

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



"Comprometidos
con la **Excelencia**
en **Salud**"

Página 1 de 7

**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

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

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, y el Decreto 1083 de 2015, establecen el marco normativo aplicable al empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

Que el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, incorporándolo al Decreto 1083 de 2015, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el propósito de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y las necesidades de los ciudadanos, con integridad y calidad en la prestación del servicio.

Que el MIPG reconoce la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano como una de sus dimensiones fundamentales, orientada a fortalecer las capacidades institucionales a través del desarrollo integral de los servidores públicos, en tanto actores clave para la planeación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Que, de esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.



**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

Que es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica 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.

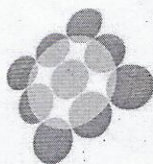
Que la administración del talento humano en el hospital consiste en generar procesos de planeación, organización, desarrollo y control que promueven un desempeño satisfactorio para el cumplimiento de las metas organizacionales, así como contribuir al cumplimiento de los objetivos individuales de los colaboradores. Estos procesos rigen la política de talento humano, que corresponden a las necesidades del hospital alineados con el direccionamiento estratégico institucional.

Que el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., en cumplimiento de la normativa vigente y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptó la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano como instrumento orientador de la administración y desarrollo de su capital humano.

Mediante la Resolución 009 del 2 de enero de 2024 se actualizó la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.; no obstante, la dinámica institucional actual y la necesidad de precisar el alcance del proceso hacen necesario realizar un ajuste a la política, con el fin de fortalecer su coherencia, pertinencia y aplicabilidad.

Que el ajuste de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se orienta a los elementos que son competencia directa del proceso de Gestión del Talento Humano, garantizando su articulación con los lineamientos institucionales, el enfoque de cuidado integral y humanizado, la seguridad del paciente, la gestión de riesgos, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la gestión del conocimiento, como pilares para el mejoramiento continuo, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad en la atención en salud mental.





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



"Comprometidos
con la **Excelencia**
en **Salud**"

Página 3 de 7

**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - OBJETO. Actualizar la Política de Gestión del Talento del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., en los siguientes términos:

POLITICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. se compromete, a través del proceso de Gestión de Talento Humano, a planificar, implementar y evaluar de manera continua las estrategias para la aplicación de normas, políticas y directrices institucionales, diseñadas para fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas del Talento Humano a lo largo de su ciclo laboral. Así mismo, se busca promover entornos sanos, seguros y humanistas con una comunicación efectiva, con el objetivo de fortalecer la Cultura Organizacional cultivando los valores institucionales como servidor público.

Objetivos Específicos

- 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 públicos de la institución en el marco de los lineamientos normativos legales e institucionales aportando al mejoramiento de las capacidades, cognitivas, habilidades sociales, actitudinales y digitales, que fomenten la filosofía del servicio.
- Fomentar las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción para un optimizar el rendimiento de los servidores públicos, personal en misión, personal de apoyo a la gestión, profesionales en formación y todo aquel que preste servicio independientemente de la modalidad de vinculación.



Red GLOBAL
de HOSPITALES
VERDES y
SALUDABLES





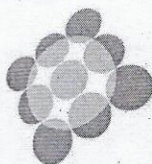
**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

- Consolidar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y personal en misión, con el propósito de diseñar un plan de mejoramiento individual para el cierre de brechas identificadas en las dimensiones del ser, hacer y saber hacer, para cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementado estrategias que propicien las condiciones físicas, el desempeño y la continuidad de las actividades laborales dirigidas a: servidores públicos, contratistas y estudiantes de la relación docencia servicio.
- Fortalecer el programa de bienestar "*Diseñado a la medida*", que aborda de manera integral los componentes del bienestar tanto del colaborador como de su familia. Esto se traduce en una mejora en la experiencia del colaborador dentro de la institución, promoviendo su crecimiento personal y profesional, aumentando su calidad de vida y generando un impacto positivo en su motivación, compromiso y retención en la institución.
- Avanzar en la construcción de una cultura humanista, sostenible y socialmente responsable a través de un modelo fundamentado en palancas de cambio que facilitan la ejecución y puesta en marcha del proceso de transformación cultural que conduzcan a la excelencia.

ALCANCE

La política de Gestión de Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. es transversal a servidores públicos, personal en misión, contratistas y profesionales en formación, inicia con la detección de necesidades del cliente Interno y demás partes interesadas y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas de acuerdo con la normatividad establecida.



**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

ESTRATEGIAS

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

- ✓ Proyectar el plan de recursos humanos anticipado, fundamentado en la viabilidad técnica y financiera, con el propósito de garantizar la suficiencia de personal, en consonancia con el direccionamiento estratégico y el modelo integral de atención en salud mental.
- ✓ Desarrollar los planes de carrera y crecimiento profesional mediante la promoción interna siempre que sea posible, reconociendo y recompensando el talento interno y brindando oportunidades de crecimiento y avance profesional.
- ✓ Ejecutar plan de educación continua que brinde oportunidades de desarrollo y capacitación a los colaboradores para que puedan mejorar sus habilidades y competencias, a través de metodologías innovadoras, contribuyan de manera más efectiva en la calidad de la atención.
- ✓ Mantener el programa de bienestar integral que aborden la salud física, emocional, social y profesional de los colaboradores, los cuales promueven un ambiente laboral sano, seguro y humanista, que a su vez impactan en la permanencia del talento humano en la institución.
- ✓ Gestionar integralmente los entornos de trabajo sano y seguro dando cumplimiento al marco legal colombiano y a otros requisitos aplicables en materia de los riesgos laborales como la norma ISO 45001:2018, fortaleciendo la gestión integral del riesgo en la entidad.



**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

- ✓ Fortalecer la Cultura Organizacional a través del modelo de palancas de cambio que nos consolide como una institución de excelencia, sostenible, innovadora, con entornos sanos, seguros y humanistas.

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACION

FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

CRITERIO	ESTRATEGIA	MEDICIÓN
Planificar, implementar y evaluar de manera continua las estrategias para la aplicación de normas políticas y directrices institucionales.	Plan Estratégico del Talento Humano Plan de Provisión de Recursos Plan de Institucional de Capacitaciones Plan de Bienestar y Estímulos	Cumplimiento del Presupuesto Planta de empleos y apoyo en misión.
Fortalecer la competencias, habilidades, aptitudes y destrezas del Talento Humano	Educación continua	Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación
Promover entornos sanos y seguros	Plan de Trabajo de SG-SST	Desempeño del SG-SST
Promover entornos Humanista	Plan de Bienestar y Estímulos Promoción de prácticas humanizantes.	Plan de Bienestar Integral en 4 ejes. Grado de aplicación de prácticas humanizantes



**RESOLUCIÓN No.339
(5 DE AGOSTO DE 2025)**

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

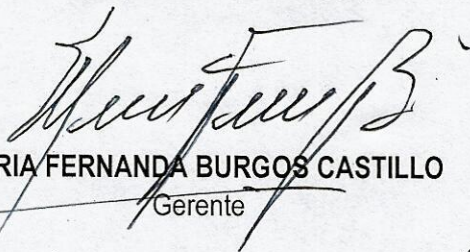
CRITERIO	ESTRATEGIA	MEDICIÓN
Comunicación efectiva	Plan Estratégico de comunicaciones	Cumplimiento a la Matriz de comunicaciones
Cultura Organizacional	Programa de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional	Palancas de Cambio

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

ARTICULO TERCERO. - VIGENCIA Y DEROGATORIAS: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la Resolución 009 del 02 de enero de 2024.

Dado en Santiago de Cali, a los cinco (5) días del mes de agosto de 2025

PUBLIQUESE Y CUMPLASE


MARIA FERNANDA BURGOS CASTILLO
Gerente

Proyectó: Dra. Adriana Lisbeth Sandoval Millán – Líder de Proceso Gestión de Talento Humano
Revisión Administrativa: Stella Tafur Guerrero - Subgerente Administrativo y Financiero
Revisión Jurídica: Dra. Magali Ramos Calderón – Jefe de Oficina Asesora de Jurídica