



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO -PETH

E.S.E HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

2025



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, alineándose 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 continúa 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 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



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.

JUSTIFICACIÓN

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.

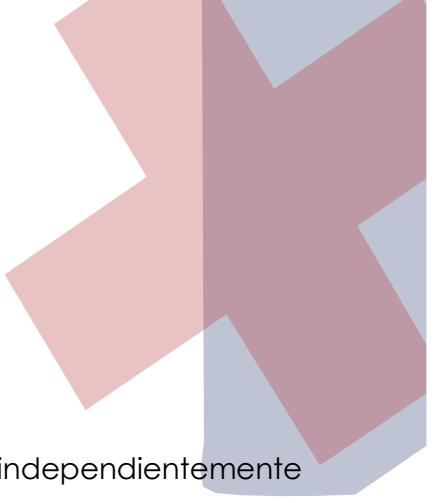
Con base en el objetivo del desarrollo del talento humano donde se debe crear una cultura organizacional que genere pertenencia y propender por la satisfacción de las necesidades y expectativas tanto de los colaboradores de la entidad como de los usuarios y sus familias, prestando un servicio con calidad 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 HLCI 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, para definir los aspectos a mejorar e incluir en la planeación institucional.



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.

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

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 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:



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.



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 60 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.

ESTRUCTURA ORGÁNICO- FUNCIONAL

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

1. Junta Directiva.

2. Despacho del Gerente

1. Oficina Jurídica.
2. Oficina asesora de Mercadeo y Comunicaciones
3. Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano
4. Oficina de Control Interno

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

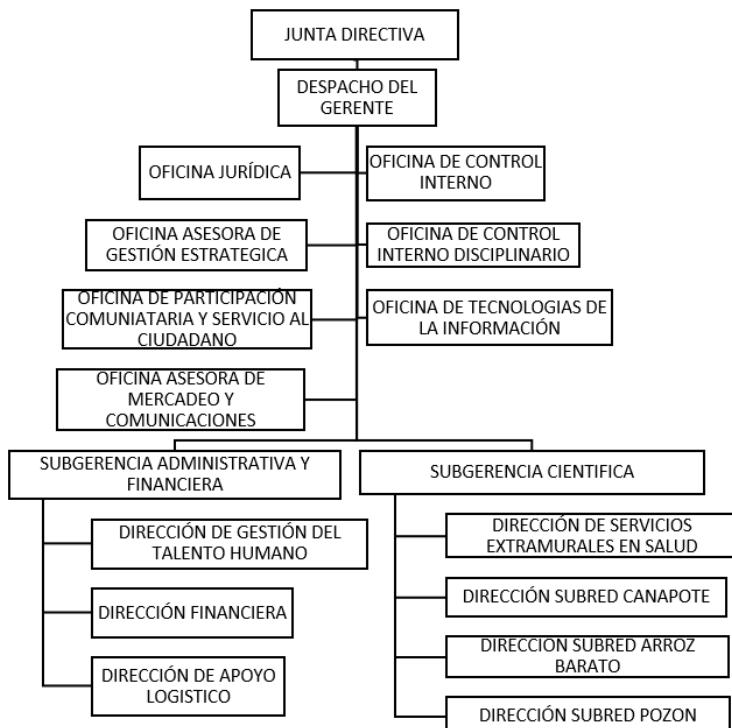
5. Oficina de Control Interno Disciplinario
6. Oficina de Tecnologías de la Información
7. Oficina Asesora de Gestión estratégica

3. Subgerencia Científica

1. Dirección de Servicios Extramurales
2. Dirección Subred Canapote
3. Dirección Subred Arroz Barato
- 3.3. Dirección Subred Pozón

4. Subgerencia Administrativa y Financiera

1. Dirección de Gestión del Talento Humano
2. Dirección Financiera
3. Dirección de Apoyo Logístico



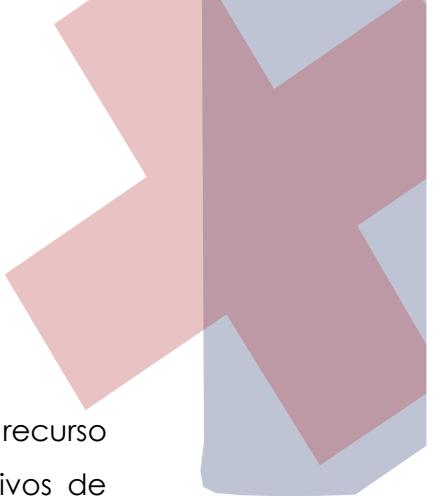
Esta estructura se encuentra acompañada del siguiente mapa de procesos



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 desarrollan 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 reafirman 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.

RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN

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 DAEP 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.

Hospital Local Cartagena

- 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 y 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.

PLANTA DE PERSONAL

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias, presenta una planta de personal conformada por 889 empleos, de los cuales 91 son empleos de la planta permanente, 36 empleos de la planta transitoria y 762 empleos de la planta temporal. Actualmente se encuentran ocupados 656 empleos y 233 se encuentran vacantes.

De los empleos ocupados, 22 empleados son de Carrera Administrativa, 56 nombrados en provisionalidad ocupando cargos de carrera administrativa, 14 son de libre nombramiento y remoción, 4 son trabajadores oficiales, 1 empleado ocupa un cargo de periodo fijo y 559 son empleados de la planta temporal.

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

TABLA No. 1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS APROBADOS CLASIFICADOS EN ADMINISTRATIVOS - ASISTENCIALES

Empleos Administrativos	155
CARRERA ADMINISTRATIVA	74
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	10
PERIODO FIJO	3
PLANTA TEMPORAL	64
TRABAJADOR OFICIAL	4
Empleos Asistenciales	734
CARRERA ADMINISTRATIVA	31
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	5
PLANTA TEMPORAL	698
TOTAL EMPLEOS	889

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias actualmente se encuentra conformada por tres plantas de personal, las cuales se describen a continuación:

PLANTA TRANSITORIA

La planta transitoria está conformada por un total de treinta y seis (36) cargos.

Los empleos de la planta transitoria tendrán una duración por el término de la ocupación de su titular, sin embargo, una vez que se produzca el retiro del servicio, ya sea por retiro forzoso, renuncia, o cualquier otra causa natural que determine su retiro definitivo, quedarán suprimidos de manera automática de la planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS.

En la misma se puede observar que el nivel directivo está conformado con un (1) grado salarial para el jefe de oficina de control interno cuya asignación básica mensual es de \$11.936.189,00.



de Indias

Hospital Local Cartagena

En el nivel profesional encontramos tres (3) grados salariales, cuyas asignaciones básicas corresponden a \$11.284.767,00, que es la remuneración del Médico General 8 horas; el Enfermero y el Profesional Universitario tienen una asignación básica equivalente a \$ 5.642.384,00 y el otro grado salarial corresponde a Médico General y Odontólogo de tiempo parcial (4 horas diarias), cuya asignación básica es de \$ 5.642.384,00.

El nivel asistencial cuenta con cinco (5) grados salariales, confirmados por tres empleos de servicios asistencial que corresponden a las Auxiliares Área Salud con grado 13 que tienen una asignación básica de \$ 3.459.290,00; para el grado 12 por valor de \$ 3.304.615,00 y el grado 11 con asignación básica es de \$ 2.942.384,00. Los otros dos (2) grados salariales son de tipo administrativos conformado por el cargo de secretario con asignación básica de \$ 2.551.476,00 y el cargo de Celador, con una asignación básica es \$ 2.472.135,00.

La escala salarial de la planta transitoria de ESE Hospital Cartagena de Indias, obedece a la reincorporación de funcionarios que se desempeñaban en otras entidades.

El análisis de dicha planta se describe por denominación, código, grado y número como se muestran en la tabla siguiente.

TABLA No.2. PLAN DE CARGOS PLANTA TRANSITORIA

PLAN DE CARGOS PLANTA TRANSITORIA VIGENCIA 2025							
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	NATURALEZA DEL EMPLEO	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	NATURALEZA DEL EMPLEO
Jefe Oficina (Control Interno)	6	25	\$11.936.189,00	1	PERIODO FIJO	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO				1			
Médico general	211	23	\$11.284.767,00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general	211	17	\$ 5.642.384,00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo	214	17	\$ 5.642.384,00	5	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	20	\$ 6.172.548,00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL
Enfermero	243	20	\$ 6.172.548,00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				17			
Auxiliar Área Salud	412	13	\$ 3.459.290,00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud	412	12	\$ 3.304.615,00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud	412	11	\$ 2.942.384,00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Secretario	440	8	\$ 2.551.476,00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
Celador	477	7	\$ 2.472.135,00	4	TRABAJADOR OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL				18			
TOTAL PLANTA TRANSITORIA				36			

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



Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

Lo anterior significa que en la planta transitoria no se generan vacantes, puesto que una vez el servidor que lo ocupa se retira del servicio, el empleo es automáticamente eliminado.

