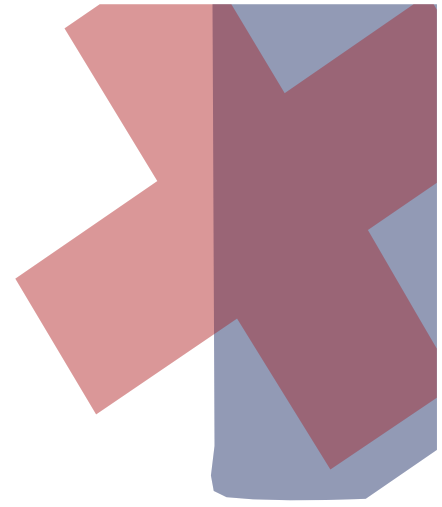




Hospital Local
Cartagena
de Indias



**PLAN
ESTRATEGICO DE
TALENTO
HUMANO -PETH**

2021

La Gestión Estratégica del Talento Humano es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

**E.S.E.
HOSPITAL LOCAL
CARTAGENA DE
INDIAS**

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias  



1. Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- como la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional, en los últimos años ha realizando mejoras sustanciales a la gestión del talento humano público, a través del diseño y mejoramiento de herramientas de evaluación y gestión, guías de diseño e implementación de políticas, además del ajuste a la regulación de la función pública, siendo uno de los retos más importantes en las próximas vigencias la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MiPG, el cual es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para beneficio de los ciudadanos.

MiPG fundamenta como lógica principal en la implementación de sus dimensiones que las entidades públicas reconozcan al talento humano como el activo más importante, y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, La ESE HLIC reconoce al talento humano como motor de la organización, ya que con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de su propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar sus competencias y habilidades,

La ESE HLIC una vez realizado el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, el cual evidencia el estado de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y gestión MiPG, obtiene una calificación de 67.5, línea base para definir los aspectos a mejorar e incluir en la planeación institucional.



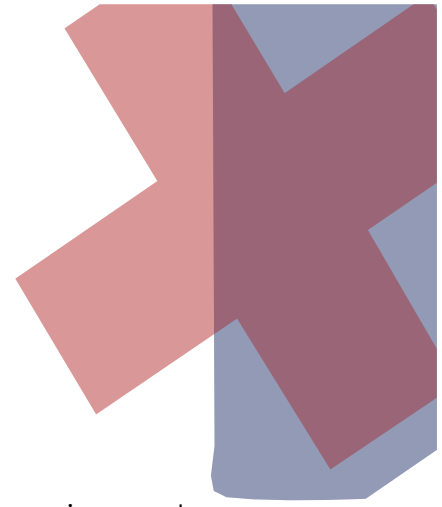
Para la realización de la autoevaluación se utilizó la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el DAFP denominada **“Autodiagnóstico de Gestión – Política Gestión Estratégica del Talento Humano”** con la cual se analizan de manera objetiva, a través de cuatro (4) componentes, veinticinco (25) categorías y trescientas veintiocho (328) acciones de gestión, los cuatro grandes temas que componen la política de talento humano, a saber: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, subdividido en categorías y estas a su vez en actividades específicas, estableciéndose cinco niveles de puntuación.

En el presente Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se analizan los resultados obtenidos con la aplicación de la herramienta anteriormente mencionada y a partir de los cuales se construirán los planes de acción a través de las rutas de creación de valor, definidas en el MiPG:

- Ruta de la felicidad: **“La felicidad nos hace productivos”**
 - Ruta para el mejoramiento del entorno físico del trabajo.
 - Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - Ruta para generar innovación con pasión

- Ruta del crecimiento: **“Liderando Talento”**
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro
 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

- Ruta del Servicio. **“Al servicio de los ciudadanos”**
 - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la



generación de bienestar.

