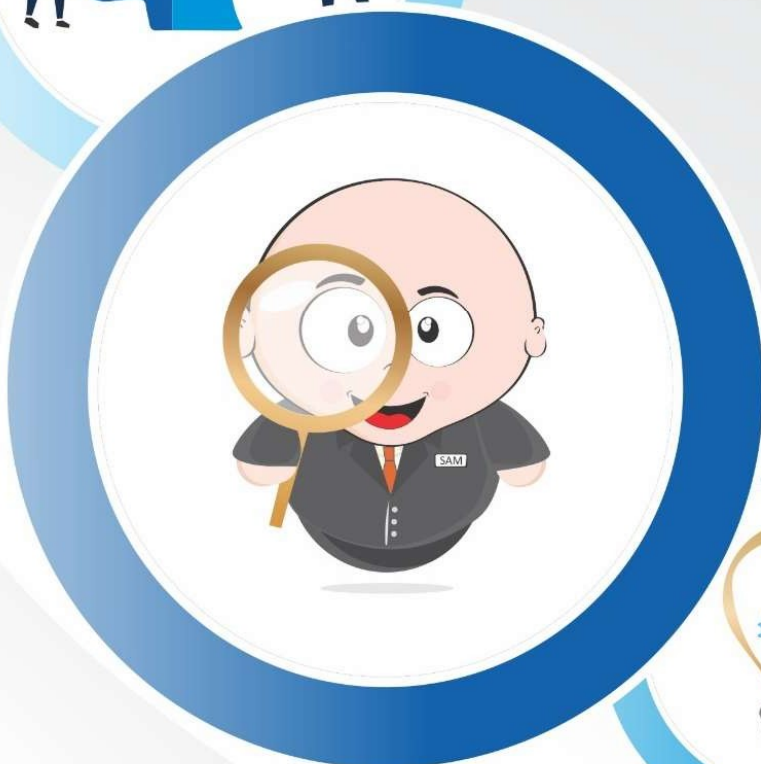




**HOSPITAL
DEL SARARE**
Empresa Social del Estado

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO GETH 2026

Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



Sistema Integrado
de Gestión



WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO

*Evolucionamos pensando
en Usted*

TRD. 321.26.95

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION	5
2. GENERALIDADES	5
3. MARCO LEGAL	6
4. ALCANCE	7
5. OBJETIVO	8
5.1. OBJETIVO GENERAL	8
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
6. PLANEACION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	9
6.1. Disposición de la Información	10
6.2. Caracterización de los servidores	11
6.3. Resultados FURAG – Gestión Estratégica del Talento Humano	12
6.4. Resultados del Autodiagnóstico MIPG – Vigencia 2024	12
6.5. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH (2025)	13
6.5.1. Resultados generales de la Matriz GETH	14
6.5.2. Calificación por componentes del ciclo de vida del servidor público	14
6.5.3. Resultados por Rutas de Creación de Valor	15
6.5.4. Análisis integral y orientación estratégica	17
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	17
7.1. INGRESO	17
7.1.1. Vinculación	18
7.1.2. Plan anual de vacantes	18
7.1.3. Gestión de información	19
7.1.4. Programa de inducción	19
7.1.5. Seguimiento y evaluación	20
7.2. DESARROLLO	20
7.2.1. Programa de reinducción	20
7.2.2. Gestión del desempeño	21

TRD. 321.26.95

7.2.3.	Manual de funciones.....	21
7.2.4.	Plan de capacitaciones	22
7.2.5.	Plan de bienestar social.....	24
7.2.6.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	25
7.2.7.	Plan de incentivos	25
7.2.8.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	26
7.2.9.	Docencia y servicio.....	26
7.2.10.	Código de integridad	26
7.3.	Retiro	26
7.3.1.	Estrategias de retiro	26
8.	Plan de acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.....	27
8.1.	Priorización Estratégica	27
8.2.	Plan de acción.....	28
9.	Seguimiento y Evaluación del plan.....	32
10.	PRESUPUESTO	32
11.	CONTROL DE CAMBIOS.	33
12.	Control de elaboración.....	33

TRD. 321.26.95

Índice de Tablas

Tabla 1 Marco Legal	7
Tabla 2 Modalidad de vinculación corte 31 de diciembre de 2025.	11
Tabla 3 Tabla genero	11
Tabla 4 Nivel jerárquico del cargo	11
Tabla 5 Rutas de Creación de Valor 2025.....	16
Tabla 7 Estrategia de Capacitación	24
Tabla 8 Plan de Incentivos	25
Tabla 9 Plan de acción.....	32

TRD. 321.26.95

1. INTRODUCCION

La Gestión Estratégica del Talento Humano constituye un eje fundamental para el fortalecimiento institucional y la generación de valor público en las entidades del Estado. En este sentido, el Hospital del Sarare E.S.E., en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, formula el Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026, como instrumento orientador para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones relacionadas con el ciclo de vida del servidor público.

El Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una herramienta de gestión que permite articular los procesos de ingreso, desarrollo y retiro, garantizando la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos institucionales, el fortalecimiento de competencias, el bienestar integral de los servidores y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, el servicio al ciudadano y la mejora continua.

Así mismo, el presente plan incorpora los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – Matriz GETH, los cuales permiten identificar el nivel de madurez del proceso, reconocer brechas y definir acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de las Rutas de Creación de Valor definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 establece compromisos claros, medibles y coherentes con la planeación institucional, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud, reconociendo al talento humano como el activo más importante de la organización.

