

# PROCEDIMIENTO

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### 2026



*En Homeris la atención es más*  
**Cálida y Humanizada**



**E.S.E. HOSPITAL MENTALUNIVERSITARIO  
DE RISARALDA  
NIT: 891.412.134-1  
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**CÓDIGO: PR-TH-001  
VERSIÓN: 002  
FECHA: 03 MARZO 2025**

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN ANTERIOR	VERSIÓN ACTUAL
03/03/2025	CREACIÓN		001
01/01/2026	ACTUALIZACIÓN		002

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Víctor Alfonso Gutiérrez	Daniela Muñoz Gómez	Federico Restrepo Escobar
Cargo: Talento humano	Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera	Cargo: Gerente



## **INTRODUCCIÓN**

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de los planes, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia a seguir de la entidad, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo tanto, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización. El Plan estratégico de Gestión del Talento Humano como proceso, está ligado a la Gestión Estratégica de los demás procesos de la entidad. De este modo trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia institucional para conseguir resultados coherentes y sostenibles. Dentro de la política de Desarrollo Administrativo, en el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), ambiente de control, encontramos que la política de Gestión de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a resultados bajo los principios y valores éticos de la función pública, y lo anterior, se ve reflejado en la planeación estratégica, la ejecución de planes y programas y la medición de los diferentes indicadores establecidos, todos ellos articulados y alineados con los procesos de la gestión del talento humano, el plan de acción anual, y el Plan Estratégico de la Entidad.



## **DEFINICIONES**

Explica los conceptos técnicos, el nombre completo de las siglas y abreviaciones y términos usados en el texto, ordenados alfabéticamente, necesarios para un mejor entendimiento del documento por quienes lo utilicen.

**Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 de 2015.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).



**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, este sistema de gestión integra los Sistemas de los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, consolidando en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

**Parte interesada:** Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad, tal como lo establece el Anexo Guía del ISO 45001:2018.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).



**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):**

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, según lo establecido en el artículo 2.2.4.6.4. del Decreto 1072 de 2015.

**Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas. (Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, art. 1).

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2).

**Empresa social del estado: Hospital Mental Universitario de Risaralda:**

Las Empresas Sociales del Estado constituyen una categoría especial de entidad pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y

autonomía administrativa, creadas o reorganizadas por ley o por las asambleas o concejos.

Las empresas sociales del Estado, creadas por la Nación o por las entidades territoriales para la prestación en forma directa de servicios de salud, se sujetan al régimen previsto en la Ley 100 de 1993, la Ley 344 de 1996 y en la presente Ley en los aspectos no regulados por dichas leyes y a las normas que las complementen, sustituyan o adicionen”

La E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda es una entidad del orden Departamental, creada a través de Ordenanza No 022 de 22 de julio de 1997, prestadora de servicios de salud para atender a la población del departamento de Risaralda con problemas de salud mental y consumidores de sustancias psicoactivas, de manera integral y resolutiva.

Su dirección se encuentra en cabeza de una Junta Directiva y del Gerente, cuya composición y funcionamiento se definió dentro de la Ordenanza que autorizó su creación. De igual manera dicha Ordenanza establece las funciones de la Gerencia y establece que esta tendrá a cargo la Representación Legal de la entidad.

Así mismo la entidad tiene definida una plataforma estratégica (misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores) como instrumento de gestión que enmarca las actuaciones de la E.S.E.

### **Misión**

Prestar servicios de salud mental integrales, cálidos y humanizados al paciente, familia y comunidad; procurando reducir el estigma de la enfermedad mental y favoreciendo la recuperación e inclusión social.



## **Visión**

Para el año 2028, seremos un hospital universitario acreditado, reconocido a nivel nacional e internacional por prestar servicios integrales cálidos y humanizados, así como por su vocación docencia-servicio e investigación.

## **VALORES**

**Humanización:** Atender al paciente de manera integral respetando sus Derechos, cultura y condición humana.

**Diligencia:** Cumplir cabalmente con las funciones y responsabilidades asignadas.

**Bondad:** Trabajar con compromiso, vocación, generosidad y alegría.

**Empatía:** Atender las necesidades y preocupaciones de las personas como me Gustaría Ser Atendido.

**Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, procurando mantener relaciones sanas institucionales tanto con usuarios, como con colaboradores.

## **POLÍTICAS**

La E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, expresa su compromiso para planear, desplegar, implementar y evaluar todas las estrategias

necesarias para asegurar una Atención Humanizada a nuestros usuarios y sus familias como uno de los pilares fundamentales de nuestro modelo de atención.

Se implementa mediante el Programa de Humanización en el cual se establecen políticas como:

Política de Gestión estratégica del talento humano y convivencia laboral.

Política de Humanización.

Política de Formación y educación continua.

Política de Confidencialidad y respeto en la difusión de la información y protección de datos.

Política de Seguridad y salud en el trabajo.

Política de Servicio y atención al ciudadano.