- Ruta de la Calidad: **“La cultura de hacer las cosas bien”**
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
- Ruta del análisis de datos **“Conociendo el talento”**
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Hará parte del presente PETH los planes temáticos descritos a continuación:

- Plan de vacantes
 - Plan de previsión del recurso humano
 - Plan institucional de capacitación
 - Plan de bienestar social e incentivos
- 2. Objetivos estratégicos de la entidad**

En el Acuerdo de junta directiva No. 012 de octubre 30 de 2018, por medio del cual se adopta la nueva plataforma estratégica de la ESE HL CI y la política integral de gestión, en su artículo primero acuerda adoptar los objetivos estratégicos de la entidad:

1. Desarrollar competencias del talento humano con enfoque en la gestión del riesgo del Modelo de Atención Primaria en Salud.
2. Mantener la fidelización de nuestros clientes a través de su satisfacción, mediante la oferta de una atención basada en evidencia científica, humanizada y de calidad.
3. Desarrollar un modelo de gestión de riesgo que garantice la sostenibilidad y el desarrollo de las competencias institucionales.
4. Implementar un sistema de monitoreo y de evaluación de estructura, procesos y resultados que permita retroalimentar las competencias técnicas y humanas del personal de la organización.
5. Controlar y mitigar el impacto del proceso de atención sobre el medio



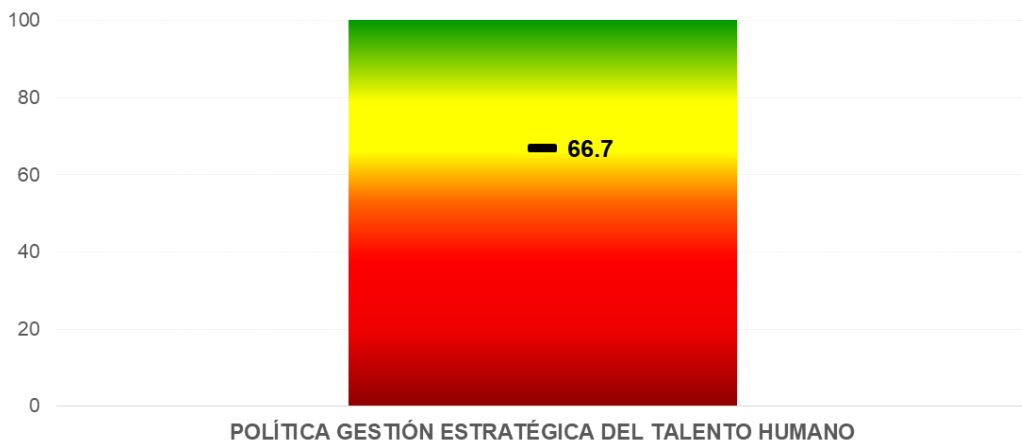
ambiente mediante una gestión orientada a la protección del entorno hospitalario.

6. Mantener un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que identifique peligros, evalúe, valore y controle los riesgos, para todos los trabajadores.

3. Autodiagnóstico gestión estratégica del talento humano

a) Puntuación Total

Grafica No.1 Puntaje total



En la gráfica No.1, se muestra el puntaje total obtenido en la gestión del talento humano en la ESE HLCl, comparado con cada uno de los niveles de calificación, el cual es de 66.7.

De esta manera podemos visualizar que la gestión está en un nivel de Transformación, lo que significa que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo, debiéndose



trabajar en un plan de mejora para obtener los 32.5 puntos que hacen falta para alcanzar el nivel de consolidación máximo.