2. GENERALIDADES

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E. se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente de la Dimensión Talento Humano, la cual reconoce a las personas como el eje central de la gestión pública y como factor determinante para el logro de los resultados institucionales y la generación de valor público.

Este plan se articula con el Plan de Desarrollo Institucional vigente y con los demás instrumentos de planeación de la entidad, orientándose a fortalecer la gestión del talento humano mediante la implementación de estrategias que promuevan el desarrollo de competencias, el bienestar laboral, la integridad, la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y la humanización del servicio.

TRD. 321.26.95

De conformidad con el Decreto 1499 de 2017, que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Hospital del Sarare E.S.E. integra la planeación estratégica, la gestión institucional y el control interno, asegurando que las acciones de talento humano se desarrollen bajo el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

En concordancia con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el presente plan se estructura a partir del análisis del ciclo de vida del servidor público y de las Rutas de Creación de Valor, permitiendo orientar las decisiones estratégicas hacia el fortalecimiento de la felicidad laboral, el crecimiento del talento, la calidad en la gestión, el servicio al ciudadano y el uso estratégico de la información.

3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E. se fundamenta en el marco normativo vigente que regula la gestión del empleo público, el desarrollo del talento humano, el bienestar laboral, la capacitación, la evaluación del desempeño, la seguridad y salud en el trabajo y la integridad en la función pública.

A continuación, se relacionan las principales disposiciones normativas aplicables al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano:

Norma	Tema	Proceso relacionado
Ley 909 de 2004	Régimen del empleo público, carrera administrativa y gerencia pública	Gestión del Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública	PIC, Bienestar, Incentivos
Decreto 1499 de 2017	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Talento Humano
Decreto 612 de 2018	Integración de planes institucionales al Plan de Acción	Planeación

TRD. 321.26.95

Norma	Tema	Proceso relacionado
Ley 1567 de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos	Capacitación y Bienestar
Ley 1010 de 2006	Prevención del acoso laboral	Talento Humano
Ley 1857 de 2017	Evaluación del desempeño laboral	Gestión del Desempeño
Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	SG-SST
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del SG-SST	SG-SST
Decreto 2842 de 2010	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	Información del empleo público
Guía GETH – DAFP	Lineamientos para la Gestión Estratégica del Talento Humano	GETH
Manual Operativo MIPG	Dimensión Talento Humano	Planeación y gestión
Código de Integridad del Servidor Público	Valores del Servicio Público	Integridad institucional
Resolución 3546 de 2018	Regulación de prácticas laborales	Docencia y Servicio

Tabla 1 Marco Legal

Nota: Además de las normas relacionadas, el Plan se rige por todas aquellas disposiciones legales, reglamentarias y técnicas vigentes que resulten aplicables al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E. aplica a todos los servidores y colaboradores que hacen parte de la entidad, de acuerdo con las diferentes modalidades de vinculación permitidas por la normatividad vigente, y comprende las acciones orientadas a la gestión integral del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

El presente plan inicia con la identificación de necesidades y el análisis diagnóstico del proceso de talento humano, y se extiende a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes,

TRD. 321.26.95

programas y estrategias institucionales orientados al fortalecimiento de las competencias, el bienestar integral, la integridad, la gestión del conocimiento y la humanización del servicio.

Su aplicación está dirigida a:

- Servidores públicos de carrera administrativa.
- Empleados de libre nombramiento y remoción.
- Empleados provisionales y temporales.
- Contratistas, en lo que resulte aplicable conforme a la normatividad vigente.
- Pasantes y practicantes, en el marco del subproceso de Docencia y Servicio.

El Plan Estratégico de Talento Humano se ejecuta de manera articulada con los demás instrumentos de planeación institucional y se ajusta a las disposiciones legales, reglamentarias y técnicas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás entidades competentes.

5. OBJETIVO

5.1. Objetivo general

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E. durante la vigencia 2026, mediante la implementación de estrategias integrales alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que contribuyan al desarrollo de servidores públicos competentes, comprometidos y orientados al servicio, garantizando la mejora continua, la humanización de la atención y el logro de los objetivos institucionales

5.2. Objetivos específicos

- Formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales del talento humano, de acuerdo con las necesidades identificadas y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la motivación de los servidores públicos y sus familias.

TRD. 321.26.95

- Fortalecer la gestión del desempeño laboral como herramienta estratégica para el desarrollo del talento humano, la mejora continua y la alineación con los objetivos institucionales.
- Implementar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, orientado a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción de entornos laborales seguros y saludables.
- Promover la planeación y previsión del talento humano, garantizando la provisión oportuna, transparente y meritocrática de los empleos, de acuerdo con las necesidades del servicio y la normatividad vigente.
- Fortalecer el subproceso de Docencia y Servicio mediante la gestión de convenios con instituciones de educación superior, contribuyendo al desarrollo académico, investigativo y a la gestión del conocimiento institucional.
- Implementar estrategias orientadas a la gestión del conocimiento, la transferencia de saberes y el relevo generacional, que permitan preservar la memoria institucional y fortalecer la sostenibilidad del talento humano.
- Promover la divulgación, apropiación y aplicación del Código de Integridad del Servidor Público, fortaleciendo una cultura organizacional basada en valores, transparencia y ética pública.
- Implementar acciones de desvinculación asistida que faciliten la preparación para el retiro laboral, mitiguen el impacto del cambio y reconozcan la trayectoria y aportes de los servidores públicos a la entidad.