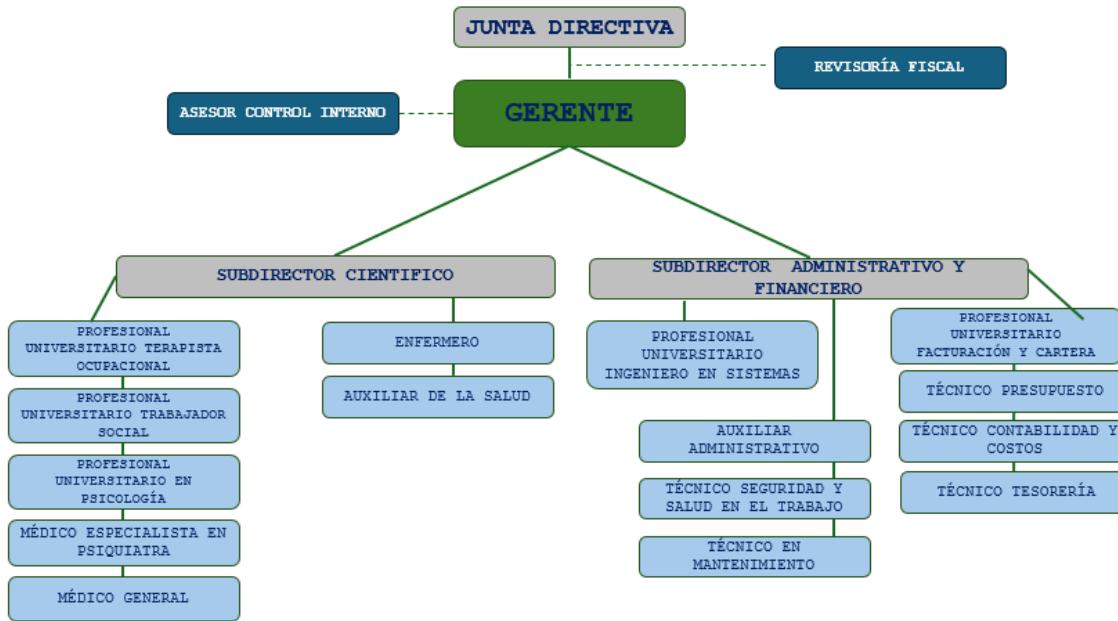
Política de Docencia servicio.

Política de Gestión del conocimiento e innovación.

## **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Para el desarrollo de la misionalidad y el cumplimiento de sus competencias la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda cuenta con una

estructura organizacional y funciones, según Acuerdo de Junta Directiva No 019 de 2025.



### MODELO DE OPERACIÓN

La E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda adopta un modelo de operación por procesos para integrar los requisitos del Modelo Operativo Institucional, legales, reglamentarios, y a su vez, armoniza la estructura organizacional con las interrelaciones que deben existir entre los equipos de trabajo, con el fin de cumplir los objetivos y resultados de la entidad, donde el eje central son las necesidades de los interesados.

Los procesos de la entidad se agrupan en 4 categorías: Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Monitoreo, como se observa en el mapa de procesos. Los documentos formalizados en el Sistema de Gestión de Calidad

respaldan el desarrollo operativo de los procesos clasificados en 5 tipologías: políticas, lineamientos, manuales, guías y formatos.



### **MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y conforme con los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y tomar acciones en cada uno de los procesos que van dirigidos y que involucran al personal de la entidad, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y el fortalecimiento personal y profesional. De acuerdo con el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Así mismo, indica que, para lograr una gestión efectiva en el talento humano se hace necesario vincularla desde la planeación de manera que ésta pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección. Por

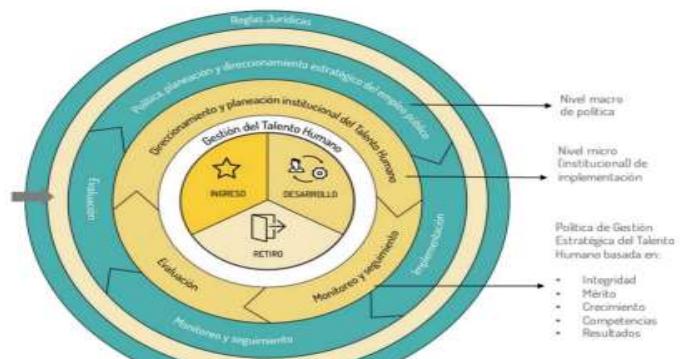
lo anterior, se tiene en cuenta en la planeación estratégica del talento humano al equipo de trabajo articulando con las necesidades de los servidores públicos, haciéndoles partícipes en la formulación de planes y programas con la finalidad de lograr un impacto positivo en su bienestar y calidad de vida laboral. Su efecto se evidencia cuando se logra un cumplimiento de la planificación en los resultados institucionales, resaltando a su vez, el logro del direccionamiento estratégico que incluye la misión de la entidad, la visión, sus objetivos institucionales, los planes, programas y proyectos. Los resultados son el desarrollo integral de los colaboradores, el incremento de la productividad de la entidad, el aporte efectivo al plan estratégico sectorial y redunda en el bienestar de los colombianos como valor público. De igual manera, la Entidad pretende involucrar a los servidores públicos en la planeación estratégica, con el ánimo de incluir mejoras en la evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo, haciendo referencia a la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, como insumo principal para el desarrollo del mismo, haciendo énfasis que es necesario inescrutablemente generar valor público a través de una gestión transparente e incorruptible. El documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano Tomo I, de acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con el propósito de producir resultados eficaces para la gestión y se encuentran expuestas en la siguiente ilustración. (Dirección de Empleo Público, 2020).

#### **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**



Fuente: Presentación Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública

De igual manera, el equipo de talento humano complementa su labor al utilizar las metodologías de planeación que se establecen en el Modelo Operativo de MIPG, que permiten conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.



Fuente: Modelo de Empleo Público-GETH

Bajo esta concepción, el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y



debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la Entidad. Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos organizacionales. Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y, por lo tanto, debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos. Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente. Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo el proceso. Se reitera que el ciclo es permanente y requiere revisiones constantes para identificar posibles mejoras y mantener la efectividad de sus resultados.

Dimensión Talento Humano En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión Estratégica de Talento Humano tiene como finalidad "...gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos", tal y como se menciona en el Manual Operativo de MIPG. (Presidencia de la República, 2018) La Gestión

del Talento Humano, está integrada principalmente por dos (2) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que son:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

La implementación de estas políticas permite el cumplimiento de los objetivos propuestos en los diferentes planes de la gestión estratégica tanto de talento humano, como institucional.



El Talento Humano es el recurso fundamental en la Entidad, para garantizar el funcionamiento de la organización y la entrega de productos con oportunidad y calidad para la comunidad.

## ANÁLISIS DE CONTEXTO

La actual estructura organizacional de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda tiene una planta fija de personal con 38 cargos aprobados y 40

cargos aprobados en la planta temporal, identificados y ordenados jerárquicamente de acuerdo con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente, de los cuales vacantes, así:

**PLANTA FIJA**

<b>NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>Nuevo Grado</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>Vacantes</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>3</b>	
Gerente Empresa Social del Estado	02	1	0
Subdirector (Científico)	01	1	0
Subdirector (Administrativo y Financiero)	01	1	0
<b>NIVEL ASESOR</b>		<b>1</b>	<b>0</b>
Asesor De Control Interno	01	1	0
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>16</b>	<b>0</b>
Médico Especialista (Psiquiatra)	08	4	0
Médico General	07	3	0
Profesional Universitario (Psicólogo)	05	1	0
Profesional Universitario (Trabajador social)	04	2	0
Profesional Universitario Área Salud (Terapista)	03	3	0
Enfermero	04	1	0
Profesional Universitario (Sistemas)	04	1	0
Profesional Universitario (Cartera)	04	1	0
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		<b>5</b>	<b>0</b>

Técnico	01	5	0
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>13</b>	<b>1</b>
Auxiliar Administrativo	03	1	1
Auxiliar Área Salud	02	12	0
<b>TOTAL CARGOS</b>		<b>38</b>	<b>1</b>

#### PLANTA TEMPORAL

NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	Nuevo Grado	No. Cargos	Vacantes
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>18</b>	<b>2</b>
Médico Especialista (Psiquiatra)	08	5	1
Médico General	06	1	0
Profesional Universitario (Psicólogo)	01	4	0
Profesional Universitario (Trabajador Social)	01	1	0
Fisioterapeuta	01	1	1
Enfermero	02	6	0
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>22</b>	<b>6</b>
Auxiliar Área Salud	01	22	6

<b>TOTAL DE CARGOS</b>		<b>40</b>	<b>8</b>
------------------------	--	-----------	----------

### **AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO GETH – MIPG**

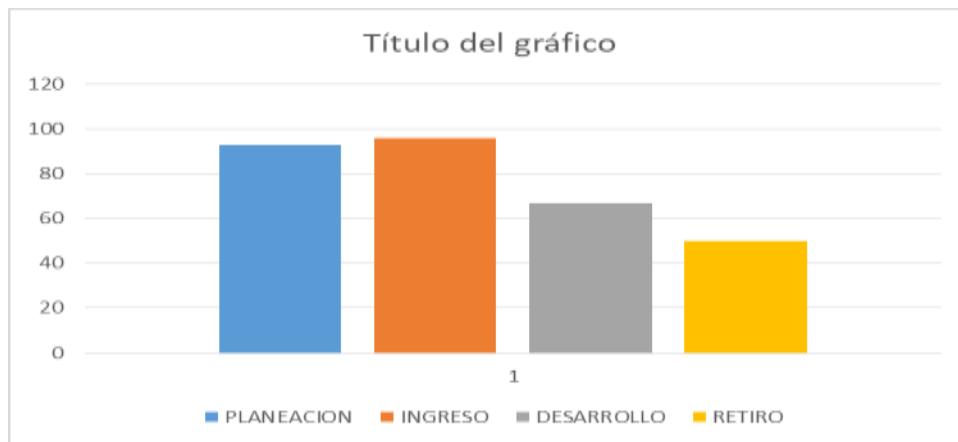
El área de Planeación y de Talento Humano, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2025, con base en el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final 74.1, disminuyendo en un 12% respecto año anterior, pero conservando un posicionamiento de la GETH en un nivel de madurez alto:

#### **CONSOLIDACIÓN.**

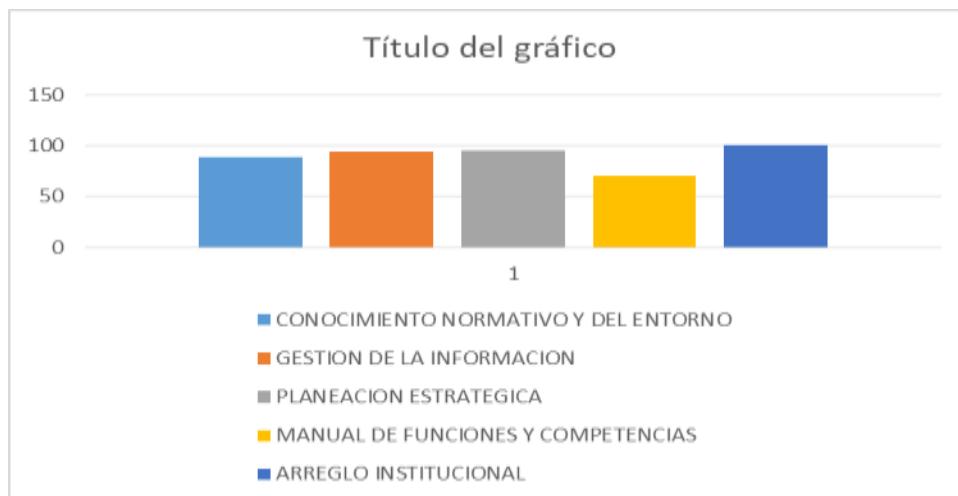
Se desarrollarán actividades de mejora continua con base en los resultados arrojados para el cierre de brechas de una vigencia a otra, y otras actividades que aporten a la calidad y mejoramiento de procesos y procedimientos internos en la GETH.

Con relación a los 4 grandes componentes de la gestión del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) se identifica el componente de ingreso con el puntaje más alto (95.8%) y el componente de retiro como el de menor puntaje (50%). Los anteriores puntajes se toman de referencia como línea base para diseñar estrategias de impacto para el presente cuatrienio, siendo nuestro marco de referencia para el mejoramiento continuo teniendo en cuenta que son resultados

muy buenos pero que pueden seguir en fortalecimiento con buenas prácticas de gestión y desarrollo. Los puntajes de los componentes se muestran a continuación:



Así mismo, los resultados obtenidos por cada categoría y por los 4 componentes de la gestión del talento humano, se identifican en las siguientes gráficas mostrando el puntaje y la comparación entre sí. Categorías del componente 1: **PLANEACIÓN**



## **OBJETIVO**

### **Objetivo General**

Fortalecer y promover el Talento Humano hacia la excelencia y el mejoramiento continuo de sus habilidades, compromiso y desarrollo, para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, a través de la modernización de procedimientos, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo.

## **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la E.S.E: servidores públicos, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

## **MARCO NORMATIVO**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Ley 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.
- Ley 1010 de 2006 y Circular N°. 12 de 2017 Función Pública
- Ley 1221 de 20081, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
- Decreto 1072 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17. Referente a los programas de estímulos.
- Ley 1811 de 2016, Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015.
- Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Ley 1857 del 2017, Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

- Resolución 0667 de 2018, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el cual establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- Resolución 0312 de 2019, “Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 5 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 el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Decreto 455 de 2020, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.

## **FORMULACIÓN DEL PLAN**

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda se toma como referencia el objetivo



estratégico para las áreas de apoyo o transversales de la E.S.E para el periodo objeto de la planeación, alineado con la visión, misión y principios institucionales. En el proceso de desarrollo de la estrategia institucional, se definen las acciones mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, la planeación estratégica de Talento Humano la cual está compuesta por los siguientes planes institucionales:

- Plan Vacantes y provisión de empleo.
- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

### **PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO**

La planta aprobada de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda es de 38 cargos de la planta fija, de los cuales, con corte a diciembre de 2025, se encuentran 37 cargos provistos y 1 cargo vacante y en la planta temporal cuenta con 40 cargos de los cuales a diciembre de 2025, se encontraban provistos 32 y 8 vacantes logrando por medio de acuerdo número 021 del 15 de diciembre de 2025, aprobar e implementar la planta temporal a 40 cargos aprobados por la junta directiva.

