

RESOLUCIÓN No. 10.39.039 DE 2026
(Enero 20)

Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2026.

EL GERENTE DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el Sanatorio de Agua de Dios, es una Empresa Social del Estado, de naturaleza pública, descentralizada del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, cuyo objeto es prestar el servicio de salud a los enfermos de Hansen en todo el territorio Nacional, y a la comunidad en general.

Que es obligación de las entidades públicas implementar los planes definidos en el Decreto 612 de 2018, debe considerarse dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, frente al cual el Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", dispone lo siguiente: "Artículo 2.2.22.3.4 Ámbito de Aplicación. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Que el Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, menciona en el artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los que se encuentra el plan estratégico de talento humano.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano determina los mecanismos e instrumentos para la planeación, formulación, ejecución y evaluación de la gestión del recurso humano. Su base se sustenta en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como el marco de referencia para la caracterización de procesos desde un enfoque sistémico.

Que, de acuerdo con lo anterior, las entidades deben integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, al iniciar cada vigencia a más tardar el 31 de enero de cada año.

En mérito de lo expuesto,

RESOLUCIÓN No. 10.39.039 DE 2026
(Enero 20)

Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2026.

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Adoptar el PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO para la vigencia de 2026, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO 2º. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 3º. Enviar copia del presente acto administrativo a la oficina de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para los fines pertinentes.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Agua de Dios, a los veinte (20) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).



ANTONIO RUIZ FLOREZ
GERENTE

Proyectó: Diana Alejandra Cortes Garzón_Coordinador GIT de Talento Humano
Revisó: Luis Jerónimo Pérez Pérez – Asesor Jurídico

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 1 de 30	

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ELABORADO POR:

DIANA ALEJANDRA CORTES GARZON

COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO

SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

MACROPROCESO ESTRATEGICO

PROCESO TALENTO HUMANO

2026

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 2 de 30	

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN.....	4
2 OBJETIVO.....	5
3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4 ALCANCE.....	6
5 ENFOQUE DIFERENCIAL.....	6
6 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	7
6.1 IDENTIFICACIÓN DE LA E.S.E.....	7
6.2 ORGANIGRAMA	7
6.3 MISION.....	9
6.4 VISION	9
6.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA E.S.E.	9
6.6 VALORES CORPORATIVOS – CODIGO DE INTEGRIDAD	10
7 MAPA DE PROCESOS	11
8 MARCO NORMATIVO.....	12
9 DEFINICIONES	15
10 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	17
10.1 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL SANATORIO DE AGUA DE DIOS VIGENCIA 2024	18
10.2 RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO MATRIZ GETH 2025.	22
10.3 DIAGNÓSTICO DE ACTIVIDADE DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.	25

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 3 de 30			

10.4	DIAGNÓSTICO DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	25
10.5	DIAGNÓSTICO DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)	25
11	ESTRATEGIAS Y LINEAMIENTOS	25
12	ACCIONES PARA IMPLEMENTAR.....	27
12.1	RESPONSABLES.....	27
13	CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
14	ANEXOS	28
15	REFERENCIAS.....	29
16	APROBACIÓN	30
17	CONTROL DE CAMBIOS	30

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 4 de 30	

1 INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano establece la línea estratégica de la entidad, lo que implica definir la secuencia de acciones, el tiempo y los recursos necesarios para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E. Todo esto está enfocado en cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La gestión de talento humano se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes, y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E., estableciendo una cultura basada en crecimiento, oportunidad y desempeño, durante el proceso de ingreso, desarrollo y retiro, teniendo en cuenta las fases de diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control y análisis de resultados.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Este decreto definió que el nuevo Sistema de Gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo, junto con el Sistema de Control Interno.

El MIPG considera al talento humano como el activo más importante de las entidades y, por lo tanto, lo reconoce como un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados con calidad y oportunidad.

Por lo tanto, el presente documento tiene como objetivo armonizar su formulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para la vigencia 2026, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 5 de 30	

- Plan de bienestar social e incentivos.
- Plan de previsión de Talento humano.
- Plan institucional de capacitación.
- Plan estratégico de Talento Humano.
- Plan anual de vacantes.
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

2 OBJETIVO

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios a los usuarios.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la mejora de la cultura organizacional, mediante el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer la gestión y relaciones de servicios basadas en integridad, legalidad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Garantizar estrategias de seguridad y salud en el trabajo, bajo el enfoque de prevención del riesgo y promoción de estilos de vida saludable.
- Promover el ciclo de vida laboral del servidor público mediante programas de capacitación, bienestar, inducción, reinducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, conforme a las necesidades identificadas, con el objeto de fortalecer sus competencias y habilidades.
- Verificar y evaluar el desempeño del talento humano, garantizando la prestación de servicios de salud seguros y humanizados para los pacientes y sus familias.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 6 de 30	

- Desarrollar los planes de talento humano conforme al Decreto 612 de 2018, para la presente vigencia.

4 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E abarca al personal desde su vinculación, durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad, por medio de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su bienestar.