6. PLANEACION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E. se desarrolla en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, como un proceso sistemático que permite orientar la toma de decisiones, priorizar acciones y articular los diferentes componentes del ciclo de vida del servidor público.

Esta planeación se fundamenta en el análisis de información confiable y actualizada, los resultados de los ejercicios de medición institucional (FURAG y Matriz GETH), la caracterización del talento humano y la identificación de brechas y oportunidades de mejora, permitiendo definir estrategias alineadas con las Rutas de Creación de Valor.

La Planeación Estratégica del Talento Humano se orienta bajo el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), garantizando que las acciones formuladas cuenten con responsables, metas,

TRD. 321.26.95

indicadores y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su impacto en el fortalecimiento institucional y la generación de valor público.

En este marco, el Hospital del Sarare E.S.E. reconoce al talento humano como el eje central para la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y humanización, y orienta su gestión hacia el desarrollo integral de las personas, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la sostenibilidad de la entidad.

6.1. Disposición de la Información

De conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la disponibilidad de información confiable, oportuna y actualizada constituye un insumo fundamental para la planeación y la toma de decisiones en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El Hospital del Sarare E.S.E. dispone de herramientas e instrumentos que permiten la administración, seguimiento y control de la información relacionada con el talento humano, garantizando su integridad, confidencialidad y trazabilidad, conforme a la normatividad vigente en materia de gestión documental y protección de datos.

Entre las principales fuentes de información se encuentran:

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- Matriz de planta de personal.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Historias laborales físicas y digitales.
- Instrumentos de evaluación del desempeño.
- Resultados del FURAG y de la Matriz GETH.
- Encuestas institucionales (clima laboral, bienestar, necesidades de capacitación).
- Registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

La gestión adecuada de esta información permite identificar tendencias, brechas y oportunidades de mejora, así como fortalecer la planeación del talento humano, el seguimiento a los procesos y la medición del impacto de las estrategias implementadas durante la vigencia 2026.

TRD. 321.26.95

6.2. Caracterización de los servidores

La caracterización del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E. permite identificar las condiciones demográficas, ocupacionales y contractuales de los servidores y colaboradores, constituyéndose en un insumo clave para la planeación estratégica, la previsión del recurso humano y la formulación de planes y programas institucionales.

Con corte al 31 de diciembre de 2025, la entidad presenta la siguiente caracterización:

Modalidad de vinculación	Número de servidores
Contrato prestación de servicios	399
Contrato a término fijo	713
Planta / Nombramiento	77
Convenios prácticas educativas	2
Total	1.191

Tabla 2 Modalidad de vinculación corte 31 de diciembre de 2025.

Género	Número de servidores
Femenino	887
Masculino	302
Total	1.189

Tabla 3 Tabla genero

Nivel del cargo	Número
Asistencial	519
Técnico	46
Profesional	609
Practicante	2
Asesor	3
Directivo	4

Tabla 4 Nivel jerárquico del cargo

Con base en esta información, el Grupo de Gestión del Talento Humano realiza el seguimiento permanente a la estructura de la planta de personal y a las diferentes modalidades de vinculación, garantizando la actualización de la Matriz de Planta de Personal y del Manual Específico de Funciones y

TRD. 321.26.95

Competencias Laborales, conforme a las necesidades del servicio y a los lineamientos normativos vigentes.

Esta caracterización permite orientar de manera estratégica las acciones relacionadas con la provisión del empleo, la capacitación, el bienestar, la gestión del desempeño, la previsión del recurso humano y la gestión del conocimiento institucional.

6.3. Resultados FURAG – Gestión Estratégica del Talento Humano

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Hospital del Sarare E.S.E. participa en la medición anual del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, instrumento que evalúa el nivel de avance y madurez de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, incluida la Dimensión de Talento Humano.

El FURAG consolida en un único mecanismo la evaluación de las políticas de gestión y desempeño institucional, permitiendo identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Los resultados obtenidos en la última medición oficial disponible constituyen la línea base diagnóstica para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026, y orientan la definición de acciones estratégicas enfocadas en:

- El fortalecimiento de la planeación del talento humano.
- La articulación de los planes y programas del ciclo de vida del servidor público.
- La mejora de los niveles de madurez de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- El avance en las Rutas de Creación de Valor definidas por la Función Pública.

Los resultados del FURAG se analizan de manera articulada con el Autodiagnóstico de la Matriz GETH, permitiendo priorizar las acciones del Plan de Acción 2026 y realizar el seguimiento a la evolución del proceso de talento humano en el marco del MIPG.

6.4. Resultados del Autodiagnóstico MIPG – Vigencia 2024

En desarrollo del proceso de autoevaluación institucional, el Hospital del Sarare E.S.E. realizó el Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG correspondiente a la vigencia

TRD. 321.26.95

2024, cuyos resultados se constituyen en la línea base para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026.

