RESOLUCIÓN N° 147
(Febrero 18 DE 2019)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH, EN EL HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E."

La Gerente de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE, en uso de sus atribuciones Constitucionales, legales y estatutarias, y en especial las establecidas en la Ley 909 de 2004 y los Decretos Nacionales 1567 de 1998 y 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, acorde a sus fines, principios y derechos consagró en los artículos 25, 39 y 53 disposiciones esenciales mediante las cuales se protege y garantiza el trabajo, en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas como un derecho fundamental bajo el principio general de igualdad inherente al reconocimiento de la dignidad humana principios ratificados en los convenios internacionales suscritos.

Que incrementar el impacto de la gestión del empleo público y la efectividad de la política y de los lineamientos que lo regulan, son aspectos fundamentales para cualquier país, dada la importancia que tienen tanto en lo público como en la economía y la competitividad. Colombia, dada la relevancia de estos temas, ha venido desarrollando la política y los instrumentos en torno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad.

Que la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, y se dictan otras disposiciones*" y que de conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2), "*el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio*".

Que este Modelo, constituye una apuesta del Estado colombiano por articular los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, para consolidar en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

Que el marco de referencia establecido por la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH- promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- parte de considerar que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas

Institucionales, señalando que la gestión de este talento, conduce a los siguientes resultados: servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado; incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado.

Que en tal sentido, este lineamiento constituye un referente para que las entidades vinculadas a la Administración Pública le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos y, al tiempo, avancen en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanque la innovación y las buenas prácticas al interior de las entidades.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Política de Talento Humano del HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E., la cual queda consignada en el presente acto administrativo.

DESCRIPCION DE LA INTENCION DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., debe dar cumplimiento a las directrices constitucionales, legales y normativas vigentes sobre el empleo público en Colombia, dando a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, y sus partes interesadas, los planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017-2020, alineada al Plan Estratégico Institucional – PEI (2017-2020) y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Dando cumplimiento a la obligación del Hospital de definir, firmar y divulgar la Política de Talento Humano, a través de documento escrito, se define:

POLITICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano, diseñará, ejecutará y mejorará continuamente las estrategias para la aplicación de normas y políticas, orientadas al fortalecimiento de las competencias de su Talento Humano, con un ambiente de trabajo seguro y sano, proyectando una Cultura de Servicio Humanizado y con altos

estándares de calidad, considerados como factores estratégicos para el desarrollo organizacional, logro de la misión y visión del Hospital.

El Hospital da cubrimiento a los servicios ofertados en el Portafolio con una Planta de Empleo Público aprobada por Junta Directiva y garantiza la flexibilidad de la planta a través de contratos de prestación de servicios y personal temporal, para cubrir la necesidad del servicio, programas adicionales y vacancias temporales, vinculando a las personas seleccionadas de acuerdo a las normas legales vigentes, políticas y procedimientos establecidos en la institución.

El Hospital garantiza la idoneidad de su Talento Humano a través del cumplimiento de requisitos establecidos para cada cargo y legales aplicables, bajo el principio de igualdad de oportunidad sin discriminación de su condición humana y social.

El Hospital garantiza la competencia de su Talento Humano mediante una educación continuada, dirigida a mantener y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

OBJETIVOS

Objetivo General

Administrar el Talento Humano, fortaleciendo sus competencias y desarrollo integral en un ambiente seguro y sano para dar cumplimiento a los objetivos institucionales, requisitos de ley y de la organización.

El cumplimiento de este objetivo nos exige 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 de Función Pública, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida laboral en un ambiente seguro y sano, en aras de la creación de valor público.

Objetivos Específicos

- Establecer el plan estratégico del recurso humano.
- Mantener la planta optima que requiere el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los servidores públicos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., mediante la implementación y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan de inducción y reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo.
- Administrar la nómina y el sistema de seguridad social en salud de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Fortalecer la trasformación cultural

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los Proveedores Internos (todos los Procesos) y Proveedores Externos (Entes de Control) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales, trabajadores oficiales y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

DEFINICIONES

Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2015.

Funcionario: Son personas naturales que ejercen función pública, tiene una relación con el estado. Persona natural con una relación laboral con el estado.

Servidor Público: Persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

Empleado Público: Son las personas que de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad, trabajan en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias que tienen una vinculación legal y reglamentaria, todas sus condiciones están regladas.

Trabajador Oficial: Son las personas que trabajan en la construcción y sostenimiento de obras públicas y de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad en las empresas industriales y comerciales del estado.

Supernumerario: Es una figura mediante la cual se pueden proveer los empleos públicos de manera temporal, se vinculan atendiendo las necesidades del servicio para suplir vacancias temporales del empleado público.

Provisional: Es la persona asociada a los servidores públicos, nombrados en un cargo de planta permanente en un empleo de carrera vacante temporal o definitivo.

Contratista: El que toma a su cargo la ejecución de alguna cosa.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Competencias funcionales: precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo.

Competencias Comportamentales: hacen referencia a las características de la conducta con que deben contar todos los servidores públicos, dichas competencias serán igualmente medibles a través de instrumentos que permitan evidenciar rasgos de personalidad de los aspirantes a ocupar un empleo público, dichas competencias se demuestran en forma de conductas de acuerdo a circunstancias específicas de cada cargo y permiten establecer el ajuste al perfil esperado.

Entorno Laboral saludable: Según la Organización Mundial de la Salud un entorno laboral saludable es "*aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores*:

1. *La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.*
2. *La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.*

3. *Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.*
4. *Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad*".

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: "*Este Sistema consiste en* el *Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora contínua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlarlos riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.*"

LINEAMIENTOS

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., ha considerado como lineamiento base la Armonización entre la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH- del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La política pública de talento humano para el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., responde a un enfoque de trabajo digno y decente, que además de incorporar las directrices constitucionales, legales y normativas sobre el empleo público en Colombia, considera que existen diversas formas jurídicas de vinculación de personal, tal como ocurre con los contratos de prestación de servicios, figura normativa que permite contar con un grupo de personas que contribuyen con el cumplimiento del objeto misional o la materialización de los proyectos de inversión de las entidades públicas y que por consiguiente, exigen tanto el despliegue de acciones afirmativas orientadas a mejorar su calidad de vida como el desarrollo de un conjunto de medidas de política pública encaminadas al fortalecimiento de las competencias y capacidades de su talento humano para generar confianza ciudadana y legitimidad pública.

Gestionar con propósito, nos permitirá contar con servidores públicos reconocidos y comprometidos, que cuenten con herramientas prácticas que les permitan identificar y valorar su aporte en la transformación del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., a través de su trabajo diario, impactando positivamente en la construcción de la felicidad personal a través del desarrollo de sus potencialidades, el reconocimiento de sus logros y la evaluación de su aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

ESTRATEGIAS

Las estrategias para lograr el cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano son:

✓ Estrategia

Lograr un ambiente de trabajo que permita el desempeño de los funcionarios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Subprograma

Mejoramiento de Ambiente de Trabajo

- ✓ Estrategia

Lograr personal competente y comprometido con la prestación de los servicios con calidad y dignidad

- Subprograma

Analizar técnica y financieramente la viabilidad de la planta de personal
Fortalecer el Plan Institucional de Capacitaciones
Realizar la Evaluación de Desempeño Laboral a los funcionarios del Hospital
Determinar el portafolio de evidencias por empleado
Inducción y Reinduccion
Entrenamiento en el puesto de Trabajo
Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos
Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Sistema de Gestión Institucional – SGI.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
Formato Único de Reporte de Avance de La Gestión - FURAG II

BIBLIOGRAFIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA –DAFP-. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público Colombiano. Bogotá, D.C., 2017.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA –DAFP-. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público Colombiano. Bogotá, D.C., 2018.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA –DAFP-. Planeación de los Recursos Humanos. Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá, D.C., 2005.

GESTOR NORMATIVO – DAFP

Camargo, F., Márquez, A., y Ortiz, J. (2016), "Lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos 2015-2025" en "De la recomendación a la acción: .Como poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector publico colombiano?" / Pedro Pablo Sanabria Pulido (compilador). – Bogotá: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes: Colciencias: Departamento Administrativo de la Función Pública: Escuela Superior de Administración Publica, 2016. 237 paginas; 17 x 24 cm. – (Investigación egob. Gestión pública).

Cortázar Laverde, J.C., Lafuente, M. & Sanginés. M. (2014). El fortalecimiento del servicio civil como pilar de las instituciones del sector público. En Velarde, J.C., Lafuente, M. & Sanginés., M. (Ed.), Al Servicio del Ciudadano: Una Década de Reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2013) IDB Publicaciones.

Resolución No.461 (23 de mayo de 2017), "*Por medio de la cual adopta la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.*"

ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar en la página web de la entidad el mencionado documento, de acuerdo con los parámetros establecidos.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 18 días del mes de Febrero de 2019

MARÍA FERNANDA BURGOS CASTILLO
Gerente

REVISIÓN JURÍDICA: ALEXANDER HERNÁNDEZ CORREA - OFICINA ASESORA DE JURÍDICO
REVISIÓN ADMINISTRATIVA: ADRIANA LISBETH SANDOVAL MILLÁN - LÍDER DE PROGRAMA GESTIÓN TALENTO HUMANO
ELABORÓ: MARIA CECILIA FRANCO RIVERA - PROFESIONAL UNIVERSITARIO