#### **PLANTA FIJA**

<b>CARGO</b>	<b>TIPO DE VINCULACION</b>	<b>No. DE CARGOS</b>	<b>VACANTES</b>
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3	0

ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1	0
PROFESIONAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	6	0
	PROVISIONAL	9	0
	ENCARGO	1	0
TECNICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	4	0
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1	0
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	5	0
	PROVISIONAL	7	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>1</b>

#### PLANTA TEMPORAL

TIPO DE CARGO Y NIVEL	NUMERO	VACANTE
<b>TEMPORAL</b>	<b>40</b>	<b>8</b>
DIRECTIVO	0	0
ASESOR	0	0
TECNICO	0	0

PROFESIONAL	18	2
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	22	6

## **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **INTRODUCCIÓN**

A través del desarrollo del Plan de Bienestar, La E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, busca fomentar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorar la calidad de vida de cada uno de los servidores y sus familias, desarrollando actividades que le permitan espacios de recreación, fortalecimiento relacional, construcción social y esparcimiento.; así mismo, debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad con la cual labora. El Plan de Bienestar de 2026, dará continuidad a los programas a través de la coordinación con los organismos de seguridad y prevención social con el fin de ofrecer a los servidores y sus familias, los programas de protección y servicio social.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar el Comité de Bienestar Social de la entidad es el responsable de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar las actividades con el fin de mejorar y garantizar un ambiente laboral propicio para el desarrollo laboral integral.

## **OBJETIVO GENERAL**

Propender por el mejoramiento del ambiente de trabajo de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda y la calidad de vida de estos y de sus familias a través de actividades y programas, para alcanzar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad en el desempeño laboral e identidad del servidor con la Entidad.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el mejoramiento de sus funciones.
- Impulsar el clima y la satisfacción organizacional en la E.S.E, mediante la aplicación de encuesta de necesidades, en razón de implementar acciones de mejora respecto de los puntos más débiles.
- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de salud y bienestar de los servidores de la E.S.E.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño.
- Promover la probidad a través de la difusión de los valores organizacionales propios de la Entidad, en función de instaurar la cultura del respeto y del



servicio público, privilegiando la responsabilidad civil y ética, de modo que se genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad.

- Fortalecer la cultura de enaltecimiento a los servidores a través del reconocimiento a la gestión exitosa de los funcionarios y sus Equipos de Trabajo, por reconocimiento al tiempo de servicio y por la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la Entidad, a fin de elevar el nivel de eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos.

### **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Plan de bienestar e incentivos de la E.S.E. se construye teniendo en cuenta el diagnóstico correspondiente al análisis de resultados de la encuesta de identificación de necesidades, los resultados de la última encuesta de medición de Clima Organizacional y los resultados de la medición del autodiagnóstico GETH-MIPG, siendo estos los insumos para la formulación del Plan de Bienestar y su cronograma de actividades.

Así mismo, para la vigencia 2026 se mantendrá la programación de actividades de celebración de fechas especiales como: Día de la familia, día de la mujer, día del hombre, celebración de amor y amistad, día de los niños y actividad navideña.

### **EJES TEMÁTICOS**

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se enfocará en la ejecución de actividades que estén involucradas en los siguientes cinco ejes temáticos, conforme al Plan Nacional de Bienestar Social:

#### **Eje 1: Equilibrio Psicosocial**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

#### **Eje 2: Salud Mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos

#### **Eje 3: Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención,

atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

#### **Eje 4: Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

#### **Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.



## **COBERTURA**

Todos los servidores de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda serán beneficiarios de las actividades que estructuran el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## **RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

- Día libre de cumpleaños para la integración con su núcleo Familiar, en coordinación con el jefe inmediato.
- Día libre para el disfrute en familia por semestre del año conforme a la Resolución interna 444 de 2019 y la Ley 1857 de 2017.
- Medio día libre por uso de bicicleta por 30 días certificables para llegar a trabajar a las instalaciones de la Entidad, conforme a la Resolución interna No. 0349 de 2019 y la Ley 1811 de 2016.
- Reconocimiento y agradecimiento al tiempo de servicio quinquenio (5, 10, 15 años etc).
- Reconocimiento en público a los Equipos de Trabajo por su aporte en el cumplimiento de metas y gestión.
- Reconocimiento a las calidades deportivas y artísticas cuando se participe en actividades relacionadas. La participación en alguna o en todas las actividades de reconocimientos e incentivos no pecuniarios NO otorga derecho de carrera administrativa.