Los planes de acción nos ayudaran a pasar al nivel de consolidacion a través de las Rutas de Creación de Valor (Acciones previstas en el plan de acción) en las cuales se enmarca las acciones de la gestión estratégica, estas rutas son cinco:

- Ruta de la felicidad,
- Ruta del crecimiento,
- Ruta del servicio,
- Ruta de la calidad y
- Ruta de la información.

b) Análisis de resultados de las rutas de creación de valor:

Grafica No.2 Resultados de las rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	68
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	64
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	62
		- Ruta para generar innovación con pasión	60
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	72
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	65
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	55
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	60	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	57
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	65	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	70
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	67	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	67

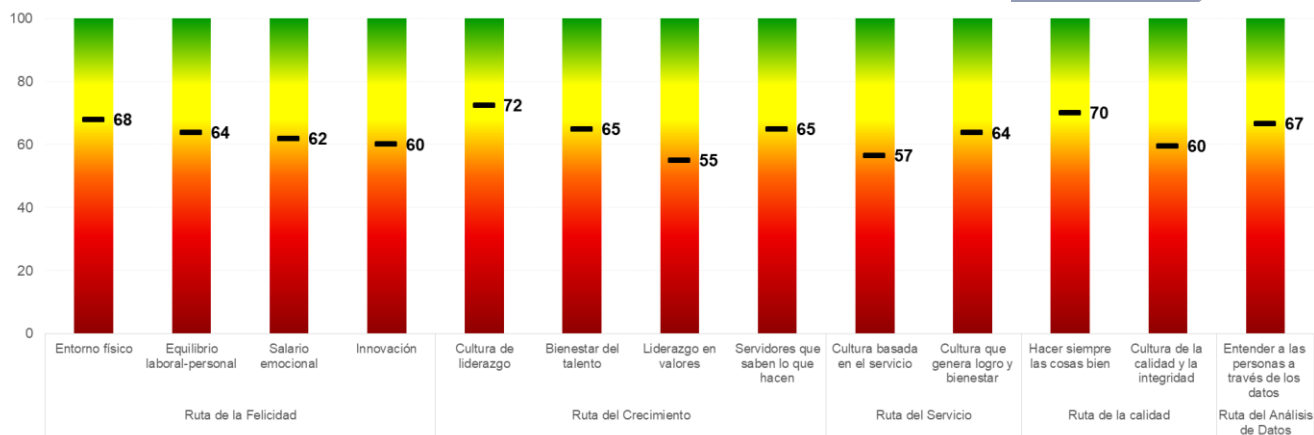


Como se puede observar en la Grafica No.2 con el diligenciamiento de la matriz cada ruta y sub-ruta generan un puntaje acumulado que permite identificar las fortalezas y las debilidades de la Entidad, el porcentaje de cumplimiento de las diferentes rutas de creación de valor es equilibrado, oscilando entre 60 y 67 puntos porcentuales de gestión, la ruta con menor puntuación fue la ruta de la servicio con 60 puntos, seguida de la ruta de la felicidad con 63 puntos, obteniendo el mayor porcentaje la ruta de la análisis de datos con 67 puntos.

Se deben trabajar aspectos como implementación de cultura basada en servicio, en el logro y la generación de bienestar, trabajo con calidad y la integralidad, además de generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien.