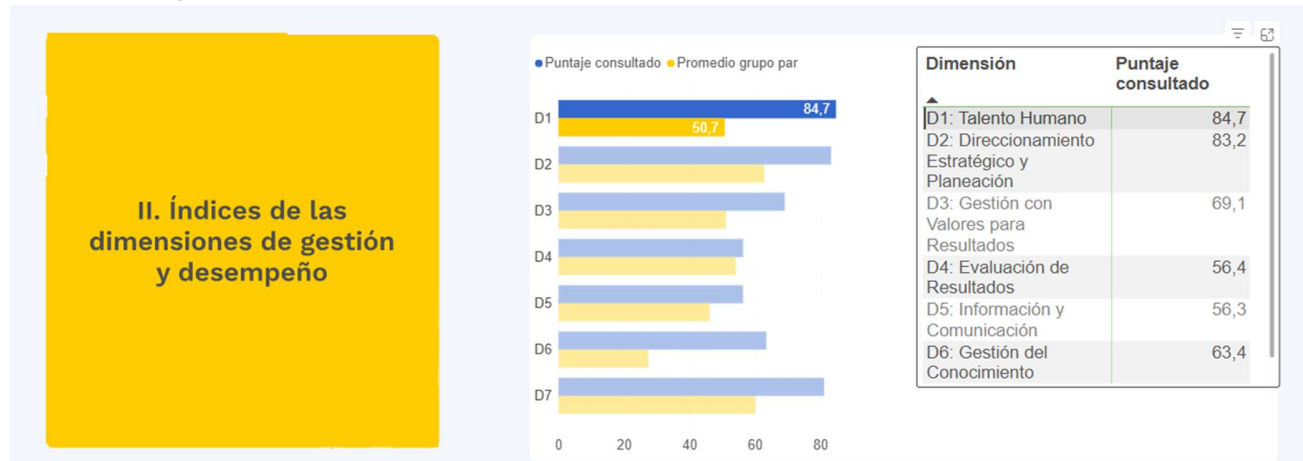


Imagen 1 Resultados por dimensión vigencia 2024

La Dimensión Talento Humano (84,7) presenta un nivel alto de madurez, superior al promedio del grupo par, lo que evidencia avances significativos en la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, particularmente en los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público.

Estos resultados permiten orientar el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 hacia el fortalecimiento de las acciones relacionadas con la evaluación del desempeño, el análisis de datos, la gestión del conocimiento y la cultura organizacional, en coherencia con las Rutas de Creación de Valor definidas por la Función Pública.

6.5. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH (2025)

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Hospital del Sarare E.S.E. realizó el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano mediante la aplicación de la Matriz GETH, herramienta que permite evaluar el nivel de madurez de la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a partir del análisis del ciclo de vida del servidor público y de las Rutas de Creación de Valor.

Este ejercicio de autodiagnóstico constituye un insumo fundamental para la planeación estratégica del talento humano, en la medida en que permite identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora, orientando la formulación de acciones estratégicas que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la generación de valor público.

TRD. 321.26.95

6.5.1. Resultados generales de la Matriz GETH

Como resultado del diligenciamiento de la Matriz GETH, el Hospital del Sarare E.S.E. obtuvo un puntaje global de **85,3**, lo que ubica la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en un nivel alto de madurez, evidenciando un avance significativo en la implementación de los lineamientos definidos por la Función Pública.

Este resultado refleja una gestión consolidada del talento humano, con procesos estructurados, articulados a la planeación institucional y orientados al fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público, sin perjuicio de identificar oportunidades de mejora que permitan sostener y escalar los niveles de desempeño alcanzados.



Imagen 2 Calificación global Política de GETH 2025

6.5.2. Calificación por componentes del ciclo de vida del servidor público

El análisis por componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano evidencia el siguiente comportamiento:

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.26.95

2. Calificación por componentes:

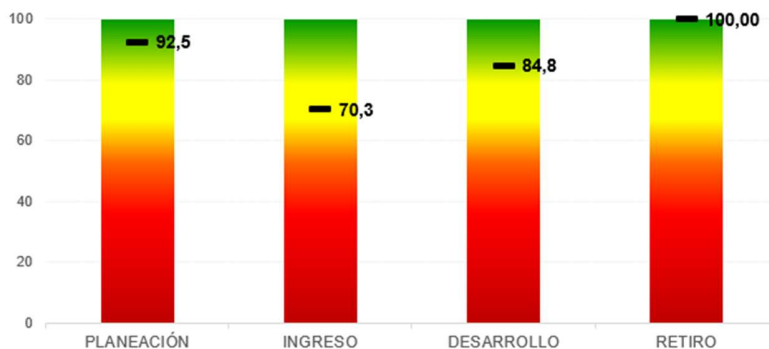


Imagen 3 Calificación por componentes

Análisis por componente

- **Planeación (92,5):** Evidencia un nivel de madurez muy alto, reflejando una adecuada articulación entre la planeación del talento humano, la planeación estratégica institucional y los instrumentos del MIPG.
- **Ingreso (70,3):** Presenta un nivel de madurez medio, identificándose oportunidades de mejora relacionadas con la planeación del empleo, la provisión oportuna de vacantes, la meritocracia y el fortalecimiento de los procesos de inducción y gestión de la información.
- **Desarrollo (84,8):** Refleja un nivel alto de madurez, asociado a la implementación de acciones de capacitación, bienestar, incentivos, gestión del desempeño y seguridad y salud en el trabajo.
- **Retiro (100,0):** Evidencia un nivel de madurez óptimo, destacándose la implementación de estrategias de desvinculación asistida, reconocimiento y acompañamiento al servidor público en la finalización de su ciclo laboral.

Estos resultados permiten focalizar las acciones estratégicas del Plan de Talento Humano 2026, priorizando el fortalecimiento del **componente de Ingreso**, sin descuidar la consolidación de los avances logrados en Planeación, Desarrollo y Retiro.

6.5.3. Resultados por Rutas de Creación de Valor

De manera complementaria, la Matriz GETH evaluó las Rutas de Creación de Valor, cuyos resultados se presentan a continuación:

TRD. 321.26.95

Tabla 5 Rutas de Creación de Valor 2025

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
	- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	95
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.26.95

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81
--	--	------------------

6.5.4. Análisis integral y orientación estratégica

En términos generales, el Hospital del Sarare E.S.E. presenta un alto nivel de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano, con resultados sobresalientes en Planeación, Desarrollo y Retiro, y avances importantes en las Rutas de la Felicidad y el Crecimiento.

No obstante, el Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026 prioriza acciones orientadas a:

- Fortalecer el **componente de Ingreso**, especialmente en provisión del empleo, inducción y gestión de la información.
- Consolidar la **cultura del servicio y la humanización de la atención**.
- Fortalecer el **uso estratégico de la información y el análisis de datos**.
- Sostener y mejorar los niveles de madurez alcanzados en bienestar, liderazgo y calidad.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E. se desarrolla con base en el ciclo de vida del servidor público: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

La formulación del presente plan integra los resultados del Autodiagnóstico MIPG, la Matriz GETH y el FURAG, permitiendo orientar las acciones estratégicas hacia el fortalecimiento de los componentes con menor nivel de madurez, sin descuidar la sostenibilidad de los avances alcanzados en los demás componentes.

7.1. Ingreso

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.26.95

El componente de Ingreso comprende las acciones orientadas a la planeación del empleo, la provisión de vacantes, la vinculación del talento humano, la inducción institucional y la gestión de la información, garantizando procesos transparentes, meritocráticos y alineados con las necesidades del servicio.

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico GETH, este componente obtuvo un puntaje de 70,3, lo que evidencia un nivel de madurez medio y la necesidad de fortalecer la planeación, estandarización y seguimiento de los procesos asociados al ingreso del talento humano durante la vigencia 2026.

7.1.1. Vinculación

El Hospital del Sarare E.S.E. adelanta los procesos de vinculación del talento humano conforme a la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y las disposiciones reglamentarias vigentes, garantizando los principios de mérito, igualdad, transparencia y publicidad.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realiza mediante concurso público de méritos, el uso de listas de elegibles vigentes y las disposiciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Los empleos de libre nombramiento y remoción se proveen mediante nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Para los empleos temporales y demás modalidades contractuales permitidas, la entidad realiza estudios de conveniencia y oportunidad que permiten identificar la necesidad del servicio, verificar el cumplimiento de requisitos, la experiencia y las competencias requeridas, garantizando la incorporación de personal idóneo y alineado con los objetivos institucionales.

7.1.2. Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes del Hospital del Sarare E.S.E. tiene como objetivo identificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos vacantes, permitiendo la planeación oportuna de la provisión del empleo y la continuidad en la prestación del servicio.

El plan se elabora y actualiza anualmente, garantizando:

- La identificación de vacantes definitivas y temporales.
- La provisión prioritaria mediante encargo a servidores de carrera administrativa, conforme a la normatividad vigente.

TRD. 321.26.95

- La provisión mediante nombramiento provisional cuando no exista personal de carrera susceptible de encargo.
- El reporte oportuno de vacantes a la Comisión Nacional del Servicio Civil para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del sistema SIMO.

7.1.3. Gestión de información

En concordancia con los lineamientos del MIPG y con el fin de fortalecer el componente de Ingreso, el Hospital del Sarare E.S.E. implementa estrategias para garantizar la **gestión adecuada, oportuna y confiable de la información** asociada al talento humano.

Para ello, se dispone de herramientas e instrumentos que permiten:

- La actualización permanente de la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- El control y custodia de las historias laborales en medios físicos y digitales.
- El seguimiento a las novedades de personal y situaciones administrativas.
- La articulación de la información del ingreso con la planeación del talento humano y la previsión del recurso humano.

El fortalecimiento de la gestión de la información permitirá mejorar la toma de decisiones, reducir riesgos operativos y avanzar en la Ruta del Análisis de Datos del GETH.

7.1.4. Programa de inducción

El Programa de Inducción tiene como objetivo facilitar la integración del personal que ingresa a la entidad, promoviendo el conocimiento de la plataforma estratégica, la cultura organizacional, los valores del servicio público y los principales procesos institucionales.

La inducción institucional se desarrolla de manera estructurada y contempla:

- Socialización de la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la entidad.
- Introducción al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Socialización del Código de Integridad del Servidor Público.
- Inducción específica al cargo y al proceso al cual se vincula el servidor.

TRD. 321.26.95

El fortalecimiento del Programa de Inducción constituye una acción prioritaria para mejorar el desempeño del componente de Ingreso y garantizar una adecuada adaptación del talento humano a la entidad.

7.1.5. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar la mejora continua del componente de Ingreso, el Hospital del Sarare E.S.E. realiza seguimiento y evaluación permanente a los procesos de vinculación, provisión del empleo, inducción y gestión de la información.

Entre las principales acciones de seguimiento se encuentran:

- Verificación de la actualización de la información en el SIGEP.
- Seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes.
- Evaluación del Programa de Inducción mediante instrumentos de retroalimentación.
- Análisis de indicadores relacionados con tiempos de provisión, cobertura de vacantes y cumplimiento de requisitos.

Los resultados del seguimiento permitirán identificar oportunidades de mejora y definir acciones correctivas y preventivas que fortalezcan la gestión del talento humano durante la vigencia 2026.

7.2. Desarrollo

El componente de Desarrollo comprende las acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias, el desempeño, el bienestar, la integridad y la calidad de vida laboral del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E., con el propósito de consolidar servidores públicos competentes, comprometidos y alineados con los objetivos institucionales.

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico GETH, este componente obtuvo un puntaje de 84,8, lo que refleja un alto nivel de madurez, evidenciando avances significativos en la implementación de estrategias relacionadas con la capacitación, el bienestar, la gestión del desempeño, los incentivos y la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, se identifican oportunidades de mejora orientadas a la articulación de estos instrumentos con la gestión del conocimiento, la evaluación de resultados y la cultura del servicio.

7.2.1. Programa de reinducción

El Programa de Reinducción tiene como objetivo fortalecer la apropiación de la cultura organizacional, actualizar conocimientos institucionales y socializar los cambios normativos, estratégicos y operativos

TRD. 321.26.95

que se presenten en la entidad, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

La reinducción se realizará de manera periódica y estará dirigida a todos los servidores públicos, mediante:

- Jornadas presenciales o virtuales.
- Material pedagógico y audiovisual.
- Socialización de cambios estratégicos, normativos y organizacionales.
- Refuerzo del Código de Integridad y los valores del servicio público.

7.2.2. Gestión del desempeño

La gestión del desempeño constituye una herramienta estratégica para orientar el desarrollo del talento humano, mejorar los resultados institucionales y fortalecer la cultura de la mejora continua.

El Hospital del Sarare E.S.E. realiza la evaluación del desempeño laboral conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la normatividad vigente, garantizando:

- La concertación de compromisos laborales.
- La evaluación periódica del desempeño.
- La formulación y seguimiento de planes de mejoramiento individual.
- La articulación de los resultados del desempeño con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar.

Así mismo, se fortalecerá el uso de indicadores asociados al desempeño, tales como rotación de personal, ausentismo, movilidad y cumplimiento de compromisos, como insumos para la toma de decisiones.

7.2.3. Manual de funciones

El Hospital del Sarare E.S.E. cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el cual constituye un instrumento fundamental para la organización de la planta de personal, la provisión del empleo, la evaluación del desempeño y el desarrollo del talento humano.

Durante la vigencia 2026, se garantizará la actualización, divulgación y aplicación del manual, conforme a las necesidades del servicio y los cambios normativos, asegurando la alineación de los perfiles, funciones y competencias con los objetivos estratégicos institucionales.

TRD. 321.26.95

7.2.4. Plan de capacitaciones

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y transversales del talento humano, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, la calidad del servicio y la sostenibilidad institucional.

El plan se formula en coherencia con el **Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente**, los resultados del diagnóstico de necesidades, los hallazgos de auditoría y los resultados de la evaluación del desempeño, priorizando acciones que impacten las Rutas de Creación de Valor del GETH.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2025 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Figura 1 Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026.

Estas actividades se plantean bajo los lineamientos exigidos por MIPG para facilitar la gestión y el logro de los objetivos, los lineamientos de las necesidades de capacitación de cada servicio en la institución y de la Resolución N° 3100 de 2019, y demás normatividades que rigen para cada proceso.

TRD. 321.26.95

7.2.4.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza a partir de:

- Solicitudes de los líderes de proceso.
- Resultados de la evaluación del desempeño.
- Resultados de auditorías internas y externas.
- Encuestas institucionales.
- Requerimientos normativos y técnicos de los servicios.

Este diagnóstico permite priorizar temáticas estratégicas y definir un plan de capacitación pertinente y alineado con las necesidades institucionales.

7.2.4.2. Beneficiarios

Los programas de capacitación estarán dirigidos a:

- Servidores públicos de carrera administrativa.
- Empleados de libre nombramiento y remoción.
- Empleados provisionales y temporales.
- Contratistas, cuando aplique conforme a la normatividad vigente.

7.2.4.3. Facilitadores

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de:

- Convenios y alianzas con entidades públicas y privadas.
- Instituciones de educación superior.
- Organismos de formación como el SENA, la ESAP y el DAFP.
- Talento interno de la entidad, para formación específica y transferencia de conocimiento.

7.2.4.4. Estrategia o método de capacitación

La estrategia de capacitación será internas y externas para alcanzar el cubrimiento de las metas institucionales a través de actividades que generan conocimiento, desarrollan habilidades, destrezas y permiten el cambio de actitudes de todos los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E que participan activamente en las capacitaciones programadas.

TRD. 321.26.95

INTERNAS	EXTERNAS
Cursos: (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).	Cursos: (transmitir conocimientos específicos a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).
Investigaciones: (transmitir los conocimientos de las diferentes investigaciones realizadas por diferentes dependencias del Hospital del Sarare E.S.E).	Seminarios: (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).
Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)	Talleres: (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.
	Diplomados: (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad.
	Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)

Tabla 6 Estrategia de Capacitación

7.2.5. Plan de bienestar social

El Plan de Bienestar Social tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la motivación del talento humano, mediante el desarrollo de actividades orientadas al bienestar integral.

Las acciones de bienestar se estructuran en coherencia con los resultados del diagnóstico institucional y las Rutas de Creación de Valor, priorizando ejes como:

- Equilibrio Psicosocial.