5 ENFOQUE DIFERENCIAL

El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E, se acoge a los lineamientos normativos del Plan de Atención Integral en Salud, con el desarrollo de estrategias de enfoque de género y enfoque diferencial a la población que demande los servicios de salud ofertados, para la población que se identifique en situación de vulnerabilidad: víctimas del conflicto armado, grupos étnicos, población en situación de discapacidad; personas de talla baja; habitantes de calle; población dispersa; según el curso de vida (gestantes y adulto mayor) de conformidad con la Política de atención diferencial definida por la entidad. “Para esto los colaboradores deberán respetar las diferencias socio culturales; identidades de género y orientación sexual; identificarán las condiciones especiales de la población, darán cumplimiento a las estrategias para atender condiciones especiales aplicables, la Alta Dirección brindará capacitación al talento humano sobre enfoque diferencial y las estrategias adoptadas, contará con los recursos necesarios para implementar las estrategias definidas, realizará seguimiento a la implementación de las mismas, evaluará la efectividad de la implementación y formulará los planes de mejora a que haya lugar, cuando se identifiquen desviaciones en su cumplimiento.

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 7 de 30	

6 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

6.1 IDENTIFICACIÓN DE LA E.S.E.

REGISTRO ACTUAL - PRESTADORES

Si conoce algún dato dígtelo para hacer más específica la consulta, de lo contrario de clic en [Buscar](#) para ver todos los registros.

Formulario que permite la **CONSULTA** en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud - REPS.

PRESTADORES	SEDES	SERVICIOS	CAPACIDAD	MEDIDAS DE SEGURIDAD	SANCIONES
Nit: NI Cédula ciudadanía: CC NI 890680014 - 9 Cédula extranjería: CE Naturaleza Jurídica Pública Prestadores acreditados en salud					
DATOS GENERALES DEL PRESTADOR					
Departamento Cundinamarca Municipio AGUA DE DIOS Código de Prestador 2500100094 - 01 Nombre del Prestador SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. Clase de Prestador Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS Empresa Social del Estado SI Dirección KR 11 No. 21-108 Teléfono(s) 8342677-8345000 Fax 8342177 Correo Electrónico gerencia@sanatorioaguadedios.gov.co Razón Social SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. Representante Legal ANTONIO RUIZ FLOREZ Nivel Atención Prestador 1 Carácter Territorial NACIONAL Fecha de Inscripción 20061120 Fecha de Vencimiento 20250831					
Información de la base de datos de las Entidades Departamentales y Distritales de Salud, en la cual se efectúa el registro de los Prestadores de Servicios de Salud con fecha de corte: miércoles 22 de enero de 2025 (7:45 a.m.)					

Fuente: https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/consultas/habilitados_reps.aspx?pageTitle=Registro+Actual&pageHlp=

6.2 ORGANIGRAMA

Resolución No. 10.39.234 de 2021

De acuerdo DECRETO 3040 DE 1997, en su artículo 25 establece: La Entidad se organizará a partir de una estructura básica que incluye tres áreas así:

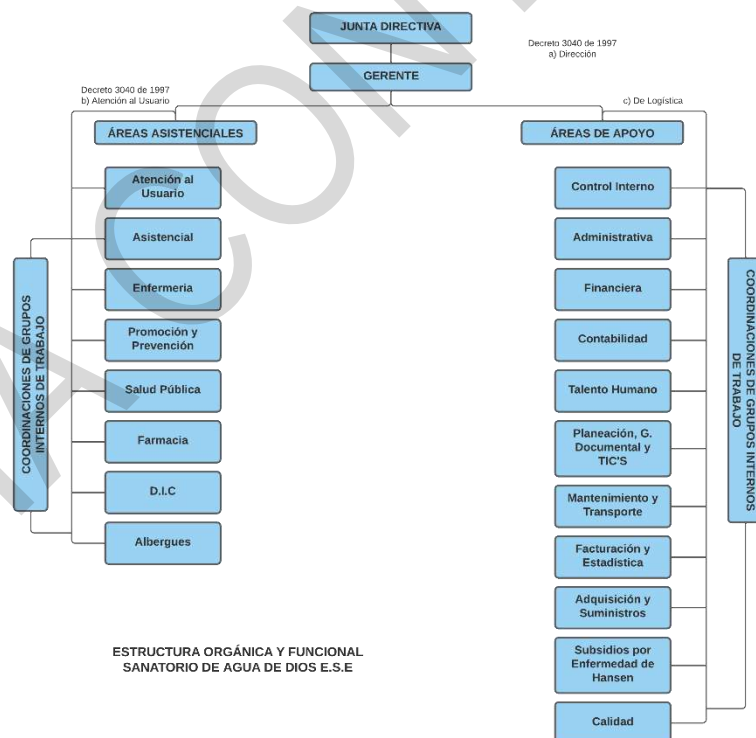
Dirección. Conformada por la Junta Directiva y el Gerente, tiene a su cargo mantener la unidad de objetivos e intereses de la Empresa en torno a la misión y objetivos institucionales, identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios; determinar los mercados, atender y definir la estrategia del servicio, asignar recursos, adoptar normas de eficiencia y calidad controlando suplicación en la gestión institucional sin perjuicio de las demás funciones de dirección que exija el normal desenvolvimiento de la entidad

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 8 de 30	

Atención al usuario. Es el conjunto de unidades orgánico-funcionales encargadas de todo el proceso de producción y prestación de servicio de salud con sus respectivos procedimientos y actividades, incluyendo la atención administrativa demandada por el usuario, comprende la definición de políticas institucionales de atención en tipo de recursos necesarios para el efecto, las formas y características de la atención, la dirección y prestación de servicios.

De logística. Comprende las unidades funcionales encargadas de ejecutar en coordinación con las demás áreas, los procesos de planeación, adquisición, manejo, utilización y control de talentos o recursos humanos, financieros, físicos y de información necesarios para alcanzar y desarrollar los objetivos de la organización y realizar el mantenimiento de la planta física y su dotación.



Fuente: <https://www.sanatorioaguadedios.gov.co/la-entidad/organigrama>

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 9 de 30	

6.3 MISION

El Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado, es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional, que presta atención integral al paciente Hansen y brinda servicios de salud de baja complejidad, con calidad, humanización, seguridad del paciente y sostenibilidad, contribuyendo la gestión del conocimiento, enfocado en la asistencia especial en Hansen, la preservación de la memoria histórica de la enfermedad y la atención primaria en salud, identificando e interviniendo las comorbilidades asociadas en la población atendida y caracterizada, para disminuir la incidencia de la enfermedad, promoviendo el fortalecimiento y mantenimiento de hábitos y estilos de vida saludables para el individuo, la familia y la comunidad.

6.4 VISION

Para el 2031 el Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado será una entidad con estándares superiores de calidad en salud reconocida por los pacientes con enfermedad de Hansen, habitantes del territorio nacional y los actores del sistema de salud, por ser líder en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de la enfermedad de Hansen, que gestiona el conocimiento científico y se compromete con la humanización, autocontrol, calidad y seguridad en la atención de servicios de salud basado en atención primaria con énfasis en los pacientes de los programas de Hansen.

6.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA E.S.E.

- Mejorar el Sistema integrado de Gestión en la entidad mediante el fortalecimiento del talento humano, el ambiente físico, la tecnología e información a través de la articulación con el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud -SOGCS con el fin de responder a las necesidades y expectativas del individuo, familia y comunidad mediante atención segura y humanizada.
- Fortalecer el programa Hansen brindando atención integral al paciente y sus convivientes a través de la asistencia, capacitación y vigilancia epidemiológica,

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 10 de 30	

para contribuir al diagnóstico temprano de la enfermedad, tratamiento y rehabilitación.

- Gestionar los recursos financieros en forma eficiente, mediante una adecuada planificación y ejecución de los mismos, contribuyendo al cumplimiento de las metas y políticas financieras y económicas del gobierno nacional.
- Generar cultura de AUTOCONTROL, para lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada, eficiente y eficaz de la entidad, incluyendo adhesión a las políticas de administración, la gestión del riesgo, la salvaguarda de activos, la prevención y detección de fraude y error.
- Fortalecer el talento humano para lograr el desarrollo pleno de sus competencias, con vocación de servicio, motivación y compromiso.
- Implementar el modelo de Atención primaria en salud con asistencia del equipo interdisciplinario, que permita identificar las necesidades de la población vulnerable desde la promoción de la salud y prevención de la enfermedad para garantizar la cobertura de la población.

6.6 VALORES CORPORATIVOS – CODIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud,' Y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, raza, credo, orientación sexual, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y. resolver las necesidades de las personas con-las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 11 de 30	

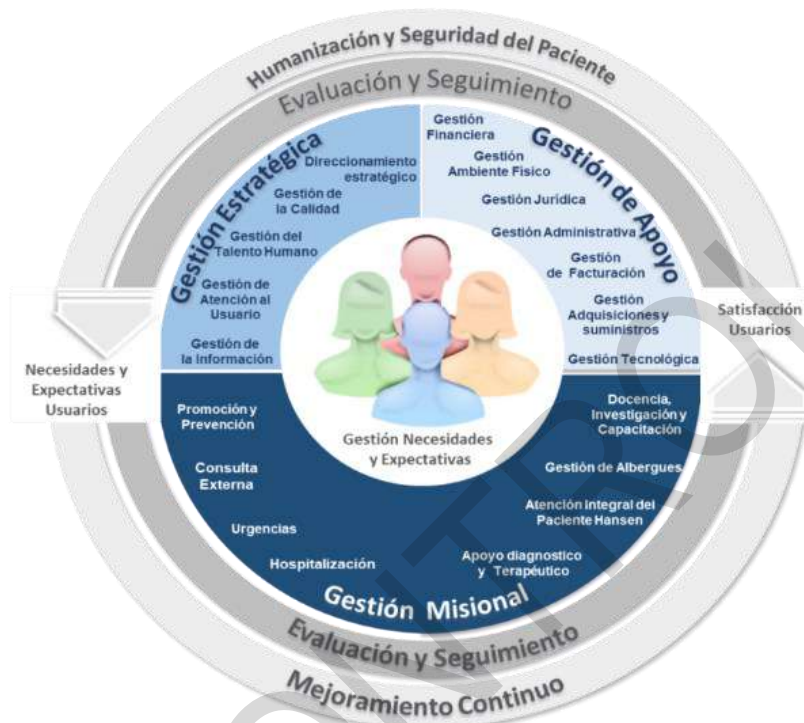
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Empatía:** Reconozco que laboro con personas. y por las personas, entiendo que hay circunstancias que explican sus actitudes y comportamientos y me pongo en el lugar del otro, para lograr comprender, ayudar, apoyar y motivar a los demás.

Política para la Gestión de Integridad: El Sanatorio de Agua de Dios ES:E manifiesta su clara disposición a autorregularse para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución," las demás normas vigentes. El Código de Integridad - Valores del Servicio Público y el Código de buen gobierno, orientándose hacia una Gestión integral con valores éticos frente a todos sus grupos de valor y demás partes interesadas.

7 MAPA DE PROCESOS

El Mapa de Procesos institucional de acuerdo con los atributos de calidad contenidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los estándares establecidos en el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario. Está conformado por macroprocesos y procesos, como marco de referencia para la definición de las caracterizaciones, procedimientos, indicadores, manuales, guías, protocolos, mapas de riesgos, entre otros, documentación que soporta la operación del Sistema de Gestión.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 12 de 30	



Fuente: Mapa de Procesos institucional Aprobado mediante resolución número 10.36.838 DE 2019.

