



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMNAO 2026

Plan Estratégico de Talento Humano 2026



	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

1. INTRODUCCIÓN

La planeación Estratégica del Talento Humano para el 2026, en la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá de acuerdo con las políticas del Gobierno nacional, adoptadas mediante el plan de Gestión de la Entidad en el objetivo estratégico **Perspectiva de Fortalecimiento del talento humano**, fundamenta la planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano, orientada al cuidado y condiciones de las personas, política que permiten el posicionamiento de la Entidad por los resultados en la gestión, fortalece la cultura institucional en la misión de entregar felicidad a los funcionarios en el fortalecimiento de sus competencias, y mejoramiento del clima laboral.

Desde la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Esta dimensión es el eje central del MIPG, se implementa a través de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, teniendo en cuenta que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas

Para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones y fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, se elabora este plan con el fin de definir las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Permanencia y Administración de Personal) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Así mismo, la política de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención de riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

Este plan estratégico es un pilar fundamental que permite fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde su ingreso hasta su retiro, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo. Este plan incluye las siguientes estrategias: el Plan de Bienestar Social e Incentivos; el Plan Institucional de Capacitación; el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Plan Anual de Vacantes; el Plan de Previsión de Recursos Humanos; el Clima Organizacional; la Evaluación de Desempeño; el Código de Integridad, entre otros.

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, el cual no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá se encuentra documentado en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
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”.	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Convivencia Laboral

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 1376 de 2014	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017.	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
Decreto 1415 de 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la protección en caso de reestructuración administrativa o	Talento Humano

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

	provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados.	
Nota:	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo Integral del Talento Humano de la E.S.E Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, enmarcados en el ciclo de vida del colaborador y su articulación con el Direccionamiento Estratégico, la normatividad vigente, el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud, y los estándares de Gerencia del Talento Humano del Sistema Único de Acreditación en Salud, impactando positivamente en el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida del colaborador, el crecimiento y el desempeño del talento humano como pilares para la creación del valor público en la entidad.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias y las habilidades de los colaboradores de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento institucional.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los funcionarios, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de la entidad.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar y ambiente laboral para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios durante el ciclo de vida laboral.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, así como los requerimientos de los ex funcionarios.

5. DEFINICIONES

Desempeño: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

Desarrollo de Capacidades: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento

—*Desarrollo de Capacidades. Nota de Prácticall* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Desarrollo Institucional: Creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

Dimensión: Aspecto o faceta de algo (tomado de www.rae.es) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública. Dinamizador: que transmite energía activa o vitalidad para estimular acciones y cambios en la gestión. (Adaptado de www.rae.es)

Direccionamiento Estratégico: Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

Enfoque de género se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que

7

El colibrí representa esperanza, resiliencia y capacidad de superar desafíos con determinación, se dice que cuando un colibrí se acerca a una persona, es porque esta persona necesita sanar. Representan alegría, sanación y adaptabilidad.

www.cribsaludmental.gov.co

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

las situaciones sociales se viven de manera distintas [entre las personas], que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnicoracial, la identidad, la orientación de género y otros atributos

Enfoque territorial entendido como: —El planteamiento de políticas, planes, programas y proyectos con orientación integral y diferenciada, basada en el reconocimiento de relaciones entre las diferentes dimensiones del territorio, poblacional, espacial, económica, social, ambiental e institucional, y de los atributos específicos de cada región o ámbito territorial

Enfoque diferencial Permite comprender la compleja realidad social y realizar acciones que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación y segregación social, como su nombre lo indica este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante y contribuyendo al cierre de brechas fomentando la superación de la desigualdad y tomando como referente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) —que nadie se quede atrás

Equipo Directivo: Grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.

Estructura: Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad con de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento —Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo de la OCDE, 2002)

Gerencia Pública: En términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad.

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es)

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento *“Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo”* de la OCDE, 2002).

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Modelo: Es una representación simplificada de un sistema y permite mostrar sus componentes, sus relaciones del sistema con su entorno. Un modelo se caracteriza porque no expresa todas las propiedades del sistema. Dentro de las clases de modelo, se encuentra el modelo teórico o conceptual, en el cual fijan el objeto de estudio, categorizan el sistema y generan y desarrollan hipótesis. Se construyen con base en conceptos, entendidos estos como conjuntos de ideas ordenadas, sistematizadas y que mantienen una relación con un entorno dado Tomado del Documento —Administración. Principios de Organización y Gestión Empresarial elaborado por Memphis López Vargas - Universidad Autónoma de Colombia, 2003.

Niveles de Madurez: Grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema.

Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.

Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento *“Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69”* elaborado por la CEPAL, 2011).

Objetivos estratégicos: Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento —Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales No 69 elaborado por la CEPAL, 2011).

Organización: Conjunto de personas y/o grupos que, de acuerdo con procedimientos y reglas comunes, se esfuerza por conseguir uno o más objetivos preestablecidos (Technical Assistance for Civil Society Organisations: ID/OS: Concepts & Framework). Las organizaciones del sector público tienen características especiales, ya que se crean o diseñan con un propósito fundamental único: satisfacer intereses generales la sociedad: resolución de un problema social, satisfacer una necesidad de la sociedad o implementar programas concretos (Tomado del documento

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

—Construcción de un índice sintético de desempeño institucional. Producto 2: Documento metodológico y conceptual. Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato 113 de 2015. Documento no publicado).

Plan Estratégico: Es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad. (Adaptado del documento *“Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo”* de la OCDE, 2002).

Talento humano: Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Valor público: Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento *“Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público”*).

6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, inicia con la detección de necesidades y finaliza con la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes y actividades para el desarrollo del talento humano, por consiguiente, aplica a toda la población de servidores públicos y contratistas según aplique la normatividad vigente

7. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad y en cumplimiento de las estrategias del Gobierno Nacional.

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

8. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo

9. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

9.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en el rendimiento de los funcionarios y, consecuentemente, en el bienestar de los mismos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, cuenta con la información actualizada de la planeación estratégica de la entidad, bases de datos, esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los funcionarios y los puestos de trabajo, así como como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas durante el periodo comprendido 2025.

9.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Matriz de caracterización se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los funcionarios de la entidad. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

9.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global, tal como se presenta en la siguiente tabla:

La visualización de la caracterización de los empleos se refleja mediante la planilla global de personal, tal como se presenta en la tabla siguiente:

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

Planta de Personal

NIVELES	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
DIRECTIVO	03
ASESOR	03
PROFESIONAL	13
TÉCNICO	02
ASISTENCIAL	12
TOTAL	33

Conforme a lo expuesto, por la oficina de Talento Humano dispone de la matriz de planta de personal y Procedimiento de Vinculación, Perfiles y Competencias de funcionarios, para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

9.4. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2024-2025

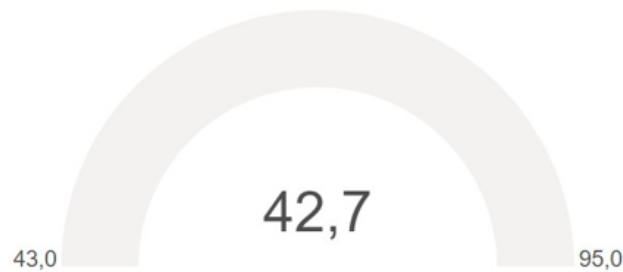
9.4.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables, adelantado por la Gerencia de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se da cumplimiento a los lineamientos de la política por el DAFP, donde se evidencia una calificación del 42,7 sobre 95.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO



Fuente: Talento Humano, 2025

9.4.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrucciones establecidos para ello. El FURAG consolidó todas las dimensiones del modelo incluido la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará para la gestión 2025:

- **Resultados FURAG 2025**



Fuente: Función Pública, 2024

7. LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo del funcionario; ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

Para la creación del valor público, la gestión de talento humano en la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá se enmarca en las agrupaciones temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, rutas de creación de valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocia con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Dimensiones de MIPG

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Dimensiones MIPG

Fuente: Gerencia de Talento Humano

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el proceso de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG: Las rutas de creación de valor se describen a continuación:

- **Ruta de la Felicidad:** La Felicidad nos hace más productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento Esta ruta se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, así mismo encontramos, entre otras, las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** Al servicio de los ciudadanos Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad, el cual permiten fortalecer el cambio cultural hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto, inevitablemente está atado a que en la

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

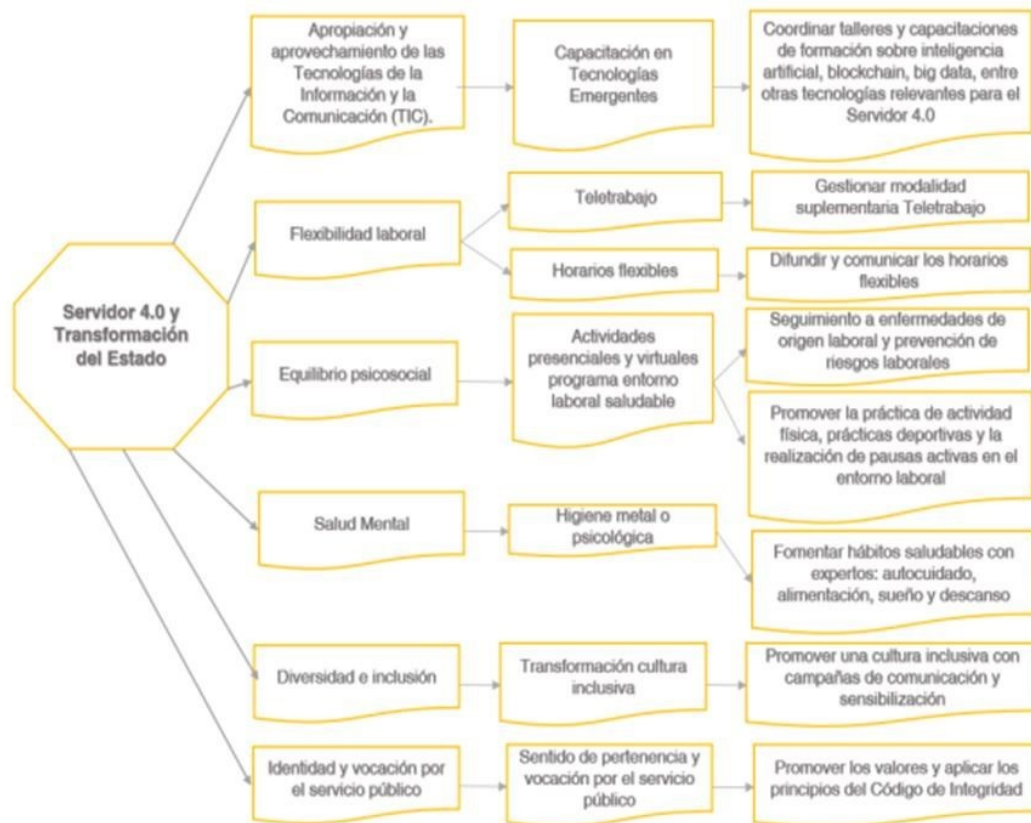
- **Ruta del análisis de datos:** Conociendo el Talento. En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano el análisis de información actualizada es relevante, por cuanto permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP II.

A partir de las rutas que indica el manual operativo, la E.S.E. procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

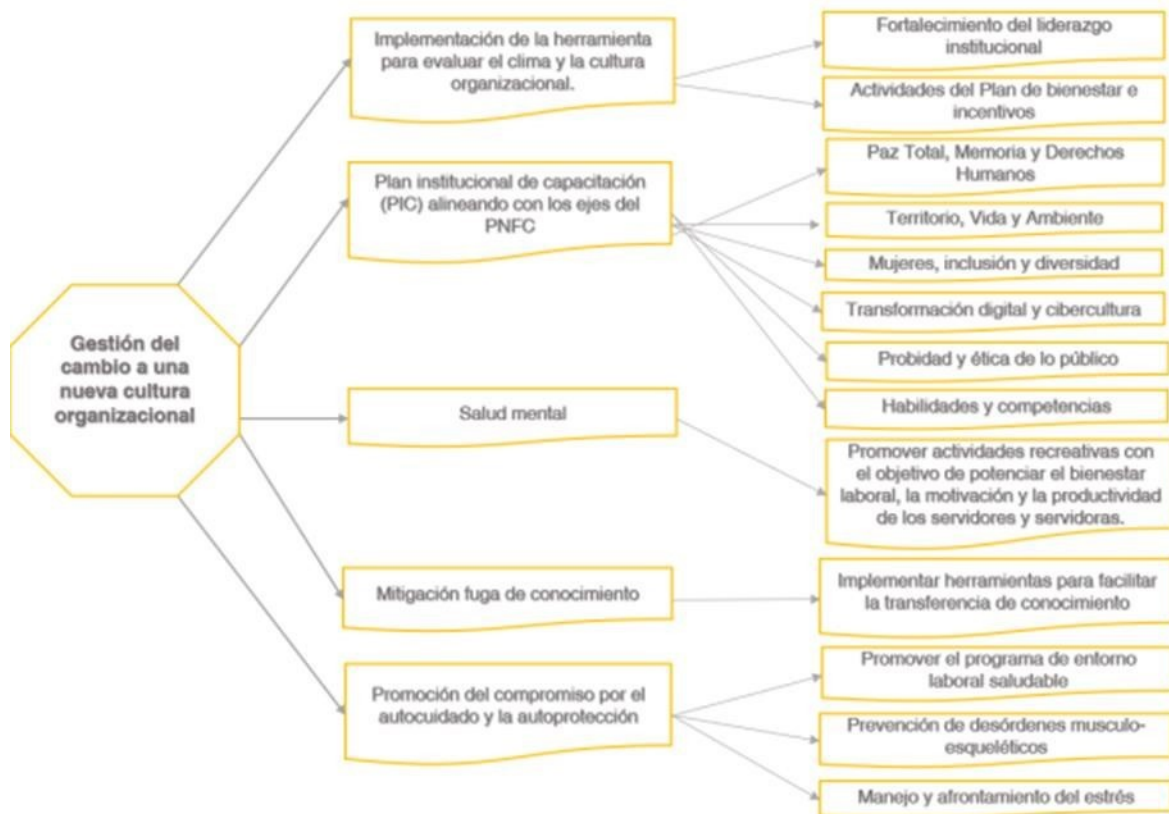
7.1. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2026

En articulación al Plan Estratégico de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá y los actuales lineamientos del proceso de Talento Humano ha presentado la propuesta en dos ejes temáticos para vigencia 2026 así:

7.1.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado



7.1.2. Gestión del Cambio



8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del proceso de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen planes y programas que contribuyen a alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá. esos planes se desarrollarán así:

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

8.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS

HUMANOS

8.1.1. Objetivo

Gestionar y mantener actualizadas las vacantes de empleos de planta de personal de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá para contemplar una planeación estratégica en su respectiva provisión dando cumplimiento a los lineamientos de Ley.

La planta de personal en la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá está conformada con un total de treinta y tres (33) caracterizados así:

Tabla 5. Planta de Personal

NIVELES	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
EMPLEADOS OFICIAL	01
DIRECTIVO	03
ASESOR	03
PROFESIONAL	14
TÉCNICO	02
ASISTENCIAL	11
TOTAL	30

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2026

8.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

8.2.1. Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los funcionarios, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio al cliente interno y externo a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad del autocuidado y la seguridad de todos los funcionarios:

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

- Actividades de pre pensionados.
- Estrategia de salario emocional.
- Actividades de convivencia institucional; aplicación del código de integridad, en articulación con la identificación de valores y principios institucionales; avanzar en la divulgación e interiorización por parte de todos los funcionarios y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Estrategia de recreación y deportes.
- Programa entorno laboral saludable.
- Actividades Socio – Culturales.
- Programa de reconocimiento e incentivos.

8.2.2. Objetivo del Incentivo

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y rendimiento al interior de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, mediante el reconocimiento de los mejores funcionarios con niveles de desempeño sobresalientes y a los mejores equipos de trabajo, a fin de promover el compromiso y la transformación e innovación institucional.

8.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.3.1. Objetivo

Diseñar e implementar actividades para el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de la Empresa Social del Estado Centro Integral de Rehabilitación de Boyacá, de tal manera que permita identificar, controlar los peligros y minimizar los riesgos que pueden estar presentes en la institución, promover la mejora continua, prevenir condiciones que puedan afectar el bienestar de los trabajadores y la productividad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud del personal de planta, personal en misión y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los funcionarios una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al funcionario.

8.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

8.4.1. Objetivo

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos, las capacitaciones programadas 2025 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2025 de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Ejes Temáticos

NÚMERO	EJE TEMÁTICO	DESCRIPCIÓN
1	Paz Total, Memoria y Derechos Humano	Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propicias escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.
2	Territorio, Vida y Ambiente	Este eje está dirigido a servidores y servidoras públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento materia y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

3	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo
4	Transformación digital y cibercultura	La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
5	Probidad, ética	El entendimiento de lo que el servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.
6	Habilidades y Competencias	La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

Fuente: Función Pública, 2024

Estas actividades se desarrollarán a través de alianzas institucionales

10. PLAN ESTRATÉGICO ÁREA TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del talento Humano, desarrolla el objetivo estratégico, enmarcado en “Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de bienestar laboral”.

En alineación al Direccionamiento estratégico, un equipo humano con vocación de servicio, liderazgo, para satisfacción y bienestar de los clientes internos y externos de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá.

Con fundamento en lo anterior y las brechas de cada uno de las políticas evaluados y las necesidades del personal alineado a los objetivos estratégicos, orientado siempre a fortalecer y reconocer a la persona como el centro de gravedad de la gestión, nos enfocaremos en los planes y programas del personal a:

- Calidad de vida laboral, Diversidad e inclusión

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

- Desarrollo y reconocimiento
- Calidad y autogestión
- Bases de datos
- Equilibrio Psicosocial

14.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Como estrategia para lograr el bienestar y felicidad del ser humano, se fortalecerá el modelo de bienestar definido como la actitud para la autorrealización de sí mismo, y en cada una de sus categorías que corresponde a: 1) Liderazgo, 2.) objetivos claros, desarrollo y fluidez en el trabajo, 3) hábitos de vida y trabajo saludable, trabajo en equipo y cada una con propósitos que a partir de la generación, necesidades se deben dar mayor énfasis en cubrir las expectativas, esto conlleva a el equilibrio de vida, trabajo y al igual que una persona feliz se obtienen resultados en las metas organizacionales y permite ser más competitivos.

Cabe resaltar que la Integración de la salud física, mental, financiera y social es importante para llevar el bienestar más allá (un modelo de bienestar hacia el trabajo y la vida misma).

14.2. SENTIDO DE EQUIPO

Saber relacionarse de manera amable y con empatía con los demás y uno mismo es fundamental en la convivencia del día a día en donde estamos la mayor parte del tiempo, esto facilita los resultados y aporte de un equipo de trabajo. En el modelo es esencial trabajar en que la persona sienta orgullo de su equipo y comprenda el punto de vista del otro que eso complementa esfuerzos para ser más eficientes.

14.3. DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO

El ser humano requiere ser valorados con respeto, dignidad, atención. La persona desea que los valoren por capacidades y habilidades, y de un modo u otro desea tener posibilidad de desarrollo. En esta categoría se debe fortalecer en valorar a las personas en decirles como están haciendo las cosas, como va su carrera, qué expectativas tiene.

Otra forma de desarrollo y por la generación que tiene la Entidad el involucrar a los empleados es a través de los objetivos con metas y entregables en corto plazo no esperar cada semestre, sino de manera constante, esto genera satisfacción de lograr y celebrar resultados y un ganar-ganar siendo beneficio para todos.

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

14.4. CALIDAD Y AUTOGESTIÓN

Las personas en este nuevo rol se enfrentan a un cambio de identificar sus capacidades, donde el empoderamiento y el uso de tecnologías se convierte en herramientas que permiten el desarrollo de las actividades de manera eficiente y a escala.

14.5. BASES DE DATOS

Es importante en las áreas y en la planeación del talento humano, un análisis de datos y demografía del personal, sus tendencias y necesidades que con esta transformación digital con lleva a planes que respondan a las necesidades y una calidad de vida con el uso de las tecnologías.

15. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla de acuerdo con planeación estratégica y ciclo de vida del funcionario durante su etapa laboral, integrando las políticas y elementos de la dimensión de Talento Humano como corazón del modelo hacia las otras dimensiones.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL PLAN GETH
RUTA DE LA FELICIDAD • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio Laboral-personal	- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - Plan Institucional de Capacitaciones • Código de Integridad
RUTA DE CRECIMIENTO • Cultura de Liderazgo • Cultura de Bienestar • Liderazgo en valores	- Plan Institucional de Capacitaciones - Medición de Desempeño Laboral - Evaluación de competencias laborales

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026

RUTA DE SERVICIO • Cultura de servicio a los usuarios • Cultura que genere logro y bienestar	- Programa de Humanización
--	--

• 20. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan de Previsión de Recursos, Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará bimestral.

Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

- FURAG-MIPG.
- Gestión y Desempeño institucional

10. RESPONSABLES

- Subgerente Administrativo y Financiero
- P.U Talento Humano
- P.U Salud Ocupacional
- Auxiliar Administrativo

11. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ												
ACTIVIDAD	I BIME STRE		II BIME STRE		III BIME STRE		IV BIME STRE		V BIME STRE		VI BIME STRE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB											
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2026											

ELABORAR EL DIAGNOSTICO DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO												
FORMULAR EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
PRESENTAR AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA SU APROBACION												
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION												
EJECUCION PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCION PLAN ESTRETEGICO DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
EVALUACION DEL PLAN ESTREATEGICO DE TALENTO HUMANO												

12. ANEXOS

ANEXO 1. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 2. Plan institucional de Plan de bienestar social e incentivos.

ANEXO 3. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 4. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo

ANEXO 5. Plan de Vacantes