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.26.95

- Salud mental
- Diversidad e inclusión
- Transformación digital
- Identidad y vocación por el servicio público

7.2.6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

El Hospital del Sarare E.S.E. implementa y mantiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, orientado a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

7.2.7. Plan de incentivos

Tiene como objetivo incentivar el espíritu de compromiso entre los trabajadores y la institución. Los estímulos económicos van dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento de la Función Pública, de la siguiente manera:

TEMATICA	TIPO DE INCENTIVO	BENEFICIO	ANEXOS
EDUCATIVO	Auxilio educativo – Primaria	Hijo del funcionario	Certificación del centro educativo
	Auxilio educativo – Secundaria	Hijo del funcionario	Certificación del centro educativo
	Auxilio educativo – Educación superior (técnica, tecnológica, profesional)	Funcionario o su hijo	Certificación de estudios
SALUD	Auxilio para gafas	Funcionario	Fórmula médica.
	Auxilio de maternidad	Funcionario	Documento de soporte.
	Auxilio funerario	Funcionario	Acta de defunción de primer grado de consanguinidad.
BIENESTAR	Bono navideño	Funcionario	N/A
RECONOCIMIENTO	Jubilación	Funcionario	Acto de desvinculación y certificación del fondo pensional.

Tabla 7 Plan de Incentivos

TRD. 321.26.95

7.2.8. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite anticipar las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano, garantizando la disponibilidad del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional.

7.2.9. Docencia y servicio

El subproceso de Docencia y Servicio gestiona los convenios con instituciones educativas, garantizando la adecuada recepción, acompañamiento y evaluación de estudiantes en prácticas, pasantías e internados, contribuyendo a la formación académica y la gestión del conocimiento institucional.

7.2.10. Código de integridad

El Hospital del Sarare E.S.E. promueve la divulgación, apropiación y aplicación del Código de Integridad del Servidor Público, fortaleciendo una cultura organizacional basada en valores, ética pública y transparencia.

7.3. Retiro

El componente de **Retiro** comprende las acciones orientadas a la finalización del ciclo de vida laboral del servidor público, garantizando un proceso planificado, humanizado y respetuoso, que reconozca la trayectoria, los aportes y la experiencia acumulada durante el tiempo de servicio en la entidad.

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico GETH, este componente obtuvo un puntaje de **100,0**, evidenciando un **nivel óptimo de madurez**, reflejo de la implementación de prácticas institucionales orientadas a la desvinculación asistida, el acompañamiento integral y el reconocimiento al servidor público.

El Hospital del Sarare E.S.E. desarrolla el proceso de retiro considerando los siguientes enfoques:

- Preparación para el cambio de etapa laboral.
- Acompañamiento psicosocial.
- Reconocimiento institucional.
- Transferencia de conocimiento y memoria organizacional.

7.3.1. Estrategias de retiro

Las estrategias de retiro incluyen, entre otras:

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.26.95

- Jornadas de orientación y preparación para el retiro laboral.
- Acompañamiento psicológico y social, según aplique.
- Reconocimiento institucional a los años de servicio y aportes realizados.
- Identificación y transferencia de conocimientos críticos a los equipos de trabajo, como parte de la gestión del conocimiento y el relevo generacional.

Estas acciones permiten mitigar el impacto emocional del retiro, fortalecer el sentido de reconocimiento institucional y garantizar la continuidad del conocimiento en la entidad.

8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Con base en los resultados del **Autodiagnóstico MIPG**, la **Matriz GETH** y el **FURAG**, el Hospital del Sarare E.S.E. formuló el **Plan de Acción de la Gestión Estratégica del Talento Humano**, orientado a cerrar las brechas identificadas, fortalecer los componentes con menor nivel de madurez y consolidar los avances alcanzados.

El Plan de Acción se estructura en coherencia con las Rutas de Creación de Valor y prioriza las acciones relacionadas con:

- El fortalecimiento del componente de Ingreso.
- La cultura del servicio al ciudadano y la humanización de la atención.
- La evaluación de resultados y el seguimiento a indicadores.
- El uso estratégico de la información y el análisis de datos.

8.1. Priorización Estratégica

De acuerdo con el diagnóstico, se priorizan las siguientes Rutas y componentes:

- **Ruta del Servicio**
- **Ruta de la Calidad**
- **Ruta del Análisis de Datos**
- **Componente de Ingreso**

Estas prioridades orientan la definición de metas, acciones, indicadores y responsables para la vigencia 2026.

TRD. 321.26.95

8.2. Plan de acción

A continuación, se presenta el Plan de Acción de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual será objeto de seguimiento periódico:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Componente más bajo	Categorías más bajas	Meta	Ruta de creación de valor	Acciones (máximo 5)	Plazo (fecha límite de implementación)	Indicador	Seguimiento / Evaluación
DESARROLLO	Contratistas	Fortalecer el desarrollo, bienestar y alineación institucional de los contratistas, garantizando su aporte efectivo a los objetivos estratégicos.	Ruta de la Felicidad / Ruta del Crecimiento	1. Diseñar e implementar estrategia de inducción y reintroducción institucional para contratistas. 2. Incluir a los contratistas en actividades de bienestar y salario emocional. 3. Implementar espacios de sensibilización sobre valores, cultura organizacional y humanización. 4. Fortalecer la comunicación institucional dirigida a contratistas. 5. Realizar seguimiento	31/12/2026	% de contratistas que participan en estrategias de desarrollo y bienestar.	Informes semestrales de ejecución y resultados de encuestas de satisfacción

