PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO -PETH

2023

…Se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

E.S.E.
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Introducción

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia institucional.

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 realizado 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 HLCI 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, en pro del desarrollo del SER, HACER Y SABER HACER.

De acuerdo a esta calificación se plantea una estructura de procesos que interactúan y permiten de forma sistemática un seguimiento del proceso de talento humano el cual se desarrolla en este documento incluyendo plan de acción con sus respectivas estrategias e indicadores que permitirán la medición, el seguimiento y la elaboración de planes de mejora.

Así mismo se proyecta en el marco del Proceso de Formalización Laboral, compromiso suscrito con el Ministerio de Trabajo, cuyo propósito principal es propender por el cumplimiento de las Políticas de empleo, políticas laborales y políticas de mercado de trabajo, entendiendo que las políticas de empleo se derivan de ajustes macroeconómicos y sectoriales que impactan sobre el nivel y la composición del empleo y que buscan fomentar mayor demanda laboral, mientras que las políticas laborales están relacionadas con la

legislación laboral, las condiciones de trabajo y con la relación contractual entre empleadores y empleados, dichas políticas de mercado de trabajo están orientadas a combatir el desempleo, elevar los ingresos, incidir en la generación de mayor oferta laboral, promover estrategias para que los trabajadores cuenten con condiciones dignas de trabajo y puedan acceder a la seguridad social, cualificar la demanda y suministrar ingresos a personas que han perdido su fuente de trabajo; o a aquellas que siempre le han servido al estado de forma transitoria por su vinculación laboral.

En este sentido, el Interventor de la ESE, presenta la propuesta de formalización laboral para la creación de empleos contando con un estudio técnico, sustentado en las necesidades del servicio y las razones de reorganización administrativa que propenden por la modernización de la institución ajustado al desarrollo de nuevos planes, programas, proyectos y presupuesto; donde se plantea objetivos claros en el marco del cumplimiento a la misión y visión del Hospital; los procesos misionales técnicos y de apoyo.

El presente estudio lo realiza la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias, en dos grandes fases: una primera parte, denominada "fase diagnostica", orientada a la identificación de debilidades y fortalezas, mediante un análisis cualitativo centrado en los procesos y la información financiera desde el punto de vista del Ingresos y del Gasto que nos permite evidenciar y concluir la viabilidad económica y una segunda parte, que presenta la propuestas de cambio o modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y el manual de funciones y competencias laborales.

El estudio se realiza con la metodología propuesta por la Función pública que permite tomar en cuenta los elementos cuantitativos y generalidades de las tareas que son objeto del análisis institucional, junto a una mejor aproximación cualitativa y por tanto detallada de la información. De esta manera, se estableció un método de trabajo que le permitiera a los gestores de la organización, una distribución equitativa de las tareas o actividades, el cumplimiento de los objetivos de cada proceso y a su vez, determinar el número ideal de personas requeridos para alcanzar niveles óptimos en la prestación del servicio en los diferentes niveles de la estructura orgánica institucional.

FORMALIZACION HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Efectivamente, la propuesta presentada por la administración para el DISEÑO DE FORMALIZACION LABORAL EN LA E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, se realiza teniendo en cuenta la normatividad vigente, incluidas las Sentencias C 614 de 2009 y C 171 de 2012 y atendiendo en su totalidad el Decreto 1800 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

La formalización se lleva a cabo realizando un estudio técnico donde se contempla la naturaleza de la institución, el análisis financiero y el estudio de cargas laborales respectivamente, arrojando información para proyectar la planta a nombrar en tres fases.

La Administración programa mesas técnicas con los representantes de las organizaciones sindicales y con las instituciones territoriales, para escuchar y analizar las observaciones y recomendaciones, por lo que en esas mesas técnicas se tuvieron en cuenta las consideraciones propuestas, en pro de mejorar el proyecto de formalización laboral.

