



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### GESTION DE TALENTO HUMANO

2026

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

## 1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico del Talento Humano 2024-2027 de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó busca potenciar al servidor público como eje central para alcanzar la visión institucional, enfocándose en la humanización y el desempeño institucional a través de tres pilares: sostenibilidad para la gestión, aprendizaje para la innovación y alianzas para la transformación.

### Nuestra Razón de Ser: El Servidor como Eje Transformador

En el camino hacia la consolidación de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó como un referente departamental, nuestra visión para el periodo 2024-2027 es clara: generar experiencias de vida transformadoras. Entendemos que la humanización del servicio no es posible sin antes humanizar el bienestar de quienes lo prestan.

Por ello, este Plan Estratégico posiciona al usuario interno como el activo más valioso. No solo gestionamos personal; cultivamos el talento desde su ingreso, potenciamos su desarrollo y acompañamos su retiro, asegurando que cada etapa sea un motor de motivación y compromiso con la salud de nuestra comunidad.

### Los Pilares de Nuestra Gestión

Nuestra hoja de ruta se despliega a través de tres ejes estratégicos diseñados para elevar el estándar institucional:

- **Eje 1: Sostenibilidad para la Gestión**  
Buscamos la excelencia operativa mediante la mejora continua. Al incorporar buenas prácticas, garantizamos que la gestión del talento sea eficiente, transparente y capaz de sostener el crecimiento de la ESE a largo plazo.
- **Eje 2: Aprendizaje para la Innovación**  
La salud evoluciona, y nuestro equipo también. Nos enfocamos en la gestión por competencias, fomentando una cultura de toma de conciencia y actualización permanente que permita responder con agilidad a los retos del entorno hospitalario.
- **Eje 3: Alianzas para la Transformación**  
Trascendemos los muros del hospital. A través de un enfoque preventivo y

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

participativo, buscamos integrar a nuestros grupos de interés para cocrear soluciones que impacten positivamente el territorio.

### Un Compromiso con el Valor Humano

Este plan no es solo un documento administrativo; es una promesa de valor. Al fortalecer las capacidades, conocimientos y la calidad de vida de nuestros servidores, garantizamos un equipo satisfecho y comprometido. Estamos convencidos de que un colaborador motivado es la clave para una atención al usuario con calidez y excelencia profesional.

### Marco de Excelencia: MIPG

Para asegurar el éxito, hemos adoptado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Utilizando el autodiagnóstico como brújula, medimos constantemente nuestros procesos de talento humano. Esta rigurosidad técnica nos permite identificar brechas y asegurar que cada acción institucional esté alineada con los más altos estándares del Gobierno Nacional.

### Valores

Los "valores" son principios, creencias o normas que guían el comportamiento de las personas y las organizaciones. Son los fundamentos éticos y morales que orientan las decisiones y acciones, ayudando a distinguir entre lo que se considera correcto e incorrecto, deseable o indeseable

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Humanismo:** Trato a las personas con dignidad y respeto, a modelos de relación y asistencia centrados en la persona y al tratamiento del ser humano en su conjunto, de una forma integral. **Responsabilidad:** Asumimos las obligaciones y las consecuencias de mis actos.

**Honestidad:** Acto siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar. Empatía: Entiendo y comparto los sentimientos de los demás.

## Principios

- *Confianza*: esperanza que depositamos sobre las acciones de los demás
- *Empatía*: tratar a todos por igual y de manera justa.
- *Integridad*: actuar de forma correcta.
- *Trabajo en equipo* - colaborativo: El trabajo colaborativo se refiere a un enfoque en el cual varias personas trabajan juntas para alcanzar un objetivo común, aprovechando las habilidades y conocimientos individuales de cada miembro del grupo.
- *Competitividad*: implicar ofrecer productos o servicios de mejor calidad, a precios más bajos, o con características innovadoras en comparación con la competencia.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL:

Consolidar un equipo humano **competente, íntegro y motivado** mediante la gestión técnica de los ciclos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, para asegurar una **atención humanizada** y el éxito de los procesos institucionales.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Vincular colaboradores idóneos, que cumplan con los perfiles técnicos y humanos requeridos por la ESE.
- Promover la integridad en el servicio, con ética y humanidad como sello de la atención al usuario.
- Potenciar el desarrollo de las capacidades del personal y la gestión del conocimiento para innovar en salud.
- Elevar el bienestar, la calidad de vida laboral y la vocación de servicio para aumentar el compromiso.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

- Aplicar la mejora continua en el modelo MIPG para evaluar y optimizar constantemente la gestión del talento y del proceso de gestión de la calidad.