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó



TRD. 321.26.95

				periódico a la satisfacción y condiciones de los contratistas.			
INGRESO	Diversidad e Inclusión	Promover procesos de ingreso inclusivos, equitativos y libres de discriminación, fortaleciendo la diversidad institucional.	Ruta del Servicio / Ruta de la Calidad	1. Actualizar lineamientos institucionales incorporando el enfoque de diversidad e inclusión. 2. Sensibilizar al personal involucrado en procesos de ingreso sobre diversidad, inclusión y enfoque diferencial. 3. Incorporar criterios de inclusión en convocatorias y procesos de selección. 4. Realizar seguimiento a la aplicación del enfoque de diversidad en el ingreso. 5. Articular acciones con el programa de bienestar e integridad institucional.	31/12/2026	% de procesos de ingreso con enfoque de diversidad e inclusión aplicado	Informes de verificación de procesos de selección y actas de capacitación



TRD. 321.26.95

DESARROLLO	Gestión del desempeño - desarrollo	Fortalecer la gestión del desempeño como herramienta de desarrollo, mejora continua y alineación estratégica del talento humano.	Ruta del Crecimiento / Ruta de la Calidad	1. Fortalecer la articulación entre evaluación del desempeño y planes de mejoramiento individual. 2. Capacitar a líderes en retroalimentación efectiva y desarrollo del talento. 3. Incorporar resultados del desempeño en la formulación del Plan Institucional de Capacitación. 4. Realizar seguimiento periódico a compromisos de mejora derivados de la evaluación. 5. Socializar buenas prácticas de gestión del desempeño.	31/12/2026	% de servidores con planes de mejoramiento formulados y en seguimiento	Reportes de evaluación del desempeño y actas de seguimiento



TRD. 321.26.95

INGRESO	Provisión del empleo	Garantizar la provisión oportuna y transparente del empleo, alineada a las necesidades institucionales y al mérito.	Ruta de la Calidad / Ruta del Análisis de Datos	1. Actualizar el diagnóstico de vacantes y necesidades de provisión del empleo. 2. Fortalecer la planeación del talento humano con enfoque prospectivo. 3. Optimizar los tiempos de los procesos de provisión del empleo. 4. Implementar seguimiento a indicadores de provisión y vacancia. 5. Articular la provisión del empleo con el análisis de carga laboral y capacidad instalada.	31/12/2026	Tiempo promedio de provisión del empleo	Informes trimestrales de provisión y análisis de vacantes
INGRESO	Meritocracia	Fortalecer la meritocracia en los procesos de ingreso, garantizando transparencia, equidad y selección	Ruta de la Calidad / Ruta del Servicio	1. Fortalecer la aplicación de criterios meritocráticos en los procesos de selección. 2. Capacitar a los responsables del proceso en	31/12/2026	% de procesos de selección realizados bajo criterios meritocráticos	Informes de auditoría interna y seguimiento a procesos de selección

TRD. 321.26.95

		basada en competencias.	evaluación por competencias.			
			3. Documentar y estandarizar los procedimientos de selección.			
			4. Implementar controles para garantizar la transparencia del proceso.			
			5. Evaluar periódicamente la efectividad de los mecanismos de selección.			

Tabla 8 Plan de acción

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Subgerencia de Talento Humano realizará el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de manera periódica, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones, metas e indicadores establecidos para la vigencia 2026.

El seguimiento se realizará mediante:

- Evaluaciones semestrales de avance del plan.
- Seguimiento a indicadores definidos en el Plan de Acción.
- Análisis de resultados del FURAG y la Matriz GETH.
- Reportes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Los resultados del seguimiento permitirán la formulación de acciones de mejora continua y la toma de decisiones oportunas.

10. PRESUPUESTO

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Aprobó

TRD. 321.26.95

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone del rubro presupuestal 2.1.2.02.02.008-831 servicios de consultoría en administración, servicios de gestión y servicios de tecnología de la información por valor de **\$456.222.738.**

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone del rubro presupuestal servicio de consultoría en administración, servicios de gestión y servicios de tecnología de la información 2.1.2.02.02.008-831 en un valor **\$112.131.689.**

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone para estímulos del rubro auxilios, estímulos, bonos planta 2.1.1.01.03.020-1 en un valor \$36.545.850 y del rubro auxilios, estímulos, bonos planta 2.4.1.01.03.020-1 en un valor de \$60.085.850. Para un total del presupuesto de **\$96.631.700.**

11. CONTROL DE CAMBIOS.

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	26/02/2019	Creación del Documento
01	26/01/2021	Actualización del Documento
02	11/01/2024	Actualización del documento
03	24/01/2025	Actualización del documento. Ajustes por resultados FURAG y MATRIZ GETH
04	28/01/2026	Actualización del documento para la vigencia 2026, incorporando resultados del Autodiagnóstico MIPG, Matriz GETH y ajustes normativos vigentes.

12. CONTROL DE ELABORACIÓN

Elaboró	Hasslye Xilene Carmona Molina / Profesional Apoyo Talento Humano	Firma X FIRMADO ORIGINAL
Aprobó	Abner Hernández Ramírez / Subgerente de Talento Humano	Firma X FIRMADO ORIGINAL