Grafica No.3. Desagregación de las rutas de creación de valor

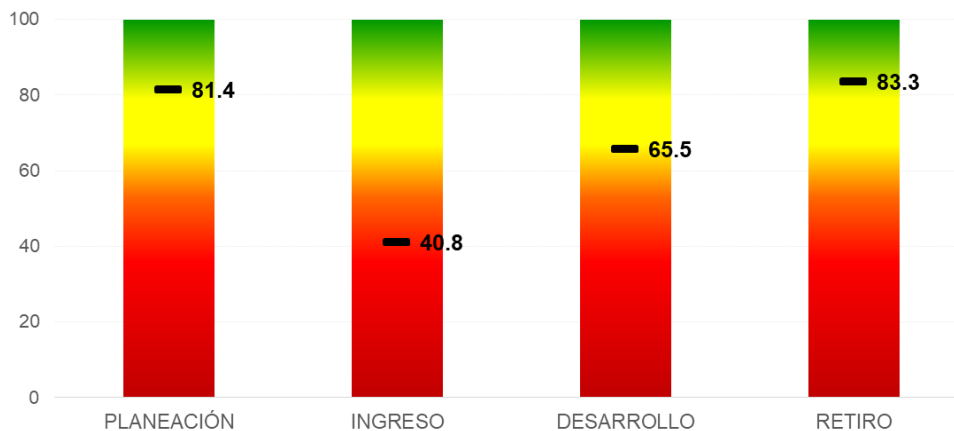




La grafica No.3 muestra la desagregación de las rutas en las diferentes sub-rutas, teniendo las puntuaciones más bajas: cultura de la calidad y la integralidad, cultura basada en el servicio, liderazgo basado en valores, cultura que genera logros y bienestar e innovación.

c) Calificación por componentes

Grafica No.4. Calificación por componentes



En la gráfica No.4 se evidencia las calificaciones obtenidas por cada uno de los cuatro componentes que conforman la política, siendo el componente con puntuación más baja el de Ingreso, seguido por el de desarrollo, mientras que el componente de retiro es el de puntuación mayor.

Durante la vigencia 2020 se diseñó una herramienta que sirve de entrevista de retiro para poder identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, se hizo su análisis, se entregó incentivo no pecuniario (Pasadía en hotel Decamerón Barú), como agradecimiento a la trayectoria de los servidores en públicos que se desvinculan y que cumplieron, 20, 25, 30 35 y 40 años de servicio continuo.

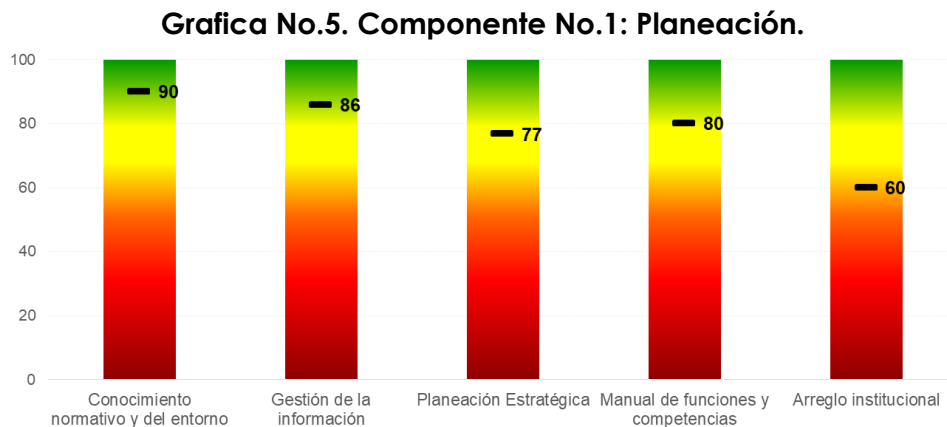


En cuanto al componente de ingreso se debe adelantar el proceso de formalización laboral, tanto con planta temporales como de plantas definitivas, con el objetivo de cumplir con los parámetros establecidos en el componente, en lo ateniende a:

- **Provisión del empleo:** concurso de méritos para provisión de vacantes de forma definitiva, provisión de vacantes temporales en provisionalidad o encargo y cumplir a su vez con el diseño y ejecución del plan de vacantes.
- **Gestión de la información:** Definir metodología de archivo de hojas de vida y tablas de retención documental, Registro y análisis de vacantes y tiempos de cubrimiento.
- **Meritocracia:** Diseñar mecanismos para evaluar las competencias a los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.

d) Calificación por categorías

d-1) Planeación





El componente No.1 Planeación: La planeación es una labor estratégica toda vez que debe planificarse la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales, la planificación debe entenderse como un proceso dinámico que siempre está en movimiento y que requiere de constante actualización. Las categorías más bajas son planeación estratégica y arreglo institucional, se deberán seguir las siguientes líneas de acción:

Líneas de acción:

Planeación Estratégica:

- Diseñar la planeación estratégica del talento humano por medio de un plan estratégico, en el cual se identifiquen las necesidades reales del personal e impulsar un proceso de formalización laboral apoyado en un estudio técnico económico, propendiendo por garantizar como principal requisito de ingreso el mérito.
- Elaborar:
 - Plan anual de vacantes
 - Plan de capacitación
 - Plan de bienestar social
 - Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento al SIGEP
- Medición del impacto de la evaluación del desempeño laboral
- Medición del impacto del plan de inducción y reinducción
- Implementación del plan de mejoramiento a la medición del clima realizada en al vigencia 2019.
- Actualizar el manual de funciones tenido en cuenta lo preceptuado en el Decreto 815 de 2018, en lo relacionado con las competencias



laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

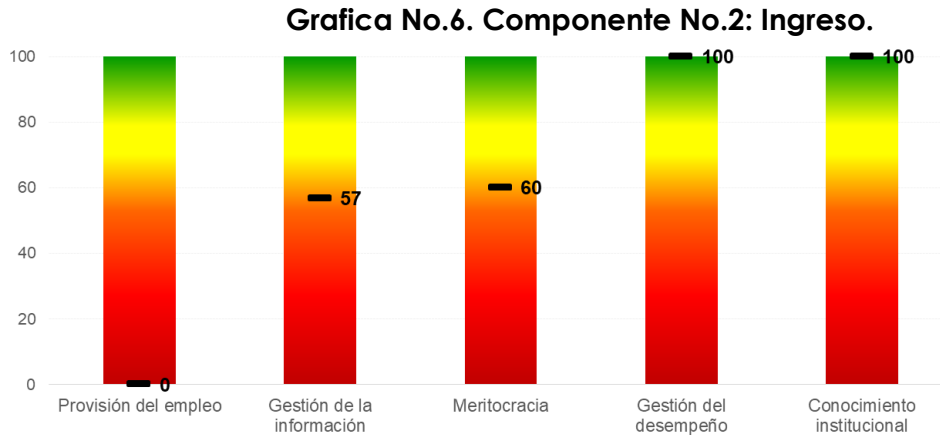
Arreglo Institucional

- El área de talento humano debe participar de manera activa en el direccionamiento y la planeación estratégicos de la Entidad.

A continuación, se analizarán los componentes que hacen parte del ciclo de vida del servidor, a saber:

- Ingreso
- Desarrollo y
- Retiro

d-2) Ingreso



El componente No.2 Ingreso: Se evidencia que la categoría provisión del empleo está en un cero por ciento.



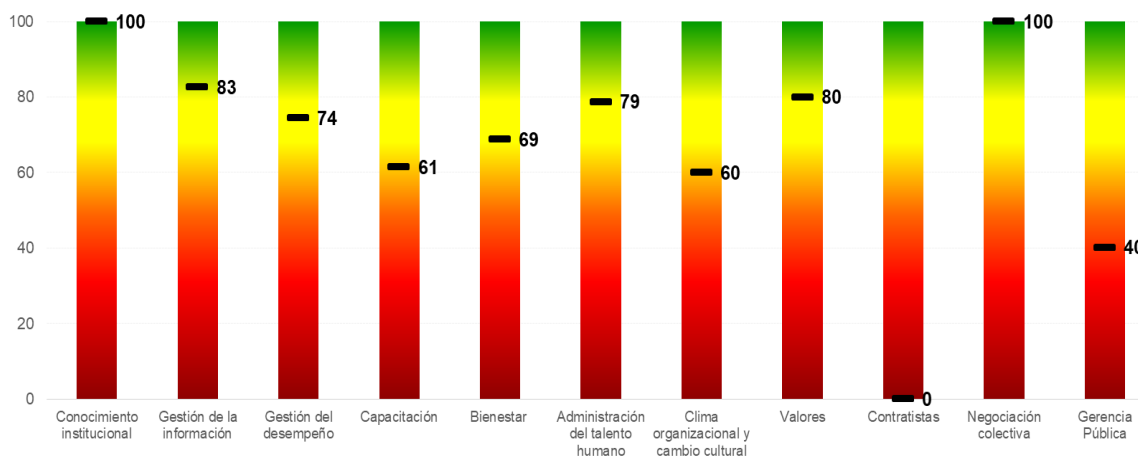
El tener la ESE HLCI el 95% de los colaboradores vinculados ya sea, suministrados por empresas de servicios temporales o como operarios de outsourcing de servicios, siendo el 5% restante servidores públicos, donde solo 33 empleados están inscritos en carrera administrativa, el realizar la actividad de provisión de los empleos de planta cumpliendo los parámetros establecidos para la función pública, no es posible.