Para la implementación de la Planta de Personal Propuesta se planteó; planta permanente, planta temporal y planta transitoria donde se definió una línea de tiempo, que se desarrolla en tres vigencias, a partir del año 2022, finalizando en 2024 así:

Distribución porcentual Planta de Personal HLCI

ETAPAS	**PLANTA**			**% Partic.**
	PERMANENTE	**TEMPORAL**	**TOTAL**	
PRIMERA	38	105	143	20,58%
SEGUNDA	33	252	285	41,01%
TERCERA	18	249	267	38,42%
TOTAL	89	606	695	

Fuente: Equipo técnico de la E.S.E

El personal propuesto, en las tres etapas es de 695 empleos aproximadamente; ya que no se incluyen los cinco empleos del nivel directivo que actualmente existen y que corresponde al Gerente, los dos Subgerentes.

Durante el mes de junio se llevo a acabo la primera fase con una formalización de 140 empleos teniendo en cuanta que en esta fase se cubren todos los empleos del nivel estratégico de la Entidad y por su importancia se contempla el 100% de los niveles Directivo y Asesor, que representa el 28,94% de los empleos de la planta permanente de libre nombramiento y remoción , sigue el nivel profesional con el 47,37% en la planta permanente y el 86,67% de la planta de personal temporal, los niveles Técnico y Auxiliar se incluyen en esta etapa el 18,42% en la planta permanente. (Se anexa listado).

La segunda fase se plantea en dos etapas, la primera se llevará a cabo el primero de febrero de 2023 con 170 empleos temporales aproximadamente, correspondiente al 100% personal asistencial que presta sus servicios en las zonas insulares y corregimientos y en los servicios de odontología y laboratorio clínico. La segunda etapa se llevará a cabo el primero de junio del presente año donde se proyectan 130 empleos aproximadamente entre las plantas temporales y permanentes, quedando a 31 de diciembre un total de 444 empleos aproximadamente más los 50 empleos de la planta transitoria con un total de 494 empleados.

Las condiciones que se priorizaron para el nombramiento del personal han sido y seguirá siendo la antigüedad en la prestación del servicio, mujeres cabeza de familia, colaboradores en condiciones de discapacidad y prepensionables.

Durante la primera fase se formalizaron

No.	PERFIL	NUMERO
1	Directivos	14
2	Profesionales área de la salud	61
3	Profesionales administrativos	15
4	Técnicos administrativos	20
5	Servicio social obligatorio	30
	Total	140

Segunda Etapa Primera Fase

No.	PERFIL	NUMERO
1	Odontólogos	48
2	Auxiliar de Odontología	32
3	Bacteriólogos	19
4	Auxiliar de Bacteriología	32
5	Médicos Insulares y corregimientos	20
6	Enfermeras	7
7	Auxiliar de enfermería Insulares y corregimientos	16
	Total	174

1. JUSTIFICACION

La gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la calidad de vida de nuestro cliente interno y al fortaleciendo de competencias en lo referente al **SER - SABER – SABER HACER y SER PARA SERVIR**, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor". Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Con base en el objetivo del desarrollo del talento humano donde se debe crear una cultura organizacional que genere pertenencia y propender por la satisfacción de las necesidades y expectativas tanto de los colaboradores de la entidad como de los usuarios y sus familias,

prestando un servicio con calidad y calidez, en el marco del Estado Social de Derecho que se predica en la Constitución Política de Colombia.

En esta materia, no hay que desconocer que el ciudadano cada día es más consciente de sus derechos frente a los fines que en tal sentido le corresponde cumplir al Estado, motivo por el cual se debe establecer el perfil del colaborador fundamentado en la idoneidad, los estudios y la experiencia. De esta forma, se contribuye a la eficiencia del servicio en salud y, a la vez, conforme a los lineamientos generales para la administración del talento humano al servicio del Estado, impartidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, contar con servidores públicos: Íntegros y con valores; competentes; y comprometidos con el Estado, la Sociedad y con su propio bienestar y desarrollo.

Así las coas, para el cumplimiento de la misión institucional se requieren colaboradores visionarios con capacidad técnica de liderar y enfrentar los cambios, así como de articular e integrar las competencias dentro de los equipos de trabajo, con el fin de prestar un servicio ideal, humanizado y con calidad.

Dada la competitividad dentro del sector, sumada a la influencia de los medios de comunicación y el interés de prestar los servicios con los más altos estándares de calidad el Hospital requiere de procesos que exigen entre otros aspectos, un programa de gestión del talento humano y transformación cultural, a la vanguardia de las competencias laborales, el bienestar social, la formación y la capacitación de los colaboradores, junto con el correspondiente seguimiento y evaluación tanto del desempeño como de los procesos, propendiendo por el mejoramiento continuo de los servicios encomendados a la entidad.

La ESE HLIC ha venido realizando el procedimiento del 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 60.3, línea base para definir los aspectos a mejorar e incluir en la planeación institucional.

2. BASES LEGALES Y SOPORTE DOCUMENTAL RELACIONADO

A continuación, se mencionan las bases legales y los documentos que dan soporte al presente programa:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública.

LEY 57 de 1915 (Uribe Uribe) Crea las indemnizaciones por limitaciones físicas causadas por el trabajo, argumentando similitud con los lisiados de guerra.

LEY 6 de 1945 "Ley General del Trabajo", reglamenta la Enfermedad Profesional y

Común, y el Accidente de Trabajo, para los empleados del sector público.

LEY 9 de 1979 Código Sanitario Nacional. El título III, habla de la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza a Minsalud para fijar valores límites permisibles. Seguridad industrial, Medicina preventiva y Saneamiento básico en los ambientes de trabajo.

LEY 50 DE 1990 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

LEY 60 DE 1993 Distribución de competencias

LEY 87 DE 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

LEY 100 DE 1993 Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Integral
Se establecen cuatro sistemas que modifican la seguridad social en el país: pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios complementarios.

LEY 244 DE 1995 Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones

LEY 489 DE 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

LEY 594 DE 2000 Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.

LEY 715 DE 2001 Normas en materia de recursos y competencias

LEY 797 DE 2002 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales

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.

LEY 1071 DE 2006 Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación

LEY 1438 DE 2011 Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO de 1950 Define la edad habilitada para el trabajo.

Obligaciones del patrono respecto a seguridad y prevención de riesgos. Define Accidente de trabajo y Enfermedad profesional. Calificación de invalidez.

DECRETO 1042 DE 1978 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos

DECRETO 1045 DE 1978 Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

DECRETO 1158 DE 1994 Por el cual se modifica el artículo 6o del Decreto 691 de 1994

DECRETO 1227 DE 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

DECRETO 1295 de 1994 Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Establece prestaciones asistenciales de salud y económicas por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Define Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo.

DECRETO 13 DE 2001 Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 115, 117 y 128 de la Ley 100 de 1993, el Decreto-Ley 1314 de 1994 y el artículo 20 del Decreto-Ley 656 de 1994

DECRETO 1309 de 1946 Establece el contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

DECRETO 1406 DE 1999 : Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1567 DE 1998 Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decretos: 2400 y 3129 de 1968; 752 de 1984; 1975 de 1973; 2780 de 1985; 2400 de 1986; 1567 de 1998

Decreto 4369 de 2006 Empresas Temporales

Decreto 1530 de 1996 CAPITULO IV

Ley 50 de 1990

3. OBJETIVO DEL PETH

Estructura Organizacional. Para el desarrollo de su objeto, el Hospital Local de Cartagena de Indias. tendrá la siguiente estructura organizacional:

1. Junta Directiva.

2. Despacho del Gerente

2.1 Oficina Asesora Jurídica.
2.2 Oficina asesora de Mercadeo y Comunicaciones
2.3 Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano.
2.4 Oficina de Control Interno.
2.5 Oficina de Control Interno Disciplinario.
2.6 Oficina de Tecnologías de la Información
2.7 Oficina Asesora de Gestión estratégica

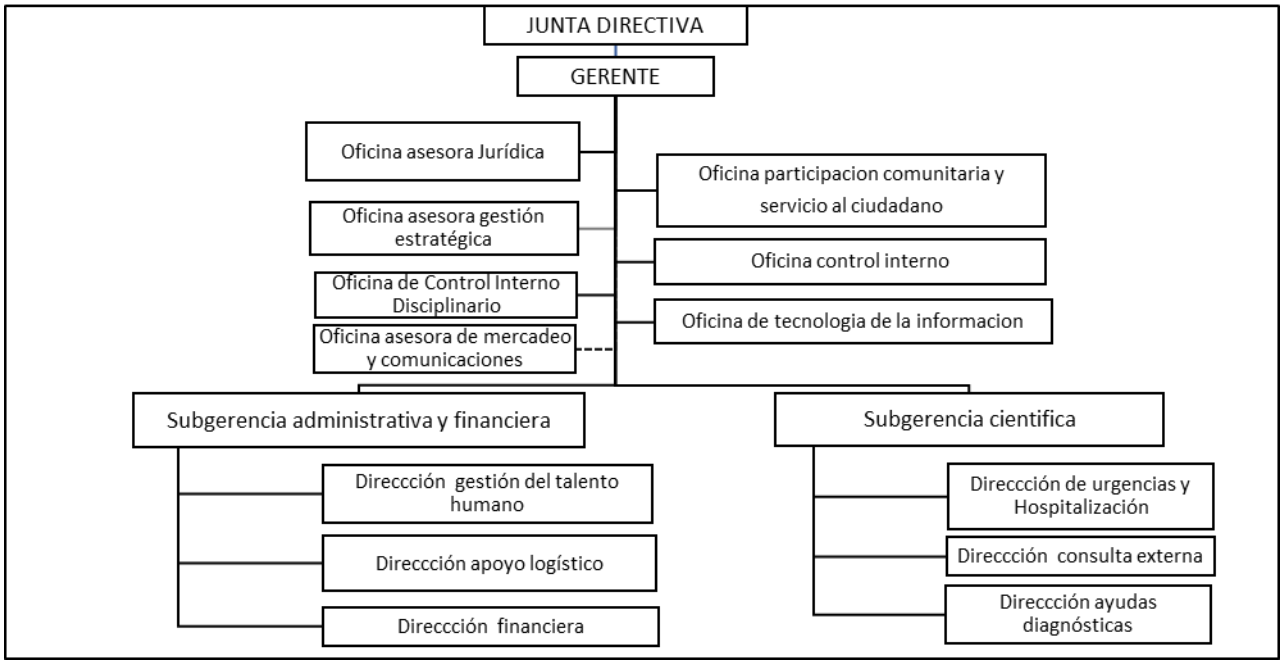
3. Subgerencia Científica

3.1 Dirección de Urgencias y Hospitalización
3.2 Dirección de Apoyo Diagnóstico
3.3. Dirección de Consulta externa

4. Subgerencia Administrativa y Financiera.

4.2 Dirección Financiera.
4.3 Dirección de Apoyo Logístico
4.4 Dirección de Gestión del Talento Humano.

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias adopta el siguiente Organigrama según la estructura orgánica



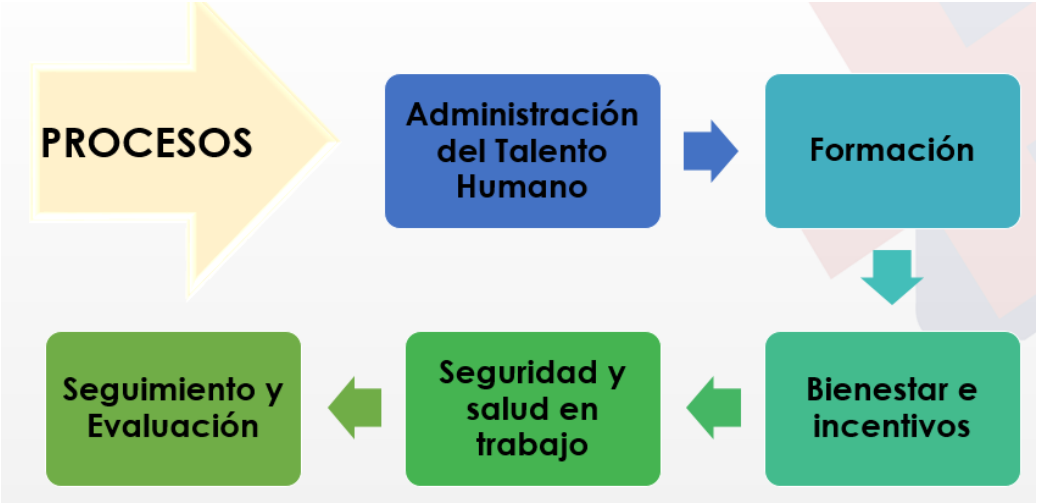
Capítulo 2

4. ALCANCE Y CONTEXTUALIZACIÓN

El programa de talento humano involucra a todos los colaboradores, independientemente de la forma de vinculación y, al personal en formación de las diferentes universidades con quien tiene convenio el ESE HLCI, garantizando la excelencia del servicio.

5. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA

El área de talento humano define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del colaborador desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la institución planteado en los procesos así:



Administración del Talento Humano

Cuyo objetivo es el de planear, organizar, dirigir y controlar el recurso humano necesario e idóneo para el cumplimiento de objetivos de acuerdo a la capacidad instalada y a los servicios prestados, la administración del Talento Humano es el inicio del proceso de Gerenciar un Talento Humano competente y suficiente para la prestación del servicio de acuerdo a las proyecciones financieras establecidas y la productividad para tal fin.

Este proceso inicia con el reclutamiento y cotejo de lo que se requiere para la prestación del servicio de acuerdo a un perfil establecido y evidenciando la necesidad; esta debe cumplir con las políticas institucionales y con el esquema de competencias establecido.

Formación

En este proceso se desarrolla los procedimientos de inducción, entrenamiento y capacitación; una vez se cuente con el personal competente es completamente importante que se inicie un proceso de inducción general de todos los procesos y servicios que se prestan en la institución incluyendo un recorrido general.

Así mismo el personal debe tener un periodo de entrenamiento en el puesto de trabajo que permita que las competencias se reafirmen y se obtengan las habilidades necesarias para desarrollar sus actividades y prestar un servicio con calidad y calidez

Seguridad y salud en trabajo

Asegurar el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección e integridad del personal

- Medicina Laboral
- Seguridad Industrial
- Plan de Emergencias

Bienestar e incentivos

Dar a conocer e implementar en la ESE HLCI un plan de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entendida esta como el conjunto de efectos positivos que el trabajo diseñado produce tanto en la institución como en cada uno de los colaboradores que está a su servicio en donde el bienestar es el objetivo.

Seguimiento y Evaluación

Promover la mejora continua en la prestación del servicio a través de procesos periódicos de evaluación y seguimiento del recurso humano.

Dentro de este proceso se maneja lo que se refiere a la permanencia y retiro del talento humano dentro de la institución.

De igual forma y teniendo en cuenta la actualidad del mundo y de nuestro país con respecto al COVID donde se debe estructurar una nueva modalidad de trabajo como o es el Teletrabajo y el trabajo en casa.

6. RESULTADOS AUTOEVALUACION

En la integralidad que se plantea con el desarrollo de este programa y teniendo en cuenta la autoevaluación realizada a través de 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, los cuatro grandes temas que componen la política de talento humano: 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 mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
    - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
    - 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, el trabajo en equipo y el reconocimiento

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está 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

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 que permita alcanzar las metas de fortalecimiento del talento humano en pro de la prestación del servcio con calidad, calidez y humanización.

La Gestión de Talento Humano en la ESE HCI se enmarcara en el inicio de cinco rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre los ejes que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, articulando las actividades de tal manera que se fortalezcan las rutas de creación de valor.

EVALUACION 2022

Celebración día de la mujer y del Hombre en el
98%
de los puestos, centros y hospitales
905
Colaboradores Impactados

SISOYO+

Semana de las madres

Indicador de cobertura Centros:
95%
Numero total de centros :
43
Numero de centros visitados:
41

Indicador de cobertura Colaboradores: 92%
Numero total de colaboradores:
652
Numero de colaboradores impactados:
600

SISOYO+
BIENESTAR

Festival del Dulce
Semana Santa

Campaña de prevención síndrome de Burnout

herramientas de trabajo bajo presión, relajación y desactivación conductual

Indicador cobertura de centros

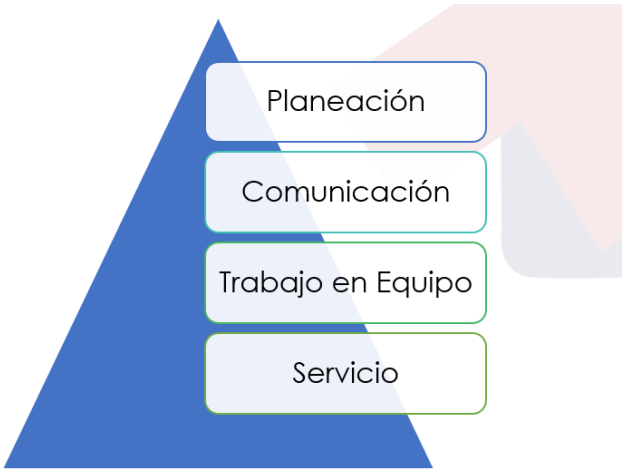
100%

Número de centros donde se realizó la actividad: 24/
Número de centros programados para actividad: 24

Indicador de satisfacción

98%

Numero de colaboradores que respondieron si a la pregunta "Se siente satisfecho con la actividad: 356/
Número total de colaboradores encuestados: 352



Desarrollo de competencias:

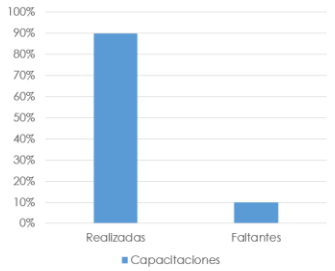
Trabajo en equipo

17

intervenciones

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO PIC 2022
90%

- Numero de capacitaciones Programadas: 94
- Numero de capacitaciones Realizadas: 84



+51

No programadas

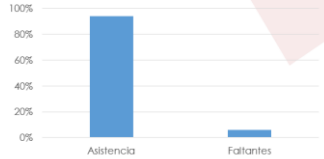
Total: 135

Hospital Local Cartagena de Indias

PORCENTAJE DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES

Numero de colaboradores programados: 4.509

Numero de colaboradores que asistieron: 4.228



ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS				
FICHA DEL INDICADOR				
AÑO	2022			
OBJETIVO	REALIZAR SEGUIMIENTO A LA SATISFACCION REGISTRADA POR EL PERSONAL CAPACITADO			
INDICADOR SATISFACCION CAPACITACIONES	1. NOMBRE DEL INDICADOR	SATISFACCION CAPACITACIONES	LOS DATOS SE TOMAN DE LA ENCUESTA DE SATISFACCION	
	2. FORMULA DEL INDICADOR	Numero de colaboradores que responde "si" a la pregunta se siente satisfecho con la capacitacion recibida/ numero de colaboradores encuestados		Calificación
	3. UNIDAD DE MEDIDA DEL INDICADOR	Porcentual	100%	Alto
	5 RESPONSABLE DEL ANALISIS	Talento Humano	>96%	Alto
	6 FUENTE DE DATOS	Encuestas de satisfaccion	Entre el 60% y 96%	Medio
	7 FRECUENCIA TOMA DE DATOS	Mensual	< 60%	Bajo

CONCEPTO	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Numero de colaboradores que responde "si"	203	181	168	119	339	382	388	203	535	285
Numero de colaboradores encuestados	206	189	176	123	339	389	390	207	546	287
Resultado	99%	96%	95%	97%	100%	98%	99%	98%	98%	99%

PORCENTAJE SATISFACCION 98%

- Numero de colaboradores satisfechos: 2.803
- Numero de colaboradores encuestados: 2.852

Perfil	Numero de Capacitaciones
Médicos	43
Enfermeros	50
Odontólogos	7
Auxiliar de Enfermería	11
Perfiles Administrativos	20

RESULTADOS GLOBALES BOLETIN POR COMPETENCIAS ESE HLCI

Primer Boletín por competencias Junio 2022

COMPETENCIA	PROMEDIOS
PUNTUALIDAD	4.45
COMUNICACIÓN	4.47
TRABAJO EN EQUIPO	4.47
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	4.35
ADHERENCIA A PROCESOS, PROCEDIMIENTOS, FORMATOS, PROTOCOLOS Y GUÍAS INSTITUCIONALES	4.34
SERVICIO	4.50

Promedio General 4.43

Total de Evaluados: 781

Segundo Boletín por competencias Octubre 2022

COMPETENCIA	PROMEDIOS
PUNTUALIDAD	4.47
COMUNICACIÓN	4.49
TRABAJO EN EQUIPO	4.49
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	4.45
ADHERENCIA A PROCESOS, PROCEDIMIENTOS, FORMATOS, PROTOCOLOS Y GUÍAS INSTITUCIONALES	4.45
SERVICIO	4.50

Total de Evaluados: 801

LINEAS DE ACCION O INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

- Planeación del Talento humano basado en la ética y en las políticas que contengan principios y valores constitucionales, apoyados en la legislación actual que garantice la prestación del servicio.

- Elaborar el perfil general por competencias en los diferentes niveles, que garanticen que el personal que ingrese a la institución, sea competitivo y a través del programa de inducción y formación se realice un seguimiento con el fin de fortalecer el proceso.

- Desarrollar un esquema de competencias institucionales, en los diferentes niveles establecidos para la institución que garantice la prestación del servicio con calidad y que minimice el riesgo en la prestación del servicio.

- Implementar mecanismos para comprobar la veracidad de la información del personal que se vincule a la institución, con el fin de garantizar idoneidad del personal en la

prestación del servicio y que la Institución le garantice al personal la confidencialidad de la información.

- Generar un proceso de formación que incluya la inducción y re inducción y el entrenamiento basado en la ética institucional garantizando un programa de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, que minimicen los riesgos y garanticen la calidad en la prestación de los servicios, teniendo en cuenta los convenios institucionales.

- Evaluar las competencias del personal que garanticen la mejora continua de la prestación de los servicios.

- Gestar mecanismos de comunicación que proporcionen coherencia e integración entre objetivos, los planes, y las acciones de la gerencia y la difusión y gestión de la imagen y de la información.

- Desarrollar planes de bienestar e incentivos institucionales que promuevan el desarrollo del Talento Humano, permitiendo mejorar la calidad de vida del trabajador, mediante una herramienta que evidencie la mejora continua, durante el proceso.

- Fortalecer el programa de Humanización del servicio donde se genere conciencia institucional realizando una prestación del servicio integral y trasversal a la institución con calidad y calidez,

Se dará continuidad a los planes planteados con el objetivo de mantener una trazabilidad al programa y tener la certeza de cumplir los objetivos a través de programas que impacten la vida del talento humano desde el ámbito

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2023
RUTAS DE VALOR SI SOYO ESE HLCI

PROGRAMA INTEGRAL DE BIENESTAR SOCIAL

RUTAS DE VALOR SISOYO ESE HLCI

1. RUTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

ITEM	ACTIVIDAD	INDICADORES	FECHA	VALOR
1.1	Semana de la seguridad y salud en el trabajo, desarrollo de actividades de educación y prevención del riesgo a través del apoyo de la ARL y la caja de compensación Familia a EN LOS CENTROS	[illegible]	Noviembre	[illegible]
1.2	Pausas activas dirigidas y Rumbaterapias en los centros de atención de acuerdo al programa	[illegible]	Una vez al mes Todo el año	[illegible]
1.3	Jornada de salud con las EPS para los colaboradores en el programa de hipertensos	[illegible]	Semestral	[illegible]
Subtotal				[illegible]

2. RUTA DEL FORTALECIMIENTO

ITEM	ACTIVIDAD	INDICADORES	FECHA	VALOR
2.4	Festival del dulce con participación de la Familia	[illegible]	Abril	[illegible]
2.5	Festival de comerciales Elevando sueños en Comera	[illegible]	Agosto	[illegible]
2.6	Novena navideña para hijos de los colaboradores	[illegible]	Diciembre	[illegible]
Subtotal				[illegible]

4. RUTA CALIDAD Y CALIDEZ

ITEM	ACTIVIDAD	INDICADORES	FECHA	
4.1	Intervenciones grupales desde el plan padrino para los talleres de la salud mental y el clima laboral en los centros de atención acorde con resultados de batería de riesgo psicosocial, desarrollo de competencias de comunicación, trabajo en equipo, previsión y planeación	[illegible]	Todo el año	[illegible]
4.2	Acompañamiento por psicología desde el centro de escucha SISOYO, sesiones de mindfulness (terapia de tercera generación para manejo de ansiedad), distribución de activación conductual para prevención de síndrome de burnout (patología de salud mental asociada al entorno laboral)	[illegible]	Todo el año	[illegible]
4.3	Programa de Desvinculación Laboral Asistida, sesiones de capacitación por parte de abogados y psicólogos	[illegible]	Julio	[illegible]

5. RUTA DE ESTIMULOS

ITEM	ACTIVIDAD	INDICADORES	FECHA	VALOR
5.1	**Día de cumpleaños**: Se otorgara el día libre del día de cumpleaños que distrutará el mismo día toda vez que sea hábil, si no día no laboral, lo disfrutará el día inmediatamente posterior. Detalle instrucciones	[illegible]	Todo el año	55.177.574
5.2	**Semana Compensatoria**: se otorgará una semana (Puente de noviembre, Navidad, fin de año o año nuevo), la cual debe ser compensada las 44 horas en el mes de noviembre.	[illegible]	Diciembre	0
5.4	Celebración día de la mujer y del Hombre	[illegible]	Marzo	[illegible]
5.5	Celebración día de la Madre y del Padre	[illegible]	Mayo, Junio	[illegible]
5.6	Angeles ciegos	[illegible]	Enero	[illegible]
5.7	Novenas Navideñas	[illegible]	16-24 Diciembre	[illegible]
5.9	Cenas navideñas a pensionados en tiempo navideño el 24 y 31 de Diciembre	[illegible]	Diciembre	[illegible]
5.9	Diplomas de humanización a colaboradores decorados en el boletín por competencias	[illegible]	Todo el año	[illegible]
5.10	Mensajes virtuales navideños con inclusión lenguaje inclusivo al talento humano	[illegible]	Todo el año=A32 PNSDMC 3EAUPM	[illegible]

Continuidad con el plan de humanizacion y el seguiumineto y acompañamiento de las diferentes rutas de valor propuestas, asi mismo el fortalecimineto de competencias a traves de los diferentes programas,