



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

CÓDIGO	PLA-GTH-05
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2026

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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 Expede 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 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
INGRESO	Provisión del empleo	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



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Componente	Categoría	Norma
		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.
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Componente	Categoría	Norma
	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
		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 2026

Componente	Categoría	Norma
RETIRO	Gestión de la información y el conocimiento	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
		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 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

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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

- 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



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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 2025 (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.022 (diciembre 15 de 2025) *“Por la cual se fija la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2026 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
244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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.022 (diciembre 15 de 2025)

8.3 Caracterización de la población:

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

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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

- 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%).



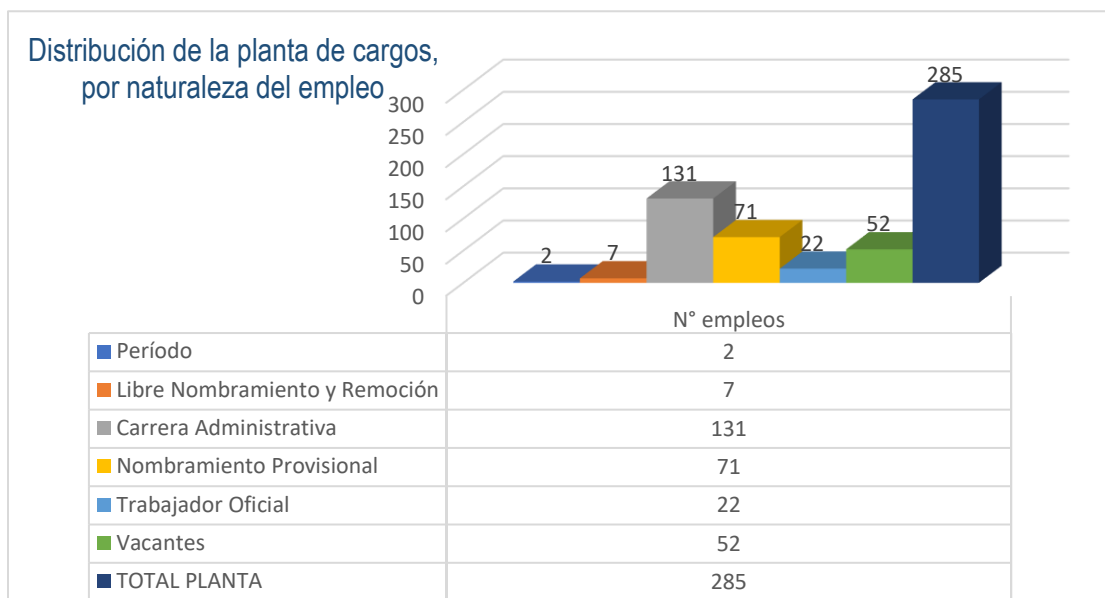
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

- 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 30/12/2025

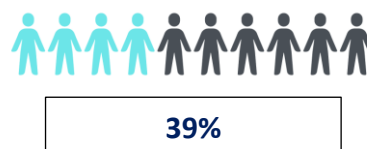
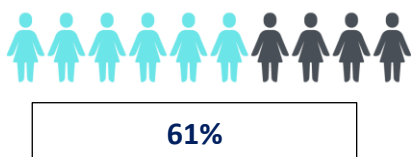
La institución para garantizar la suficiencia del talento humano y dar cobertura a las contingencias presentadas por incapacidades, vacaciones, licencias tiene contrato con empresa de servicios temporales, y suscribió durante la vigencia 2026, once (13) contratos por prestación de servicios, como apoyo a la gestión institucional.



8.6 Caracterización por genero

VIGENCIA 2025			
Género	Planta Empleos	Personal en Misión	Contrato Prestación de Servicios
	87	35	6
	126	72	7

Fuente: Información sistema integrado de nómina

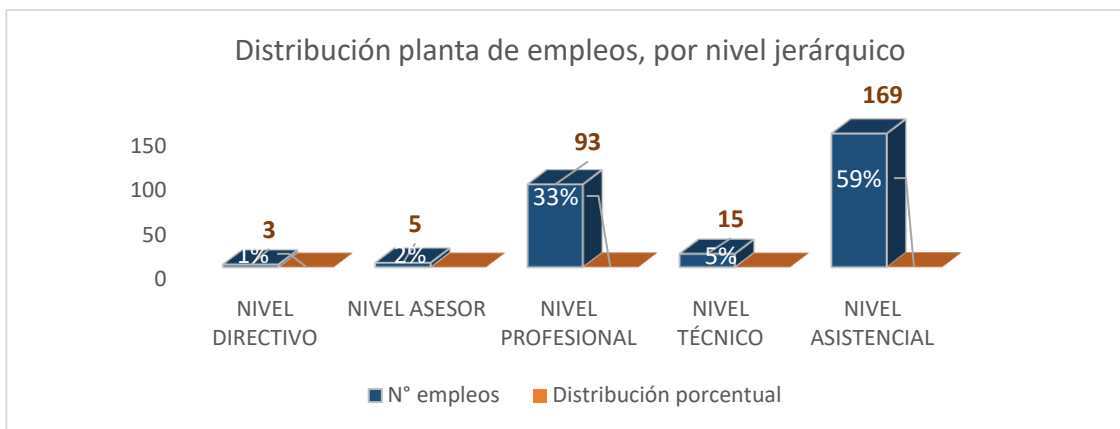


8.7 Distribución de empleos de planta de cargos, por nivel jerárquico

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



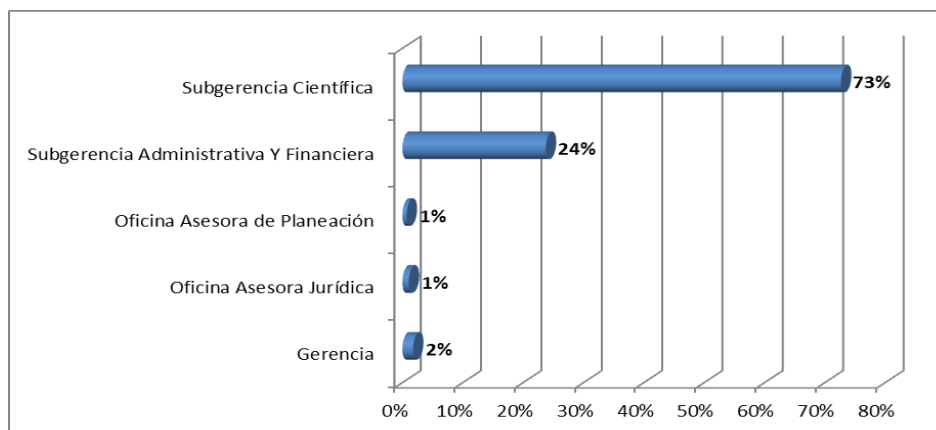
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026



Fuente: Acuerdo de JD No.022 (Dic 15 de 2025)

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 2025, se encontraban sin proveer 52 empleos pertenecientes a la planta de cargos de la entidad.

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE ESE					
VACANTES PLANTA FIJA CON CORTE AL 31/12/2025					
CODIGO	GRADO	CARGO	DEFINITIVA	TEMPORAL	No.TOTAL VACANTES
105	1	ASESOR CONTROL INTERNO	1	0	1
213	8	MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	2	0	2
213	8	MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	4	0	4
213	8	MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	5	0	5
211	5	MEDICO GENERAL 8 HORAS	2	0	2
211	5	MEDICO GENERAL 6 HORAS	1	0	1
211	5	MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0	1
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Función Pública)	1	0	1
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0	1
243	2	ENFERMERO	0	1	1
237	1	PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	2	0	2
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1	1
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PSICOLOGO 8H)	1	0	1
367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO (Cartera/Farmacia)	2	0	2
323	1	TECNICO AREA SALUD	2	0	2
425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	0	1
412	5	AUXILIAR AREA SALUD	16	6	22
412	4	AUXILIAR AREA SALUD (Terap. Ocupac.)	1	6	7
480	3	CONDUCTOR	1	0	1
487	3	OPERARIO	4	0	4
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	2	8
470	1	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	3	0	3
TOTAL VACANTES			57	16	73

Fuente: Información de nómina, con corte al 31/12/2025

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.

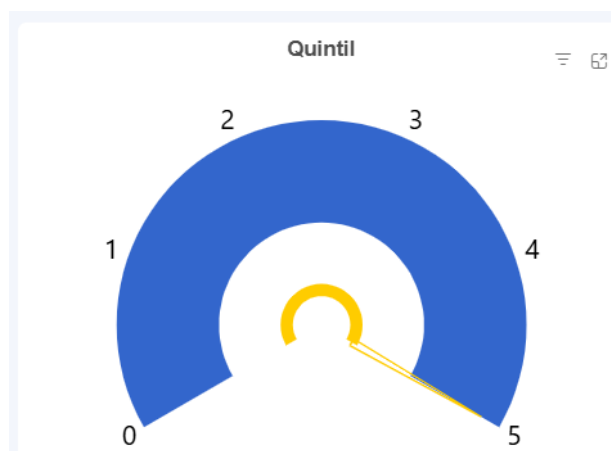


9.1. Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión -Mipg

Resultados Generales 2024

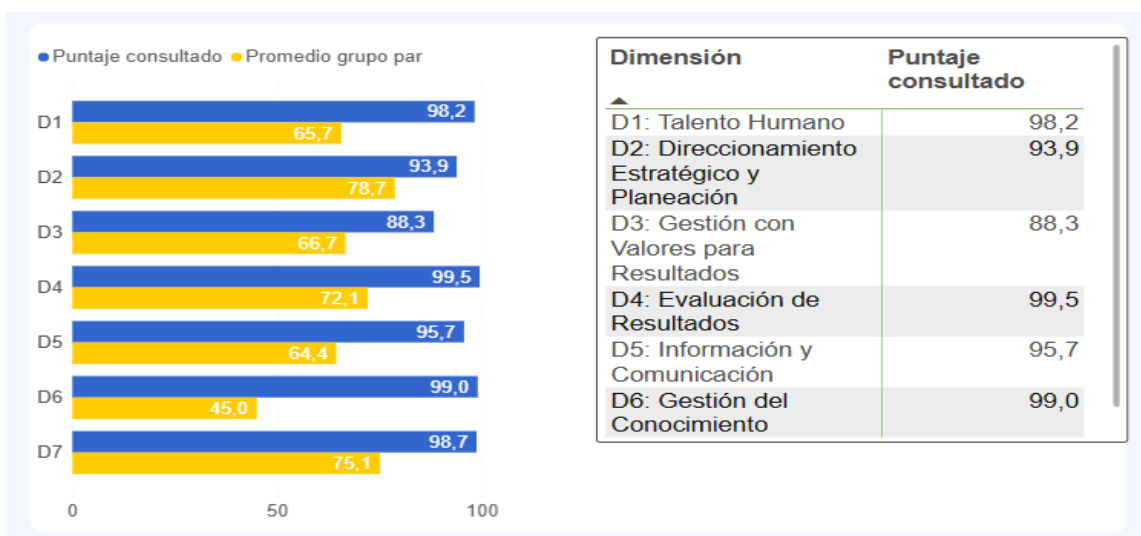


9.2. Índices de las Dimensiones de Gestión y Desempeño





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026



10. REPORTE DIAGNOSTICO EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL AÑO 2025

10.1 Objetivo General

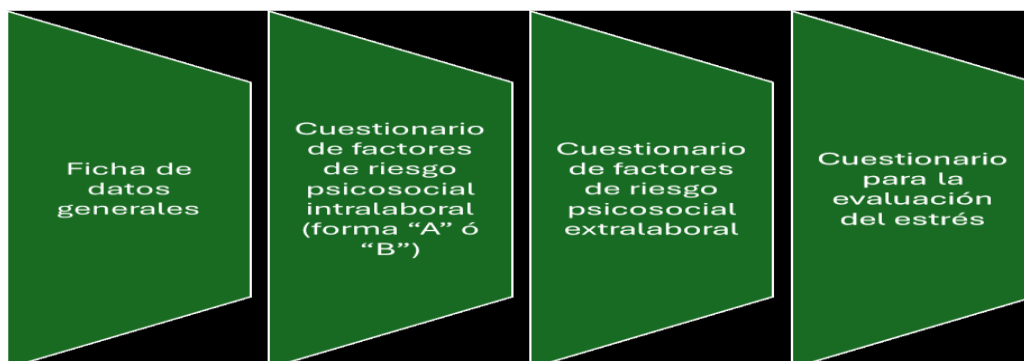
Implementar el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial de la población trabajadora del HDPUV, como mecanismo para la prevención e intervención de los factores de Riesgo Psicosocial en la institución.

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 2025, 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:



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Población

Tipo de Cargo	Nº Personas	%
Jefes/cargos de liderazgo (Formato A)	30	16%
Otros Cargos (Formato B)	152	84%
Total	182	



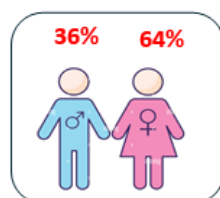
Grupo Ocupacional	Numero de encuestados	% dentro de la muestra encuestada
Asistenciales	122	67%
Administrativos	53	29%
Servicios Administrativo	7	4%
Total	182	N.A

10.6 Resultados de Valoración Socio-Demográfica

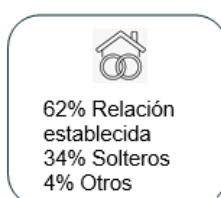
Los datos sociodemográficos y ocupacionales de los evaluados, datos que fueron obtenidos a través de la ficha de datos generales que forma parte del instrumento aplicado y que responde a lo establecido en el **ítem a) del artículo 8 de la resolución 2646 de 2008**, que señala que, como parte de los Factores Psicosociales Individuales, la empresa debe contar con información sociodemográfica anualmente actualizada.

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:

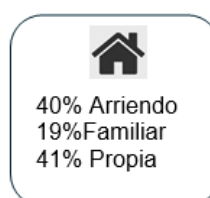
Distribución por Género



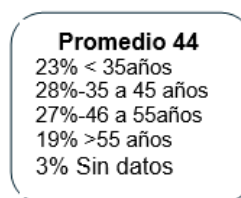
Condición Civil



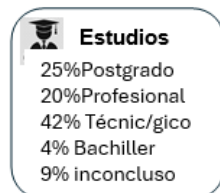
Tipo de Vivienda



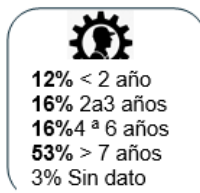
Edad



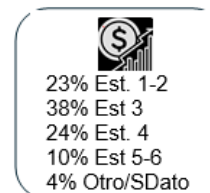
Grado de Escolaridad



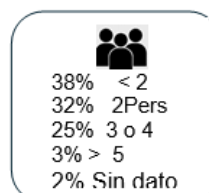
Tiempo en la empresa



Estrato Socioeconómico



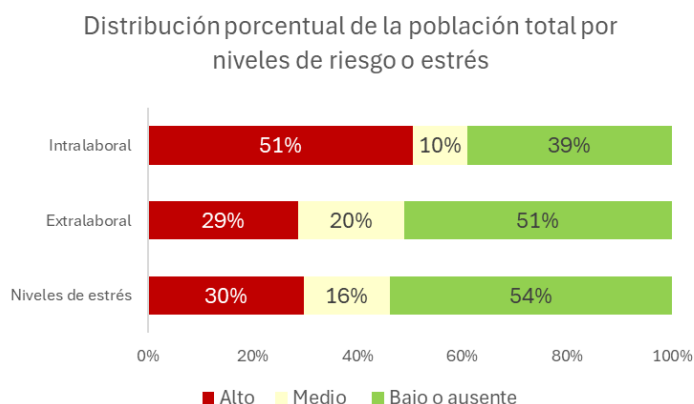
Personas a cargo





11. RESULTADOS EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS

Los resultados integrados de toda la población institucional, de acuerdo con la distribución por niveles de riesgo, para las condiciones intralaborales, extralaborales y nivel de estrés, se presentan en el siguiente gráfico.



El nivel de riesgo psicosocial total de la institución para la vigencia 2025, el cual se debe diferenciar por tipo de cargo (Forma A – Forma B), permite establecer, que la población con cargos profesionales y jefaturas se ubica en un rango medio y la población de auxiliares y operativa se ubica en un rango alto de riesgo psicosocial.

Nivel de riesgo psicosocial total HDPUV Vigencia 2025

Cuestionario	Puntaje Total	Nivel de Riesgo (*)
Forma A (30 personas)	26.6	Medio
Forma B (152 personas)	30.3	Alto

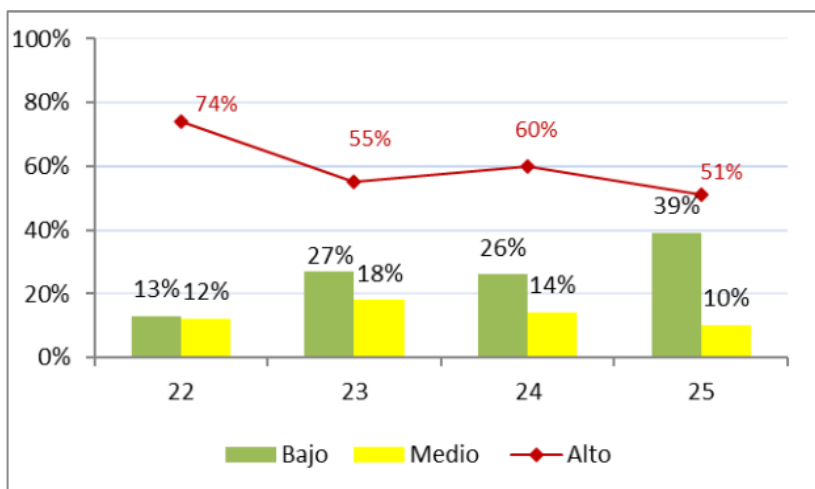


Cuestionario	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo Muy Alto
Forma A	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Forma B	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100



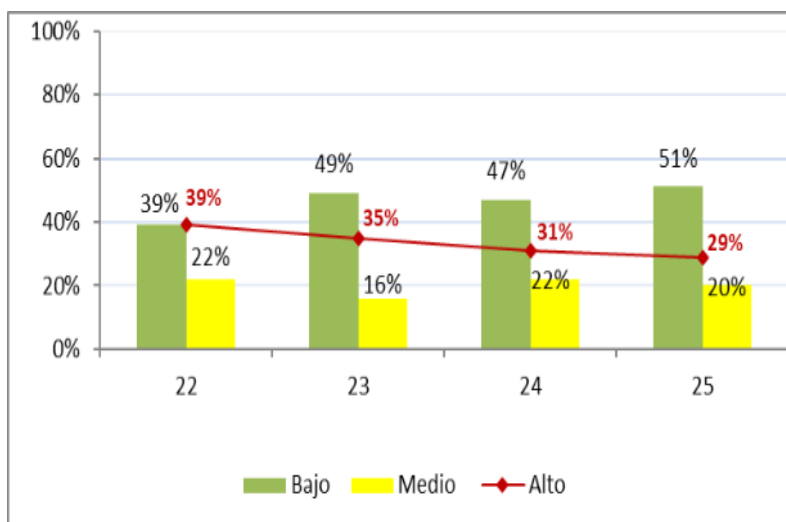
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

**Comparativo Distribución Poblacional Niveles de Riesgo
Psicosocial Intralaboral
2022 - 2025**



- **Descenso** en el porcentaje poblacional que se ubica en niveles de Riesgo alto.
- **Mayor porcentaje** poblacional en Riesgo Bajo, de los últimos 10 años (39%)

**Comparativo Distribución Poblacional Niveles de
Riesgo Psicosocial Extralaboral
2022 - 2025**

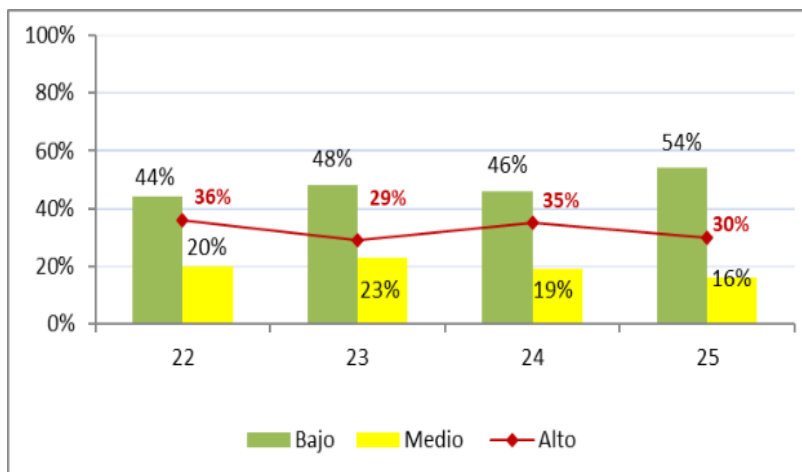


- **Descenso** en el porcentaje poblacional que se ubica en niveles de Riesgo alto extralaboral.
- **Mayor porcentaje** poblacional en Riesgo Bajo, de los últimos años (51%)



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

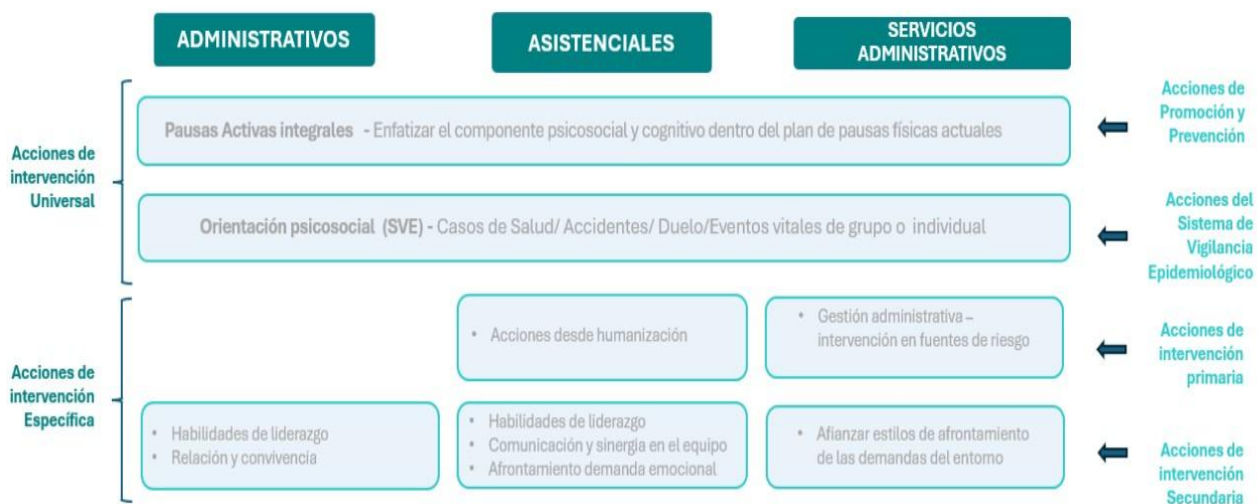
**Comparativo Distribución Poblacional
Niveles de Estrés
2022 - 2025**



- **Descenso** en el porcentaje poblacional que se ubica en niveles de Estrés elevado.
- **Mayor porcentaje** poblacional en rango de estrés bajo (54%)

Plan de Acción para la Gestión del Riesgo Psicosocial

Plan de acción para la gestión del riesgo psicosocial 2026





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%



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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, 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

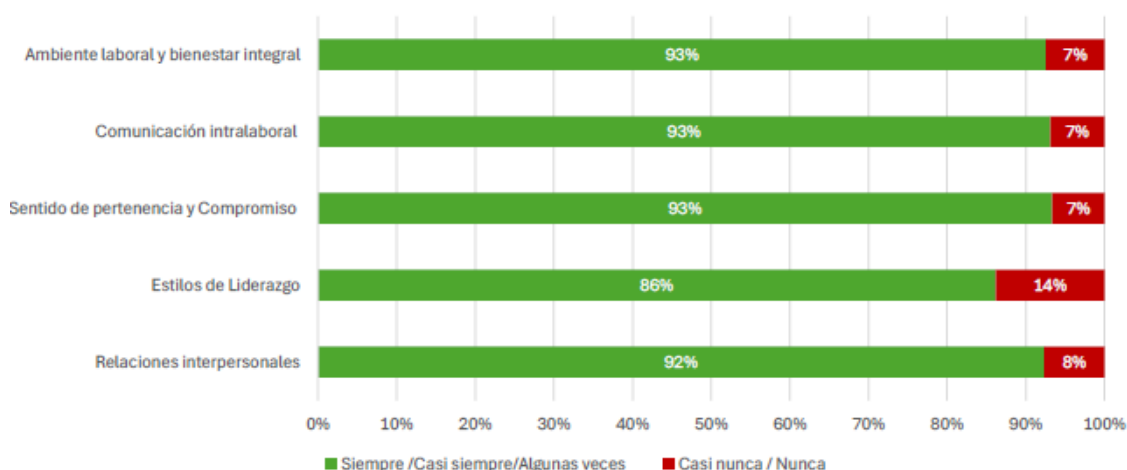




Gráfico comparativo índices de favorabilidad Evaluación de Clima Laboral 2014 – 2024

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

13.2 Cultura Meta

A partir de los resultados de la Medición de Cultura Organizacional realizada en 2021, se desarrolló un proceso de **definición de la Cultura Meta**, orientado a establecer con claridad los rasgos culturales hacia los cuales la Institución busca avanzar y a orientar el cierre de las brechas identificadas. Este ejercicio se llevó a cabo con la participación del Comité Gerencial y se fundamentó en las definiciones estratégicas del Hospital, sus proyecciones futuras y los aportes recogidos de los colaboradores durante la jornada de socialización de los resultados de la medición cultural. Su marco filosófico se plasma a continuación:

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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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



Diagrama Templo estratégico para definir Cultura Meta

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

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



actitudes para el desarrollo personal y profesional, que conlleve al cumplimiento de los 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.

13.3 Medición de Cultura Organizacional 2025

Objetivo General del Estudio

La medición de cultura organizacional 2025 tuvo como propósito caracterizar la cultura organizacional actual del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, con el fin de obtener una visión detallada de los elementos que configuran su identidad y dinámica interna, identificando tanto las fortalezas existentes como las áreas susceptibles de mejora. Asimismo, se buscó comparar los resultados actuales con los obtenidos en la medición anterior realizada en 2021, para establecer los avances logrados y las brechas persistentes, permitiendo orientar las estrategias de intervención cultural en curso.

Ficha Metodológica

- Tipo de medición: Mixta (cuantitativa y cualitativa).
- Técnicas empleadas:
 - Encuesta estructurada (cuantitativa)
 - Entrevistas en profundidad, presenciales o virtuales (cualitativa)
- Tamaño de la muestra:



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

181 personas participaron en la fase cuantitativa.

67 personas participaron en la fase cualitativa.

Nivel de confianza estadística: 95%

Margen de error: $\pm 4,78\%$

Esta combinación metodológica permite no solo obtener datos numéricos comparables, sino también comprender los significados, narrativas y matices culturales desde la voz de los propios funcionarios.

Dimensiones Exploradas

Para el ejercicio de medición de Cultura Organizacional se utiliza el modelo de Medición de Cultura de Apoyo Gerencial Consultores, el cual está conformado por 12 variables, que interactúan con 4 ejes para permitir identificar los tipos de Cultura Organizacional predominantes en una Organización.



Población a la que estuvo dirigida la medición

Las variables demográficas que se presentan a continuación corresponden a la población total de la Institución, la cual estaba conformada por 317 colaboradores al momento de realizar la segunda Medición de Cultura Organizacional. Esta caracterización permite contextualizar los resultados del estudio y comprender la diversidad de perfiles que integran el Hospital. A continuación, se presenta el gráfico correspondiente.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

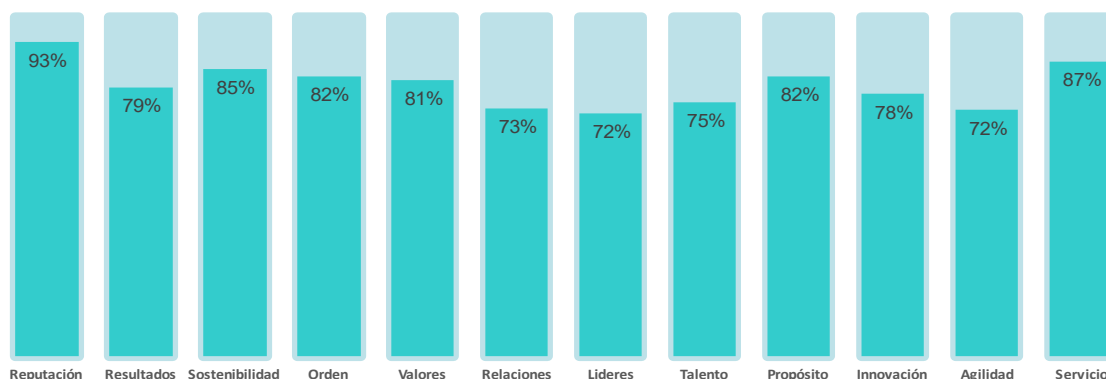


Variables demográficas Población Laboral HDPUV – 317 personas

Por su parte, la población participante en la Medición de Cultura Organizacional 2025 estuvo conformada por 181 colaboradores en la fase cuantitativa y 67 colaboradores en la fase cualitativa, lo que garantiza una representación amplia y diversa de los distintos niveles y áreas de la Institución. La medición alcanzó un nivel de confianza estadística del 95%, con un margen de error de $\pm 4,78\%$, lo cual otorga solidez y confiabilidad a los resultados obtenidos.

Resultados de la Medición de Cultura Organizacional 2025

El siguiente gráfico presenta el porcentaje de favorabilidad obtenido por cada una de las doce variables evaluadas en la medición cuantitativa de cultura organizacional realizada en 2025.



Resultados por variable – Medición de Cultura Organizacional 2025



Variable: Reputación (93%)

La reputación institucional fue la variable con mayor valoración en la medición 2025, alcanzando un 93%. Este resultado refleja un alto nivel de identificación y orgullo por parte del talento humano. Al analizar las percepciones cualitativas, se observa una distinción clara entre la imagen interna y la imagen externa del hospital: el 95% de los comentarios sobre la imagen interna son positivos, mientras que solo el 26% de las percepciones sobre la imagen externa resultan favorables.

Desde la mirada del equipo humano, se reconoce una transformación interna visible en los procesos, la atención y las condiciones del entorno, y una cultura organizacional que hoy cuenta con altos niveles de compromiso emocional, vocación de servicio y sentido de pertenencia.

Sin embargo, dicha transformación no ha sido plenamente reconocida por el entorno social, que sigue asociando al hospital con representaciones tradicionales sobre la salud mental —como el encierro, el estigma o el sufrimiento—, desconectadas de su estado actual. Esta brecha entre el cambio interno y la percepción externa afecta la validación simbólica del trabajo realizado por los equipos y representa una oportunidad para fortalecer la narrativa institucional hacia la comunidad.

En menor medida, algunas voces advierten señales tempranas de desgaste relacional, relacionadas con el trato humanizado entre colegas y con ciertas inquietudes frente a contrataciones recientes que no reflejarían los valores culturales predominantes.

Estos hallazgos indican la necesidad de seguir protegiendo el clima interno y gestionar estratégicamente la imagen externa, como parte del proceso de evolución cultural.

Variable: Resultados (79%)

La medición 2025 muestra una percepción favorable respecto a la capacidad institucional del hospital para alcanzar los resultados propuestos, con un puntaje del 79%. Desde el enfoque cualitativo, los equipos reconocen que las metas se cumplen y que existe una dirección clara que permite avanzar. Además, los logros obtenidos —como acreditaciones, reconocimientos externos y mejoras visibles en infraestructura— refuerzan la percepción de efectividad y progreso institucional.

Los colaboradores identifican que esta orientación al logro no solo se expresa en indicadores, sino también en elementos simbólicos que validan el esfuerzo colectivo. El hospital se percibe como una organización que "logra", que ha ganado visibilidad y que trabaja con sentido de propósito.

No obstante, también emergen matices que matizan esta visión. Se señala que los resultados se alcanzan muchas veces "dentro de lo posible", en contextos de restricciones presupuestales, esfuerzos extraordinarios y condiciones estructurales que exigen una alta capacidad de adaptación. Esta situación puede generar tensiones internas y desgaste en los equipos.



Adicionalmente, se observa una percepción de desequilibrio en la distribución del logro: mientras que hacia los usuarios externos los resultados son más visibles y sostenidos, en lo interno —especialmente en aspectos como el bienestar y cuidado de la salud mental del talento humano— no siempre se percibe el mismo nivel de compromiso. Esta disociación plantea un reto cultural importante: evitar que el foco en el cumplimiento externo se dé en detrimento del cuidado interno.

Variable: Sostenibilidad (85%)

El Hospital evidencia una cultura institucional con altos niveles de madurez en sostenibilidad, entendida no solo en su dimensión financiera y operativa, sino también en su capacidad de transformación a futuro. La percepción de sostenibilidad no se limita al uso eficiente de recursos, sino que se entrelaza con una visión institucional que proyecta continuidad, crecimiento y mejora estructural, lo cual es poco habitual en contextos hospitalarios públicos.

Esta proyección se apalanca en tres pilares visibles:

1. Infraestructura renovada como símbolo de futuro: las mejoras físicas han funcionado como un “anclaje tangible” para que los equipos conecten con una visión de transformación y orgullo institucional.
2. Planeación estratégica formalizada (2030): se reconoce que existe una ruta clara, con metas a mediano y largo plazo, que da sentido al quehacer cotidiano y permite alinear esfuerzos.
3. Apuesta por la innovación y la tecnología: aunque aún incipiente, empieza a posicionarse como parte del lenguaje interno de futuro, articulando modernización con misión institucional.

Sin embargo, pese a este consenso amplio un sector minoritario menciona que pero aún se requiere fortalecer las capacidades internas para gestionar el futuro de manera más estructural, mencionando que los periodos administrativos, dinámicas reactivas y lentitud en la adopción tecnológica, dificultan la posibilidad real de sostener una mirada de largo plazo.

Esta dualidad indica que la cultura institucional está en una fase de transición hacia una cultura anticipatoria, pero aún requiere fortalecer sus capacidades internas para gestionar el futuro de manera más estructurada y menos dependiente de liderazgos individuales.

Variable: Orden (82%)

La evaluación refleja una cultura organizacional que valora el cumplimiento de normas, la existencia de protocolos y la claridad funcional, aspectos que están respaldados por certificaciones y marcos documentales. Este resultado sugiere una adhesión significativa al orden como principio institucional, tanto en el diseño organizacional como en las expectativas de desempeño.

Sin embargo, desde el análisis cualitativo emergen matices importantes que advierten sobre una brecha entre el orden formalmente establecido y el orden efectivamente vivido. En primer lugar, los equipos perciben que, aunque las reglas existen, su cumplimiento es inconsistente entre áreas o



personas, lo que debilita su legitimidad. Esta incoherencia se asocia a factores como liderazgos poco exigentes, canales de comunicación ineficaces y sobrecarga de funciones, especialmente en áreas clínicas.

Además, se señala que la aplicación desigual de las normas genera percepciones de injusticia organizacional, alimentando desmotivación y desconfianza. La cultura del orden se percibe entonces como dependiente del contexto: se sostiene cuando hay liderazgo, recursos y tiempo.

Este conjunto de hallazgos sugiere que el desafío actual no está en la existencia de reglas, sino en su aplicación equitativa, consistente y sostenida, para fortalecer la confianza interna y la percepción de justicia.

Variable: Valores (81%)

Los resultados reflejan una cultura organizacional en la que los valores institucionales están significativamente interiorizados por los equipos, como guías prácticas para la conducta diaria.

El respeto, la honestidad y la humanización son los valores más frecuentemente mencionados y operan como ejes estructurantes de las relaciones tanto clínicas como laborales.

Sin embargo, no todos los valores institucionales tienen el mismo nivel de apropiación. Conceptos como conocimiento, diligencia o seguridad, aunque forman parte del ideario formal, son escasamente mencionados de manera espontánea por los colaboradores.

Este desfase puede deberse a una baja conexión emocional con estos principios, a una falta de visibilización desde la narrativa organizacional o a la ausencia de prácticas que los traduzcan operativamente. Este hallazgo evidencia una cultura de valores fuertemente vivida en algunos aspectos, pero aún parcial en otros, lo que plantea el reto de fortalecer la conexión simbólica y práctica con el conjunto completo del marco axiológico institucional.

Variable: Relaciones (73%)

Los resultados indican relaciones sólidas al interior de las áreas, con prácticas valoradas de trabajo en equipo, apoyo entre colegas y claridad operativa en los equipos inmediatos. Esta cohesión interna permite un funcionamiento confiable a nivel micro, generando entornos laborales cercanos y colaborativos en muchas unidades.

Sin embargo, esta fortaleza no se extiende de manera consistente a nivel institucional. Predomina una lógica de funcionamiento por áreas aisladas, lo que impide una articulación fluida entre equipos y puede dificultar procesos transversales.



Desde el componente comunicativo, mientras un segmento valora la comunicación clara en su entorno inmediato, otro grupo evidencia fallas relevantes en la circulación de la información entre áreas, entre líderes y equipos, y entre niveles jerárquicos.

Adicionalmente, el tipo de relaciones entre equipos y personas depende en gran medida de factores individuales como los estilos de liderazgo o las actitudes personales. Esta variabilidad genera diferencias en la experiencia relacional de los colaboradores, según el área o el turno en que se desempeñen, y se constituyen en una oportunidad de mejora hacia la consolidación de una cultura organizacional cohesionada.

Variable: Líderes (72%)

El liderazgo institucional se percibe como funcional y legítimo, con una base técnica y humana sólida. El resultado (72%) se ubica en un rango medio-alto, lo que indica que existe un liderazgo confiable en términos generales, aunque con desafíos concretos en su despliegue cotidiano.

La confianza en los líderes, su compromiso con el hospital y la valoración del trato humano son fortalezas clave, pero persisten estilos de liderazgo que requieren ajustes para sostener la transformación organizacional. Los principales hallazgos interpretativos respecto a esta variable:

1. Liderazgos técnicamente competentes y humanamente reconocidos

El análisis revela que una parte importante del personal identifica en sus líderes cercanía, disposición, sentido ético y capacidad técnica. Esto configura una legitimidad dual —profesional y relacional— que es especialmente relevante en contextos hospitalarios donde la autoridad se construye tanto desde el conocimiento como desde la humanidad.

2. Inconsistencias en el estilo de liderazgo y en el acompañamiento operativo

Aunque minoritarios, aun persisten algunos estilos verticales, controladores o desconectados de la gestión real, que afectan el clima de ciertas áreas. Estos estilos generan desgaste emocional, minan la confianza y aumentan la carga operativa para los equipos. La ausencia de seguimiento o claridad organizativa por parte del líder inmediato es uno de los focos de tensión más recurrentes.

3. Exposición al desgaste de los líderes

En varios testimonios aparece el agotamiento de quienes ejercen liderazgo, especialmente en contextos clínicos de alta presión. Este desgaste puede derivar en estilos reactivos o distantes, incluso en líderes tradicionalmente valorados. Esta situación plantea la necesidad de acompañar preventivamente a quienes ejercen liderazgo, evitando que la sobrecarga erosione su capacidad de cuidado hacia los equipos.

Los resultados de esta variable muestran la necesidad de continuar trabajando en la homogenización de los liderazgos para que todos logren integrar las dimensiones estratégicas, operativas y humanas que se esperan en la Institución.



Variable: Talento (75%)

La percepción sobre el talento humano en el HDPUV se ubica en un rango medio-alto, lo que indica una valoración positiva, especialmente en lo emocional y vocacional, pero con márgenes de desarrollo importantes. El talento está presente, es reconocido, y en muchos casos genera sentido y orgullo. Sin embargo, las tensiones entre condiciones objetivas, trato diferenciado y desgaste operativo introducen fracturas en la experiencia del colaborador. Los principales hallazgos interpretativos de esta variable son:

1. Talento valioso que necesita mayor alineación

El personal es descrito como amable, comprometido y humano, capacitado y con conocimiento técnico sólido, atributos especialmente significativos en un hospital psiquiátrico. Sin embargo se obtienen apreciaciones de que no todos se perciben alineados ó articulados con la misión institucional. Existe una “diversidad emocional” en el equipo: mientras algunos colaboradores viven su trabajo con sentido vocacional, otros lo experimentan desde el cansancio, la desafección o incluso el aislamiento. Esto representa una tensión entre el potencial humano y la cultura colaborativa.

2. Relación institución–colaborador marcada por tensiones estructurales

Aunque se reconocen todas las iniciativas institucionales por cuidar al personal (bienestar, formación), las experiencias vividas varían según el tipo de vinculación, el área o el acceso a ciertos apoyos. Esta asimetría genera sentimientos de inequidad o desprotección, especialmente en quienes enfrentan sobrecarga o menor reconocimiento.

3. La cultura del cuidado no siempre se traduce hacia adentro

La vocación de cuidado hacia el paciente, ampliamente reconocida por los equipos, no es percibida con igual fuerza hacia el cuidado emocional del colaborador de las áreas asistenciales, considerando el desgaste emocional que la tarea produce.

Variable: Propósito (82%)

La conexión del talento humano con el propósito institucional alcanza un nivel alto, lo que sugiere que esta dimensión opera como un eje movilizador de compromiso, identidad colectiva y sentido en el trabajo. En un hospital psiquiátrico, donde la misión combina componentes técnicos, humanos y sociales, esta alineación es un recurso estratégico clave para sostener procesos de cambio. Como principales hallazgos se obtuvo:

- Apropiación de la visión 2030: Se percibe claridad y alineación con la proyección institucional, lo que refuerza la motivación colectiva.
- Coincidencia entre propósito institucional y vocación personal: Muchos colaboradores sienten que su labor en el hospital tiene un sentido que coincide con sus valores.



- Humanización como eje central: La atención digna y respetuosa al paciente es reconocida como parte esencial del propósito.
- Presencia de un componente técnico: Algunos relacionan el propósito con la calidad y la mejora continua.
- Brechas de apropiación: Una parte del personal no recuerda o no se identifica con el propósito, evidenciando oportunidades de fortalecimiento en comunicación y vinculación.

Variable: Innovación (78%)

El resultado sugiere una percepción positiva sobre la innovación, especialmente en mejoras visibles y experiencias recientes, aunque aún persisten desafíos para consolidarla como práctica transversal.

Las principales menciones de innovación en la institución son:

- Cambios tangibles en infraestructura: La renovación física del hospital es el aspecto más valorado y evidencia compromiso institucional con entornos dignos y modernos.
- Vínculo con conocimiento y ciencia: Actividades académicas, simposios y la acreditación como hospital universitario fortalecen la dimensión científica de la innovación.
- Mejora en prácticas clínicas: Se reconocen avances en abordajes terapéuticos más humanizados y procedimientos tecnológicamente seguros.
- Transformación digital: Se identifican avances en digitalización e interés institucional por incorporar herramientas emergentes.
- Formación como motor de cambio: La actualización permanente del personal es reconocida como parte de una cultura innovadora.

Como aspectos a mejorar, surge que la innovación ha tenido una alta concentración en infraestructura física, y se requiere poner el foco en la mejora de procesos asistenciales y administrativos. También se considera que los principales aspectos que pueden dificultar una mayor innovación son la obsolescencia tecnológica, las restricciones presupuestales que dificultan la sostenibilidad de los esfuerzos y la continuidad de proyectos para que logren generar cambios estructurales.

Variable: Agilidad (72%)

El puntaje sugiere una percepción media-alta: la organización logra adaptarse, responder a cambios y resolver con relativa rapidez, aunque enfrenta limitaciones estructurales y operativas que afectan su capacidad de respuesta sistémica. Los principales hallazgos son:



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

- Capacidad de respuesta en situaciones críticas: Se reconoce la habilidad del hospital para resolver urgencias, reorganizar recursos y continuar operando incluso en contextos de alta presión o escasez. Esto refleja una agilidad situacional que se activa ante la necesidad.
- Apertura a nuevas formas de hacer: Algunos procesos han sido ajustados para ser más eficientes o menos burocráticos, y se menciona la disposición de ciertos líderes a escuchar propuestas y adaptarse a los contextos cambiantes.
- Disposición individual a “sacar adelante” lo necesario: En varios equipos se evidencia una cultura de compromiso y flexibilidad, donde las personas “resuelven” aun sin contar con todos los medios, mostrando proactividad frente a imprevistos.

Como aspectos a mejorar se observa que muchos ajustes se hacen por esfuerzo personal o conocimiento tácito, no por procesos institucionalizados. Esto implica que la agilidad depende de las personas y no del sistema. Persisten barreras en algunos procesos administrativos ó áreas que ralentizan la operación y afectan la percepción de eficiencia institucional.

Variable: Servicio (87%)

El puntaje muy alto posiciona al servicio como una fortaleza estructural y cultural del hospital, con alto grado de coherencia entre vocación, profesionalismo y atención humanizada. Esta orientación consolida una identidad institucional centrada en el cuidado digno y la calidad relacional en contextos sensibles como la salud mental. Como principales atributos que sostienen este resultado, los colaboradores identifican:

- Competencia técnica y profesionalismo: Se reconoce ampliamente la capacidad del equipo para brindar servicios con calidad, preparación y responsabilidad clínica.
- Humanización y calidez en la atención: El trato cercano, empático y digno es mencionado como una constante transversal, fortaleciendo la experiencia del paciente y su familia. La existencia de protocolos y de lineamientos organizacionales en humanización respaldan el buen servicio y permiten madurez en esta dimensión.
- Respuesta operativa oportuna y efectiva: Se valoran la rapidez y eficacia con que se resuelven necesidades asistenciales y operativas.

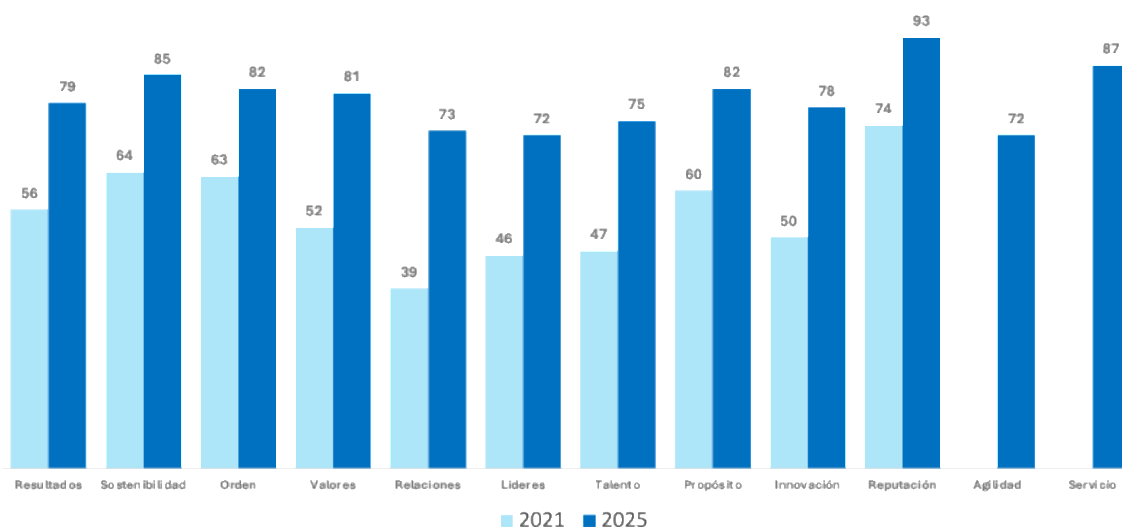
Se considera que hay mucho reconocimiento de usuarios y familias, hay muestras evidentes de gratitud y percepción positiva externa.

Algunos aspectos a mejorar se concentran en procesos logísticos o administrativos específicas (tiempos en cajas, actitudes individuales), no en el sistema general.



Comparación Medición 2025 vs 2021

El comparativo 2025–2021 evidencia una evolución significativa en las 12 variables culturales evaluadas, resultado de un proceso de intervención deliberado, sostenido y participativo desarrollado desde 2022. Este proceso ha buscado fortalecer los pilares de funcionamiento organizacional, mejorar la experiencia laboral y alinear la cultura con los desafíos estratégicos de un hospital universitario de salud mental. Nótese que existen dos variables nuevas que se miden en el periodo 2025, por lo que no tienen resultado comparativo.



Comparativo Medición de Cultura Organizacional 2025 vs 2021

- Relaciones (+34 pts): Se han fortalecido los vínculos interpersonales y la cooperación entre áreas. Hoy se evidencia una mayor articulación, diálogo y sentido de red institucional.
- Valores (+29 pts): Se consolida un marco de principios y creencias compartidas, lo cual ha promovido una cultura más coherente, con mayor sentido de pertenencia y alineación entre discurso y práctica cotidiana.
- Orden (+29 pts): Se percibe una mejora sustancial en la percepción de orden, cultura organizacional que valora el cumplimiento de normas, la existencia de protocolos y la claridad funcional, aspectos que están respaldados por los logros en certificaciones y acreditación de excelencia.
- Innovación (+28 pts): Se instala una narrativa activa de transformación, inicialmente anclada en lo físico, pero que ha comenzado a permear ámbitos formativos, terapéuticos, tecnológicos y de bienestar.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

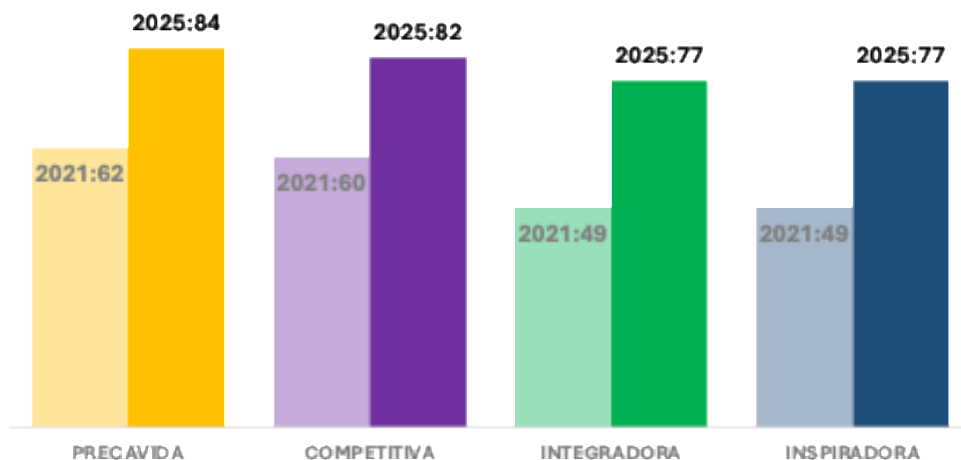
- Líderes (+26 pts): La percepción del liderazgo ha mejorado en su dimensión humana y técnica.
- Propósito (+22 pts): Se fortalece el sentido de misión, conectando el trabajo cotidiano con una causa mayor: el cuidado de la salud mental desde una perspectiva ética, social y profesional.

Para la medición 2025 se aprecia que hay variables con una mayor consolidación, que emergen como principales fortalezas de la cultura y reflejan y maduración institucional en los aspectos que evalúan: Reputación (93%); Servicio (87%); Sostenibilidad (85%);

Como variables con oportunidad de mejora aparecen: Resultados (79%); Talento (75%); Agilidad (72%). Aunque en esta medición muestran un desempeño medio-alto y una mejora sustancial para las dos primeras, respecto a la medición del 2021, reflejando avances, aun presentan espacios de mejora relacionados con la gestión del cambio, la experiencia integral del colaborador y la capacidad de ejecución efectiva.

Tipo de Cultura

Se evidencia una transformación significativa en la tipificación cultural del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle entre 2021 y 2025. Este cambio refleja una evolución no solo en las prácticas visibles, sino en el paradigma cultural subyacente, resultado directo del proceso de intervención sostenida desde el año 2022.



Comparativo Tipo de Cultura Organizacional Predominante 2025 vs 2021



Evolución del Perfil Cultural (2021–2025)

Si bien se conserva la predominancia de los tipos precavida y competitiva. Es importante observar su crecimiento lo que indica que los equipos perciben un entorno más orientado al logro, con estándares más altos de calidad, exigencia y mejora continua. Es reflejo del énfasis institucional en cumplimiento, reputación y profesionalización.

Los tipo integrador e inspirador, que partían de puntajes bajos en 2021 (ambas en 49), muestran un salto significativo. La cultura integradora alcanza 78 puntos y la inspiradora 79, evidenciando un fortalecimiento de dimensiones como la confianza, la colaboración transversal, el orgullo institucional, el sentido de propósito y la inspiración colectiva.

Este nuevo perfil refleja una cultura más equilibrada, donde conviven estructuras de control (precavida), orientación a resultados (competitiva) y valores de colaboración y sentido (integradora–inspiradora).

La intervención cultural desde 2022 ha permitido una transición hacia una organización con mayor madurez cultural, con prácticas más conscientes, articuladas y proyectadas al futuro.

13.4 Plan de Intervención de Cultura Organizacional

El cambio en la cultura organizacional es un proceso complejo que requiere modificar creencias, comportamientos y prácticas arraigadas.

Los principales desafíos incluyen la resistencia de los colaboradores, la falta de alineación entre los líderes y la dificultad de traducir la cultura deseada en acciones concretas. El cambio no ocurre de manera inmediata; exige tiempo, consistencia y un enfoque estructurado para que las nuevas prácticas se consoliden y formen parte del ADN organizacional.

Implementar el cambio de manera escalonada es fundamental para una transición fluida y alineada con la Cultura Meta. Este enfoque facilita la adaptación progresiva de la organización y sus miembros, reduciendo resistencias y asegurando que las nuevas dinámicas se integren de forma natural en la cultura organizacional.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026



Modelo de Palancas de Cambio de Apoyo Gerencial Consultores ®

A continuación, se detalla el alcance de las palancas de cambio:

Líderes y Equipos: Esta palanca busca implementar de un lado, un modelo de liderazgo que se constituya en la identidad del líder del HDPUV en donde se desarrollen las competencias, habilidades y comportamientos deseados en los líderes de la Institución. De otro, mejorar el relacionamiento y la sinergia de los equipos de trabajo, fomentando el desarrollo integral del hacer y el ser.

Prácticas de Gestión Humana: Esta palanca involucra una 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: Con esta palanca se busca pasar de los valores declarados a valores vividos, 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.

Innovación y Tecnología: 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 Intervención Cultura Organizacional Vigencia 2025

El proceso de fortalecimiento de la cultura organizacional en el HDPUV se ha consolidado como un eje estratégico que acompaña de manera directa la gestión institucional, aportando a la excelencia, la innovación, la sostenibilidad y el bienestar de sus colaboradores.

La cultura, entendida como el marco que orienta comportamientos, decisiones y formas de relación, constituye hoy un factor determinante para la calidad del servicio, la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación frente a los desafíos del entorno.

En este sentido, la intervención 2025 se planteó como la continuación natural de un camino iniciado en 2021, y que ha evolucionado de manera progresiva en cada periodo.

A lo largo de este recorrido, se han instalado procesos, prácticas y símbolos que hoy requieren consolidarse, ampliarse y, en algunos casos, ajustarse estratégicamente para lograr una mayor apropiación por parte de los colaboradores y una conexión más profunda con los valores y objetivos institucionales.

Para este nuevo periodo, se ha definido activar todas las palancas de cambio de manera integrada, dando continuidad a lo ya implementado desde 2022 y potenciando aquellas iniciativas que han mostrado impacto positivo en la transformación cultural.

El propósito para la intervención 2025 es seguir impulsando una cultura institucional coherente con la identidad del HDPUV, que se refleje en:

- Estándares superiores de servicio, basados en el trato humanizado y la calidad asistencial.
- Mayor eficiencia operativa, a través de la optimización de procesos y prácticas.
- Bienestar y desarrollo de los colaboradores, promoviendo la autogestión, el aprendizaje continuo y la vida saludable.
- Un ambiente organizacional positivo, que fomente la colaboración, la innovación y el crecimiento personal y profesional.

De esta manera, la intervención 2025 se orienta a consolidar la cultura institucional como un motor de transformación y sostenibilidad, garantizando que la estrategia organizacional no solo se traduzca en metas cumplidas, sino también en una experiencia de trabajo inspiradora, movilizadora y compartida por todos los miembros de la Institución.

Las actividades desarrolladas, en cada palanca durante esta vigencia se detalla a continuación:

Palanca Líderes y Equipos



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

La palanca Líderes y Equipos se desarrolló bajo una metodología que articuló cuatro ejes: medición, entrenamiento, retroalimentación y mentoría, asegurando que los líderes fortalezcan sus competencias y consoliden un estilo de liderazgo consciente y movilizador.

- Medición:** Se efectuó la medición de liderazgo, que incorpora nuevas habilidades respecto a años anteriores. Esta fase permitió identificar brechas y continuar orientando las acciones de desarrollo que contempla el programa.
- Entrenamiento:** Se ejecutaron diferentes sesiones de entrenamiento, enfocadas en habilidades claves que se requieren en el liderazgo actual. Los espacios combinaron conceptos teóricos y ejercicios prácticos, aplicados directamente al contexto institucional, para facilitar su transferencia al trabajo diario.
- Retroalimentación:** se llevaron a cabo espacios de retroalimentación una vez se cuenten con los resultados de la medición, reforzando prácticas positivas y ajustando estrategias según los hallazgos.
- Mentoría:** una vez avanzados los entrenamientos, se activó un paquete de horas de mentoría individual y grupal, con el fin de acompañar a los líderes en la aplicación de lo aprendido y asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

En la tabla que se expone a continuación están el resumen de las actividades llevadas a cabo:

Acciones de Formación/Actividad	Dirigido a	# Personas	Tipo Actividad
Medición de Liderazgo	Comité Gerencial y Profesionales con personal a cargo	52	Medición
Charla Liderazgo Inspiracional	Enfermeros jefes	19	Formación
Taller 1 para líderes: Reinventarse o volverse irrelevante: el nuevo llamado del liderazgo	Comité Gerencial ampliado Enfermeros Jefes	39	Formación
Taller 2 para Líderes: Del Control a la Confianza: La Accountability como Motor de Liderazgo	Comité Gerencial ampliado Enfermeros Jefes	34	Formación
Taller 3 para Líderes: IA para directivos	Comité Gerencial Ampliado	19	Formación
Taller 3 para Líderes: IA para profesionales	Enfermeros jefes	21	Formación
Taller 4 para Líderes: Mesa de Trabajo: Liderazgo en Evolución, Resultados y Desafíos	Comité Gerencial	13	Formación



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Mentoría Grupal líderes segunda línea	Enfermeros jefes	21	Mentoría
Bolsa de horas para Intervención Micro-cultura Terapia Ocupacional	Terapia Ocupacional	15	Mentoría
Estrategia Gestión Humana, 4 Sesiones	Equipo de GH	7	Mentoría

Palanca Prácticas de GH

En esta palanca se implementaron diversas iniciativas orientadas a fortalecer la experiencia del colaborador, entendida como un eje central del bienestar y la calidad de vida laboral. Las acciones desarrolladas abarcaron distintas dimensiones, con el propósito de impactar de manera integral tanto en el desarrollo personal como en la satisfacción profesional de quienes integran el HDPUV.

Objetivo de intervención:

Fortalecer las prácticas de gestión humana y sus procesos clave de desarrollo y bienestar para construir un ciclo de experiencia del empleado que impulse el bienestar, el compromiso y el crecimiento del talento, consolidando la cultura meta.

A continuación, el detalle de las actividades ejecutadas hasta la fecha en esta palanca:

Bienestar

En el modelo de gestión del talento humano centrado en las personas, el bienestar se reconoce como una dimensión clave que impacta el compromiso, la permanencia y la vinculación emocional de los colaboradores. Su enfoque estratégico no se limita a beneficios aislados, sino que busca generar condiciones sostenibles para el desarrollo integral, alineando cultura, clima y sostenibilidad.

Durante este periodo se realizaron charlas, talleres y actividades enfocadas en el autocuidado emocional, financiero, físico y relacional, sensibilizando sobre el cuidado integral y entregando herramientas prácticas para afrontar los desafíos diarios.

Estas acciones se articularon con los cuatro ejes del Programa de Bienestar (físico, emocional, profesional y social), promoviendo hábitos saludables, reduciendo riesgos y mejorando el clima laboral.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026



Modelo de Bienestar HDPUV

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.

El Programa de Bienestar se ejecuta a través de tres líneas de acción complementarias, diseñadas para abordar de manera integral las distintas dimensiones de la experiencia del colaborador y fortalecer una cultura organizacional centrada en las personas:

1. Formación en Bienestar

El proceso de formación en bienestar, a través de charlas, talleres y espacios pedagógicos, constituye una estrategia clave para fortalecer la calidad de vida de los colaboradores. Estas acciones aportan



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

herramientas prácticas y espacios de reflexión que promueven una mayor conciencia sobre el autocuidado físico, emocional, social y profesional, y complementan el enfoque estructural del programa. Al abordar de forma integral las dimensiones del bienestar, esta línea contribuye a la adopción de hábitos saludables, la reducción de factores de riesgo y la consolidación de un ambiente laboral más positivo y humano.

2. Mentoría financiera

La mentoría financiera está orientada a fortalecer la autonomía y la toma de decisiones informadas en el ámbito económico personal y familiar. A través de espacios de acompañamiento y orientación, se busca reducir tensiones asociadas al manejo financiero, promover prácticas responsables y aportar al equilibrio emocional de los colaboradores, reconociendo la estabilidad económica como un componente relevante del bienestar integral.

3. Actividades de bienestar

Las actividades de bienestar están orientadas a crear espacios de encuentro, integración y cuidado, que favorecen la desconexión de la rutina laboral y fortalecen los vínculos entre los equipos. Estas iniciativas contribuyen a mejorar el clima organizacional, promover la convivencia y reforzar el sentido de pertenencia, impactando positivamente en la motivación, el compromiso y la sostenibilidad institucional.

Estas tres líneas de acción posicionan el bienestar como un eje estructural que atraviesa la gestión humana y se integra de forma coherente a la cultura organizacional, fortaleciendo su rol estratégico.

Competencias

En el marco de un programa de transformación cultural, las competencias organizacionales cumplen un rol estructural, al actuar como el principal mecanismo para traducir la cultura deseada en comportamientos concretos y sostenibles.

1. Convierten la cultura en acción

Las competencias permiten operacionalizar los valores institucionales, llevándolos del plano declarativo al plano conductual. De este modo, la cultura deja de ser un enunciado abstracto para convertirse en una práctica observable en la manera de actuar, decidir y relacionarse.

2. Orientan el desarrollo del talento humano

Formar en competencias alineadas con la cultura objetivo permite que las personas desarrollen las habilidades necesarias para desempeñarse con efectividad en su rol, mientras se fortalecen las bases culturales de la organización. Esto asegura que el crecimiento profesional se dé en sintonía con el modelo organizacional.

