

PLAN ESTRATÉGICO

de Gestión del Talento humano

2026



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez está diseñado para potenciar el desarrollo integral del personal, alineando sus competencias, conocimientos, actitudes y valores con los objetivos institucionales. Este enfoque estratégico, fundamentado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, busca fortalecer una cultura organizacional orientada al crecimiento, la productividad y el desempeño, asegurando que cada servidor público y colaborador aporte de manera significativa al éxito de la entidad.

El propósito central del plan es garantizar que las prácticas y procedimientos de gestión del talento humano cumplan con los estándares de recursos humanos, asegurando que la institución cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos. Estas prácticas se articulan con los objetivos institucionales y contribuyen de manera directa al cumplimiento de la misión y visión de la organización.

Para lograrlo, es fundamental promover condiciones laborales que favorezcan un ambiente de trabajo seguro y saludable, que fomente la prevención de riesgos, el bienestar integral y la satisfacción de necesidades de los funcionarios. Esto no solo impacta la calidad de vida del personal, sino que también fortalece el mejoramiento continuo en la gestión del talento humano.

La gestión de recursos humanos se integra como un componente estratégico del Plan de Desarrollo Institucional “Juntos por la sostenibilidad consciente y el compromiso de vida” 2024-2028, en particular en su línea 5: Gestión del aprendizaje, transferencia del conocimiento y cultura organizacional. Esta línea busca consolidar procesos que fortalezcan la sostenibilidad y coherencia entre el desempeño del personal y la estrategia institucional, mediante objetivos y estrategias orientadas a la formación, el aprendizaje continuo y la creación de una huella organizacional sólida.

La gestión del aprendizaje, la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional son pilares fundamentales para el éxito de la institución, especialmente en un entorno de salud, donde el talento humano constituye el principal activo para alcanzar resultados de calidad y garantizar la satisfacción de los ciudadanos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Optimizar la Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez mediante la integración y alineación de todos los componentes del ciclo de vida laboral —ingreso, desarrollo y retiro— con los objetivos institucionales, promoviendo

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

el mejoramiento continuo de las capacidades, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores, en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente.

2.2. Objetivos Específicos

- Gestionar las competencias laborales de los servidores mediante la interacción coherente de los componentes funcionales y comportamentales, alineando su desempeño con los objetivos institucionales.
- Implementar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores, previniendo enfermedades y accidentes laborales, y fomentando hábitos de vida saludables.
- Fortalecer la cultura organizacional para apoyar la estrategia institucional, mejorar la calidad del servicio y promover un ambiente laboral positivo.
- Asegurar la continuidad operativa mediante la planificación oportuna de la planta de personal, identificando y cubriendo las necesidades de talento humano de manera estratégica.
- Desarrollar las habilidades y competencias del personal a través del Plan Institucional de Capacitación, la inducción y reinducción, adaptadas a las necesidades detectadas para lograr un desempeño óptimo.
- Evaluar y cuantificar el desempeño de los servidores de carrera administrativa, garantizando la efectividad de sus funciones y el cumplimiento de los compromisos institucionales.
- Propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores, mediante estrategias de bienestar, reconocimiento, estímulos e incentivos que fomenten la motivación, el compromiso y la productividad.

3. ENFOQUE DIFERENCIAL

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene contempladas las estrategias y actividades diferenciales para la atención de la población, teniendo en cuenta las características particulares de estas, tales como: condición física, sociocultural, creencias religiosas, identidad de género, entre otras (Ver documento HMFS-DC-0318 - Calidad- Enfoque diferencial).

4. DEFINICIONES

- **Talento Humano:** Conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que poseen los servidores públicos, y que contribuyen de

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

manera directa al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y humanización.

