



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.

CÓDIGO	PLA-GTH-05
VERSIÓN	04
VIGENCIA	ENERO 2024

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

PLA-GTH-05



1. INTRODUCCIÓN

El Hospital en el desarrollo de la planeación estratégica del talento humano, sigue los lineamientos establecidos desde la Guía de Gestión Estratégica del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual, entre otros, fortalecen la gestión de los procesos internos y proporcionan el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas, generando una cultura humanista, sostenible, socialmente responsable que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de los usuarios, generadora de entornos saludables y seguros que nos conduzcan a la excelencia, dando cumplimiento a la misión institucional, y contribuyendo de manera permanente al logro de los objetivos institucionales

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos del hospital y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

Aunado a lo anterior el recurso humano es concebido como fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar estrategias sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante del hospital *“el recurso humano”*, objetivos estratégicos enmarcados en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 *“Salud Mental para Todos con Calidad y Eficiencia”*, en concordancia con los lineamientos que expone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: *“en el sentido de abordar políticas y herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), resaltando la importancia de su labor y permitiendo su bienestar, como ejes fundamentales para mejorar los resultados y prestación del servicio a la comunidad”*.

El plan se desarrolla fundado igualmente en la Política de Integridad concebida desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como la *“política pública que busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público”*, orientando un comportamiento íntegro y honrado para el ejercicio de la labor, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.



2. GENERALIDADES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es el marco de referencia diseñado que facilita el seguimiento a la gestión integral de las instituciones que dan cumplimiento a la normatividad del sector público para fortalecer el talento humano, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la prestación de servicios humanistas, entre otros.

Por lo anterior, la principal dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La planeación del proceso, los planes de trabajo resultantes de las mediciones internas que hacen parte integral de la gestión estratégica del talento humano son desarrollados sobre la base del enfoque del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y el pensamiento basado en riesgos, logrando planificación de los procesos y su interacción entorno a la mejora continua.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE

Componente	Categoría	Norma
PLANEACION	Conocimiento normativo y del entorno	Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
	Planeación Estratégica	
	Manual de funciones y competencias	Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
		Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
INGRESO	Provisión del empleo	Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

	Gestión de la información	Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
		Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
		Ley 1960 de 2019 artículos 1 y 2 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
		Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
		Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Decreto 1567 de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Componente	Categoría	Norma
DESARROLLO	Gestión del desempeño	Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
		ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
	Capacitación	Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
		Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
		Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	
	Bienestar	Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	
		Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	
		Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	
		Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	
	Administración del talento humano	Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	
		Concepto 70171 de 2015 DAFP Entrega de dotación de vestido y calzado de labor	
	DESARROLLO	Clima Organizacional y Cambio Cultural	Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
			Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
		Gerencia Pública	Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Ley 1010 de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo			
Ley 734 de 2002 Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 73 de la Ley 2094 de 2021			



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

		Ley 909 de 2004 Expede normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
		Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
		Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
RETIRO	Gestión de la información y el conocimiento	Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
		Ley 909 de 2004 Expede normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
		Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del HDPUV E.S.E. inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar Estímulos e Incentivos, Plan Institucional de capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, Fortalecimiento Cultural, Riesgo Psicosocial, Programa de Humanización, Provisión y Plan anual de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población del HDPUV E.S.E en lo relacionado con los componentes antes mencionados; y extensivo a la población del personal en misión y terceros dependiendo del plan, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida, es de considerar que las partes interesadas que interactúan de manera permanente se puedan impactar con las acciones propuestas.

5. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, aportando al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y calidad de vida, generando sentido de pertenencia, compromiso institucional, y el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promoviendo la prestación de servicios humanistas.



6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados de los funcionarios basado en el crecimiento, mejoramiento del desempeño de los servidores públicos.
- Formular, desarrollar, ejecutar y realizar seguimiento al Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con los lineamientos de Ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores del hospital.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos de HDPUV E.S.E., para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta de cargos, acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del hospital mediante la aplicación de la legislación vigente y los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional para fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

7. COMPONENTES

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



Plan anual de vacantes



Plan de Previsión de Recursos



Plan Institucional de Capacitación



Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos



Seguridad y Salud en el Trabajo SST



8. DIAGNÓSTICO

8.1 Disposición de la información

Para la proyección del Plan Estratégico del Talento Humano se cuenta con información oportuna, veraz, actualizada del sistema de nómina y de los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas durante la vigencia 2023 (Gestión Evaluativa Integral, para la medición de: Riesgo psicosocial, Fatiga Laboral, Clima Organizacional, Riesgo de consumo de sustancias psicoactivas, Aplicabilidad de los principios de humanización y la satisfacción en torno a los programas de Bienestar), Resultados Encuesta Demográfica.

8.2 Planta de Cargos

Mediante Acuerdo No.020 (diciembre 18 de 2023) “Por la cual se fija la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2024 y se dictan otras disposiciones”

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas
--------	-------	--	------------	-----------

NIVEL DIRECTIVO

085	3	GERENTE E.S.E.	1	8
090	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8
090	1	SUBGERENTE (Administrativo y Financiero)	1	8

NIVEL ASESOR

105	2	ASESOR (Docencia Servicio e Investigación)	1	6
105	1	ASESOR (Control Interno)	1	8
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	8
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	8
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA (Control Interno Disciplinario)	1	8

NIVEL PROFESIONAL

213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	96
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	9	54
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	48
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD (Auditor Médico)	1	8
211	5	MEDICO GENERAL	4	32
211	5	MEDICO GENERAL	2	12
211	5	MEDICO GENERAL	1	4
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SG-SST)	1	8



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Admón.)	8	64
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	8
243	2	ENFERMERO	19	152
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapeuta)	5	40
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Fisioterapia)	2	12
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1	8
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24

219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6

NIVEL TECNICO

367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96
323	1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24

NIVEL ASISTENCIAL

425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8
480	3	CONDUCTOR	2	16
487	3	OPERARIO	9	72
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208
470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	15	120

TOTAL, PLANTA FIJA

285

Fuente: Acuerdo de JD No.020 (diciembre 18 de 2023)

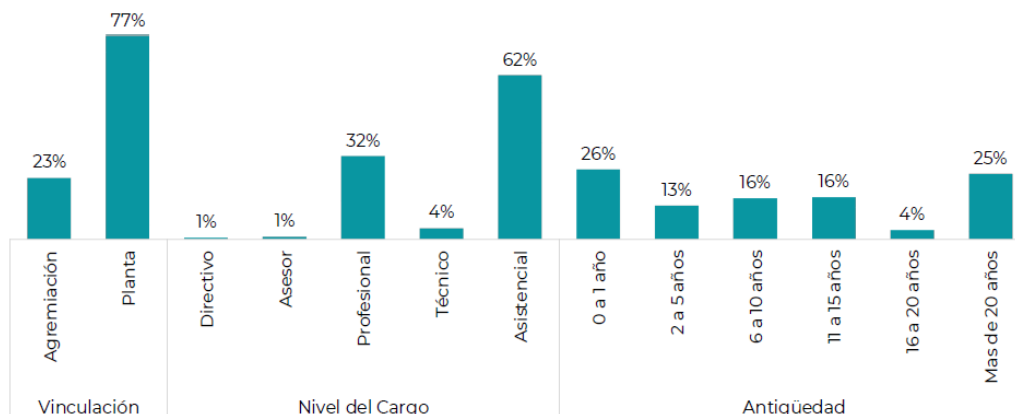
8.3 Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del hospital, como el principal insumo para la administración del talento humano.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

Continuando con la caracterización demográfica de la totalidad de la población podemos observar su distribución por Tipo de Vinculación, Nivel de Cargo y Antigüedad.



N: 317 colaboradores

A continuación, se expone el resumen de hallazgos del Informe Encuesta Sociodemográfica HDPUV 2023.

- El 71% de los encuestados se encuentran en los grupos generacionales X y Y, lo que puede incidir en diferencias de necesidades respecto a las actividades de bienestar.
- El 65% de los encuestados están casados o en unión libre, con núcleos familiares en su mayoría entre 1 y 2 hijos.
- El 55% de los encuestados se ubican entre los estratos del 1 al 3, los estratos 1 y 2 representan el 18%.
- El 60% de los encuestados poseen un nivel educativo universitario y de post grado.
- El 56% de los encuestados tienen hijos menores de 25 años y de la población de hijos el 35% manifiesta estar cursando bachillerato y planean continuar estudios formales.
- El 83% de los funcionarios encuestados manifiestan que poseen endeudamiento de los cuales el 52% obedecen a créditos de consumo. El 74% de los funcionarios con deudas destinan 600,000 pesos en adelante para el pago de las cuotas mensuales.
- El 53% de los encuestados poseen vivienda propia y de ellos el 57% tienen necesidades de remodelación y mejoramiento de la vivienda.
- 72 de los encuestados están interesados en adquirir vivienda, de estos el 76% mencionan que la vivienda seria de tipo VIP o VIS y el 45% solicitarían subsidios del gobierno y/o créditos hipotecarios para la compra.
- 27 funcionarios actualmente están realizando estudios formales, que en su mayoría pueden ser aplicados a la Institución en carreras como Psicología, Epidemiología, Enfermería, Derecho, Regencia de Farmacia, Salud Publica y Habilitación SOGC.
- De 140 funcionarios que no están estudiando formalmente, 78 plantean deseos de hacerlo. De este grupo que plantea interés en continuar formándose el 49% mencionan interés en completar estudios en campos que tienen afinidad con las actividades de la Institución, como:



Administración de Salud, Psicología y salud mental, Enfermería, Campo social, Fisioterapia y acondicionamiento físico.

- Al explorar intereses en programas de educación no formal el 54% manifiestan disposición y se mencionan: Psicología y salud mental, Excel y sistemas en general, Cuidados y atención para el paciente, Gestión empresarial y Administración en salud.
- El 82% de los encuestados manifiestan interés en Programas de Desarrollo Familiar en temas como: Economía Familiar, Crianza de niños y Adolescentes, Economía e inversión y Relaciones de pareja.
- Respecto a las actividades de recreación el 83% de los encuestados participa, y el 55% manifiesta considerarlas como un beneficio para el desarrollo personal y profesional, y afinidad con las actividades desarrolladas.
- El 17% de los encuestados manifiesta no participar en las actividades de recreación por inconveniencia de horarios y limitaciones por ocupaciones familiares.
- Las actividades que los trabajadores les gustaría que la empresa organizara son: Prevención y promoción de la salud mental (57%), Recreación y esparcimiento (53%), Fomento de alimentación saludable (51%), Prevención y promoción de la salud física (46%), Eventos artísticos y culturales (46%), Integración y mejoramiento de la convivencia institucional (45%) y Actividades deportivas (41%).
- Como eventos a los que les gustaría asistir los encuestados mencionan: Clases de danza y baile (53%), Cine (49%), Clases de cocina (46%), Eventos Musicales (45%), clases de instrumentos musicales (33%), obras de teatro y/o Stand Up comedy (59%).
- El 43% de los encuestados practican algún deporte y el 57% no. Las actividades físicas que más se mencionan son: Gimnasio (22%), Fútbol (18%), Caminatas (15%) y Ciclismo (12%).
- A nivel de salud el 58% de la población cae en clasificación de sobrepeso y obesidad.
- Se mencionan como actividades de salud que son de interés el Manejo del estrés (59%), Nutrición (52%), Oftalmología (47%), salud oral (41%) y Riesgo Cardiovascular (40%).
- Las condiciones médicas de los encuestados que requieren mayor revisión de manera periódica son las Cardiovasculares con el 38% dentro de las cuales están: Hipertensión Arterial, Enfermedades cardiovasculares, Colesterol y Triglicéridos altos
- Los encuestados manifiestan que consultan con más frecuencia la información que transmite la Institución mediante dispositivos móviles (68%), registrando que los medios más efectivos son el correo electrónico (88%) y WhatsApp (48%) y las redes más usadas son Facebook (59%) e Instagram (44%) con un uso diario de estos del 81%.

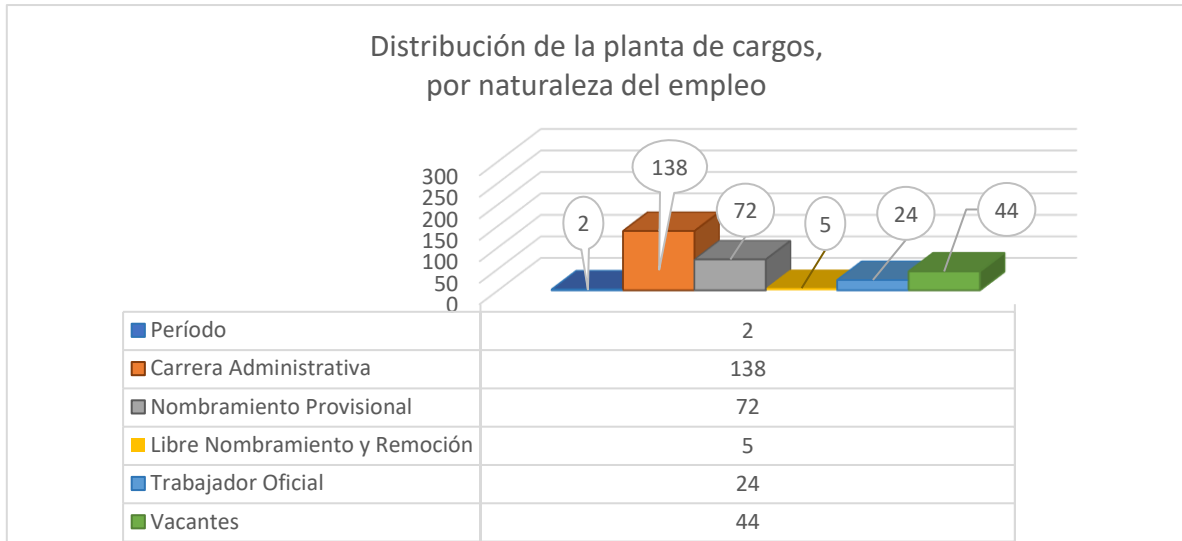
8.4 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos de la planta de cargos del Hospital Departamental psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., se describe a continuación:

8.5 Población institucional



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

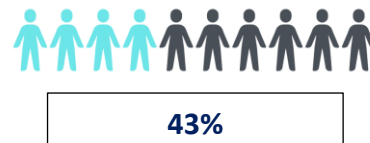
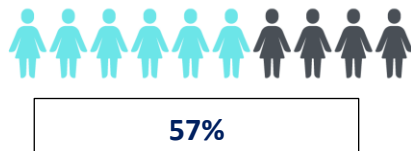


Fuente: Información de nómina Oficina Talento Humano, con corte al 30/12/2023

La institución para garantizar la suficiencia del talento humano y dar cobertura a las contingencias presentadas por incapacidades, vacaciones, licencias tiene contrato con empresa de servicios temporales, y suscribió durante la vigencia 2023, once (11) contratos por prestación de servicios, como apoyo a la gestión institucional.

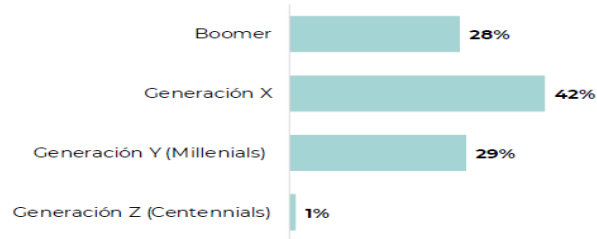
VIGENCIA 2023			
Género	Planta Empleos	Personal en Misión	Contrato Prestación de Servicios
	103	39	5
	139	53	6

Fuente: Información sistema integrado de nómina





8.6 Rangos de edad

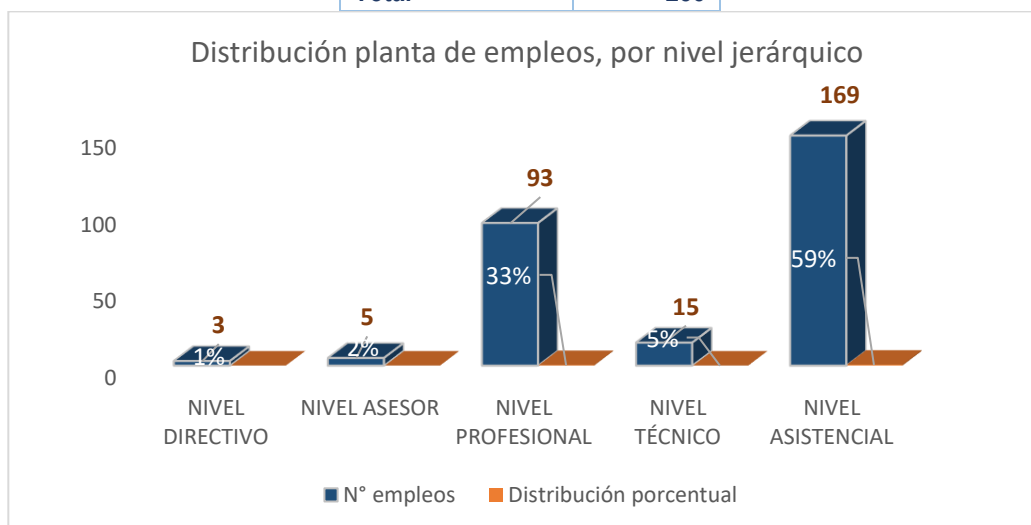


Bommer (1946 – 1964)	28%	entre 56 y 73 años de edad
Generación X (1965-1980)	42%	entre los 40 y 55 años de edad
Generación Y (Millenials) - (1981 – 1996)	29%	entre los 24 y los 39 años de edad
Generación Z (Centennials) (1997 – a la actualidad)	1%	entre los 8 y 22 años de edad

Fuente: Información encuesta demográfica

8.7 Distribución de empleos de planta de cargos, por nivel jerárquico

Nivel	No. empleos
Directivo	3
Asesor	5
Profesional	93
Técnico	15
Asistencial	169
Total	285

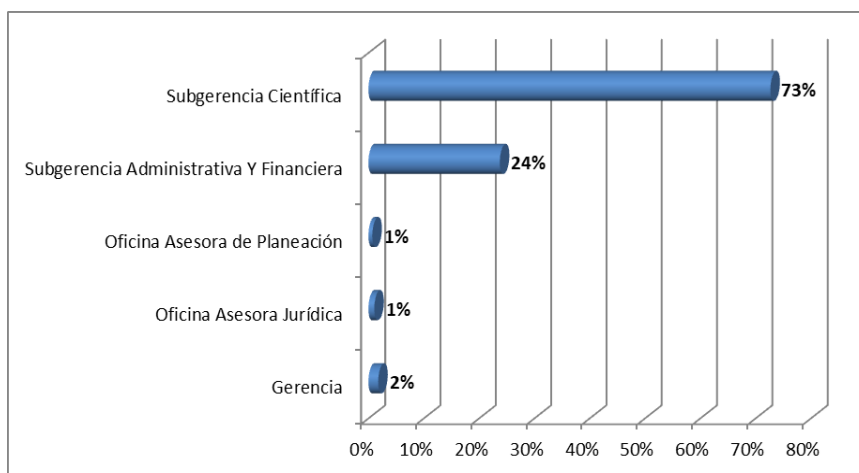


Fuente: Acuerdo de JD No.022 (octubre 28 de 2022)



8.8 Distribución de empleos por dependencia

Dependencia	Nivel jerárquico					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Gerencia	1				2	3
Oficina Asesora Control Interno		1				1
Oficina Asesora Jurídica		1	1			2
Oficina Asesora de Planeación		1	2			3
Oficina Asesora CID		1				1
Asesor Docencia Servicio e Investigación		1				1
Subgerencia Administrativa y Financiera	1		13	8	46	68
Subgerencia Científica	1		77	7	121	206
Total, general	3	5	93	15	169	285



8.9 Vacantes temporales y definitivas

Con corte al 31 de diciembre de 2023, se encontraban sin proveer 47 empleos pertenecientes a la planta de cargos de la entidad.

CARGOS - PLANTA FIJA	VACANTES 31/12/2023	
	DEFINITIVA	TEMPORAL
MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	3	0
MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	2	0
MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	4	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO Área Salud (Auditor Médico)	1	0



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ADMTIVO)	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0
ENFERMERO	1	1
PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO (ADMTVO)	2	0
TECNICO AREA SALUD	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	10	2
AUXILIAR AREA SALUD (Terapia Ocupacional)	2	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	0
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	0
OPERARIO	1	0
TOTAL, EMPLEOS POR TIPO DE VACANCIA PLANTA FIJA	37	10

Fuente: Información de nómina, con corte al 23/01/2024

9. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION –MIPG

La definición de los componentes del plan estratégico se realiza mediante el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas del hospital. Por medio del autodiagnóstico se logra la orientación que permite la optimización del 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.

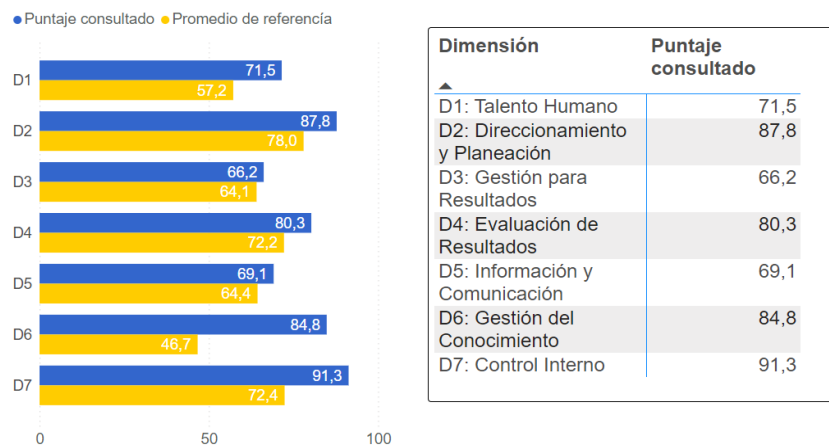
9.1. Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión -Mipg

Resultados Generales





9.2. Índices de las Dimensiones de Gestión y Desempeño



10. REPORTE DIAGNOSTICO EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2023

10.1 Objetivo General

Implementar el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial, como herramienta para el seguimiento y continuidad a la gestión del Riesgo Psicosocial en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle.

10.2 Objetivos Específicos

- Sensibilizar a la población frente a la importancia de la prevención e intervención del Riesgo Psicosocial.
- Obtener información sociodemográfica actualizada que permita focalizar acciones de intervención y cumplir los lineamientos normativos de la Resolución 2646.
- Identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, teniendo en cuenta tanto factores de riesgo como factores protectores.
- Valorar los niveles de estrés de la población en correlación con los niveles de riesgo intralaboral y extralaboral.
- Efectuar el análisis e integración de la información sobre factores de riesgo psicosocial para determinar de manera focalizada programas, planes y acciones de prevención y control que faciliten dar continuidad al programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial

10.3 Instrumentos de Evaluación

El instrumento de evaluación utilizado responde a los lineamientos normativos vigentes, es el mismo



instrumento utilizado en las evaluaciones de vigencias anteriores que forma parte de la Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales determinada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, éstos son:

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma “A” y “B”)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés (tercera versión).

10.4 Procedimiento

Las jornadas de sensibilización y aplicación de encuestas se desarrollaron entre los meses de septiembre y octubre de 2023, mediante sesiones presenciales, en las cuales se promocionaron los beneficios de la medición, se dieron las instrucciones requeridas y se hizo la firma de los consentimientos informados.

La convocatoria al proceso fue hecha a todos los funcionarios de la institución, que tiene vínculo laboral directo bajo las diferentes modalidades de contratación, (carrera administrativa, nómina) que superan los seis (6) meses de vínculo, efectuando la recolección de datos mediante la auto aplicación de los cuestionarios de evaluación.

10.5 Cobertura

El proceso de evaluación incluyó a 141 funcionarios de un universo poblacional de 246 personas, alcanzando una participación del 57% de los trabajadores.

La población evaluada se distribuyó de la siguiente manera, de acuerdo con el grupo ocupacional al que pertenece:

Grupo Ocupacional	Numero de encuestados	% dentro de la muestra
Asistenciales	90	64%
Administrativos	45	32%
Servicios Administrativo	6	4%
Total	141	100%

10.6 Resultados de Valoración Socio-Demográfica

Los datos sociodemográficos y ocupacionales de los evaluados, datos que fueron obtenidos a través de la ficha de datos generales que forma parte del instrumento aplicado y que responde a lo establecido en el **ítem a) del artículo 8 de la resolución 2646 de 2008**, que señala que, como parte



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

de los Factores Psicosociales Individuales, la empresa debe contar con información sociodemográfica anualmente actualizada.

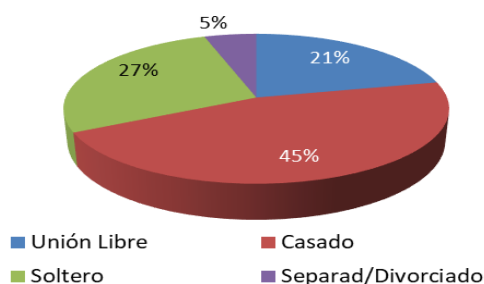
La información sociodemográfica y ocupacional incluye factores individuales que pueden modular el efecto de otros factores de riesgo, por tanto, deben ser considerados en el contexto evaluativo grupal. Los resultados generales a nivel socio–demográfico se presentan a continuación:

Datos Sociodemográficos		
Muestra Poblacional	141 colaboradores	
Promedio de Edad	40	Años

Género	
Femenino	62%
Masculino	38%

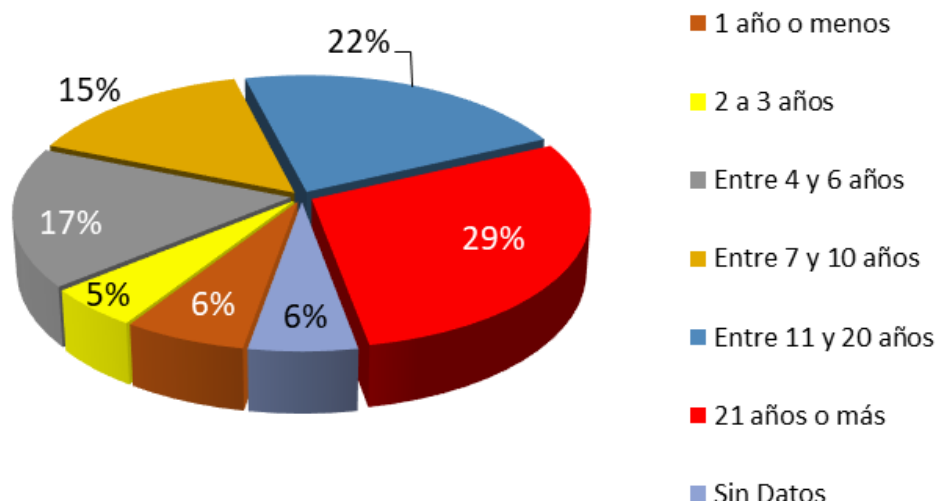
Tomando en consideración la edad promedio y que el género femenino representa el 62% de la población es muy probable que se cuenta en el grupo poblacional con mujeres cabeza de hogar y/o e proceso de formación de hijos menores de edad, por lo cual acciones que, desde el área de bienestar, pueden encaminarse a ampliar los conocimientos y/o fortalecer habilidades para el adecuado desempeño de ese rol, pueden ser bien acogidas.

Se hace evidente el cambio generacional que se presenta en institución, observando que el promedio de edad paso de 47 años en 2022 y 2021 a 40 años para la presente vigencia, dando paso a la revisión de otros componentes sociodemográficos.



Al igual que en años anteriores, se observa a la población, mayoritariamente con relaciones de pareja formalizadas (67%)

- El reporte de vivienda propia, por parte de los funcionarios, muestra una disminución respecto 2022 al 44% en la presente vigencia.
- Respecto a la permanencia en la Institución, sigue siendo una constante como elemento protector del Hospital, 83% de los encuestados reporta más de tres años de servicio.



11. RESULTADOS EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS

En este ítem se presentan los resultados obtenidos mediante las encuestas de riesgo psicosocial Intralaboral, Extralaboral y de Estrés.

Estos se presentan de manera global para toda la institución y de forma más detallada para cada uno de los grupos ocupacionales definidos, “Administrativos” “Asistenciales” y “Servicios Administrativos”; permitiendo establecer las fuentes de riesgo psicosocial, los perfiles de riesgo y orientar las acciones de intervención y mejora de manera específica a las condiciones de cada grupo.

Los resultados se presentan con convenciones de color, señalando el nivel de prioridad de intervención requerida, como se expone en el siguiente cuadro:

Convención Nivel de Prioridad de Intervención	
Intervención	Acciones
Terciaria	Acciones inmediatas que buscan contrarrestar el impacto de los factores de riesgo
Secundaria	Acciones prioritarias (dentro de un mediano plazo) buscan contrarrestar el impacto de los factores de riesgo
Primaria	Acciones de intervención preventivas (programas de promoción)

Resultados Evaluación Factores de Riesgo Psicosocial HDPUV – 2023

El análisis de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial del **Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle para la vigencia 2023**, evidencia un nivel de



riesgo “Medio”, para el grupo de jefes o líderes (28 personas que diligenciaron del formato “A”) y un nivel de riesgo “Alto” para el grupo de personas con “otros cargos”, que diligenciaron la encuesta en su forma “B”.

Resultados Nivel de Riesgo Psicosocial HDPUV por tipo de cargo - Vigencia 2023

Riesgo psicosocial total	Puntaje Total	Nivel de Riesgo
Forma A – jefes / cargos de liderazgo (28)	27.5	Medio
Forma B - otros cargos (113)	30.0	Alto

Baremos de Puntaje Total General de Factores de Riesgo Psicosocial**

Baremos de Puntaje Total General de Factores de Riesgo Psicosocial**

Cuestionario	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo Muy Alto
Forma A	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Forma B	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

**Fuente: Bateria de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, adoptada por la resolución 2764 de 2022)

El nivel de riesgo psicosocial establecido en la vigencia 2023, denota una mejora con relación al riesgo percibido por la población con cargos de liderazgo (forma A) y también en “otros cargos” (forma B).

Para el año 2022, ambos grupos se ubicaron en rangos de riesgo alto, mientras que en la presente vigencia el grupo de líderes se ubica en rango medio y aunque el grupo de “otros cargos” conserva el nivel de riesgo alto, el puntaje de 30,0 le ubica en el límite inferior de la tabla de baremos de riesgo. Teniendo en cuenta lo anterior, se estima que la institución se ubica en un nivel de riesgo psicosocial total “Medio”, lo que implica que las condiciones intralaborales y extralaborales de acuerdo con la percepción de los encuestados, representa para ellos un moderado nivel de riesgo psicosocial, es decir, hay una mediana probabilidad de que las condiciones del entorno intralaboral y extralaboral se asocien con la aparición de síntomas de estrés y/o afecciones en la salud asociadas a este síndrome.

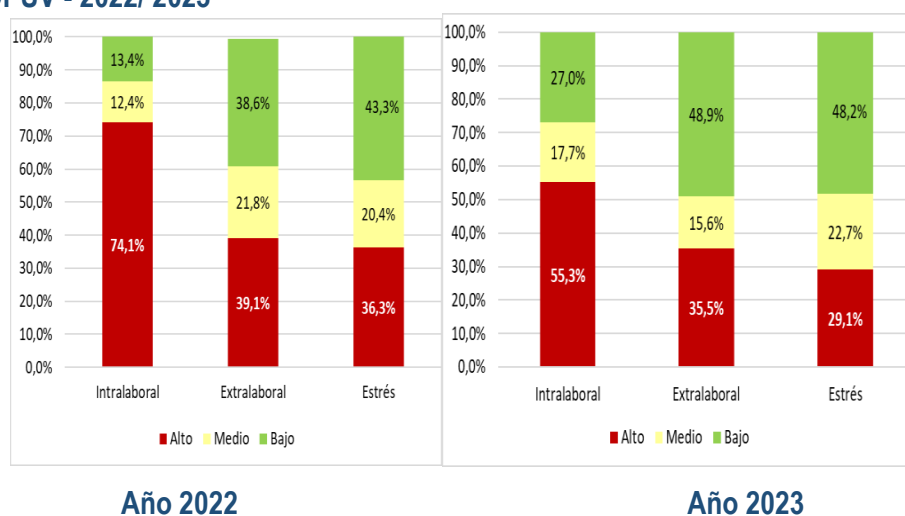
El nivel de riesgo “Medio” implica que las acciones de intervención para la gestión del riesgo psicosocial deben continuarse, a fin de evitar que los niveles se incrementen, elevando la posibilidad de afecciones en la población trabajadora, dichas acciones deben desarrollarse en el marco de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



De otro lado, la condición de Riesgo Medio, de acuerdo con los parámetros de la Resolución 2404 de 2019, determina que la Organización puede proyectar su próxima evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el plazo de dos (2) años. (Resolución 2404 de 2019-Art. 3)

En el gráfico siguiente se muestra la distribución de la población de acuerdo con el nivel de riesgo, tanto para el constructo intralaboral y extralaboral como para los niveles de estrés.

Resultados Generales Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral y Nivel de Estrés HDPUV - 2022/ 2023



12. EVALUACIÓN CLIMA LABORAL

Objetivo General:

Identificar el grado de satisfacción de los funcionarios del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, señalando en índice de favorabilidad, mediante la evaluación de cinco variables de medición.

Objetivos Específicos

- Aplicar la encuesta de evaluación de clima procurando la participación de un porcentaje significativo de la población de tal manera que se cuente con información representativa.



- Examinar el grado de satisfacción de la comunidad hospitalaria frente seis (6) diferentes ítems que integrados proporcionarían información en cuanto al nivel de favorabilidad del clima de trabajo en la institución.
- Identificar para la institución oportunidades de mejora con base en los hallazgos de la evaluación.
- Examinar la evolución de los niveles de favorabilidad del clima organizacional, mediante la comparación de resultados la presente vigencia con resultados de evaluaciones previas.

Hallazgos y conclusiones

- Los resultados de la evaluación de Clima Organizacional del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, para la vigencia 2022, evidencia un Índice de Favorabilidad del 91%; cinco (5) puntos por encima del índice correspondiente a la evaluación anterior, efectuada en el año 2020.

Variable Evaluada	Indicadores de satisfacción
Relaciones e Interacción	93%
Liderazgo	84%
Compromiso y Desempeño Organizacional	86%
Identificación con la Organización	97%
Equidad de género	94%
Índice de Favorabilidad Clima Laboral HDPUV 2022	91%

- La población que efectivamente respondió la encuesta corresponde a un porcentaje poblacional estadísticamente representativo, lo que permite asumir que los datos obtenidos cuentan con validez, para la toma de decisiones respecto a planes de mantenimiento y mejora del clima



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

organizacional, así mismo, se estima que el mecanismo de evaluación virtual, favorece la privacidad de la información y confianza de las personas para expresar sus percepciones.

- El índice de favorabilidad obtenido denota que un porcentaje altamente significativo de los funcionarios, calificó como satisfactorias las variables de medición examinadas, las cuales corresponden a las Relaciones e interacción, El liderazgo, El compromiso personal y desempeño, La identificación con la organización y La Equidad de Género.
- Dentro de las cinco (5) variables examinadas destaca el indicador de satisfacción asociado con “la identificación con la organización” esta variable pone en evidencia que los funcionarios suelen sentirse orgullosos de hacer parte de la institución, consideran que les ofrece beneficios que no encuentran en otras instituciones, señalan que lo recomendarían como un buen lugar para trabajar y estiman que han podido crecer dentro de la institución.
- Así mismo se destaca como indicador de satisfacción, la variable “Equidad de Género”, esta variable que fue incluida en la evaluación del año 2020, como un mecanismo de mejora al proceso de evaluación de clima, mostró en la presente vigencia, un incremento significativo en el porcentaje poblacional satisfecho por elementos vinculados con la manera en que la institución asume el compromiso con la equidad de géneros, los niveles de satisfacción asociados a este componente son muy similares tanto para mujeres como hombres de la institución.
- La variable que denota aún, componentes que requieren mejora, corresponde al Liderazgo, aunque el indicador de satisfacción para esta variable, se mostró un punto porcentual por encima de la evaluación del año 2020, continua siendo la variable con el menor porcentaje poblacional satisfecha, observando en el análisis por ítems, que es el afianzamiento de la comunicación entre líderes y colaboradores, un componente que demanda especial afianzamiento, tal como se expone en el texto del presente documento, al sugerir las alternativas de mejora.
- La variable con el segundo índice de satisfacción más bajo, fue la del “Compromiso y Desempeño Organizacional”, esta variable puso de manifiesto que se requiere propiciar espacios seguros de expresión de parte de los funcionarios, para promover una cultura más participativa donde la escucha activa sea protagonista, elemento que se asocia de manera



directa con las necesidades de afianzamiento de competencias comunicacionales, referido previamente. De otro lado en esta variable también se puso de manifiesto, la necesidad de abordar de forma activa el tema del número de horas que laboran los funcionarios por fuera de las instalaciones, toda vez que la carga física y emocional, independientemente de la fuente de origen redundan en niveles de fatiga laboral; en este sentido se sugiere efectuar un cruce informativo entre los resultados de la evaluación de fatiga laboral y los datos proporcionados por la encuesta de evaluación de clima, en lo correspondiente al ítem de tiempo laborales superiores a 12 horas diarias.

- El comparativo de los índices de favorabilidad del clima laboral en la institución, muestran una evolución positiva, que da cuenta en la medición de las acciones implementadas para la mejora.

CUADRO COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE EVALUADA	Indicadores de Satisfacción respecto a la variable evaluada				
	2014	2016	2018	2020	2022
Relaciones e Interacción	85	88	89	93	93
Liderazgo	78	81	81	83	84
Compromiso y Desempeño organizacional	90	86	87	91	86
Identificación con la Organización	93	97	97	82	94
Equidad de Género	Sd*	Sd*	Sd*	78	95
ÍNDICE DE FAVORABILIDAD	87%	88%	86%	85%	91%

13. EJE DE FORTALECIMIENTO CULTURAL

La Cultura Organizacional juega un papel crucial en el funcionamiento y el desempeño de una Institución, por lo que trabajar en ella es esencial para construir una Organización coherente, unida y capaz de enfrentar los actuales desafíos del entorno.

Es así como la Cultura de una Organización se convierte en un factor diferenciador que influye en el desempeño, el compromiso de los colaboradores y su éxito sostenible en el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Reconociendo esto, el HDPUV inició un camino de Fortalecimiento de su Cultura Organizacional, con la Caracterización de Cultura que nos permitió reconocer en dónde estábamos y trazar la Cultura Meta a dónde queremos llegar.

Para generar la transformación cultural y cambio deseado en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, se partió de una fase diagnóstica, ejecutada en el 2021, que permitió caracterizar la actual dinámica de la Cultura Institucional.

El modelo de caracterización de cultura organizacional que se utilizó en la institución se construyó como resultado de 2 décadas de investigación y trabajo en Cultura Organizacional, para ayudar a las Organizaciones a entender la dinámica de su Cultura actual.

Este modelo está compuesto por diez (10) variables que están presentes en la Cultura en una Organización, se combinan con 4 ejes primarios que hablan del enfoque predominante de la Organización y su resultante nos permite establecer los tipos culturales, presentes en mayor o menor medida en las Organizaciones, y la identificación de cuáles son los tipos predominantes, que nos permite establecer el curso de navegación de hacia dónde queremos dirigir la cultura.

En el siguiente diagrama se aprecian las variables y tipos de cultura resultantes.



La caracterización de la Cultura Organizacional se ejecutó a través de metodología Cuantitativo-Cualitativo. Considerando la población total al momento de realizar la medición y para obtener el 95% Confianza y 5% Margen de Error, se buscó una participación mínima de 150 personas, con representación de todas las áreas y niveles de la estructura organizacional.

A continuación, se detalla la ficha metodológica:

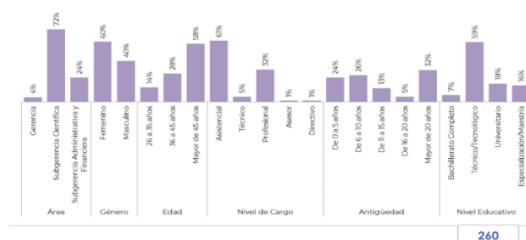


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

Representación Participación

	Población Total	Personas Participantes	% Participación
Gerencia	11	9	81,8%
Subgerencia Científica	187	114	61,0%
Subgerencia Administrativa y Financiera	62	35	56,5%
Total	260	158	60,8%

Demografía de la Población



Fuente: Resultados Estudio de Diagnóstico Cultura Organizacional HDPUV

En el diagnóstico realizado, se identificaron 3 variables con resultados críticos: Relaciones, Líderes y Talento.



Fuente: Resultados Estudio de Diagnóstico Cultura Organizacional HDPUV

Estas variables evidenciaron la necesidad de:

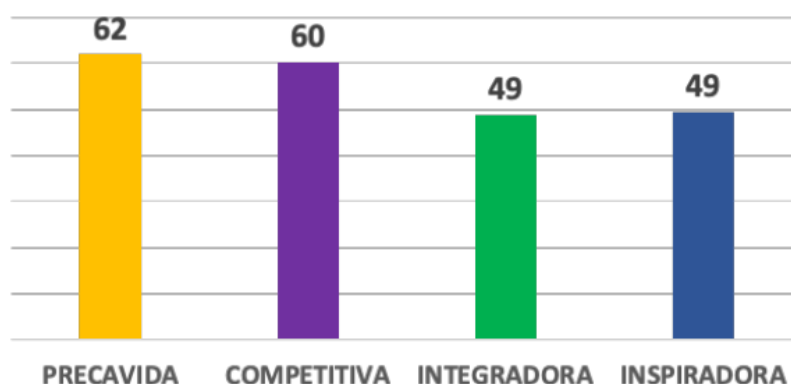
- Mejorar las habilidades de liderazgo, fomentando un estilo más unificado, con mayor acercamiento a las bases de la estructura, acompañamiento y valoración de las personas y comunicación descendente.
- Trabajar sentimientos negativos que se han instalado en las personas como apatía y sentimientos de rabia que afectan el clima laboral.
- Revisar la atracción y retención de personal clave para la Institución
- Fomentar el humanismo como una práctica interna y no solo externa en la prestación del servicio.
- Trabajar en las relaciones de los funcionarios para que no afecten los procesos de trabajo, mejorar su comunicación y la forma como se resuelven los conflictos entre ellos y ganar un mayor entendimiento de la interdependencia y trabajo hacia una meta común.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

La Caracterización de Cultura permitió identificar que el tipo de Cultura predominante es **Precavida, Competitiva**. Estilo que privilegia atributos como ser Sostenible, Experta, Productiva, Eficiente, Basada en reglas, con fuerte Control, orientada al cliente, y preocupación por la mejora continua de sus procesos y servicios.

Igualmente se identificó que están en menor medida los atributos de una cultura **Inspiradora e Integradora**, en la que se trabaja la innovación, el crecimiento personal y profesional; se consigue una visión compartida y mayor involucramiento de todos; se fomentan las buenas relaciones y comunicación y se consiga de los líderes un ejercicio de un liderazgo más inspirador y movilizador.



A partir de los resultados de Cultura Organizacional se realizó un trabajo de definición de Cultura Meta, que contiene las premisas de hacia donde la Institución se quiere dirigir, cerrando las brechas identificadas. Este proceso se realizó con el comité gerencial, y se tomaron en cuenta las definiciones estratégicas de la Institución, sus planes futuros, y los aportes obtenidos de los funcionarios en la jornada de socialización de la Medición de Cultura.

Su marco filosófico se plasma a continuación:

TEMPLO ESTRATÉGICO PARA DEFINICIÓN DE CULTURA META



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024



La cultura meta institucional está basada en 5 pilares, los cuales son:

1. **Sostenibilidad y desarrollo:** Garantizar las condiciones que permitan el crecimiento Institucional, a través de la innovación en servicios, sistemas de gestión, procesos, e infraestructura del hospital, asegurando el uso responsable y eficiente de los recursos.
2. **Atención con altos estándares de calidad:** Mantener estándares superiores de calidad en la prestación de servicios integrales de salud mental en un entorno seguro y humanista.
3. **Liderazgo:** Desarrollar un liderazgo Institucional, ajustado a las competencias requeridas para lograr la cultura deseada, en el que exista un enfoque integral que lleve el alto compromiso con los resultados, el bienestar y desarrollo de sus equipos de trabajo.
4. **Talento Humano:** El talento humano del HDPUV es un pilar valioso, por lo que se promueve su desarrollo en el saber, hacer y el ser, la autogestión responsable y la construcción de relaciones colaborativas para la creación de un ambiente de trabajo seguro y humanista.
5. **Generación y Apropiación del Conocimiento:** Garantizar los recursos destinados a la investigación científica, formación y educación continuada en salud mental, que permita la generación de conocimiento de valor para la ciencia y la humanidad

Para trabajar en estos pilares se deben fortalecer las capacidades claves de:

1. **Vocación de Servicio:** Desarrollar nuestras actividades comprometidos con una vocación y espíritu de servicio, que nos inspira para hacer y ser mejores, buscando en todo amar y servir bajo principios éticos y legales.
2. **Personas Competentes:** Promover la apropiación de conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo personal y profesional, que conlleve al cumplimiento de los



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

objetivos misionales de la Institución.

3. Relaciones Colaborativas: Generar dinámicas constructivas de relacionamiento, comunicación y trabajo colaborativo, que faciliten el desarrollo de la tarea y la obtención de resultados.
4. Gestión del Conocimiento: Desarrollar una cultura de investigación, innovación y aprendizaje, que contribuya al desarrollo de conocimientos, a través del trabajo colaborativo entre sus servicios misionales, procesos y convenios.
5. Administración Eficiente de Recursos: Gestionar los recursos y riesgos que permitan la viabilidad Institucional y mejoras en la operación, enfocados en los principios de la administración pública.

Y como aspectos centrales está fomentar y fortalecer los aspectos de Ambiente Seguro, Prácticas Humanistas, y Valores Compartidos que deben regir la conducta de los funcionarios.

GENERACION DEL PLAN DE INTERVENCIÓN: PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO CULTURAL(FCO)

Con el objetivo de gestionar y trabajar sobre las brechas halladas entre la Cultura Actual y la Cultura Meta, se da inicio a un programa de FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL(FCO) que está basado en un modelo de palancas de cambio que facilitan la ejecución y puesta en marcha del proceso de cambio.



LÍDERES Y EQUIPOS busca implementar un modelo de actuación para las personas en posiciones de mando y para los equipos de trabajo, que propenda por los resultados, el cuidado de las relaciones y del ser.



PRÁCTICA DE GH, involucró la revisión de las actuales prácticas de recursos humanos para generar la innovación necesaria que permita mejorar la experiencia del colaborador en la Institución.

VALORES Y PRINCIPIOS, busca dar continuidad al proceso de divulgación y apropiación de valores que ya se ha venido adelantando. Con esta palanca se busca pasar de lo declarado a lo vivido, alinear propósito de los individuos con propósito institucional y trabajar los diferentes aspectos que crean identidad organizacional

ESTRUCTURA Y PROCESOS: Esta palanca busca abordar los diferentes aspectos que se pueden tomar como estructurales en una Organización, como estructura organizacional, normas, políticas, procedimientos, entre otros.

SERVICIO: Esta palanca busca abordar la mejora continua en la prestación de los servicios e incluye las iniciativas contempladas en el pilar Atención con altos estándares de calidad.

INNOVACION Y TECNOLOGIA: Esta palanca busca que la Institución tenga una mirada amplia sobre los aspectos necesarios de innovación y mejoramiento que pueden abarcar infraestructura, tecnología, servicios, investigación.

PROGRAMA DE INTERVENCION CULTURA ORGANIZACIONAL 2022-2023

A los Líderes y Equipos se fortalecen mediante acciones de formación, mentorías individuales (comité gerencial) y grupales el desarrollo integral de los Líderes y Equipos de Trabajo en el saber, hacer y el ser, de modo tal que redunde en los resultados de la Institución, favorezca la creación de relaciones colaborativas y se consolide el compromiso individual con la creación de un ambiente de trabajo saludable.

Durante la vigencia 2022, se identificó el liderazgo instalado en el Hospital, las brechas y aspectos a desarrollar en dirección del Líder HDPUV que queremos.

Como plan de intervención se planteó el programa de formación de Líderes y Equipos Conscientes busca el desarrollo de habilidades intra e interpersonales para la efectividad profesional y personal, conformado por 4 módulos con las siguientes temáticas:

- Módulo 1: Modelo de Consciencia (empresa consciente, cultura consciente y líderes conscientes), Éxito 3D, y Habilidades Intrapersonales: Respons(h)abilidad y Humildad Ontológica.
- Módulo 2: Relacionamiento Constructivo (Comunicación Consciente y Negociación Constructiva para la solución de conflictos).
- Módulo 3: Emociones, Cómo puedo alcanzar la maestría emocional. Módulo 4: Trabajo Colaborativo: Conformación y Desarrollo de Equipo.
- Módulo 4: Trabajo Colaborativo: Conformación y Desarrollo de Equipo



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

Durante la vigencia 2023 se busca dar continuidad a la formación de Líderes y Equipos Conscientes iniciada en el 2022, completando temas de formación para líderes y profesionales con personal a cargo y profundizando en algunas habilidades de los equipos, lo que permitirá homogenizar y desarrollar las habilidades requeridas por el marco de cultura organizacional que se quiere fomentar, entre estas formaciones tenemos: Taller de Liderazgo: Integridad Esencial Coordinación Impecable; El Líder Coach Taller de Liderazgo: Integridad Esencial y Coordinación Impecable; Comunicación no Violenta (CNV).

Se revisaron las prácticas de GH, lo que permitió establecer el marco conceptual de un programa de bienestar en 4 ejes que aborde el bienestar desde una perspectiva integral del ser humano, trabajando en los ejes físico, emocional, social y profesional.



Eje: Físico: Buscamos cuidar de modo integral la salud física de nuestros funcionarios, por lo que nos enfocamos a hábitos y estilos de vida saludables y promover el autocuidado. Contempla bloques como la alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro la salud.

Eje: Emocional: Promocionamos la salud mental y emocional de los colaboradores. Buscando dotar de herramientas para gestionan el estrés, la ansiedad y la incertidumbre, dar manejo al cambio y trabajar la capacidad para tomar decisiones claves en la vida.

Eje: Social: Buscamos fomentar que el funcionario tenga un entorno de vida tanto personal como laboral favorable y establezca un apropiado relacionamiento tanto en su círculo personal como laboral, entendiendo la importancia del contexto en el que nos desenvolvemos en nuestra conducta y bienestar en general.

Eje: Profesional: Promovemos el bienestar en aspectos personales y profesionales que impactan la prosperidad del funcionario, como es su proyecto de vida, salud financiera, crecimiento profesional, gestión del retiro.



