



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

# GUÍA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL



# POLITICA DE HUMANIZACIÓN

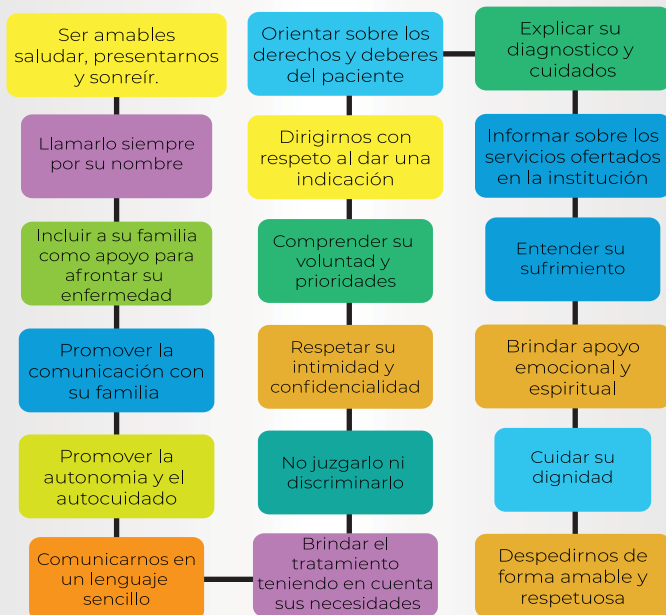
Brindar atención humanizada al paciente y su familia, funcionarios y en general a toda la comunidad hospitalaria, identificando las necesidades, mejorando continuamente la comunicación y dialogo, el ambiente seguro y sano, la gestión del Cuidado y del Riesgo Integral.



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

## PRÁCTICAS HUMANIZANTES

### Nos comprometemos a



*Programa Humanización de la atención*





**PERSPECTIVA  
FUNCIONARIO**



**HUMANIZACIÓN  
HACIA EL FUNCIONARIO**



Se incluyen las siguientes estrategias específicas:



### **CUIDANDO AL CUIDADOR**

Programa que busca cuidar la salud mental, emocional y física de los colaboradores.



### **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Previene las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.



### **GESTION DEL CONOCIMIENTO**

Fortalece las competencias del recurso humano a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), generando procesos de innovación, mejora en la prestación de bienes y servicios dirigido a los grupos de valor.



### **GESTIÓN DE COMPETENCIAS**

Alineación del nivel de contribución individual de los funcionarios respecto de los objetivos institucionales.



### **FORTALECIMIENTO DE CULTURA**

Entendida como la evolución individual y colectiva en el marco de la identidad del líder HDPUV, con competencias, habilidades y comportamientos deseados, equipos de trabajo con un desarrollo integral en el saber, hacer y el ser, autogestionados, con relaciones colaborativas y co-creadores de un ambiente de trabajo saludable.



## HUMANIZACIÓN HACIA EL COLABORADOR

## Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

“

Implementa estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados del hospital, a continuación se relacionan los beneficios establecidos para la presente vigencia:

# BENEFICIO

PREVISIÓN EXEQUIAS PREPAGA TOTAL



PÓLIZA DE GRUPO VIDA COBERTURA:  
Muerte por cualquier causa Incapacidad total o permanente  
Desmembración Límite máximo de valor 17 Salarios



CUBRIMIENTO DEL 100% EN EL COSTO  
DE UNIFORMES DE LABOR



DOTACION DEPORTIVA



PARTICIPACIÓN EN EVENTOS  
DEPORTIVOS INTERNACIONALES



NO CONTAR EL DÍA SÁBADO COMO HÁBIL  
PARA EL DISFRUTE DE VACACIONES



IMPOSICIÓN DE BOTÓN INSTITUCIONAL  
POR QUINQUENIOS, OTORGAMIENTO  
DE DÍA LIBRE



OTORGAMIENTO DE DÍA DE  
DESCANSO POR CUMPLEAÑOS



BECAS DE ESTUDIO POR CONVENIO  
DOCENCIA SERVICIOS



RECONOCIMIENTO A LA LABOR  
EN FECHAS ESPECIALES



DÍA DEL SERVIDOR  
PUBLICO



DÍA DE LA CALIDAD O  
FERIA DE LA EXCELENCIA



APOYO LOGÍSTICO PARA LA REALIZACIÓN  
DE COMITÉS INSTITUCIONALES Y  
GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO



ACTIVIDADES FORMATIVA Y DE  
INTEGRACIÓN FAMILIAR



ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN  
DE LA SALUD MENTAL Y FÍSICA;  
ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DE INTEGRACIÓN



PROGRAMA DE PREPENSIONADOS



COMISIÓN DE ESTUDIOS



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC



INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN



ENTRENAMIENTO



TRABAJO REMOTO, EL TELETRABAJO  
Y EL HOME OFFICE



CLIMA  
ORGANIZACIONAL



RIESGO  
PSICOSOCIAL



FORTALECIMIENTO CULTURAL



PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN



## FORTALECIMIENTO

# CULTURAL

En el año 2021 decidimos iniciar con una gestión del cambio para fomentar y mejorar nuestro fortalecimiento cultural, iniciamos realizando la caracterización de la Cultura Organizacional Actual e identificamos las fortalezas y desafíos de cambio.

### Definimos la Cultura Meta:

“Ser una institución de excelencia, sostenible, innovadora, con entornos seguros y humanistas, con talento humano orientado al aprendizaje continuo y desarrollo, de modo tal que permita el cumplimiento de los objetivos misionales” y de la ruta a seguir para implementar el cambio organizacional.

El dar cumplimiento a nuestra aspiración establecida “al 2023 evolucionar hacia una cultura humanista, sostenible, socialmente responsable, generadora de entornos saludables y seguros que nos conduzcan a la excelencia”, nos llevara a obtener el propósito de nuestra cultura”.

## Propósito de Cultura

Ser una Institución de excelencia, sostenible, innovadora, con entornos seguros y humanistas, con talento humano orientado al aprendizaje continuo y desarrollo, de modo tal que permita el cumplimiento de los objetivos misionales.

## Aspiración

Al 2023 evolucionar hacia una cultura humanista, sostenible, socialmente responsable, generadora de entornos saludables y seguros que nos conduzcan a la excelencia.

Liderazgo

Talento  
Humano

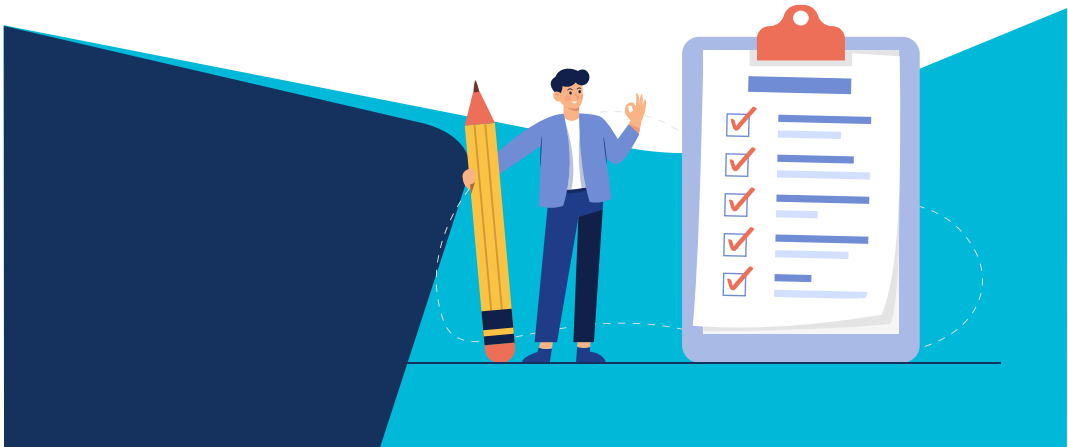
Atención  
con altos  
estándares de  
calidad

Sostenibilidad  
y  
Desarrollo

Generación y  
aprobación del  
conocimiento

VOCACIÓN DE SERVICIO - ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE RECURSOS - RELACIONES COLABORATIVAS -  
PERSONAS COMPETENTES - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En el diseño de la Cultura Meta del HDPUV se establecieron 5 pilares claves, sobre los cuales trabajaremos. Estos pilares buscan mantener los aspectos de Cultura que son hoy fortaleza Institucional y dar cabida a los aspectos identificados como necesarios de incorporar para su mejora organizacional. A continuación, las definiciones:



# Definición de los pilares estratégicos de cultura

| LIDERAZGO                                                                                                                                                                                                                                                 | TALENTO HUMANO                                                                                                                                                                                                                                             | ATENCIÓN CON ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD                                                                                           | SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO                                                                                                                                                                                                             | GENERACIÓN Y APROBACIÓN DEL CONOCIMIENTO                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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. | 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. | Mantener estándares superiores de calidad en la prestación del servicio integral de salud mental en un entorno seguro y humanista. | 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. | 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. |

El fortalecimiento de cultura organizacional que nos proponemos implementar está basado en un modelo de palancas de cambio que facilitan la ejecución y puesta en marcha del proceso de cambio. Cada pilar de nuestra cultura tendrá unas iniciativas que se traerán a las palancas de cambio, para ser trabajadas en un marco temporal de 2 años.



Para lograr el fortalecimiento de Cultura Organizacional (FCO) participaremos todos los miembros de la Institución desde diferentes roles.

# La cultura la CONSTRUIMOS TODOS

En el programa de fortalecimiento de cultura organizacional (FCO) participamos todos los miembros de la institución desde diferentes roles.

Su rol es liderar el proceso de FCO y la implementación de estrategias y medición de resultados



Su rol es representar las áreas asistenciales y administrativa en el proceso de FCO y facilitar la puesta en marcha de los diferentes programas. También serán un canal de comunicación importante para retroalimentar al equipo líder.

Contaremos con algunos líderes claves que nos permitan apalancar el proceso de cambio organizacional.

Todos estaremos participando en los diferentes procesos y contribuiremos a la construcción de la cultura meta deseada

## CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

### OBJETIVO:

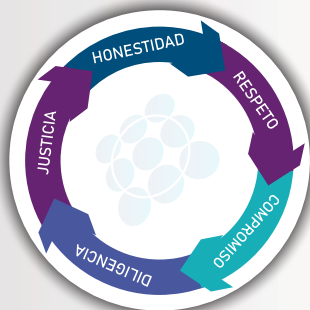
Compilar las políticas, normas, sistemas y principios que orientan al Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E y de todas las personas vinculadas, con el fin de preservar la integridad de los principios éticos institucionales, asegurar el adecuado direccionamiento, la gestión del conocimiento público de su gestión y brindar a la comunidad servicios integrales de salud mental con calidad.

### PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios enmarcan y orientan la conducta de los servidores de la Entidad hacia el desempeño íntegro, efectivo y transparente de sus funciones, con el propósito de promover la legitimidad y credibilidad de las actuaciones que ejerza el Hospital. A continuación, se enuncian los principios institucionales:

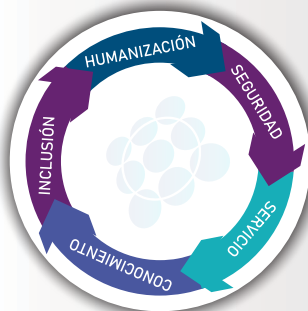
- Calidad
- Eficiencia
- Equidad
- Compromiso social
- Respeto por la dignidad humana
- Universalidad
- Integralidad
- Eficacia
- Efectividad
- Respeto por las personas de la organización
- Participación
- Lealtad
- Participación social
- Enfoque de riesgo

# VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO



## 3.2.3 VALORES INSTITUCIONALES

El Hospital resuelve la integración de los principios y valores establecidos en el Estatuto Interno del Hospital mediante acuerdo de Junta Directiva No. 016 de diciembre 18 de 2018.

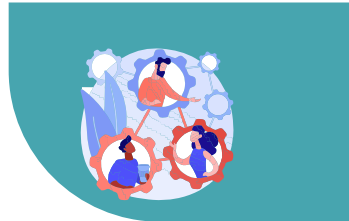


## CONFLICTO DE INTERESES



En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “*cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido*”.

# Por qué identificar y declarar conflictos de intereses



Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

## Características de los conflictos de intereses

**A**

*Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.*

**B**

*Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.*

**C**

*Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.*

**D**

*Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad del servicio público.*

**E**

*Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas corruptas.*

**F**

*Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.*

# ¿QUÉ DEBO HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES ?



## PASO 1

El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.

## PASO 2

Deberá radicar su declaración de conflicto de intereses ante el profesional responsable del proceso de Sistema de Información y Atención al Usuario – SIAU, quien remitirá esta declaratoria al superior jerárquico, quien orientará el diligenciamiento del formato de declaración de conflictos de intereses establecido para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

## PASO 3

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar a su jefe o superior jerárquico que se encuentra en esa situación.

## PASO 4

Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, un escrito de la situación a su jefe o superior inmediato a través del formato de declaración situacional establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. En caso de no tener jefe o superior inmediato, debe presentar la declaración ante el representante legal de la entidad.

## PASO 4

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

## ¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?

El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:

