Hospital Local Cartagena de Indias

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO -PETH

2024

Se puede soñar, crear, diseñar y construir el lugar más maravilloso del mundo... pero son las personas quienes hacen realidad ese sueño.

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*

@ESECartagena ESE Hospital Local Cartagena de Indias

Introducción

El plan estratégico de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la empresa permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos para la prestación del servicio. De esta forma se estructura el plan estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño, entre otros.

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.

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 continua con el Proceso de Formalización Laboral, compromiso no solo de la intervención si no con la población Cartagenera , 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.

Él se ha venido desarrollando 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. Teniendo en cuenta estos parámetros de inicio se ha venido trabajando y avanzando en construir una planta de personal que genere valores agregados en la prestación del servicio donde su calidad de vida vaya siempre de la mano del progreso institucional donde los ejes del ser humano se fortalezcan y generen un servicio con calidad y calidez.

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 cosas, 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

FORMALIZACION HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Plan de acción y seguimiento del proyecto de formalización:

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.

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias ha venido realizando la implementación de la formalización propuesta, es así que durante la vigencia 2022 realizó 141 vinculaciones y 425 durante la vigencia 2023.

PRIMERA FASE

Durante la vigencia 2022 se llevó a cabo la primera fase con una formalización de 141 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 directivos y asesor, para un total de 11 nuevas vinculaciones. De igual manera se realizó la vinculación del nivel profesional con 21 servidores, 8 técnico y 1 auxiliar de la planta permanente. Durante esta primera etapa se priorizó la vinculación de 60 enfermeras del nivel profesional de la planta temporal que se encuentran dispersas

en los diferentes centros de salud, las cuales coadyuvan en la administración del personal asistencial que hacen parte de la subgerencia científica, al igual que 13 técnicos de servicio farmacéutico por la responsabilidad que implica el manejo de medicamentos e insumos hospitalarios; y 27 profesionales personal del servicio social obligatorio para las zonas de difícil acceso del municipio.

SEGUNDA FASE

En la vigencia 2023, se llevó a cabo la segunda fase del proceso de formalización, la cual contempló tres etapas, superando las metas propuestas por la administración, ya que se cumplieron las dos primeras etapas de esta segunda fase, proyectadas para los meses de febrero y junio y se adicionó una tercera etapa en el periodo noviembre de 2023, como se describe a continuación, para un total de 425 servidores durante la vigencia 2023.

SEGUNDA FASE PRIMERA ETAPA

La primera etapa de la segunda fase comprendió el periodo de tiempo desde el mes de febrero hasta mayo de 2023 con la posesión de 176 nuevas personas asociadas especialmente con la prestación de servicios en las zonas insulares y corregimientos, los servicios de odontología y laboratorio clínico.

Esta etapa inicio con la vinculación el día 01 de febrero de 2023 en bloque de 169 personas que incluyó 19 bacteriólogos, 52 odontólogos, 60 auxiliares de la salud, 7 enfermeros y 31 personas de corregimientos insulares y territoriales, que incluyó 16 médicos, 15 auxiliares integrales. Se adicionó a este personal un (1) director técnico por vacancia definitiva, un (1) profesional especializado del área de la salud ,3 médicos de consulta externa, un (1) auxiliar administrativo, una (1) auxiliar área salud para corregimiento de zona insular.

SEGUNDA FASE SEGUNDA ETAPA

La segunda etapa de la segunda fase comprendió el periodo de tiempo desde el mes de junio de 2023 hasta el mes de octubre de 2023 con la formalización de 149 nuevos servidores. El 01 de junio se realizó la posesión en bloque de 143 nuevos empleados públicos, en los que se posesionaron 81 médicos, 49 Auxiliares área salud (PAI), 10 Profesionales Universitarios, 2 Técnicos del área administrativa, 1 Regente de farmacia. Los nuevos empleados pertenecen a los servicios de medicina general y el programa ampliado de vacunación PAI, tanto de los niveles profesionales como asistenciales correspondiente. Igualmente, la entidad avanzó con la vinculación de profesionales universitario y técnicos de las dependencias administrativas de la oficina asesora Gestión estratégica y de la Dirección de talento humano. Posteriormente se le sumó la vinculación de 2 enfermeros, tres (3) médicos y un (1) profesional universitario del área de la salud de la subgerencia científica.

SEGUNDA FASE TERCER ETAPA

El día 17 de noviembre de 2023, la entidad formalizó a 100 nuevos servidores, especialmente constituidos por auxiliares del área de la salud del servicio de urgencias; profesionales y auxiliares que se encuentras destinadas a la prestación de servicios del convenio con La Empresa Nacional Promotora Del Desarrollo Territorial-ENTERRITORIO.

Las nuevas posesiones corresponden a 86 auxiliar área salud, un (1) auxiliar área salud corregimientos, un (1), un (1) enfermero, 5 médicos, un (1) Profesional especializado y 6 profesionales universitarios. Es de anotar que esta fase se encontraba proyectada para el 2024 y que se adelantó según los estudios financieros efectuados.

TERCERA FASE

El estudio plantea una tercera fase que como se aclara fue adelantada para el mes de noviembre, sin embargo como lo dice la norma el estudio debe de actualizarse cada año, el cual se encuentra ajustándose una vez se han analizado los nuevos servicios a prestar, los nuevos puestos y centros de salud que se han abierto y los que se le han recibido a la Alcaldía para su administración y la prestación de los servicios; de igual forma la capacidad instala de igual forma se ha ampliado y todo este proceso entra dentro de la actualización del estudio como tal.
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, donde en la actualidad se esta actualizando el estudio ya que la empresa ha respondido las expectativas en la prestación del modelo poniendo en practica el modelo de prestación del servicio que contribuye a prestar un servicio donde la persona es el centro del mismo y con ellos indudablemente la familia y la comunidad.

Teniendo en cuenta las plantas planteadas en el estudio se mantiene la misma estructura pero se fortalece la planta temporal que es la encargada de la prestación del servicio y la que cumple con las políticas generales y nacionales de la prestación del servicio en salud,

A continuación, se realiza la distribución de empleos de acuerdo a su clasificación en administrativos y asistenciales actual

Empleos Administrativos	**158**

CARRERA ADMINISTRATIVA	74
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
PERIODO FIJO	3
PLANTA TEMPORAL	64
TRABAJADOR OFICIAL	6

Empleos Asistenciales	**578**
CARRERA ADMINISTRATIVA	35
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4
PLANTA TEMPORAL	539

Durante el mes de junio se llevó a cabo 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.

En la siguiente tabla se describen la forma en que se encuentra ocupada la planta de personal de acuerdo a la naturaleza del en la ESE Hospital Cartagena de Indias.

