



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO

DR ZACARIAS MOSQUERA LARA



VIGENCIA: 2018



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCION

Desde 1991 el país ha demostrado un gran interés por mejorar la calidad en la prestación de los servicios del Estado, al contemplar entre otros, tanto los principios guía de la actuación de los servidores públicos como la posibilidad de que la administración pública cuente con herramientas para cumplir sus metas en términos de calidad de la gestión y la satisfacción ciudadana. El Gobierno Nacional y el Congreso de la República, de manera coherente con el mandato constitucional, han promovido este tipo de herramientas.

De igual manera el Modelo Integrado de planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Con este marco de referencia la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad.

2. JUSTIFICACION

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano.

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda arrojó el siguiente resultado:

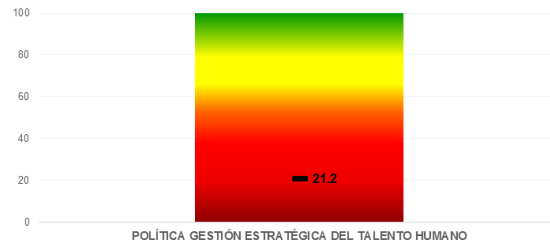
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	17	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	19
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	17
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	15
		- Ruta para generar innovación con pasión	17
RUTA DEL CRECIMIENTO	20	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	20
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	17
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	24
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	21
RUTA DEL SERVICIO	27	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	25
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	28
RUTA DE LA CALIDAD	21	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	22
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	20
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	24	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	24
Conociendo el talento			



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Alcance de la Dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle a una entidad pública como la E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social ya la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano Integridad**



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG

“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Con la implementación de acciones efectivas en todas estas Rutas se podrá estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos**

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado 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 de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Como lo plantea Seppala (2016), “durante una ajetreada semana de trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5)”. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues: “los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarles para que se cuiden” (párr. 5) (Seppala, 2016). Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la “Ruta de la Felicidad”, y se compone de las siguientes subrutas: - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento. - Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades. - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor. - Ruta para generar innovación con pasión: las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la innovación, más en el entorno actual, son un insumo



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde Talento Humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja. Temáticas relacionadas con esta ruta: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

- **Ruta del Crecimiento: liderando talento**

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 deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada competencia gerencial, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos**

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien**

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. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- **Ruta del análisis de datos: conociendo el talento**

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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Evaluar la Gestión

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

Diálogo social y concertación

El jefe de la entidad u organismo deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales, cuyo proceso está regulado en las



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

RESULTADOS DEL AUTODIAGNOSTICO

Resultado del Componente de Planeación

CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
Conocimiento normativo y del entorno	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	60
	2 Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	40
	3 Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	30
	4 Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	40



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Gestión de la información	5	Gestionar la información en el SIGEP	40
	6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	40
	7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	60
	8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	60
	9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	40
	10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	20
	11	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Planeación Estratégica	12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	29
	12A	<i>Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso</i>	20
	12B	<i>Plan Institucional de Capacitación</i>	40
	12C	<i>Plan de bienestar e incentivos</i>	40
	12D	<i>Plan de seguridad y salud en el trabajo</i>	30
	12E	<i>Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP</i>	1
	12F	<i>Plan de evaluación de desempeño</i>	40
	12G	<i>Plan de inducción y reinducción</i>	40
	12H	<i>Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional</i>	20
Manual de funciones y competencias	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	40
Arreglo institucional	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	60



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Resultado Componente del Ingreso

Provisión del empleo	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	1
	16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	1
	17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	1
	18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	1
	19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	1
Gestión de la información	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	1
	21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	1
	22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	40
Meritocracia	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	1
	24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	1
Gestión del desempeño	25	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	1
Conocimiento institucional	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Resultado Componente del Desarrollo

Conocimiento institucional	27	Realizar reintroducción a todos los servidores máximo cada dos años	40
Gestión de la información	28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	1
	29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	1
	30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	1
	31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	1
Gestión del desempeño	32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	1
	33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	40
	34	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	60
	35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	1
	35A	<i>Evaluación del desempeño</i>	1
	35B	<i>Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano</i>	1
	36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Avenida 30 de Agosto N° 87 - 76 Teléfonos: 337 34 44
Pereira – Risaralda.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

	37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	22
	37A	<i>Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos</i>	40
	37B	<i>Solicitudes de los gerentes públicos</i>	1
	37C	<i>Orientaciones de la alta dirección</i>	1
	37D	<i>Oferta del sector Función Pública</i>	1
		Desglosándolo en las siguientes fases:	
	37E	<i>Sensibilización</i>	40
	37F	<i>Formulación de los proyectos de aprendizaje</i>	1
	37G	<i>Consolidación del diagnóstico de necesidades</i>	40
	37H	<i>Programación del Plan</i>	45
	37I	<i>Ejecución del Plan</i>	45
	37J	<i>Evaluación de la eficacia del Plan</i>	1
		Incluyendo los siguientes temas:	
Capacitación	37K	<i>Gestión del talento humano</i>	20
	37L	<i>Integración cultural</i>	20
	37M	<i>Planificación, desarrollo territorial y nacional</i>	20
	37N	<i>Relevancia internacional</i>	20
	37O	<i>Buen Gobierno</i>	20
	37P	<i>Contratación Pública</i>	50
	37Q	<i>Cultura organizacional</i>	20
	37R	<i>Derechos humanos</i>	20
	37S	<i>Gestión administrativa</i>	50
	37T	<i>Gestión de las tecnologías de la información</i>	30
	37U	<i>Gestión documental</i>	50
	37V	<i>Gestión Financiera</i>	50
	37W	<i>Gobierno en Línea</i>	1
	37X	<i>Innovación</i>	1
	37Y	<i>Participación ciudadana</i>	1
	37Z	<i>Servicio al ciudadano</i>	50
	37AA	<i>Sostenibilidad ambiental</i>	1
	37AB	<i>Derecho de acceso a la información</i>	1
		38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Bienestar

39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	21
39A	<i>Incentivos para los gerentes públicos</i>	20
39B	<i>Equipos de trabajo (pecuniarios)</i>	20
39C	<i>Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)</i>	20
39D	<i>Criterios del área de Talento Humano</i>	20
39E	<i>Decisiones de la alta dirección</i>	20
39F	<i>Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.</i>	20
	Incluyendo los siguientes temas:	
39G	<i>Deportivos, recreativos y vacacionales</i>	20
39H	<i>Artísticos y culturales</i>	20
39I	<i>Promoción y prevención de la salud</i>	20
39J	<i>Educación en artes y artesanías</i>	20
39K	<i>Promoción de programas de vivienda</i>	20
39L	<i>Clima laboral</i>	20
39M	<i>Cambio organizacional</i>	20
39N	<i>Adaptación laboral</i>	20
39O	<i>Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio</i>	20
39P	<i>Cultura organizacional</i>	20
39Q	<i>Programas de incentivos</i>	20
39R	<i>Trabajo en equipo</i>	20
39S	<i>Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</i>	40
40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	1
41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	1
42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Administración del talento humano	43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	1
	44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	1
	45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	1
	46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1
	47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	1
	48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	20
	49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	60
	50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	80
Clima organizacional y cambio cultural	51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	41
	51A	<i>El conocimiento de la orientación organizacional</i>	61
	51B	<i>El estilo de dirección</i>	61
	51C	<i>La comunicación e integración</i>	61
	51D	<i>El trabajo en equipo</i>	61
	51E	<i>La capacidad profesional</i>	21
	51F	<i>El ambiente físico</i>	61
	52	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	1
	53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Valores	54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	1
Contratistas	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	20
Negociación colectiva	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	0
Gerencia Pública	57	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	1
	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	80
	59	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	20
	60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	1
	61	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	20
	62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	1



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

Resultado del componente del Retiro

Gestión de la información	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	1
Administración del talento humano	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	1
	65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	1
Desvinculación asistida	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1
	67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera	1
Gestión del conocimiento	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	1

PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH

Con base en el autodiagnóstico realizado en la matriz GETH, se formuló un plan de acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en La E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda.

Este autodiagnóstico arrojó que las rutas del conocimiento, la ruta de la felicidad y la ruta del crecimiento el menor puntaje con respecto a las demás rutas.

De acuerdo a esto se formula el presente plan de acción, con las actividades necesarias en cada una de las rutas con el fin de fortalecerlas:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado colombiano, en los últimos años han entrado en vigencia una serie de criterios fundamentales para su puesta en práctica.

La primera es que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública. La segunda es que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los Resultados y transformaciones esperadas en sus servidores.

La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades. En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores que incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino a un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público. Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. El DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público. Es así como se concluye con la elaboración del Código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan, incluyendo a todos los organismos y entidades.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el plan de bienestar, estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar y desarrollar un programa de inducción y re inducción.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los empleados de carrera, implementación del sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Hospital.
- Elaborar y administrar el plan de vacantes.
- Mantener actualizado el plan estratégico de recursos humanos de la E.S.E



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

RESEÑA HISTORICA

Inicialmente la atención en salud mental de los habitantes del Departamento de Risaralda, fue prestada por la unidad Psiquiátrica del Hospital Universitario San Jorge a la par con la creación del Departamento. El local donde actualmente funciona la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda ha sido utilizado para diferentes objetos desde su creación, inicialmente funcionó como una escuela pública, en 1967 como el pabellón de tuberculosis que posteriormente fue trasladado al servicio de neumología del Hospital San Jorge, por último antes de convertirse en el Hospital Mental funcionó como el hogar del mendigo. En el año 1968 comenzó a prestar sus servicios como Hospital Mental, con la dirección del doctor Guillermo Federico Klinker, con el fin de prestar servicios principalmente a la población con trastorno mental que deambulaba por las calles de Pereira. En sus inicios tuvo las características de un manicomio tradicional, donde no se realizaba un proceso de selección de las patologías y los tratamientos aplicados eran restrictivos como las camisas de fuerza y los cuartos de aislamiento, con pabellones separados con puertas de hierro, dando la apariencia más de una cárcel que de un centro de atención y rehabilitación, además confluían personas con diversos tipos de trastornos (genéticos y degenerativos), por lo que se convirtió en un centro de reclusión permanente para aquellos problemas de difícil solución familiar y social.

A partir de 1981 se inicia en la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda un proceso de transformación, tanto en la planta física como en los procesos de atención, cuyo fundamento fue el hospital de puertas abiertas, se empezaron a aplicar conceptos diferentes en la reubicación de los pacientes llamados crónicos vinculando a las familias con el proceso de adaptación para este tipo de pacientes, que habían permanecido durante muchos años en la institución, se empezó a trabajar en actividades de prevención y promoción al interior de las comunidades, convirtiéndolo en un establecimiento piloto para la atención de este tipo de enfermedades. En el año 1984 se incorporaron otros programas como atención del alcoholismo, la drogadicción y la toxicomanía, con atención humana personalizada tanto intra hospitalaria como ambulatoriamente. Dado lo anterior la institución debió adaptarse al nuevo esquema en la prestación de los servicios demandados por la población, para lo que, mediante el Acuerdo Municipal No. 158 del 12 de Diciembre de 1985, se creó como un establecimiento público, del orden Municipal, con autonomía administrativa y financiera, adscrito al Sistema Nacional de Salud y al Servicio Seccional de Salud de Risaralda; el Ministerio de Salud Pública otorgó la Personería Jurídica No. 02845 el 07 de Marzo de 1986 y en la Resolución 14680 de 1990 lo clasificó en el segundo nivel de atención. La Asamblea Departamental de Risaralda, teniendo en cuenta el Artículo 197 de la Ley 100 de 1993 y el Artículo 300 numeral 7 de la Constitución Nacional, transforma el Hospital Mental de Risaralda en la “EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA”, como entidad pública descentralizada del orden Departamental, adscrita al establecimiento público Servicio Seccional de Salud de Risaralda, dotada de personería jurídica No. 02845 de Marzo 7 de 1986 con patrimonio propio y autonomía administrativa, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT 891.412.134-1 condición que generó la creación de una estructura de tipo empresarial con lineamientos diferentes a los manejados hasta ése momento. A partir de 1998 entró en funcionamiento una unidad para atención de urgencias psiquiátricas. Para el año 2008 se inauguró la nueva área de hospitalización y consulta externa. Para el año 2011 se puso



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

en funcionamiento la nueva área de urgencias, se realizaron adecuaciones en el ambiente físico correspondientes al patio interno, se realizó la intervención de sismo resistencia al área de hospitalización e inimputables. En la actualidad la institución presta los servicios de urgencias, hospitalización, consulta externa; programas extramurales promoción de la salud mental y prevención de enfermedades mentales, drogadicción, toxicomanía y alcoholismo entre otras.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Organigrama



Fuente: E.S.E HOMERIS.

Teniendo en cuenta la estructura organizacional de la institución expedida por la Junta Directiva de la E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda, mediante el Acuerdo N° 003 del 16 de junio de 2015; las áreas se encuentran conformada de la siguiente forma:

Tabla 1. Planta Fija asistencial y administrativa de la ESE.

NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS OCUPADOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente Empresa Social del Estado	85	2	1		1
Subdirector (Científico)	72	1	1		1
Subdirector (Administrativo y Financiero)	68	1	1		1
NIVEL ASESOR					
Asesor De Control Interno	105	1	1		1
NIVEL PROFESIONAL					
Médico Especialista (Psiquiatra)	213	8	3	1	4
Médico General	211	7	3		3
Profesional Universitario (Psicólogo)	219	5	1		1
Profesional Universitario (Trabajador social)	219	4	2		2



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS OCUPADOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS
Profesional Universitario Área Salud (Terapista)	237	3	3		3
Enfermero	243	4	1		1
Profesional Universitario (Sistemas)	219	4	1		1
NIVEL TÉCNICO O TECNÓLOGO					
Técnico	314	1	3	1	4
NIVEL ASISTENCIAL					
Auxiliar Administrativo	407	3	2		2
Auxiliar Área Salud	412	2	8	4	12
TOTAL CARGOS			31	6	37

Fuente: E.S.E HOMERIS.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO

INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Inducción: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

Evaluación del periodo de prueba: adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

Evaluación del Desempeño: la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Sistema de Estímulos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de la entidad se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la desertión del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, el Hospital San Vicente de Paúl,



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos del Hospital Mental Universitario de Risaralda es de 37 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

CÓDIGO	GRADO	NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO			3
85	2	Gerente Empresa Social del Estado	1
72	1	Subdirector (Científico)	1
68	1	Subdirector (Administrativo y Financiero)	1
NIVEL ASESOR			1
105	1	Asesor De Control Interno	1
NIVEL PROFESIONAL			15
213	8	Médico Especialista (Psiquiatra)	4
211	7	Médico General	3
219	5	Profesional Universitario (Psicólogo)	1
219	4	Profesional Universitario (Trabajador social)	1
237	3	Profesional Universitario Área Salud (Terapista)	3
243	4	Enfermero	1
219	4	Profesional Universitario Área de la salud	1
219	4	Profesional Universitario (Sistemas)	1
NIVEL TÉCNICO			4
314	1	Técnico	4
NIVEL ASISTENCIAL			14
407	3	Auxiliar Administrativo	2
412	2	Auxiliar Área Salud	12
TOTAL CARGOS			37

Con el fin de emprender acciones orientadas al logro de la Gestión estratégica del talento humano se plantean los planes que permitirán el éxito del GETH.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

PLAN ANUAL DE VACANTES

Herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios.

PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2018 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar e incentivos.
2. Plan de previsión de recurso humano.
3. Plan institucional de capacitación PIC.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.
6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado la institución debe desarrollar las cinco etapas.

Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la institución.

Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “formato plan de acción”.

Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

Evaluación la Gestión: El responsable de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por la institución, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda, a través del Grupo de talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la entidad, considerado como factor estratégico y para el logro de la misión y visión de la Entidad.

En particular la misión del Grupo de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.

ESTRATEGIAS

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”.

Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios de la entidad, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos de la E.S.E.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno en la Gestión del Talento Humano.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

Mejorar el subsistema de Control de Gestión para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.

Mejorar el subsistema de Control de Evaluación, es decir los insumos en lo relacionado con el sistema de evaluación del desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Implementar el subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

Mejorar el subsistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar Social y los estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia de la E.S.E.

SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos. Para adelantar la evaluación se utilizará el siguiente instrumento.

ZACARIAS MOSQUERA LARA
GERENTE