

Plan estratégico de gestión del *Talento Humano* 2025



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1. MARCO NORMATIVO..... | 5 |
| 2. ALCANCE..... | 7 |
| 3. OBJETIVOS | 7 |
| 3.1 Objetivo General | 7 |
| 3.2 Objetivos Específicos..... | 7 |
| 4. MARCO ESTRATÉGICO | 8 |
| 4.1 Misión | 8 |
| 4.2 Visión..... | 8 |
| 5. Principios y valores corporativos..... | 9 |
| 6. Políticas institucionales de referencia..... | 9 |
| 7. DIAGNÓSTICO..... | 11 |
| 7.1 Componentes | 11 |
| 7.2 Disposición de información | 11 |
| 7.3 Caracterización de la población | 11 |
| 7.3.1 Caracterización de los empleos por nivel..... | 12 |
| 7.3.2 Caracterización por tipo de nombramiento | 12 |
| 7.3.3 Caracterización por género y edad | 13 |
| 7.3.4 Caracterización antigüedad..... | 14 |
| 7.4 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH..... | 14 |
| 7.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG | 15 |
| 7.6 Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial 2023..... | 16 |
| 8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025 | 17 |
| 8.1 Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor.. | 17 |
| 9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025..... | 21 |
| 9.1. Plan Institucional de Capacitación PIC | 21 |



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las
personas

| | |
|---|----|
| 9.2 Plan de Bienestar e Incentivos | 21 |
| 9.3 Plan de Seguridad y Salud Laboral..... | 22 |
| 9.4 Plan Pasivo Pensional | 22 |
| 9.5 Plan de Vacantes y Previsión del recurso humano | 23 |
| 10. EVALUACIÓN DEL PLAN | 24 |
| 11. INDICADORES..... | 24 |



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

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 capacidades, conocimientos, actitudes y valores con los objetivos institucionales. Este enfoque estratégico, fundamentado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busca promover una cultura organizacional que priorice el crecimiento, la productividad y el desempeño, asegurando que cada funcionario desempeñe un papel esencial en el éxito de la organización.

El propósito central de este plan es garantizar que las prácticas y procedimientos de gestión del personal cumplan con los estándares de recursos humanos, asegurando que la entidad cuente con servidores públicos y colaboradores íntegros, competentes y comprometidos. Estas prácticas están alineadas con los objetivos y planes de la organización, contribuyendo de manera significativa a su cumplimiento.

Para alcanzar este objetivo, es fundamental que las condiciones laborales de los funcionarios se desarrollen en un ambiente de trabajo adecuado, que fomente la prevención de riesgos y garantice la satisfacción de sus necesidades. Esto no solo mejora la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores, sino que también impulsa el mejoramiento continuo dentro de las políticas de Talento Humano.

En este contexto, la gestión de recursos humanos se integra como un componente clave del Plan de Desarrollo Institucional "Juntos por la sostenibilidad consciente y el compromiso de vida" 2024-2028, específicamente en su línea 5: Gestión del aprendizaje, transferencia del conocimiento y cultura organizacional. Esta línea busca desencadenar un proceso de fortalecimiento integral que garantice la sostenibilidad y coherencia entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional. A través de esta línea se definen objetivos y estrategias para enfocar parte de la gestión gerencial en los colaboradores, promoviendo la creación de una cultura y una huella institucional. La gestión del aprendizaje, la transferencia de conocimiento y la cultura organizacional son aspectos fundamentales para el éxito de cualquier institución, especialmente en una organización donde el talento humano es la base esencial para alcanzar los objetivos en salud.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

1. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar el Grupo de Gestión Humana:

| Tipo de Norma y fecha expedición | Descripción |
|---|--|
| 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 en razón de 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. |
| Ley 1857 de 2017 | Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de |