TIPO DE EMPLEO	PLANTA APRBADA PLANTA APRBADA	TOTAL EMPLEOS OCUPADOS	DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS OCUPADOS					
			NOMBRAMIENTOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	NOMBRAMIENTO DE PERIODO	NOMBRAMIENTO LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJADORES OFICIALES	PLANTA TEMPORAL
Administrativo	**158**	**62**	**1**	**44**	**1**	**10**	**6**	**0**
CARRERA ADMINISTRATIVA	74	45	1	44	0	0	0	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11	10	0	0	0	10	0	0
PERIODO FIJO	3	1	0	0	1	0	0	0
PLANTA TEMPORAL	64	0	0	0	0	0	0	0
TRABAJADOR OFICIAL	6	6	0	0	0	0	6	0

TIPO DE EMPLEO	PLANTA APRBADA PLANTA APRBADA	TOTAL EMPLEOS OCUPADOS	DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS OCUPADOS					
			NOMBRAMIENTOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	NOMBRAMIENTO DE PERIODO	NOMBRAMIENTO LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJADORES OFICIALES	PLANTA TEMPORAL
Asistencial	**578**	**515**	**25**	**10**	**0**	**4**	**0**	**476**
CARRERA ADMINISTRATIVA	35	35	25	10	0	0	0	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4	4	0	0	0	4	0	0
PLANTA TEMPORAL	539	476	0	0	0	0	0	476

CARACTERIZACION DEL PERSONAL

RANGO DE EDADES SERVIDORES PUBLICOS ESE HLCI

Rango de Edades	Total General	Proporción de edades
Menor de 25 años	12	2%
Entre 26 y 31 años	60	10%
Entre 32 y 36 años	70	12%
Entre 37 y 42 años	120	21%
Entre 43 y 47 años	91	16%
Entre 48 y 52 años	61	10%
Entre 53 y 57 años	50	9%
Entre 58 y 62 años	56	10%
Entre 63 y 67 años	42	8%
Mayor de 68 años	15	2%
Total	577	100%

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO SERVIDORES PÚBLICOS ESE HLCI

Sexo	Total General	Proporción de Sexo
Femenino	457	79%
Masculino	120	21%
Total general	577	100%

A continuación, se detalla la caracterización el talento humano suministrado y que labora mediante órdenes de prestación de servicios.

TALENTO HUMANO SUMINISTRADO Y POR ORDEN PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESE H.L.C.I.

DENOMINACIÓN	SUMINISTRADO	ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	TOTAL
AREA ADMINISTRATIVA Y ASISTENCIAL	390	11	401

RANGO DE EDADES PERSONAL SUMINISTRADO Y POR ORDEN PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESE H.L.C.I.

Rango de Edades	Total General	Proporción de edades
Menor de 25 años	18	4%
Entre 26 y 31 años	68	17%
Entre 32 y 36 años	93	23%
Entre 37 y 42 años	68	17%
Entre 43 y 47 años	53	13%
Entre 48 y 52 años	33	8%
Entre 53 y 57 años	26	7%
Entre 58 y 62 años	23	6%
Entre 63 y 67 años	16	4%
Mayor de 68 años	3	1%
Total	401	100%

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL SUMINISTRADO POR ORDEN PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESE H.L.C.I.

Sexo	Total General	Proporción de Edades
Femenino	312	78%
Masculino	89	22%
Total general	401	100%

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.

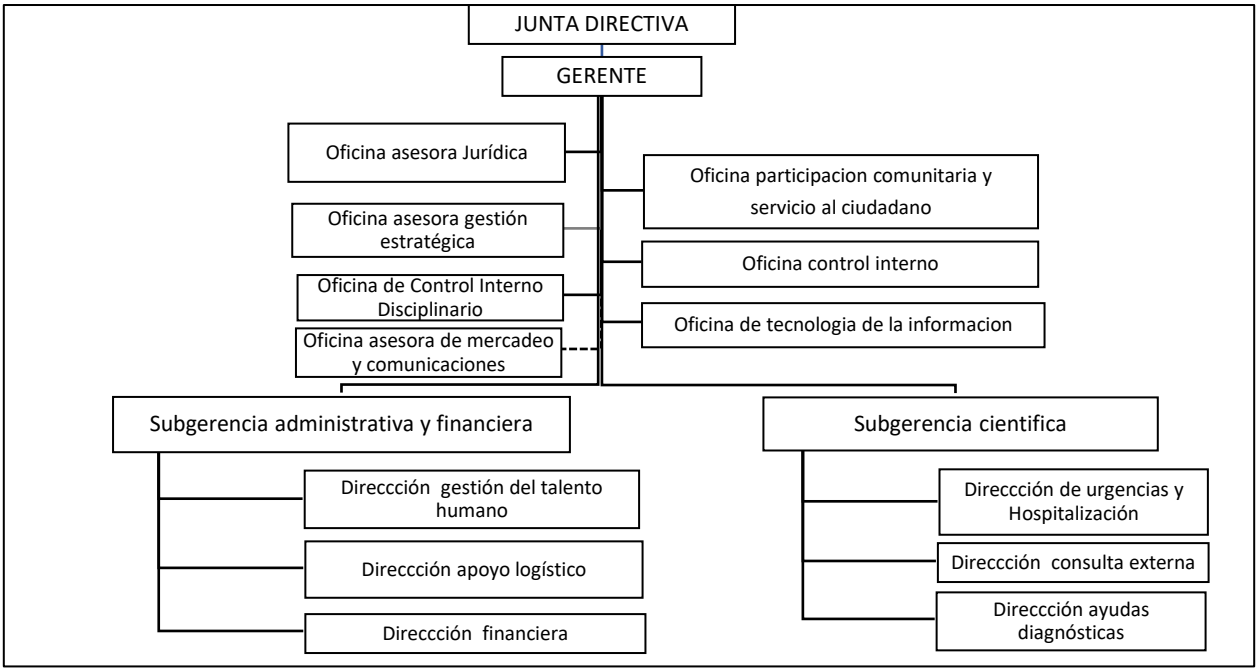
2. Despacho del Gerente
2.1 Oficina Asesora Jurídica.
2.2 Oficina asesora de Mercadeo y Comunicaciones
2.3 Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano.
2.4 Oficina de Control Interno.
2.5 Oficina de Control Interno Disciplinario.
2.6 Oficina de Tecnologías de la Información
2.7 Oficina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



Acompañada del siguiente mapa de procesos

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 servicio con calidad, calidez y humanización.

La Gestión de Talento Humano en la ESE HCI se enmarcará 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.

Hospital Local Cartagena de Indias

EVALUACION 2023
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDUCCION
ENTRENAMIENTO
REINDUCCION

INFORME ANUAL PROCESOS INDUCCIÓN RE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO 2023					
MES	SUMINISTRADOS POR SOLUCIONES EFECTIVAS	INDUCCIÓN	FORMALIZADOS	RE INDUCCIÓN	ENTRENAMIENTO
ENERO	9			127	9
FEBRERO	27	29	169	125	27
MARZO	14		4	11	14
ABRIL	12	28	1		12
MAYO	8			214	8
JUNIO	19	22	143	14	19
JULIO	12				12
AGOSTO	18	27	4		18
SEPTIEMBRE	22				22
OCTUBRE	36	55	1		36
NOVIEMBRE	7		100	81	7
DICIEMBRE	4	11		13	4
SUB TOTAL	**188**	**172**	**422**	**585**	**188**
OBSERVACIÓN: El proceso de Inducción se programó y realizó bimensualmente. La Re inducción se realizó a los colaboradores formalizados. Y el Entrenamiento a todos los colaboradores que fueron suministrados a la ESE-HLCI.					

SEGUIMIENTO A LAS COMPETENCIAS

RESULTADOS POR COMPETENCIAS DELGLOBALES BOLETIN POR COMPETENCIAS ESE HLCI

	Junio 2022	Octubre 2022	Marzo 2023	Junio 2023	Septiembre 2023
Promedio General	**4.43**	**4.47**	**4.65**	**4.47**	**4.50**
PUNTUALIDAD	4.45	4.47	4.64	4.47	4.48
COMUNICACIÓN	4.47	4.49	4.71	4.47	4.47
TRABAJO EN EQUIPO	4.47	4.49	4.67	4.46	4.47
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	4.35	4.45	4.66	4.44	4.47
ADHERENCIA A PROCESOS, PROCEDIMIENTOS, FORMATOS, PROTOCOLOS Y GUÍAS INSTITUCIONALES	4.34	4.45	4.71	4.42	4.44
SERVICIO	4.50	4.50	4.69	4.48	4.48
Total de Evaluados:	**781**	**801**	**854**	**854**	**822**

FORMACION

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias personales, profesionales y familiares del talento humano focalizado en la humanización del servicio a través de formaciones que potencialicen las capacidades beneficiando a los usuarios y a la entidad.

INDICADORES DE MEDICION DEL PROGRAMA

Promedio de funcionarios capacitados

Enero	349
Febrero	246
Marzo	452
Abril	586
Mayo	324
Junio	405
Julio	707
Agosto	1192
Septiembre	502
Octubre	59
Noviembre	261
Diciembre	98
TOTAL	**5181 / 12 = 432**

75% del personal capacitado

INDICADORES DE MEDICION DEL PROGRAMA

Porcentaje de funcionarios públicos satisfechos con el programa de capacitación

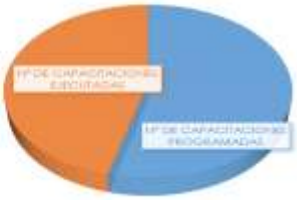
MUY SATISFECHOS	411	48,4 %
SATISFECHOS	426	50,4 %
POCO SATISFECHOS	12	1,4 %

No de Actividades de capacitación ejecutadas / No. Capacitaciones programadas

CAPACITACIONES EFECTUADOS AÑO 2023	**165**
CAPACITADOS PIC	**84**
CAPACITACIONES EXTERNAS	**81**

Nº DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS EN EL PIC 2023	99
No. CAPACITACIONES EJECUTADAS	84

CUMPLIMIENTO PIC INSTIOTUCIONAL 2023



85% CUMPLIMIENTO PIC 2023

Porcentaje de funcionarios públicos satisfechos con el programa de capacitación

MUY SATISFECHOS	411	48,4 %
SATISFECHOS	426	50,4 %
POCO SATISFECHOS	12	1,4 %

No de Actividades de capacitación ejecutadas / No. Capacitaciones programadas

CAPACITACIONES EFECTUADOS AÑO 2023	**165**
CAPACITADOS PIC	**84**
CAPACITACIONES EXTERNAS	**81**

	EN	FEB	MAR	ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DICI	TOTAL
MEDICOS	1	4	4	6	5	7	4	5	4	4	3	0	**47**
ENFERMERAS	8	5	8	9	4	9	6	6	7	9	5	1	**77**
AUX ENFERM	4	4	4	1	4	2	7	3	5	2	3	0	**39**
AUX. VACUN	1	0	2	4	3	2	3	1	2	1	2	1	**22**
FACTURA	3	4	2	3	0	3	3	2	0	1	1	0	**22**

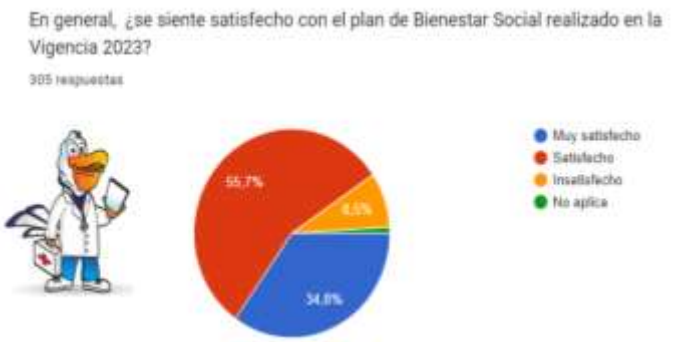
Para la vigencia 2024 2025 se aplicó la encuesta de evaluación donde a su vez se recogieron las inquietudes y las necesidades de capacitación de cada una de las áreas institucionales donde cada uno de los líderes de ellas aportaron a la construcción del plan y donde se debe tener en cuenta de igual forma el tiempo que se puede llevar las capacitaciones externas plateadas por los diferentes entes que colaboran con la formación del personal de la ESE. En el programa de capacitación va el anexo donde se plantea el programa con su respectivo cronograma de ejecución y los indicadores que permitirán realizar el monitoreó respectivo.

BIENESTAR

Orientar a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano y su calidad de vida, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de elevar niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la institución, mediante la estrategia SISOYO+

Los servidores públicos registran un 90% de satisfacción general en cuanto a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2023, lo cual expresa un impacto positivo significativo y alta aceptación de las estrategias implementadas en dicha vigencia, así mismo, se obtuvo un 95% de cumplimiento en las actividades programadas en el plan de Bienestar 2023, cumpliendo con 18 actividades ejecutadas sobre 19 actividades programadas, la actividad faltante "Festival eleva tus sueños en cometa" no se desarrolló debido a la Ola Invernal presentada en la ciudad de Cartagena durante el mes de Agosto para el cual fue programada la actividad, por lo anterior dicha actividad queda programada nuevamente en el plan de Bienestar proyectado para la vigencia 2024.

A continuación, se relaciona gráficamente los porcentajes de satisfacción registrado por cada actividad evaluada y los registros fotográficos de las mismas.



En la vigencia 2023 se realizaron 12 cronogramas de Intervenciones grupales en 39 centros de atención a través del Plan padrino. Cada mes se realizó la programación de la competencia a fortalecer en los centros de atención y la actividad a ejecutar por parte de los padrino, dichas tácticas se orientaron en fortalecer las competencias de Comunicación, trabajo en equipo, servicio y planeación; competencias que fueron medidas a través de la aplicación del Boletín por competencias, herramienta aplicada a la totalidad del personal y que pidió evidenciar la mejoría en el promedio global de las competencias, pasando de 4.43 en Junio del 2022, a 4.50 en Septiembre del año 2023.

Las intervenciones mensuales del plan padrino, permitieron identificar problemáticas de clima laboral, por tanto, se programó y ejecutó jornada intensiva de fortalecimiento de competencias con el equipo de enfermería de Urgencias del Centro de Salud Olaya, Bayunca Urgencias, Puesto de salud Isla del Rosario, Puesto

de salud Islote San Bernardo, intervenciones a la cual se le realizó el respectivo seguimiento, evidenciando en resultados de mejoras significativas en su clima laboral. Se evidencia alta satisfacción por parte de los servidores públicos, lo cual sugiere la continuación de la estrategia para la vigencia 2024.

Durante el año 2023 se brindó acompañamiento por psicología a 93 colaboradores de la ESE, los cuales solicitaron la atención en salud Mental, con un total de 279 sesiones de intervención, y una (1) terapia grupal para el manejo de la ansiedad, se observa alta satisfacción frente la atención brindada en el centro de Escucha SISOYO+.

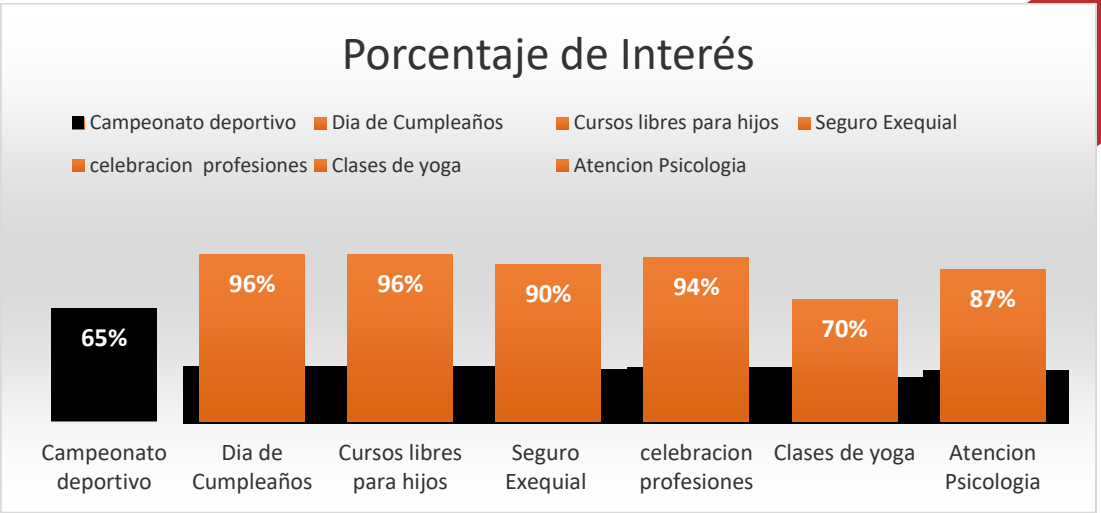
En el documento del plan de bienestar se describe claramente cada uno de los resultados de las actividades realizadas y el seguimiento de ellas.

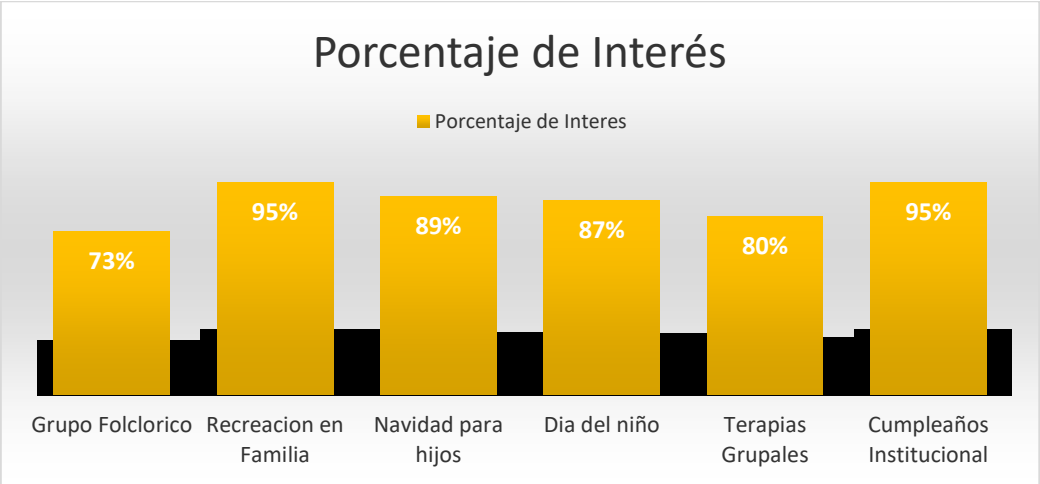
PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

El Programa de Bienestar 2024 de la ESE-HLCI, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, siendo éste el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades

Intereses de los servidores públicos

Se realizó encuesta contestada por 305 servidores públicos, en la cual se indagó sobre los intereses de los servidores públicos para la construcción del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos de la Vigencia 2024, los resultados obtenidos se expresan en la siguiente tabla:





Adicionalmente, se realizó el análisis de las opiniones cualitativas realizadas por los servidores públicos a través de la encuesta respondida por 305 trabajadores, así, tanto la información cuantitativa recolectada, como la cualitativa, permitió analizar los intereses del personal y construir el plan de bienestar vigencia 2024.

Alcance: De las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos serán beneficiarios todos los servidores públicos y su grupo familiar cuando corresponda. Para el servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberá contar con un mínimo de antigüedad de TRES (03) MESES. Las plantas temporales y provisionales gozaran de los beneficios a partir de su vinculación.

El Plan de Incentivos Servidores públicos Sobresalientes será aplicado para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, quienes obtienen una calificación de Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño.

Los planes de Bienestar serán desarrollados bajo la modalidad de RUTAS DE VALOR, mediante la estrategia de SISOYO ESE- Hospital Local Cartagena de Indias, cuya sigla se define a continuación:

S : Salud y seguridad en el trabajo
I : integración familiar
S : servicio
O : orientación y escucha
Y : yntegridad
O : organización

Para el cumplimiento de la estrategia se establecen las siguientes rutas de valor

- ✓ Ruta de Calidad de Vida Laboral: Esta ruta será atendida a través de acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

  Dentro de esta ruta se tiene en cuenta el programa de Alojamiento que promueve el reconocimiento de los derechos de los integrantes del cuerpo de salud en relación a las condiciones de alojamiento en el Puesto de salud de Islote, el cual no cumple con las condiciones mínimas para el alojamiento del equipo. La distancia del puesto de salud exige que el equipo tenga permanencia en el sitio; para lo cual se han establecido turnos en la prestación del servicio donde los Médicos deben permanecer una semana entera de siete días, los Auxiliares de enfermería deben permanecer tres semanas consecutivas en el puesto, los Odontólogos dos semanas y los Enfermeros semana de por medio en el centro de salud. Esto conlleva a que se les debe proporcionar un sitio digno de alojamiento en la isla o en alguna de las islas cercanas.

  Se establece un programa donde cada uno de los servidores públicos elabora su plan de calidad de vida dentro de la institución realizando su proyección de vida desde el punto de vista personal, profesional, laboral y familiar; contribuyendo de esta forma al bienestar de cada uno de los colaboradores.

  Se diseña un APP para que los servidores públicos de la institución realicen seguimiento a su plan de calidad de vida personal y tengan la oportunidad de mejora continua en el ejercicio del cumplimiento del mismo

  Dentro de este eje se creará un concurso por cada uno de los centros donde se le realice seguimiento al estilo de vida saludable del equipo de trabajo y se cuente con un proceso de acompañamiento al cumplimiento de la meta establecida por cada uno de los puestos y centros de atención. Dentro de este

campo se fortalecerá el programa de pausas activas y rumbaterapia en cada uno del centro de atención.

Se continuará con las ferias empresariales donde durante una semana se realicen convenios estratégicos con empresas del mercado para apoyar las inversiones que los funcionarios públicos puedan contar para fortalecer sus intereses económicos y el progreso de los hogares.

Se promoverá el deporte a través de la implementación de campeonatos internos.

Este año teniendo en cuenta que se vence los resultados de la aplicación de la batería psicosocial se programara la aplicación de la misma como loi dice la norma con un ente externo donde se pueda llevar la tras habilidad del mismo con sus respectivos planes de mejora.

Continuaremos son los planes exequiales para el personal los cuales han aportado seguridad para cada uno de los colaboradores donde pueden afiliar a su núcleo familiar más cercano.

- ✓ Ruta del Fortalecimiento: Se plantean actividades que fortalezcan las competencias y el Desarrollo con actividades que involucren a la familia del colaborador y la sana utilización del tiempo libre.

  Dentro de esta ruta se fortalecen los espacios familiares con actividades que generen esparcimiento tanto para el funcionario como para su núcleo familiar a través de la caja de compensación familiar.

- ✓ Ruta de Educación Formal y no formal: Se establecen incentivos que fortalecen los lazos familiares que generen momentos de especiales familiares donde se realicen acompañamiento en monumentos especiales. Así mismo desde el programa de capacitación se realizará convocatorias para el estudio de carreras técnicas para los funcionarios y sus integrantes de la familia de forma gratuita.

- ✓ Ruta de Calidad y Calidez: Se establece a través de un programa que escuche al colaborador en sus ámbitos personales, familiar y laborales que contribuyan al crecimiento personal y familiar lo que conlleva a un mejor Desarrollo laboral.

  Se inicia un programa de entrenamiento físico. La actividad física puede reducir el riesgo de enfermedades crónicas, mejorar el equilibrio y la coordinación, ayudarlo a perder peso e incluso mejorar los hábitos de sueño y la autoestima. Y hay más buenas noticias.

Se realiza el acompañamiento de la desvinculación laboral desde el punto de vista jurídico, psicológico y nutricional.

- ✓ Ruta de Estímulos Se establece con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los colaboradores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Se continua con el disfrute del día de cumpleaños para el personal de consulta externa y un detalle para el personal de urgencias, así mismos a través de la APP se enviarán tips y mensajes motivacionales.

Dentro del programa de bienestar se encuentra en anexo del programa de bienestar completo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

El presente documento tiene como objetivo estandarizar las acciones que deban darse en materia de gestión del riesgo frente a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y condiciones que impacten negativamente en la calidad, seguridad de los ambientes físicos de trabajo, abordando e interviniendo de manera integral cada uno de los contextos que puedan definirse como factores de riesgo, aplicando diferentes programas de gestión del riesgo.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO "SST" ESE HLCI

La Política de SST de **E.S.E HLCI** incluye los siguientesprincipios, objetivos y compromiso:

- ✓ La protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la prevención los riesgos de SST y la mejora continua del SG- SST en la empresa.
- ✓ El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de SST, estándares mínimos de Calidad y demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito.
- ✓ Promover la participación activa del COPASST o Vigía de SST según corresponda, en todas las etapas del SG-SST en la empresa.
- ✓ La empresa dispone, divulga y hace cumplir las políticas específicas para los riesgos identificados como prioritarios para la organización.

NOMBRE	FORMULA	PERIODICIDAD
INDICE DE SEVERIDAD DE ACIDENTALIDAD LABORAL IS AT	No. días perdidos y cargados por AT en el periodo x K / No. HHT año	25 X 240000 / 1684840 = 3.6
INDICE FRECUENCIA DE ACIDENTALIDAD LABORAL IF AT	No. total de AT en el periodo x K / No. HHT año	15 X 240000 / 1684840 = 2.1
ÍNDICE DE LESIONES INCAPACITANTES ILI	IFI AT x IS AT / 1000	6 con incapacidad X 15 / 1000 = 0.09
INDICE DE MORTALIDAD:	No. de accidentes de trabajo mortales en el periodo * K / No. HHT año	0 sin mortales
TASA DE PREVALENCIA EL	No. casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EP en el período * K / No. Promedio de trabajadores en el período	8 X 8 /577 = 0.11
INCIDENCIA EL:	No. casos nuevos de EL en el período * K / No. Promedio de trabajadores en el período	1 X 8 / 577 = 0.013
CUMPLIMENTO	Número de actividades realizadas en el periodo x 100 / Número de actividades programadas en el periodo	58 X 100 / 60 = 97

INDICADORES

NOTA: Constante K en indicadores de severidad y frecuencia es 240.000

- Días cargados son los relacionados con la PCL y/o muerte y se calculan así:
- Días cargados por muerte= 6.000 días
- Días cargados por PCL=6.000 x porcentaje de PCL

No. ACCIDENTES LABORALES AÑO 2023 15

PUNCIÓN / PINCHAZO RIESGO BIOLOGICO		
NUMERO DE EVENTOS PRESENTADOS	MUJERES	HOMBRES
8	6	2

CAIDAS DESDE SU PROPIA ALTURA		
NUMERO DE EVENTOS PRESENTADOS	MUJERES	HOMBRES
7	6	1

Casos activos de salud laboral 8

SINDROME DEL TUNEL CARPIANO		
NUMERO DE EVENTOS PRESENTADOS	MUJERES	HOMBRES
7	4	3

SINDROME MANGUITO ROTADOR		
NUMERO DE EVENTOS PRESENTADOS	MUJERES	HOMBRES
3	1	2

EPICONDILITIS		
NUMERO DE EVENTOS PRESENTADOS	MUJERES	HOMBRES
2	1	1

AUSENTISMO ESE HLCI

AUSENTISMO FUNCIONARIOS ESE HLCI 2023				
MES	NUMERO DE INACAPACIDADES	ENFERMEDAD COMUN GENERAL	ORIGEN LABORAL ENFERMEDAD / ACCIDENTE	NUMERO DE DIAS
ENERO	30	26	4	127
FEBRERO	47	45	2	221
MARZO	45	44	1	268
ABRIL	47	44	3	263
MAYO	52	49	3	274
JUNIO	90	82	8	419
JULIO	73	72	1	302
AGOSTO	59	57	2	315
SEPTIEMBRE	58	58	0	276
OCTUBRE	56	54	2	258
NOVIEMBRE	52	52	0	178
DICIEMBRE	56	55	1	319
TOTAL	665	638	27	3220

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

OBJETIVO

Realizar seguimiento y evaluación al cumplimiento de las actividades de acuerdo a los perfiles y obligaciones establecidas a través del desarrollo de competencias.

Condiciones generales Seguimiento y evaluación

a. Se realiza la elaboración de la herramienta de seguimiento y evaluación "Boletín por competencias" la cual permite obtener calificación de las competencias requeridas en los colaboradores.
b. De forma Bimensual el colaborador, el jefe inmediato, el subgerente y la empresa temporal que vincula al colaborador, deben realizar la calificación de los colaboradores empleando el formato "Boletín por competencias".
c. La calificación promedio obtenida será de conocimiento de cada colaborador de forma confidencial.
d. El boletín por competencias permite tomar decisiones de permanencia, promoción o retiro.
e. El boletín por competencias permite estimular la aplicación de conductas y actitudes requeridas en cuanto a puntualidad, comunicación, trabajo en equipo, planeación y organización, adherencia a guías, protocolos y procedimientos, y, servicio.
f. Las puntuaciones obtenidas en el boletín por competencias se relacionan así:
5= excelente, 4=satisfactorio, 3=aceptable, 2=deficiente, 1=insuficiente;
teniendo en cuenta los siguientes parámetros:
EXCELENTE: Cumple completamente con el comportamiento o actitud que se

describe en el criterio (5 PUNTOS)
SATISFACTORIO: Cumple con el comportamiento o actitud que se describe en el criterio, pero debe reforzarlo. (4 PUNTOS)
ACEPTABLE Cumple parcialmente con el comportamiento o actitud que se describe en el criterio (3 PUNTOS)
DEFICIENTE: Requiere reforzar el comportamiento o actitud que se describe en el criterio (2 PUNTOS)
INSUFICIENTE: No cumple con el comportamiento o actitud que se describe en el criterio. (1 PUNTO)

Condiciones generales de permanencia

a. Obtener por dos o más periodos consecutivos promedio sobresaliente y/o excelente.
b. Cumplir y a hacer cumplir el código de integridad.
c. Cumplir con las políticas institucionales y no ser objeto de investigaciones.
d. Contribuir a un servicio humanizado.

Condiciones generales de promoción

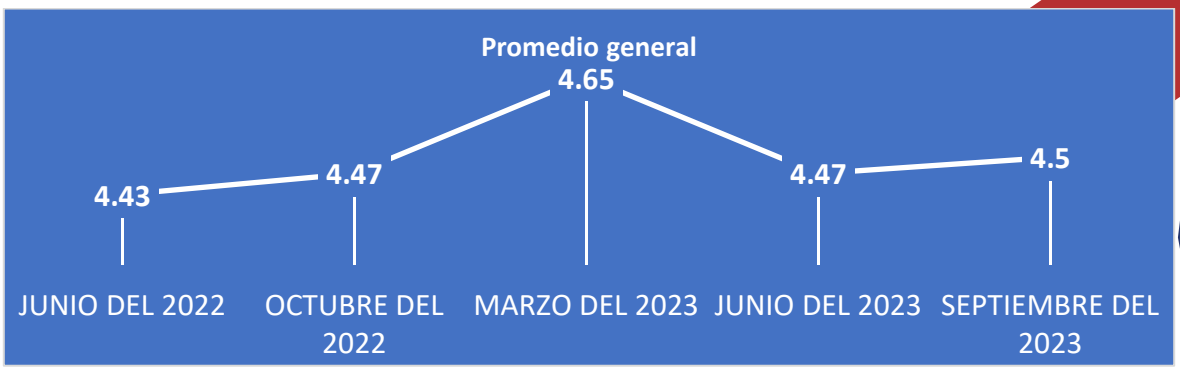
a. Obtener por dos o más periodos promedio de sobresaliente y/o excelente
b. Cumplir con la mejora continua en la prestación del servicio y el desarrollo de actividades
c. Contribuir de forma proactiva en el cumplimiento de metas institucionales

Condiciones generales de retiro

a. Obtener por dos periodos consecutivos promedio de insuficiente y/o deficiente
b. Haber sido objeto de investigaciones disciplinarias que atenten con la integridad de sus compañeros y la institución.
c. El no cumplimiento con los compromisos de las actas realizadas para la mejora del servicio.

Resultados Boletín por competencias

El boletín por competencias nace con el objetivo de realizar seguimiento al impacto del fortalecimiento de competencias de humanización desarrollado en la institución con la implementación del programa de humanización Institucional SISOYO y el plan de Bienestar social. A la fecha se han realizado cinco (5) Mediciones, los resultados del promedio global obtenido en las competencias se expresan en la siguiente gráfica:



Como puede observarse, el promedio general del boletín por competencias ha aumentado pasando de 4.43 en junio del 2022 a 4.50 en septiembre del 2023, lo cual indica que las estrategias y actividades implementadas mediante los planes del área de talento humano están teniendo un impacto significativo en el personal. Es importante resaltar que los promedios obtenidos por cada servidor público o colaborador se realizaron teniendo en cuenta la autoevaluación, evaluación del jefe inmediato y evaluación del subgerente, evaluaciones realizadas de forma digital a través de la plataforma creada para la aplicación del Boletín por competencias. Las competencias evaluadas corresponden a puntualidad, comunicación, trabajo en equipo, planeación y organización, adherencia a procesos, procedimientos, formatos, protocolos y guías institucionales y servicio.