- **Plan Estratégico de Talento Humano:** Instrumento de planeación que define las políticas, estrategias, programas y acciones orientadas a la gestión integral del talento humano, alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Desarrollo Institucional, con el fin de fortalecer el desempeño, el bienestar y el compromiso de los servidores públicos y colaboradores.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Marco de referencia para la gestión pública que articula planeación, gestión y control, orientado a generar resultados que satisfagan las necesidades de la ciudadanía. En su Dimensión de Talento Humano, promueve el desarrollo integral de las personas como eje fundamental del desempeño institucional.
- **Servidor Público:** Persona natural que presta sus servicios al Estado en una entidad pública, en virtud de una relación legal y reglamentaria, con responsabilidades orientadas al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.
- **Colaborador:** Persona que presta sus servicios a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez mediante una relación contractual diferente a la de servidor público, y que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Bienestar Laboral:** Conjunto de programas, actividades y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como ambientes de trabajo saludables y motivadores.
- **Capacitación y Formación:** Proceso sistemático de fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos y colaboradores, orientado al mejoramiento del desempeño laboral, la actualización profesional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Desarrollo de Competencias:** Proceso continuo mediante el cual se fortalecen las competencias laborales, comportamentales y técnicas de los servidores públicos y colaboradores, con el propósito de mejorar su desempeño individual y colectivo.
- **Evaluación del Desempeño Laboral:** Herramienta de gestión que permite valorar de manera objetiva el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y metas asignadas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la mejora continua y el desarrollo institucional.
- **Clima Organizacional:** Percepción que tienen los servidores públicos y colaboradores sobre el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, el liderazgo y las condiciones organizacionales, que influyen en su motivación y desempeño.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, principios, creencias y prácticas compartidas por los servidores públicos y colaboradores de la ESE, que orientan su comportamiento y fortalecen la identidad institucional.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Sistema orientado a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la salud física, mental y social de los servidores públicos y colaboradores, mediante la identificación, evaluación y control de los peligros presentes en el entorno laboral.
- **Estímulos e Incentivos:** Conjunto de acciones y reconocimientos destinados a motivar el desempeño, el compromiso y la excelencia de los servidores públicos, en concordancia con la normatividad vigente y las políticas institucionales.
- **Gestión del Conocimiento:** Proceso mediante el cual la ESE identifica, crea, comparte, transfiere y aprovecha el conocimiento institucional, con el fin de fortalecer la toma de decisiones, la innovación y la sostenibilidad organizacional.

5. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 797 de 2003:** Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.
- **Ley 931 de 2004:** Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad debido a la edad.
- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1064 de 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.
- **Decreto 2177 de 2006:** Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Ley 1712 de 2014:** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Circular Externa No. 10010 de 2014:** Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

- **Ley 1857 de 2017:** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Resolución 390 de 2017:** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Acuerdo No. 617 de 2018:** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- **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.
- **Ley 1960 de 2019:** Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1800 de 2019:** Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- **Resolución 0312 de 2019:** Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Resolución 118 de 2020:** Por la cual se adopta el Código de Integridad de los servidores públicos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Dimensión de Talento Humano.
- **Plan de Desarrollo Institucional 2024–2028:** Por medio del cual se trazan los objetivos, estrategias y acciones para alcanzar las metas a corto, mediano y largo plazo del Hospital Marco Fidel Suárez, orientadas a la prestación de servicios de salud, la comunidad y los colaboradores.

6. DIAGNÓSTICO

6.1 Disposición de información

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

- Vacantes y Previsión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

6.2 Disposición de información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es fundamental contar con información oportuna, confiable y actualizada que sirva como insumo para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano. La adecuada gestión de la información permite orientar la toma de decisiones, fortalecer los procesos de gestión del talento y generar un impacto positivo en la productividad de los servidores públicos y en la calidad del servicio a los ciudadanos.

6.3 Disposición de información

Con el fin de definir estrategias pertinentes para intervenir las oportunidades de mejora identificadas, se realiza una caracterización de la población de funcionarios de la entidad, considerando variables como edad, género, tipo de vinculación, cargo y antigüedad.