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las
personas

| | |
|--|--|
| | 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 |
| 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. |
| 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 Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. |
| Circular Externa No. 10010 de 2014 | Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. |
| MIPG | Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano. |
| 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. |
| Ley 1960 de 2019 | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones |
| Resolución 0312 de 2019 | Por el 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 servidores públicos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez |
| Plan de Desarrollo institucional 2024-2028 | Por medio del cual se trazan los objetivos, estrategias y acciones específicas para alcanzar las metas a corto, mediano y largo plazo en nuestro hospital en aras de trabajar por la prestación de servicios de salud, la comunidad y los colaboradores. |



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez comienza con la identificación de las necesidades en cada uno de sus componentes: Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Previsión del Talento Humano y Vacantes, Plan de Capacitaciones, y Plan Pasivo Pensional. El proceso termina con el seguimiento y control de las actividades implementadas. Este plan es aplicable a toda la población de la entidad, incluyendo funcionarios públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales, colaboradores y contratistas, dependiendo del componente correspondiente y conforme a la normatividad vigente.

Particularmente, el Plan Anual de Previsión de Talento Humano y Vacantes, y el Plan Pasivo Pensional aplican exclusivamente a los servidores públicos. Los demás planes, como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se extienden a todo el personal, incluyendo colaboradores y terceros. Esto garantiza que todas las partes interesadas que interactúan de manera constante e impactan las acciones de la ESE estén consideradas dentro de las estrategias de la gestión del talento humano.

3. OBJETIVOS

3.1 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 con los objetivos institucionales, promoviendo el mejoramiento continuo de las capacidades, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores, dentro del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente.

3.2 Objetivos Específicos



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

1. Gestionar las competencias laborales de los servidores mediante una interacción coherente entre los componentes funcionales y comportamentales, alineando su desempeño con los objetivos institucionales.
2. Implementar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores, previniendo enfermedades y accidentes laborales, y promoviendo hábitos de vida saludables.
3. Fortalecer la cultura organizacional para apoyar la estrategia institucional, mejorar las relaciones de servicio y fomentar un ambiente laboral positivo.
4. Asegurar la continuidad operativa mediante la implementación de estrategias de previsión de empleo, identificando y cubriendo las necesidades de la planta de personal en forma oportuna.
5. Desarrollar las habilidades y competencias del personal a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, adaptadas a las necesidades detectadas para un rendimiento óptimo.
6. Evaluar y cuantificar el desempeño de los servidores de carrera administrativa en relación con los compromisos concertados y los objetivos institucionales, asegurando la efectividad de sus funciones asignadas.
7. Propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores, implementando estrategias de reconocimiento, bienestar y esparcimiento que fomenten la motivación y el compromiso.

4. MARCO ESTRATÉGICO

4.1 Misión

Somos un hospital inclusivo dedicado a brindar atención integral en salud de mediana y alta complejidad, integrando la tecnología, la docencia y la calidad, bajo el principio de sostenibilidad consciente para beneficio de los usuarios.

4.2 Visión



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las
personas

Consolidarnos al 2028 como un hospital inteligente, competitivo e innovador, líder en Antioquia con enfoque de gestión sostenible por su eficiencia, responsabilidad social, integralidad en la atención en innovación con gran liderazgo en la generación de conocimiento y en el desarrollo de talento humano.

5. Principios y valores corporativos

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Transparencia
- Universalidad
- Inclusión

6. Políticas institucionales de referencia

Política de humanización

La gerencia y los colaboradores de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez del municipio de Bello, nos comprometemos a brindar una atención personalizada, cálida y humanizada al usuario, familia, comunidad y compañeros de trabajo, respondiendo a sus necesidades físicas, sociales y espirituales, basados en los deberes y derechos; por ello, excluimos cualquier forma de discriminación, agresión e indiferencia.

Política de seguridad y salud en el trabajo

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene como política la conservación de la salud ocupacional de los trabajadores mediante la realización de acciones de mejoramiento continuo encaminadas a fomentar la cultura del auto cuidado y seguridad en el trabajo, evaluando y controlando los riesgos existentes; orientados siempre a la promoción de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que constituyen factores de riesgo inherentes a las actividades de la institución, dentro del marco de la normatividad vigente.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

Política de gestión del talento humano

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene como política de gestión del recurso humano, contar con un talento humano competente, con sentido de pertenencia, comprometido con la institución y liderando procesos y procedimientos en su área laboral, soportados en la ética, en los valores y principios institucionales, asumiendo con respeto y transparencia su rol dentro de la ESE, ejerciendo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de la institución, buscando siempre el fortalecimiento de sus competencias requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales y la realización personal del individuo.

Política de desconexión laboral ESE Hospital Marco Fidel Suárez

La política de desconexión laboral de la FSE Hospital Marco Fidel Suárez busca garantizar el cumplimiento de la Ley 2191 del 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral Ley de Desconexión Laboral ratificando el compromiso de la ESE con el bienestar de sus funcionarios, asegurando el respeto del derecho al descanso y definiendo los lineamientos necesarios que permitan su aplicación en el ámbito laboral. De conformidad con lo señalado en el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022, entiéndase como desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. La ESE Hospital Marco Fidel Suárez cuenta con la responsabilidad de todos sus funcionarios en el cumplimiento de los espacios de descanso con desconexión laboral, construyendo un entorno laboral de bienestar, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y extralaboral.

Política del respeto y el buen trato

En nuestra Institución, es una política general el fortalecimiento del diálogo permanente, el respeto y el buen trato hacia los compañeros de trabajo y el usuario como base de nuestra organización, interiorizar en cada ser la diferencia del otro como la esencia de las relaciones humanas, adoptándolo como principio para propender por la humanización en la atención a los usuarios y garantizar el mejoramiento de la calidad en la promoción y prestación de los servicios de salud, el respeto de los derechos y deberes sin distinción de raza, grupo,



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

creencia, diversidad cultural y de género, dentro de un ambiente cálido, espacio cómodo, procesos ágiles, eficientes y oportunos.

A través de la política del buen trato, pretendemos la satisfacción del usuario, mediante un trato cordial, amable y la aplicación de valores y principios institucionales, promoviendo el respeto, la confidencialidad y la confianza.

7. DIAGNÓSTICO

7.1 Componentes

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

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

7.2 Disposición de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

7.3 Caracterización de la población

Con el fin de determinar las estrategias indicadas para intervenir las oportunidades de mejora, se realiza una caracterización de la población de los funcionarios de la entidad según su edad, género, tipo de vinculación, cargo, antigüedad.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el área de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

El hospital al finalizar el año 2024 cuenta con una planta de personal ocupada por 87 funcionarios, distribuidos de la siguiente manera:

7.3.1 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 31 de diciembre de 2024, 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% | 3 | 100% |
| Asistencial | 52 | 52% | 48 | 92% |
| Directivo | 7 | 7% | 6 | 86% |
| Profesional | 28 | 28% | 23 | 82% |
| Técnico | 10 | 10% | 7 | 70% |
| Totales | 100 | 100% | 87 | 86% |

El porcentaje de ocupación de la planta de cargos equivale al 86% del total general. Adicionalmente, se evidencia que planta está ocupada principalmente por cargos asistenciales.

7.3.2 Caracterización por tipo de nombramiento



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las
personas

| TIPO DE NOMBRAMIENTO | CANTIDAD DE EMPLEOS NOMBRADOS | PESO PORCENTUAL |
|--|-------------------------------|-----------------|
| Nombramiento provisional | 68 | 78,16% |
| Nombramiento en carrera administrativa | 9 | 10,34% |
| Encargos | 1 | 1,15% |
| Libre nombramiento y remoción | 7 | 8,05% |
| Período fijo | 2 | 2,30% |
| Totales | 87 | 100% |

Se resalta que un 78,16% del personal que conforma la Planta de Cargos son funcionarios nombrados en provisionalidad.

7.3.3 Caracterización por género y edad

| RANGO POR EDADES | CANTIDAD DE EMPLEOS | PESO PORCENTUAL |
|----------------------|---------------------|-----------------|
| Mujeres | | |
| Entre 20 y 29 años | 6 | 6,9% |
| Entre 30 y 39 años | 17 | 19,5% |
| Entre 40 y 49 años | 20 | 23% |
| Entre 50 y 59 años | 16 | 18,39% |
| Entre 60 y 69 años | 5 | 5,75% |
| total Mujeres | 64 | 73,56% |
| Hombres | | |
| Entre 20 y 29 años | 1 | 1,1% |
| Entre 30 y 39 años | 7 | 8% |
| Entre 40 y 49 años | 4 | 4,69% |
| Entre 50 y 59 años | 7 | 8% |
| Entre 60 y 69 años | 4 | 4,60% |
| total Hombres | 23 | 26,44% |
| Totales | 87 | 100,00% |



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

Es de resaltar que la ocupación de la planta con personal entre los 50 y 69 años corresponde al 37%.

7.3.4 Caracterización antigüedad

| RANGO DE SERVICIOS POR AÑO | CANTIDAD DE FUNCIONARIOS | PESO PORCENTUAL |
|----------------------------|--------------------------|-----------------|
| Menos de 1 año | 24 | 27,59% |
| 1-5 años | 20 | 22,99% |
| 6-10 años | 22 | 25,29% |
| 11-15 años | 3 | 3,45% |
| 16-20 años | 5 | 5,75% |
| 21-36 años | 13 | 14,94% |
| Totales | 87 | 100% |

Se destaca que el 14,94% de la planta ocupada han laborado en la ESE Hospital Marco Suárez más de 20 años y que el 50,58% menos de 6 años.

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

Según el autodiagnóstico realizado por el área de Gestión Humana utilizando la Matriz GETH de la Función Pública, se obtuvo una calificación promedio de 73,7. Este resultado ubica la gestión en el nivel de madurez denominado **TRANSFORMACIÓN**, lo que indica que la entidad cumple con los requisitos mínimos establecidos por la normatividad y ha implementado prácticas exitosas en la gestión del talento humano.

Sin embargo, este diagnóstico también revela que aún existen oportunidades de mejora. Estas áreas pueden ser fortalecidas para incrementar el impacto positivo de la gestión estratégica del talento humano, permitiendo a la entidad avanzar hacia niveles más altos de excelencia y efectividad en sus procesos.



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 76 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 73 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 74 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 75 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 81 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 78 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 78 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 79 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 81 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 73 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 84 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 81 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 87 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 73 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 72 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 74 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 72 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 72 |

7.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y la Línea Base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación general de la gestión institucional, se realiza la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG). Este proceso se lleva a cabo siguiendo los lineamientos e instrumentos establecidos. El FURAG II ha consolidado en un solo

instrumento la evaluación de todas las dimensiones del modelo, incluyendo la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La medición de esta política permite evaluar el impacto de la gestión del talento humano en el cumplimiento de los objetivos institucionales, cubriendo todo el ciclo de vida de los funcionarios: ingreso, desarrollo y retiro. La puntuación obtenida en esta medición fue de 82,4 sobre un máximo de 98. Este resultado refleja un buen desempeño en la gestión del talento humano, destacando áreas de fortaleza y señalando posibles oportunidades de mejora para alcanzar un nivel óptimo de gestión.



7.6 Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial 2023

Teniendo en cuenta la Resolución Ministerio del Trabajo 2764 de 2022 la frecuencia de la evaluación es:

- Anual, si se han identificado factores psicosociales de alto riesgo o que causan efectos negativos en la salud
- Cada dos años, si el riesgo es medio o bajo



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

De acuerdo con lo anterior y al resultado obtenido durante el año 2023, que fue riesgo medio, la batería de riesgo Psicosocial se aplicara a los funcionarios vinculados de la institución este año 2025.

8. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

8.1 Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se alinea con su política de gestión humana: Contar con un talento humano competente, con sentido de pertenecía, comprometido con la institución y liderando procesos y procedimientos en su área laboral, soportados en la ética, en los valores y principios institucionales, asumiendo con respeto y transparencia su rol dentro de la ESE, ejerciendo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de la institución, buscando siempre el fortalecimiento de sus competencias requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales y la realización personal del individuo.

Para la creación de valor público, el área de gestión humana de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que permitan una mejoría.

a. Ruta de la felicidad

Cuando el servidor público es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia.

Con el fin de mejorar los ámbitos de esta esfera (Entorno físico, Equilibrio de vida, Salario emocional Innovación con pasión), se desarrollan propuestas en



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

nuestros Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar, Estímulos e Incentivos, entre ellas:

- Brindar conmemoración y reconocimientos de fechas especiales.
- Reconocimiento por la antigüedad en el servicio.
- Continuar con la estrategia "Una jornada laboral libre por tu cumpleaños".
- Brindar a los funcionarios de planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez una tarde de cine, promoviendo espacios de recreación y dispersión fuera de las instalaciones de la institución.
- Permitir al personal de planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez un día libre con el fin de disfrutar de un día libre por semestre junto a sus familiares
- Fomentar un espacio lúdico y de cultura para los funcionarios de institución en donde se podrá disfrutar del teatro como un espacio diferente en la institución
- Fomentar en la institución espacios de relajación y recreación en donde los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrán realizar manualidades o artesanías.
- promover y facilitar espacios en donde sus colaboradores puedan llevar a cabo actividades encaminadas a estilos de vida saludables, generando también conciencia sobre la importancia que tiene la salud mental
- Impulsar el Programa de desvinculación laboral asistida (Prejubilables).
- Impulsar el Programa de desconexión laboral
- Reconocimiento público por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.
- Brindar un apoyo económico al personal de la institución con fines académicos propios o de uno (1) de sus hijos.
- Brindar al personal de planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez un apoyo económico en la compra de sus lentes o monturas para las gafas.
- El personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrá hacer uso disfrute de las instalaciones de los Gimnasios de la franquicia Smart Fit, con previa inscripción y cumplimiento de un mínimo de asistencias.
- Se brindará medio día laboral a los funcionarios que certifiquen haber asistido en bicicleta al lugar de trabajo por un periodo correspondiente a 30 días calendario.
- Continuar con las inspecciones de puesto de trabajo de los servidores con énfasis biomecánico y ergonómico, a través del método Rosa.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

- Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.
- Impulsar la estrategia ENFÓCATE 2025
- Realización de exámenes médicos (ingreso, periódicos, post-incapacidad y de retiro), actividades de promoción y prevención, capacitaciones para la prevención.
- Realizar seguimientos a las recomendaciones derivadas de los resultados de los exámenes de Riesgo Psicosocial 2023.

b. Ruta del crecimiento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se debe propiciar espacios de desarrollo y crecimiento, aportando a las diferentes esferas (Liderando talento, Cultura de Liderazgo, Liderazgo en valores, Bienestar del talento). Por ende, se desarrollarán las siguientes propuestas con enfoque en el Plan Anual de Capacitaciones y el Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos:

- Implementar el Plan Institucional de Capacitación.
- Cada dos años llevar a cabo la reinducción de todos los servidores, a través de la Plataforma Virtual Institucional - AVI.
- Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.
- Continuar con la implementación de las estrategias del Plan de Cultura Organizacional
- Brindar un reconocimiento e incentivo al mejor proyecto de mejora de los procesos institucionales.
- Brindar un reconocimiento al mejor funcionario por desempeño laboral.

c. Ruta del servicio

El cambio debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servicios públicos de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos en diferentes esferas (Al servicio de los ciudadanos y Cultura que genera logro y bienestar), a través de la implementación del Plan de capacitaciones, inducción y reinducción, Plan de Bienestar laboral en actividades cómo:



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

- Implementar capacitaciones relacionadas con la calidad de la Atención en Salud, humanización del servicio, comunicación asertiva, convivencia laboral, trabajo en equipo.
- Alinear el Plan Anual de Capacitaciones con el Plan de Cultura Organizacional propiciando espacios para reforzar valores como vocación, compromiso, sentido de pertenencia por la institución, compañerismo, entre otros.

d. Ruta de la calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen en sus esferas (Hacer siempre las cosas bien, cultura de la calidad y la integridad). Esto se realiza en apoyo de propuestas, tales como:

- Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño en las fechas legamente establecidas.
- Administrar la nómina y llevar los registros correspondientes.
- Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.
- Enviar oportunamente las solicitudes de los funcionarios en carrera administrativa a la CNSC.
- Implementar capacitaciones enfocadas en potencializar los conocimientos técnicos de nuestros servidores, entre ellas, Manejo de bomba de infusión y administración de medicamentos, Cadena custodia, Atención Código Fucsia, Administración segura de medicamentos, Manejo de aislamiento de pacientes, Capacitación tributaria.
- Continuar desarrollando con recursos propios nuevos módulos de capacitación con temáticas asociadas a las necesidades de formación de la ESE.

e. Ruta del análisis de datos

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Las esferas que se abordan en este punto son Conociendo el talento y Entendiendo



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

a las personas a través del uso de los datos, apoyándose en las siguientes actividades:

- Gestionar y actualizar la información de las hojas de vida de los funcionarios y demás información en el SIGEP II.
- Administrar física y digitalmente la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.
- Desarrollar las Herramientas "Automatización de novedades labores" y "Sistema integral de Gestión de las Personas", con el fin de agilizar y garantizar el oportuno acceso a la información de nuestros funcionarios y colaboradores.
- Generar estrategias de gestión del conocimiento, con el fin de transferir oportunamente la información o experiencias.
- Realizar un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para identificar aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y establecer capacitaciones a desarrollar durante la vigencia.
- Realizar actividades relacionadas con el eje temático de Transformación digital

9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025.

9.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez pretende, por medio del Plan Institucional de Capacitación, generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos aplicables a su mundo laboral y a su desarrollo humano, a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional. Este plan se formula anualmente mediante un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje.

9.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos propuesto para la ESE Hospital Marco Fidel Suárez busca mejorar la calidad de vida, sentido de pertenencia y motivación de los funcionarios de la entidad, focalizándose en la satisfacción del trabajador como principal motor de la institución, incentivando el autocontrol, la



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

capacidad de compromiso y colaboración con el mejoramiento en los procesos y servicios que presta la institución.

9.3 Plan de Seguridad y Salud Laboral

El plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta fundamental para la ejecución del Sistema en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Su elaboración y ejecución establece un compromiso de la institución y de la alta gerencia con el bienestar y seguridad de todos los funcionarios, allí se plasman diferentes actividades que conformaran un sistema de mejora continua en materia de seguridad industrial, reduciendo así la accidentalidad y el ausentismo en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

9.4 Plan Pasivo Pensional

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, en su gestión de pasivo pensional, se encarga de tramitar y analizar información de historias laborales de funcionarios activos y retirados, para cuantificar y definir el pasivo pensional que tiene la ESE y determinar los valores que se adeudan por concepto de pensiones.

Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados – CETIL

La ESE Hospital Marco Fidel Suarez, fue el primer hospital en realizar pruebas piloto a nivel nacional con el nuevo sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados – CETIL.

El CETIL es una plataforma electrónica para registrar/ certificar información laboral y salarial, utilizada en trámites de pensiones y seguridad social garantizando la precisión y legalidad de los datos.

Pasivocol

La ESE Hospital Marco Fidel Suarez cuenta con un cálculo actuarial aprobado de acuerdo con la información remitida por parte del Hospital, con corte a 31 de diciembre de 2017.

Para el año 2025, se sigue trabajando bajo la nueva plataforma 5.3 y se espera alcanzar un nuevo cálculo actuarial aprobado con corte a diciembre 31 de 2024, el cual ayude a cuantificar el pasivo pensional de la ESE para determinar el valor de las obligaciones pensionales.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las
personas

Cuotas partes pensionales

La ESE Hospital Marco Fidel Suarez, cuenta con 5 cuotas partes pensionales, siendo estas un mecanismo de financiamiento para pensiones otorgadas a servidores públicos por invalidez, vejez o muerte y su proporción se determina a prorrata del tiempo laborado en la ESE.

El monto de la pensión se distribuye en proporción al tiempo servido en que laboró y el cálculo se determina con base en el valor de la mesada pensional por el total del tiempo aportado sobre el tiempo total de aportes. Este valor resultante se divide sobre el valor de la mesada pensional para determinar el porcentaje de la concurrencia.

Concurrencia

Los convenios de concurrencia del pasivo prestacional del sector salud, se realizan para garantizar el pago del pasivo prestacional de los servidores del sector salud, causado a 31 de diciembre de 1993.

En primera instancia la ESE Hospital Marco Fidel Suarez reportó 80 servidores activos y 52 servidores retirados para un total de 132 servidores.

En la actualidad, se está desarrollando un trabajo colaborativo con la Gobernación de Antioquia, que involucra la realización de conferencias y reuniones orientadas a la creación de la matriz de concurrencia, con el fin de asegurar el registro preciso de la información.

Para el año 2025 se espera contar con la aprobación por parte del Ministerio de Hacienda.

Para el año 2025 se espera contar con la aprobación por parte de la Gobernación de Antioquia.

9.5 Plan de Vacantes y Previsión del recurso humano

El propósito de este plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la ESE Hospital Marco Fidel Suarez en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales, además es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar los lineamientos y formas de previsión de los



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

mismos, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, siempre que existe disponibilidad presupuestal para ello.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez son los siguientes:

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: En esta se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.
- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión): Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión, monitoreando y evaluando la eficacia y los niveles de madurez, como una mirada complementaria para el mejoramiento continuo. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento.
- Presentación trimestral y anual de los avances del Plan estratégico del Talento Humano.
- Diligenciamiento de los indicadores asociados a los procesos y subprocesos.

11. INDICADORES

Se establecen los siguientes indicadores:

10.1 Indicadores 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
- Número de personas capacitadas en formaciones o actividades ejecutadas en el Plan Anual de Capacitación

10.2 Indicadores cultura organizacional

- Talleres o actividades de cultura organizacional ejecutadas /Número de talleres o actividades de cultura organizacional programadas * 100



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las personas

10.3 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

10.4 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

Firmado y aprobado 10 de enero de 2025

REVISION Y APROBACION

| ELABORACIÓN | REVISIÓN | APROBACIÓN |
|---------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Nombre: Daniel Bravo Henao | Nombre: Lency Naranjo Zuluaga | Nombre: Julian Felipe Pineda Velásquez |
| Cargo: Director Gestión Humana | Cargo: Subgerente científica | Cargo: Gerente |

CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA | CAMBIO | RESPONSABLE |
|---------|---------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 01 | Enero de 2021 | Creación del documento | Director de gestión de las personas |
| 02 | Enero de 2022 | Actualización del documento | Director de gestión de las personas |
| 03 | Enero de 2023 | Actualización del documento | Director de gestión de las personas |
| 04 | Enero de 2024 | Actualización anual del documento | Director de gestión de las personas |



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 05

Fecha de Actualización:
Enero de 2025

Elaboró: Gestión de las
personas

| | | | |
|----|---------------|---|-------------------------------------|
| 05 | Enero de 2025 | Actualización de introducción, marco normativo, alcance objetivos, marcó estratégico, políticas institucionales de referencia, diagnóstico y plan estratégico del talento humano. | Director de gestión de las personas |
|----|---------------|---|-------------------------------------|