Los promedios globales obtenidos en cada competencia se relacionan en la siguiente tabla:

	Junio 2022	Octubre 2022	Marzo 2023	Junio 2023	Septiembre 2023
Promedio General	**4.43**	**4.47**	**4.65**	**4.47**	**4.50**
PUNTUALIDAD	4.45	4.47	4.64	4.47	4.48
COMUNICACIÓN	4.47	4.49	4.71	4.47	4.47
TRABAJO EN EQUIPO	4.47	4.49	4.67	4.46	4.47
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	4.35	4.45	4.66	4.44	4.47
ADHERENCIA A PROCESOS, PROCEDIMIENTOS, FORMATOS, PROTOCOLOS Y GUÍAS INSTITUCIONALES	4.34	4.45	4.71	4.42	4.44
SERVICIO	4.50	4.50	4.69	4.48	4.48
Total de Evaluados:	**781**	**801**	**854**	**854**	**822**

Se observa un aumento progresivo en la competencia de puntualidad, pasando de 4.45 en junio 2022 a 4.48 en septiembre del 2023, lo cual indica que el aumento de control sobre los horarios de ingreso y salida del personal implementado por el área de talento humano, ha impactado en los equipos promoviendo un mayor sentido de responsabilidad de cumplimiento, impactando directamente en la prestación de servicios.

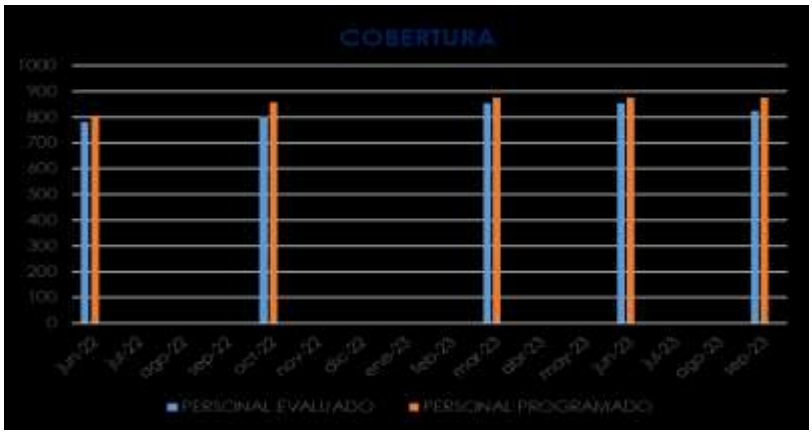
Se observa un sostenimiento en el promedio en la competencia de comunicación y trabajo en equipo, por tanto, se debe continuar la implementación de estrategias y actividades encaminadas al fortalecimiento de las mismas, lo cual, se encamina a la mejora constante del clima laboral de los equipos, impactando en la calidad de vida laboral de nuestros servidores públicos y colaboradores. En cuanto a la competencia de planeación y organización, se observa un aumento significativo, ya que en su primera medición obtuvo un promedio de 4.35 y en la última medición aumento a 4.44.

En cuanto a la competencia de adherencia a procesos, procedimientos, formatos, protocolos y guías institucionales y servicio se observa un aumento, pese a ello se sitúa como la competencia con calificación más baja entre todas las competencias, lo cual sugiere que se debe aumentar las tácticas enfocadas a dicha competencia. Así mismo, la competencia de servicio debe continuar siendo fortalecida, comprendiendo que esta ultima competencia engloba la necesidad de fortalecimiento de las anteriores, puesto que para brindar una atención con calidad y calidez se requieren habilidades de comunicación, trabajo en equipo entre otras.

La evaluación del boletín por competencias ha sido realizada con el personal que pertenece a la planta del personal (a excepción del personal de carrera administrativa) y al personal suministrado por la empresa temporal soluciones efectivas, a continuación, se presenta el indicador de cobertura de la aplicación del boletín

INDICADOR	JUNIO 2022	OCTUBRE 2022	MARZO 2023	JUNIO 2023	SEPTIEMBRE 3023
PERSONAL EVALUADO	781	801	854	854	822
PERSONAL PROGRAMADO	805	858	875	875	874
PORCENTAJE DE COBERTURA	97%	93%	98%	98%	94%

Los porcentajes evidencian que desde el inicio de la medición se tuvo alta cobertura en cuanto al número de personas evaluadas sobre el número de personas que se programaron, lo anterior demuestra que los porcentajes de medición obtenidos son confiables ya que es una muestra significativa.



Es importante resaltar que incluso la misma actividad de autoevaluarse impacta positivamente en el personal, puesto que los ítems de evaluación expresan conductas deseadas medibles y observables, permitiendo la reflexión del accionar del saber, saber hacer y saber ser. Se realizo medición de un indicador que permite observar el porcentaje de trabajadores con calificación menor a cuatro (4) como se expresa en la siguiente tabla:

INDICADOR	JUNIO 2022	OCTUBRE 2022	MARZO 2023	JUNIO 2023	SEPTIEMBRE 2023
PERSONAL CON CALIFICACION MENOR A 4.00	102	66	56	45	32
PERSONAL EVALUADO	781	801	854	885	822
PORCENTAJE	13%	8%	7%	5%	4%

Los resultados obtenidos en este indicador demuestran que el personal con calificación menor a cuatro fue disminuyendo de forma progresiva, pasando de 102 personas 13% a 32 personas 4%. Lo anterior representa un resultado satisfactorio, toda vez que únicamente el 4% de los evaluados se encuentra en la actualidad por debajo de la calificación esperada.

Adicionalmente, se realizó seguimiento a los perfiles que se ubicaron en la calificación menor a 4, obteniendo el resultado expresado en el siguiente gráfico:

Se observa que los médicos son el perfil que tienen un mayor porcentaje de calificación menor a cuatro, información que fue socializada con los médicos de consulta externa con el objetivo de crear consciencia sobre la necesidad de tener un mejoramiento continuo, así mismo, permite identificar la necesidad de implementar estrategias de fortalecimiento sobre este grupo en particular.

Ahora bien, la aplicación del boletín por competencias permite identificar los promedios por cada uno de los centros, puestos de salud y sede administrativa, se realizó una comparativa la sede con puntaje más alto y más bajo en el boletín, tal como se expresa en la siguiente gráfica:

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Se realizó la evaluación de acuerdo a la normatividad vigente en los tiempos establecidos donde se obtuvo el siguiente resultado:

Programa de humanización del servicio

En la vigencia 2023 se realizaron 12 cronogramas de Intervenciones grupales en 39 centros de atención a través del Plan padrino. Cada mes se realizó la programación de la competencia a fortalecer en los centros de atención y la actividad a ejecutar por parte de los padrino, dichas tácticas se orientaron en fortalecer las competencias de Comunicación, trabajo en equipo, servicio y planeación; competencias que fueron medidas a través de la aplicación del Boletín por competencias, herramienta aplicada a la totalidad del personal y que pidió evidenciar la mejoría en el promedio global de las competencias, pasando de 4.43 en Junio del 2022, a 4.50 en Septiembre del año 2023.

Las intervenciones mensuales del plan padrino, permitieron identificar problemáticas de clima laboral, por tanto, se programó y ejecutó jornada intensiva de fortalecimiento de competencias con el equipo de enfermería de Urgencias del Centro de Salud Olaya, Bayunca Urgencias, Puesto de salud Isla del Rosario, Puesto de salud Islote San Bernardo, intervenciones a la cual se le realizó el respectivo seguimiento, evidenciando en resultados de mejoras significativas en su clima laboral. Se evidencia alta satisfacción por parte de los servidores públicos, lo cual sugiere la continuación de la estrategia para la vigencia 2024.

Programa de Humanización Institucional Vigencia 2023

1. **Plan padrino para el Fortalecimiento de la Humanización Institucional**: En la vigencia 2023 se realizaron 12 cronogramas de Intervenciones grupales en 39 centros de atención a través del Plan padrino. Cada mes se realizó la programación de la competencia a fortalecer en los centros de atención y la actividad a ejecutar por parte de los padrinos, dichas tácticas se orientaron en fortalecer las competencias de Comunicación, trabajo en equipo, servicio y planeación; competencias que fueron medidas a través de la aplicación del Boletín por competencias, herramienta aplicada a la totalidad del personal y

que pidió evidenciar la mejoría en el promedio global de las competencias, pasando de 4.43 en Junio del 2022, a 4.50 en Septiembre del año 2023.

2. **Fortalecimiento de Humanización en colaboradores con Quejas de los usuarios por falta de trato Humanizado**: Durante la Vigencia 2023 se realizaron sesiones de fortalecimiento de competencias de servicio y comunicación con el personal que obtuvo quejas de nuestros usuarios por falta de trato humanizado en la atención de salud, Adicionalmente, se realizó intervenciones individuales con firma de acta de compromiso en los casos en que la queja de los usuarios se presentó de forma reiterativa.

3. **Fortalecimiento de competencias de humanización como respuesta a PQRS de los usuarios** Teniendo en cuenta las manifestaciones realizadas por la comunidad de Islas del Rosario, se realizó acompañamiento al equipo completo que presta sus servicios en esta comunica, se realizó fortalecimiento de competencia de Servicio y comunicación, resaltando la importancia del buen trato y la prestación del servicio Humanizado. Lo anterior permitió mejorar la prestación del servicio en Islas del Rosario

4. **Diplomas de Humanización a colaboradores con Felicitaciones de los Usuarios:** Se realizó reconocimiento al personal que recibe de forma reiterativa felicitaciones de los usuarios por brindarles una excelente experiencia en la atención, la entrega la realizó el agente especial interventor de la Ese, se observó alegría y sentido de logro en el personal resaltado públicamente.

5. **Desarrollo competencias de humanización en reinducción:** Se realizó fortalecimiento de las competencias de humanización (Servicio, Comunicación) en el personal a ingresar a la planta del personal mediante el proceso de formalización laboral, lo anterior buscando que el personal que se vincula con la ESE actúe bajo los principios de humanización en salud.

6. **Educación humanizada en salud:** La humanización en salud busca el fortalecimiento de la educación en salud, por lo anterior se realizó intervención en el día de la Hipertensión Arterial con el objetivo de empoderar a los Usuarios en herramientas de prevención y cesación del consumo de tabaco, lo anterior orientado a disminuir el riesgo en pacientes con enfermedad crónica. Se observó alta participación de los usuarios.

7. **Fortalecimiento competencias de servicio y comunicación con enfermeros y auxiliares de enfermería de Urgencias**: Se realizó intervención grupal a través de la ludo pedagogía, con el objetivo de fortalecer competencia de comunicación y servicio en el personal de enfermería de urgencias, lo anterior con el objetivo de aumentar competencias de humanización en la prestación del servicio e impactar positivamente el clima laboral.

8. **Fortalecimiento competencias de Humanización con personal de Puesto de salud Isla Fuerte:** Se realizó intervención grupal a través de la ludo pedagogía, con el objetivo de fortalecer competencia de comunicación, trabajo en equipo y solución de problemas en el personal de Isla Fuerte, el cual se encontraba presentando dificultades de clima laboral y relacionamiento, se realizó intervención individual con cada miembro del grupo, lo anterior con el objetivo de aumentar competencias de humanización en la prestación del servicio e impactar positivamente el clima laboral.

9. **Fortalecimiento de humanización en celebración del día del médico.** El día 4 de diciembre se realizó actividad de fortalecimiento de equipo en el marco

de la celebración del día del médico, se realizó reconocimiento a la labor ejercida por estos profesionales de la salud, en la jornada de fortalecimiento se desarrollaron actividades de trabajo en equipo, recreación y esparcimiento, se contó con la participación de la caja de compensación familiar.

10. **Jornada de Intervención en clima laboral Urgencias Bayunca:** El 23 de Septiembre se realizó intervención grupal para la revisión de los problemas y alternativas de solución en las dificultades de clima laboral que se han reportado desde el centro de salud de Bayunca, se evidencio una alta participación en el fortalecimiento de competencias de humanización en el personal.

11. **Campaña de responsabilidad Social "Un regalo en Navidad"**

Durante la segunda y tercera semana del mes de diciembre, se realizó entrega de más de 1.500 regalos de navidad a niños de Islote San Bernardo, Múcura, Isla fuerte, Membrillal, Las Europas, Henekeen, Islas del Rosario en la cual se compartió merienda con los niños, se realizó entrega de regalos y desarrollo de actividades Lúdico-Recreativas, previa organización de las jornadas de entrega de detalles con los líderes de cada comunidad y los equipos asistenciales que brindan atención en salud en cada uno de los territorios anteriormente relacionado. Es importante resaltar que la actividad se desarrolló gracias a las donaciones realizadas por el personal de la ESE HLCI.

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, este se lleva acabo además de los principios éticos en las necesidades de la prestación del servicio y teniendo en cuenta la capacidad instalada y los servicios ofrecidos a la población Cartagenera.

- A cada requerimiento se le levanta el perfil donde se definen las condiciones mínimas que debe tener las personas que se requieren y lo que facilita hacerle seguimiento al cumplimiento de las actividades y funciones a realizar esto permite 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.

- Al esquema de competencias institucionales se le realiza un seguimiento y una evaluación cada tres meses del desarrollo de cada una de ellas realizando un plan de mejoramiento de acuerdo a los resultados obtenidos. Así mismo se establecerá comportamientos de adherencia a cada una de las competencias donde se facilite mejor el cumplimiento de cada una de ellas en la prestación del servicio, 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.

- Fortalecimiento de la verificación de documentos de cada uno de las personas que ingrese a la institución velando por el cumplimiento de los requisitos mínimos de ley.

- El proceso de formación incluye 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.

- Se realiza la evaluación de 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.