asistieron a la jornada de capacitación según PIC / N° Total de colaboradores del hospital *100	>70%
<b>Eficacia del Plan de Capacitaciones</b>	No. Colaboradores nuevos que reciben inducción /Total de colaboradores nuevos	>100%
	No. Colaboradores que reciben reinducción / Total de colaboradores que cuentan con 2 años de vinculación*100	>80%
<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%

## Bibliografía

Función Pública, <https://www.funcionpublica.gov.co/>

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

## Anexos

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitaciones
- Política de Integridad
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Términos y Definiciones

**Abandono de la realización personal:** Esto se manifiesta en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean las laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. Comienza a generarse pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autorreclusión y aislamiento. Los demás comienzan a percibirlo/a como una especie de fanático depresivo y hostil.

**Abstinencia:** una condición caracterizada por cambios conductuales, fisiológicos y cognitivos causados por una reducción repentina o el cese de la ingesta de sustancias después de un período prolongado de ingesta intensa; generalmente ocurre en asociación con trastornos por uso de sustancias

**ABUSO:** Es el uso indebido de drogas o medicamentos con fines no médicos.

**Abuso de sustancias:** Modelo desadaptativo de uso de sustancias psicoactivas caracterizado por un consumo continuado, a pesar de que el sujeto sabe que tiene un problema social, laboral, psicológico o físico, persistente o recurrente, provocado o estimulado por el consumo recurrente en situaciones en las que es físicamente peligroso.

**ABUSO SEXUAL:** Teniendo en cuenta la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia 12 el delito sexual abusivo tiene que ver con el aprovechamiento, por parte del sujeto activo del delito o agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima. Estas circunstancias que le dan ventaja al agresor ante la vulnerabilidad preexistente en la víctima, pueden ser del orden de la superioridad manifiesta o las relaciones de autoridad dadas por la edad (adulto agresor, víctima menor de 14 años); poder o autoridad, jefe, maestro, médico, sacerdote, pastor, funcionario público, militar, etc.); incapacidad física o psicológica de la víctima, entre otras. La característica de esta forma de violencia es el aprovechamiento de la condición de ventaja o de la condición de vulnerabilidad de la víctima como mecanismo utilizado por el agresor para cometer el delito sexual.

El Código Penal colombiano establece como delitos sexuales abusivos: los Actos sexuales o el acceso carnal con una

persona menor de 14 años, estos dos delitos están definidos únicamente por la edad de la víctima, dejando establecido que cualquier conducta sexual cometida contra un niño o niña menor de 14 años se constituye en delito 13 También en este grupo de delitos se incluye el delito de acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, delito en el que el agresor no utiliza ningún medio para someter a la víctima, sino que ésta ya se encuentra en una condición de inconsciencia o incapacidad preexistente (por ejemplo, cuando una mujer se emborracha por sí misma o se encuentra drogada o ha sufrido un desmayo o tiene una condición de inferioridad psicológica frente a la posición y conocimiento del agresor, entre otras) de la que se aprovecha el agresor para cometer el delito sexual.

Adicionalmente, el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, tipificó en Colombia la conducta de acoso sexual, la que fue incluida como un acto sexual abusivo, configurando el artículo 210 A. La conducta delictiva consiste en: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona ... . En este delito lo que puede ser el límite entre el libre enamoramiento y el acoso, lo constituye la poca posibilidad de resistir o negarse a las pretensiones sexuales, es decir, la imposibilidad de una resistencia seria del sujeto pasivo, sin consecuencias negativas, dada la relación de poder existente, derivada, como se dijo, por relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

**Accesibilidad:** Es la posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

**Accesibilidad:** Según Comes, Solitario y Garmus (2006) la accesibilidad es la forma de acercamiento de los servicios a la población, entendido como un problema de la oferta, por lo cual desde esta óptica es necesario eliminar las barreras existentes en esa materia a fin de concretarla. Su aportación es que incluye barreras administrativas, por la dificultad de la organización misma, esto es, por los horarios de atención o los turnos.

La E.S.E. Hospital Regional de Duitama cuenta con diferentes canales de comunicación para la población con enfoque diferencial y sus familias, a fin de que accedan de manera oportuna para garantizar una atención integral desde los múltiples servicios ofertados, minimizando de manera asertiva las barreras que se originan en el área de la salud; para ello, se describe los medios de acceso:

De Forma Presencial

**Accesibilidad:** La accesibilidad es la provisión eficiente de servicios sanitarios en relación con las barreras organizacionales, económicas, culturales y emocionales. También se define como la posibilidad que tiene el Usuario para utilizar los servicios de salud.

**Accesibilidad Web:** Significa que personas con algún tipo de discapacidad van a poder hacer uso de la Web. En concreto, al hablar de accesibilidad Web se está haciendo referencia a un diseño Web que va a permitir que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar con la Web, aportando a su vez contenidos.

**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

**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.

Copia no controlada

**Historial****Versión 2.0 (Actual)**

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Yury Johana Gutierrez Cardenas Líder de Talento Humano (Talento Humano) 2024-01-29 09:03 AM	Andrea Milena Benitez Malaver Líder Planeación Institucional (Planeación Institucional) 2024-01-29 09:08 AM	Lifan Mauricio Camacho Molano Gerente (Gerencia) 2024-01-29 10:04 AM
Actualización del Plan (resultado MIPG, planes institucionales, caracterización) vigencia 2024.		

Copia no controlada