## EVALUACIÓN

Para evaluar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos – PIBI se utilizarán los siguientes indicadores:

<b>EVALUACIÓN PIBI</b>			
<b>Indicador</b>	<b>¿Que evaluar?</b>	<b>Definición</b>	<b>Fórmula</b>
Alcance	Mide el porcentaje de alcance de participación de los servidores		(Funcionarios Asistentes PIB /Funcionarios Entidad)*100
Eficiencia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Es el grado de cumplimiento de los objetivos planeados en la implementación general del PIB.	(Recursos ejecutados / recursos programados)*100
Eficacia	Implementación del PIB planeado		(Nº de actividades ejecutadas/ N° de actividades planteadas)*100
Efectividad	Mide el grado de productividad	Determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados	(Resultado de implementación PIB * resultado de ejecución presupuestal)
Satisfacción	Mide el nivel de satisfacción	Nivel de satisfacción de las actividades en una escala de 1 a 5, siendo 1 el nivel más bajo y 5 el nivel más alto	Promedio de los resultados de encuestas satisfacción aplicadas de las actividades del PIBI
Calidad	Mide la mejora del clima y cultura organizacional	El impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados.	(No. respuestas de contribución a mejorar el desempeño / No. encuestados) *100

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### ALCANCE

La Capacitación en la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, surge como una iniciativa de fortalecer el talento humano (Servidores públicos), en temas relevantes para la realización eficiente de sus actividades diarias con la finalidad de

difundir temas transversales de interés para el mejoramiento del desempeño institucional, a través de capacitaciones impartidas directamente por la Entidad.

### **OBJETIVOS**

- Potencializar las competencias de los servidores y mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto a la E.S.E en una cultura de servicio y confianza.
- Proporcionar a la E.S.E. un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico debidamente articulado con los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030 que parametriza conceptos en la Gestión Pública a nivel nacional y territorial.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de los equipos de trabajo que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la E.S.E.
- Articular los objetivos estratégicos de la entidad con el PIC 2026.
- Fortalecer en los equipos de trabajo el crecimiento personal y profesional a través de la capacitación constante como una herramienta indispensable en este proceso.

### **METODOLOGÍA**

Teniendo en cuenta que el PIC se establece conforme a las directrices del PNFC vigente, el desarrollo de las capacitaciones se concibe como un proceso previo de



identificación de necesidades por parte de la E.S.E. a través de una reunión adelantada con cada uno de los líderes de área donde manifestaron la necesidad de las capacitaciones que se debían desarrollar para el personal a su cargo, luego se continúa con la planeación y priorización de temáticas. Esta priorización se realiza con base en los ejes temáticos planteados por el PNFC 2020-2030, los cuales deben estar asociados a las actividades de los servidores públicos en cumplimiento de los objetivos institucionales y a su vez, deben estar acordes con las competencias comportamentales que rigen el actuar de un servidor público en el ejercicio de sus funciones. Es así que, con base en las necesidades identificadas, los lineamientos normativos al respecto y bajo la premisa de cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, se priorizan las temáticas para la vigencia 2026. Posteriormente, se ejecuta el PIC, del cual, paralelamente se hace constante seguimiento en el transcurso de la vigencia y finalmente se realiza la evaluación de su implementación conforme a los indicadores formulados, con la finalidad de identificar nuevas brechas de conocimiento y registrar las recomendaciones para su implementación en la vigencia siguiente para el mejoramiento continuo en el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones.

#### **PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

Los principios rectores bajo los cuales se trabaja el proceso de capacitación de la E.S.E a los contemplados en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

- a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Profesionalización del servicio Público.**  
Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)  
(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1) NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



## **ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

La E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda a través de su programa de formación y capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los funcionarios y así mismo contribuir al logro de los objetivos institucionales.

### **INDUCCIÓN**

Se realizará cada vez que un colaborador sea vinculado a la entidad, en un plazo máximo de un mes a partir de su posesión, y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida al colaborador contextualizando a cerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la E.S.E e integrarlo a la cultura organizacional y al sistema de valores que lo rigen y crear sentido de pertenencia hacia el mismo.

Contemplará:

- Presentación del marco conceptual de la entidad (misión, visión, plataforma estratégica, cultura de integridad, etc.)
- Políticas y programas de gestión del talento humano, gestión de servicios y gestión documental.
- Gestión de comunicación en la Entidad, página web, intranet, redes sociales, etc.
- Políticas de atención al ciudadano y gestión social.
- Políticas de seguridad de la información.
- Responsabilidades disciplinarias de los servidores públicos.



## **REINDUCCIÓN**

Este proceso se llevará a cabo en virtud de los cambios y de las actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, teniendo en cuenta los nuevos lineamientos y políticas tales como el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 - 2030 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando reorientar la integración a los colaboradores a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se produzcan.

En tal sentido, se sugiere que la reintroducción se realice a todos los colaboradores de la Entidad por lo menos cada año, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos sobre la misión, visión, y políticas de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda.

De conformidad con Artículo 7, literal a. Programas de Reintroducción, del Decreto 1567 de 1998, los objetivos de la reintroducción son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como



informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

#### **PROYECTO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE POR EQUIPOS**

El Proyecto de enseñanza – aprendizaje por equipos es de gran importancia para la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda ya que, a través de este, se fortalecen conocimientos especializados propios de la actividad institucional y se desarrollan habilidades y actitudes necesarias para el mejoramiento del desempeño en el ejercicio de las actividades por parte de nuestros colaboradores, por lo cual, se prioriza su realización en la Entidad.