Para el control y seguimiento de esta información, el área de Gestión Humana dispone de la Matriz de Planta de Personal y del Manual de Funciones y Competencias Laborales, herramientas que permiten identificar, actualizar y administrar de manera permanente la caracterización de los empleos, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Al inicio del año 2026, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez cuenta con una planta de personal ocupada por 81 funcionarios, distribuidos de la siguiente manera:

6.3.1. Caracterización de los empleos por nivel

La descripción de los empleos se identifica por medio de la planta de personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez con corte a 01 de enero de 2026, permitiendo generar un enfoque y metodologías adecuadas frente a las estrategias planteadas en el presente Plan Estratégico para la dimensión de Talento Humano.

NIVEL	PLANTA GLOBAL	PESO PORCENTUAL CON RESPECTO A PLANTA GLOBAL	CANTIDAD DE EMPLEOS OCUPADOS	PORCENTAJE OCUPACIÓN
Asesor	3	3%	2	66.7%
Asistencial	52	52%	45	86.5%
Directivo	7	7%	6	85.7%
Profesional	28	28%	21	75%

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

Técnico	10	10%	7	70%
Totales	100	100%	81	81%

El porcentaje de ocupación de la planta de cargos equivale al 81% del total general. Adicionalmente, se evidencia que planta está ocupada principalmente por cargos asistenciales.

6.3.2. Caracterización por tipo de nombramiento

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD EMPLEOS NOMBRADOS	DE	PESO PORCENTUAL
Nombramiento provisional	64		79,01%
Nombramiento en carrera administrativa	8		9,88%
Encargos	1		1,23%
Libre nombramiento y remoción	7		8,64%
Período fijo	1		1,23%
Totales	81		100%

Se resalta que un 79,01% del personal que conforma la Planta de Cargos son funcionarios nombrados en provisionalidad.

6.3.3. Caracterización por género y edad

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Mujeres		
Entre 20 y 29 años	4	4,94%
Entre 30 y 39 años	16	19,75%
Entre 40 y 49 años	21	25,93%
Entre 50 y 59 años	17	20,99%
Entre 60 y 69 años	4	4,94%
total Mujeres	62	76,54%

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

Hombres		
Entre 20 y 29 años	1	1,23%
Entre 30 y 39 años	4	4,94%
Entre 40 y 49 años	5	6,17%
Entre 50 y 59 años	7	8,64%
Entre 60 y 69 años	2	2,47%
total Hombres	19	23,46%
Totales	87	100,00%

Es de resaltar que el 32,10% de los servidores de la planta de personal se encuentra en el rango de edad entre 40 y 49 años, mientras que la población entre 20 y 29 años representa el 6,17% del total.

6.3.4. Caracterización antigüedad

RANGO DE SERVICIOS POR AÑO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	PESO PORCENTUAL
Menos de 1 año	5	6,17%
1-5 años	36	44,44%
6-10 años	21	25,93%
11-15 años	3	3,70%
16-20 años	5	6,17%
21-38 años	11	13,58%
Totales	81	100%

Se destaca que el 13,58% de la planta ocupada han laborado en la ESE Hospital Marco Suárez más de 20 años y que el 50,62% menos de 6 años.

6.4 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

El área de Gestión Humana del Hospital Marco Fidel Suárez evaluó su gestión mediante el autodiagnóstico de la Matriz GETH y la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, en el marco del MIPG.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

