

# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



E.S.E.  
HOSPITAL De La Vega

## PLAN DE ACCIÓN (ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO)

E.S.E.  
HOSPITAL De La Vega  
2026

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO .....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS .....	4
Objetivos específicos .....	4
ALCANCE.....	5
DEFINICIONES .....	5
NORMATIVIDAD .....	6
CONDICIONES GENERALES.....	7
MISIÓN.....	8
VISIÓN .....	9
PRINCIPIOS ÉTICOS Y TRANSPARENCIA .....	9
VALORES INSTITUCIONALES .....	10
INFORMACIÓN Y LÍNEA BASE .....	11
Estructura organizacional .....	11
ORGANIGRAMA .....	13
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	14
1. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	14
1.1. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	14
MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP II .....	14
CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	15
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN.....	16
INCLUSIÓN PARA CONTRATISTAS, SERVIDORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y/O CONDICIONES MÉDICAS.....	16
2. PLAN DE VACANTES .....	17
3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	18

4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	19
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN.....	19
5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	20
6. PLAN SISTEMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	21
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PLAN .....	21
CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL PIC.....	23
ANEXOS.....	24
BIBLIOGRAFÍA.....	24
CONTROL DE CAMBIOS.....	24

## **INTRODUCCIÓN**

La ESE Hospital de La Vega fue creada mediante Ordenanza número 219 de 2014 “Por la cual se crea la Empresa Social del Estado “Hospital de la Vega” del Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”. La Empresa, tiene su Jurisdicción en los municipios de La Vega y Nocaima con un nivel de complejidad prestando sus servicios de primer nivel y algunos de Segundo Nivel que previamente autoriza el Ministerio, en los municipios de su Jurisdicción y los de su área de influencia de conformidad con el diseño de la Red Departamental, dispuesta por la Secretaria de Salud de Cundinamarca.

La planeación estratégica de Talento Humano parte del proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, estructurado en el marco estratégico de la ESE a partir de la misión, visión, objetivos y políticas de desempeño institucional, con el propósito de definir las líneas de acción, estrategias y proyectos que fortalecerán el talento humano en todos los ciclos de desarrollo del servidor público en busca de promover el desarrollo y el progreso institucional logrando una cultura con sentido de pertenencia, amor por lo que se hace en la prestación de servicios con estándares de calidad y trato humanizado en beneficio de los pacientes y la comunidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la ESE Hospital de la Vega y Puesto Salud Nocaima se constituye en el marco de acción para orientar las prácticas de la Gestión del Talento Humano en cada una de las fases del ciclo: ingreso, permanencia y retiro, integrando estratégicamente los componentes de desarrollo del servidor público mediante las categorías y actividades definidas que permiten medir el avance institucional a través del cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **OBJETIVOS**

Promover los componentes de la gestión del talento humano de la ESE Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima, articulada con el direccionamiento estratégico definido en el Modelo de Planeación y Gestión MIPG, mediante acciones de mejoramiento continuo de los servidores y colaboradores propiciando sus condiciones de motivación y bienestar.

### **Objetivos específicos**

- Gestionar de forma eficaz y eficiente el talento humano de la institución en consecución de los objetivos organizacionales.
- Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano mediante estrategias de capacitación, inducción, re inducción, de acuerdo a las necesidades identificadas a fin de garantizar la atención en salud segura y de calidad.
- Propiciar las condiciones de calidad de vida de los servidores públicos de la ESE a fin de lograr un talento humano motivado, que logre alinear sus objetivos personales

con las metas institucionales mediante el desarrollo de espacios de esparcimiento, bienestar e incentivos de acuerdo a sus necesidades.

- Garantizar estrategias de seguridad y salud en el trabajo bajo el enfoque de prevención del riesgo y promoción de estilos de vida saludable.
- Verificar y evaluar el desempeño del talento humano, garantizando a prestación de servicios de salud seguros y humanizados a los pacientes y sus familias.
- Promover el cambio cultural mediante el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer la gestión y relaciones de servicio basadas en la integridad, legalidad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Identificar las brechas y oportunidades de mejora que se generan en cada proceso de la Gestión estratégica del Talento Humano.

### ALCANCE

El desarrollo del plan estratégico de talento humano inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Bienestar, Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Provisión del Talento Humano y Plan de Vacantes.

Dichos componentes se desarrollan a través de las acciones establecidas para cada plan, teniendo en cuenta los ciclos de desarrollo de servidores y contratistas de la ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud Nocaima –ingreso, desarrollo y retiro, y culmina con la evaluación de los avances que se obtienen de forma anual.

En cada anualidad se debe evaluar la gestión estratégica del talento humano con el fin de promover acciones de mejora continua en un tiempo definido y que permita contar con la trazabilidad del proceso del área.

### DEFINICIONES

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como guía la planeación estratégica con el fin de que los objetivos de los funcionarios y contratistas estén aliados con los objetivos institucionales gestionando acciones que faciliten los programas para el desarrollo humano de los funcionarios, estructurando las etapas de los colaboradores en la institución ingreso, permanencia y retiro.

- **Talento humano:** Conjunto de conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que poseen las personas y que aportan al logro de los objetivos organizacionales.
- **Gestión estratégica del talento humano:** Proceso integral orientado a planear, desarrollar, evaluar y retener el talento humano, alineando sus capacidades con la estrategia institucional.



- **Competencias laborales:** Capacidades demostrables que integran conocimientos, habilidades y comportamientos requeridos para el desempeño efectivo de un cargo.
- **Bienestar laboral:** Conjunto de programas, acciones y condiciones orientadas a mejorar la calidad de vida, la satisfacción y la motivación de los colaboradores dentro del entorno laboral.
- **Clima organizacional:** Percepción que tienen los colaboradores sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las condiciones organizacionales.
- **Desempeño laboral:** Grado en que el colaborador cumple con las funciones, responsabilidades y metas asignadas, de acuerdo con los estándares establecidos por la entidad.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** Conjunto de actividades destinadas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales.
- **Plan Estratégico de Talento Humano:** Instrumento de planeación que define las estrategias, programas, actividades e indicadores orientados al desarrollo integral del talento humano durante un período determinado.

### **NORMATIVIDAD**

La normatividad legal aplicada a la gestión de talento humano en la ESE Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima se desarrolla a partir del siguiente marco legal:

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Constitución política de Colombia de 1991	Derechos, principios y deberes constitucionales de los trabajadores y servidores públicos.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002	Código General Disciplinario
Ley 909 de 2004	Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2539 de 2005	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 del 2006	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.

Ley 1164 de 2007	Disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.
Ley 1221 de 16 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto 2923 de 2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Creación del Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Definición de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

### CONDICIONES GENERALES

El Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2026 constituye una herramienta de gestión orientada a fortalecer el desarrollo integral del talento humano, alineando las capacidades, competencias y bienestar de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la entidad.

El presente plan se formula en concordancia con la misión, visión, valores institucionales y el Plan Estratégico Institucional, así como con la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, equidad, mérito, transparencia y mejora continua.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 tiene un alcance institucional y aplica a todos los servidores públicos y colaboradores vinculados a la entidad, tanto del área administrativa como asistencial, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

Su formulación parte del análisis del contexto organizacional y del diagnóstico de la situación actual del talento humano, considerando variables como la caracterización del personal, el clima organizacional, el desempeño laboral, las competencias, la

capacitación, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo y las necesidades de fortalecimiento institucional.

El plan se desarrolla bajo un enfoque estratégico, humano y preventivo, reconociendo al talento humano como el principal activo de la organización y promoviendo condiciones laborales dignas, entornos saludables y el desarrollo de competencias que contribuyan a la prestación de servicios con calidad, oportunidad y humanización.

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante indicadores de gestión y resultados, permitiendo medir su impacto, identificar oportunidades de mejora y garantizar la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano.



## MISIÓN

“Somos una Empresa Social del Estado del orden Departamental, ubicada en el municipio de La Vega, prestador de servicios integrales de salud de baja complejidad, comprometida con la calidad y el medio ambiente, que garantiza la seguridad del paciente con un equipo humanizado para la atención de pacientes, con amplia



participación social de rentabilidad, con la comunidad urbana y rural de su área de influencia”.

### **VISIÓN**

“En el año 2028, seremos una Empresa Social del Estado reconocida a nivel departamental por brindar una atención integral altamente humanizada de nuestros servicios de salud, garantizando oportunidad, calidad y pertinencia, certificados en los estándares de habilitación”.

### **PRINCIPIOS ÉTICOS Y TRANSPARENCIA**

- El sentido de la calidad humana es fundamental dentro del institucional en la prestación de servicios de salud.
- Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
- Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra profesión son de todos como empresa.
- Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la comunidad la Región y del departamento.

## VALORES INSTITUCIONALES



- **Honestidad:** Ha de entenderse como aquel valor que consiste en que se actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Ha de entenderse que existe un reconocimiento, una valoración y un trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Ha de entenderse que existe total consciencia de la importancia del rol al servicio público y que existe disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se interactúa en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Ha de entenderse como el cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar la gestión y la misión del Hospital.
- **Justicia:** Ha de entenderse como el sentimiento y actitud humana que se fundamentan en los principios y normas de la ética, la moral y la ley. Al convertirse en un valor es aquel sentimiento de rectitud que gobierna la conducta y hace acatar y atender, debidamente, todos los derechos de los demás. Tiene como fin supremo lograr el respeto de los derechos colectivos e individuales.

Existen dos (2) valores propios de la Institución que son:

- **Responsabilidad:** Ha de entenderse como el cumplimiento y entrega de actividades, informes, documentos de manera oportuna, eficiente, dando siempre lo mejor y cuidando de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre nosotros.



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA  
LA VEGA - CUNDINAMARCA  
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO**

**Código: PLN-PL-09**  
**Versión: 0**  
**Fecha: 27/01/2026**  
**Página 11 de 24**

- **Puntualidad:** Ha de entenderse por la disciplina, cordialidad, educación y respeto cuando se cumple con los compromisos adquiridos, entregas oportunas y con eficacia, dentro del tiempo estipulado.

La ejecución del plan estratégico del Talento humano está en cabeza del líder del área de Talento Humano bajo la dirección de la Gerencia, el Gestor administrativo y Científico, también deben contribuir en el despliegue del plan los líderes de área, en pro de contar un talento alineado con los objetivos institucionales.

### **INFORMACIÓN Y LÍNEA BASE**

Para planeación estratégica se debe contar con la información de la estructura organizacional e iniciar con el diagnostico de los componentes en los diferentes ciclos del servidor y contratista dentro de la institución, para este proceso y como está definido en la normatividad de adopta la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. También se cuenta con la base en Excel de caracterización del talento humano, en dónde se cuenta la información base del personal por servidor y colaboradores.

### **Estructura organizacional**

PLANTA ESE HOSPITAL DE LA VEGA						
Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	C OD .	GRADO	ACTIVOS	VACANTE S	FORMA DE VINCULACIÓN
<b>EMPLEADOS PUBLICOS</b>						
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>						
1	Gerente Empresa Social del Estado	85	10	1	0	LNR
<b>NIVEL ASESOR</b>						
0						
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>						
0						
<b>NIVEL TECNICO</b>						
0						
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>						



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA  
LA VEGA - CUNDINAMARCA  
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO**

**Código: PLN-PL-09**

**Versión: 0**

**Fecha: 27/01/2026**

**Página 12 de 24**

0						
<b>NIVEL OPERATIVO</b>						
0						
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>						
0						
<b>TOTAL CARGOS PLANTA 1</b>						

La estructura organizacional está contenida en el artículo 9 de la ordenanza que hace referencia a una estructura básica que corresponde a tres áreas: Dirección, Atención al usuario y Logística. La ESE Hospital De La Vega cuenta con un único cargo en la planta de personal de carácter Libre nombramiento y remoción de denominación Gerente, Código 085 Grado 10.

Respecto a la distribución de los empleos el cargo de Gerente corresponde al nivel directivo, en cuanto a los demás niveles: asesor, profesional, técnico, asistencial y operativo no existen cargos en la planta.

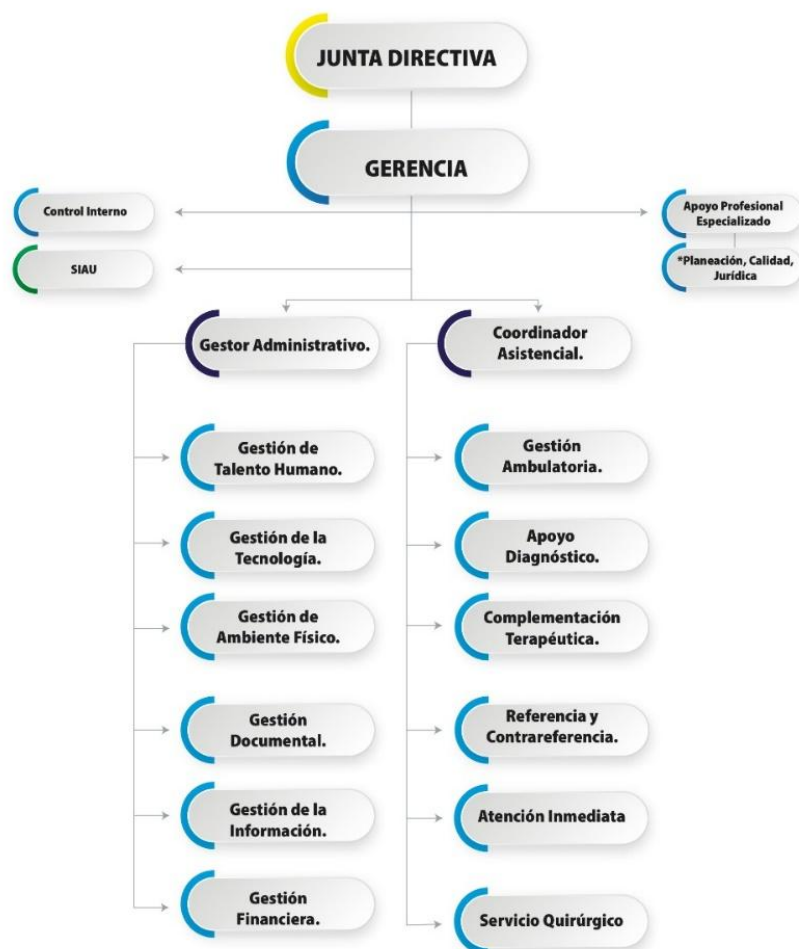
La entidad no cuenta con empleados oficiales y dentro de la categoría de empleados públicos se cuenta con un único cargo carácter Libre nombramiento y remoción de denominación Gerente.

Los servicios técnicos y profesionales del área asistencial y administrativos se proveen mediante contratistas, en promedio distribuidos así:

<b>CONTRATISTAS E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA</b>	
<b>PERSONAL ASISTENCIAL</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>
133	54



## ORGANIGRAMA





## **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Las estrategias de gestión se despliegan a través de los planes del área de Talento Humano, mediante estos se definen los objetivos, mecanismos y actividades encaminadas a fortalecer el talento humano.

### **1. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

#### **1.1. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN**

##### **MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP II**

La E.S.E. Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima gestiona empleo público, vincula y desvincula por medio de la plataforma del SIGEP II con el perfil de talento humano se activa, desactiva y se da aprobación a las hojas de vida y los siguientes pasos cómo es: gestionar contrato, vincular y desvincular a los colaboradores o funcionario se realiza desde el rol de contratación.

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004.

Hoy en día el SIGEP es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

A su vez, con la información allí gestionada, las entidades públicas adelantan procesos específicos de la gestión del talento humano, como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, programas de bienestar social e incentivos, entre otros.

Así mismo, el SIGEP II es una herramienta que sirve como insumo para la toma decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código y la política de Integridad es transversal a todos los procesos de la organización e involucrar a todos los niveles de la institución (los servidores y contratistas al servicio público de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA y Puesto de Salud de Nocaima), quienes se comprometerán a cumplir de manera responsable los valores contenidos y adoptados en la ESE, para realizar con transparencia sus actividades cotidianas, garantizando el cumplimiento de los principios.

- Resolución N° 024 de 2023 del 17 de agosto de 2023 “por medio de la cual se adopta el código de integridad del servidor público en La ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima”.
- **HONESTIDAD:** Actuó de forma transparente y coherente frente a situaciones del día a día, siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** 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.  
\*Acepto, aprecio, reconozco y valoro de forma digna a todas las personas con sus cualidades y defectos.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.  
\*Realizo mi labor con buena disposición, cumplimiento las actividades empleando al máximo mis capacidades.
- **DILIGENCIA:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.  
\*Desarrollo mis tareas de manera pronta, eficiente y con calidad esperada.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".  
\*Trato con igualdad, equidad y sin discriminación a todas las personas
- **RESPONSABILIDAD:** Cumpro y entrego mis actividades, informes, documentos de manera oportuna, eficiente, dando siempre lo mejor y cuidando de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre nosotros.
- **PUNTUALIDAD:** Soy disciplinado, cortés, educado y respetuoso cuando cumpro con mis compromisos adquiridos, entregas oportunas y con eficacia, dentro del tiempo estipulado.



La ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima adoptan dos (2) valores adicionales propios que son: Responsabilidad y Puntualidad.

- Resolución N° 025 de 2023 del 17 de agosto de 2023 “por medio de la cual se adopta y se aprueba la política de integridad del servidor público en La ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima”

La Política de Integridad de La E.S.E. Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima, se establece promoviendo una cultura organizacional, integra, transparente y legal, comprometida en el ámbito personal por cada funcionario, contratista administrativo y asistencial desarrollando y aplicando los valores del servicio público con “honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia”. Así mismo con Responsabilidad y Puntualidad que son los dos valores de La E.S.E., garantizando el cumplimiento de los principios de forma correcta.

## **PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN**

El programa está orientado a integrar al funcionario con la institución en cuanto a la plataforma estratégica, objetivos, principios institucionales, programas y procesos que se desarrollan internamente, es decir integrarlo a la cultura organizacional.

El proceso de reinducción tiene el objetivo de actualizar y retroalimentar al funcionario y contratistas en las reformas en la organización, sus funciones y actividades por realizar, informarles sobre la reorientación de la misión Institucional, cualquier cambio que ocurra en las funciones de sus dependencias y/o programas, este proceso de debe realizar cada dos años.

## **INCLUSIÓN PARA CONTRATISTAS, SERVIDORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y/O CONDICIONES MÉDICAS**

La E.S.E Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima cuenta con la guía de estrategias de inclusión para contratistas, servidores en condición de discapacidad y/o condiciones médicas, por lo tanto; el objetivo de la guía es fortalecer la contratación de personas con discapacidad, con condiciones médicas empleando mecanismos y actividades de apoyo para los contratistas por medio de esta guía, favoreciendo la identificación de perfiles con los requisitos mínimos para el desarrollo de las actividades en salud en cumplimiento del plan estratégico del talento humano, plan de acción del modelo integrado de planeación y gestión.



## 2. PLAN DE VACANTES

### Plan Anual de Vacantes

La implementación del Plan Anual de Vacantes en la ESE Hospital de la Vega tiene como propósito garantizar el cumplimiento a lo ordenado en la Ley 909 de 2004, que en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de que trata el artículo 3 de la mencionada Ley deben elaborar dicho plan.

Teniendo en cuenta la estructura de la ESE Hospital de la Vega, la característica que prevalece para la provisión de vacantes del cargo de libre nombramiento y remoción que corresponde al cargo de Gerencia, se determinará por Meritocracia de acuerdo a las directrices de la Gobernación de Cundinamarca.

**OBJETIVO:** Diseñar estrategias de planeación que permitan identificar y garantizar oportunamente la provisión de vacantes de acuerdo a las necesidades de talento humano de la ESE Hospital de la Vega.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar las acciones necesarias que permitan identificar y garantizar la provisión de los empleos vacantes en la ESE Hospital de la Vega, de acuerdo a las necesidades de talento humano.
- Cumplir con los lineamientos legales de la Ley 909 de 2004 para la provisión de los empleos vacantes de la ESE.

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

PLANTA ESE HOSPITAL DE LA VEGA						
Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	ACTIVOS	VACANTES	FORMA DE VINCULACIÓN
<b>EMPLEADOS PUBLICOS</b>						
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>						
1	Gerente Empresa Social del Estado	85	10	1	0	LNR
<b>NIVEL ASESOR</b>						
0						
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>						



0						
<b>NIVEL TECNICO</b>						
0						
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>						
0						
<b>NIVEL OPERATIVO</b>						
0						
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>						
0						
<b>TOTAL CARGOS PLANTA 1</b>						

De acuerdo con la estructura organizacional de la ESE Hospital de la Vega con corte a 31 de diciembre de 2025, no hay cargos en vacancia.

### 3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### Previsión de Recursos Humanos

La previsión de los recursos humanos de la institución se realiza a través de la selección de personal idóneo, en cumplimiento de este objetivo se tiene estructurado el proceso de contratación, están establecidos los requisitos, la formación académica y demás competencias para las actividades a contratar esto se hace a través de los estudios previos que realizan con antelación a la contratación.

La institución se encuentra en proceso de construcción del proyecto de la planta de personal, acorde a la estructura organizacional definida y las necesidades de la ESE.

**OBJETIVO:** Determinar la disponibilidad de personal requerido en la ESE Hospital de la Vega para garantizar el cumplimiento los objetivos y metas institucionales.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Realizar la proyección de los empleos requeridos de acuerdo a las necesidades de gestión, identificando requisitos y perfiles profesionales de acuerdo al manual de funciones y competencias.
- Identificar y definir las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2026.

#### 4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones –PIC- de la ESE Hospital de la Vega está diseñado para fortalecer las capacidades y competencias de los servidores y contratistas, fomentar el interés por actualizarse constantemente en cumplimiento de los estándares de habilitación y prestar servicios seguros y de calidad. Es compromiso del equipo directivo del Hospital promover la efectiva gestión del conocimiento a través del PIC, como estrategia de transferencia de conocimiento hacia los servidores públicos.

La construcción del plan de capacitación está en cabeza del área de talento humano y la participación de los líderes de área en la identificación de las necesidades de capacitación, el despliegue ejecución y evaluación del plan.

**OBJETIVO:** Promover el aprendizaje y desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la ESE Hospital de la Vega a través de la implementación de estrategias de apropiación y retención de conocimiento mediante el desarrollo de actividades de capacitación, formación y entrenamiento.

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar y cubrir las necesidades de capacitación de los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital de la Vega.
- Promover el desarrollo la adquisición de habilidades y conocimientos requeridos para la adecuada prestación de los servicios del Hospital.
- Garantizar la apropiación de la cultura organizacional a través de la ejecución de estrategias de inducción y re inducción a los colaboradores de la ESE.
- Promover la cultura de la integridad y legalidad mediante el afianzamiento de los valores del servicio público.

#### **PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN**

El programa está orientado a integrar al funcionario con la institución en cuanto a la plataforma estratégica, objetivos, principios institucionales, programas y procesos que se desarrollan internamente, es decir integrarlo a la cultura organizacional.

El proceso de reinducción tiene el objetivo de actualizar y retroalimentar al funcionario en las reformas en la organización y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión Institucional, cualquier cambio que ocurra en las funciones de sus dependencias y/o programas, este proceso de debe realizar cada dos años.

- En marzo del año 2026 se realiza la inducción de manera presencial y/o virtual a todos los colaboradores y servidor público.
- En septiembre del año 2026 se realiza re inducción de manera presencial y/o virtual a todos los colaboradores y servidor público.

## **5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Se entiende el Bienestar Social según la definición del DAFP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de su institución, reconocer sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos.

El plan de bienestar e incentivos busca fomentar las condiciones favorables para la calidad de vida y hábitos y estilos de vida saludable de los funcionarios y contratistas, a través del desarrollo de actividades que fomenten el fortalecimiento de un entorno laboral apropiado y que se constituye en el pilar estratégico de la gestión del talento humano del Hospital.

**OBJETIVO:** Promover el mejoramiento del entorno laboral de los servidores públicos de la ESE Hospital de la Vega a través del desarrollo de estrategias orientadas a generar actividades de bienestar, aprendizaje, integración, esparcimiento y motivación que fomenten la calidad y calidez en la prestación de los servicios y cumplimiento de funciones institucionales.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar la creación de espacios que faciliten un ambiente laboral que favorezca la cultura del trabajo en equipo, la participación e integración.
- Propiciar el reconocimiento de estímulos por el desempeño individual y grupos de trabajo de los funcionarios de la ESE Hospital de la Vega enfocado en la prestación del buen servicio.
- Fomentar el desarrollo de actividades que propicien el sano esparcimiento y la generación de hábitos y estilos de vida saludable entre los colaboradores de la ESE.
- Fomentar el desarrollo de actividades culturales que promuevan una cultura de integración entre los colaboradores del Hospital.



La E.S.E. Hospital de La Vega cuenta con el programa de transformación cultural con el código THM-PG-01 V.3. Y el proceso de transformación cultural está orientado a dirigir a la E.S.E Hospital De La Vega y Puesto de Salud Nocaima hacia una cultura que sea coherente con el direccionamiento estratégico y en función de las metas de la organización prestando servicios de salud a la comunidad con altos estándares de calidad, atención centrada en el cliente interno y externo generando estrategias de comunicación, innovación y sostenibilidad.

El proceso de transformación cultural aplica para todos los colaboradores de la E.S.E Hospital De La vega y Puesto de Salud de Nocaima y es transversal en los procesos de contratación, prestación del servicio y desvinculación.

## **6. PLAN SISTEMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Este plan se formula dando cumplimiento a los requerimientos legales, la orientación de la dirección de la Alta Gerencia, cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, el resultado de las auditorías internas-externos y planes de mejora.

El plan de trabajo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se proyecta de forma anual, se cuenta con el apoyo de la ARL positiva con quienes se consolida para la ejecución de la vigencia. Y la líder de SSG-ST ejecuta las afiliaciones de ARL. En donde también se realiza anual el plan y evaluación de intervención psicosocial en acompañamiento con un psicólogo (a) ESST especialista seguridad y salud en el trabajo.

Desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, asegurando el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos para el sector salud. Dentro de las actividades desarrolladas se incluye la identificación, evaluación y control de los riesgos prioritarios (biológicos, químicos, físicos, biomecánicos, psicosociales y de seguridad), la ejecución del plan anual de trabajo, la capacitación permanente del personal, la vigilancia de la salud, y la gestión de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Así mismo, se realiza la afiliación y control de contratistas a la ARL Positiva, garantizando la cobertura en riesgos laborales. Adicionalmente, se ejecuta y mantiene actualizado el Plan de Emergencias, la conformación y entrenamiento de la Brigada de Emergencias, la realización de simulacros, auditorías internas y externas, y el seguimiento a planes de mejora, contribuyendo a la protección del talento humano, la continuidad del servicio y la calidad en la atención en salud.

## **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PLAN**

La evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de dos herramientas, la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que permite hacer la medición del

cumplimiento de las acciones proyectadas y su impacto en los diferentes componentes de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, esta evaluación se realiza de forma semestral.

El otro instrumento para la evaluación es el resultado obtenido en el FURAG (Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión) que permite medir el avance de la gestión y desempeño de la política de Talento humano definida por el Modelo Integrado De Planeación y Gestión – MIPG para la identificación de las oportunidades de mejora respecto a la gestión y desempeño de la Política de Talento Humano, este se diligencia en las fechas establecidas por la Función Pública para el debido reporte por el área de Planeación y Control Interno, esta evaluación se realiza en el primer trimestre del año evaluando el desempeño en el año inmediatamente anterior.

### **Indicadores**

- Nivel de cumplimiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública vigencia 2026.
- Nivel de cumplimiento del reporte FURAG frente a la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### **Dimensión:**

Se evalúa por medio de una encuesta en formulario de google a los colaboradores dentro del Plan Institucional de Capacitaciones sobre las dimensiones del:

- Ser.
- Hacer.
- Saber.





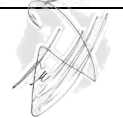
## ANEXOS

1. Plan de Acción - Plan Estratégico de Talento Humano. Puede quedar sujetos a cambios en cuánto a la programación.
2. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública vigencia 2026.

## BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Diario Oficial No. 45.680.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523.
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 1499 de 2017 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Diario Oficial No. 50.353.

## CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN ÚLTIMA VERSIÓN				
	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
<b>ELABORÓ</b>	Líder de Talento Humano	María Fernanda Cadena Urquijo	19/01/2026	
<b>REVISÓ</b>	Asesora de Planeación	Gloria Alexandra Plazas	23/01/2026	
<b>APROBÓ</b>	Gerente	Carlos Alberto Mantilla Moreno	27/01/2026	
CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	ESTADO
0	27 de enero 2026	Plan de acción 2026	Asesora planeación	Aprobado