Posteriormente se hizo un mapeo sociodemográfico de la población, el análisis del actual plan de bienestar y el ajuste y adecuación del mismo para dar cumplimiento a la integralidad del nuevo modelo.

Durante la vigencia 2023 y en pro de mejorar la experiencia del colaborador al interior del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., se pone en marcha el Programa de Bienestar Integral en cuatro (4) ejes “Diseñado a la medida”, que aborda las diferentes áreas de bienestar del individuo, fomentando el crecimiento personal y profesional, y busca mejorar su calidad de vida e impactar positivamente en su motivación, compromiso y retención en la Institución.

Durante la vigencia 2023, se realiza el lanzamiento del Programa Vivir SanaMente estrategia desarrollada desde el Plan de Bienestar Integral, que impacta directamente los ejes físico y emocional propendiendo por el cuidado de modo integral la salud física, mental y emocional de nuestros colaboradores, orientada a la educación frente a hábitos y estilos de vida saludables, promoción del autocuidado; y dar herramientas para gestionar el estrés, la ansiedad y la incertidumbre, dar manejo al cambio y trabajar la capacidad para tomar decisiones claves en la vida.

Para la ejecución de este plan en la vigencia 2023 se ha realizado inversión, que se incrementó en un 37% respecto a la vigencia 2022.

14. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL)

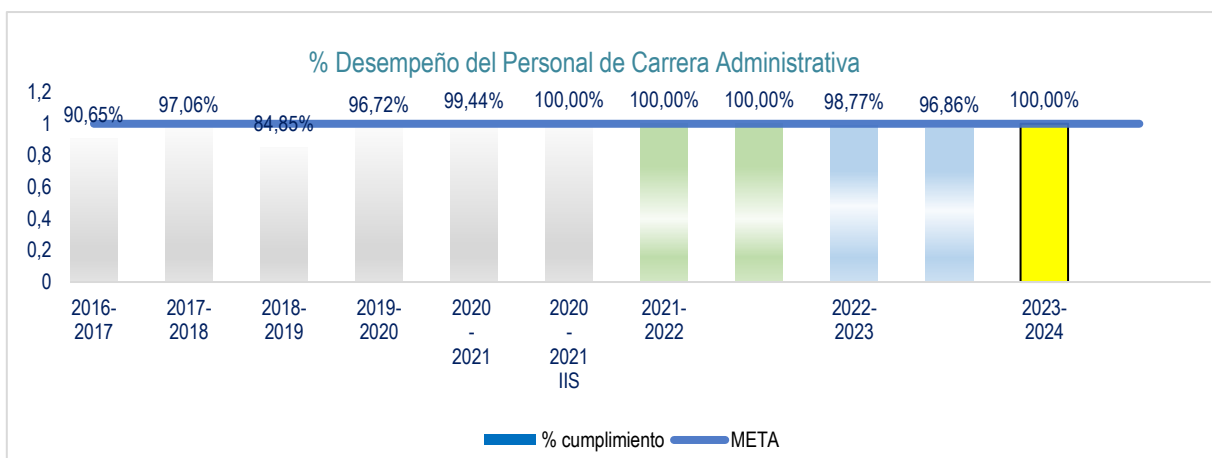
La Gestión por competencias del talento humano del HDPUV ESE., se realiza a través de la evaluación de desempeño laboral, se dio cumplimiento a la meta establecida (100%) al calificar a la totalidad de los funcionarios (140), pertenecientes al sistema general de carrera administrativa, durante el I semestre del período anual 2023-2024.

A la fecha de publicación del presente informe, se rinde la información parcial semestral del período de evaluación de desempeño laboral comprendida del 01/02/2023 al 31/07/2023

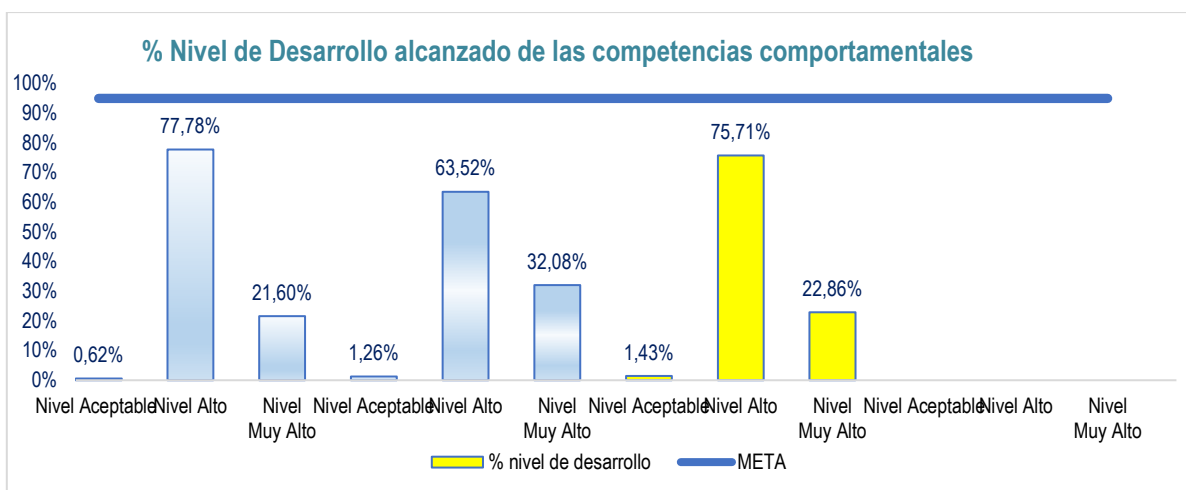
Índice de desempeño laboral - (% Desempeño del Personal de Carrera Administrativa)



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024



% Nivel de Desarrollo alcanzado de las competencias comportamentales



Durante el referido período se consolidaron 140 funcionarios pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa. Se consolida las valoraciones cualitativas de los compromisos comportamentales resultantes del I período evaluativo, la cual nos establece: 32 funcionarios se establecen en **Muy Alto**; 106 funcionarios se encuentran en **Alto**; 2 funcionario en **Aceptable** al cual se le establece plan de mejoramiento individual.

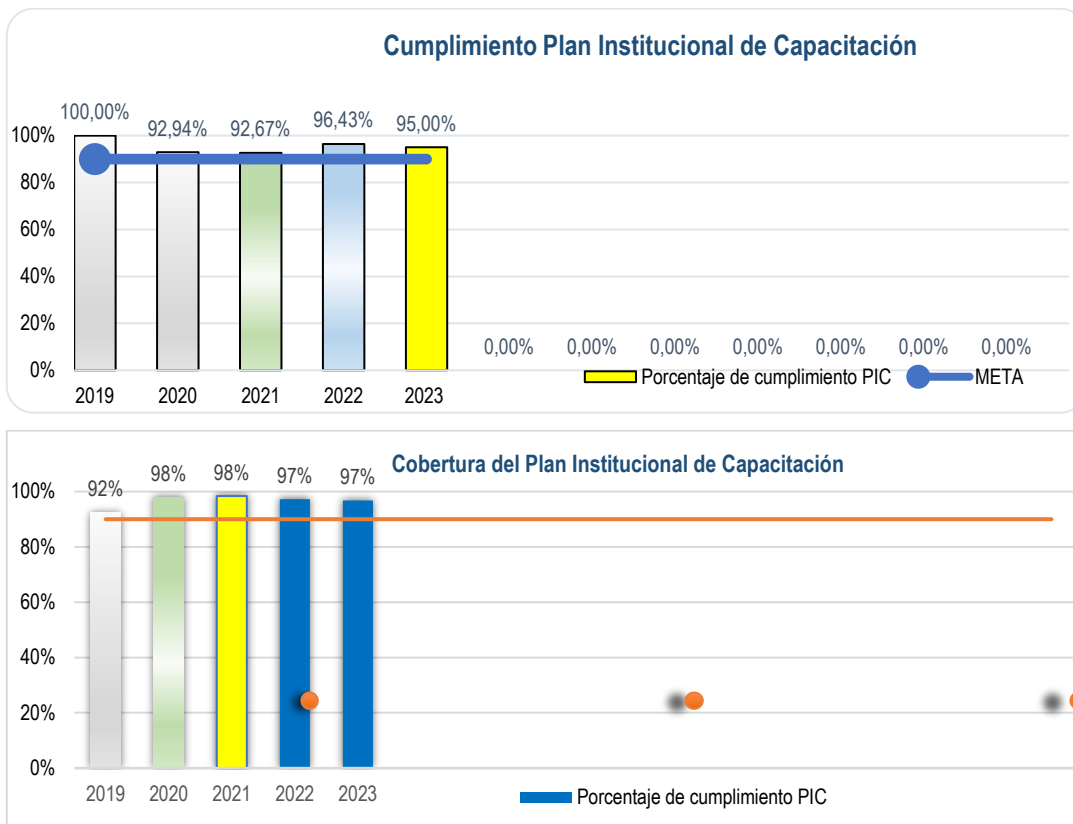
15. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones



normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

Durante la vigencia 2023, el Plan Institucional de Capacitación dio cumplimiento a la meta establecida del 90%, presentó un cumplimiento del 95% y una cobertura del 97%.



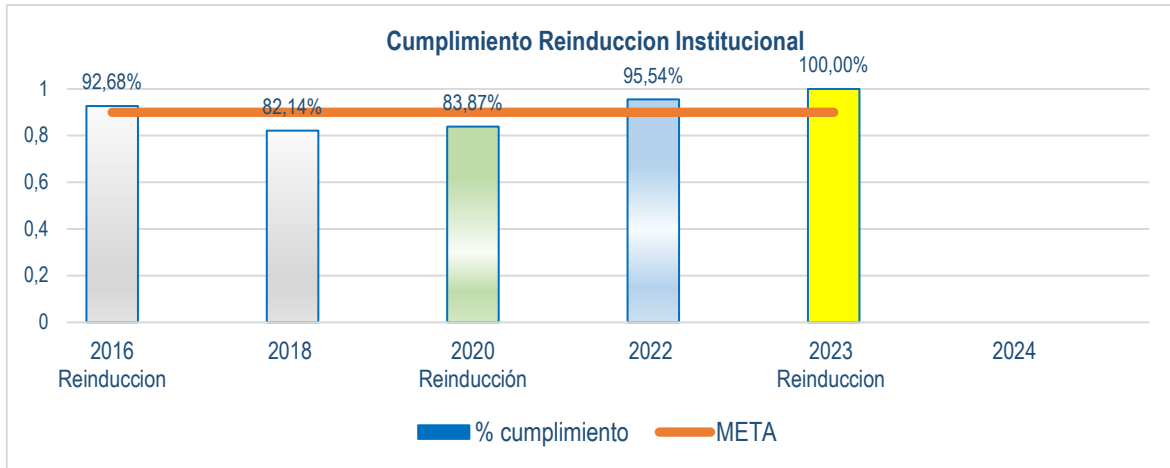
16. CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL (Jornada de Inducción / Reinducción institucional)

A través del proceso de inducción institucional se fortalece el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y fortalecimiento cultural. Así mismo se adelantó durante la vigencia el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presentaron cambios de conocimiento de todos los funcionarios del hospital.

Durante el I semestre de la vigencia se realizó jornada de reinducción institucional a 64 funcionarios, que presentaron situaciones administrativas como encargo, igualmente provisión de empleos de planta de personal.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024



17. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantan las acciones correspondientes con el fin fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, estableciendo como línea base de la Autoevaluación del Sistema de Gestión de SST-Programa de vigilancia Epidemiológica, velando por óptimas condiciones físicas que permitan el desempeño y la continuidad de las actividades de los funcionarios del hospital.

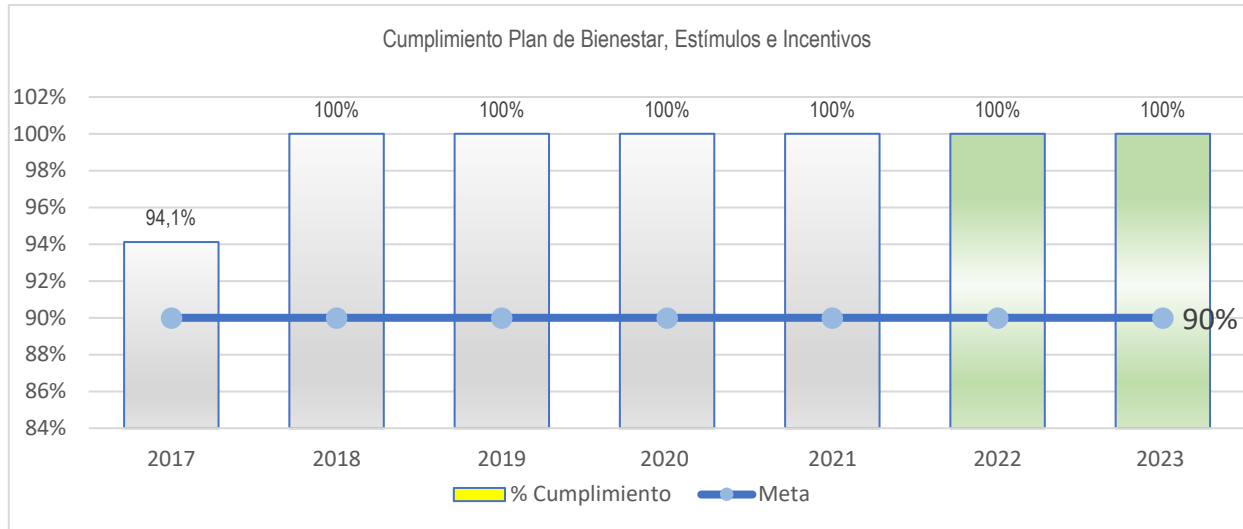
La evaluación de los estándares mínimos del SGSST presentó un cumplimiento del 100%

 Número Radicado: REME-SGSST-378924-2023-1		
Nombre de la Empresa:	HospitalDepartamentalPsiquiatricoUniversitarioDelValleESE	
Tipo Persona	Jurídica	Régimen Tributario: Régimen especial
Tipo Documento Empresa:	Número de Identificación Tributario	Número de Documento 890304055
Nombre Representante Legal:	Maria Burgos	
Periodo Correspondiente:	2023	Número Telefonico fijo: 602323232
Correo Electrónico:	ventanillaunica@psiquiatricocal.gov.co	Cantidad Trabajadores: 264
Código CIIU	Riesgo	Actividad Económica
3801001	Riesgo III	ACTIVIDADES DE HOSPITALES Y CLÍNICAS, CON INTERNACIÓN, COMPRENDE LAS ACTIVIDADES QUE CONSISTEN PRINCIPALMENTE EN LABORATORIO CLÍNICO, ENDOSCOPIA, PATOLOGÍA ETC., CUANDO SE PRESTAN A PACIENTES INTERNOS. LA ATENCIÓN DE PACIENTES INTERNOS, QUE SE REALIZA BAJO LA SUPERVISIÓN DIRECTA DE MÉDICOS Y ABARCA LA ATENCIÓN ODONTOLÓGICA A PACIENTES INTERNOS EN HOSPITALES CUANDO SE PRESTA POR PROFESIONALES VINCULADOS A LA INSTITUCIÓN DE INTERNACIÓN; EL SERVICIO DE PERSONAL MÉDICO GENERAL Y ESPECIALIZADO Y PARAMÉDICO EN SERVICIO DE COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA; REHABILITACIÓN (POR TERAPISTAS, OPTOMETRÍA, PSICOLOGÍA, NUTRICIÓN, FONOAUDILOGÍA, ETC., CUANDO SE PRESTAN A PACIENTES INTERNOS; SERVICIOS DE URGENCIAS, SERVICIOS DE QUIRÓFANOS, SERVICIOS DE FARMACIA, SERVICIOS DE COMIDA A PACIENTES INTERNOS Y OTROS SERVICIOS HOSPITALARIOS; SERVICIOS DE CENTROS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR QUE PROPORCIONAN TRATAMIENTO MÉDICO TALES COMO ESTERILIZACIÓN E INTERRUPTOR DEL EMBARAZO, CUANDO SE REALIZAN CON INTERNACIÓN.
ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN		

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ÍTEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACIÓN
Verificar	6. Verificación del SG - SST	6.1 Gestión y resultados del SG - SST	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	Cumple totalmente	1,25
Verificar	6. Verificación del SG - SST	6.1 Gestión y resultados del SG - SST	6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25	Cumple totalmente	1,25
Actualizar	7. Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG - SST	2,50	Cumple totalmente	2,50
Actualizar	7. Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,50	Cumple totalmente	2,50
Actualizar	7. Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,50	Cumple totalmente	2,50
Actualizar	7. Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ADEL	2,50	Cumple totalmente	2,50
Total, Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación						100,00



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024



19. PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes tiene por objetivo Identificar y realizar la gestión pertinentes para la provisión de los empleos vacantes pertenecientes a la planta de empleos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S..E, garantizando disponibilidad del recurso humano para la adecuada prestación del servicio; considerando la naturaleza de los empleos, de conformidad con los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

Con corte al31 de diciembre de 2023, se consolidaron treinta y siete (37) vacantes definitivas y diez (10) vacantes temporales, las vacantes definitivas cumplieron la gestión del reporte ante la OPEC

CARGOS - PLANTA FIJA	VACANTES 31/12/2023	
	DEFINITIVA	TEMPORAL
MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	3	0
MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	2	0
MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	4	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO Área Salud (Auditor Médico)	1	0
MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (ADMTIVO)	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0
ENFERMERO	1	1
PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO (ADMTVO)	2	0
TECNICO AREA SALUD	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	10	2



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

AUXILIAR AREA SALUD (Terapia Ocupacional)	2	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	0
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	0
OPERARIO	1	0
TOTAL, EMPLEOS POR TIPO DE VACANCIA PLANTA FIJA	37	10

Empleos	No Empleos OPEC	Vacantes
Nivel Profesional	8	42
Nivel Técnico	4	4
Nivel Asistencial	9	58
Total	21	104

Total, costos estimados de vacantes a ofertar OPEC - (corte 31/12/2023) 442.896.064

20. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo del recurso humano necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

21. GESTIÓN DEL CAMBIO

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, se establecerán actividades que le permitió a la institución modificar su estructura organizacional, mediante acuerdo de Junta Directiva N°022 del 28 de octubre de 2022.

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, en el marco a lo establecido en su plan de desarrollo 2020-2024, y en concordancia con el acto administrativo expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social, la Resolución No. 0003409 de 2012 del 23 de octubre de 2012 *“Por la cual se define la documentación para efectos del reconocimiento de las instituciones prestadoras de servicios de salud como “Hospitales Universitarios” define como requisito: Diseñar*



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

procesos que integren en forma armónica las prácticas formativas, la docencia y la investigación para prestación de los servicios asistenciales y requiere la siguiente documentación:

“a) Estatutos, plan estratégico o de desarrollo o plataforma institucional, donde se evidencie su vocación docente e investigativa;

b) Documento con la estructura funcional de la Institución prestadora de servicios de salud, aprobada por la autoridad competente, donde se evidencien las actividades de docencia e investigación.”.

Por lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social, en asesoría al Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., solicita “Por lo tanto, la ESE debe modificar la estructura funcional, para que se evidencie que Docencia e Investigación no dependen de la Subgerencia Científica, sino que dependen de la Gerencia”.

22. MOVILIDAD

En el hospital se realizan procesos de movilidad a través de la figura del encargo en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

Durante la vigencia 2023 se consolidaron veintiún (21) funcionarios en situación administrativa de encargo, en los niveles profesional, técnico y asistencial y dos (2) funcionarios en situación administrativa de comisión en nivel directivo, para un total de veintitrés (23) empleos provistos por movilidad en ascenso.

CARGO ANTERIOR	CARGO ACTUAL	AÑO 2023	SITUACION ADMINISTRATIVA
NIVEL DIRECTIVO			
MEDICO ESPECIALISTA	SUBGERENTE CIENTIFICO	1	COMISION
LIDER DE PROGRAMA TH	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	1	ENCARGO
NIVEL PROFESIONAL			
AUXILIAR AREA SALUD	LIDER DE PROGRAMA	1	ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LIDER DE PROGRAMA	1	ENCARGO
MEDICO ESPECIALISTA 4H	MEDICO ESPECIALISTA 6H	1	ENCARGO
ENFERMERO	ENFERMERO (Coordinador)	1	ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO SYST	1	ENCARGO
AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	5	ENCARGO
NIVEL TECNICO			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	ENCARGO
NIVEL ASISTENCIAL			



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	6	ENCARGO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR AREA SALUD	1	ENCARGO
TOTAL		23	

23. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La política de integridad pública es la iniciativa que propende por entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas a través de la articulación de servidores públicos comprometidos y probos, y ciudadanos participativos y responsables.

La política de integridad es entendida como el conjunto de acciones coherentes entre los valores y las reglas aceptadas por la entidad y los ciudadanos, en este sentido busca fortalecer desde el interior de la entidad la aplicación de un marco de valores, que aporten a la prevención de conductas proclives a la corrupción.

Es una apuesta de articulación entre entidades servidores y ciudadanos como sujetos activos de gobierno abierto, está enfocada en prevenir actos de corrupción desde prácticas transparentes; para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En los servidores la integridad sirve para la apropiación de referentes conductuales que fortalecen la legitimidad y credibilidad institucional como lucha contra la corrupción. En los ciudadanos desde la apropiación de la información, la cualificación en los procesos de participación.

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E mediante Acuerdo de Junta Directiva N.º 013 (29 de Octubre de 2021 adopto el código de conducta y buen gobierno, el cual tiene como objetivo compilar las políticas, normas, sistemas y principios que orientan la institución y es de obligatorio cumplimiento por todas las personas vinculadas, con el fin de preservar la integridad de los principios éticos institucionales, asegurar el adecuado direccionamiento, la gestión del conocimiento público de su gestión y brindar a la comunidad servicios integrales de salud mental con calidad.

El documento se encuentra socializado, publicado y disponible en la plataforma documental institucional.



24. REMUNERACIÓN

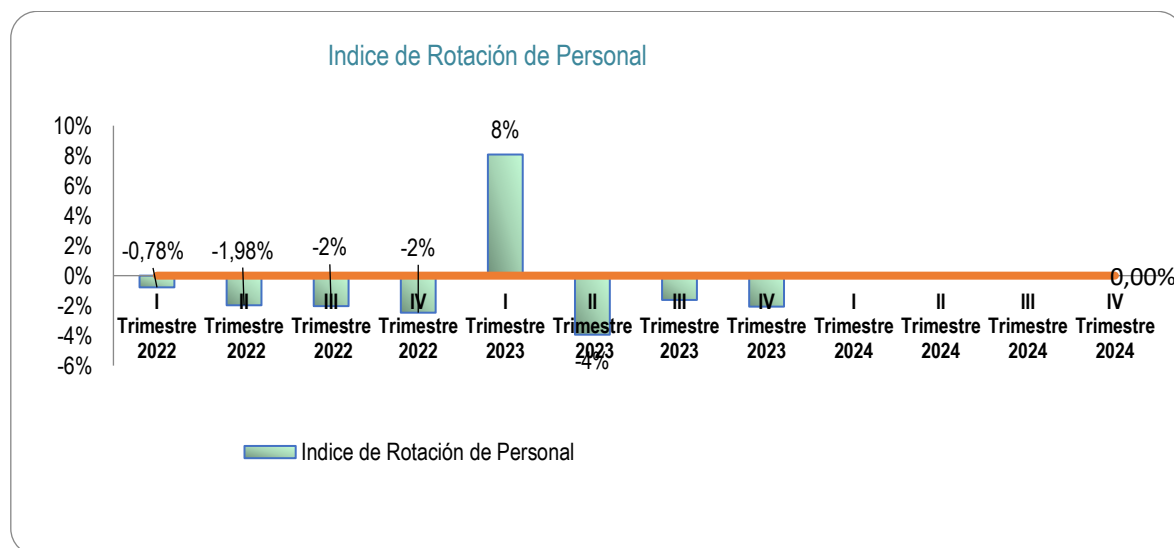
A través del sistema integrado de nómina se garantiza la gestión de remuneración a los servidores de manera oportuna, de las obligaciones salariales que tiene el hospital, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

25. RETIRO

Los funcionarios que se desvinculan por acceder a la pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio.

Así mismo el hospital busca fortalecer las estrategias para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. Durante la vigencia se implementó la encuesta de retiro, que busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

A continuación, se presenta el indicador de rotación de personal, mediante el cual se realiza seguimiento a los ingresos y retiros durante un período determinado, esta medición nos indica el porcentaje de empleados que dejan la institución durante un período determinado.



Esta medición nos permitió implementar estrategias para establecer que la principal causa del retiro es el retiro voluntario por búsqueda de nuevas oportunidades. La segunda causa la establece el retiro por pensión, cambio generacional que vive la institución.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

Con la implementación de la entrevista de retiro y retroalimentación por parte de los empleados se estableció:

1. La percepción del funcionario que se retira frente a factores positivos o negativos de la institución.
2. Evaluación de su permanencia en la Institución en cuanto a:

Relación con el jefe inmediato (Comunicación, supervisión), Capacitación, desarrollo y bienestar.

Relación con los Compañeros, El cargo (claridad en las funciones y objetivos del cargo, posibilidad de aporte en el), Nivel salarial, Organización del trabajo, sugerencias importantes desea hacer, ¿Volvería a trabajar en la Institución? ¿Por qué?, Motivo del retiro.

Estrategias Articuladas con las Palancas de Cambio de Cultura Organizacional

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANOC VIGENCIA 2024			
Ciclo de Vida Servidor Público	Componente	Palancas de Cambio FCO	Actividades
Ingreso	Plan de Previsión del Recurso Humano	Prácticas de Gestión Humana	Formular Plan estratégico de talento humano (Ingreso, permanencia, remuneración, salarios, retiro, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos)
			Ejecutar el Plan estratégico de talento humano (Ingreso, permanencia, remuneración, salarios, retiro, plan anual de vacantes, plan de provisión de recursos)
			Realizar seguimiento al Plan anual de vacantes
	Plan Anual de Vacantes		Definir la modalidad de provisión de los empleos
			Proyectar el proceso de ingreso de personal de acuerdo al tipo de vinculación, requisitos legales y lo establecidos por la institución
		Estructura y Procesos	Revisión y reformulación del procedimiento de selección
Permanencia	Plan Institucional de Capacitación - PIC	Estructura y Procesos	Formular el Plan Institucional de Capacitación
		Líderes y Equipos	Ejecutar el Plan de Capacitación Institucional
			Realizar seguimiento a la ejecución Plan de Capacitación Institucional



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

		Innovación y Tecnología	Plataforma Moodle (Alojamiento + admón.; Administración de la Plataforma)
	Gestión de Competencias	Estructura y Procesos	Planificar evaluaciones de Desempeño y Competencias.
		Líderes y Equipos	Aplicar y consolidar las evaluaciones de desempeño y competencias del personal. Elaborar los planes de mejoramiento individual si aplica
		Prácticas de Gestión Humana	Verificar el cumplimiento de las evaluaciones del desempeño anual y seguimiento a la ejecución del plan de mejoramiento si aplica.
		Prácticas de Gestión Humana	Modelo de Gestión de Competencias Segunda Medición de Competencias
		Innovación y Tecnología	Plataforma de competencias (Alojamiento + admón.; Administración de la Plataforma)
	Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	Prácticas de Gestión Humana	Formular el Programa de Bienestar laboral Integral
		Líderes y Equipos / Valores	Implementar el Programa de Bienestar laboral Integral
		Prácticas de Gestión Humana	Realizar Seguimiento a la ejecución del Programa de Bienestar laboral Integral
	Remuneración	Prácticas de Gestión Humana	Planear la nómina de acuerdo a los requisitos normativos y las novedades de personal
		Servicio	Ejecutar la nómina, de acuerdo a los requisitos legales e institucionales
		Innovación y Tecnología	Verifica y realiza seguimiento al procedimiento establecido de remuneración a los funcionarios
			Programa integrado de nómina (Kactus, Admón.; Administración de la Plataforma)
		Prácticas de Gestión Humana	Resultado de autoevaluación de la vigencia anterior sobre el estado del SGSST Normatividad vigente



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SGSST		Establecer el plan de trabajo de Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
			Ejecutar las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
			Realizar seguimiento de las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
			Verificar el cumplimiento de estándares del SG SST mediante autoevaluación con estándares mínimos legales del SG SST.
Retiro	Desvinculación asistida	Prácticas de Gestión Humana	Revisión y reformulación del programa de Desvinculación Asistida y los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan
			Ejecución durante la vigencia del programa de Desvinculación Asistida.
			Implementar estrategias que permitan establecer acciones orientadas a la mejora frente a "La Experiencia del Empleado."
			Verificar y hacer seguimiento del programa de Desvinculación Asistida
Medición de resultados	Seguimiento	Prácticas de Gestión Humana	Se realizará el análisis de los datos (indicadores), producto de los planes de trabajo anual que se consolidan en el PEGTH de la vigencia, como fuente de información para toma de decisiones.
Riesgos	Actuar frente a desviaciones	Prácticas de Gestión Humana	Garantizar el seguimiento y documentar los riesgos asociados al proceso, valorarlos, establecer los controles para minimizar su materialización

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Plan de Trabajo anual del Eje de Fortalecimiento de Cultura Organizacional, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará anual y se establece un cumplimiento del 95%.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2024

Elaborado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Revisado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Aprobado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>
María Cecilia Franco Rivera Líder de Programa Gestión de Talento Humano (E)	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Subgerente Administrativo y Financiero (E)	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Subgerente Administrativo y Financiero (E)
Fecha: 24 de enero de 2024	Fecha: 24 de enero de 2024	Fecha: 30 de enero de 2024

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Creación del documento	Enero 2021
02	Actualización para la vigencia 2022, se incluye el autodiagnóstico del MIPG, resultados de la encuesta de clima organizacional, caracterización de la cultura organizacional y formulación de un plan de trabajo anual articulado con las rutas de valor	Enero 2022
03	Actualización Normativa Actualización resultados del FURAG 2021 Actualización resultados Gestión Resultados de Evaluativa Integral, para la medición de: Riesgo psicosocial, Fatiga Laboral, Clima Organizacional, Riesgo de consumo de sustancias psicoactivas, Aplicabilidad de los principios de humanización. Actualización Eje transversal de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, diseño del cambio accione las palancas Lideres y Equipos y Prácticas de Gestión Humana. Modelo de Gestión de Competencias Formulación de un Modelo de Desarrollo Basado en Competencias	Enero 2023
04	Actualización informes de mediciones, obtenidos durante la vigencia 2023 – Elaboración PTA GETH 2024	Enero 2024