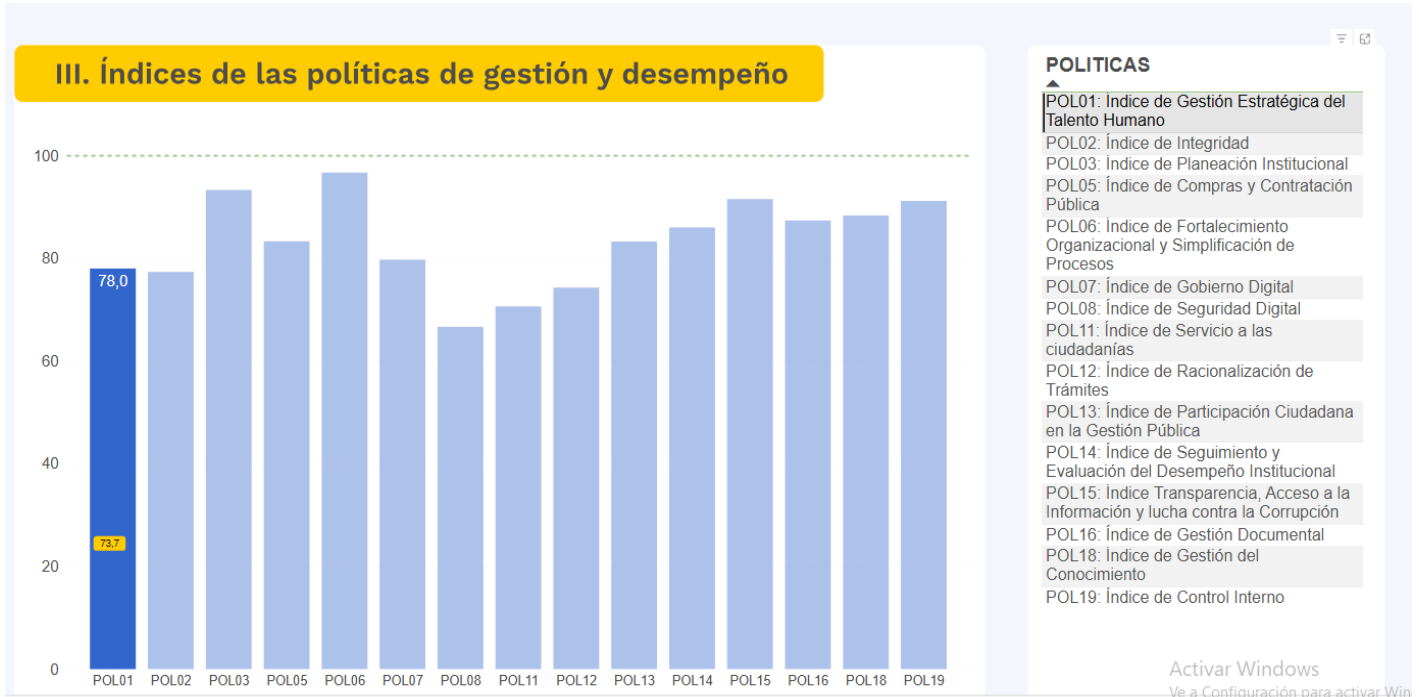
En la Matriz GETH, la entidad obtuvo un puntaje promedio de **79,2**, ubicándose en el nivel de madurez "Transformación", lo que evidencia cumplimiento de la normatividad y buenas prácticas en procesos como planeación, desarrollo, bienestar y evaluación del desempeño.

En FURAG, que evalúa el impacto de la gestión del talento humano a lo largo de todo el ciclo de vida de los servidores, se alcanzó un puntaje de **78** sobre 98, superior al promedio de referencia de otras entidades (73,7). Este resultado refleja un desempeño sólido y consistente, pero también permite identificar oportunidades de mejora para fortalecer procesos y avanzar hacia niveles superiores de eficiencia y efectividad.

Ambos diagnósticos constituyen la línea base para la formulación del Plan Estratégico de Gestión Humana, orientando los objetivos, programas y proyectos hacia una gestión más estratégica, alineada con el MIPG y los objetivos institucionales del hospital.

			
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL		
	79,2		
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	72
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79
RUTA DEL SERVICIO	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86
Conociendo el talento			

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana



6.5 Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial 2025

La evaluación de Riesgo Psicosocial 2025 ubicó el nivel de riesgo de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez en medio. Se recomienda implementar un Plan de Intervención conforme a las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022, con duración de 24 meses, y realizar una nueva evaluación al final del periodo para ajustar las acciones según los resultados.

7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del MIPG. Su implementación se alinea con la política institucional de contar con un talento humano competente, comprometido, ético y liderando procesos eficientes, reconociendo que el factor humano es el principal activo de la institución.

Para la creación de valor público, la gestión humana se organiza en las Rutas de Creación de Valor, implementando acciones estratégicas que buscan fortalecer el desempeño y el bienestar de los servidores:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

a. Ruta de la felicidad

La felicidad de los servidores públicos en el trabajo potencia su productividad, ya que el bienestar que experimentan —gracias a un entorno físico adecuado, al equilibrio entre su vida laboral y personal, a incentivos motivadores y a la posibilidad de innovar— se refleja directamente en la calidad y eficiencia de su desempeño.

En el autodiagnóstico de las Rutas de Talento Humano, esta ruta obtuvo un puntaje de 75, evidenciando un desempeño positivo, pero con oportunidades de mejora en aspectos como el entorno físico y el equilibrio vida-trabajo.

Con el objetivo de fortalecer estos ámbitos (entorno físico, equilibrio vida-trabajo, salario emocional e innovación con pasión), se implementan acciones estratégicas a través de los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar y Estímulos e Incentivos, entre las cuales destacan:

- Conmemoración y reconocimientos en fechas especiales.
- Reconocimiento por la antigüedad en el servicio.
- Estrategia “Una jornada laboral libre por tu cumpleaños”.
- Organización semestral de tardes de cine para funcionarios de planta, promoviendo espacios de recreación y esparcimiento.
- Otorgar un día libre por semestre al personal de planta con motivo del Día de la Familia.
- Promover actividades de estilos de vida saludables y conciencia sobre salud mental.
- Inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico y ergonómico.
- Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con apoyo del COPASST.
- Programa de Desvinculación Laboral Asistida (Prejubilables).
- Estrategia ENFÓCATE 2025 para planificación y desarrollo integral del servidor.
- Realización de exámenes médicos (ingreso, periódicos, Post-incapacidad y de retiro), y seguimiento a recomendaciones derivadas del Riesgo Psicosocial 2025.
- Reconocimiento público por buen desempeño y fomento de cultura orientada a calidad y productividad.
- Apoyos económicos para fines académicos propios o de hijos.
- Apoyo económico para lentes o monturas.
- Auxilio o beneficios para actividades físicas y movilidad sostenible (medio día laboral por uso de bicicleta).

b. Ruta del crecimiento

El liderazgo en la gestión pública exige cada vez mayores competencias, ya que el cumplimiento de las metas institucionales depende en gran medida del compromiso, desarrollo y motivación de las personas. Por ello, resulta fundamental fortalecer las

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

capacidades de los líderes y promover espacios que impulsen el crecimiento integral de los servidores públicos.

En el autodiagnóstico de las Rutas de Talento Humano, esta ruta obtuvo un puntaje de **80**, lo que evidencia un nivel de madurez significativo en aspectos relacionados con el liderazgo, el trabajo en equipo, la cultura organizacional y la formación del talento humano. No obstante, se identifican oportunidades para continuar consolidando un liderazgo basado en valores y orientado al bienestar de los equipos de trabajo.

Con el propósito de fortalecer los componentes de esta ruta, se desarrollan acciones estratégicas a través del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, entre las cuales se destacan:

- Implementar el Plan de Capacitación orientado al fortalecimiento de competencias técnicas y transversales.
- Realizar la reinducción de servidores mediante la Plataforma Virtual Institucional – AVI.
- Mantener como requisito el certificado del curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- Continuar con estrategias de fortalecimiento de cultura organizacional.
- Otorgar reconocimiento e incentivos a los mejores proyectos de mejora de procesos.
- Reconocer al mejor funcionario por desempeño laboral.
- Implementar el programa de formación virtual complementaria de inglés.
- Desarrollar acciones de formación en resiliencia, gestión del cambio, inteligencia emocional, liderazgo transformador, salud mental y gestión de emociones

c. Ruta del servicio

La mejora continua es un objetivo permanente en las entidades públicas, orientada al desarrollo y bienestar de los servicios, con el fin de generar confianza y satisfacción en los ciudadanos. La Ruta del Servicio busca fortalecer la calidad de la atención y consolidar una cultura organizacional centrada en el servicio.

En el autodiagnóstico de las Rutas de Talento Humano, esta ruta obtuvo un puntaje de **83**, evidenciando un desempeño sólido en la orientación al ciudadano y en la generación de bienestar, aunque se identifican oportunidades de mejora para fortalecer aún más la cultura de servicio y el impacto en la satisfacción de los usuarios.

Para avanzar en estos objetivos, se implementan acciones estratégicas a través del Plan de Capacitación y el Plan de Bienestar Laboral, entre las cuales destacan:

- Continuar la ejecución del proyecto Fortaleciendo la Cultura Organizacional y sus actividades asociadas.
- Analizar la encuesta de clima organizacional (dic. 2025 – ene. 2026) e implementar estrategias de mejora.
- Ejecutar la Semana de la Cultura Organizacional, con capacitaciones en:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

- Calidad de la atención en salud
- Humanización del servicio
- Empatía y comunicación asertiva
- Convivencia laboral y trabajo en equipo
- Gestión del duelo, reconciliación y resolución de conflictos
- Atención al cliente interno y externo

d. Ruta de la calidad

La satisfacción de los ciudadanos con los servicios prestados por el Estado depende directamente de la calidad de los productos y servicios ofrecidos. La Ruta de la Calidad busca consolidar una cultura institucional que promueva la excelencia, la integridad y la mejora continua, asegurando que los procesos sean eficientes, estandarizados y orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el autodiagnóstico de las Rutas de Talento Humano, esta ruta obtuvo un puntaje de 81, evidenciando un desempeño sólido en la gestión de calidad y cumplimiento normativo, con oportunidades de mejora en la estandarización de procesos y consolidación de información.

Para fortalecer esta ruta, se implementan acciones estratégicas a través del Plan de Capacitación y los diferentes planes de gestión humana, incluyendo:

- Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño en fechas legalmente establecidas.
- Dar seguimiento a los acuerdos de gestión de directivos.
- Administrar la nómina y registros correspondientes.
- Coordinar la Declaración de Bienes y Rentas de los servidores y seguimiento.
- Gestionar solicitudes de funcionarios en carrera administrativa ante la CNSC.
- Verificar actualización de hojas de vida en SIGEP.
- Implementar el Sistema Integral de Gestión de las Personas para consolidar la información.
- Desarrollar capacitaciones técnicas: manejo de bomba de infusión, administración de medicamentos, cadena de custodia, Atención Código Fucsia, aislamiento de pacientes, capacitación tributaria.
- Unificar en un solo plan y cronograma todas las actividades de formación (áreas asistenciales, administrativas, virtuales y presenciales).
- Seguimiento a los planes de gestión humana: Capacitación, Bienestar, Vacantes, SST y evaluación de eficacia.
- Cumplir cronogramas de concursos de méritos definidos por la CNSC.

e. Ruta del análisis de datos

El análisis de información confiable y oportuna permite tomar decisiones estratégicas sobre el talento humano, promoviendo su desarrollo, crecimiento y bienestar.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

Autodiagnóstico: **86**, evidenciando madurez en el uso de datos para gestión del talento, con oportunidades de mejora en consolidación y análisis predictivo.

Acciones estratégicas:

- Garantizar actualización de información de hojas de vida de funcionarios y contratistas en SIGEP II.
- Administrar física y digitalmente la historia laboral de cada servidor.
- Actualizar bases de datos para identificar antigüedad, nivel académico, profesión, género y situación especial (discapacidad, prepensión, cabeza de familia, afrodescendientes, fuero sindical).
- Disponer de información confiable sobre indicadores clave: rotación, movilidad, ausentismo y desempeño.
- Elaborar análisis de resultados de desempeño como insumo para la mejora.
- Documentar análisis de causas de retiro para apoyar provisión de talento humano.
- Implementar mecanismos de gestión del conocimiento.

8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026.

8.1 Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene como objetivo generar compromisos en la atención integral al usuario, promoviendo un ambiente laboral humano y propicio para el aprendizaje. A través de este plan, los funcionarios y colaboradores adquieren nuevos conocimientos aplicables a su desempeño laboral y a su desarrollo personal, fortaleciendo la cultura organizacional institucional.

El PIC se formula anualmente mediante un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, garantizando que las acciones de formación respondan a las competencias requeridas por cada área y contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

8.2 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos busca mejorar la calidad de vida, motivación y sentido de pertenencia de los funcionarios y colaboradores, reconociendo que su satisfacción es un motor clave para el desempeño institucional.

Este plan incentiva el autocontrol, la capacidad de compromiso y la colaboración, promoviendo la participación de los servidores en actividades de bienestar físico, emocional y social, y favoreciendo el mejoramiento de los procesos y servicios que presta la institución.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

8.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta estratégica que refleja el compromiso de la institución y de la alta gerencia con la seguridad, salud y bienestar de todos los funcionarios.

Este plan incluye actividades orientadas a:

Reducir la accidentalidad laboral y el ausentismo.

Generar un sistema de mejora continua.

Promover la prevención de riesgos y la adopción de prácticas seguras en los puestos de trabajo.

Fortalecer la cultura de autocuidado y responsabilidad en SST entre los funcionarios y colaboradores.

8.4 Plan de vacantes y previsión de empleo

El Plan de Vacantes y Previsión de Empleo tiene como finalidad garantizar la disponibilidad oportuna de talento humano para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este plan contempla:

- Actualización periódica de los cargos vacantes.
- Programación de la provisión de empleos con vacancia definitiva, asegurando que los servicios no se vean afectados.
- Identificación de necesidades futuras de personal para optimizar la planificación presupuestal y garantizar la sostenibilidad de los recursos humanos.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se realiza mediante mecanismos diseñados para garantizar la medición, seguimiento y mejora continua de la gestión. Entre estos se destacan:

- Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): Permite evidenciar el puntaje obtenido en la vigencia anterior y comparar los resultados actuales, identificando avances y áreas de mejora en la gestión del talento humano.
- FURAG II (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión): Instrumento integral para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión institucional, proporcionando información sobre eficacia, niveles de madurez y oportunidades de mejoramiento continuo. Los resultados

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

obtenidos permiten formular acciones correctivas y de fortalecimiento de los procesos.

- Presentación trimestral y anual de avances: Seguimiento sistemático al Plan Estratégico de Talento Humano y a los demás planes del área, garantizando la visibilidad de resultados y el cumplimiento de objetivos estratégicos.
- Diligenciamiento de indicadores de procesos y subprocesos: Registro y análisis de los indicadores clave asociados a la gestión del talento humano, permitiendo la toma de decisiones basada en datos confiables.

10. RESPONSABLES

Nombre	Cargo
Harold Castillo Rojas	Director De Gestión Humana
Angie Paola Gutiérrez Puerta	Profesional De Gestión Humana

11. SEGUIMIENTO

Se establecen los siguientes indicadores:

11.1. Indicador Plan anual de Capacitación:

- Número de formaciones o actividades de capacitación ejecutadas de capacitación/Número de formaciones o actividades de capacitación programadas de capacitación * 100

11.2. Indicador Proyecto AVI 2.0

- Número de colaboradores que aprueban las actividades de formación / Número de funcionarios matriculados en el aula virtual

11.3. Indicador Proyecto Fomentando la Cultura Organizacional

- Total actividades realizadas / Total actividades del programa de cultura organizacional

11.4. Indicadores Proyecto Sistema Integral de Gestión de las Personas

- Número de hojas de vida revisadas y sistematizadas/número de ingresos en el mes
- Número de personas activas en el sistema/ número total de personas en el hospital

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

11.5. Indicadores sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- Número de actividades cumplidas del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/Número de actividades planeadas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo * 100

11.6. Indicador Plan De Bienestar

- Número de actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos/Número de actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos] * 100

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN		
ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre: Angie Paola Gutiérrez Puerta	Nombre: Harold Castillo Rojas	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional Gestión Humana	Cargo: Director de Gestión Humana	Cargo: No aplica

13. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE
01	Enero de 2026	Se actualiza documento	Profesional de Gestión humana

JUNTOS

por la **sostenibilidad** consciente
y el **#CompromisoDeVida**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia