Plan Estratégico de Talento Humano PETH

Empresa Social del Estado
Hospital Santa Marta de Samaca

DRA. DIANA J MALPICA HUMO.
Gerente

2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
AMBITO DE APLICACION	4
ENFOQUE DIFERENCIAL	4
MARCO LEGAL	4
DEFINICIONES	7
IMPLEMENTACION	8
Plan de bienestar, estímulos e incentivos	9
Plan de previsión del talento humano	10
plan institucional de capacitación	10
Plan de vacantes	11
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	11
ARTICULACION CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR	11
FINANCIACION GASTOS DE PERSONAL	12
PRESUPUESTO	14
SEGUIMIENTO	15

Samacá, Calle 4ª No. 2-18 Telefax 7372008 · 737 2184 e-mail:esehospitalsamaca@hotmail.com

INTRODUCCION

La E.S.E Hospital Santa Marta, En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el 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".

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 de la E.S.E E.S.E Hospital Santa Marta, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto se vea reflejado en su motivación y compromiso, para que conlleve a la correcta prestación de los servicios de salud, en aras de contribuir al buen desarrollo del personal, ejecutando estrategias para mejorar la productividad y la calidad de vida de los funcionarios de la entidad.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias para el grupo de interés talento humano de la E.S.E Hospital Santa Marta, para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar, la motivación e impactando en la calidad de vida de los trabajadores, orientándolas hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar y ejecutar las estrategias de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG
- Contribuir al desarrollo de las habilidades y/o competencias de los colaboradores de la E.S.E, para lograr un desempeño óptimo y orientado a resultados
- Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la E.S.E y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.
- Identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E.

- Identificar y definir estrategias para la provisión del Talento Humano en la E.S.E con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, para el logro de los objetivos y metas.

- Dar continuidad a la implementación, evaluación y mejoramiento del Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el cual, mediante acciones sistemáticas y continuas dirigidas a la promoción de la salud y a la prevención de las lesiones derivadas del trabajo, conlleve al control y disminución de la frecuencia y severidad de la accidentalidad laboral y la disminución en la incidencia de enfermedad de origen laboral impactando de manera positiva el bienestar de los trabajadores independientemente del tipo de contratación de la E.S.E.

AMBITO DE APLICACION

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH de la E.S.E Hospital Santa Marta, es aplicable a todos los trabajadores de la entidad, independientemente del tipo de vinculación.

ENFOQUE DIFERENCIAL

Con la expedición de la Ley 2418 del 9 de agosto de 2024, por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad", las instituciones del Estado que participen en los procesos de selección de acceso y ascenso a la carrera administrativa, tienen el compromiso de establecer diferentes medidas tendientes a garantizar condiciones de igualdad frente al ejercicio del derecho de ingreso a la función pública.

MARCO LEGAL

Ley 2101 de 2021 Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

...Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

...La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores

DIA DE LA FAMILIA
El Día de la Familia en Colombia, un beneficio laboral semestral bajo la Ley 1857 de 2017, **desaparecerá gradualmente y dejará de ser obligatorio para los empleadores a partir del 15 de julio de 2026**, debido a la implementación de la Ley 2101 de 2021 que reduce la jornada laboral a 42 horas semanales. Los trabajadores podrán solicitarlo por última vez en el primer semestre de 2026, con fecha límite el 30 de junio.

RESOLUCIÓN 1890 DE 2025 Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores

Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo de Colombia regula las **evaluaciones médicas ocupacionales** y la historia clínica del trabajador, reemplazando la Resolución 2346 de 2007, y establece que los empleadores deben cubrir los costos, realizarlas en horario laboral, y garantiza confidencialidad y consentimiento informado, prohibiendo pruebas discriminatorias (embarazo, VIH) como requisito de ingreso o permanencia, salvo justificación de riesgo real, fortaleciendo la salud y seguridad en el trabajo

RESOLUCÍON NÚMERO 3461 DE 2025 Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones

CIRCULAR EXTERNA 2024RS004625 del 18 de enero de 2024 "Por la cual se establecen los valores a pagar durante la vigencia 2024 por los aspirantes por concepto de Derechos de Participación en los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes a los Sistemas de Carrera Administrativa que administra y vigila" emitida por la **Comisión Nacional del Servicio Civil.**

LEY 2294 DE 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En su ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan

de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado. (...)

En el mismo Artículo en el PARÁGRAFO SEGUNDO El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto.

CIRCULAR EXTERNA 2023RS168440 expedida el 29 de diciembre de 2023, Por medio de la cual se dan los lineamientos para la divulgación y pedagogía por parte de las entidades en relación con procesos de selección para la provisión de los empleo

CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005 2022 expedida el 28 de diciembre de 2022 emitida por el **Departamento de la Función Publica** en donde dan los LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PUBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023

Decreto 612 de 2018 Por medio del cual se dictan directrices para la integración de panes institucionales y estratégicos al plan de acción de las entidades del estado

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 1562 de 2012 Por medio de la cual se establece el Sistema de Riesgos Laborales

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación

Ley 1010 de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004

Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.

Decreto 682 de 2001: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos

Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos

Ley 100 de 1993 El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten

DEFINICIONES

ACTO ADMINISTRATIVO: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa

BIENESTAR: Es el estado de una persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera

CONTRATISTA: El contratista es la persona física o jurídica que se obliga mediante un contrato para ejecutar una obra a cambio de un precio pactado por un tiempo determinado.

EMPLEADOS PÚBLICOS: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

ENCARGO: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

FUNCIONARIO DE PLANTA: Persona vinculada directamente con la E.S.E por medio de resolución de nombramiento

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 (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"

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.
Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

PLANTA GLOBAL DE PERSONAL: Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

PROVISIONAL: procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

SERVIDOR PÚBLICO: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

TRABAJADORES OFICIALES: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado

IMPLEMENTACION

Se establecen los planes para la vigencia 2026 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo CINCO (5) planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano así:

1. Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
2. Plan de Previsión del Talento Humano

3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Vacantes
5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Con la finalidad de establecer las necesidades del Talento Humano para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, la entidad estableció un mecanismo de encuesta virtual, a fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las actividades a desarrollar dentro de la respectiva vigencia.

Objetivo de la encuesta: Identificar las preferencias de los trabajadores relacionadas con actividades de Bienestar Social con el fin elaborar el Plan de Acción de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

Muestra Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 23 funcionarios de la entidad y se valida con el 80% (18) de participación del personal de la E.S.E.

Metodología del desarrollo de la encuesta: Se realiza el despliegue de la encuesta por google forms en el grupo de whastsapp de la entidad, en el lapso del 27 al 29 de enero de 2026, indicando a los trabajadores que al momento del diligenciamiento de la encuesta se debe responder las preguntas y se deben escoger las actividades que consideren más importante para el desarrollo del Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos.

Los resultados de las actividades priorizadas se encuentran relacionadas en el anexo 2 a incluir dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Hospital santa Marta, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo la cual constituye el insumo no solo para la elaboración del Plan sino también del cronograma de actividades, que van encaminadas a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión, mediante la generación y otorgamiento de condiciones favorables para los funcionarios, tanto en su esquema personal como laboral.

Componente del Programa de Bienestar Social:

- ✓ **Calidad de Vida Laboral:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

- ✓ **Clima Laboral**: también conocido como clima organizacional, se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral

- ✓ **Protección y servicios sociales**: Define programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

Actividades deportivas, recreativas
Artísticos y culturales
Promoción y prevención de la salud
Capacitación informal en artes, artesanías o manualidades

PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

Es un instrumento de gestión del talento humano propio de todas las entidades que permite identificar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para la satisfacción de los grupos de interés.

Objetivo: Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad los objetivos y las metas institucionales de la Entidad

Alcance: El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2026 se aplica a toda el personal vigente que hace parte de la E.S.E.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios.

Objetivo: Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E., para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, el desempeño laboral y la calidad de vida de los funcionarios.

Alcance: Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, el personal de planta permanente, temporal y contratistas de la institución.

A fin de establecer las necesidades de las capacitaciones del personal de la E.S.E Hospital Santa Marta, para la vigencia 2026 se utilizó como metodología aplicar una

encuesta virtual, por google forms en el grupo de whatsapp de la entidad, en el lapso del 19 de enero al 23 de enero de 2026 con el fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las acciones de formación a desarrollar dentro de la respectiva vigencia.

El resultado de las temáticas priorizadas se encuentra relacionado en el anexo 1 a incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2026.

PLAN DE VACANTES

Es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa principalmente, que se encuentran en vacancia y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información y oferta real de empleos de la E.S.E.

Objetivo: Identificar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E, con el fin de programar la provisión de los mismos que conlleve a gestionar las necesidades de personal para garantizar la efectiva y oportuna prestación del servicio acorde con la misión y visión institucional, considerándola disponibilidad del presupuesto establecido

Alcance: Este Plan de Vacantes, junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia.

PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo permite identificar peligros, prevenir riesgos y determinar las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para evitar accidentes. Es un compromiso con la seguridad del personal que contribuye a que estén motivados, mitigando los riesgos sean más eficientes y productivos.

Objetivo: Fortalecer Gestionar las actividades y responsabilidades orientadas a la identificación, prevención y control de los riesgos priorizados en seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

Alcance: El presente Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los trabajadores de la E.S.E y partes interesadas

ARTICULACION CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

RUTAS DE CREACION DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOSCON EL PLAN GETH
RUTA DE LA FELICIDAD	• Plan de Bienestar Social e Incentivos

• La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio Laboral-personal • Incentivos- Salario Emocional • Innovación con pasión	• Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitaciones • Código de Integridad
RUTA DE CRECIMIENTO • Cultura de Liderazgo • Cultura de Bienestar del TH • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	• Modelo de Transformación Cultural • Plan Institucional de Capacitaciones • Evaluación de Desempeño • Evaluación de competencias laborales
RUTA DE SERVICIO • Cultura de servicio a los usuarios • Cultura que genere logro y bienestar	• Plan de Bienestar Social e incentivos • Programa de Humanización
RUTA DE CALIDAD • La cultura de hacer "siempre las cosas bien" • Cultura de la calidad y la integridad	• Código de Integridad • Manual de Funciones y Competencias Laborales • Plan Institucional de Capacitaciones
RUTA DE ANALISIS DE DATOS • Conociendo al talento • Entendimiento a personas a través del uso de datos	• Plan de Bienestar Social e incentivos • Plan Institucional de Capacitaciones • Nomina de personal • Tramites de situaciones administrativas • Selección y Vinculación del personal • Historias Laborales- SIGEP

FINANCIACION GASTOS DE PERSONAL

Se proyectaron los costos de los servicios personales asociados a la nómina discriminando los costos administrativos y operativos, los costos se encuentran financiados presupuestalmente y fueron aprobadas mediante Acuerdo de Junta de Directiva N° 014 del 18 de Diciembre de 2025, "Por medio del cual se acuerda fijar el presupuesto de ingresos, gastos e inversión de la empresa Social del Estado Hospital Santa Marta para la vigencia fiscal de dos mil veintiséis (2026)

CODIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO INICIAL
2	GASTOS	7,331,673,135
2.1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	1,796,062,011
2.1.1	GASTOS DE PERSONAL	527,689,390
2.1.1.01	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	527,689,390
2.1.1.01.01	FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	423,628,055

2.1.1.01.01.001	**FACTORES SALARIALES COMUNES**	**423,628,055**
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo Básico	261,186,605
2.1.1.01.01.001.04	Subsidio de Alimentación	3,917,668
2.1.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	7,920,000
2.1.1.01.01.001.06	Prima de Servicios	12,003,422
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	5,606,420
2.1.1.01.01.001.08	**PRESTACIONES SOCIALES**	**100,760,387**
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de Navidad	93,313,857
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	7,446,530
2.1.1.01.01.001.09	Prima Téncica Salarial-Antigüedad	15,561,000
2.1.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	16,672,553
2.1.1.01.02	**CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA**	**92,547,581**
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	28,438,870
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	21,564,060
2.1.1.01.02.003	Aportes de Cesantías	19,312,291
2.1.1.01.02.004	Aportes de cajas de compensación familiar	9,757,680
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	1,275,960
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	7,318,320
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	4,880,400
2.1.1.01.03	**REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL**	**11,513,754**
2.1.1.01.03.001	**Prestaciones Sociales**	**11,513,754**
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	2,843,988
2.1.1.01.03.001.02	Indemnizacion de vacaciones	7,548,482
2.1.1.01.03.001.03	Bonificacion Especial de Recreacion	1,121,284

2.1.2.02.02.008	**Servicios prestados a las empresas y servicios de producción**	**668,250,939**
2.1.2.02.02.008.01	Servicios Técnicos y Profesionales Administrativos (jurídico, javier Lorena, contador, Joana, sgsst, temporal administrativo)	334,922,996
2.1.2.02.02.008.02	Vigilancia	194,923,947
2.1.2.02.02.008.03	Servicios de Aseo TEMPORAL	96,850,348

2.4	**Gastos de operación comercial**	**5,535,611,124**
2.4.1	**Gastos de personal**	**1,554,117,079**
2.4.1.01	**Planta de personal permanente**	**1,554,117,079**
2.4.1.01.01	**Factores constitutivos de salario**	**1,064,165,849**
2.4.1.01.01.001	**Factores salariales comunes**	**1,064,165,849**
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	768,994,452
2.4.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	39,810,433
2.4.1.01.01.001.04	Subsidio de alimentación	3,917,668
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	7,920,000
2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	39,860,302
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	27,593,759

2.4.1.01.01.001.08	**Prestaciones sociales**	**115,953,327**
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	78,664,000
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	37,289,327
2.4.1.01.01.001.09	Prima técnica salarial-Antigüedad	48,873,562
2.4.1.01.01.001.10	Viáticos de los funcionarios en comisión	11,242,346
2.4.1.01.02	**Contribuciones inherentes a la nómina**	**433,181,713**
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	89,396,556
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	63,322,334
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	196,629,503
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	29,606,520
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	17,210,040
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	22,207,680
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	14,809,080
2.4.1.01.03	**Remuneraciones no constitutivas de factor salarial**	**56,769,517**
2.4.1.01.03.001	**Prestaciones sociales**	**56,769,517**
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	48,361,578
2.4.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	2,095,873
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	6,312,066

2.4.5.02.09.01	**Servicios de Salud**	**2,512,779,909**
2.4.5.02.09.01.01	Servicios Técnicos y Profesionales Asistenciales	2,512,779,909

Las apropiaciones disponibles inicialmente en el presupuesto para la vigencia fiscal 2026, pueden ser susceptibles a cambios durante el periodo fiscal.

Así mismo, para no generar sobre carga de trabajo a los empleados de planta y para la realización de actividades netamente transitorias y de carácter excepcional, se han celebrado contratos de prestación de servicios de nivel técnico y profesional, atendiendo desde luego, las restricciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo.

El artículo 21 de la ley 909 de 2004 consagra que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la mencionada ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, con el fin de suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.

PRESUPUESTO

En el presupuesto aprobado para la vigencia 2026 se asignaron los siguientes recursos para las actividades contempladas en el Plan Estratégico de Talento Humano

2.1.2.02.02	**Adquisición de servicios**	**884,106,254**

2.1.2.02.02.009	**Servicios para la comunidad, sociales y personales**	**44,975,600**
2.1.2.02.02.009.01	Capacitación	5,000,000
2.1.2.02.02.009.03	Salud Ocupacional y Relaciones Industriales	475,600
2.1.2.02.02.009.04	Bienestar Social	5,000,000

De acuerdo a la normatividad vigente, se debe realizar adiciones a los mismos para poder cumplir con el Plan de Previsión de Recurso Humano en lo referente a plan de Seguridad y salud en el trabajo.

SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.