

RESOLUCIÓN No. 004
(13 de Enero de 2026)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2026”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo No 003 del 06 de febrero de 2006 y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, *“Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”*, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, *“Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”*, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, la Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*, en su artículo 14 estableció que al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), le corresponde formular la política del recurso humano al servicio de la administración pública a nivel nacional y territorial, y entregar a las entidades los lineamientos, para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del recurso humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional.

Por su parte, se expidió la Ley 1474 de 2011, *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”*, en el artículo 74 establece que *“A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión”*.

Aunado a lo anterior, el Decreto 1083 de 2015¹, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

los relacionados con las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; entre otras, aplicables a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

De otra parte, se profirió el Decreto 612 de 2018, *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"*, en el artículo 2.2.22.3.14 consagró que *"Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año (...)"*, dentro de los cuales se encuentra el Plan Anual de Adquisiciones, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Ahora bien, en cumplimiento de las normas antes señaladas la gerencia de la entidad expidió la Resolución No 015 de 27 de enero de 2025 *"por medio de la cual se adopta el plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia de 2025"*, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

Finalmente, el 18 de enero de 2022, el Congreso de la República expidió la Ley 2195, *"Por la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones"*, modificando algunos artículos de la Ley 1474 de 2011, entre otras.

En ese orden de ideas, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025, y disponer la estructuración de los demás planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, que deben ser adoptadas para la presente vigencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, para los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en cuarenta y cinco (45) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: Estructurar los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, a saber:

- Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.
- Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.

- Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.
- Plan de Gestión del Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los trece (13) días del mes enero de dos mil veintiséis (2026).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romo
Jefe Oficina Asesora Jurídica.



Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo L.
Jefe Oficina de Talento Humano.



Proyectó: Angélica Lucia Parra Corzo.
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano.



HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



Tipo de proceso: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso: Gestión del Talento Humano

Subproceso: Administración de Personal

Código: AD-GTH-PL-06

Versión: 06

Fecha de aprobación: Enero 12 de 2026

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

11. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	20
11.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:.....	21
11.1.1.Caracterización de los empleos:	21
12. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL	22
ADMINISTRACION DE PERSONAL	32
PERSONAL PLANTA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	36
15. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2026.....	41
15.1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	41
15.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CAPACITACIÓN	42
15.3. BIENESTAR LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA	42
15.4. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y RECONOCIMIENTO	42
15.5. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	42
15.6. INTEGRIDAD, ÉTICA PÚBLICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	42
15.7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
15.8. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN TALENTO HUMANO	43
DIMENSION DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	43
16.1. RUTA DE LA INTEGRIDAD	43
16.2. RUTA DEL CRECIMIENTO	43
16.3. RUTA DEL BIENESTAR.....	44
16.4. RUTA DEL DESEMPEÑO	44
16.5. RUTA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	45
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026, para los servidores públicos se fundamenta en la necesidad de fortalecer la capacidad institucional del Estado para responder de manera eficiente, transparente y oportuna a las demandas de la ciudadanía. En un contexto de cambios normativos, avances tecnológicos y mayores expectativas sociales, resulta imprescindible contar con servidores públicos competentes, comprometidos y alineados con los objetivos estratégicos de la entidad y las políticas públicas vigentes.

Este plan permite orientar de manera integral la gestión del talento humano, articulando procesos clave como la planeación del empleo, el ingreso, la capacitación, la evaluación del desempeño, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, y el desarrollo profesional. Su implementación contribuye a cerrar brechas de competencias, promover el mérito, fortalecer la ética pública y mejorar el clima organizacional, impactando positivamente la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

Asimismo, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se justifica como un instrumento de sostenibilidad institucional, al propiciar la retención del conocimiento, la adaptación al cambio y la innovación en la gestión pública. Al invertir en el desarrollo integral de los servidores públicos, la entidad garantiza una administración más eficaz, orientada a resultados, con enfoque de derechos y centrada en el valor público, en concordancia con los lineamientos legales y estratégicos del sector público.

2. GENERALIDADES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 es un instrumento de planeación institucional que orienta la gestión integral de los servidores públicos durante la vigencia 2026, reconociendo al talento humano como el eje fundamental para la generación de valor público. Su finalidad es fortalecer las capacidades, competencias y el compromiso de los servidores públicos, en coherencia con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.

Este plan se formula y ejecuta en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente con la Dimensión de Talento Humano, la cual busca contar con servidores públicos íntegros, competentes y comprometidos con el servicio a la ciudadanía. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en una herramienta clave para la implementación y fortalecimiento del MIPG, alineando la gestión del talento con los demás componentes del modelo.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 es de aplicación para todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación, y se articula con la normatividad vigente en materia de empleo público, función pública, capacitación, bienestar laboral, incentivos, integridad, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, integra de manera sistemática los procesos de planeación del empleo, ingreso y provisión de cargos, inducción y reinducción, formación y capacitación, evaluación del desempeño, bienestar social e incentivos, gestión del conocimiento, integridad, clima organizacional y calidad de vida laboral. Su enfoque está orientado al mérito, la ética pública, la inclusión, la equidad, la mejora continua y la innovación en la gestión pública.

El plan se concibe como un instrumento dinámico, participativo y sujeto a seguimiento y evaluación permanente, que permite realizar ajustes oportunos de acuerdo con los resultados obtenidos y los cambios del entorno institucional y normativo. De esta manera, contribuye al fortalecimiento institucional, al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la prestación de servicios públicos con calidad, eficiencia, transparencia y enfoque en el ciudadano, en concordancia con los lineamientos del MIPG.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

3.1 MISIÓN

Somos una institución hospitalaria pública líder en la atención en salud mental del oriente colombiano, con un amplio portafolio de servicios que permite atención integral en sus dimensiones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, atención y rehabilitación en todos los ciclos de vida, incluyendo a la familia como parte importante en la evolución de la enfermedad y/o en la recuperación del estado de salud de los pacientes, con personal especializado y altamente calificado por su formación y calidad humana.

3.2 VISIÓN

Para el año 2028, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, será una institución referente nacional en atención integral en salud mental, comprometida con el mejoramiento continuo de la calidad de la prestación del servicio, la investigación e innovación, con altos criterios de desempeño financiero, fortaleciendo su portafolio de servicios actual y ampliando su cobertura de atención, mejorando la accesibilidad a través del programa de telemedicina y telexperticia.

3.3 PRINCIPIOS

INTEGRIDAD: Es la fortaleza de espíritu que nos hace permanecer fieles a nuestros principios de verdad, de respeto a los compromisos y de honestidad consigo mismo y con los demás, lo cual conlleva al fortalecimiento del capital social como base para construir un desarrollo integral y una mejor calidad de vida en la Institución.

PERSEVERANCIA: Alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir con un esfuerzo continuo.

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA Y CONFIDENCIALIDAD: Todo ser humano debe ser tratado con respeto a su dignidad, máxime si se encuentra en condiciones de vulnerabilidad y/o afectación de su salud mental a fin de no destruir ni perturbar su consideración como individuo, respetando los derechos fundamentales establecidos por la constitución y las leyes. Así mismo se respetará el derecho que tienen todas las personas a que se trate confidencialmente la información que les concierne.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Conjunto integral de políticas y programas en salud mental aplicados con ética y sentido de pertenencia, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, generando un impacto positivo a nivel social.

CALIDEZ: Trato amable y considerado que recibe el usuario por parte de la persona que lo atiende.

VISIÓN POSITIVA: Transmitir una visión positiva de la enfermedad mental y de las personas con enfermedad mental. Enfatizar las facetas positivas, las potencialidades, los logros, los aspectos más humanos. Evitar sobredimensionar las limitaciones y los casos aislados negativos. Dar cabida a los ámbitos de integración real: acceso al empleo, buena convivencia, relaciones sociales satisfactorias, programas de atención eficaces, etc.

PROTECCIÓN DE MENORES: Se tendrá especial cuidado y en el marco de las leyes de protección de la infancia y adolescencia, en proteger los derechos de los menores, sin perjuicios de los principios que rigen sus culturas, y bienestar social, salud física y mental.

3.4 VALORES INSTITUCIONALES

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, adoptó el Código de Integridad mediante Resolución Número 187 de octubre 30 de 2020, integrando los valores que tiene la institución.

El Código de Integridad será aplicable a los servidores públicos de la Hospital psiquiátrico San Camilo, cualquiera que sea la forma de su vinculación, y a todo contratista de la Entidad.

- **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, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **DILIGENCIA:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **HUMANIZACION:** Ser solidario y reconocer las necesidades de los demás en forma desinteresada buscando siempre el logro de los objetivos y el alcance del bien común dentro de la institución.
- **TRANSPARENCIA:** Cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión integral del talento humano de la ESE Hospital [Psiquiátrico San Camilo durante la vigencia 2026, mediante la implementación de estrategias alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que promuevan el desarrollo de competencias, la integridad, el bienestar y el compromiso de los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño institucional y garantizar la generación de valor público y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Garantizar que la provisión, permanencia y retiro de los servidores públicos esté alineada con los objetivos estratégicos institucionales y las necesidades del servicio, conforme a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG

Implementar programas de capacitación y formación orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, digitales y comportamentales requeridas para el cumplimiento eficiente de la misión institucional.

Asegurar procesos objetivos y equitativos de selección, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, en coherencia con los principios de mérito, legalidad e integridad.

Utilizar la evaluación del desempeño como herramienta para el mejoramiento continuo, la toma de decisiones y el reconocimiento del aporte de los servidores públicos.

Desarrollar estrategias de bienestar social, laboral y emocional que contribuyan a la motivación, el compromiso y la productividad de los servidores públicos.

Promover prácticas éticas, de transparencia y de responsabilidad, articuladas con el Código de Integridad y la dimensión de Talento Humano del MIPG.

Implementar mecanismos para la transferencia del conocimiento, la conservación de la memoria institucional y el fomento de la innovación en los procesos de gestión del talento humano

Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para prevenir riesgos laborales y proteger la integridad física y mental de los servidores públicos.

Promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión de enfoques de género, discapacidad y diversidad en la gestión del talento humano.

Fortalecer los sistemas de información y el uso de herramientas digitales para mejorar la eficiencia, trazabilidad y toma de decisiones en la administración del talento humano.

5. PARTES INTERESADAS

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo vincula a nivel interno todos los procesos estratégicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo de acuerdo al mapa de procesos vigente, estratégicos, asistenciales, administrativos y seguimiento y evaluación, Comité de Convivencia Laboral y COPASST.

A nivel externo el Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, Entidades de Control, ARL, Empresas Aliadas como Caja de compensación familiar, entre otros y los usuarios.

6. POLÍTICAS

6.1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, gestionará el talento humano de manera integral, planificada y articulada con la estrategia institucional, garantizando el desarrollo, bienestar y desempeño de los servidores públicos, conforme a los lineamientos del MIPG.

6.2. POLÍTICA DE MÉRITO, TRANSPARENCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se garantizarán procesos objetivos, transparentes y equitativos en el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, promoviendo el mérito, la legalidad y la no discriminación, según los lineamientos dados por la Función pública.

6.3. POLÍTICA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CAPACITACIÓN

La entidad promoverá la formación continua de los servidores públicos, fortaleciendo competencias técnicas, comportamentales, digitales y de servicio al ciudadano, alineadas con las necesidades institucionales a través del Plan Institucional de Capacitaciones.

6.4. POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y MEJORAMIENTO CONTINUO

La evaluación del desempeño será utilizada como una herramienta para el fortalecimiento de capacidades, el reconocimiento del mérito y la mejora permanente del desempeño individual e institucional.

6.5. POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL Y CALIDAD DE VIDA

La entidad implementará el programa de bienestar social e incentivos orientados a la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, fomentando el equilibrio entre la vida laboral y personal.

6.6. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se garantizarán entornos laborales seguros y saludables mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

6.7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La entidad promoverá una cultura institucional basada en los valores del servicio público, la ética, la transparencia y la integridad, en coherencia con el Código de Integridad.

6.8. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Se fortalecerán mecanismos para la captura, transferencia y conservación del conocimiento institucional, promoviendo la innovación y el aprendizaje organizacional.

6.9. POLÍTICA DE INCLUSIÓN, ENFOQUE DIFERENCIAL Y EQUIDAD

La entidad promoverá la igualdad de oportunidades y la inclusión, incorporando enfoques de género, discapacidad, diversidad y derechos humanos en la gestión del talento humano a través del plan de bienestar social e incentivos.

6.10 POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN TALENTO HUMANO

Se impulsará el uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información para mejorar la eficiencia, trazabilidad y toma de decisiones en los procesos de gestión del talento humano a través del plan de bienestar social e incentivos y el plan institucional de capacitaciones.

7. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, tiene relación con todos los procesos institucionales.

8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:** Artículo 123: Servidores públicos, Artículo 125: Principio del mérito en el acceso a cargos públicos, Artículo 209: Principios de la función administrativa.
- **LEY 909 DE 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **DECRETO 1083 DE 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Establece disposiciones sobre: Gestión estratégica del talento humano, Planes

institucionales, Evaluación del desempeño, Plan Institucional de Capacitaciones y Bienestar Social e Incentivos

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**
- **DECRETO 1499 DE 2017:** Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y establece la Dimensión de Talento Humano como eje fundamental.
- **Manual Operativo del MIPG (DAFP):** Lineamientos para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DEL SERVIDOR:** Decreto Ley 760 de 2005, Procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.
- **Acuerdos y lineamientos de la CNSC:** Relacionados con la evaluación del desempeño y los sistemas de carrera administrativa.
- **CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL:** Decreto 1567 de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados del Estado.
- **LEY 1960 DE 2019:** Fortalece la carrera administrativa y el desarrollo del talento humano.

- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Ley 1562 de 2012 Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales; Decreto 1072 de 2015 Reglamento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); Resolución 0312 de 2019, Estándares mínimos del SG-SST.
- **ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA**
- **LEY 1952 DE 2019** - Código General Disciplinario.
- **DECRETO 124 DE 2016:** Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- **CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO (DAFP)**
- **INCLUSIÓN, IGUALDAD Y ENFOQUE DIFERENCIAL**
- **LEY 581 DE 2000:** Participación adecuada de la mujer en cargos directivos (Ley de Cuotas).
- **LEY 1618 DE 2013 :** Garantiza los derechos de las personas con discapacidad.
- **LEY 1010 DE 2006 :**Prevención y sanción del acoso laboral.

- **GESTIÓN DOCUMENTAL Y PROTECCIÓN DE DATOS**
- **LEY 594 DE 2000:** Ley General de Archivos.
- **LEY 1581 DE 2012:** Protección de datos personales.
- **PLANEACIÓN, CONTROL Y MEJORA CONTINUA**
- **LEY 87 DE 1993 :**Sistema de Control Interno.

9. DESCRIPCION DE PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 es un instrumento de planeación institucional que orienta la gestión integral de los servidores públicos, desde su ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, con el propósito de fortalecer el desempeño individual y colectivo, y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Este Plan se formula en coherencia con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual reconoce al servidor público como el principal activo de la administración y promueve una gestión basada en el mérito, la integridad, el bienestar y el desarrollo de competencias.

El Plan integra de manera articulada los procesos de planeación del talento humano, provisión de empleos, capacitación y formación, evaluación del desempeño, bienestar social, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, gestión del conocimiento, integridad y cultura organizacional, garantizando el cumplimiento del marco normativo vigente y las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, el Plan incorpora enfoques de mejoramiento continuo, inclusión, enfoque diferencial, transformación digital e innovación, con el fin de consolidar ambientes laborales adecuados, fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores públicos, y mejorar la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 será objeto de seguimiento y evaluación permanente, permitiendo la toma de decisiones oportunas y la implementación de acciones de mejora, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad que rigen la función pública.

9.1 COMPONENTES

9.1.1. Planeación del Talento Humano : Comprende el análisis de la planta de personal, la identificación de necesidades actuales y futuras, la caracterización de los servidores públicos y la definición de acciones para garantizar la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional.

- 9.1.2. Ingreso y Provisión del Empleo Público:** Incluye los procesos de vinculación, selección y provisión de empleos, garantizando el principio del mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando aplique.
- 9.1.3. Inducción, Reinducción y Adaptación Laboral :** Busca facilitar la integración del servidor público a la entidad, fortalecer el conocimiento institucional y promover el sentido de pertenencia mediante programas de inducción y reinducción periódica.
- 9.1.4. Capacitación y Desarrollo de Competencias:** Orienta la formación continua de los servidores públicos, fortaleciendo competencias técnicas, comportamentales, digitales y de servicio al ciudadano, de acuerdo con las necesidades institucionales y los resultados de la evaluación del desempeño.
- 9.1.5. Evaluación del Desempeño y Gestión del Rendimiento:** Permite medir el aporte individual y colectivo al logro de los objetivos institucionales, promoviendo el mejoramiento continuo, la retroalimentación y el reconocimiento del mérito.
- 9.1.6. Bienestar Social, Incentivos y Clima Laboral:** Incluye programas orientados al bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, el reconocimiento de logros y la mejora del clima organizacional.
- 9.1.7. Seguridad y Salud en el Trabajo:** Garantiza la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los servidores públicos, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 9.1.8 Integridad y Cultura Organizacional :** Promueve los valores del servicio público, el cumplimiento del Código de Integridad y la consolidación de una cultura ética, transparente y orientada al ciudadano.
- 9.1.8.Gestión del Conocimiento e Innovación:** Fortalece la generación, transferencia y conservación del conocimiento institucional, así como la promoción de prácticas innovadoras en la gestión del talento humano.
- 9.1.9. Inclusión, Enfoque Diferencial y Equidad:** Incorpora acciones que promuevan la igualdad de oportunidades, la diversidad, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos en la gestión del talento humano.

9.1.10. Transformación Digital en Talento Humano: Impulsa el uso de tecnologías de la información para optimizar los procesos de gestión del talento humano, mejorar la trazabilidad y apoyar la toma de decisiones.

9.1.11. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua: Establece mecanismos de monitoreo, indicadores y acciones de mejora para garantizar la efectividad y sostenibilidad del Plan Estratégico de Talento Humano.

10. POLÍTICAS Y PRINCIPALES ACCIONES DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Dimensión del Talento Humano del MIPG reconoce a los servidores públicos como el eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales. En este marco, la entidad adopta las siguientes políticas y define las principales acciones para su implementación durante la vigencia 2026:

10.1 Política de Planeación Estratégica del Talento Humano

Acciones principales:

- Realizar el diagnóstico y caracterización de la planta de personal.
- Identificar brechas de competencias y necesidades futuras de talento humano.
- Formular y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes.
- Articular la planeación del talento humano con el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

10.2 Política de Ingreso, Permanencia y Retiro con Enfoque de Mérito

Acciones principales:

- Garantizar procesos de selección y provisión de empleos conforme al principio del mérito según la oferta de la OPEC.
- Apoyar y articular los procesos adelantados por la CNSC.
- Implementar procedimientos de desvinculación y retiro planificado, incluyendo transferencia de conocimiento.
- Promover la igualdad de oportunidades y la transparencia en la gestión del empleo público a través del concurso de méritos.

10.3 Política de Desarrollo de Competencias y Capacitación

Acciones principales:

- Formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Priorizar la formación en competencias técnicas, comportamentales y digitales.
- Promover la capacitación en servicio al ciudadano, integridad y MIPG.
- Evaluar el impacto de los procesos de capacitación.

10.4 Política de Evaluación del Desempeño y Mejoramiento Continuo

Acciones principales:

- Implementar la evaluación del desempeño laboral conforme a la normatividad vigente en el aplicativo EDL.
- Realizar seguimiento y retroalimentación periódica a los servidores públicos.
- Utilizar los resultados de la evaluación para planes de mejora y desarrollo.
- Reconocer el desempeño sobresaliente.

10.5 Política de Bienestar Laboral, Incentivos y Clima Organizacional

Acciones principales:

- Ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

- Desarrollar actividades orientadas al equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Medir y mejorar el clima organizacional.
- Fomentar la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia.

10.6 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Acciones principales:

- Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
 - Identificar y controlar los riesgos laborales.
 - Capacitar a los servidores públicos en prevención y autocuidado.
 - Realizar seguimiento a los estándares mínimos del SG-SST.
-

10.7 Política de Integridad y Cultura Organizacional

Acciones principales:

- Socializar y fortalecer el Código de Integridad.
- Promover prácticas éticas y de transparencia.
- Desarrollar campañas de cultura organizacional.
- Fortalecer el liderazgo público y el buen ejemplo.

10.8 Política de Gestión del Conocimiento e Innovación

Acciones principales:

- Identificar el conocimiento crítico institucional.
- Implementar mecanismos de transferencia de conocimiento.
- Promover la innovación y las buenas prácticas.

- Fortalecer la memoria institucional.

10.9 Política de Inclusión, Enfoque Diferencial y Equidad

Acciones principales:

- Garantizar condiciones de igualdad y no discriminación.
- Implementar acciones con enfoque de género, discapacidad y diversidad.
- Promover ambientes laborales respetuosos e incluyentes.
- Prevenir el acoso laboral y la discriminación.

10.10 Política de Transformación Digital en la Gestión del Talento Humano

Acciones principales:

1. Fortalecer el uso de sistemas de información de talento humano.
2. Digitalizar procesos y trámites internos.
3. Utilizar información para la toma de decisiones.
4. Promover competencias digitales en los servidores públicos.

11. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo y sus sedes debe contar con información oportuna y actualizada que permita contar con datos confiables para realizar el plan estratégico de talento humano, de acuerdo a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La dimensión del Talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, cuenta con información actualizada en la matriz de caracterización del personal y de los empleos, así como las diferentes mediciones de acuerdo a la matriz de indicadores establecida en la entidad.

11.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, como el principal insumo para la administración del talento humano.

11.1.1. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	VACANTES
Directivo	5	0
Nivel Asesor	1	0
Nivel Profesional	24	0
Nivel Técnico	6	0
Nivel Asistencial	72	6
TOTALES	108	6

Tabla 2. Caracterización de los empleos. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

La oficina de Talento Humano, cuenta con la Matriz de Planta de Personal de Acuerdo al plan de cargos de la entidad, donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos de acuerdo a las necesidades del servicio a diciembre 31 de 2025.

12. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Con el fin de conocer el estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, la Oficina de Talento Humano realizó el diagnóstico de la situación actual utilizando como herramienta la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Los resultados obtenidos permiten identificar el nivel de madurez de la gestión del talento humano, así como las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en cada uno de los componentes evaluados, los cuales se encuentran articulados con la Dimensión Talento Humano del MIPG.

El análisis evidencia avances significativos en aspectos como el cumplimiento normativo, la administración de la planta de personal y la ejecución de procesos básicos de talento humano. No obstante, también se identifican oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la planeación estratégica del talento humano, el desarrollo de competencias, la gestión del conocimiento, el bienestar laboral y la evaluación del desempeño, elementos clave para el mejoramiento continuo de la entidad.

Este diagnóstico constituye un insumo fundamental para la formulación y actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, permitiendo orientar acciones que contribuyan al fortalecimiento institucional, al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos y a la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y enfoque humano, en coherencia con los objetivos estratégicos de la ESE.

Los resultados detallados del diagnóstico se presentan a continuación a través de las gráficas correspondientes, las cuales reflejan el estado actual de cada componente de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

RESULTADOS GESTION ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO 2025

1. Calificación total:

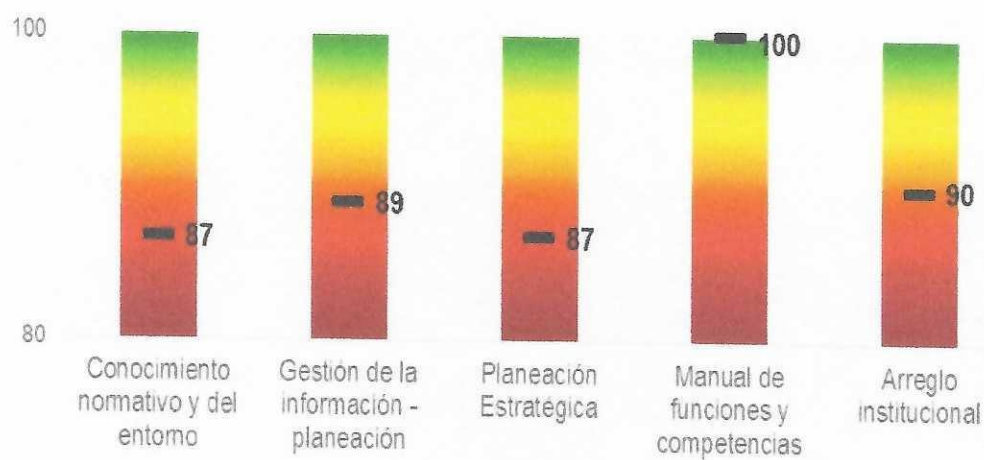


2. Calificación por componentes:

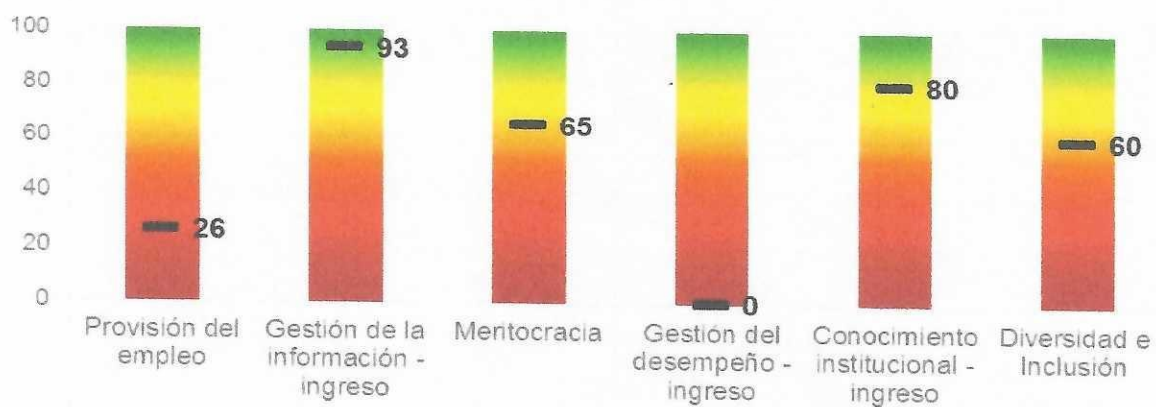


3. Calificación por categorías:

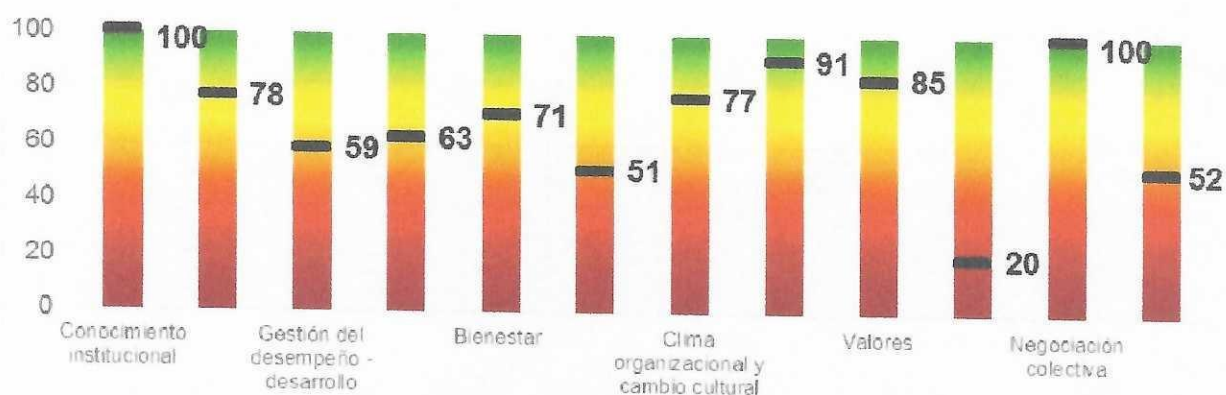
Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN



Categorías del Componente 2 INGRESO



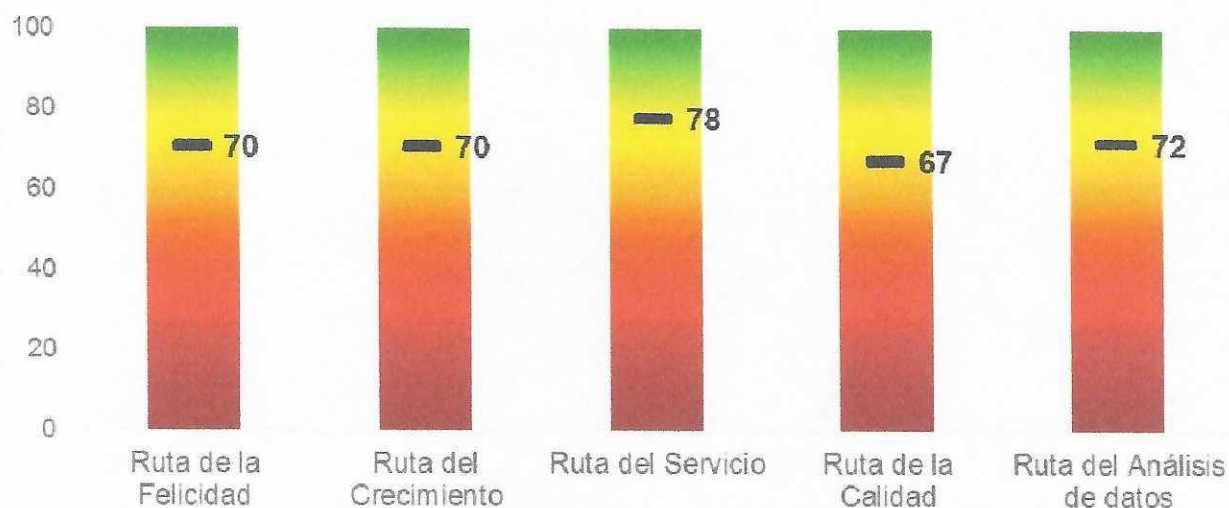
Categorías del Componente 3: DESARROLLO



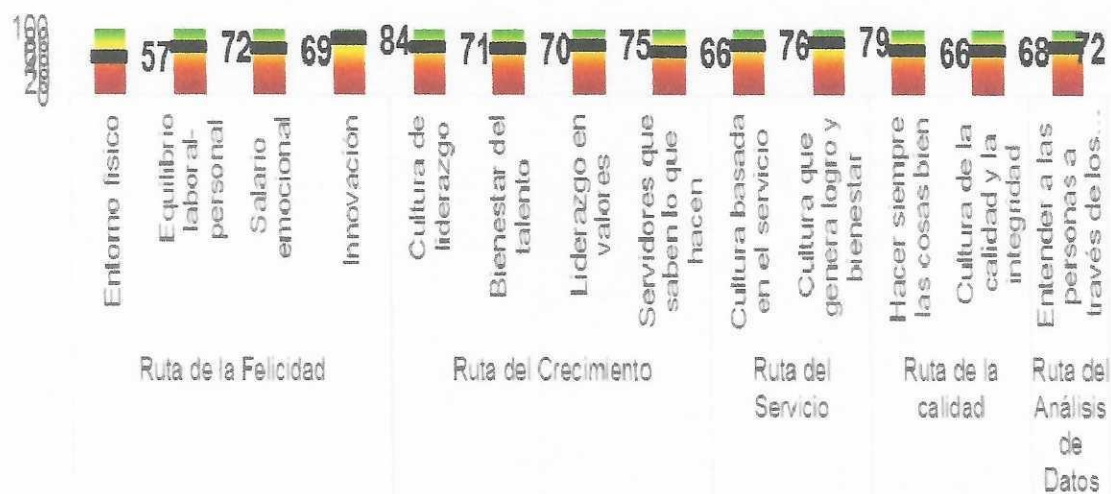
Categorías del Componente 4: RETIRO



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
ACUERDO A LA MATRÍZ DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MIPG DURANTE LA VIGENCIA 2025, DE
ACUERDO A LAS RUTAS DE CREACIÓN DEL VALOR.**



**modelo integrado
de planeación
y gestión**



INICIO

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	57
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	72
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	69
	- Ruta para generar innovación con pasión	84
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	71
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	70
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	76
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79

RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”		66
La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad		68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos		72

12.1 TRAZABILIDAD Y MEJORA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano ha venido implementando acciones de mejora continua a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano y el autodiagnóstico dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En este sentido, se realizó un análisis comparativo de los resultados correspondientes al período 2021–2025, el cual permite evidenciar la evolución del nivel de implementación de las actividades establecidas en los lineamientos de la herramienta de Función Pública. Del análisis se observa una disminución en el nivel de ejecución de algunas actividades durante la vigencia 2025, situación que se constituye en una oportunidad de mejora para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las brechas identificadas serán tenidas en cuenta para la vigencia 2026, incorporándolas de manera prioritaria dentro de los planes institucionales de talento humano, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Gestión del Integridad, con el fin de asegurar la trazabilidad, el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Función Pública.

El seguimiento a estas acciones permitirá fortalecer el nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano y contribuir al logro de los objetivos institucionales de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

12.2. RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2024

El Plan Estratégico de Talento Humano es evaluado a través del aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública FURAG (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión), herramienta que permite monitorear y evaluar los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo, con base en los resultados de la vigencia inmediatamente anterior al reporte.

Adicionalmente, el análisis de los resultados obtenidos en la vigencia anterior permite a la entidad planear, ajustar y corregir las falencias identificadas, a partir de la herramienta de autodiagnóstico suministrada por la Función Pública, definiendo e implementando acciones de mejora continua que contribuyan al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano y al posicionamiento institucional a nivel nacional y departamental, de acuerdo con cada una de las dimensiones evaluadas.

Mediante la ejecución e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, así como la articulación y participación de los planes y programas que lo componen, correspondientes a la Dimensión 1 – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se evidencian los siguientes resultados a nivel institucional:

El Índice de Desempeño Institucional se observa una disminución con la vigencia 2023 en un 63,4%, frente a un promedio general del nivel territorial del 72,5 %, lo cual evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de gestión del talento humano, con el fin de mejorar el nivel de madurez institucional y el cumplimiento de las políticas del MIPG.

I. Resultados Generales

Índice de Desempeño Institucional



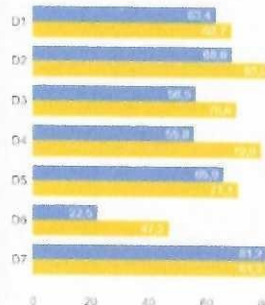
Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Con relación a los índices por dimensiones de gestión y desempeño, la Oficina de Talento Humano alcanzó un puntaje del 63,4% con una disminución con relación al año anterior del 69,2 %, reflejando el nivel de avance en la implementación y articulación de los diferentes procesos de la entidad.

Este resultado evidencia se deben mejorar las acciones implementadas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, así como la articulación con la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), consolidando avances en la gestión institucional y sentando bases para el mejoramiento continuo.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

● Puntaje consultado ● Promedio grupo par



Dimensión	Puntaje consultado
▲ D1: Talento Humano	63.4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	68.8
D3: Gestión con Valores para Resultados	56.5
D4: Evaluación de Resultados	55.8
D5: Información y Comunicación	65.9
D6: Gestión del Conocimiento	22.5

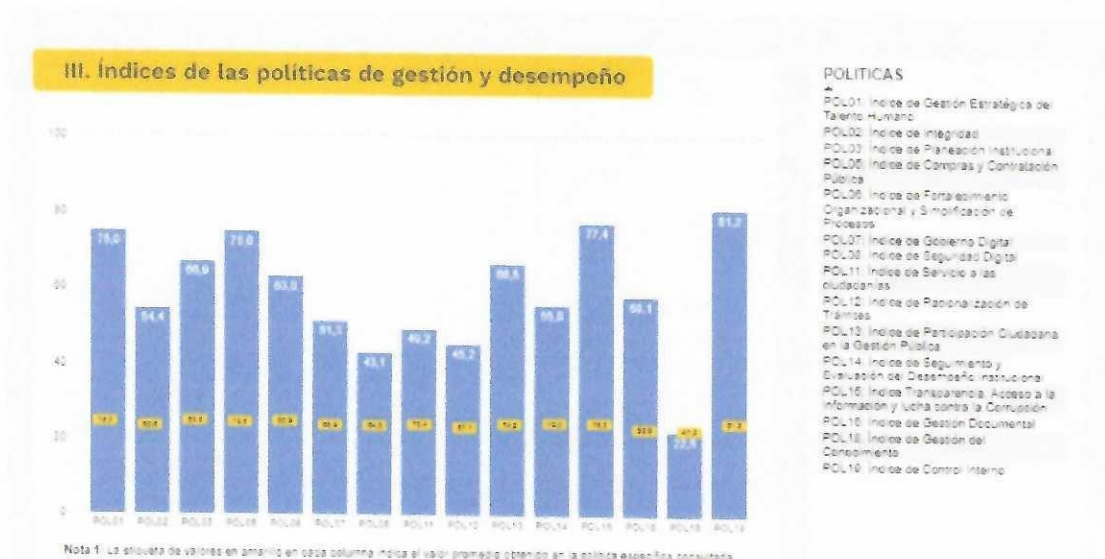
12.2.1. Análisis de Resultados 2024 – Talento Humano

De acuerdo con los resultados obtenidos en la vigencia 2024 a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), el Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño evidencia el nivel de implementación y madurez de las políticas que integran el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para la vigencia evaluada, la Oficina de Talento Humano alcanzó un puntaje del 75 %, lo cual refleja una disminución de los avances en la articulación y ejecución de los procesos asociados a la gestión del talento humano, tales como la planeación del recurso humano, el desarrollo de competencias, la ejecución de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, y la evaluación del desempeño.

En comparación con la vigencia 2023, en la cual se obtuvo un resultado del 84,4 %, se evidencia una disminución del 9,4%, demostrando una disminución de las acciones implementadas durante la vigencia 2024 .

No obstante, los resultados también permiten identificar oportunidades de mejora, especialmente en aspectos relacionados con la consolidación de la planeación estratégica del talento humano, la gestión del conocimiento, el fortalecimiento del clima organizacional y el seguimiento a los indicadores de desempeño, los cuales serán priorizados en los planes de acción y de mejoramiento para la vigencia 2025.



GESTION DEL CONOCIMIENTO:

- Analítica institucional para la toma de decisiones
- Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento
- Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación
- Generación y producción del conocimiento
- Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación

GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

- Calidad de la planeación estratégica del talento humano
- Desarrollo del talento humano de la entidad
- Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
- Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano

INTEGRIDAD

- Cambio cultural basado en la implementación del Código de integridad del servicio público
- Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio publico y la gestión del riesgo y control.
- Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés

ADMINISTRACION DE PERSONAL

La Administración del Personal en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo se desarrolla conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando una gestión eficiente, transparente y orientada al fortalecimiento institucional.

Durante la vigencia 2025, la Oficina de Talento Humano ejecutó acciones orientadas a la adecuada administración de la planta de personal, incluyendo los procesos de vinculación, retiro, novedades administrativas, manejo de historias laborales, control de la jornada laboral y aplicación del régimen prestacional, asegurando el cumplimiento de los principios de legalidad, mérito e igualdad.

Así mismo, se fortalecieron los mecanismos de planeación del talento humano, permitiendo una mejor articulación entre la disponibilidad del personal y las necesidades del servicio, lo cual impacta positivamente en la continuidad y calidad de la prestación de los servicios de salud mental ofrecidos por la entidad.

Los resultados obtenidos en este componente contribuyen al mejoramiento del desempeño institucional y al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, reflejándose en los avances reportados a través del FURAG, y constituyen un insumo clave para la identificación de oportunidades de mejora que serán incorporadas en los planes de acción para la vigencia 2026.

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	5
Nivel Asesor	1
Nivel Profesional	24
Nivel Técnico	8
Nivel Asistencial	70
TOTALES	108

Tabla 4. Distribución planta de personal. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

**PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO A
DICIEMBRE 31 DE 2025**

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NUMERO CARGOS APROBADOS	NUMERO VACANTES	CÓDIGO	GRADO
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del Estado	1	0	O85	O2
Subdirector administrativo o Financiero	1	0	O68	O1
Subdirector Científico	1	0	O72	O1
Jefe de Oficina	2	0	OO6	O1
NIVEL ASESOR				
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1	0	115	O1
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General	1	0	215	O3
Profesional Universitario	1	0	219	O1
NIVEL TÉCNICO				
Técnico Operativo	2	0	314	O3
Técnico Operativo	1	0	314	O9
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	3	0	407	11
Secretaria	3	2	440	O1
Auxiliar Administrativo	4	0	407	O1
SUBTOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	21	2		
PERSONAL OPERATIVO				
NIVEL PROFESIONAL				
Médico Especialista	9	0	213	17
Médico General	1	0	211	11
Médico General	1	0	211	O5
Profesional Universitario Área de Salud	1	0	237	O2
Profesional Universitario Área de Salud	1	0	219	O2
Enfermero	9	0	243	O1

PERSONAL OPERATIVO				
NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO				
Técnico Operativo	1	0	314	O9
Técnico Área Salud	2	0	323	O1
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	1	0	407	O1
Auxiliar Administrativo	7	0	407	O1
Auxiliar Área Salud	40	2	412	O1
Auxiliar Administrativo	4	0	407	O1
Auxiliar de Servicios Generales	8	2	470	O1
Operario	2	0	487	O1
SUBTOTAL PERSONAL OPERATIVO	87	4		
TOTALES	108	6		

Tabla 5. Matriz Planta de personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 Fuente:
Oficina de Talento Humano

PERSONAL PLANTA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo cuenta con una planta de personal conformada por servidores públicos vinculados bajo diferentes tipos de nombramiento, de acuerdo con la normatividad vigente que regula el empleo público y las disposiciones aplicables a las Empresas Sociales del Estado.

La clasificación del personal por tipo de nombramiento permite identificar la composición de la planta de personal, facilitar la planeación del talento humano, optimizar la administración del recurso humano y garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud, en coherencia con los objetivos institucionales y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

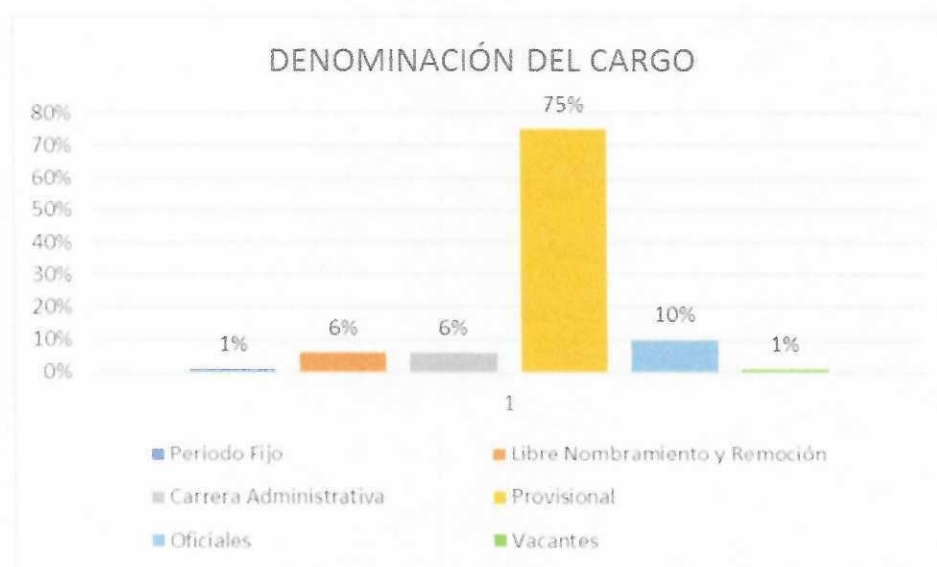
A continuación, se presenta la distribución del personal de planta según el tipo de nombramiento:

- **Carrera administrativa:** Servidores públicos vinculados mediante concurso de méritos, que garantizan la estabilidad laboral y la continuidad institucional.
- **Libre nombramiento y remoción:** Cargos directivos o de confianza, vinculados conforme a la normatividad vigente.
- **Provisionalidad:** Empleos de carrera provistos de manera temporal mientras se surte el respectivo proceso de selección.
- **Periodo fijo :** Cargos cuyo nombramiento se realiza por un periodo determinado conforme a la ley.

El análisis de esta distribución constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la gestión de la planta de personal, la provisión de empleos, la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano y la implementación de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento institucional.

DENAMONIACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
<i>Periodo Fijo</i>	1	1%
<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	7	6%
<i>Carrera Administrativa</i>	7	6%
<i>Provisional</i>	81	75%
<i>Oficiales</i>	11	10%
<i>Vacantes</i>	1	1%
TOTALES	108	100

Tabla 6. Matriz Tipo de nombramiento, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 Fuente: Oficina de Talento Humano

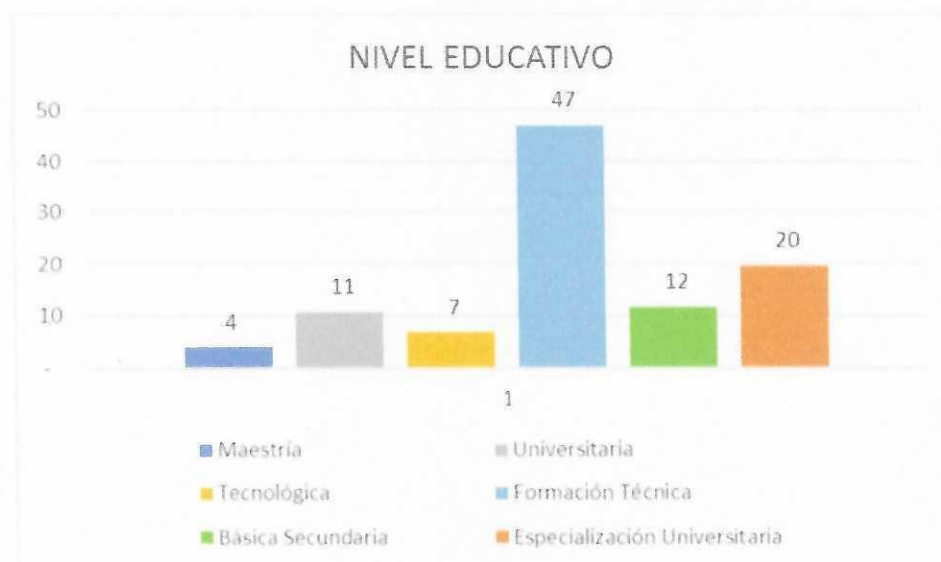


14.2. PERSONAL PLANTA POR NIVEL EDUCATIVO

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Maestría	4	4
Especialización Universitaria	20	20
Universitaria	11	11
Tecnológica	7	7
Formación Técnica	48	47
Básica Secundaria	12	12
TOTAL	102	100

Tabla 7. Matriz nivel educativo, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 Fuente:

Oficina de Talento Humano



14.3. PERSONAL PLANTA POR GÉNERO

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo cuenta con una planta de personal caracterizada por la diversidad y el enfoque de equidad, en concordancia con los principios de igualdad, no discriminación y respeto por los derechos fundamentales, establecidos en la normatividad vigente y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La distribución del personal de planta por género permite identificar la composición del talento humano de la entidad y constituye un insumo relevante para la planeación estratégica del talento humano, el diseño de programas de bienestar, el fortalecimiento del clima organizacional y la implementación de políticas de equidad e inclusión.

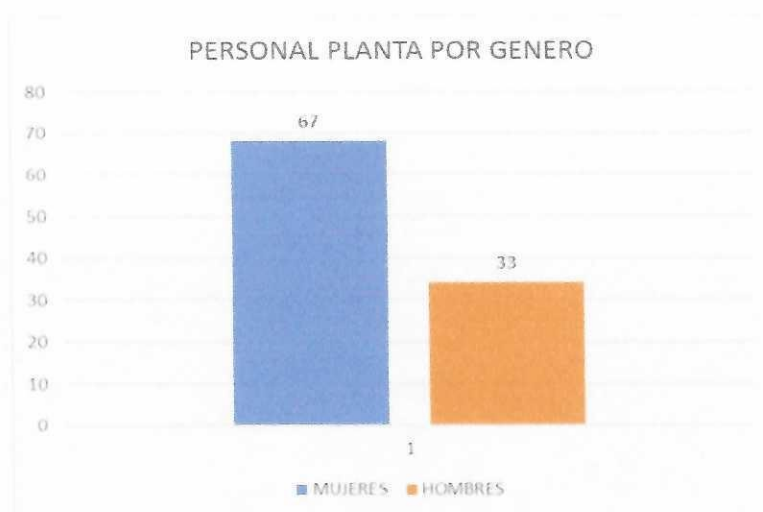
A continuación, se presenta la distribución del personal de planta según género:

- Femenino
- Masculino

El análisis de esta información contribuye a la toma de decisiones orientadas a promover la equidad de género, prevenir cualquier forma de discriminación y fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas del MIPG

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
<i>Mujeres</i>	68	67%
<i>Hombre</i>	34	33%
TOTAL	102	100

Tabla 8. Matriz por género, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 Fuente: Oficina de Talento Humano



14.4. PERSONAL PLANTA POR RANGO DE EDADES

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo cuenta con una planta de personal distribuida en diferentes rangos de edad, lo cual permite identificar las características etarias del talento humano y constituye un insumo fundamental para la planeación estratégica del talento humano, la gestión del conocimiento, los programas de bienestar laboral y la proyección de relevo generacional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El análisis del personal por rango de edades facilita la identificación de oportunidades para el fortalecimiento de competencias, la transferencia de conocimiento institucional y la adopción de estrategias orientadas a garantizar la continuidad del servicio y el equilibrio entre experiencia y renovación del talento humano.

A continuación, se presenta la distribución del personal de planta por rangos de edad:

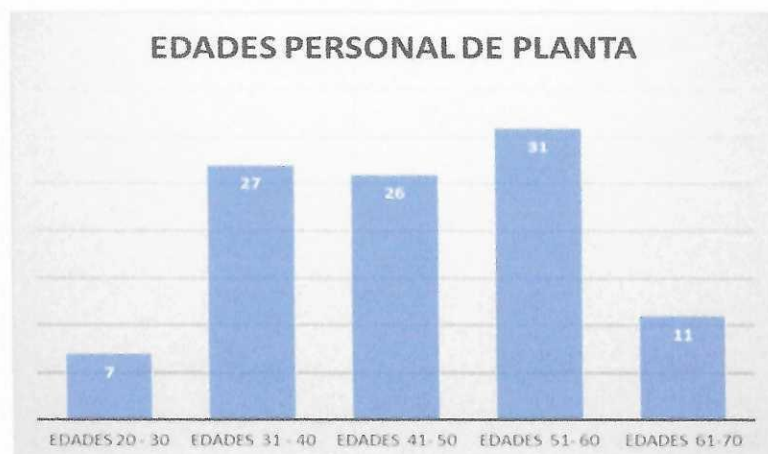
- Entre 20 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años
- Mayores de 60 años

Esta caracterización permite orientar acciones de capacitación, bienestar, salud ocupacional y planes de sucesión, contribuyendo al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento

Humano y al cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

EDADES 20 - 30	7	6,86
EDADES 31 - 40	27	26,47
EDADES 41- 50	26	25,49
EDADES 51- 60	31	30,39
EDADES 61-70	11	10,78
TOTAL TRABAJADORES	102	100,00

Tabla 9. Matriz por rango de edades, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025 Fuente: Oficina de Talento Humano



15. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2026

15.1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Fortalecer la planeación del talento humano mediante la articulación entre la planta de personal, las necesidades del servicio y los objetivos institucionales, garantizando una gestión eficiente, oportuna y sostenible del recurso humano.

15.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CAPACITACIÓN

Impulsar el fortalecimiento de competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, en coherencia con las necesidades del sector salud y la atención en salud mental.

15.3. BIENESTAR LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA

Promover el bienestar integral de los servidores públicos mediante programas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal, el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo.

15.4. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y RECONOCIMIENTO

Fortalecer los procesos de evaluación del desempeño laboral, así como los mecanismos de reconocimiento e incentivos, orientados a la motivación, el compromiso y la mejora continua del talento humano.

15.5. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Implementar estrategias para la identificación, documentación, transferencia y apropiación del conocimiento institucional, garantizando la continuidad del servicio y promoviendo la innovación en los procesos de talento humano.

15.6. INTEGRIDAD, ÉTICA PÚBLICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la ética pública y los valores institucionales, fortaleciendo el Plan de Integridad y los principios del MIPG.

15.7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo ambientes laborales seguros y saludables que contribuyan a la prevención de riesgos laborales y al bienestar del talento humano.

15.8. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN TALENTO HUMANO

Impulsar el uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información para la gestión del talento humano, mejorando la eficiencia de los procesos y la toma de decisiones basada en datos.

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

La Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) tiene como propósito fortalecer las capacidades de los servidores públicos, promoviendo la integridad, el desarrollo de competencias y el bienestar laboral, como elementos clave para el logro de los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2026, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo orientará la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a través de las rutas definidas por el MIPG, las cuales permiten estructurar y articular las acciones de talento humano de manera integral y estratégica.

16.1. RUTA DE LA INTEGRIDAD

Orientada a fortalecer la cultura ética y los valores institucionales, promoviendo comportamientos íntegros en los servidores públicos.

Acciones clave:

- Implementación y seguimiento del Plan de Integridad.
- Socialización del Código de Integridad.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores.

16.2. RUTA DEL CRECIMIENTO

Enfocada en el desarrollo de competencias, habilidades y capacidades del talento humano, con el fin de mejorar el desempeño institucional.

Acciones clave:

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales.
- Estrategias de gestión del conocimiento y relevo generacional.

16.3 RUTA DEL BIENESTAR

Dirigida a promover la calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral y el mejoramiento del clima organizacional.

Acciones clave:

- Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Programas de promoción de la salud mental y bienestar psicosocial.
- Medición y seguimiento del clima organizacional.

16.4. RUTA DEL DESEMPEÑO

Orientada a fortalecer la evaluación del desempeño laboral, la gestión por resultados y el reconocimiento al logro.

Acciones clave:

- Seguimiento a la evaluación del desempeño.
- Reconocimiento e incentivos al cumplimiento de metas.
- Fortalecimiento de la cultura de resultados.

16.5. RUTA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Busca articular la planeación del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad.

Acciones clave:

- Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Planeación de la planta de personal.
- Seguimiento a indicadores de gestión del talento humano.

La implementación de estas rutas durante la vigencia 2026 permitirá fortalecer el nivel de madurez de la Dimensión Talento Humano, contribuir al mejoramiento continuo de los procesos institucionales y asegurar el cumplimiento de las políticas del MIPG, en coherencia con los objetivos estratégicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

17. CRONGORAMA A DESARROLLAR VIGENCIA 2026

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN																																																RESPONSABLES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, a través de la Oficina de Talento Humano, realizará el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de manera permanente y sistemática, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, el logro de los objetivos definidos y la efectividad de las acciones implementadas durante la vigencia correspondiente.

El seguimiento se efectuará mediante el análisis de indicadores de gestión y de resultado, la revisión del avance del cronograma, el cumplimiento de los planes y programas asociados a la Dimensión Talento Humano (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, SG-SST, Plan de Integridad y Plan de Gestión del Conocimiento), así como la evaluación de los compromisos establecidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La evaluación del Plan se apoyará en las herramientas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, tales como el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales permiten medir el nivel de madurez, identificar fortalezas y establecer oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

Los resultados del seguimiento y la evaluación servirán como insumo para la formulación de planes de mejoramiento, la toma de decisiones estratégicas y la actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando la mejora continua, la trazabilidad de las acciones y el fortalecimiento del desempeño institucional.

El proceso de seguimiento y evaluación se realizará de manera periódica (trimestral y anual), con el acompañamiento de la oficina de Gestión Integral del Mejoramiento, asegurando la transparencia, la oportunidad de la información y el cumplimiento de los lineamientos del MIPG.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:



CLAUDIA ALMEYDA CELIS

Técnico Operativo



PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO

Jefe de oficina Talento Humano



NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ

Gerente

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026