PLANTA PERMANENTE

La planta permanente de la vigencia 2025 cuenta con 91 empleos, en el que se puede observar que el nivel directivo cuenta con cinco (5) grados salariales, cuyas asignaciones básicas mensuales oscilan entre \$20.209.205,00 y \$ 8.819.982,00.

El nivel asesor cuenta con una sola escala salarial por valor de \$ 9.037.879,00, conformado por el empleo de jefe de oficina asesora.

El nivel profesional cuenta con dos (2) grados salariales, uno para el grado 17 con una asignación básica de \$ 6.928.451,00 que corresponde al profesional especializado y una para el grado 12 con una asignación básica de \$ 4.766.134,00, correspondiente a los profesionales universitarios.

Por su parte el nivel técnico está conformado por dos (2) grados salariales \$ 3.887.363,00 para el técnico grado 17 y \$ 2.782.002,00 para el grado 12.

Por último, cuenta con empleos de nivel asistencial con dos (2) grados salariales de \$ 1.806.109,00 para el grado 10 y de \$1.949.484,00 para el grado 11. A continuación se detallan las escalas salariales de la planta permanente.

TABLA No.3. PLAN DE CARGOS PLANTA PERMANENTE

PLAN DE CARGOS PLANTA PERMANENTE VIGENCIA 2025							
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	NATURALEZA DEL EMPLEO	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	NATURALEZA DEL EMPLEO
Gerente Empresa Social del Estado	085	28	\$20.209.205,00	1	PERIODO FIJO	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	25	\$17.336.870,00	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
Subgerente (Científico)	090	25	\$17.336.870,00	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASISTENCIAL	DIRECTIVO
Jefe Oficina (Jurídica - Control interno disciplinario)	006	17	\$ 9.430.880,00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
Jefe Oficina (Sistemas - participación social)	006	16	\$ 8.941.939,00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
Jefe Oficina (control interno)	006	16	\$ 8.941.939,00	1	PERIODO FIJO	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
Director Operativo	009	15	\$ 8.819.982,00	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASISTENCIAL	DIRECTIVO
Director Técnico	009	15	\$ 8.819.982,00	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO				15			



de Indias

Hospital Local Cartagena

Jefe Oficina Asesora (Mercadeo y comunicaciones - Gestión estratégica)	115	9	\$ 9.037.879,00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ADMINISTRATIVO	ASESOR
SUBTOTAL NIVEL ASESOR				2			
Profesional Especializado	222	17	\$ 6.928.451,00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL
Profesional Especializado Área Salud	242	17	\$ 6.928.451,00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	12	\$ 4.766.134,00	34	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	12	\$ 4.766.134,00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				40			
Técnico Administrativo	367	17	\$ 3.887.363,00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	TECNICO
Técnico Operativo	314	12	\$ 2.782.002,00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	TECNICO
Técnico Administrativo	367	12	\$ 2.782.002,00	12	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	TECNICO
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO				16			
Auxiliar Administrativo	407	10	\$ 1.806.109,00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
Auxiliar Administrativo otros	407	11	\$ 1.949.484,00	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL				18			
TOTAL PLANTA PERMANENTE				91			

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

PLANTA TEMPORAL

La ESE HSOPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y Circular Conjunta Externa No. 100-003-2013, del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Administrativo de Funciones Pública y normatividad complementaria, llevó a cabo la creación de una planta de empleos de carácter temporal, con el fin de satisfacer las necesidades de la empresa para atender los servicios efectivamente contratados a la ESE HLCI.

La planta temporal de la entidad está conformada por 762 cargos, los cuales se expresan por niveles, denominación, código, grado, asignaciones básicas mensuales y cantidad, como se muestra en la tabla No. 4.