### 3. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA (MIPG, PEI Y PDI)

El PETH 2026 es el motor de los tres ejes del Plan estratégico Institucional 2024-2027:

Eje No. 1: Sostenibilidad para la Gestión (Dimensión Económica y Estabilidad organizacional)

Objetivo: Garantizar empleos de calidad que permitan proyectos de vida a largo plazo.

Acción EFR: Consolidación de la planta de 69 cargos y formalización de beneficios que generen seguridad financiera al núcleo familiar (convenios con cooperativas y cajas).

Eje No. 2: Aprendizaje para la Innovación (Dimensión de Desarrollo)

Objetivo: Capacitar no solo en lo técnico, sino en lo humano.

Acción EFR: El PIC 2026 incluirá formación en "Liderazgo Conciliador" para jefes de área, enseñándoles a gestionar equipos por resultados y no por presencialismo.

Eje No. 3: Alianzas para la Transformación (Dimensión Social)

Objetivo: Vincular a la familia del servidor con la institución.

Acción EFR: Programas de voluntariado corporativo donde las familias de los empleados participen en jornadas de salud comunitaria, fortaleciendo el orgullo de pertenencia.

### 4. MARCO TEÓRICO: LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

El PETH 2026 se fundamenta en la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este enfoque considera al servidor público como el capital más valioso para la creación de Valor Público.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

- **Modelo de Madurez:** La E.S.E. busca transitar de una gestión operativa (nómina) a una gestión transformadora, donde la capacitación se convierte en innovación y el bienestar en compromiso.
- **Experiencia del Empleado:** Se adopta el concepto de "Ciclo de Vida del Servidor", interviniendo desde el ingreso (inducción), el desarrollo (capacitación y estímulos) hasta el retiro digno.
- **Humanización del Servicio:** Alineado con el PDI 2024-2027, el marco teórico integra la "Humanización" no solo para el paciente, sino como una cultura interna donde el bienestar del trabajador es el espejo del trato al usuario.

Para el 2026, La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en la E.S.E. evoluciona hacia la Gestión de la Conciliación.

- **El Servidor como Eje de Valor:** Bajo el modelo EFR, el servidor no es solo un recurso operativo, sino un individuo multidimensional. El hospital entiende que el éxito clínico en la Nueva Torre depende del equilibrio emocional del personal.
- **Círculo Virtuoso de la Conciliación:** Al facilitar la vida familiar, reducimos el estrés laboral, lo que aumenta la seguridad del paciente y disminuye la rotación de todos los colaboradores de la institución.

## 5. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones, y además dentro del autodiagnóstico de MIPG se puede encontrar un amplio referente, de guías y normas técnicas, clasificados para cada uno de los componentes:

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, “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 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991, Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
- Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003 Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 2177 del 29 de junio de 2006.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que establece la obligatoriedad de los planes de capacitación, estímulos y bienestar.
- La Ley 581 de 2000 Ley de cuotas, vinculación del 30% de la mujer en el nivel Directivo
- Decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación del 2% de personas en situación de discapacidad.
- Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019 Primer Empleo para jóvenes.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Ley 1960 de 2019: Regula la evaluación del desempeño y los derechos de carrera.

Además, Se integran las normas técnicas de conciliación a la legalidad vigente:

- Norma EFR 1000-1 (Fundación Másfamilia): Requisitos para la gestión de la conciliación.
- Ley 1361 de 2009: Ley de Protección Integral a la Familia.
- Dimensión 1 MIPG (GETH): Articulación de la política de talento humano con los objetivos institucionales.
- Ley 2121 de 2021: Régimen de trabajo remoto (herramienta para la flexibilidad).