8 MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia de 1991	Establece el marco normativo fundamental para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano en las entidades públicas, ya que resalta principios y directrices clave en la gestión pública. Artículo 2 - Fines del Estado, Artículo 123 - Estabilidad y garantías para los servidores públicos, Artículo 209 - Principios de la función administrativa, Artículo 333 - El Estado y la

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 13 de 30			

	economía, Artículo 370 - Autonomía de las entidades públicas.
Ley 100 de 1993 (Sistema de Seguridad Social en Salud)	Regula el sistema de salud en Colombia, estableciendo los lineamientos para el funcionamiento del sector, incluida la gestión de los recursos humanos. Esta ley promueve la calidad en la prestación de servicios de salud, lo cual está estrechamente vinculado con el desarrollo y la capacitación continua del talento humano en los hospitales.
Decreto 4107 de 2011 (Por el cual se reglamenta el ejercicio de los servicios de salud)	Establece normas para la prestación de servicios de salud y las condiciones en las que deben operar los establecimientos hospitalarios. Incluye directrices para la contratación y capacitación del talento humano, con el fin de asegurar que los profesionales de la salud estén debidamente cualificados para ofrecer servicios de calidad.
Decreto 1567 de 1998 (Reglamento para la creación de programas de bienestar en las entidades públicas)	Regula la implementación de programas de bienestar para los servidores públicos, los cuales son una parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano. Los programas de bienestar buscan mejorar la calidad de vida y motivación del personal, lo que influye directamente en la satisfacción y desempeño laboral.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 14 de 30	

Ley 909 de 2004 (Por la cual se expide el Estatuto de la Función Pública)	Regula la gestión del talento humano en el sector público, estableciendo los principios de mérito, transparencia y eficiencia en los procesos de selección, capacitación, evaluación y remuneración de los servidores públicos, los cuales son aplicables en los hospitales públicos.
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Función Pública)	Unifica las disposiciones legales relacionadas con la gestión de la función pública, incluyendo la gestión del talento humano en las entidades del sector público, como los hospitales. Establece los lineamientos para el desarrollo de planes estratégicos en esta área, los cuales deben alinearse con los objetivos institucionales.
Resolución 3100 de 2019	(Ministerio de Salud y Protección Social): Regula la organización y funcionamiento de los servicios de salud, abordando las competencias requeridas para el personal de salud.
Ley 1562 de 2012:	Regula los riesgos laborales y las condiciones de salud en el trabajo, lo que es fundamental para el bienestar del talento humano del hospital. Esta ley establece medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, creando un ambiente seguro para el personal sanitario.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del	" <u>g</u>) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 15 de 30			

artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.	tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
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.
Circular externa No. 100-001-2025 de Función Pública.	Formulación y publicación del plan estratégico de talento humano.

9 DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 16 de 30	

(2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 17 de 30	

objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): se refiere a la disciplina que busca promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, se enfoca en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales mediante la identificación y control de riesgos laborales. Incluye medidas para proteger a los trabajadores, como el uso de equipos de protección personal y la implementación de políticas de seguridad, busca fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable, promoviendo hábitos de vida saludable y buenas prácticas laborales.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) es una plataforma implementada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Colombia. Su objetivo principal es compilar y gestionar información del talento humano que presta servicios al Estado Colombiano.

Evaluación de desempeño: es un proceso sistemático en el cual se valora el rendimiento y las contribuciones de un empleado dentro de una organización.

Servidor público 4.0: Es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio. (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

10 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

El talento humano es uno de los pilares fundamentales para el funcionamiento eficiente y efectivo de cualquier institución, y en el ámbito hospitalario, su gestión

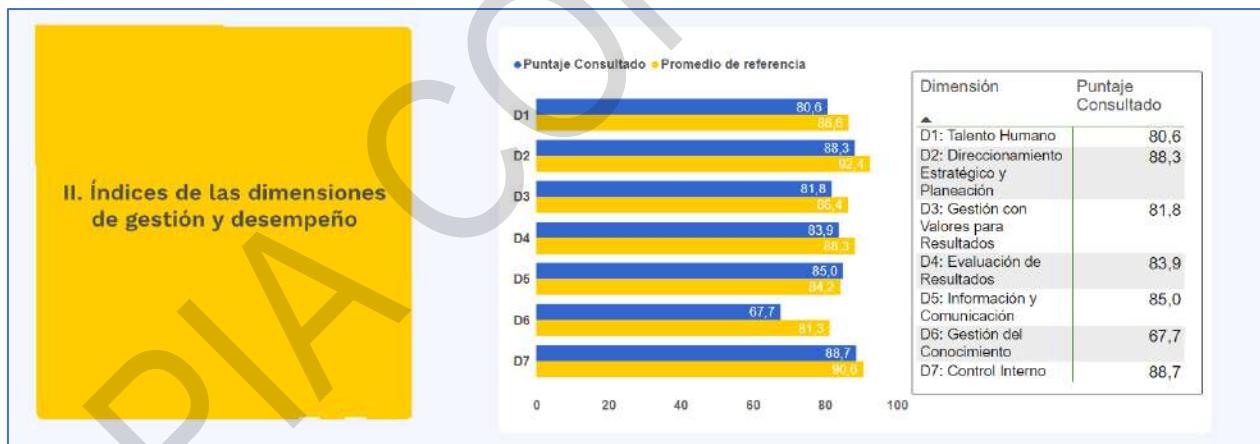
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 18 de 30	

adquiere una relevancia aún mayor debido a su impacto directo en la calidad de la atención y en el bienestar de los pacientes.

El presente diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E., tiene como objetivo evaluar el estado actual de los recursos humanos, identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y establecer las bases para la formulación de estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los profesionales de la salud y al logro de los objetivos institucionales.

10.1 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL SANATORIO DE AGUA DE DIOS VIGENCIA 2024

Tomado del Resultado del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, de la gestión y desempeño de Talento Humano:



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

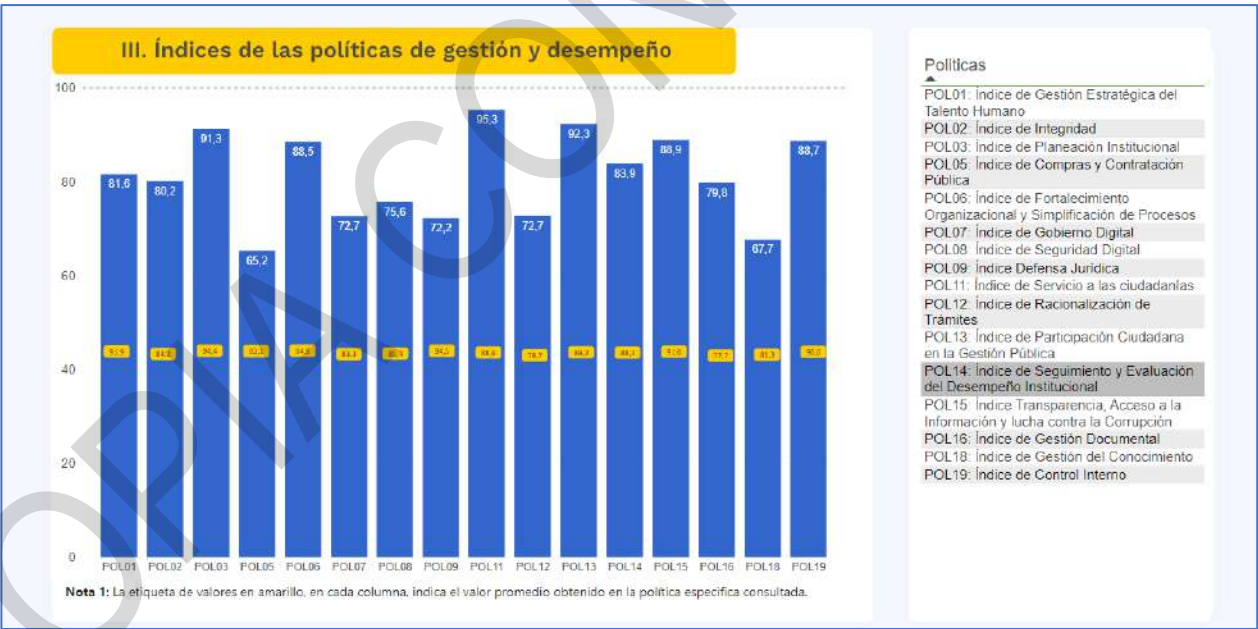
La dimensión de talento humano D1, obtuvo para la vigencia 2024 un puntaje de 80,6, el cual se ubica por debajo del promedio de referencia nacional de 86,6. Este resultado indica un nivel de desempeño satisfactorio, pero con oportunidades claras

	CÓDIGO DEL FORMATO	
	GC-FO-010 V3	
	CÓDIGO DOCUMENTO	
	GT-PL-002	
	VERSIÓN	APROBACIÓN
	02	20/01/2026
Página 19 de 30		

de fortalecimiento frente a los estándares esperados en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La Dimensión de Talento Humano es considerada una de las dimensiones habilitantes del MIPG, dado que el logro de los objetivos institucionales depende en gran medida de la idoneidad, bienestar, compromiso y desempeño del personal. Su evaluación comprende aspectos relacionados con la planeación estratégica del talento humano, la gestión del empleo público, los procesos de ingreso, inducción, reinducción, capacitación y formación, evaluación del desempeño, bienestar social, clima organizacional, así como la seguridad y salud en el trabajo.

El puntaje alcanzado por el Sanatorio evidencia que la entidad cuenta con lineamientos, políticas y procedimientos definidos para la administración del talento humano, y que estos se encuentran en implementación.



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 20 de 30	

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano POL01, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. obtuvo en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01) un puntaje de 81,6, el cual se encuentra por debajo del promedio de referencia nacional, ubicado en 91,9. Esta diferencia evidencia una brecha cercana a 10 puntos, que señala oportunidades relevantes de fortalecimiento en la implementación y madurez de esta política, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La entidad ha formulado y ejecutado el Plan Estratégico de Talento Humano, alineado con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, incorporando acciones relacionadas con:

- Identificación de necesidades de personal según la capacidad instalada y la prestación de servicios de salud.
- Definición de metas orientadas al fortalecimiento de competencias del talento humano.
- Programación anual de actividades de talento humano, con responsables y cronogramas definidos.

La entidad cuenta con un programa de inducción y reinducción institucional, que permite:

- Facilitar la adaptación del personal nuevo a la cultura organizacional, misión y funciones del Sanatorio.
- Socializar el MIPG, el Código de Integridad y los principales lineamientos institucionales.
- Fortalecer el conocimiento de los procesos y responsabilidades de los servidores.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 21 de 30	

Este resultado refleja un compromiso claro y sostenido con la implementación de prácticas efectivas para la planificación, desarrollo y optimización del talento humano dentro de la organización, este desempeño es un indicador positivo de una gestión estratégica sólida, orientada a fortalecer el recurso humano como un pilar fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y la mejora continua.



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno

La evaluación del proceso de talento humano refleja resultados muy positivos en varias dimensiones clave, tal como se observa en la gráfica. Las áreas evaluadas, como la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática, el desarrollo del talento humano, y la planeación estratégica del talento, presentan puntajes destacados, superando en gran medida el promedio del grupo par en algunos indicadores.

La entidad alcanza un resultado sobresaliente en la calidad de la planeación estratégica del talento humano, lo cual evidencia una adecuada identificación de necesidades, coherencia entre la planta de personal y los objetivos institucionales, y articulación con los planes estratégicos y operativos. Este resultado demuestra que el Sanatorio cuenta con procesos de planeación estructurados, orientados a garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de la misión institucional.

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 22 de 30	

Desarrollo del talento humano: se obtuvo el 81.7, reflejando el compromiso institucional con el fortalecimiento de las competencias laborales, la formación continua y la cualificación de los servidores públicos. Las acciones de capacitación y desarrollo implementadas contribuyen al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, impactando positivamente la calidad del servicio de salud prestado a la comunidad.

Gestión del conocimiento y desvinculación asistida: Se destaca de manera significativa el resultado alcanzado en el indicador de desvinculación asistida y retención del conocimiento, evidenciando prácticas consolidadas para preservar el conocimiento institucional, garantizar la transferencia de saberes y minimizar riesgos asociados a la rotación del personal. Esta fortaleza demuestra una gestión madura del conocimiento y una adecuada planeación frente a los cambios en la planta de personal.

Selección meritocrática del talento humano: Si bien este componente presenta oportunidades de fortalecimiento frente al promedio del grupo par, el resultado obtenido evidencia avances en la aplicación de criterios de mérito, transparencia y objetividad en los procesos de selección. La entidad cuenta con bases técnicas que permiten continuar consolidando procesos de provisión de empleo alineados con la normatividad vigente y los principios de la función pública.

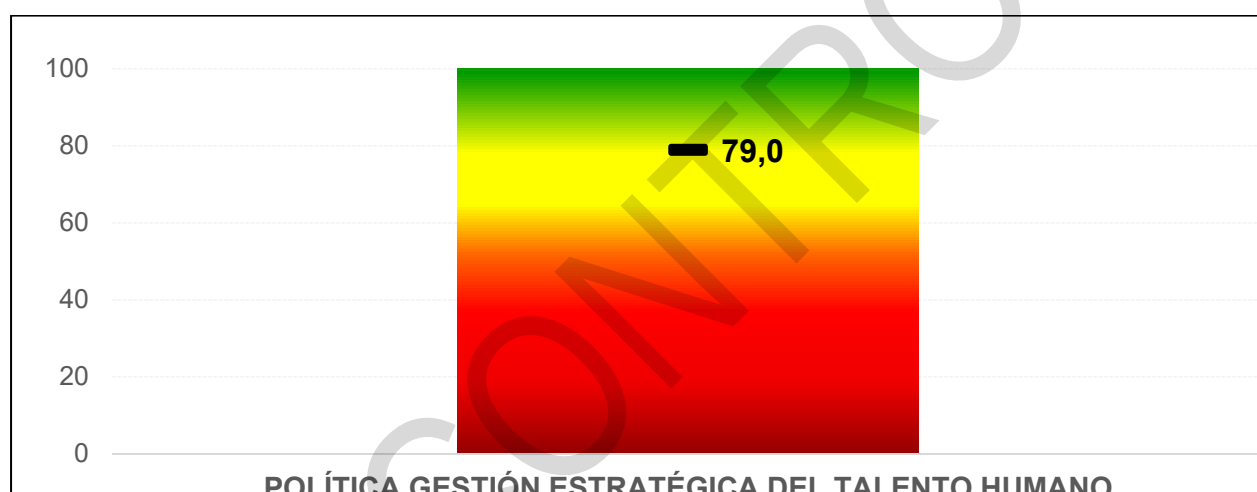
10.2 RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO MATRIZ GETH 2025.

La Matriz GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano) de Función Pública es una herramienta de **autodiagnóstico** para entidades públicas en Colombia, que sirve para **evaluar la madurez de la gestión del talento humano** a lo largo del ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo, retiro), permitiendo identificar fortalezas y debilidades para **planificar mejoras continuas** en la atracción, desarrollo y retención del personal, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Evalúa aspectos clave como planeación, mérito, competencias, bienestar, y

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 23 de 30			

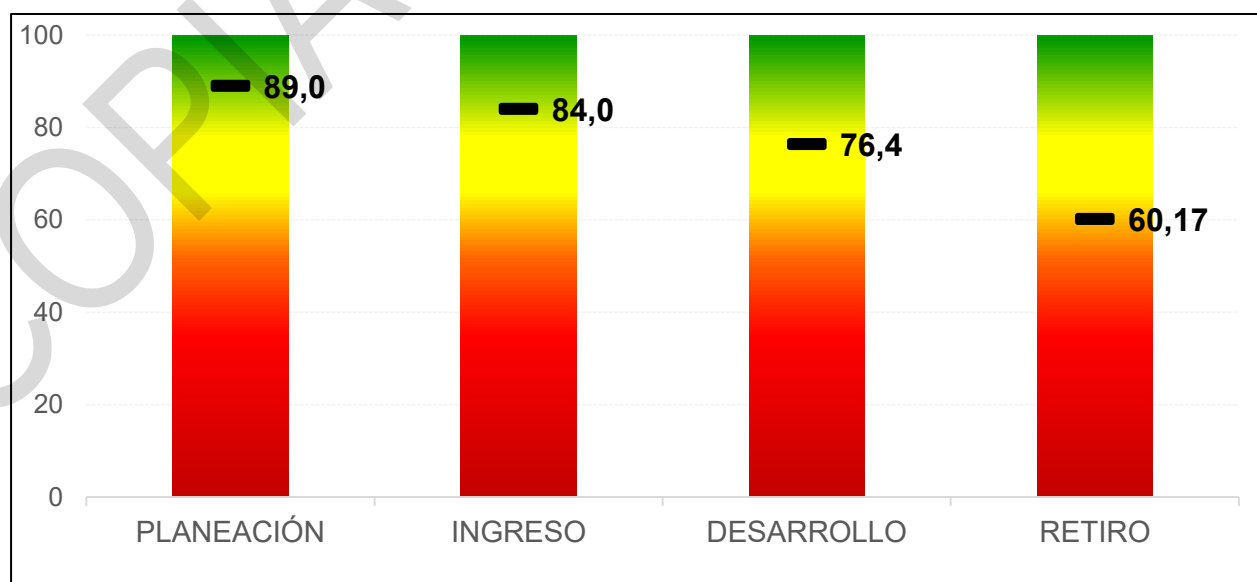
desempeño, ubicando a la entidad en niveles de madurez (Básico Operativo, Transformación, Consolidación) para guiar su avance estratégico.

El resultado del **79%** obtenido en el diligenciamiento de la matriz GETH para la vigencia 2025 aplicada en el Sanatorio de Agua de Dios refleja un cumplimiento significativo en relación con la gestión del talento humano. A pesar de haber alcanzado un porcentaje considerable, aún existen áreas de oportunidad para optimizar los procesos y mejorar los indicadores en futuras mediciones.



Fuente: Matriz GETH 2025 Diligenciada por la Coordinación GITH de Taletno Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

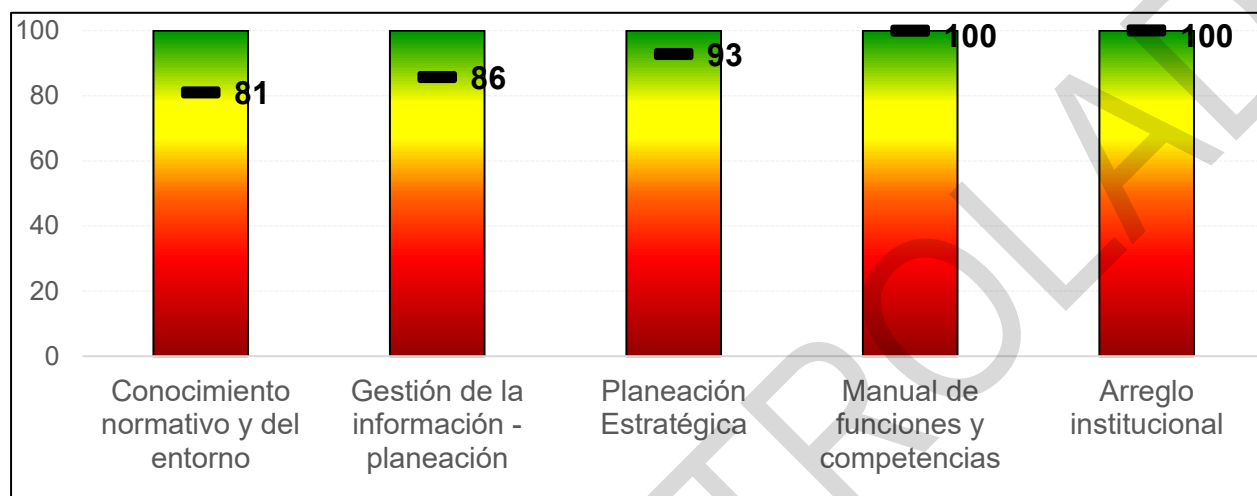
Calificación por componentes:



FECHA DE APROBACION: 20/01/2026

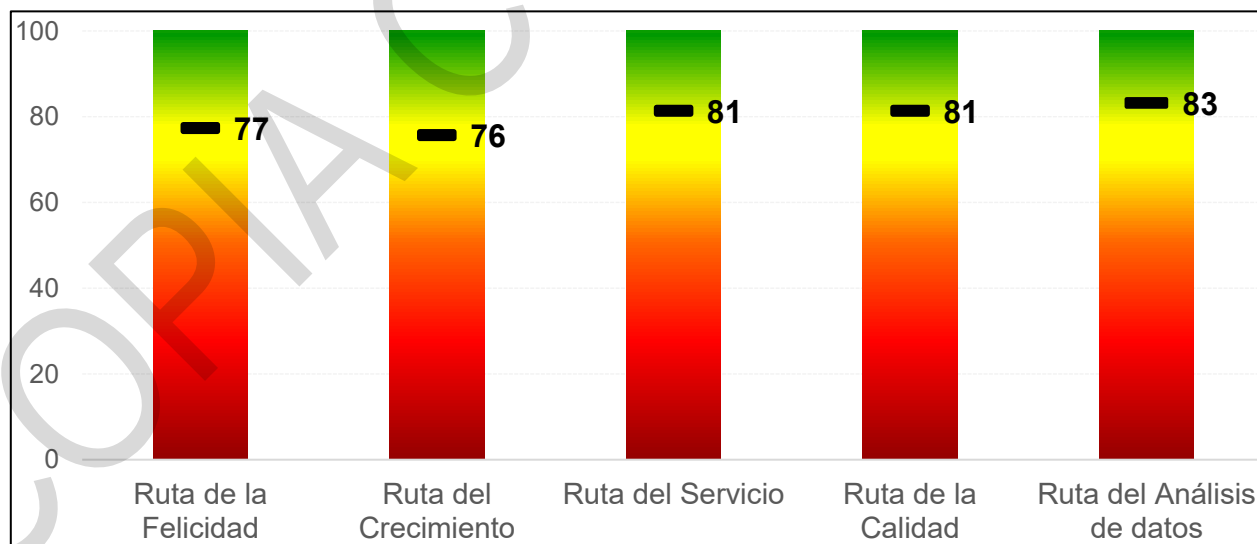
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 24 de 30			