TABLA No.4. PLAN DE CARGOS PLANTA TEMPORAL

PLAN DE CARGOS PLANTA TEMPORAL VIGENCIA 2025							
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	NATURALEZA DEL EMPLEO	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	NATURALEZA DEL EMPLEO
Médico general	211	13	\$ 5.163.903,00	179	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general (4h)	211	13	\$ 2.581.952,00	27	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL

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



de Indias

Hospital Local Cartagena

Médico general	211	14	\$ 5.526.098,00	4	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general	211	17	\$ 6.928.451,00	13	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo	214	12	\$ 4.766.134,00	35	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo (4h)	214	12	\$ 2.383.067,00	22	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo Insulares	214	14	\$ 5.526.098,00	4	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	10	\$ 4.310.845,00	19	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	5	\$ 3.537.229,00	1	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	8	\$ 3.996.570,00	1	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	10	\$ 4.310.845,00	6	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	5	\$ 3.537.229,00	5	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	11	\$ 4.492.340,00	34	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	8	\$ 3.996.569,00	46	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	14	\$ 5.526.098,00	1	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				397			
Técnico Área Salud	323	10	\$ 2.458.962,00	5	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	TECNICO
Técnico Área Salud	323	12	\$ 2.782.002,00	17	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	TECNICO
Técnico Administrativo	367	12	\$ 2.782.002,00	1	PLANTA TEMPORAL	ADMINISTRATIVO	TECNICO
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO				23			
Auxiliar Administrativo	407	10	\$ 1.806.109,00	63	PLANTA TEMPORAL	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud	412	11	\$ 1.949.484,00	241	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud (Corregimientos)	412	16	\$ 2.378.111,00	16	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud (6h)	412	11	\$ 1.462.113,00	22	PLANTA TEMPORAL	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
SUBTOTAL NIVEL AUXILIAR				342			
TOTAL PLANTA TEMPORAL				762			

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

En la tabla anterior se puede visualizar que la planta temporal la conforman por los niveles profesionales, técnicos y asistenciales.

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

El nivel profesional tiene diez (10) grados salariales que van desde la asignación básica de \$ 2.383.067,00 para Odontólogo Grado 12 con de 4 horas, hasta el médico general código grado 17 que tiene una asignación básica de \$ 6.928.451,00.

El nivel técnico tiene dos (2) grados salariales, para los técnicos grado 10 la asignación básica es de \$ 2.458.962,00 y para los técnicos grado 12 de \$ 2.782.002,00.

Por otro lado, en nivel asistencial está conformado por cuatro (4) grados salariales, que van desde el valor de \$ 1.462.113,00 para las auxiliares área salud de tiempo parcial (6 horas) hasta las auxiliares área de salud de corregimientos que tienen una asignación básica de \$2.378.111,00.

Los valores de las asignaciones básicas de la planta de personal se encuentran con las asignaciones básicas de la vigencia 2024, y actualmente la institución se encuentra a la espera de la expedición de los decretos de incremento salarial por parte del Gobierno Nacional en el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia,

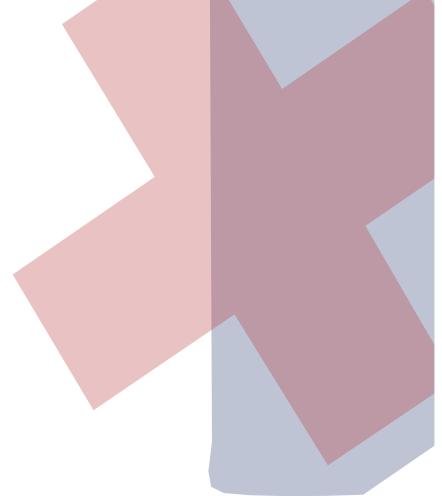
BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar 2025 de la ESE-HLCI, se elaboró partiendo del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano y del análisis de la medición del desempeño institucional aplicada a través del FURAG, teniendo en cuenta los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar la Función Pública a través de sus 5 ejes

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 teniendo en cuenta 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**

También se desarrollará con base a los lineamientos del programa nacional de bienestar de la función pública en donde se establecen los siguientes ejes:

Eje 1. Equilibrio psicosocial.

Este eje será atendida a través de acciones que se ocupen de factores psicosociales, el equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral y el desarrollo de actividades que impacten la calidad de 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 que fortalezcan las competencias y la integración de la familia del colaborador y la sana utilización del tiempo libre.

Eje 2. Salud Mental.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos y sus colaboradores con el fin de lograr un estado de bienestar, manejo del estrés laboral, actividades de higiene mental y promoción de estilos de vida saludable y prevención de riesgos de alteraciones en la salud mental.

Eje 3. Diversidad e inclusion.

Este eje abarca acciones que fomentan la inclusion, la diversidad, la equidad y las medidas de proteccion de todas las formas de violencia contra las mujeres y las basadas en genero u otro tipo de discriminacion por razon de raza, etnia, religion, discapacidad u otra razon.

Eje 4. Eje de transformacion digital.

Este eje busca la creacion de la cultura digital para facilitar la comunicacion y el manejo de herramientas que permitan aplicar nuevas estrategias y conocimientos de manera rapida y la integracion de actividades que fomenten el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

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

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

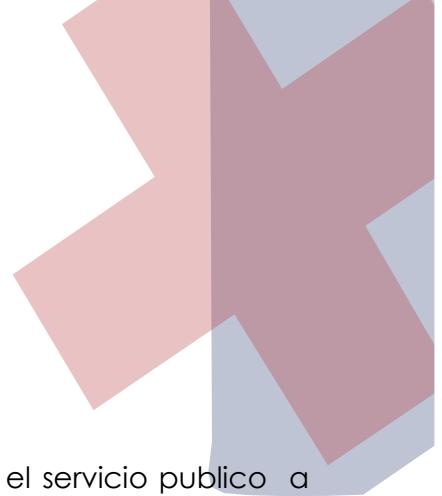
Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co