Líneas de acción:

- Hacer seguimiento a:
 - Proceso de formalización laboral
 - La proporción de empleados nombrados en provisionalidad sobre el total de servidores y actualizar la oferta pública de empleos OPEC.
 - Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante nombramientos en provisionalidad

d-3) Desarrollo



Grafica No.7. Componente No.3: Desarrollo



Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias 



Componente No.3 Desarrollo: En la Grafica No.7 se puede observar que la categoría que menos puntuación obtuvo fue la de Contratistas y Gerencia publica, con 0% y 40% respectivamente, mientras que la categoría de negociación colectiva y conocimiento institucional obtuvieron un 100%, las líneas de acción a trabajar son las siguientes:

Líneas de acción:

Clima organizacional y cambio cultural:

- Durante la vigencia 2019 se diseñó la herramienta para medición de clima laboral, la cual fue codificada por el área de calidad bajo el código FTO-GTH-MCL-60, la misma fue aplicada a 1038 colaboradores (Servidores públicos, trabajadores en misión y operarios de outsourcing), se digitalizó y genero plan de mejoramiento, el cual debe implementarse en la vigencia 2020, a fin de mejorar los siguientes items.
 - El conocimiento de la orientación organizacional
 - El estilo de dirección
 - La comunicación e integración
 - El trabajo en equipo
 - La capacidad profesional
 - El ambiente físico

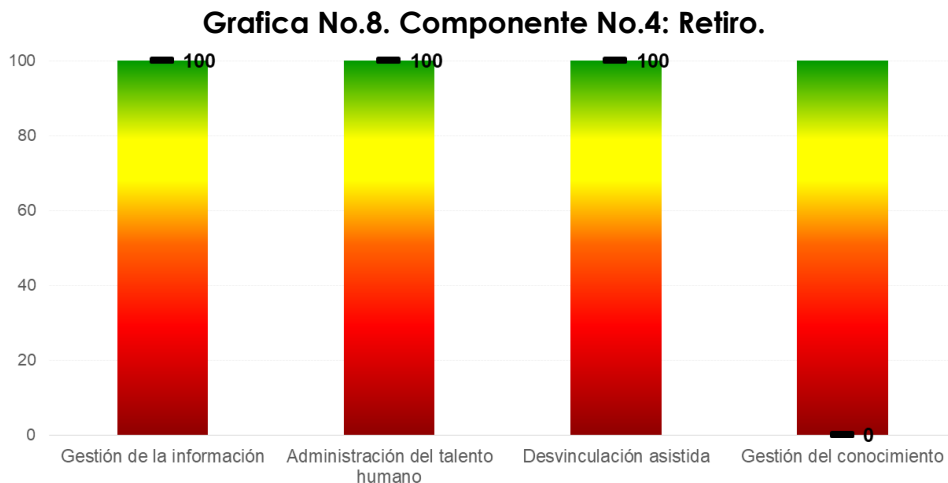
Gerencia Pública:

- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como:
 - Liderazgo
 - Planeación
 - Toma de decisiones



