



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

CÓDIGO	PLA-GTH-05
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

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 2025

		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.
	Gestión de la información	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 2025

		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 2025

		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 2024 (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.019 (diciembre 16 de 2024) “Por la cual se fila la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2025 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 2025

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 (Terapista)	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.019 (diciembre 18 de 2024)

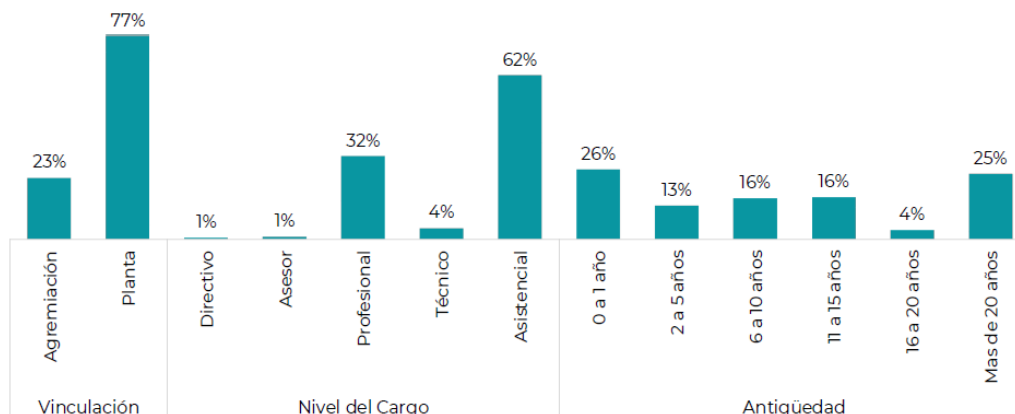
8.3 Caracterización de la población:

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 2025

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.

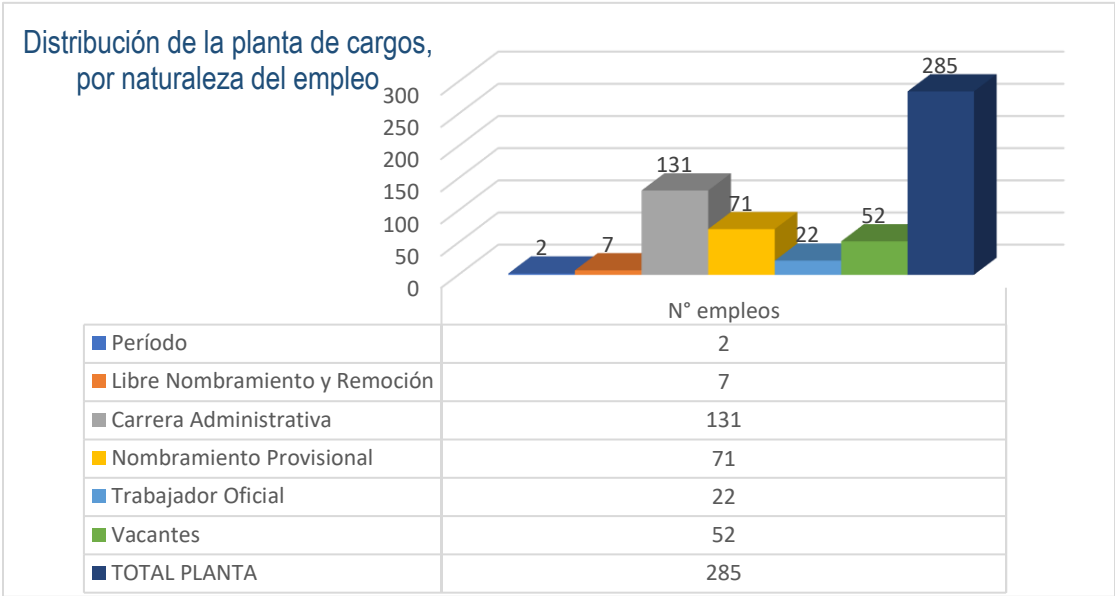
- Al explorar intereses en programas de educación no formal el 54% manifiestan disposición y se mencionan: Psicología y salud mental, Excel y sistemas en general, Cuidados y atención para el paciente, Gestión empresarial y Administración en salud.
- El 82% de los encuestados manifiestan interés en Programas 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

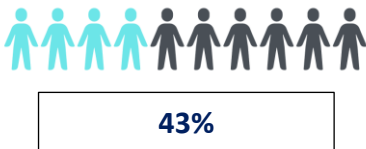
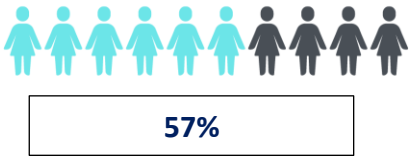


Fuente: Información de nómina Oficina Talento Humano, con corte al 30/12/2024

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 2024, once (11) contratos por prestación de servicios, como apoyo a la gestión institucional.

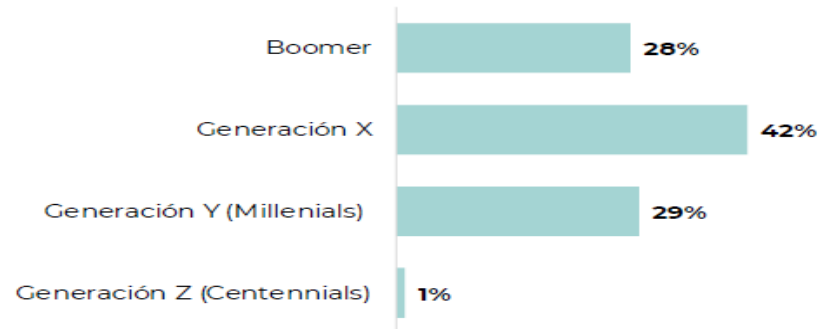
VIGENCIA 2024			
Género	Planta Empleos	Personal en Misión	Contrato Prestación de Servicios
	98	63	5
	135	95	6

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 (Millennials) - (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

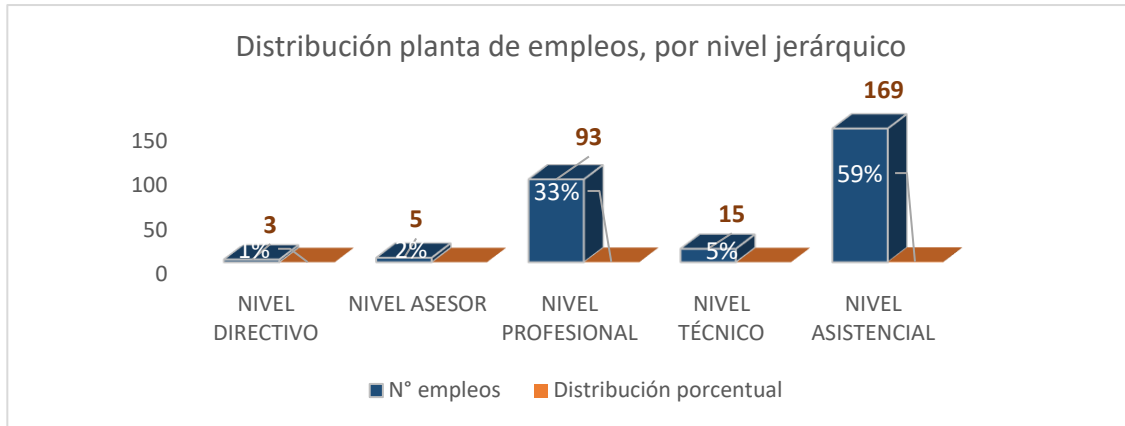
Fuente: Información encuesta demográfica

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



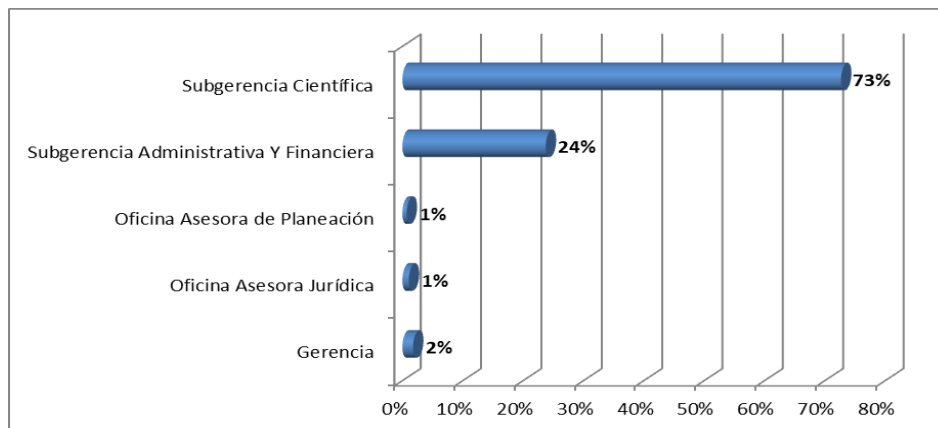
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025



Fuente: Acuerdo de JD No.019 (Dic 16 de 2024)

8.8 Distribución de empleos por dependencia

Dependencia	Nivel jerárquico					Total
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
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 2024, se encontraban sin proveer 52 empleos pertenecientes a la planta de cargos de la entidad.

CARGOS - PLANTA FIJA	VACANTES 31/12/2024	
	DEFINITIVA	TEMPORAL
MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	1	0
MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	2	0
MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	5	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO Área Salud (Auditor Médico)	1	0
MEDICO GENERAL 6 HORAS	1	0
MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Función Pública)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0
ENFERMERO	1	1
PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo 8H)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO (Cartera)	1	0
TECNICO AREA SALUD	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	11	2
AUXILIAR AREA SALUD (Terapia Ocupacional)	3	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	0
OPERARIO	2	0
TOTAL, EMPLEOS POR TIPO DE VACANCIA PLANTA FIJA	42	10

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

9. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION –MIPG

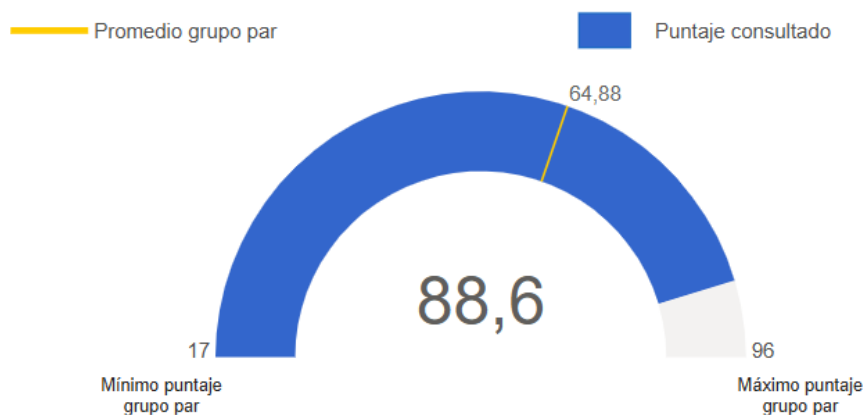
La definición de los componentes del plan estratégico se realiza mediante el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente 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

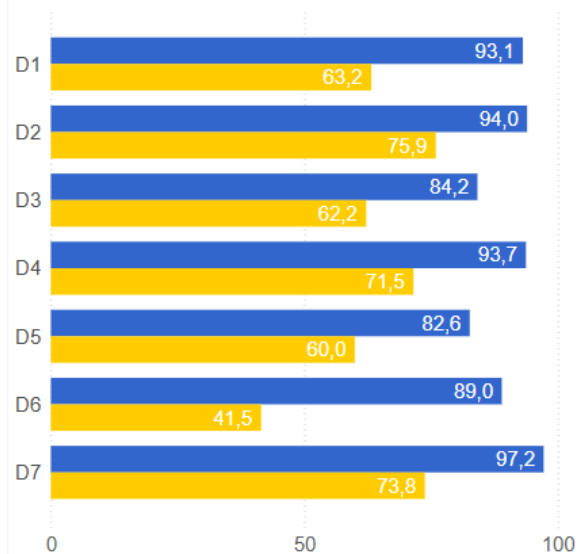
Resultados Generales 2023

Índice de Desempeño Institucional



9.2. Índices de las Dimensiones de Gestión y Desempeño

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	93,1
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	94,0
D3: Gestión para resultados con valores	84,2
D4: Evaluación de resultados	93,7
D5: Información y comunicación	82,6
D6: Gestión del conocimiento	89,0
D7: Control interno	97,2



10. REPORTE DIAGNOSTICO EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2024

10.1 Objetivo General

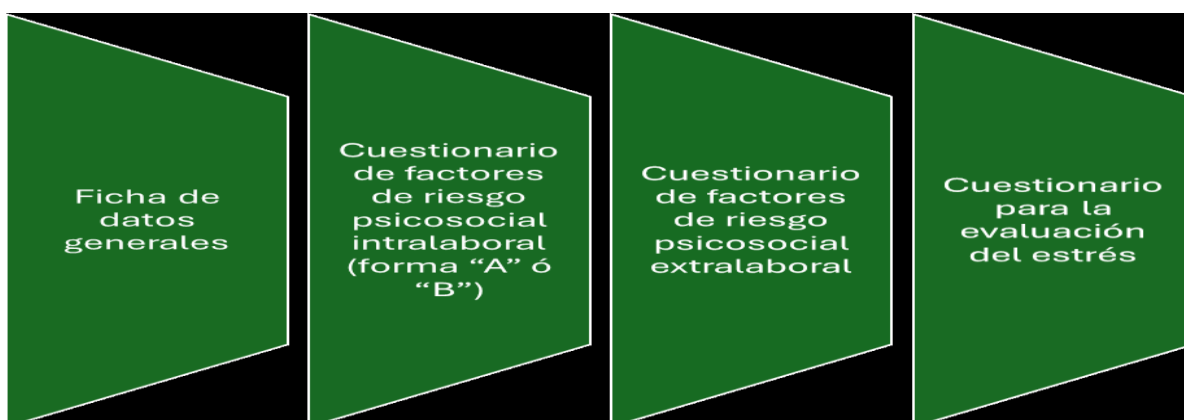
Implementar el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial de la población trabajadora del HDPUV, como mecanismo para la prevención e intervención de los factores de Riesgo Psicosocial en la institución.

10.2 Objetivos Específicos

- Dar continuidad a las acciones de sensibilización de la población frente a la importancia de la prevención e intervención del Riesgo Psicosocial.
- Actualizar la información sociodemográfica de la población aportando a los lineamientos de la Resolución 2646.
- Detectar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales a que está expuesta la población trabajadora, así como los niveles de estrés.
- Efectuar el análisis de los resultados de la presente vigencia y el comparativo con evaluaciones previas de cara a la definición de acciones y planes preventivos y/o de control que faciliten la disminución de los efectos de la exposición al riesgo.

10.3 Instrumentos de Evaluación

Los instrumentos de evaluación utilizados hacen parte de la Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales determinada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, adoptada mediante resolución 2764 de 2022, éstos incluyen cuatro (4) cuestionarios:





10.4 Procedimiento

Las jornadas de sensibilización y aplicación de encuestas se desarrollaron entre los meses de septiembre y octubre de 2024, 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

De un universo poblacional de 346 personas, estimadas como activas al momento de implementar la evaluación, que contaban con más de 6 meses de vínculo laboral, bajo cualquier modalidad de contratación, se obtuvo la participación y respuesta de 167 personas, población equivalente al 48%.

Esta proporción permite establecer que los resultados obtenidos son estadísticamente representativos, confiables en un 90% y con una posibilidad de error del 5%.

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

Grupo Ocupacional	Población Institucional	Numero de encuestados	% dentro de la muestra encuestada	% Institucional
Asistenciales	247	92	55%	37%
Administrativos	71	55	33%	77%
Servicios Administrativo	28	20	12%	71%
Total	346	167	N.A	48%

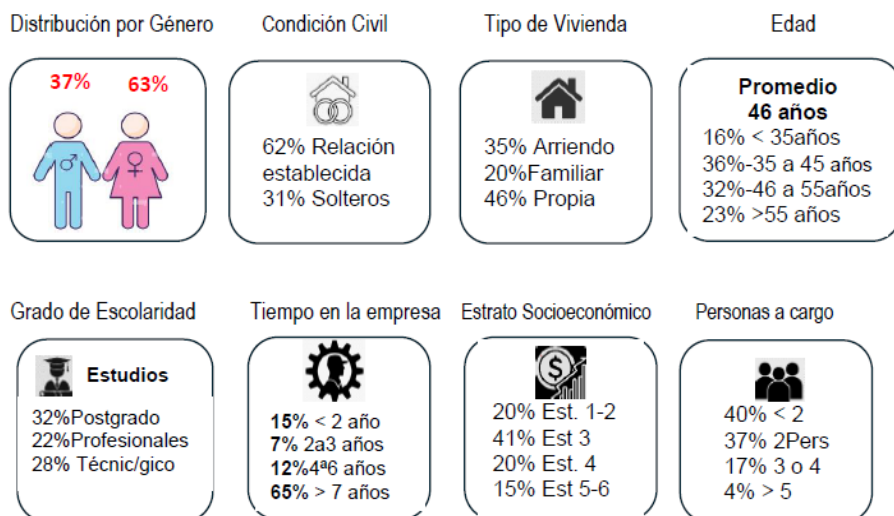
10.6 Resultados de Valoración Socio-Demográfica

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



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

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:



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 – 2024

El análisis de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la población trabajadora en el HDPUV para la vigencia 2024, se evidencia un nivel de riesgo “Alto”.



Resultados Nivel de Riesgo Psicosocial HDPUV por tipo de cargo - Vigencia 2024

Nivel de Riesgo Psicosocial de la población trabajadora – Vigencia 2024**

Riesgo psicosocial total	Puntaje Total	Nivel de Riesgo
Jefes/cargos de liderazgo 31 personas (Formato A) -	30.1	Alto
Otros Cargos 136 personas (Formato B)	30.4	Alto

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

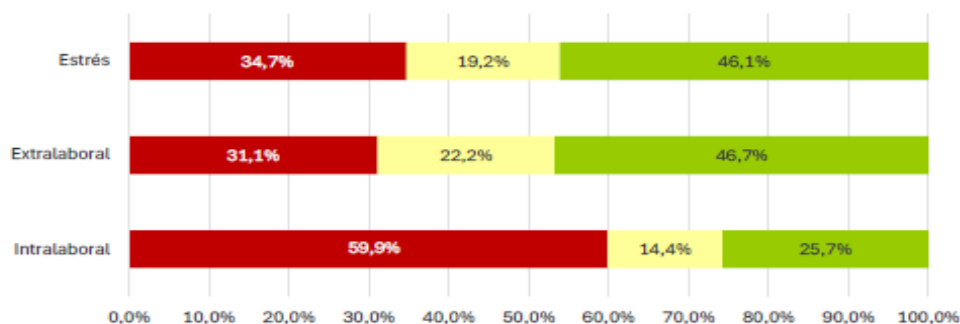
Cuestionario	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo Muy Alto
Forma A	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Forma B	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

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

Este nivel de riesgo implica que las acciones de intervención deben mantenerse activas y continuadas, enmarcadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resultados Generales Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral y Nivel de Estrés HDPUV – 2024

Distribución niveles de riesgo para cada uno de los constructos del riesgo psicosocial





12. EVALUACIÓN CLIMA LABORAL

Objetivo General:

Medir el grado de satisfacción laboral de los funcionarios; examinando indicadores que den cuenta de los aspectos que les resultan especialmente motivadores y aquellos que señalen aspectos por fortalecer, con el fin de definir acciones que permitan impactar positivamente en la satisfacción, producción y experiencia del equipo humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle.

Objetivos Específicos

- Ajustar el instrumento de medición de acuerdo con las conceptualizaciones vigentes del clima laboral en las empresas y las expectativas particulares del HDPUV.
- Implementar la encuesta procurando contar con la participación de un grupo poblacional amplio de tal forma que la información resulte estadísticamente representativa.
- Obtener información relevante para examinar el índice de favorabilidad del clima laboral, fundamentado en cinco (5) indicadores.
- Integrar la información obtenida para identificar oportunidades de mejora del índice de favorabilidad, delineando un posible plan de acción y comparando los hallazgos con resultados de evaluaciones previas.

Escala de Valoración:

Para definir el nivel de favorabilidad del clima laboral de la institución se hizo uso de la siguiente escala de valoración:

Índice de Favorabilidad	% respuestas que denotan condición de satisfacción "Siempre" o "Casi Siempre o Algunas veces"
Muy Satisfactorio	>95%
Satisfactorio	85% - 94%
Moderadamente Satisfactorio	60% - 84%
Poco Satisfactorio	50% - 59%
Insatisfactorio	<50%



Hallazgos y conclusiones

De acuerdo con esta escala de valoración, los resultados integrales del Hospital, es decir el conglomerado de calificación de los cinco (5) indicadores examinados, evidencian que en la vigencia 2024, el índice de favorabilidad del clima laboral en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., es **“Satisfactorio”**

El 91% de respuestas otorgadas por la población encuestada dan cuenta que perciben que los elementos de la dinámica laboral les resultan satisfactorios y aportan a sus condiciones de bienestar. El restante 9% de las respuestas, señalan de forma más frecuente la presencia de elementos que perciben como fuente de insatisfacción.

Índice de favorabilidad por cada una de las dimensiones examinadas 2024

Indicador/Dimensión	Población que reporta satisfacción Siempre o Casi Siempre	Índice de Favorabilidad
Ambiente laboral y bienestar integral	93%	Satisfactorio
Estilos de Liderazgo	86%	Satisfactorio
Sentido de pertenencia y Compromiso	93%	Satisfactorio
Comunicación intralaboral	93%	Satisfactorio
Relaciones Interpersonales	92%	Satisfactorio



Distribución Frecuencia de Satisfacción por cada Indicador

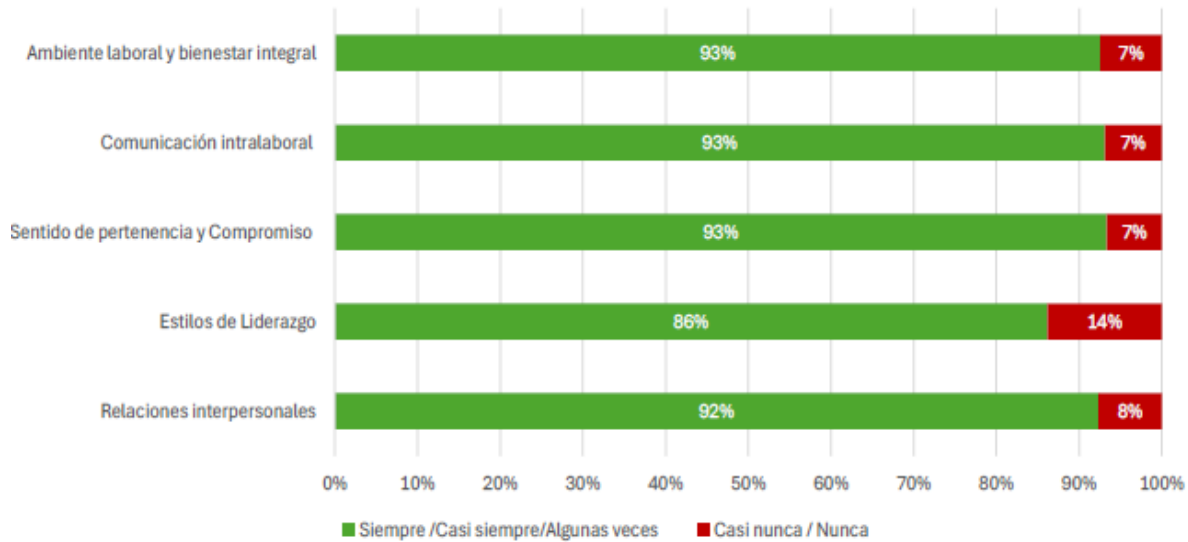


Gráfico comparativo índices de favorabilidad Evaluación de Clima Laboral 2014 – 2024

INDICADOR	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Ambiente laboral y bienestar integral	90%	86%	87%	91%	86%	93%
Estilos de Liderazgo	78%	81%	81%	83%	84%	86%
Sentido de pertenencia y Compromiso	93%	97%	97%	82%	94%	93%
Comunicación intralaboral *	Sd	Sd	Sd	Sd	Sd	93%
Relaciones Interpersonales	85%	88%	89%	93%	93%	92%
ÍNDICE DE FAVORABILIDAD HDPUV	87%	88%	86%	85%	91%	91%

* Sin datos de evaluación, esta variable inició medición en el año 2024, como una acción de mejora al proceso evaluativo de clima organizacional.



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.

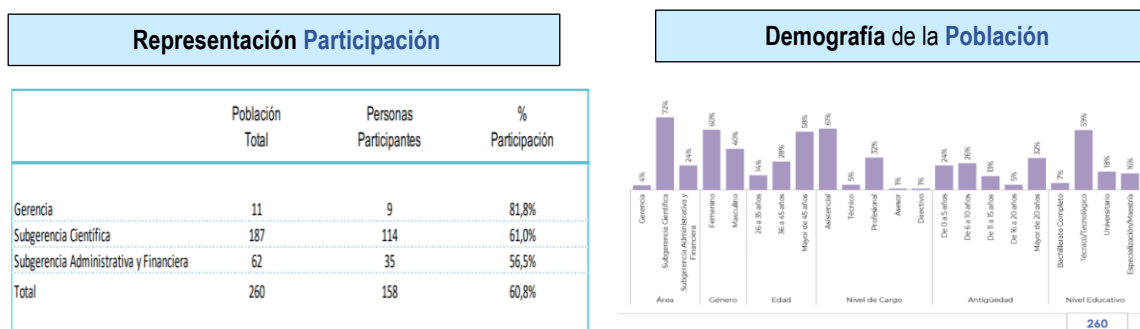




PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

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:



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.

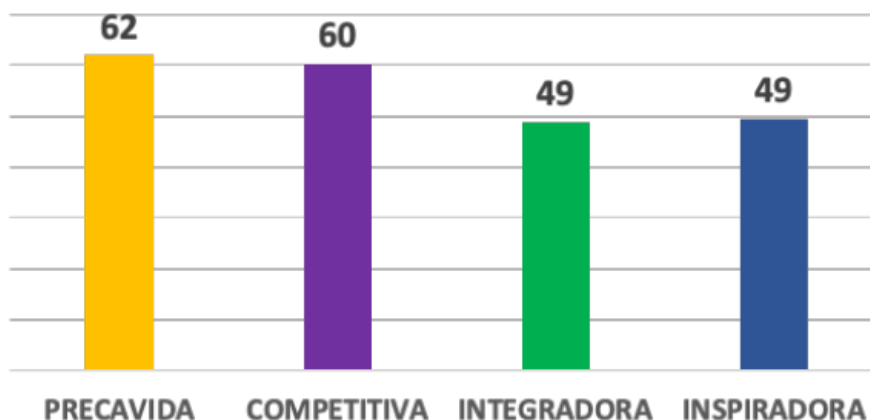


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

- 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.

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



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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

2. **Personas Competentes:** Promover la apropiación de conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo personal y profesional, que conlleve al cumplimiento de los 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 2024

La Cultura Organizacional, un pilar esencial para el éxito a largo plazo de una empresa, se caracteriza por ser un entramado vivo que permea todos sus aspectos. Su instauración y evolución son procesos dinámicos que deben verse como un viaje continuo, adaptándose a las demandas cambiantes del entorno empresarial.

La continuidad en este proceso es clave por varias razones. En primer lugar, asegura la relevancia de la empresa y su adaptación a las tendencias del mercado al permitir abordar proactivamente los cambios externos, fortaleciendo así su sostenibilidad y resiliencia a largo plazo.

En segundo lugar, la continuidad en la creación y transformación de la Cultura Organizacional fomenta la conexión emocional y el sentido de pertenencia entre los empleados.

Mantener un enfoque continuo en la cultura permite a la Organización adaptarse a las cambiantes expectativas y aspiraciones de sus empleados.

Por último, la continuidad en el desarrollo cultural contribuye a la coherencia y la alineación interna.

Al percibir la Cultura Organizacional como un proyecto a largo plazo, se establece un marco de referencia que guía las acciones y decisiones cotidianas, facilitando la coherencia en las prácticas



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

empresariales, la toma de decisiones éticas y la gestión de conflictos. Esto conduce a una Organización más cohesionada y orientada hacia metas comunes.

Transformar la cultura organizacional es un esfuerzo que requiere un proceso continuo y sostenido, donde los principios, valores y conductas deseadas sean integrados de manera efectiva en el día a día de la organización. Este tipo de intervención demanda un enfoque gradual, estructurado y planificado, que facilite la adopción de nuevos comportamientos y valores en todos los niveles de la institución.

Objetivo:

Consolidar los avances logrados y activar nuevas áreas de acción. Se continuará trabajando sobre las palancas de cambio ya establecidas: líderes y equipos, prácticas de gestión humana, valores y principios, así como innovación y tecnología. Adicionalmente, incorporando la palanca de estructura y procesos, buscando integrar de manera más efectiva las iniciativas de cambio en la operación cotidiana.

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 gestionar 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.

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 01/02/2024 al 31/07/2024

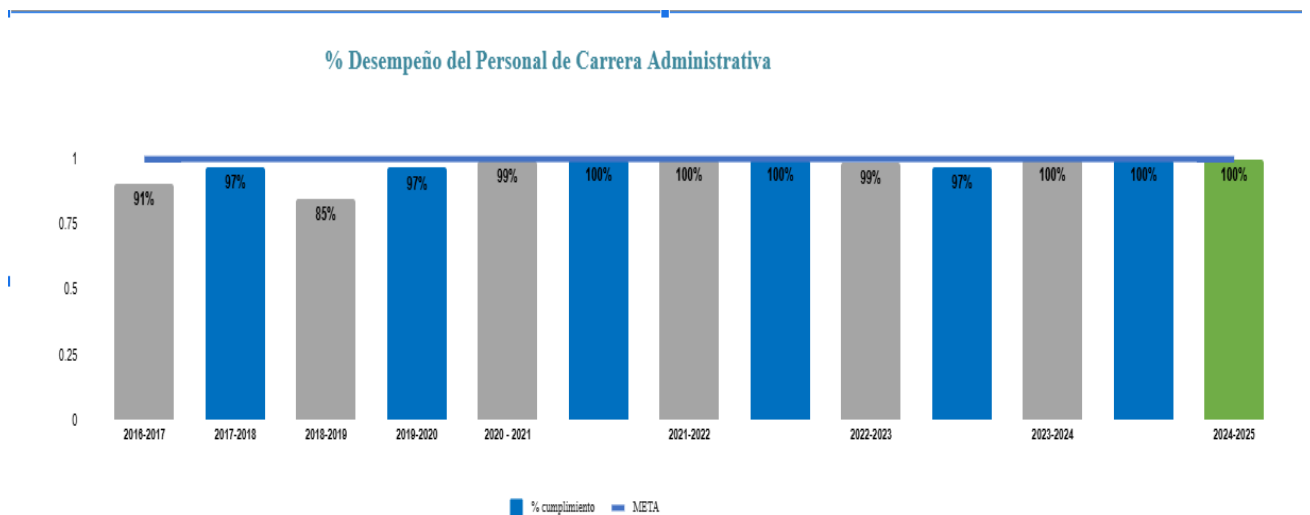
Referente Normativo - CNSC, Acuerdo 617 de 2018- Artículo 10, Establece las escalas de calificación de desempeño anual en los niveles Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio.

Nivel Sobresaliente $\geq 90\%$

Nivel Satisfactorio $> 65\%$ y $< 90\%$

Nivel No Satisfactorio $\leq 65\%$

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

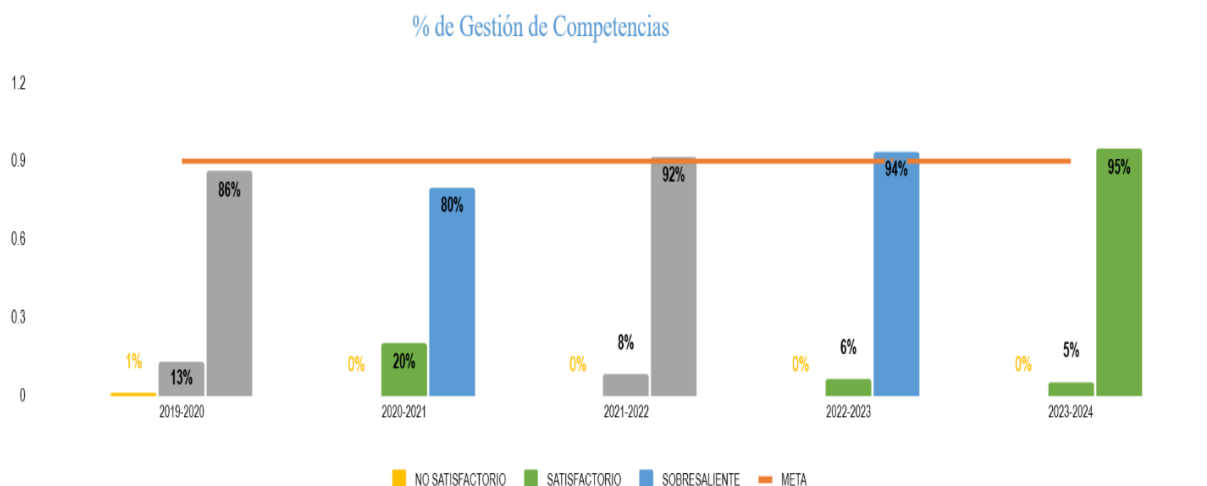




PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

La evaluación de desempeño del primer semestre que va desde el 01 de febrero de 2025 hasta el 30 de julio de 2024, muestra que el 100% de los funcionarios es competente para el cumplimiento de las funciones de su empleo.

% Nivel de Desarrollo alcanzado de las competencias comportamentales

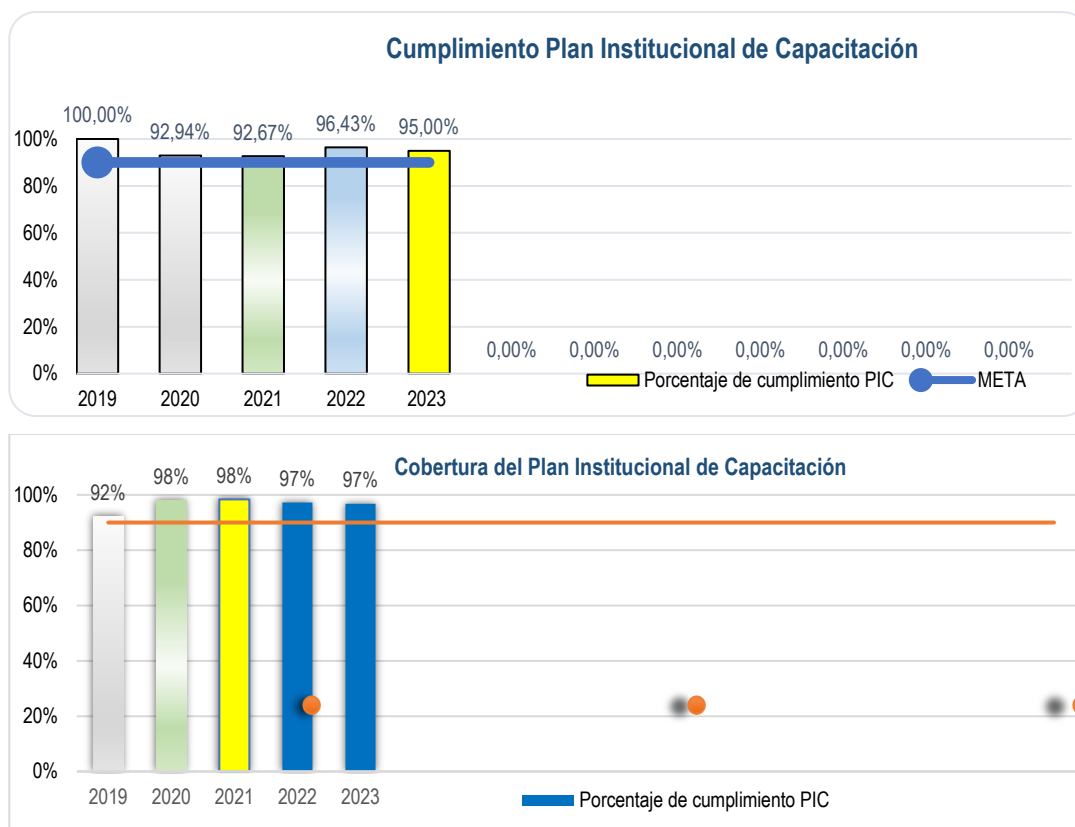


El nivel de competencia alcanzado es Sobresaliente en el 95% de los funcionarios y de un 5% Satisfactorio

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 2024, el Plan Institucional de Capacitación dio cumplimiento a la meta establecida del 90%, presentó un cumplimiento del 95% y una cobertura del 97%.



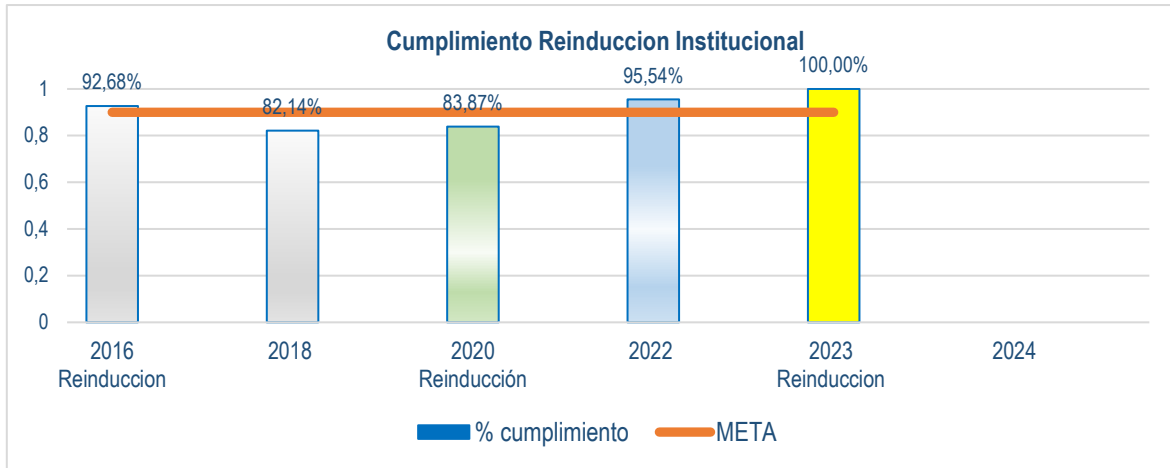
16. CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL (Jornada de Inducción / Reinducción institucional)

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 2025



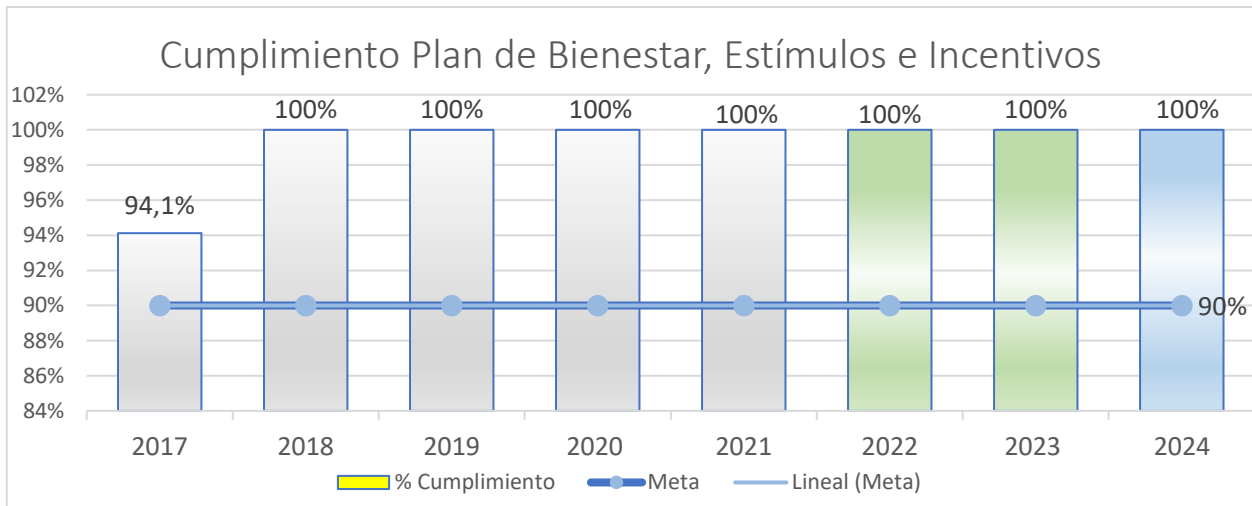
17. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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:	Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.	
Tipo Persona	Jurídica	Régimen Tributario: Régimen especial
Tipo Documento Empresa:	Número de Identificación Tributario	Número de Documento: 890304055
Nombre Representante Legal:	María Burgos	
Periodo Correspondiente:	2023	Número Telefónico fijo: 602323232
Correo Electrónico:	ventanillaunica@psiquiatricolocal.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



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 al 31 de diciembre de 2024, se consolidaron cuarenta y dos (42) vacantes definitivas y diez (10) vacantes temporales, se realizó la gestión de reporte ante la OPEC

CARGOS - PLANTA FIJA	VACANTES 31/12/2024	
	DEFINITIVA	TEMPORAL
MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	1	0
MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	2	0
MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	5	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO Área Salud (Auditor Médico)	1	0
MEDICO GENERAL 6 HORAS	1	0
MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Función Pública)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0
ENFERMERO	1	1



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo 8H)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO (Cartera)	1	0
TECNICO AREA SALUD	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	11	2
AUXILIAR AREA SALUD (Terapia Ocupacional)	3	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	0
OPERARIO	2	0
TOTAL EMPLEOS POR TIPO DE VACANCIA PLANTA FIJA	42	10

El reporte a la fecha (31/12/2024) consolida veintiún (21) empleos distribuidos por nivel jerárquico como se relaciona a continuación: 10 empleos del nivel profesional, 4 empleos del nivel técnico, 11 empleos del nivel asistencial, con ciento cuatro (104) vacantes.

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 31/12/2024) actualizado IPC	509.164.653
--	--------------------

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.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2025, se desarrolla a través de las siguientes fases:

1. Cálculo de empleos necesarios
2. Análisis de las necesidades de personal.
3. Análisis de la disponibilidad de personal.
4. Programación de medidas de cobertura.
5. Disponibilidad Presupuestal



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 2024 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.

Movilidad del Personal (Encargos / Comisiones)

CARGO ANTERIOR	CARGO ACTUAL	AÑO 2024	SITUACION ADMINISTRATIVA
NIVEL DIRECTIVO			
MEDICO ESPECIALISTA	SUBGERENTE CIENTIFICO	1	COMISION
NIVEL PROFESIONAL			
AUXILIAR AREA SALUD	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			
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	6	ENCARGO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR AREA SALUD	1	ENCARGO
TOTAL		21	

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.

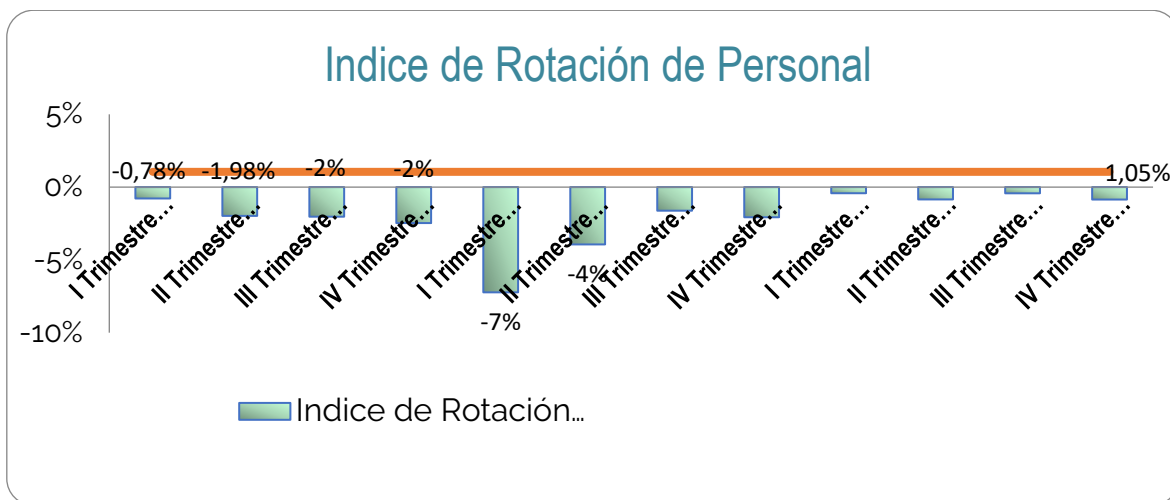
25. RETIRO

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 pensión, cambio generacional que vive la institución, otra causa es por búsqueda de nuevas oportunidades.

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 HUMANO VIGENCIA 2025			
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)
	Plan Anual de Vacantes		Realizar seguimiento al 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
		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	



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

	Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	Innovación y Tecnología	Plataforma de competencias (Alojamiento + admón.; Administración de la Plataforma)
		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)
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SGSST	Prácticas de Gestión Humana	Resultado de autoevaluación de la vigencia anterior sobre el estado del SGSST Normatividad vigente
			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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2025

			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 2025

Elaborado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Revisado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Aprobado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>
Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder de Programa Gestión de Talento Humano	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero	María Fernanda Burgos Castillo Gerente
Fecha: 27 de enero de 2025	Fecha: 28 de enero de 2025	Fecha: 28 de enero de 2025

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 de informes de mediciones, obtenidos durante la vigencia 2023 – Elaboración PTA GETH 2024	Enero 2024
05	Actualización de informes de mediciones, obtenidos durante la vigencia 2024 – Elaboración PTA GETH 2025	Enero 2025