@ESECartagena

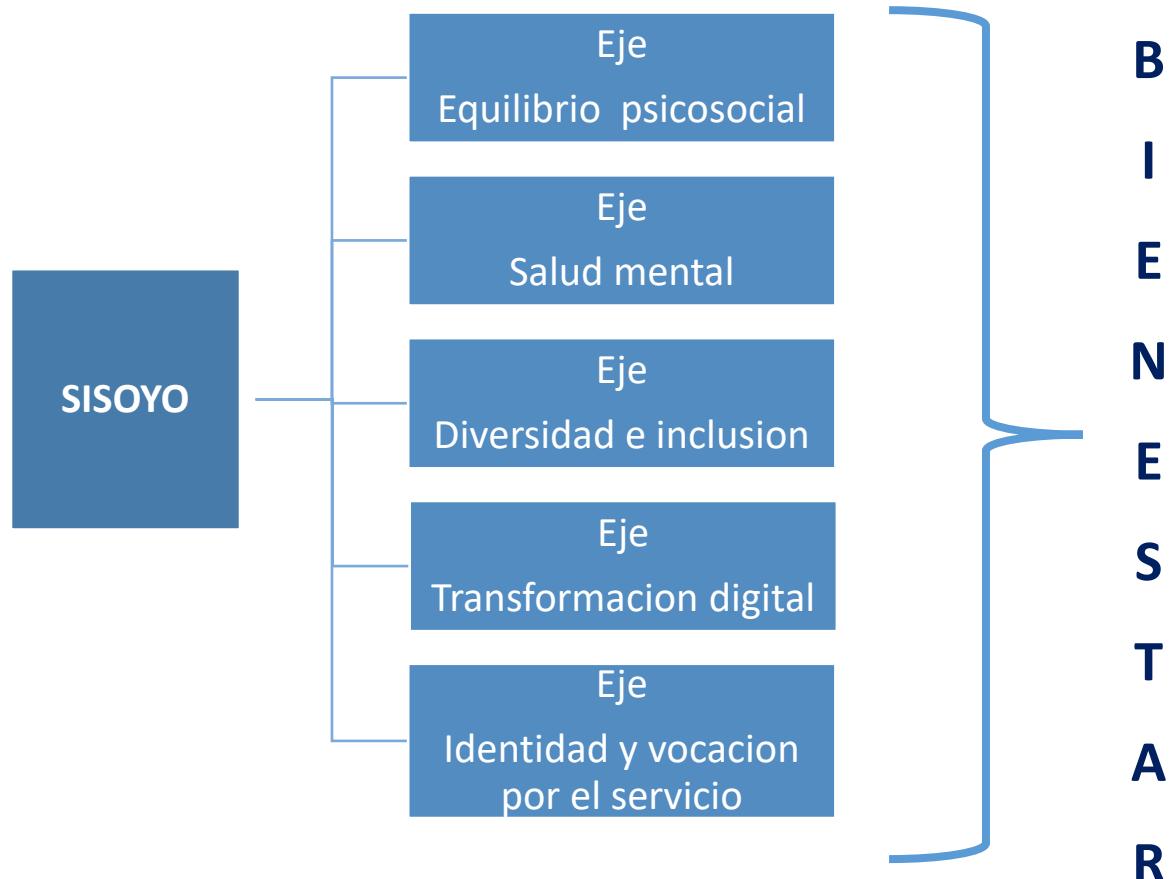
ESE

Hospital Local Cartagena de Indias



Eje 5. Identidad y vocacion por el servicio.

Este eje busca fomentar el servicio de pertenencia y vocacion por el servicio publico a traves de acciones que permitan el mejoramiento de las capaciddaes y competencias asi como el fortalecimiento de la identidad del servidor publico.





MATRIZ PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN DE BIENESTAR 2025 RUTAS DE VALOR SISOYO ESE HLCI

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
Eje 1. Equilibrio psicosocial		FECHA
Ítem	ACTIVIDAD	
1	Pausas activas dirigidas y Rumba terapias en los centros de atención	Mensualmente
2	Día de la salud mental. Yogaton, rumba terapias, entrega de material educativo de prevención de enfermedades mentales y prácticas de autocuidado de la salud mental, Jornada de actividad física, sesiones de meditación, alimentación consciente	Octubre
3	Feria de la seguridad social SISOYO+, Inversión, vivienda, vehículo y ahorro. Semana de la seguridad y salud en el trabajo.	Septiembre
4	Torneo de domino en parejas, premiación a la pareja ganadora	Marzo
5	Torneo de Voleibol mixto. Premiación al equipo ganador	Junio
6	Día de cumpleaños: Se otorgará el disfrute del día de cumpleaños remunerado	Todo el año
8	Torneo de futbol masculino Inter subredes: Dotación de uniformes, conformación de equipo Institucional.	Mayo
9	RECONOCIMIENTO GRADUACIÓN EDUCACIÓN FORMAL: Por graduación en educación superior formal (Técnica, tecnología, Profesionalización o post grado), la Institución concede un (1) día de reconocimiento al logro obtenido a través de un (1) día de permiso remunerado.	Todo el año
10	Día de la Familia Semestral: Se otorga día libre compensatorio.	Junio y noviembre
11	Padres y madres de hijos discapacitados e hijos cuidadores, Horario flexible.	Todo el año
12	Celebración por el cumpleaños institucional	jun-29
13	Día de la Enfermería y auxiliar de enfermería	12-may
14	Día de la secretaría	Abril
15	Día del Odontólogo	3-oc
16	Día del Médico	3-dic
17	Día de las demás profesiones asistenciales	Trimestral

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
de Indias

@ESEC Cartagena ESE Hospital Local Cartagena





Hospital Local Cartagena

de Indias

18	Dia de las profesiones administrativas.	Trimestral
19	Dia del facturador	nov-20
20	Programa de Desvinculación Laboral Asistida: Elaboración proyecto de vida en pensión, sesión de asesoramiento por nutrición y dietética, psicología y jurídica.	junio
21	Celebración día de la Madre y del Padre	Mayo, Junio
22	Escuela de liderazgo, promoción de cultura de liderazgo, herramientas para la gestión del conflicto semestral.	Marzo Septiembre
23	Festival de cometas" Eleva tus sueños "con participación de la familia"	Agosto
24	Festival del dulce típico con participación de la Familia	Abril
26	Detalle de cumpleaños al personal de urgencias	Trimestral
27	Celebración día de la mujer y del Hombre	Marzo
28	Celebración de Ángeles somos	1-nov
29	Actividad lúdico- recreativa o de navidad a servidores públicos	Diciembre
30	Actividad lúdico- recreativa de navidad a Hijos de los servidores públicos entre 0 y 12 años	Diciembre
31	Grupo folclórico ESE	Agosto
32	Festival gastronómico	Julio
33	Actividad lúdico- recreativa navideña a funcionarios en turno nocturno el 24 y 31 de diciembre	Diciembre

Eje 2 Salud Mental

ITEM	ACTIVIDAD	FECHA
34	Intervenciones grupales desde el Plan Padrino para fortalecimiento de la salud mental, Técnicas de respiración y meditación para el manejo del estrés y ansiedad. Mejora del clima laboral en los centros de atención acorde con resultados de batería de riesgo psicosocial, desarrollo de competencia de comunicación, trabajo en equipo, servicio y planeación	De febrero a noviembre
35	Acompañamiento por psicología desde el centro de escucha SISOYO+, sesiones de mindfulness (terapia de tercera generación para manejo de ansiedad), disminución de activación conductual para prevención de síndrome de burnout (patología de salud mental asociada al entorno laboral)	Todo el año
36	Aplicación y Plan de trabajo Batería de riesgo psicosocial	Febrero
37	Programa Onda Fit. Actividad física en los centros de salud, Taller de alimentación consciente, sesiones de yoga.	Mensuales
38	Día de la salud mental, Yogaton, rumbaterapias, entrega de material educativo de prevención de enfermedades mentales y prácticas de autocuidado de la salud mental, Jornada de actividad física, sesiones de meditación, alimentación consciente	Octubre
39	Día de la prevención de la violencia contra la mujer: Campaña de prevención, difusión de las rutas de atención en violencia de género.	25 de noviembre
40	Día de la prevención del suicidio: Campaña de prevención, socialización y difusión de las rutas de atención en salud mental.	10 de septiembre

Eje 3 Diversidad e inclusión

ITEM	ACTIVIDAD	FECHA

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
de Indias

@ESEC Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena





Hospital Local Cartagena

de Indias

41	Fortalecimiento de competencias en principios orientadores de humanización institucional como el respeto, el servicio y la empatía a través del Plan Padrino.	Todo el año
42	Día de la afrocolombianidad. Reconocimiento a funcionarios y colaboradores afrodescendientes que se resaltan por su servicio en la institución.	21 de mayo
43	Día de la prevención de la violencia contra la mujer: Campaña de prevención, difusión de las rutas de atención en violencia de género.	25 de noviembre

Eje 4 Transformación digital

44	APP SISOYO + Promoción de cultura digital, de estilos de vida saludable, Promoción de los valores institucionales.	Todo el año.
Eje 5. Identidad y vocación por el servicio		
45	Día del servidor público: Socialización del código de integridad del servidor público. Actividad lúdico- recreativa a los servidores públicos.	27 de junio
F. INCENTIVOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
46	Día de la profesión: Se otorgará un día de permiso remunerado por día de la profesión, Se concede al servidor que haya alcanzado el nivel sobresaliente evaluación de desempeño Laboral.	Todo el año
47	Dos días de descanso remunerado: Se otorgará dos de permiso remunerado que puede ser utilizado en Semana Santa, junio o noviembre. Se concede al servidor que haya alcanzado el nivel sobresaliente evaluación de desempeño Laboral.	Todo el año

Plan de Incentivos Servidores públicos Sobresalientes

El artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 del 2015 establece que para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo, donde adicionalmente deben cumplir adicionalmente con los siguientes requisitos establecidos por el artículo 2.2.10.12 del decreto 1083:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

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
de Indias

@ESEC Cartagena ESE Hospital Local Cartagena





2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



Seguimiento y evaluación

A cada actividad programada se le hará seguimiento en su ejecución y evaluación con indicadores, que permitan medir el impacto al término de ésta.

