



**HOSPITAL UNIVERSITARIO
DEL VALLE**
Evaristo García E.S.E.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022



Tabla De Contenido

| | |
|--|-------|
| Introducción..... | 3 |
| 1. Objetivo..... | 4 |
| 1.1 Objetivos específicos..... | 5 |
| 2. Contexto institucional..... | 5 |
| 2.1 Visión..... | 5 |
| 2.2 Misión..... | 5 |
| 2.3 Principios..... | 5 |
| 2.4 Valores..... | 5 |
| 3. Marco Normativo..... | 6-7 |
| 4. Alcance..... | 7 |
| 5. Componentes..... | 8 |
| 6. Desarrollo de los componentes..... | 8 |
| 6.1 Plan de Bienestar y estímulos..... | 8 |
| 6.2 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 9 |
| 6.2.1 Política Institucional De Seguridad Y Salud En El Trabajo..... | 10 |
| 6.3 Plan Institucional de Capacitación..... | 11 |
| 6.4 Plan de Previsión de Talento Humano..... | 12-13 |
| 6.5 Plan Anual de Vacantes..... | 13-14 |
| 7. Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la matriz GETZ (MIPG)..... | 14-17 |
| 8. Plan de Acción de Talento Humano..... | 18 |



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2022

INTRODUCCIÓN

El Hospital Universitario del Valle, tiene como objetivo brindar servicios de salud de mediana y alta complejidad a la población que requiera a través de un talento humano comprometido y competente, cumpliendo con altos estándares de calidad, humanización y seguridad del paciente, en un escenario de formación académica e investigación. Para dar cumplimiento a lo anterior es necesario la implementación de un plan estratégico de talento humano, orientado a la ejecución de procesos de objetivos de selección de personal, del mejoramiento de competencias y la implementación de programas que contribuyan al bienestar; enfocados en la consecución de un óptimo clima organizacional.

El Plan de Desarrollo del Hospital Universitario del Valle, muestra unos compromisos concretos al respecto y convoca a la formulación de un plan de mejoramiento basado en los objetivos estratégicos de la institución y de otros análisis de situación, dirigido a fortalecer la gestión del talento humano, siendo éste proveedor de servicios asistenciales, administrativos, financieros y de apoyo a la dirección, en relaciones contractuales de diversa índole con la entidad.

En virtud de lo anterior, se crea el Plan de Estratégico de Talento Humano 2022, una herramienta de planeación que contiene los objetivos, estrategias y actividades, de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la permanencia y desarrollo de los colaboradores, a través de una planificación estratégica que contiene acciones encaminadas a fortalecer las competencias, en pro de mejorar el bienestar y la calidad de vida, generando sentido de pertenencia y compromiso institucional.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados de los funcionarios basado en el crecimiento, mejoramiento del desempeño de los servidores públicos.
- Elaborar, ejecutar el plan de Capacitación institucional
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo de los jefes, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales



2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1 VISION

Ser para el año 2030, el hospital Universitario acreditado, cabeza de la red de servicios de salud del sur Occidente Colombiano, líder en atención integral segura, con un modelo de gestión humanizado, sostenible financieramente, pionero en educación e investigación, mediante el uso eficiente de recursos y de la tecnología, que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de la población

2.2 MISIÓN

El Hospital Universitario del Valle, Evaristo García E.S.E tiene como objetivo brindar servicios de salud de mediana y alta complejidad a la población que lo requiere a través de un talento humano comprometido y competente cumpliendo los estándares de calidad, humanización y seguridad del paciente, en un escenario de formación académica e investigación

2.3 PRINCIPIOS

- Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Espíritu investigativo e innovación
- Compromiso, seguridad y trato digno al usuario y su familia
- Mejoramiento continuo
- Sostenibilidad y desarrollo institucional
- Mística, vocación y formación
- Cultura de Calidad
- Autocontrol
- Liderazgo y responsabilidad social en la prestación de servicios de salud

2.4 VALORES

Honestidad, humanización, responsabilidad, respeto, justicia, Compromiso, Diligencia.

3. MARCO NORMATIVO

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- Decreto 1299 de 1994: Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006: Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016: Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Código de Integridad del Servidor Público 2017: DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.

- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- MIPG: Manual Operativo – Dimensión N°1
- GETH: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017: Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García “E.S.E inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. De tal manera que, aplica a la población del Hospital Universitario del Valle: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida

5. COMPONENTES

- Plan de Bienestar institucional
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de previsión de talento humano
- Plan anual de vacantes

6. DESARROLLO DE LOS COMPONENTES

6.1 Plan de Bienestar y estímulos

- **Objetivo:**

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales. (Responsabilidad, humanización, respecto, diligencia, justicia, compromiso, honestidad).

- ✓ **Objetivos Específicos**

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital Universitario del Valle y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, la atención humanizada, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar

- **Componentes**
 - Área De Protección Y Servicios Sociales
 - Programa De Promoción Y Prevención En Salud
 - Celebración De Fechas Especiales
 - Programa De Recreación Y Deportes
 - Área De Calidad De Vida Laboral
 - Reconocimiento A La Antigüedad Laboral
 - Reconocimiento Por La Atención Al Usuario
 - Clima Laboral
 - Programa De Pre Pensionados
 - Programa De Incentivos

6.2 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Objetivo**

Implementar, ejecutar, controlar, evaluar el Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital Universitario Del Valle “Evaristo García” E.S.E con el propósito de promover condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral a todos los trabajadores; previniendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales manteniendo así la calidad de vida de las personas que laboran en el hospital basado en la mejora continua.
- ✓ **Objetivos específicos**
 1. Identificar, evaluar y valorar los peligros presentes en los procesos que se desarrollan en el Hospital
 2. Garantizar la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

3. Dar cumplimiento a la legislación vigente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Promover las capacitaciones del PIC

6.2.1 **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

La Gerencia General del Hospital Universitario del valle Evaristo García E.S.E. se compromete a:

- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y velar por el cumplimiento de la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Destinar los recursos humanos físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con los factores de riesgos asociados a la prestación de servicios de salud; al igual que desarrollar estrategias tendientes a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Garantizar el cumplimiento de su política de seguridad y salud en el trabajo mediante procesos de formación y concientización a sus empleados y partes involucradas.
- Promover la mejora continua en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.

6.3 Plan Institucional de Capacitación

- **Objetivo**

Generar procesos de capacitación continuos, a partir de las necesidades específicas de los servicios, con el fin de fortalecer las competencias y así poder desarrollar sus funciones de manera eficiente y brindar un servicio óptimo al ciudadano.

- **Objetivos específicos**

1. Orientar el PIC hacia la satisfacción de los requerimientos de la norma de habilitación 3100 de 2019
2. Mejorar el desempeño de los funcionarios a través de los procesos de educación no formal, con el objetivo de cumplir las metas institucionales.
3. Reconocer las necesidades específicas de capacitación de los servicios, orientadas hacia la consecución de sus metas y brindar apoyo a través de capacitación, entrenamiento e inducción

| Eje temático | Descripción (PNFC) |
|---|---|
| Probidad y Ética de lo Público: | Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública. |
| Gestión del Conocimiento y la Innovación: | Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma. |

| | |
|---------------------------|--|
| Creación de Valor Público | Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía. |
| Transformación Digital: | Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. |

6.4 Plan de Previsión de Talento Humano

- **Objetivo:**

Establecer lineamientos que rigen la provisión del Talento Humano por las diferentes modalidades, teniendo en cuenta la normatividad vigente, garantizando un talento humano competente, comprometido y motivado.

- **Fuentes**

- **Provisión del Talento Humano por vacante temporal:**

Este nombramiento solo se realizará para aquellos empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal del cargo (licencias, comisiones por encargo, vacaciones, suspensiones en ejercicio de sus funciones). Estos cargos se suplen por encargo con personal inscrito en carrera, por el tiempo que duren estas situaciones.

NOTA: Estos encargos se originan únicamente por el tiempo que duren estas situaciones.

➤ **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

La Constitución prevé que los directores y responsables de las instituciones, pueden rodearse de personas de toda su confianza, quienes encarnan y materializan las políticas administrativas y las estrategias del director para el desarrollo de la misión institucional, por lo que el manejo de este grupo especial de personas debe ser flexible. Por lo anterior, la Constitución y la ley han previsto que estos cargos deban ser de libre nombramiento y remoción, lo cual implica que su provisión y permanencia responda a la discrecionalidad del director, responsable o gerente de la entidad, siempre y cuando se cumpla con los requisitos exigidos de acuerdo al Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

➤ **Empleos de carácter Oficial**

Según el artículo 292 del Decreto Ley 1333 de 1988, son empleos de carácter oficial los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas y sus actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo. Por tratarse de empleos que no son de carrera administrativa, el Gerente del Hospital tiene la facultad de postular un candidato siempre y cuando cumpla con el Manual Especifico de Funciones y competencias Laborales de la institución, para proveer estos cargos mediante contrato individual de trabajo.

6.5 Plan Anual de Vacantes

• Objetivo

Proveer los cargos vacantes de la Planta de Personal del hospital Universitario del Valle durante la vigencia 2022, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta que el Hospital

Universitario del Valle, a la fecha se encuentra en un proceso de Ley 550 de 1992 y que todo nombramiento debe hacerse con la debida aprobación de la promotora, que fue nombrada por la Superintendencia de salud. El estimado de vacantes existentes al 31 de diciembre de 2021 Fue de 143 vacantes, acorde con la distribución de la planta determinada.

7. Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la matriz GETZ (MIPG)

El área de Gestión de Talento Humano a desarrollado el autodiagnóstico de las variables de la matriz GETZ, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad del Empleo Público, la calificación respectiva es de 79 sobre 100, ubicándonos en el nivel de “TRANSFORMACIÓN” según lo establecido en el apartado de instrucciones.

| Puntaje | Nivel | Color |
|----------|-------|-------|
| 0 - 20 | 1 | |
| 21 - 40 | 2 | |
| 41 - 60 | 3 | |
| 61 - 80 | 4 | |
| 81 - 100 | 5 | |

| |
|------------------------------|
| Nivel Básico Operativo Bajo |
| Nivel Básico Operativo Medio |
| Nivel Básico Operativo Alto |
| Nivel Transformación |
| Nivel Consolidación |

En dichos resultados se pueden identificar las fortalezas y oportunidades que nos permitirán alcanzar mejores resultados en la Gestión Estratégica de Talento Humano. La siguiente tabla muestra los resultados que se generaron en el autodiagnóstico 2022

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 84 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 86 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 83 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 80 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 87 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 80 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 81 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 81 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 78 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 80 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 80 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 84 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 77 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 80 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 81 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 79 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 71 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 71 |

A partir de los resultados expuestos en la matriz anterior, se genera el plan de acción del GETZ:

| Variables | Alternativas de mejora | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación) |
|--|---|---|
| <p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas</p> | <p>Gestionar los indicadores de manera mensual, con el objetivo de controlar la información de manera más eficiente</p> | <p>01/04/2022</p> |
| <p>Movilidad: Contar con información</p> | <p>Crear base de datos institucional, que incorpore</p> | <p>01/04/2022</p> |



HOSPITAL UNIVERSITARIO
DEL VALLE
Evaristo García E.S.E

| | | |
|---|---|-------------------|
| <p>confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.</p> | <p>datos como: Movilidad del personal, gestión del conocimiento.</p> | |
| <p>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual: *Diagnostico de necesidades de la entidad *Orientaciones de la alta dirección</p> | <p>Incluir en el diagnóstico de necesidades las oportunidades evidenciadas en los planes de mejoramiento</p> | <p>30/01/2022</p> |
| <p>Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: *Incentivos para los Gerentes Públicos *Equipos de trabajo (pecuniario)</p> | <p>Planificar el programa de bienestar teniendo en cuenta los incentivos para Gerentes Públicos y equipos de trabajo (pecuniario)</p> | <p>30/01/2022</p> |

8. Plan de Acción de Talento Humano

En el plan de acción de talento humano se detallan las actividades y sub actividades de los componentes que integran dicho plan y que se han descrito anteriormente.

| Actividad (del proceso) | Subactividades (mantener ciclo PHVA) | Peso porcentual de la subactividad | 2022 | | | | RESPONSABLE |
|--|---|------------------------------------|--------------|-------------|----|----|------------------------------|
| | | | Fecha Inicio | Fecha Final | | | |
| Gestionar el Plan Institucional de Capacitación HUV 2022 | 1. Diagnosticar de necesidades de capacitacion | 20% | 1 | 1 | 21 | 1 | Oficina del PIC |
| | 2. Priorizar las necesidades de capacitacion | 20% | 21 | 1 | 24 | 1 | |
| | 3. Programar el PIC 2021 | 20% | 25 | 1 | 26 | 1 | |
| | 4. Ejecutar el Plan Institucional de Capacitacion | 20% | 1 | 1 | 31 | 1 | |
| | 5. Realizar seguimiento mensual a la ejecución del plan (Revisión de indicadores) | 10% | 1 | 1 | 31 | 1 | |
| | 6. Evaluar el Plan Institucional de capacitacion | 10% | 15 | 12 | 30 | 12 | |
| Gestionar el Plan de Bienestar HUV 2022 | 1. Elaborar encuesta de necesidades de Bienestar laboral | 20% | 17 | 1 | 21 | 1 | Oficina de Bienestar Laboral |
| | 2. realizar Analisis de resultados de la encuesta | 20% | 21 | 1 | 24 | 1 | |
| | 3. Elaborar y publicar resolucio de plan de bienestar | 20% | 28 | 1 | 31 | 1 | |
| | 4. Implemetar el programa de Bienestar laboral | 20% | 1 | 2 | 31 | 12 | |

| | | | | | | | |
|---|---|-----|---|----|----|--------------------------------|----------------|
| Gestionar el programa de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 | 1.Capacitar en temas de seguridad y salud en el trabajo.(induccion y reinduccion de colaboradores). | 20% | 1 | 1 | 31 | 12 | Oficina de SST |
| | 2.Realizar Inspecciones de seguridad en las areas de trabajo | 20% | 1 | 1 | 10 | 12 | |
| | 3. Realizar seguimiento al Ausentismo laboral | 20% | 1 | 1 | 31 | 12 | |
| | 4. Realizar la Investigacion de accidentes de trabajo | 20% | 1 | 1 | 31 | 12 | |
| | 5. Realizar seguimiento a la ejecución del plan anual de trabajo del SG-SST | 20% | 1 | 1 | 31 | 12 | |
| Desarrollar el estudio de Clima Organizacional y Diagnostic de Cultura | 70% | 1 | 1 | 30 | 5 | COORDINACION DE TALENTO HUMANO | |
| Desarrollar el estudio de Clima Organizacional y ejecutar el plan de intervencion o mantenimiento | | | | | | | |

Es importante anotar que el plan de acción del proceso de talento humano, y las alternativas de mejora de las variables de MIPG, están alineadas con el plan de desarrollo institucional y finalmente tienen como objetivo cumplir con el subprograma de “Sentido de Orgullo”