


# **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

---

**HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE**




**HOSPITAL ESPECIAL  
DE CUBARÁ**  
Empresa Social del Estado  
NIT. 826.002.304-1

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 808.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 2 de 25

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2.</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	5
<b>3.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	5
<b>4.</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	5
<b>5.</b>	<b>ALCANCE</b> .....	7
<b>6.</b>	<b>DIAGNOSTICO SITUACION ACTUAL</b> .....	7
<b>7.</b>	<b>SITUACION ACTUAL</b> .....	7
<b>8.</b>	<b>PLANTA DE PERSONAL</b> .....	9
<b>7.1</b>	<b>Nivel directivo</b> .....	9
<b>7.2</b>	<b>Nivel asesor</b> .....	9
<b>7.3</b>	<b>Nivel profesional</b> .....	9
<b>9.</b>	<b>PERSONAL VINCULADO CON OPERADORES EXTERNOS</b> .....	10
<b>10.</b>	<b>CARACTERIZACION DE LOS COLOBORADORES DE LA ENTIDAD</b> .....	10
<b>7.4</b>	<b>Genero</b> .....	10
<b>7.5</b>	<b>Nivel educativo</b> .....	11
<b>7.6</b>	<b>Tipo de vinculación</b> .....	12
<b>7.7</b>	<b>Rango de edades</b> .....	13
<b>11.</b>	<b>AUTODIAGNÓSTICO DE POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH (MIPG)</b> .....	14
<b>7.8</b>	<b>Planeación Estratégica</b> .....	14
<b>12.</b>	<b>COMPONENTES DEL PLAN</b> .....	16
<b>7.9</b>	<b>Desarrollo del Talento Humano</b> .....	16
<b>13.</b>	<b>Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos</b> .....	17
<b>14.</b>	<b>GESTION SIGEP</b> .....	17
<b>15.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> .....	18
<b>16.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b> .....	19
<b>17.</b>	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b> .....	19
<b>18.</b>	<b>PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> .....	20
<b>19.</b>	<b>EVALUACION DE DESEMPEÑO</b> .....	21

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 838.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					VIGILADO Supersalud  Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 3 de 25

<b>20. DESARROLLO</b> .....	21
• <b>Etapa 1</b> .....	24
• <b>Etapa 2</b> .....	24
• <b>Etapa 3</b> .....	24
• <b>Etapa 4</b> .....	25
• <b>Etapa 5</b> .....	25
<b>21. RESPONSABLE</b> .....	25

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> <small>Empresa Social del Estado        NIT 808.002.304-1</small>	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá        Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 4 de 25

## POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ

### 1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Especial de Cubará E.S.E., como IPS prestadora del servicio de salud, consciente de sus procesos institucionales y en cumplimiento de su misión y de la normativa legal vigente, está comprometida con la gestión estratégica de su talento humano, de tal forma que, ha desarrollado la siguiente política en aras de ofrecer las herramientas adecuadas para gestionar adecuadamente el talento humano.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano es el marco de acción que permite al área de Talento Humano ser más eficiente en la gestión del proceso de Talento Humano, definiendo los límites y parámetros necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos de la entidad, determinando prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

Los lineamientos de esta política se complementan con lo descrito en la caracterización del proceso, los procedimientos asociados, inmersos en el sistema integrado de gestión y en la normativa vigente contenida en el normograma institucional.

La Política Estratégica del Talento Humano está basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad, esto conlleva al fortalecimiento y progreso de la entidad a través de los procesos de captación, motivación en la entidad. Se implementa mediante acciones como la transparencia en la evaluación de desempeño de los servidores públicos.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la CGN, y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad de la entidad en particular, cabe aclarar, que en esta Política está sujeta a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará alineada a los planes y programas de la entidad, estos contribuirán al logro de la misión, visión, objetivos estratégicos que expresan las finalidades y propósitos de la entidad.

Lo anterior teniendo en cuenta que 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. Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> <small>Empresa Social del Estado        NIT. 808.002.304-1</small>	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá        Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 5 de 25

etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

## 2. OBJETIVO GENERAL



Fortalecer el Talento Humano de la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ mediante planes y programas que permitan el desarrollo de capacidades grupales e individuales tendientes a mejorar los niveles de desempeño en los servidores, colaboradores y/o contratistas que prestan su servicio a la entidad, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, 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 y la prestación de un servicio con calidad y eficiencia.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS



- a) Proveer a la entidad del personal idóneo que supla las necesidades para cumplimiento de sus funciones.
- b) Coordinar, dirigir y tramitar la liquidación oportuna para el pago de, honorarios, salarios y demás prestaciones de los servidores, empleados y contratistas de la ESE Hospital Especial de Cubará.
- c) Dirigir, coordinar y vigilar el cumplimiento de las normas que en materia carrera administrativa, salarios prestaciones y seguridad social rigen para los servidores públicos de la ESE.
- d) Preparar y desarrollar los planes de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo para los funcionarios de la Contaduría General de la Nación.
- e) Tramitar oportunamente las novedades de personal que se produzcan en los procesos de ingreso, movimiento de personal y retiro.
- f) Reportar en forma oportuna y confiable los diferentes requerimientos de información de personal tanto a nivel interno como externo.

## 4. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Constitución Política de Colombia</b>	Marco fundamental que regula los principios de la función pública y el acceso a cargos estatales con base en el mérito.
<b>Ley 190 de 1995</b>	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
<b>LEY 489 DE 1998</b>	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> <small>Empresa Social del Estado        NIT. 838.002.304-1</small>	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá        Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 6 de 25

<b>LEY 909 DE 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>LEY 1712 DE 2014</b>	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1780 de 2016</b>	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto Ley 1295 de 1994</b>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
<b>Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 171 de 2016</b>	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 7 de 25

<b>Decreto 815 de 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, �nico Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
<b>Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil</b>	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
<b>Resolución 390 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública</b>	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,

## 5. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados, directivos, contratistas y colaboradores de la E.S.E Hospital Especial de Cubará, en todos los niveles y áreas, sin importar su tipo de contratación.

## 6. DIAGNOSTICO SITUACION ACTUAL

Para la formulación y ejecución del plan estratégico de talento humano del Hospital especial de cubara, se tiene insumo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG , donde se identifican factores internos y externos que se deben tener en cuenta para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

## 7. SITUACION ACTUAL

La Empresa Social del Estado Hospital Especial de Cubará fue creada mediante el Decreto 1135 del 5 de julio de 2000, expedido por la Gobernación de Boyacá, con el propósito de transformar la Unidad Especial de Cubará en una Empresa Social del Estado (E.S.E.) del orden departamental. Su creación respondió a la necesidad de garantizar la prestación de servicios de salud en el municipio de Cubará y su área de influencia, incluyendo la atención especial a la comunidad indígena U'wa, en cumplimiento de la protección constitucional establecida en los artículos 329 y siguientes de la Constitución Política de Colombia.

Desde su constitución, el Hospital Especial de Cubará se ha consolidado como el principal prestador de servicios de salud en la región, garantizando acceso a la atención médica bajo el Sistema Seccional de Seguridad Social en Salud del Departamento de Boyacá.

Naturaleza Jurídica. De conformidad con el Decreto 1135 de 2000, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará es una entidad pública descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa. Está adscrita a la Secretaría de Salud de Boyacá y forma parte del Sistema de

Seguridad Social en Salud, bajo el régimen jurídico previsto en los artículos 194 y 195 de la Ley 100 de 1993, sus decretos reglamentarios y demás disposiciones legales aplicables.

Como E.S.E., se rige por el derecho privado en materia de contratación y por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, salvo en los casos donde se requiera la aplicación de cláusulas excepcionales. Su autonomía le permite organizarse, gobernarse y establecer sus normas y reglamentos conforme a los principios constitucionales y legales que rigen el sector salud.

La ESE Hospital especial de cubara desde su creación ha sido dirigida por los Gerentes que a continuación se relacionan:

Listado de gerentes E.S.E Hospital Especial de Cubará

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>
WELLINGTON MOISÉS QUIÑONES DAZA
IRENE DÍAZ EREGUA
HANDERSON RAFAEL OSMAN CHARRI
LUIS EDGAR OSORIO LÓPEZ
SLIM ENRIQUE VALENZUELA PLAZAS
ANA ZULEYMA MENDOZA NIÑO
NANCY MILENA TOVAR SAAVEDRA
EDWIN GIOVANNI QUINTERO TÉLLEZ

Listado de subgerentes E.S.E Hospital Especial de Cubará

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>
LUIS EDGAR OSORIO LÓPEZ
LUIS EDGAR OSORIO LÓPEZ
LUIS EDGAR OSORIO LÓPEZ
LUIS EDGAR OSORIO LÓPEZ
LUIS EDGAR OSORIO LÓPEZ
LUDY ZENAIDA ÁLVAREZ APONTE
MARLENY APONTE TORRES
MARLENY APONTE TORRES

## 8. PLANTA DE PERSONAL

### 7.1 Nivel directivo

Código	Grado	Descripción	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
085	16	Gerente	1	1	0
084	03	Subgerente Administrativa y financiera	1	1	0

### 7.2 Nivel asesor

Código	Grado	Descripción	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
105	12	Asesor (Control Intern)	1	1	0

### 7.3 Nivel profesional

Código	Grado	Descripción	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
217	24	Profesional Serv.Social Obligat. (Medicina)	1	1	0

El hospital inicia el año 2025 con una planta de personal compuesta por 4 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

<b>PLANTA DEL PERSONAL 2025</b>	
Periodo	2

Libre nombramiento	2
--------------------	---

ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES	TOTAL
3	1	4

En el marco del proceso de construcción del Plan de Previsión del Recurso Humano, el lider de Gestn Humana de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará realizó un diagnóstico sobre los cargos de la planta, concluyendo que, a la fecha, no se registran vacantes disponibles para la vigencia 2025, Sin embargo, si se presentaran vacancias definitivas por renuncia, licencia o muerte del titular durante el período, se realizará el trámite correspondiente

#### 9. PERSONAL VINCULADO CON OPERADORES EXTERNOS

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO O DE APOYO	PERSONAL ASISTENCIAL	TOTAL
CONTRATACION (OPS)	30	28	58
RESOLUCION LEY 50	15	8	24
<b>TOTALES</b>			<b>82</b>

#### 10. CARACTERIZACION DE LOS COLOBORADORES DE LA ENTIDAD

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

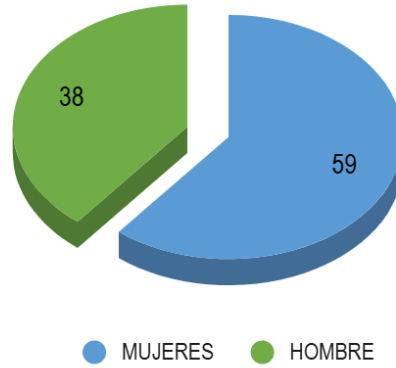


#### 7.4 Genero

La tabla presenta datos de género (hombres y mujeres) con la cantidad correspondiente de cada uno.

GENERO	CANTIDAD
MUJERES	59
HOMBRE	38

Grafica 1 Caracterización por genero  
 CARACTERIZACIÓN POR GENERO



(Hospital especial de cubara E.S.E, 2025)

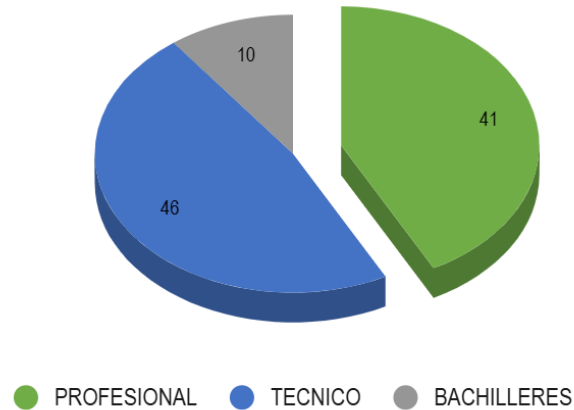
## 7.5 Nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD
PROFESIONAL	41
TECNICO	46
BACHILLERES	10

- **Mayor representación:** Los trabajadores con formación técnica (40%) constituyen el grupo predominante.
- **Formación profesional:** Representa un 35.7%, lo que refleja una proporción considerable de personal con estudios superiores.
- **Menor representación:** Los bachilleres son el grupo más reducido, con solo un 8.7%.

Grafica 2 Nivel directivo

### NIVEL EDUCATIVO



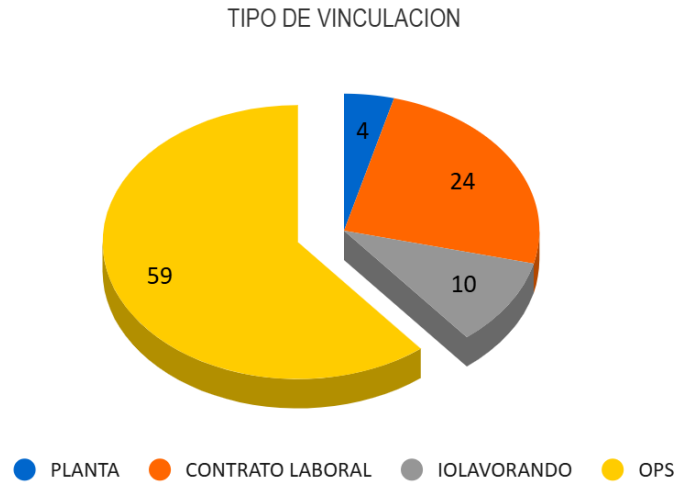
(Hospital especial de cubara E.S.E, 2025)

## 7.6 Tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD
PLANTA	4
CONTRATO LABORAL	24
IOLAVORANDO	10
OPS	59

- **Mayor representación:** La mayoría de los trabajadores (59.1%) están vinculados bajo contratos OPS, lo que indica una alta dependencia de este tipo de contratación.
- **Menor representación:** Solo el 4.3% del personal pertenece a la planta fija, reflejando una baja estabilidad laboral en términos de contratación directa.
- **Contrato laboral:** Representa el 25.8%, mostrando una proporción moderada de trabajadores con vínculos laborales más formales.
- **Iolavorando:** Constituye el 10.8%, una categoría intermedia pero menor respecto a las anteriores.

Grafica 3 Tipo de vinculación



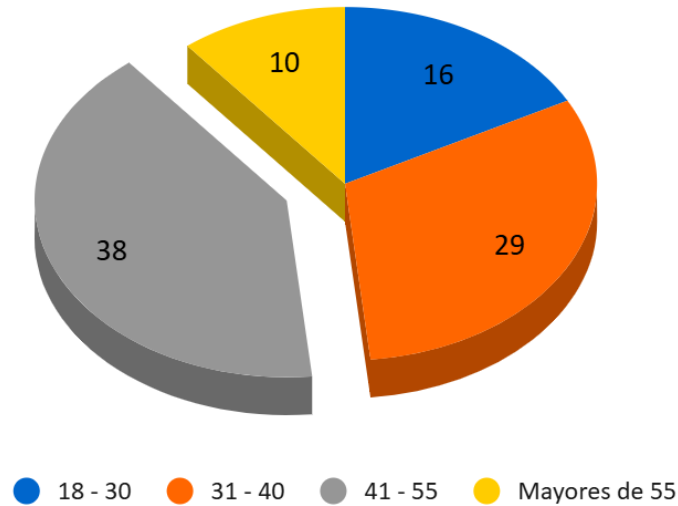
(Hospital especial de cubara E.S.E, 2025)

## 7.7 Rango de edades

RANGO DE EDADES	CANTIDAD
18 - 30	16
31 - 40	29
41 - 55	38
Mayores de 55	10

- **Grupo predominante:** El rango de **41-55 años** tiene la mayor representación con el 38.8%. Esto indica que gran parte del personal está en una etapa de madurez laboral, con experiencia acumulada.
- **Segunda representación:** El grupo de **31-40 años** representa el 29.6%, constituyendo una proporción significativa de trabajadores en etapa productiva intermedia.
- **Menor representación:** Los **mayores de 55 años** conforman el 10.2%, siendo una minoría cercana a la jubilación.
- **Jóvenes (18-30 años):** Representan el 16.3%, lo que indica una presencia moderada de personal joven en formación o con menor experiencia.

### RANGO DE EDADES



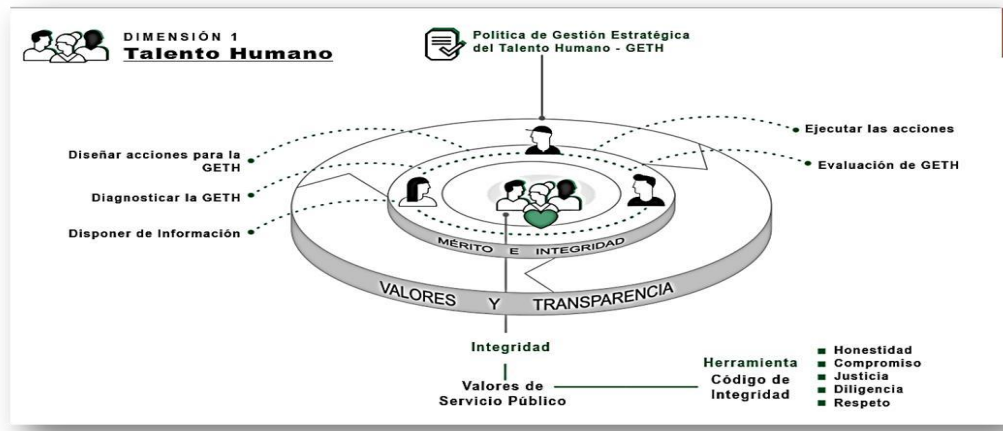
## 11. AUTODIAGNÓSTICO DE POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH (MIPG)

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 especial de cubara es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos para la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

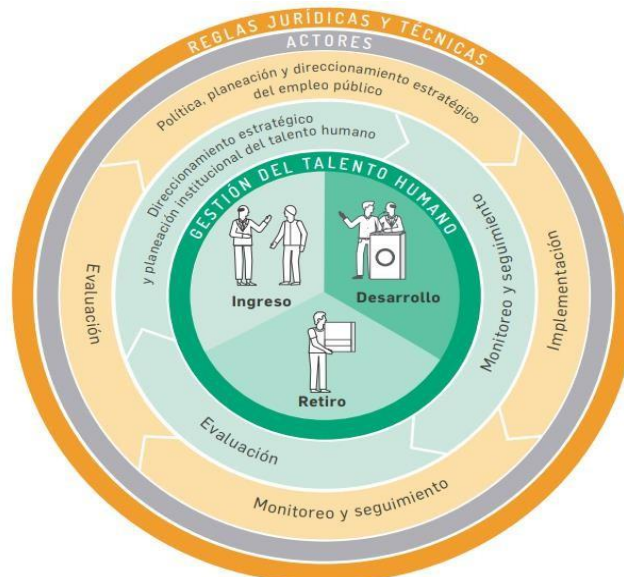
### 7.8 Planeación Estratégica

Ilustración 1 Planeación estratégica



(DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, 2016)


Ilustración 2 Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano



(DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, 2016)

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 especial de cubara una calificación de ....sobre un total de 100 puntos.

- Resultados gestión estratégica de talento humano

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 808.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 16 de 25

- Rutas de creación de valor
- Calificación total
- Calificación por rutas de creación de valor

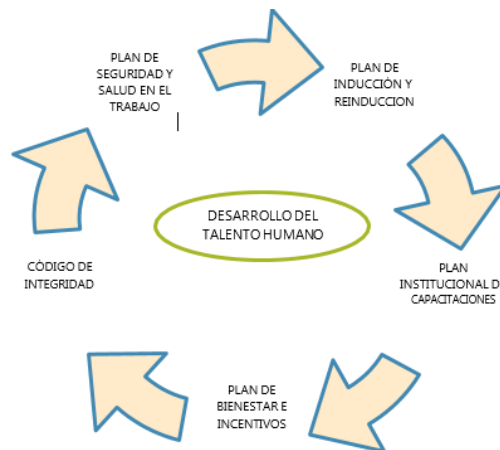
## 12. COMPONENTES DEL PLAN

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 especial de cubara 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.

### 7.9 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:

*Ilustración 3 Desarrollo del Talento Humano*



(DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, 2016)

Para la vigencia 2024 la E.S.E. Hospital especial de cubara, 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 especial de cubara 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

Este documento es propiedad del Hospital Especial de Cubara Empresa Social del Estado.

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel. 3134204942

<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara

	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 17 de 25

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.

### 13. Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes (PAV) es una herramienta estratégica diseñada para garantizar una gestión eficiente y planificada del talento humano, fundamentada en las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Este instrumento, parte integral del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, permite al Hospital Especial de Cubará alinear las necesidades de personal con los objetivos institucionales, asegurando así el cumplimiento efectivo de su misión y visión. La planeación del talento humano se apoya en un sistema de información confiable, que facilita el análisis de las características del personal actual y de las variables que influyen en su gestión. Esto permite identificar de manera precisa las necesidades de personal, anticipar requerimientos futuros, optimizar la provisión de cargos y estimar costos asociados, promoviendo una gestión más ordenada y efectiva del recurso humano. El Plan Anual de Vacantes no solo cumple con las normativas legales, sino que también se convierte en una herramienta clave para identificar la oferta de empleo institucional y diseñar estrategias orientadas a satisfacer las necesidades de personal de manera oportuna y eficiente. Este proceso asegura que el talento humano disponible sea gestionado en coherencia con las metas organizacionales, impactando positivamente en la calidad de los servicios de salud que presta el hospital a la comunidad. De esta manera, el Plan Anual de Vacantes 2025 refuerza el compromiso del Hospital Especial de Cubará con la eficiencia administrativa, la sostenibilidad organizacional y el fortalecimiento del talento humano, pilares fundamentales para garantizar una prestación de servicios de salud oportuna, eficiente y de alta calidad.

### 14. GESTION SIGEP

Para el ingreso de los servidores públicos a la E. S. E. Hospital Especial De Cubara, 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.

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 808.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá          Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 18 de 25

- 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.

## 15. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos está diseñado para promover un equilibrio integral entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, fortaleciendo su bienestar y motivación, mientras potencia su productividad social. Este plan se fundamenta en la implementación de estrategias que reconocen y valoran el desempeño de los trabajadores, permitiendo articular de manera efectiva los objetivos institucionales con las necesidades del talento humano.

En este contexto, el plan se organiza en cinco ejes fundamentales que trabajan de forma interconectada para garantizar el bienestar integral de los servidores. En primer lugar, el Eje de Equilibrio Psicosocial busca armonizar las responsabilidades laborales y personales, creando condiciones que reduzcan el estrés y favorezcan un desempeño equilibrado, además de promover prácticas saludables que potencien tanto la calidad de vida como la productividad.

En segundo lugar, el Eje de Salud Mental se enfoca en la promoción, prevención e intervención de aspectos emocionales, asegurando un entorno laboral que priorice la resiliencia, el apoyo mutuo y el bienestar psicológico, elementos esenciales para el desarrollo integral de los trabajadores.

Asimismo, el Eje de Diversidad e Inclusión fomenta un ambiente laboral equitativo, respetuoso y libre de discriminación. Este eje promueve el reconocimiento y la participación activa de todas las personas, fortaleciendo una cultura organizacional que valore la diversidad como un recurso clave para la innovación y la cohesión.

Por otro lado, el Eje de Transformación Digital impulsa la modernización y optimización de los procesos institucionales mediante la integración de herramientas tecnológicas que no solo faciliten la gestión laboral, sino que también promuevan la conciliación con la vida personal, incrementando así la productividad y la innovación.

	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 19 de 25

Finalmente, el Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público refuerza los valores institucionales a través del reconocimiento, la formación y la motivación, incentivando el orgullo, el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión del servicio público.

En conjunto, estos cinco ejes interrelacionados reflejan un enfoque integral que no solo busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, sino también garantizar un impacto positivo en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. De esta manera, el plan reafirma nuestro compromiso con la construcción de una institución sostenible, inclusiva y orientada a la excelencia en el servicio público.

## 16. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

En el marco del fortalecimiento institucional y el compromiso con la prestación de servicios de salud de alta calidad, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará reconoce al talento humano como su principal activo estratégico. Este recurso es el factor clave que impulsa la gestión efectiva y el cumplimiento de los objetivos misionales, garantizando un impacto positivo en la comunidad que atendemos.

La gestión del talento humano no solo implica la adecuada selección y administración del personal, sino también su desarrollo integral dentro de un entorno laboral que fomente el aprendizaje continuo, la  tica y la innovación. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se constituye como una herramienta fundamental para fortalecer las competencias, habilidades, actitudes y conocimientos de los servidores públicos de la E.S.E., permitiéndoles enfrentar con eficacia los desafíos actuales y futuros del sector salud.

El diseño del PIC está alineado con los principios de transparencia, mejora continua y creación de valor público, promoviendo una cultura organizacional orientada a la excelencia. A partir de un diagnóstico basado en la detección de necesidades de capacitación, el plan integra ejes temáticos esenciales como la gestión del conocimiento, la innovación, la  tica pública, y la transformación digital, asegurando su coherencia con las metas institucionales y los estándares normativos del sector.

Con este esfuerzo, la E.S.E. Hospital Especial de Cubará busca no solo el desarrollo individual de sus colaboradores, sino también el fortalecimiento de sus capacidades organizacionales, contribuyendo a la mejora de los resultados institucionales y a la satisfacción de las necesidades de la población beneficiaria

## 17. POLITICA DE INTEGRIDAD

La política de integridad del Sistema Integrado de Gestión y Desempeño de la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ, se presenta en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos y colaboradores, en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.



El propósito de la política de integridad es establecer y promover un marco  tico sólido y coherente dentro de la organización, que guíe el comportamiento de todos los empleados y colaboradores en sus actividades diarias. Esta política tiene como objetivo fomentar una cultura de transparencia, honestidad, respeto y

Este documento es propiedad del Hospital Especial de Cubará Empresa Social del Estado.

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel. 3134204942

<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 808.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 20 de 25

responsabilidad, asegurando que las acciones de la organización se alineen con los más altos estándares éticos y contribuyan al bienestar de la comunidad y al logro de los objetivos institucionales.

A través de esta política, se busca fortalecer la confianza pública y garantizar que todas las decisiones y acciones estén basadas en principios de integridad y justicia, protegiendo así la reputación y el compromiso de la organización con sus valores fundamentales.

Pero, además, se constituye por sí misma como una herramienta que permite generar sensibilización de los servidores públicos y colaboradores para que adopten prácticas éticas; así mismo, prioriza la toma de conciencia y el desarrollo de las competencias necesarias de cada una de los servidores públicos y colaboradores, que desde su rol participa en el sistema de gestión y desempeño.

En el presente documento, se establece la metodología o estructura que tendrá la política de Integridad de la ESE, para lo cual, se tuvo en cuenta las dimensiones de Talento Humano y direccionamiento estratégico, en el cual debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos y colaboradores comprometidos y honestos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

## **18. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un conjunto de procesos lógicos y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales. El SG-SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Así mismo, el SG-SST, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica de la ESE Hospital Especial de Cubará quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad posibilitan la prevención de los riesgos laborales, es decir que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

La ESE Hospital Especial de Cubará es la institución de salud que presta servicios de baja y mediana complejidad, en el municipio de Cubará y su área de influencia, contribuyendo de esta manera al bienestar

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 808.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 21 de 25

de la población mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Bajo el contexto anterior, la ESE Hospital Especial de Cubará implementa el SG–SST, el cual recoge la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de Prevención de Riesgos Laborales en esta institución, con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica como motor del desarrollo económico y social.

## 19. EVALUACION 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.


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

## 20. DESARROLLO

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	
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	Informe trimestral de ejecución del PIC	Líder de Gestión del Talento Humano	
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	
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	
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	
Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Proveer los empleos de carrera administrativa que queden vacantes de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional; para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará actualización de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, reconocimiento de pensión, pensión por invalidez, etc. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador	Actos administrativos de encargo o nombramientos en provisionalidad	Líder talento humano Auxiliar de talento humano	

	<p>o en quien éste haya delegado, e informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique. Las entidades a través de la aplicación SIMO que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC. El registro de la "OPEC" empleos de carrera administrativa corresponde al reporte de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte. Adicionalmente, cuando la entidad haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación SIMO la información del servidor público encargado o nombrado en provisionalidad.</p>			
	<p>Informar a la gerencia sobre los cargos vacantes cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la</p>	<p>Página web</p>	<p>Líder de Gestión del Talento</p>	



 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> Empresa Social del Estado NIT. 808.002.304-1	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 24 de 25

	Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información de manera pública en la página web de la ESE		Humano	
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	
Evaluación de Desempeño	Realizar evaluación de desempeño en la plataforma EDL del 100% de los empleados públicos en carrera administrativa de la entidad	Evaluación de cada Colaborador	Líder de Gestión del Talento Humano	Febrero

La organización se compromete a gestionar el talento humano de manera estratégica, alineando los procesos de selección, desarrollo, evaluación, y retención del personal con los objetivos estratégicos institucionales, en consonancia con los lineamientos del MIPG, dentro de dicho marco referencial Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Los principios rectores de esta política incluyen:

- **Etapa 1:** Disponer de la información. Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico, las características de los servidores, empleados o contratistas (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (descripción, funciones, competencias y requisitos).
- **Etapa 2:** Diagnosticar la GETH. Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, se identifican fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.
- **Etapa 3:** Diseñar acciones para la GETH. Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de

 <b>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> <small>Empresa Social del Estado        NIT. 808.002.304-1</small>	<b>Sistema Integrado de Garantía de la Calidad</b>					 <b>VIGILADO Supersalud</b> <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá        Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Proceso Estratégico					
	Plantilla Política					
CÓDIGO	PG-F-1-GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 25 de 25

pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

- **Etapa 4:** Implementar acciones para la GETH. Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones est n enmarcadas en el ciclo de vida del servidor, empleado o contratista: ingreso, desarrollo y retiro.
- **Etapa 5:** Evaluar la GETH. Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: esto es el, FURAG.

## 21. RESPONSABLE

- Subgerencia administrativa y financiera Administrativa en acompañamiento del Asesor de planeación de la ESE Hospital Especial de Cubará, serán los responsables de elaborar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa, Asesor de planeación, lideres de áreas y demás personas involucradas.

**EDWIN GIOVANNI QUINTERO**  
Gerente

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Profesional MIPG	Edwin Giovanni Quintero Gerente	Comité Institucional de Gestión y Desempeño