Es así que, con el desarrollo de competencias, se mejora la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, lo que a su vez impacta en el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

Para formular los planes institucionales de capacitación, se realizan diagnósticos de necesidades y sobre sus resultados, se priorizan las temáticas de acuerdo con los ejes temáticos propuestos por el PNFC vigente, las temáticas más urgentes en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el componente comportamental del manual de funciones y los recursos disponibles; es por ello que la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda formula un proyecto de enseñanza-aprendizaje en cada vigencia, con el fin de aportar a los objetivos definidos en el Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo de este modo las competencias de los colaboradores de la Entidad.



### **FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

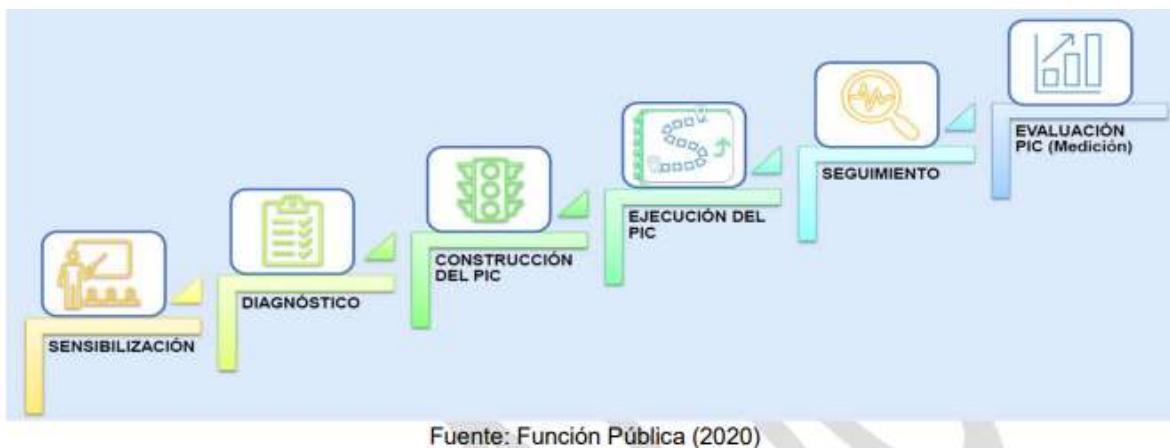
Como proceso transversal en la ejecución del Plan de capacitación, donde se amplifican los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el desarrollo de sus labores, también se incluyen temáticas de desarrollo actitudinal, conductual y comportamental, con base en el Manual de Funciones en su componente comportamental, el cual permitirá perfilar un servidor público con comportamientos deseados en el ejercicio de gestión pública, siendo esta más integra, generando satisfacción en el ciudadano y se construyendo confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano, además de generar un cambio cultural y fortalecer una cultura organizacional de transparencia e integridad.

### **DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, y a la Dimensión de Talento Humano en el MIPG, requiere las siguientes fases:

- Revisión de las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás políticas impartidas por parte del Gobierno Nacional y la Dirección Nacional de Empleo Público para los temas de capacitación.
- Sensibilización a líderes de equipos y colaboradores de la importancia del PIC
- Diagnóstico de las necesidades de capacitación

- Construcción del PIC con temáticas priorizadas.
- Presentación para aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Ejecución y seguimiento del PIC
- Evaluación PIC vigencia anterior y recomendaciones PIC vigencia actual.



## BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos de la Entidad independientemente del tipo de vinculación, de acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 6º literal g).



Adicionalmente, y conforme con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los contratistas de la Entidad pueden hacer parte de los programas de inducción y reinducción y en ofertas de la ESAP, el Sena u otras instituciones públicas, como se señala el siguiente aparte:

*“Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía”. (Función Pública, 2020, pág. 21) En concordancia con la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, textualmente expresa lo siguiente:*

“Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”.



Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Asistir a las actividades de capacitación que están incluidas en el Plan cuando sean convocados por el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano.
2. Socializar en el Equipo de Trabajo, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
3. Firmar el listado de asistencia de la capacitación otorgada por el Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

Ejes temáticos El Plan Nacional de Formación y Capacitación –PNFC 2020-2030, menciona que de acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación se define de manera general como “un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional”, con el fin último de “fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

En tal sentido, en este plan se han priorizado las temáticas a desarrollar orientados al fortalecimiento y mejora continua de las capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) de los servidores públicos y de los equipos de trabajo.

Esas temáticas han sido priorizadas conforme a los siguiente cuatro ejes, con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial, de acuerdo con el PNFC 2020-2030.