Calificación por categorías:



Fuente: Matriz GETH 2025 Diligenciada por la Coordinación GITH de Talemto Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

Calificación por Rutas de creación de valor:



Fuente: Matriz GETH 2025 Diligenciada por la Coordinación GITH de Talemto Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 25 de 30	

10.3 DIAGNÓSTICO DE ACTIVIDADE DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El diagnostico se encuentra inmerso en el plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

10.4 DIAGNÓSTICO DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El diagnostico se encuentra inmerso en el plan institucional de capacitación 2026.

10.5 DIAGNÓSTICO DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)

El diagnostico se encuentra inmerso en el plan Anual en SG-SST vigencia 2026.

11 ESTRATEGIAS Y LINEAMIENTOS

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”.

A partir de los Decretos 1607 de 1989, 2666 de 1999, 1433 de 2003, 2721 de 2005, 2132 de 2006 y 1121 de 2006 que han modificado la planta de personal en los últimos años, el Plan Estratégico de Gestión del talento humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro y su implementación se realiza a través de estrategias planteadas a través de los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 26 de 30	

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El presente Plan también contempla el cumplimiento de actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG, estableciendo unas líneas de trabajo con el fin de cubrir los aspectos del ciclo de vida de los servidores públicos, entre ellas:

- Inducción y reintucción.
- Capacitación.
- Bienestar e Incentivos.
- Provisión de empleos vacantes.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ingreso al empleo público de personas con discapacidad - Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.
- Ingreso al empleo público de jóvenes entre 18 y 28 años – Cumplimiento Decreto 2365 de 2019 y Ley
- Evaluación de desempeño.
- Promoción y apropiación de la integridad en el servicio público en cumplimiento de la Ley 2016 de 2020.
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP.
- Valoración del clima organizacional.
- Programas de desvinculación asistida.
- Programa de bilingüismo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 27 de 30	

12 ACCIONES PARA IMPLEMENTAR

- Fortalecer la gestión del talento humano de la entidad, promoviendo el desarrollo de la cultura organizacional de participación para todos los servidores públicos durante el ciclo de vida en el ámbito laboral.
- Contribuir a mejorar las competencias y la productividad de la gestión en la ESE, promoviendo una cultura empresarial enfocada en la ejecución y la cadena de valor social. Esto se logra valorando el capital intelectual, las habilidades y destrezas del recurso humano, el talento y el capital humano, con el fin de integrar de manera efectiva los planes, programas y procesos, fomentando el trabajo en equipo y orientándose a resultados.
- Fortalecer el valor público desde ser y hacer, con el objeto de contribuir al aumento de la confianza del ciudadano en el Estado.

12.1 RESPONSABLES

- Coordinación e integrantes del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
- Coordinadores de Grupos de Trabajo, Líderes o responsables de procesos, comprometidos con sus colaboradores al cumplimiento en la participación de las actividades enmarcadas en los planes y la gestión de talento humano.
- Gerencia del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.
- Todos los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

13 CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se evaluará anualmente, internamente a través de la Matriz GETH (Función Pública), para establecer el avance de ejecución, revisar acciones de mejora; así mismo se evaluará mediante la evaluación del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG -.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 28 de 30	

14 ANEXOS

Ver planes institucionales de gestión del Talento Humano, conforme a Decreto 612 de 2018:

- Plan de bienestar social e incentivos.
- Plan de previsión de Talento humano.
- Plan institucional de capacitación.
- Plan estratégico de Talento Humano.
- Plan anual de vacantes.
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
		Página 29 de 30	

15 REFERENCIAS

Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Decreto 612 de 2018 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 4107 de 2011 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44615>

Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

(N.d.-a). Recuperado de, http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/resoluci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf

http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/resoluci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf

(N.d.-b). Recuperado de <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/r>

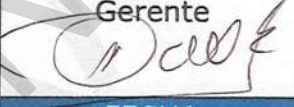
<http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/r>
[id/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf](http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/r)

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-002	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		02	20/01/2026
Página 30 de 30			

Gestión Estratégica del Talento Humano - EVA - Función Pública. (s. f.). Gov.co.
Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano>

Circular externa No. 100-001-2025 de Función Pública.

16 APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	GESTIÓN DOCUMENTAL
DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN Coordinador GIT de Talento Humano 	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2026	ANTONIO RUIZ FLÓREZ Gerente 	CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S 
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026

17 CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN	29/01/2025	01
ACTUALIZACIÓN	Actualización de contenido	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN	20/01/2026	02

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026