## 6. ALCANCE

El presente plan comprende las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la institución, en el marco de las rutas de valor de MIPG en dialogo con la planeación estratégica, partiendo desde la planificación, el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores de la institución.

## 7. CONTENIDO - CICLO PHVA DEL TALENTO HUMANO

### 7.1 PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO

Para la construcción del presente plan se realizó una ruta de trabajo, orientada por varias etapas:

Etapa 1. Disponer de información institucional – Plan Estratégico vigencia 2024-2027. (Planear)

Etapa 2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – GETH. (Planear)

Etapa 3. Diseñar acciones para la GETH (Planear)

Etapa 4. Implementar acciones para la GETH (Hacer- Actuar)

Etapa 5. Evaluación de GETH (Verificar)

5.1. Plan Estratégico Institucional vigencia 2024-2027. Eje estratégico relacionado con la gestión del talento humano.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

En el marco del Eje Estratégico No. 2: Aprendizaje para la Innovación, la ESE Hospital San Rafael de Yolombó orienta su planeación a transformar el conocimiento en un activo público. Esta etapa se operativiza a través de tres proyectos estratégicos:

- Gobernanza del Servidor: Definir roles claros y ética para fortalecer la confianza y la transparencia institucional.
- P8. Conocimiento Transformador: Blindar la memoria y saberes del hospital para innovar y no perder las buenas prácticas.
- P9. Humanización del Servidor: Convertir el trato digno y la calidez en el sello distintivo de cada colaborador.

En síntesis, la planeación busca un servidor que sepa exactamente qué hacer (**Gobernanza**), que aprenda constantemente de la experiencia (Conocimiento) y que lo haga siempre con el corazón (Humanización).

## 5.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano

### 5.2.1. Resultados del reporte del FURAG correspondiente a la vigencia del 2023

Para la etapa de planeación del talento humano se tiene en cuenta como referencia el desempeño de la dimensión 1 (Talento humano) del Modelo Integral de planeación y Gestión – MIPG para el año 2024 (Reporte FURAG), donde se obtuvo un resultado del 72.4% en la dimensión de Talento Humano, el cual se desagrega en los siguientes criterios:

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**



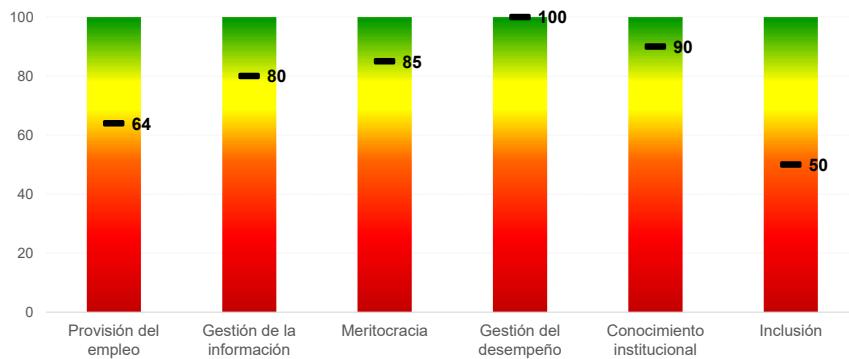
Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	72,4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	86,5
D3: Gestión con Valores para Resultados	69,0
D4: Evaluación de Resultados	70,8
D5: Información y Comunicación	63,4
D6: Gestión del Conocimiento	42,3
D7: Control Interno	85,3

5.2.2. Resultado del autodiagnóstico de MIPG – Puntaje final 77,3 a diciembre del 2025

Gráfica de resultados de las categorías del componente **Ingreso**

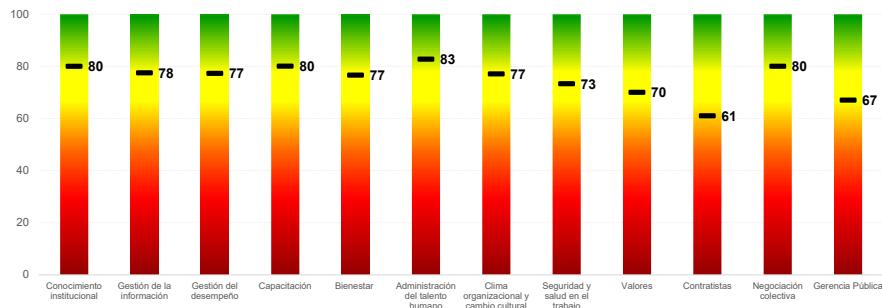
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**



La gráfica nos muestra que los menores valores corresponden a la categoría de Provisión del Empleo con un 64%, y la categoría de inclusión con un 50%.