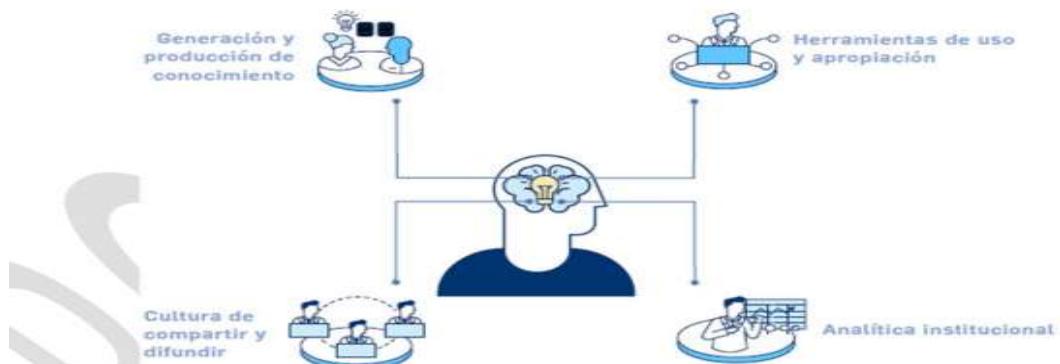
**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

### **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación**

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 "... el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropiá y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo". Así mismo indica que: "...el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos

de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)".

### **Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación**



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

### **Eje 2. Creación de Valor Público**

Con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, la creación de valor público “se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.” “El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

### Perspectiva de generación de valor público



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030 (2020)

### Eje 3. Transformación digital

Conforme Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, “la transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”.

Adicionalmente indica que, “la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos,

enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva”.

#### **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, “la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público”. Este PNFC menciona que “para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio”, y toma como referencia lo planeado por Juan Carlos Jiménez en su texto Cómo formar hábitos con efectividad (2016), basados en el deseo, como la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. La segunda



condición está en el saber lo que se debe hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que se desea, y por último se debe tener en cuenta la práctica intensa del nuevo hábito para convertirlo en una habilidad.

#### **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Las temáticas de capacitación y entrenamiento, previamente identificadas y priorizadas conforme a la metodología anteriormente mencionada, por parte de la Secretaría General y el Equipo de Gestión de Talento Humano, teniendo las necesidades de capacitaciones puntuales y relevantes para el desarrollo laboral, se desarrollarán a través de proyectos de aprendizaje – enseñanza por equipos de trabajo promoviendo la gestión del conocimiento de servidores públicos expertos de la misma Entidad en los temas a abordar o por alianzas estratégicas con otras entidades del estado que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación y que cuenten con expertos en los temas en cuestión, de tal manera que no se afecten los recursos de la Entidad para su ejecución y estas a su vez respondan al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y los objetivos del Plan de Acción de la E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda.

Las actividades por desarrollar en el PIC para la vigencia 2026 serán las siguientes:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1viChDrsidsldrEQNFh0K2LEIXBIBvXs /edit?usp=sharing&ouid=114117551676071901150&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1viChDrsidsldrEQNFh0K2LEIXBIBvXs/edit?usp=sharing&ouid=114117551676071901150&rtpof=true&sd=true)



## **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST**

### **INTRODUCCIÓN**

El SG-SST en el la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda está establecido en la Política de SST, con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través de la cultura de autocuidado contribuyendo a generar ambientes saludables, protegiendo la seguridad y salud de los servidores públicos, contratistas y subcontratistas, mediante el mejoramiento continuo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, así como de otros requisitos aplicables. En tal sentido la Entidad busca proporcionar espacios y lugares de trabajo seguros y saludables para sus colaboradores y partes interesadas, implementando acciones que permitan mejorar las condiciones y calidad de vida laboral de todos. Con fundamento en lo anterior y reconociendo que el Plan de Trabajo Anual de SST es uno de los pilares fundamentales de la implementación del SG-SST, se da trazabilidad y seguimiento a todas las actividades y estrategias propuestas para la vigencia 2026, con el propósito que el sistema de gestión se mantenga en el tiempo formalizado mediante la firma del representante legal de la Entidad.

### **OBJETIVO GENERAL**

Consolidar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante la implementación de acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de riesgos laborales.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**



- Desarrollar acciones de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través de la promoción de la salud y del autocuidado.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de crear una cultura organizacional en la que se promuevan adecuadas condiciones de trabajo.
- Promover destrezas, condiciones y procedimientos en los colaboradores y visitantes de la Entidad que les permitan prevenir y protegerse en caso de emergencias.

### **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad se diseñó a partir del análisis de resultados del instrumento de medición de autodiagnóstico GETH-MIPG.

### **CONSOLIDACIÓN.**

Es por esta razón que se desarrollarán articuladamente al interior del equipo de Gestión del Talento Humano desde sus diferentes enfoques, actividades de mejora continua para el cierre de brechas de una vigencia a otra, y se ejecutarán mancomunadamente actividades que aporten a la calidad y mejoramiento de procesos y procedimientos internos en la GETH desde el SG-SST.