3. Articulan cultura y estrategia institucional



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Las competencias actúan como un conector entre el propósito organizacional y las capacidades requeridas para alcanzarlo. Al fortalecer habilidades como el trabajo colaborativo, la adaptabilidad o la gestión emocional, se habilita una cultura capaz de ejecutar los desafíos estratégicos del hospital de forma coherente y sostenible.

4. Promueven cohesión y sentido compartido

Cuando las competencias son apropiadas transversalmente por todos los niveles y equipos, se facilita la creación de una identidad organizacional unificada. Esto reduce las brechas entre áreas, mejora el alineamiento interno y refuerza la vivencia cotidiana de los valores institucionales

Durante este periodo se avanzó en la formación en competencias organizacionales, clave para orientar el desempeño y contribuir a los objetivos del Hospital.

Campaña Psicoeducativa de Bienestar

Como parte del fortalecimiento de la cultura organizacional centrada en las personas, se implementó una campaña psicoeducativa orientada a promover el bienestar integral de los colaboradores. La estrategia se diseñó con base en temáticas mensuales seleccionadas a partir de literatura especializada y fuentes confiables, garantizando así la rigurosidad conceptual de los contenidos.

Cada mes se aborda un eje central vinculado al bienestar, el cual se desarrolla mediante la producción de dos piezas audiovisuales semanales. Estos videos, diseñados con un enfoque práctico, claro y cercano, son difundidos a través de los canales institucionales, asegurando su acceso oportuno y amplio a todos los equipos.

Más allá de la entrega de contenidos, la campaña cumple un propósito estratégico: sensibilizar, educar y movilizar a los colaboradores en torno al autocuidado y al cuidado colectivo, promoviendo hábitos saludables y generando un impacto sostenido en la cultura organizacional.

Temáticas abordadas vigencia 2025.

A continuación se consignan las actividades ejecutadas durante el periodo 2025

Acciones de Formación/Actividad	Dirigido a	Alcance en # Personas
Campaña psicoeducativa Mensual ejecutada durante todo el año	Funcionarios	Todos
Charla La ciencia de ser feliz y cómo aplicarla cada día	Funcionarios	155
Charla La ciencia de ser feliz y cómo aplicarla cada día	Familias	40



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Taller Práctico Finanzas Personales y Decisiones Financieras	Funcionarios	169
Taller Relaciones saludables: construyendo vínculos conscientes	Funcionarios	89
Arte-terapia (Actividad Artística Colectiva)	Funcionarios	78
Medición de Cultura	Funcionarios	181
Taller Retiro: Creando un Nuevo Ciclo – Transición con Propósito	Pre-pensionados	20
Clases de Zumba Fitness (Septiembre, Octubre y Noviembre)	Funcionarios que se inscriban	30
Actividad día mundial de la salud mental	Funcionarios	100
Mentoría Financiera grupal	Funcionarios que se inscriban	12
Actividad Día del Agradecimiento	Funcionarios	205
Actividad Bienestar Día del Médico	Médicos y Especialistas	30
Charla Competencia: Colaboración y Compromiso: claves para equipos de alto rendimiento	Equipos	135
Charla Competencia: Taller de Resiliencia Emocional: La clave para adaptarte y crecer.	Equipos	131

Palanca Valores

Los valores organizacionales constituyen la base que guía la forma en que los colaboradores interactúan, toman decisiones y contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Cuando trascienden lo declarativo y se convierten en prácticas cotidianas, fortalecen la cohesión interna, el sentido de pertenencia y la identidad de la organización.

En 2025, el trabajo en esta palanca se orientó a consolidar la integración genuina de los valores en la vida laboral y personal de los funcionarios, promoviendo su aplicación en la convivencia diaria y favoreciendo una reflexión constante sobre su impacto en la cultura organizacional y en la calidad de las relaciones dentro y fuera de la Institución.

Objetivo:

Integrar y fortalecer los valores institucionales como principios rectores en la cultura organizacional, promoviendo su vivencia auténtica en el día a día de los colaboradores, de manera que guíen su actuar, fortalezcan la convivencia y contribuyan a un entorno laboral cohesionado, ético y alineado con la misión de la institución.

Durante este periodo se ejecutaron actividades orientadas a recordar y fortalecer los valores como:



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

- 1- Día del Servidor Público: Juego: “Misión Servidor Público: Agentes del Cambio en Acción”: actividad concebida como un espacio para fortalecer la vivencia y apropiación de los valores institucionales a través de una dinámica participativa y colaborativa.
- 2- Círculos de CNV: actividad concebida como una herramienta para conectar los valores organizacionales con habilidades prácticas previamente trabajadas, tales como la comunicación empática, la escucha activa y la gestión constructiva de las diferencias.
- 3- Campaña de Difusión de Valores: La difusión permanente de los valores organizacionales constituye una estrategia clave para reforzar su presencia en la cultura institucional y asegurar que no permanezcan únicamente como principios declarados, sino que se integren de manera real en la vida diaria de la organización. Durante este periodo se dio continuidad a la campaña de difusión de valores y sus conductas asociadas, a través de la generación de piezas gráficas y audiovisuales que fueron divulgadas de manera constante.

Palanca: Innovación y Tecnología

Durante el 2025 se fortaleció la incorporación de tecnología al servicio de la formación y la experiencia institucional, posicionando la innovación como un eje transversal del cambio cultural.

Por un lado, se implementó la inducción institucional a través de la Plataforma e-Learning, facilitando el acceso autónomo, flexible y estandarizado a los contenidos clave para el ingreso de nuevos colaboradores. Este avance representa un hito en la modernización de los procesos de formación y acogida organizacional.

Complementariamente, se diseñó e implementó un curso virtual de salud mental para todos los funcionarios, con el objetivo de fortalecer la conciencia institucional sobre el autocuidado, mejorar la gestión emocional y alinear capacidades con el propósito misional del Hospital.

Adicionalmente, Gestión Humana participó en la Feria de la Excelencia con un stand inmersivo e interactivo bajo el concepto “El Jardín del Bienestar”. Esta experiencia, que integró inteligencia artificial e interactividad digital, fue concebida como una metáfora del ecosistema de cuidado, conexión y propósito que caracteriza la cultura del HDPUV.

La iniciativa permitió visibilizar el Programa de Bienestar como una práctica estratégica de alto impacto en la calidad de vida laboral y la excelencia en el servicio.

Estas acciones consolidan el uso de la tecnología no solo como herramienta operativa, sino como vehículo para fortalecer la identidad institucional, la cultura centrada en las personas y el aprendizaje continuo.

Palanca Servicio

La palanca de Servicio del HDPUV busca transformar la experiencia del cuidado en salud mental desde una perspectiva integral, donde la excelencia técnica se articula con la humanización como pilares centrales. Esta línea de trabajo reconoce que la cultura organizacional se expresa en las interacciones cotidianas, y que el servicio debe vivirse no solo como un proceso, sino como una



expresión ética, sensible y relacional del propósito institucional. En esta palanca trabajamos como iniciativas:

- Semana de la Humanización: Se diseñó una experiencia emocional significativa para reconectar al personal con el sentido profundo de su labor. La actividad generó alto impacto emocional, fortaleciendo la identificación con la misión asistencial.
- Actividad de Agradecimiento: Se desarrolló una jornada de arteterapia centrada en la gratitud como práctica transformadora. Esta acción fortaleció el clima emocional, el sentido de pertenencia y la sostenibilidad de una cultura del cuidado que también protege a quienes cuidan.

Programa de Intervención Cultura Organizacional Vigencia 2026

Desde el año 2021, el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle ha venido desarrollando un proceso sistemático de gestión de su cultura organizacional, que incluyó una medición inicial de cultura, la definición de una cultura meta y, a partir de 2022, la implementación de diversas intervenciones orientadas a cerrar las brechas identificadas. La segunda medición de cultura, realizada en 2025, evidencia avances significativos en todas las variables evaluadas, así como una evolución relevante en la tipificación cultural, con incrementos especialmente marcados en dimensiones como relaciones, valores, orden, innovación, liderazgo y propósito.

En este contexto, el Plan de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional 2026 se formula con el propósito de consolidar los logros alcanzados, profundizar en aquellas dimensiones que aún se encuentran en fase de maduración y asegurar la sostenibilidad de los cambios culturales en el mediano y largo plazo.

Este plan se integra al Modelo de Gestión del Talento Humano y al direccionamiento estratégico del Hospital, así como a las exigencias de la acreditación en salud, entendiendo que la cultura organizacional es un factor habilitante para la calidad, la seguridad del paciente, el bienestar de los colaboradores y la excelencia en el servicio en salud mental.

Continuando con el enfoque de intervención basado en palancas de cambio que ha permitido intervenir la cultura de manera articulada, a continuación, esbozamos de manera general lo que se buscará consolidar en esta vigencia:

1. Palanca: Líderes y Equipo

Objetivo 2026: Fortalecer la coherencia del modelo de liderazgo y la calidad de las relaciones entre equipos, de modo que los liderazgos integren de forma consistente las dimensiones técnica, humana y operativa, y se reduzcan las brechas que aún existen en algunos liderazgos.



Líneas de trabajo

- Desarrollo avanzado de liderazgo institucional, a través de formación, espacios de mentoría y retroalimentación
- Cuidado del rol de liderazgo y prevención del desgaste
- Estándares y alineamiento del liderazgo con la cultura
- Integrar indicadores de liderazgo cultural en los procesos de evaluación de desempeño directivo.
- Continuar trabajando con los equipos, fortaleciendo competencias relacionales (colaboración inter-área, gestión de conflicto, comunicación horizontal) como parte del plan de formación para equipos.

2. Palanca Prácticas de Gestión Humana

Objetivo 2026: Transitar de una gestión operativa del talento humano a un modelo de experiencia del colaborador, donde bienestar, reconocimiento, equidad y desarrollo de competencias estén articulados como sistema.

Líneas de trabajo

- Consolidar el modelo de experiencia del colaborador, identificando puntos críticos y oportunidades de mejora cultural.
- Incorporar espacios de escucha activa (encuestas breves, focus groups por servicio) para ajustar las prácticas de gestión humana a la experiencia real de los equipos.
- Consolidar el Programa de Bienestar en sus cuatro ejes (físico, emocional, profesional y social) como política estructural, alineada con clima, ausentismo, rotación y salud mental de los equipos.
- Fortalecer las tres líneas ya instaladas:
 - Formación en bienestar (ciclos de charlas y talleres de autocuidado integral).
 - Mentoría financiera como soporte a la estabilidad económica y emocional.
 - Actividades de bienestar orientadas a integración, gratitud y reconexión relacional.
 - Mantener y profundizar la campaña psicoeducativa en bienestar, con temas mensuales y piezas audiovisuales breves.
- Instalar prácticas de reconocimiento frecuentes (no solo eventos puntuales): “gracias visibles”, micro-rituales de cierre de turno/semana, reconocimiento entre pares.



- Continuar con el fortalecimiento de competencias organizacionales como puente cultura-práctica

3. Palanca: Valores

Objetivo 2026: Proteger los valores ya interiorizados (respeto, honestidad, humanización) y fortalecer aquellos menos anclados (conocimiento, seguridad, diligencia), asegurando coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana.

Líneas de trabajo

- Cuidar los valores-fuente ya consolidados
- Dar visibilidad al respeto, la honestidad y la humanización como “patrimonio cultural” del hospital mediante historias reales, testimonios y casos que muestren su vivencia concreta.
- Integrar reconocimientos explícitos a comportamientos alineados con estos valores en reuniones de servicio, comités y comunicaciones internas.
- Operativizar los valores menos presentes en el imaginario
- Traducir valores como seguridad, diligencia y conocimiento en comportamientos observables por rol (qué significa, por ejemplo, “seguridad” para enfermería, médicos, administrativos, vigilancia, etc.).
- Incorporar los valores en inducción, formación continua y evaluación del desempeño.
- Abrir espacios de conversación sobre dilemas éticos y tensiones entre valores (por ejemplo, productividad vs. cuidado emocional), permitiendo resignificar los valores en contextos reales.

4. Palanca: Innovación y Tecnología

Objetivo 2026: Pasar de una innovación principalmente visible (infraestructura) a una innovación sistémica, que impacte procesos clínicos, administrativos, formativos y tecnológicos, con equipos que actúan como agentes activos de cambio.

Líneas de trabajo

- Gobernanza de la innovación: Crear o consolidar un Comité Institucional de Innovación, con participación de áreas clínicas, administrativas, TI, docencia y bienestar.
- Avanzar en la cultura de transformación digital y gestión del conocimiento



- Continuar el escalamiento de la plataforma e-learning (inducción, cursos de salud mental, rutas formativas por perfil).
- Trabajar la Cultura de innovación en los equipos

5. Palanca: Servicio

Objetivo 2026

Sostener y profundizar la cultura de servicio como fortaleza institucional, asegurando coherencia en todos los puntos de contacto y reforzando el sello de humanización en salud mental.

Líneas de trabajo

- Consolidar la humanización como sello institucional
- Sistematizar las prácticas de servicio reconocidas por usuarios y equipos (trato cálido, acompañamiento familiar, protocolos de humanización) y convertirlas en estándares formales.
- Vincular estas prácticas a la inducción, la formación y las evaluaciones, especialmente en áreas de contacto directo con el paciente.
- Homogeneizar la experiencia de servicio en áreas no clínicas
- Desarrollar microentrenamientos de “servicio consciente” para cajas, admisiones, seguridad y otros puntos administrativos.
- Implementar un mecanismo sencillo de retroalimentación sobre la experiencia de servicio (usuario externo e interno) para corregir de manera oportuna.
- Servicio y cuidado del cuidador: Alinear la palanca de servicio con bienestar y liderazgo, reconociendo que la calidad del servicio depende de la experiencia emocional de quienes atienden.
- Incluir jornadas de humanización: espacios que conecten el sentido del servicio con el autocuidado y la gratitud (ejercicios tipo Semana de la Humanización, actividades vivenciales de agradecimiento).

6. Palanca: Procesos

Objetivo 2026: Fortalecer la ejecución confiable, la agilidad organizacional y la justicia percibida en la aplicación de normas y procesos.



Líneas de trabajo

- Orden como práctica y no solo como normativa:
 - Realizar “auditorías culturales” de procesos críticos (por ejemplo, urgencias, hospitalización, farmacia) para evaluar cómo se viven las normas en la práctica.
 - Definir un núcleo básico de normas/procedimientos que debe cumplirse igual en todas las áreas y turnos, evitando criterios dispares.
 - Corresponsabilidad de líderes intermedios en el orden y la agilidad
 - Integrar competencias de organización, seguimiento y control justo en la evaluación de jefes y coordinadores.
- Formar en “liderazgo normativo” (cómo sostener la exigencia sin arbitrariedad, intervenir ante incumplimientos, evitar favoritismos).
- Procesos más ágiles y menos reactivos:
 - Revisar cuellos de botella administrativos que impactan la percepción de agilidad
 - Articular protocolos con prácticas de agilidad: retrospectivas breves tras eventos críticos, ajustes iterativos a procesos, participación de los equipos en el rediseño.
 - Rediseñar rutinas de comunicación asociadas a procesos clave y asegurar canales bidireccionales para que los equipos reporten rápidamente errores, barreras y oportunidades de mejora.

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 2024-2025 y primer semestre de 2025-2026.

A la fecha de publicación del presente informe, se rinde la información parcial semestral del período de evaluación de desempeño laboral comprendida del 01/02/2025 al 31/07/2025

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 $\geq 90\%$

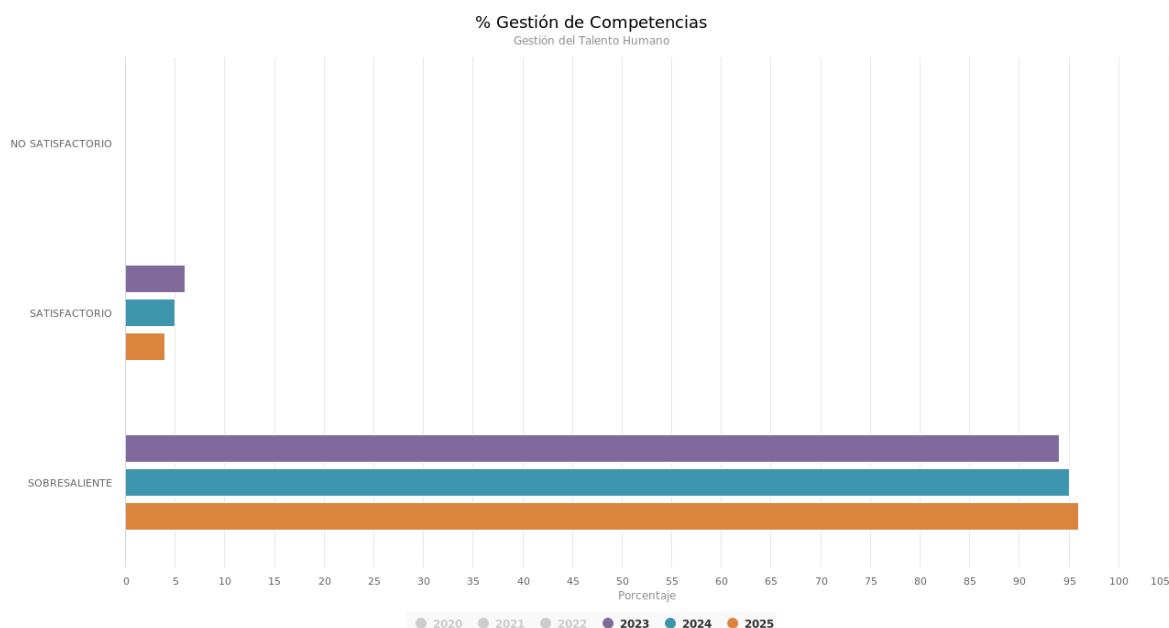
Nivel Satisfactorio $> 65\%$ y $< 90\%$

Nivel No Satisfactorio $\leq 65\%$

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



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026



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

El nivel de competencia alcanzado es Sobresaliente en el 96% de los funcionarios y de un 4% Satisfactorio, con un incremento del 1% frente a la vigencia 2024.

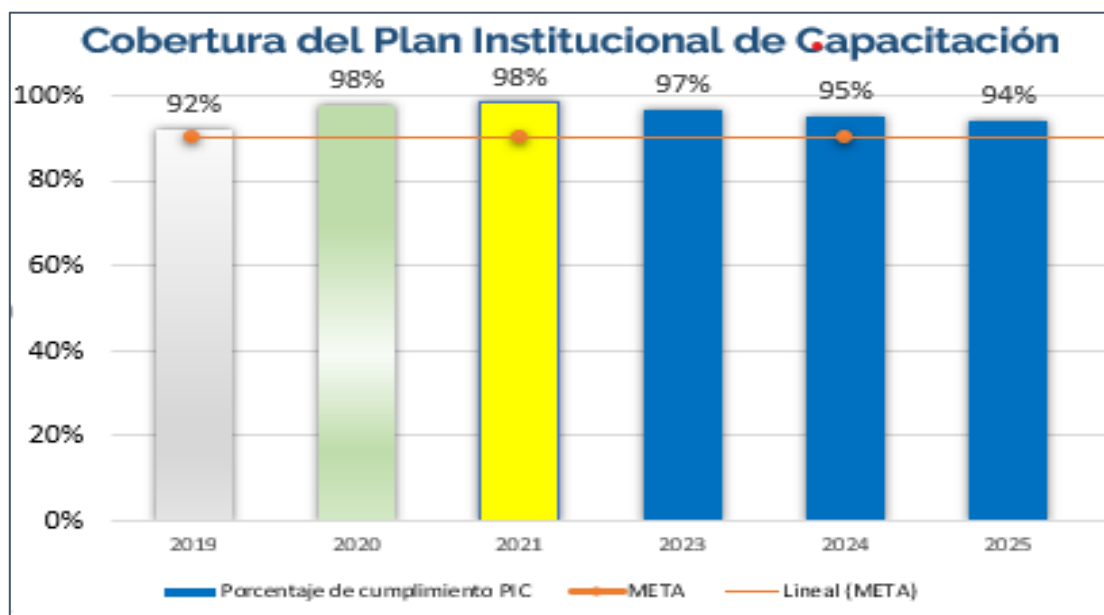
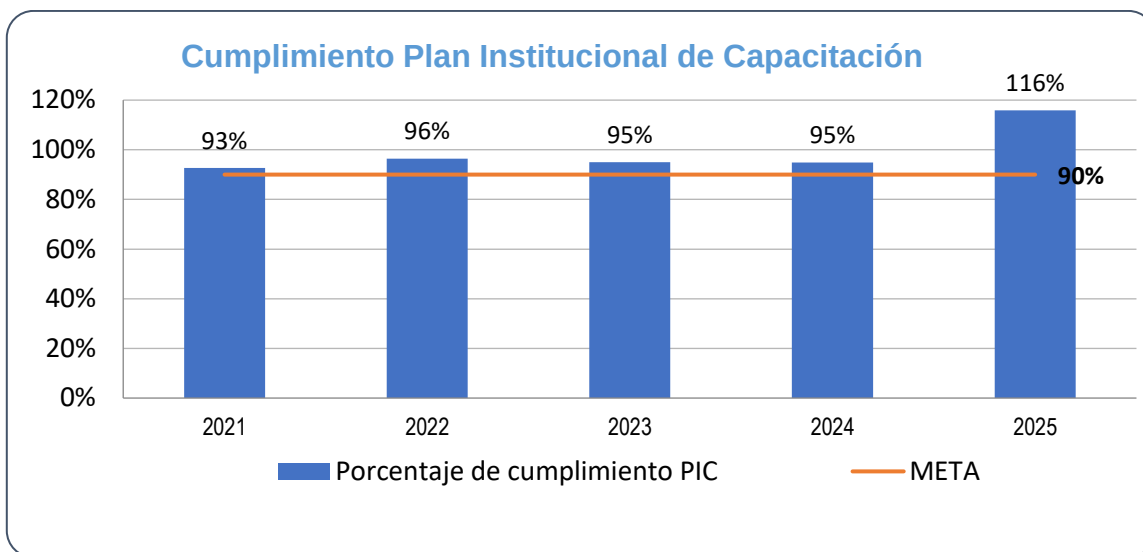
15. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

Durante la vigencia 2025, el Plan Institucional de Capacitación dio cumplimiento a la meta establecida del 90%, presentó un cumplimiento del 116%, esto debido a las capacitaciones adicionales realizadas por algunos funcionarios por solicitud, y una cobertura del 94%.





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%

Autoevaluación 2025

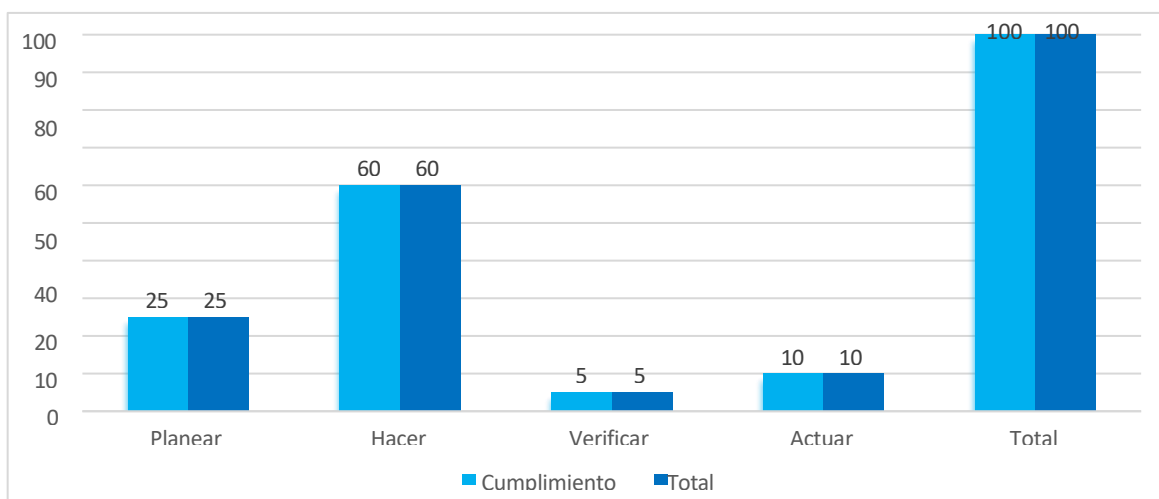


Fig. Cumplimiento del Ciclo

Hallazgos y conclusiones

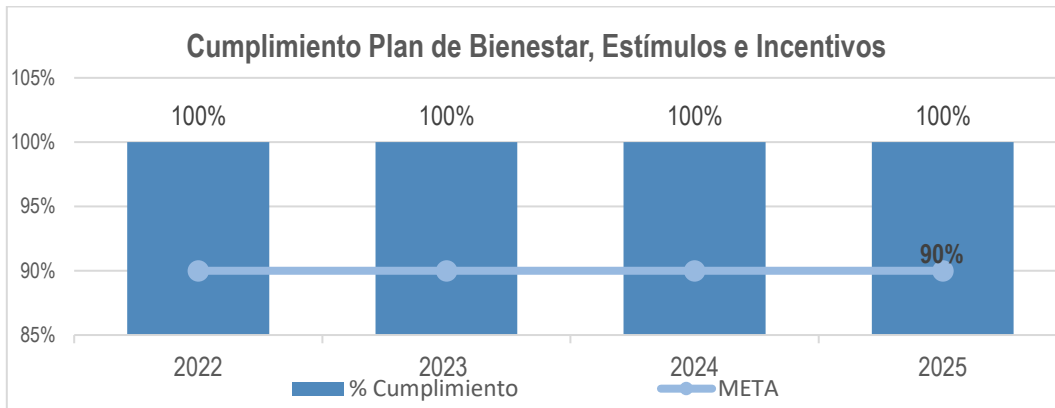
De acuerdo con los resultados del proceso de Autoevaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019, obtenidos se concluye que al ser el resultado mayor al 85% se considera esta calificación como aceptable acorde a lo definido en el artículo 28 de la misma Resolución.



18. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores establecidos desde el Código de Conducta y Buen Gobierno. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Durante la vigencia 2025, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos presento un cumplimiento del 100%, cumpliendo la meta establecida del 90%



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 2025, se consolidaron cincuenta y siete (57) vacantes definitivas y dieciséis (16) vacantes temporales, se realizó la gestión de reporte ante la OPEC



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE ESE					
VACANTES PLANTA FIJA CON CORTE AL 31/12/2025					
CODIGO	GRADO	CARGO	DEFINITIVA	TEMPORAL	No.TOTAL VACANTES
105	1	ASESOR CONTROL INTERNO	1	0	1
213	8	MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	2	0	2
213	8	MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	4	0	4
213	8	MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	5	0	5
211	5	MEDICO GENERAL 8 HORAS	2	0	2
211	5	MEDICO GENERAL 6 HORAS	1	0	1
211	5	MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0	1
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Función Pública)	1	0	1
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0	1
243	2	ENFERMERO	0	1	1
237	1	PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	2	0	2
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1	1
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PSICOLOGO 8H)	1	0	1
367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO (Cartera/Farmacia)	2	0	2
323	1	TECNICO AREA SALUD	2	0	2
425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	0	1
412	5	AUXILIAR AREA SALUD	16	6	22
412	4	AUXILIAR AREA SALUD (Terapia. Ocupacional)	1	6	7
480	3	CONDUCTOR	1	0	1
487	3	OPERARIO	4	0	4
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	2	8
470	1	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	3	0	3
		TOTAL VACANTES	57	16	73

Que el reporte a la fecha (31/12/2025) consolida veintiún (21) empleos distribuidos por nivel jerárquico como se relaciona a continuación: 49 empleos del nivel profesional, 8 empleos del nivel técnico, 67 empleos del nivel asistencial, con ciento veinticuatro (124) vacantes.

Empleos	No Empleos OPEC	Vacantes
Nivel Profesional	8	49
Nivel Técnico	4	8
Nivel Asistencial	9	67
Total	21	124

**Total, costos estimados de vacantes a
ofertar OPEC - (corte 31/12/2025)
actualizado IPC**

583.859.865



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 2025 se consolidaron diecinueve (19) funcionarios en situación administrativa de encargo, en los niveles profesional, técnico y asistencial, empleos provistos por movilidad en ascenso.

Movilidad del Personal (Encargos / Comisiones)

CARGO ANTERIOR-TITULAR DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CARGO ACTUAL	SITUACION ADMINISTRATIVA	FECHA INICIO ENCARGO
NIVEL PROFESIONAL			
AUXILIAR AREA SALUD	LIDER DE PROGRAMA FINANCIERO	ENCARGO	01/08/2019
ENFERMERO	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Area Atencion al Usuario)	ENCARGO	08/04/2020
PROFESIONAL UNIVERSITARIO SST	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinados SG-SST)	ENCARGO	01/01/2023
AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	ENCARGO	02/05/2013
AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	ENCARGO	01/07/2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	ENCARGO	01/01/2020
AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	ENCARGO	01/04/2021
AUXILIAR AREA SALUD	ENFERMERO	ENCARGO	01/02/2023
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	ENFERMERO	ENCARGO	01/11/2025
NIVEL TECNICO			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	ENCARGO	01/02/2009
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	ENCARGO	01/07/2022
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	ENCARGO	01/08/2022
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	ENCARGO	01/11/2022
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	ENCARGO	06/10/2015
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	ENCARGO	01/11/2020
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	ENCARGO	01/01/2023
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	ENCARGO	01/01/2023
AUXILIAR AREA SALUD - TERAPIA OCUPACIONAL	AUXILIAR AREA SALUD	ENCARGO	01/01/2023
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR AREA SALUD	ENCARGO	14/08/2017
TOTAL			19

23. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política de Integridad de la Función Pública en Colombia está fundamentada principalmente en el **Decreto 1499 de 2017**, que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta política se materializa en el Código de Integridad, adoptado mediante la Ley 2016 de 2020.

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.

Igualmente, con Resolución No. 414 de 01 de octubre de 2025, el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., adopta el Código de Integridad, como herramienta de implementación de la Política de Integridad de la Función Pública en Colombia, incorporando a nuestra Cultura de Integridad los siguientes Valores Institucionales:

DILIGENCIA Y SERVICIO: Cumpro con mis deberes y responsabilidades de manera oportuna, eficiente y cuidadosa en el manejo de los recursos asignados; y presto atención a las necesidades de nuestros pacientes, sus familias, visitantes y colaboradores, ofreciendo mi ayuda, con la satisfacción de contribuir al bienestar de los demás.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente a comprender y resolver las necesidades de las personas con las que interactúo en mis labores, buscando siempre mejorar su bienestar

JUSTICIA E INCLUSIÓN: Reconozco y acepto la diversidad de las personas y sus diferencias individuales como participantes activos de una sociedad y actúo con imparcialidad garantizando sus derechos con equidad, igualdad y sin discriminación.

HUMANIZACIÓN: Promuevo el trato digno, respetuoso y empático tanto hacia los pacientes y sus familias, como hacia los funcionarios y demás personas que hacen parte de la Institución; y reconozco



la importancia de considerar la dimensión humana, fomentar el bienestar integral, las buenas relaciones, el trato digno y la satisfacción de todas las personas involucradas.

SEGURIDAD: Promuevo una cultura de prevención, adoptando medidas y acciones para minimizar los riesgos, preservar la integridad física y emocional, y garantizar un entorno estable y confiable.

CONOCIMIENTO: Mediante la actualización científica transmito información para mejorar la calidad de vida de las personas y materializar mi rol como integrante de una sociedad educativa.

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, suministrando 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.

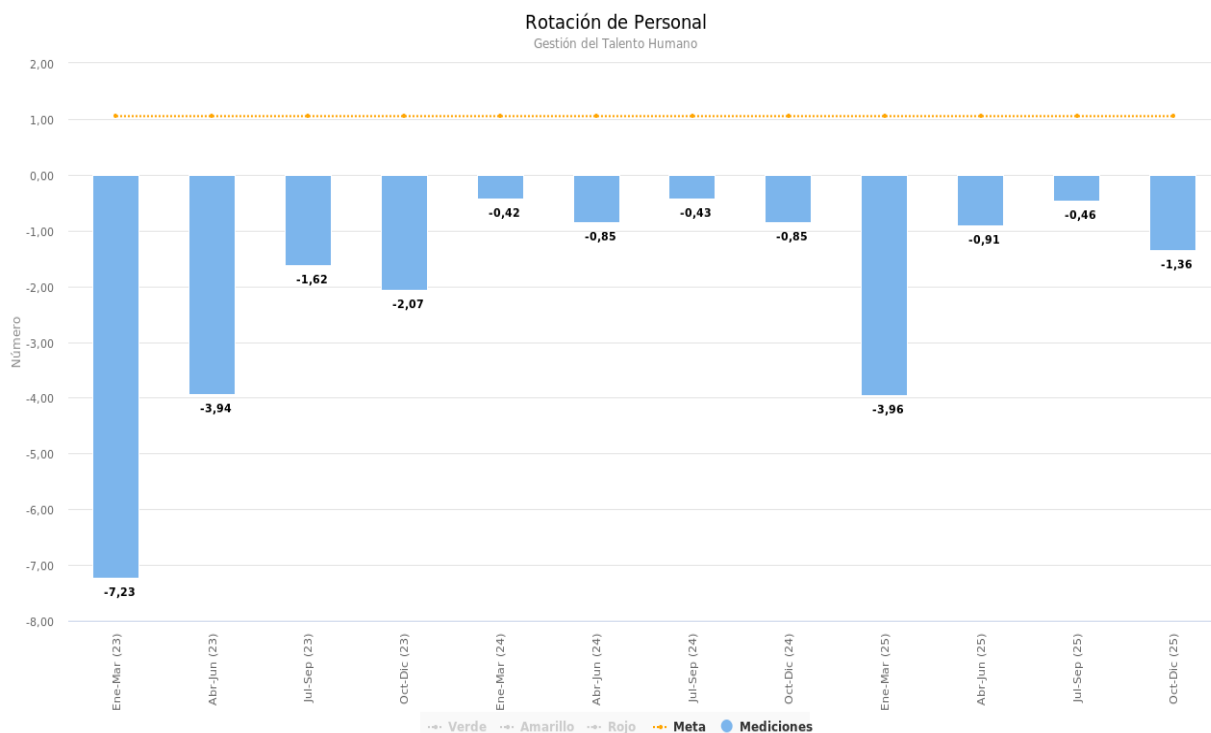
A continuación, se presenta el indicador de rotación de personal, mediante el cual se realiza seguimiento a los ingresos y retiros durante un período determinado, esta medición nos indica el porcentaje de empleados que dejan la institución durante un período determinado.

Rotación de Personal

Se presenta el comportamiento del indicador de rotación, durante la vigencia 2025, se realiza seguimiento a los ingresos y retiros durante cada período mediante el indicador de índice de rotación de personal, el cual nos indica el porcentaje de empleados que dejan la institución durante un período determinado.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026



El indicador de Rotación del cuarto trimestre del año 2025, presenta -1.37%, esta rotación negativa continua por debajo de la meta que es del 1.05%. 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 TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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	Estructura y Procesos	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
		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
		Innovación y Tecnología	Realizar seguimiento a la ejecución Plan de Capacitación Institucional
	Gestión de Competencias	Estructura y Procesos	Plataforma Moodle (Alojamiento + admón.; Administración de la Plataforma)
		Líderes y Equipos	Planificar evaluaciones de Desempeño y Competencias.
			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.
			Modelo de Gestión de Competencias
		Innovación y Tecnología	Segunda Medición de Competencias
	Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	Prácticas de Gestión Humana	Plataforma de competencias (Alojamiento + admón.; Administración de la Plataforma)
		Líderes y Equipos / Valores	Formular el Programa de Bienestar laboral Integral
		Prácticas de Gestión Humana	Implementar el Programa de Bienestar laboral Integral
	Remuneración	Prácticas de Gestión Humana	Realizar Seguimiento a la ejecución del Programa de Bienestar laboral Integral
		Servicio	Planear la nómina de acuerdo a los requisitos normativos y las novedades de personal
			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
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SGSST	Prácticas de Gestión Humana	Programa integrado de nómina (Kactus, Admón.; Administración de la Plataforma)
			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.
	Retiro	Desvinculación asistida	Líderes y Equipos / Valores
Revisión y reformulación del programa de Desvinculación Asistida y los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
Ejecución durante la vigencia del programa de Desvinculación Asistida.			
Implementar estrategias que permitan establecer acciones orientadas a la mejora frente a "La Experiencia del Empleado."			
Medición de resultados	Seguimiento	Prácticas de Gestión Humana	Verificar y hacer seguimiento del programa de Desvinculación Asistida
Riesgos	Actuar frente a desviaciones	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
			Garantizar el seguimiento y documentar los riesgos asociados al proceso, valorarlos, establecer los controles para minimizar su materialización



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

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 como Meta un cumplimiento del 95%.

Elaborado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Revisado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Aprobado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>
Adriana Lisbeth Sandoval Mill Líder de Programa Gestión de Talento Humano	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero	María Fernanda Burgos Castillo Gerente E.S.E.
Fecha: 26 de enero de 2026	Fecha: 27 de enero de 2026	Fecha: 29 de enero de 2026

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.	Enero 2023



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- VIGENCIA 2026

	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	
04	Actualizaciones informes de mediciones, obtenidos durante la vigencia 2023 – Elaboración PTA GETH 2024	Enero 2024
05	Actualizaciones informes de mediciones, obtenidos durante la vigencia 2024 – Elaboración PTA GETH 2025	Enero 2025
06	Actualizaciones informes de mediciones, obtenidos durante la vigencia 2025 – Elaboración PTA GETH 2026	Enero 2026