- Dirección y desarrollo de personal
- Conocimiento del entorno
- Promocionar por parte de los gerentes públicos:
 - Rendición de cuentas
 - La toma de decisiones objetivas, propiciando mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos.
 - Acceso a los cargos por merito
 - Evaluación de su desempeño

d-4) Retiro



Componente No.4 Retiro: En la Grafica No.8 se puede observar que el componente de retiro está compuesto por cuatro categorías, de las cuales la gestión del conocimiento obtuvo puntuación en cero, mientras que gestión de la



información, administración del talento humano, y desvinculación asistida obtuvieron 100 puntos.

Líneas de acción:

Administración del talento humano:

- Ejecutar la fase dos del plan de desvinculación laboral asistida, cuya primera fase se desarrolló en la vigencia 2019.
- Diseñar y ejecutar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado

Gestión del conocimiento:

- Contar con mecanismos para transferir conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – PETH
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

4. Plan de acción

PLAN DE ACCION DESAGREGADO POR CATEGORIAS DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - VIGENCIA 2021

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDADES DE GESTION	ACTIVIDADES	META	INDICADOR	PRODUCTO / EVIDENCIA	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	AREA RESPONSABLE
PLANEACION	PLANEACION ESTRATEGICA	Aprobación e implementación de estructura organico funcional	Cuantificación de cambios por niveles	ACTUALIZACIÓN ESTUDIO TÉCNICO FINANCIERO PARA LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL DE LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS	Actualización de estudio	Estudio diseñado y aprobado	01/01/2021	30/10/2021	AREA - GERENCIA- SUBGERENCIA CIENTIFICA- SUBGERENCIA ADTVA
			Diseño y presentación de propuesta para implementación de cambios						
			Implementación de cambios						
	Proceso de formalización laboral	Diseño de planta de personal							
	Sensibilización, Medición y análisis de la cultura organizacional	Sensibilización, Medición y Analisis de resultados aplicación de herramienta medición de clima laboral	100%de actividades programadas	Analisis de resultados y plan de mejoramiento	Analisis y plan	01/01/2021	31/12/2021	AREA T.H	
GESTION DE LA INFORMACION	Gestionar informacion en el SIGEP	Validación de cargue de hojas de vida de servidores publicos y OPS en plataforma SIGEP	100%de hojas de vida de servidores publicos y OPS validadas	No. De hojas validadas en sigep /No. De servidores publicos y OPS	Validaciones	01/02/2021	31/12/2021	AREA T.H	
		Monitoreo al cumplimiento de cargue por parte de los servidores publicos de certificados de bienes y rentas, en fechas de ley	100%de certificados cargados en la plataforma	No. De certificados cargados en la plataforma /No. De servidores publicos	Validaciones	01/02/2021	31/12/2021	AREA T.H	
INGRESO	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	Realizar inducción a todos los colaboradores que se que se vincule a la entidad.	Ejecutar proceso de induccion y reinduccion	100%de actividades programadas	No de colaboradores con induccion / No. de colaboradores nuevos *100	Lista de asistencia	01/01/2021	31/01/2021	AREA T.H
		Reinducción al 80% del personal independientemente tipo de contratación							
DESARROLLO	ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Divulgar e implementar el programa Bilinguismo en la entidad	Implementación y socialización del programa de bilinguismo en la entidad	100%de actividades programadas	%de actividades programadas	Programa de Bilinguismo	01/01/2021	31/01/2021	AREA T.H
	CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Implementación código de integridad	100%de actividades programadas	Codigo implementado	% de actividades ejecutadas / No. de actividades presupuestadas	01/01/2021	31/01/2021	AREA T.H
RETIRO	DESVINCLACION LABORAL ASISTIDA	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programa de desvinculación laboral asistida	100%de actividades programadas	Programa diseñado	% de actividades ejecutadas	01/01/2021	31/01/2021	AREA T.H

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS
