

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

2024



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. ALCANCE	6
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
4.3 Principios y valores corporativos.....	8
5. Políticas institucionales de referencia.....	9
Política de Humanización	9
6. DIAGNÓSTICO.....	10
6.1 Componentes	10
6.2 Disposición de información	10
6.3 Caracterización de la población	10
6.3.1 Caracterización de los empleos por nivel.....	11
6.3.2 Caracterización de por tipo de nombramiento	11
6.3.3 Caracterización por género y edad	12
6.3.4 Caracterización antigüedad	12
6.4 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.....	13
6.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	14
6.6 Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial 2023.....	15
7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	17



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las
personas

8.	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024.....	21
8.1.	Plan Institucional de Capacitación PIC	21
8.2	Plan de Bienestar e Incentivos	22
8.3	Plan de Seguridad y Salud Laboral.....	22
8.4	Plan Pasivo Pensional	22
8.5	Plan de Vacantes y Previsión del recurso humano	24
9.	EVALUACIÓN DEL PLAN	24
10.	INDICADORES	25



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

No obstante, para que este propósito se cumpla, es necesario que las condiciones laborales de los funcionarios se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo y se propicien las circunstancias para prevenir todo tipo de riesgos, generando una satisfacción de sus necesidades y al mismo tiempo contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de las políticas de Talento Humano

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado con el Plan de Desarrollo Institucional "UNIDOS por la eficiencia y la calidad" 2020 -2023 el cual busca desencadenar un proceso de fortalecimiento integral que permita la perdurabilidad, incluyendo no solo los objetivos misionales sino que su esencia sea la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de las personas está articulada con la misión y objetivos de la entidad.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

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: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

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

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, Plan anual de previsión del talento humano y vacantes, Plan de Capacitaciones, Plan Pasivo Pensional) y termina con el seguimiento y control de las actividades



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población (funcionarios públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la ESE.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Desarrollar la Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, por medio de alineación de todos los componentes que integran el ciclo de vida laboral con los objetivos institucionales, mediante acciones de mejoramiento continuo de las capacidades, reconocimiento, bienestar y la motivación de los servidores en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente en la institución.

3.2 Objetivos Específicos

- Gestionar las competencias laborales de los servidores en una interacción coherente entre los componentes funcionales y comportamentales.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de que no se altere el normal funcionamiento de los servicios, contando con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas para un óptimo rendimiento.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de los compromisos concertados y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores de la entidad, generando estrategias de reconocimiento y de esparcimiento

4. MARCO ESTRATÉGICO

4.1 Misión

Somos un hospital inclusivo, que contribuye al mejoramiento de la salud de la población a través de la prestación de servicios de mediana y alta complejidad, soportados en la eficiencia, la calidad, el trato humanizado y la sostenibilidad económica.

4.2 Visión

En el 2024 seremos el hospital referente en salud del norte del departamento de Antioquia, reconocidos por un modelo de atención humanizado y por la calidad e integralidad en la prestación de servicios de salud.

4.3 Principios y valores corporativos

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



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

5. 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 Ocupacional

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.

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 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

6. DIAGNÓSTICO

6.1 Componentes

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

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

6.2 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.

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

El hospital finaliza el año 2023 cuenta con una planta de personal ocupada por 77 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 31 de diciembre de 2023, 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%	35	67%
Directivo	7	7%	7	100%
Profesional	28	28%	23	82%
Técnico	10	10%	9	90%
Totales	100	100%	77	77%

El porcentaje de ocupación de la planta de cargos equivale al 77% del total general. Adicionalmente, se evidencia que planta está ocupada principalmente por cargos asistenciales.

6.3.2 Caracterización de por tipo de nombramiento

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD DE EMPLEOS NOMBRADOS	PESO PORCENTUAL
Nombramiento provisional	49	63,63%
Nombramiento en carrera administrativa	16	20,78%
Encargos	2	2,60%
Libre nombramiento y remoción	8	10,39%
Período fijo	2	2,60%
Totales	77	100%



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Se resalta que un 63,6% 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	2	2,6%
Entre 30 y 39 años	12	15,6%
Entre 40 y 49 años	17	22,1%
Entre 50 y 59 años	17	22,1%
Entre 60 y 69 años	6	7,8%
total Mujeres	54	70,13%
Hombres		
Entre 20 y 29 años	1	1,3%
Entre 30 y 39 años	2	2,6%
Entre 40 y 49 años	2	2,6%
Entre 50 y 59 años	10	13,0%
Entre 60 y 69 años	8	10,4%
total Hombres	23	29,87%
Totales	77	100,00%

Es de resaltar que la ocupación de la planta con personal entre los 50 y 69 años corresponde al 53%

6.3.4 Caracterización antigüedad

RANGO DE SERVICIOS POR AÑO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	PESO PORCENTUAL
Menos de 1 año	4	5,19%
1-5 años	21	27,27%
6-10 años	23	29,87%
11-15 años	3	3,90%
16-20 años	3	3,90%



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

21-34 años	23	29,87%
Totales	77	100%

Se destaca que el 29,87% de la planta ocupada han laborado en la ESE Hospital Marco Suárez más de 20 años y que el 27,27% menos de 5 años.

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

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el área de Gestión Humana, mediante la matriz GETH de la función pública, se evidencia una calificación promedio de 73.7, ubicando esta gestión en un nivel de madurez de TRANSFORMACIÓN, lo cual indica que la entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad y ha implementado prácticas exitosas. Sin embargo, aún existen oportunidades de mejoramiento para incrementar el impacto positivo de la gestión estratégica del talento humano.



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

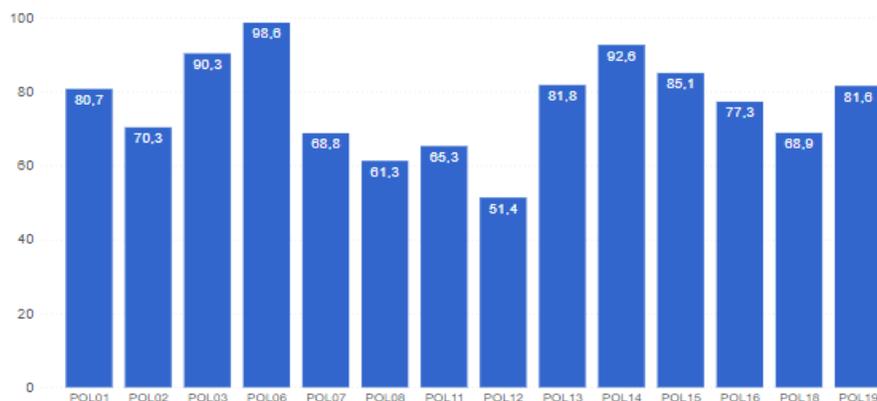
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	74
		- Ruta 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

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

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

La medición de esta política permite evaluar el aporte de la gestión del talento humano al cumplimiento de los objetivos institucionales, en relación con el ciclo de vida de los funcionarios. Es decir, en todo lo relacionado con su ingreso, desarrollo y retiro. La puntuación obtenida fue de 80.7

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POLITICAS

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Nota 1: La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

6.6 Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial 2023

Esta evaluación tiene como objetivo identificar el nivel de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral del personal de la ESE HOSPITAL MARCO FIDEL SUÁREZ, como base para la construcción de un Programa de prevención e intervención

Para el 2023, la medición se realizó a una muestra de la población de 72 funcionarios públicos, que equivalen al 91.1% de los funcionarios activos de la planta de cargos de la ESE.

RIESGO PSICOSOCIAL		
NIVEL DE RIESGO	2022	2023
Total	Riesgo medio (25,8%)	Riesgo medio (26,4%)
Intralaboral	Riesgo medio (28,2%)	Riesgo medio (29,3%)
Extralaboral	Riesgo medio (16,7%)	Riesgo medio (15,5%)

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

El Riesgo Psicosocial total del personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se encuentra en RIESGO MEDIO, lo cual implica que se puede esperar una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

De acuerdo con lo dispuesto en la Normatividad vigente, al encontrarse en un nivel de Riesgo Psicosocial Medio, la Organización deberá implementar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los Factores de Riesgo y así contar con información actualizada.

A continuación se consolidan los dominios de riesgo intralaboral y sus dominios más relevantes en el estudio:

a. Dominio de liderazgo y relaciones sociales: La esfera que representa un riesgo más significativo en este dominio es:

- **Relación con los Colaboradores:** un 66,7% de las personas que fueron evaluadas en el nivel de Jefatura con personal a cargo se encuentran en riesgo significativo. Esta dimensión se relaciona con la percepción de las personas que ejercen cargos de Jefatura, frente a la gestión realizada por sus Colaboradores; en la cual encuentran dificultades de ejecución en el trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. Así mismo, tiene que ver con una percepción de que el grupo de Colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su Líder, encontrando en éste una sensación de que el apoyo social que recibe por parte de sus subalternos es escaso o inexistente, lo cual repercute en la aparición de dificultades laborales.

b. Dominio de control sobre el trabajo: La esfera que representa un riesgo más significativo en este dominio es:

- **Claridad del rol:** con 68,1% de los evaluados en riesgo significativo se evidencia que es necesario que se establezcan mecanismos para proyectar la información de un manera más clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto de su trabajo.

c. Dominio de demandas de trabajo: La esfera que representa un riesgo más significativo en este dominio es:

- Demandas emocionales: el 66,7% de los evaluados se encuentra en riesgo significativo lo cual indica que los Colaboradores perciben que producto del desarrollo de sus funciones, deben entrar en contacto con los sentimientos y emociones de los Usuarios; lo cual incrementa la posibilidad de transferencia de estados o emociones negativos provenientes del público que atienden.

d. Dominio de recompensas: La esfera que representa un riesgo más significativo en este dominio es:

- **Reconocimiento y compensación:** un 62,5% de los evaluados presentan un riesgo significativo. De acuerdo con los resultados obtenidos, algunos colaboradores perciben que se debe mejorar la confianza, reconocimiento y remuneración que reciben por parte de la institución para que esté acorde con sus esfuerzos.

7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

7.1 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 de las personas: 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.

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

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 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



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

- 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.
- Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.
- 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 AVI.
- Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

- 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:

- 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 cómo 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, Capacitación SECOP II, Capacitación tributaria, Protocolos asistenciales, Enfermedad Pulmonar



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Obstruccion Crónica, Accidente cerebro vascular, Formación continua en temas de violencia sexual y otras formas de violencia.

- 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 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 la "Plataforma para documentación de trámites laborales", con el fin de agilizar y garantizar el oportuno acceso a la información de nuestros funcionarios.
- 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

8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024.

8.1. 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



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

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.

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

8.3 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.

8.4 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Este sistema permite expedir las certificaciones de manera electrónica y contar con la información en línea requerida para los trámites de reconocimiento pensionales.

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 2023, se sigue trabajando bajo la nueva plataforma 5.3 y se espera alcanzar un nuevo cálculo actuarial aprobado con corte a diciembre 31 de 2022, el cual ayude a cuantificar el pasivo pensional de la ESE para determinar el valor de las obligaciones pensionales.

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.

Saneamiento del Sistema General de Participaciones

Para el año 2023, la ESE Hospital Marco Fidel Suarez se proyecta para la finalización del proceso de conciliación de aportes patronales financiados con recursos del Situado Fiscal y del Sistema General de Participaciones de las vigencias 2012 – 2016, con la Administradora de pensiones Colpensiones, así mismo realizar cruce de saldos desde la vigencia 1994 y poder acceder a la firma de acta y solicitar devolución de excedentes a favor de la ESE, dejando un estado de cuenta totalmente saneado.

Concurrencia



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

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.

Para el año 2023 se espera contar con la aprobación por parte de la Gobernación de Antioquia.

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

9. 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

10. 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

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 17 de enero de 2024



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HMFS-DC-0044

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

REVISION Y APROBACION

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre: Daniel Bravo Henao	Nombre: María Fanny Jaramillo Tabares Juan Pablo Toro Mejía	Nombre: Isauro Barbosa Aguirre
Cargo: Director Gestión Humana	Cargo: Asesora de planeación Apoyo técnico en planeación	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