**Gráfica con resultados de las categorías del componente desarrollo**

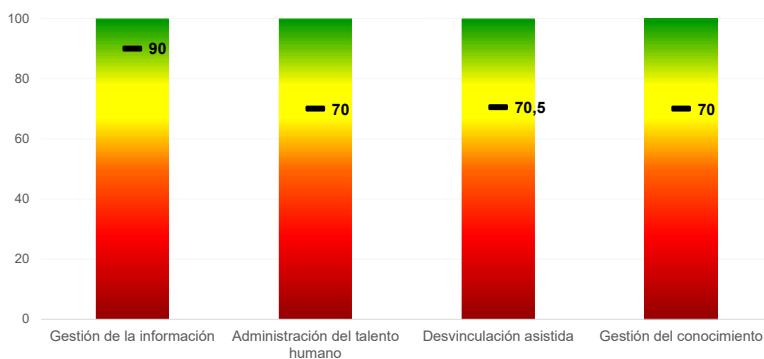


La gráfica nos enseña que los menores valores corresponden a la gestión de los contratistas con un porcentaje del 61%, la Gerencia Pública con un porcentaje del 67%; la gestión de Seguridad y salud en el trabajo tuvo un aumento significativo con un 73%.

**Gráfica con resultados de las categorías del componente Retiro**

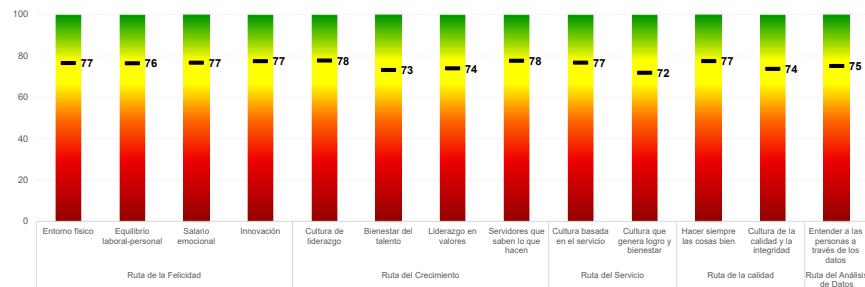
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



La gráfica nos indica que, tres de las cuatro categorías del componente están ubicadas en el 70%; Administración del talento humano con el 70%, desvinculación asistida 70,5%, y Gestión del Conocimiento con un porcentaje del 70%.

Gráfica con la desagregación de los resultados de las **rutas de creación de valor**



La gráfica nos muestra que en la Ruta de la felicidad el menor valor corresponde al equilibrio laboral-personal con un 76%. En la Ruta del Crecimiento el menor valor corresponde al Bienestar del talento con un porcentaje del 73%. En la Ruta del Servicio el menor valor corresponde a la Cultura que genera logro y bienestar con el 72%. En la Ruta de la calidad el menor valor corresponde a la Cultura de la calidad y la integridad con un porcentaje del 74%. La Ruta del análisis de los datos el único porcentaje es del 75%.

Se hace necesario desarrollar estrategias para fortalecer la Ruta de la Felicidad, con acciones como la implementación del último estudio técnico para la reorganización Institucional aprobado, hacia la formalización laboral, la formulación e implementación de las políticas de talento humano, el

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

fortalecimiento del proceso de seguimiento disciplinario, la documentación e implementación del programa para la evaluación y el desempeño para provisionales, el programa de vivencia de los valores y la construcción de un plan de incentivo ajustado a los intereses y necesidades de nuestra población. En la Ruta del Crecimiento, es importante mejorar la estrategia de formación en liderazgo en valores. En la ruta del servicio, es importante documentar y hacer seguimiento al programa de atención humanizada. En la ruta de la calidad, es urgente la generación de la cultura de calidad y la toma de conciencia, hacer las cosas bien desde el principio y cómo aporto desde mi rol a la política de calidad. Con la ruta del análisis de los datos, se espera fortalecer la documentación y evaluación al programa transferencia de conocimiento del plan de capacitación, y la documentación e implementación del programa de docencia servicio.

También cobra vital importancia al seguimiento y mejora continua del sistema de gestión de calidad, el seguimiento al plan de mejora de la auditoría externa del ICONTEC, las auditorías internas, el seguimiento a indicadores, y la gestión de los riesgos del proceso.

## **8. PLAN DE ACCIÓN - RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO MIPG – DIC 2025**

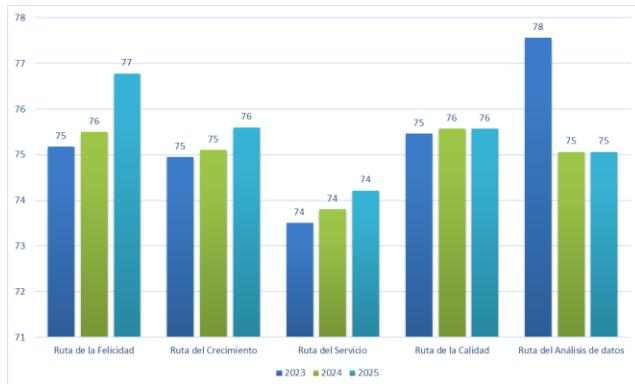
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Pasos		5	6	7	8	
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres)  Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.  Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"  Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento  Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad  Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Establecer mecanismos de evaluación periódica y oportuna del desempeño, conforme al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Hacer seguimiento al procedimiento y el uso de la plataforma de EDL-APP en cumplimiento al acuerdo 617 para evaluación del desempeño del personal en planta de cargos y carrera administrativa. Elaborar procedimiento de evaluación y seguimiento a los provisionales. Seguimiento a evaluación y desempeño de los tercerizados (Sindicatos)	Implementar un modelo de evaluación del desempeño para el personal en nombramiento provisional y otros. Además de solicitar, oficialmente, a los sindicatos de la salud la evaluación a sus afiliados. Vigencia feb 2026 a enero 2027	Informe semestral y acciones de mejora, de las evaluaciones realizadas, según la modalidad de la vinculación (carrera administrativa, provisiónes, afiliación sindical)
3		Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto de Modelo de Gobernanza del Servidor, con el objetivo de implementar acciones para fortalecer los roles y responsabilidad del equipo de gestión del talento humano; La generación de códigos de conducta en los servidores de la institución puede afianzar la capacidad de relacionamiento, con las partes interesadas internas y grupos de interés institucional	Diseñar el derrotero del Modelo de Gobernanza del Servidor, incluyendo las Rutas de Valor y demás estrategias que permitan su implementación, seguimiento y mejora continua	Diseñar y ejecutar encuesta de perfil sociodemográfico, vigencia 2026, con su plan de mejora. Hacer seguimiento a las estrategias del modelo de gobernanza del servidor y su relación con las rutas de valor de MPG	Se graficó el modelo. Pendiente la documentación modelo de Gobernanza del servidor, plan de acción, y seguimiento a la mejora.
4		En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Se incluye en el Plan de Capacitación un programa para la formación de líderes, para desarrollar competencias como el liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo del personal, y conocimiento de mi entorno, entre otros.	Fortalecer el plan de formación a líderes con el apoyo de los Cejos de Compensación Familiar, diseñar estrategia de seguimiento a líderes con planes de mejora individual y general	Se implementará la evaluación de la estrategia y la eficacia de la formación a líderes	Se capacitó a 40 líderes por medio de 2 talleres. Se hace necesario fortalecer la capacitación continua a este equipo y ejecutar evaluación y seguimiento a la mejora
5		De las variables encontradas, identifique aquellas en las que será pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribálelas en la columna No. 5: "Variables resultantes"	Se incluye en el Plan de Bienestar y Estímulos un programa para el mejoramiento del clima organizacional, realizando mediciones cada año, con su correspondiente plan de mejoramiento e intervenciones que permitan corregir.	Actualizar la encuesta de clima que permita un análisis detallado de los puntos críticos; construir un plan de mejora que permita su seguimiento y monitoreo efectivo	Se realizará plan de acción para la vigencia 2026, que incluye: Programa de capacitación basada en la creación de cultura del servicio y valor público, atención humanizada (servicio asistencial), construcción plan de estímulos, formación continua en habilidades blandas (comunicación, resolución de conflictos).	Se realizaron 4 jornadas de (8 hrs) de capacitación con la participación de 443, en el Taller humanización en servicios de salud dictado por comefacol. Una (1) jornada de capacitación en viñeta de los valores del servidor.
6		Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (Iluv la de ideas). Si es necesario, solicite apoyo o de la Dirección de Empleo Público DAEF	Gestionar la información en el SIGEP II de servidores y contratistas (hojas de vida y declaraciones), como parte del proceso de ingreso de la Entidad	Se realizan los ingresos, actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, al 100 % de los funcionarios y contratistas de la Entidad.	Cumplir con el ingreso de las hojas de vida y/o gestión contractual de los contratistas y servidores públicos de la entidad. (Cada vez que se presente la novedad).	Se cumple al 100% de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios en planta. Pendiente la validación de las hojas de vida y las declaraciones de los contratistas en el SIGEP II
7		De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAEF	Proveer vacantes definitivas temporalmente mediante encargos ó nombramientos provisionales eficientemente	Reducir el tiempo de cobertura a menos de dos (2) meses. Realizar nombramientos provisionales cumpliendo estrictamente los requisitos de ley mientras se surte el concurso; según respuesta de la CNSC la Entidad NO cuenta con lista de elegibles en la actualidad	Continuar con la implementación del estudio técnico para la actualización organizacional del 2024, ampliación de la planta y la estructura orgánica, formalización laboral y ajustes del manual de funciones del 2025	Se actualizó la Planta Global y el manual de funciones, se suprimieron 26 cargos, se hizo tres (3) meses de trabajo con la Junta Directiva para la formalización laboral.
			Cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de personas con discapacidad; la Ley 561 de 2000, (Ley 2424 de 2024) de participación de la mujer en los equipos Directivos y otros cargos decisivos; Circular externa (100-012 de 2025), inclusión de la población LGBTIQ+, en la planta de empleos de la entidad	•Aplicar el criterio de Paridad del 50% en la provisión del cargo directivo vacante. •Reservar plazas específicas en la Planta Temporal o definitiva para personas con discapacidad acreditada, hacia el 4% para 2027 (si la planta es <1,000 empleos).	Vincular mínimo una (1) persona en situación de discapacidad en la Planta de cargos y el 4% en otra modalidad de contratación. Nombrar mínimo (2) dos cargos en el nivel directivo que sean mujer. (Diciembre 2026). Inclusión laboral a personas LGBTIQ+.	Reporte de Ley de cuotas con el 33% de participación de la mujer en cargos directivos. Pendiente la inclusión de personas con discapacidad. Pendiente gestión de inclusión personas LGBTIQ+.

## Calificación por rutas de creación de valor Consolidado gráficas 2023-2024-225

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**



Se ha elaborado un documento con el consolidado de las gráficas de MIPG de las vigencias 2023-2024-2025, para hacer seguimiento, revisar tendencias y otros análisis necesarios en la mejora continua.

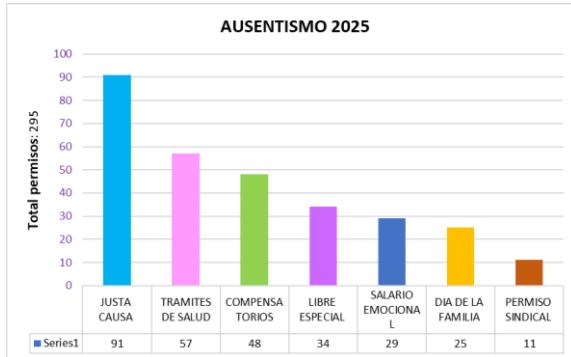
### PLANTA GLOBAL DE LA ESE



Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

## CONTROL DE AUSENTISMO SITUACIONES ADMINISTRATIVAS



Durante la vigencia, se registró un total de 295 días de permisos, los cuales fueron debidamente justificados por diferentes motivos, conforme a lo establecido en el formato de solicitud de permiso código TH-FR-41.

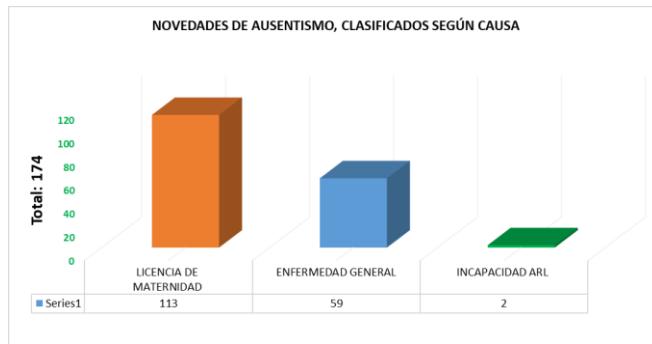
Es importante tener en cuenta que la planta cuenta con 38 personas vinculadas, por tal motivo el promedio es de 7.76 permisos por empleado al año. Esto significa que, en promedio, cada servidor solicitó casi 8 permisos durante el 2025. Esta cifra es un insumo crítico para el Proyecto No. 7 (Gobernanza), ya que impacta directamente la continuidad operativa.

**Acciones de mitigación:** Redefinición de Roles, ajustar las responsabilidades para asegurar que la gestión institucional no se detenga ante las ausencias justificadas.  
**Manual de Continuidad o contingencia:** Implementar protocolos de relevo para que el alto volumen de permisos no afecte la confianza de los grupos de interés ni la calidad del servicio.

## INFORME DE AUSENTISMO POR INCAPACIDADES 2025

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**



Con un total de 174 días de ausentismo técnico, la mayor incidencia proviene de situaciones de fuerza mayor, impactando la planeación del talento. Licencias de Maternidad (113 días): Representan el 65%; Enfermedad General (59 días): Indican una pérdida de disponibilidad equivalente a casi 2 meses de trabajo de un servidor. Requiere revisión desde el Proyecto No. 9 (Humanización) para evaluar factores de carga laboral; Accidentes de Trabajo/ARL (2 días): Cifra mínima que refleja un entorno físico controlado y seguro.

El ausentismo está concentrado en eventos de salud y vida, lo que valida la necesidad del Proyecto No. 7 (Gobernanza) para garantizar la continuidad del servicio ante estas vacancias temporales.

## 5.2. HACER DE TALENTO HUMANO

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
Planear	Plan Estratégico de Talento Humano (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del Calidad
	Realización de auto dx de la política de GETH – MIPG y política de integridad para el cierre de brechas	Actualización y seguimiento del plan de acción de MIPG-TH	Ruta del Calidad
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco		Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026		Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
Hacer	Plan Anual de Vacantes en planta de cargos (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del servicio
	Plan Anual de Vacantes contratación Sindical	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del servicio
	Plan Institucional de Capacitación (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del Crecimiento
	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta de la Felicidad
	Plan de Previsión de Recursos Humanos (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del servicio
	Manual de Funciones y competencias laborales (2025)	Manual de procedimiento y competencias funcional	Ruta del Crecimiento
	Estrategia del código de integridad (Ley 2016 de 2020)	Evaluación de cultura organizacional (Valores e identidad institucional)	Ruta de la Felicidad
	Gestión del código de integridad y generación de cultura de los servidores públicos	Campaña de comunicación entre los colaboradores de los valores del código de Integridad.	Ruta de la Felicidad
	Provisión del empleo	Cubrimiento de vacantes según necesidades del servicio.	Ruta del servicio
Hacer	Inducción al cargo	Inducción mensual a los colaboradores (registros)	Ruta del Crecimiento
	Gestión de prestación de servicios	Cubrimiento de vacantes según necesidades del	Ruta del servicio

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
		servicio.	
	Gestión de hojas de vida de los servidores (completar información y subirla al drive institucional)	Drive hojas de vida actualizado	Ruta del Calidad
	Programa Institucional de Capacitación	Personal entrenado según perfil contratado	Ruta del Crecimiento
	Gestión administrativa del Talento Humano	Informes de ausentismo y otras situaciones administrativas del talento humano	Ruta del servicio
	Gestión del Fomento del Talento Humano (actividades que involucran a la E.S.E. con su grupos de interés)	Eventos en los que se participa en actividades de proyección cultural y relaciones públicas Institucionales	Ruta del servicio
	Programa Evaluación del desempeño y competencias laborales	Evaluación de desempeño anual, con registro y en los diferentes procesos de la institución	
	Gestión del Plan de Bienestar	Llevar registro de todas las actividades de bienestar y consolidar información sistematizada previamente normalizada, de asistentes a las actividades.	Ruta de la Felicidad
	Re-inducción al cargo a personal con dos o más tiempo laborando en la institución	Informes mensuales, seguimiento a evaluación y registro en la hoja de vida	Ruta del Crecimiento

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
	Gestión del conocimiento institucional	Gestión de buenas prácticas de gestión del conocimiento	Ruta del Crecimiento
	Gestión del perfil sociodemográfico	Encuesta del perfil sociodemográfico y plan de acción	Ruta del crecimiento
	Gestión de la medición del clima laboral	Evaluación del clima laboral semestral con acciones aprendidas de las evaluaciones anteriores	Ruta de la Felicidad
	Gestión de bases datos	Trazabilidad electrónica y física de la historia laboral, independiente del tipo de contratación.	Ruta de la Información
	Desvinculación asistida para pensionados y otras causales	Entrevista previa a retiro (definir causales y promoción de la adecuación a la nueva etapa de vida)	Ruta de la Felicidad
	Acta de entrega del cargo	Registro de la entrega de cargo (Según formato de función pública y formato de transferencia de conocimiento)	Ruta del Calidad

### 5.3. VERIFICAR DE TALENTO HUMANO

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
Verificar	Rendición pública de cuentas	Informes registrados	Ruta de creación de valor

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

Gestión de Informes		Ruta de creación de valor
Sistema de gestión de calidad	Mejora continua	Ruta de creación de valor

El seguimiento y evaluación se realiza por medio de

1. Indicador de cumplimiento de evaluación de FURAG vigencia 2024:
  - Línea base de la Dimensión: Talento Humano: 72.4%.
  - Meta esperada: 75%
2. Indicador de cumplimiento de evaluación del Autodiagnóstico del GETH desde MIPG Final 2025 = 77.3%
  - Línea base: 77.3%
  - Meta esperada: 80%
3. La evaluación de la eficacia de las acciones implementadas en los planes de acción del perfil sociodemográfico, valoración del clima, plan de acción del bienestar laboral, entre otros; analizando el impacto esperado sobre los servidores públicos y seguimiento a sus resultados.

#### 5.4. ACTUAR DEL TALENTO HUMANO

<b>Actuar</b>	Gestión de los planes de acción de: Bienestar, PIC y PETHNO	Actas de comité, informes, etc.	Ruta de la Información
	Gestión del comité de convivencia (Ley 1010 de 2006)		Ruta de la Información
	Gestión de seguimiento al proceso de GTH de los sindicatos		Ruta de la Información
	Gestión de la Comisión de Personal		Ruta de la Información
	Gestión de Plan de Desarrollo		Ruta del Calidad

#### 6. INDICADORES DEL PLAN

<b>Actividad Clave</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta 2026</b>
Medición de Clima Organizacional	Talento Humano	Calificación > 80%
Ejecución del Plan de Capacitación	Talento	90% de cumplimiento

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

(PIC)	Humano	
Evaluación del Desempeño (1er y 2do Semestre)	Jefes de Área	100% de personal evaluado
Evento de Estímulos e Incentivos	Gerencia	1 evento anual realizado
Cumplimiento Estándares SST	Líder SST	100% de cumplimiento legal

## 7. CONTROL CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
03	29/01/2026	Ajuste general de la presentación, objetivos y del ciclo PHVA. Inclusión de resultados del autodiagnóstico de MIPG 2025 y las rutas de valor y el FURAG, informe de ausentismo por incapacidad y permisos por situaciones administrativas. Se adiciona anexo 2.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026