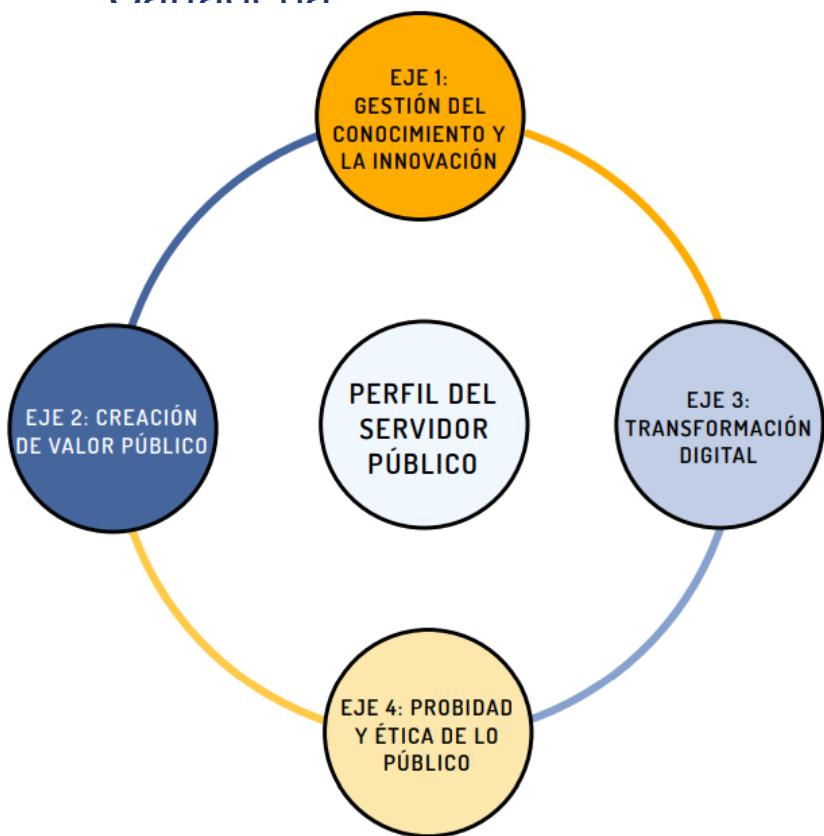
Al finalizar el período se evaluará el Plan de Bienestar Social e Incentivos mediante encuesta de satisfacción y de esta manera conocer el grado en que se lograron los objetivos. Se entregará informe de impacto de los planes y programas desarrollados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor agregado para el año en vigencia. De igual forma, estos resultados obtenidos servirán como insumos, para la planeación del próximo año.

CAPACITACIÓN

Para la formulación y desarrollo del PIC de la E.S.E Hospital Local Cartagena de Indias se han tenido en cuenta, los ejes temáticos priorizados en el plan nacional de capacitación 2020 - 2030 de la Función Pública y los ejes de la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP.

A pesar que hablamos de dos instituciones diferentes los ejes que cada una proyecta están formulados para alcanzar un mismo objetivo y por lo tanto se relacionan entre sí.







ESTRATEGIAS METODOLOGICAS Y LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS

CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS:

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias cuenta con un vínculo con diferentes instituciones educativas con las cuales se apoya para desarrollar su plan de capacitación, estas instituciones son:

- Departamento Administrativo Distrital de Salud DADIS
 - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
 - CARL ROS
 - CECARH
 - EDUCOSTA
-
- IDET
 - ELYON YIREH
 - UNIVERSIDAD DEL SINU
 - TECNOLOGICO COMFENALCO
 - UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 - UNAD
 - UNIVERSIDAD RAFAEL NUÑEZ
 - UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR

ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

OBJETIVOS		
Fortalecer las competencias personales profesionales y familiares del talento humano focalizado en la humanización del servicio a través de formaciones que potencialicen las capacidades.		
Promover nuevos saberes mejorando el servicio.	Consolidar las competencias individuales y colectivas.	Contribuir al mejoramiento institucional.





Los temas de capacitación se dirigen hacia el fortalecimiento de los ejes personal, profesional y familiar de los usuarios internos, trabajando las competencias de comunicación, trabajo en equipo, planeación y servicio en el eje personal. En cuanto al eje profesional, se desarrollan las temáticas generales de competencias generales acorde a los perfiles y áreas de trabajo como lo es el modelo de atención, rutas de atención integral en salud, indicadores de calidad, gestión del riesgo, resolución 3280; y, en el eje familiar lo concerniente a hábitos de vida saludables y manejo del tiempo libre.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo con el resultado de la autoevaluación vigencia 2024 y conforme al reporte emitido por la ARL positiva La ESE Hospital Local Cartagena de Indias, ha diseñado el Plan Anual de Trabajo del SG-SST 2025 que corresponde a los objetivos específicos contenidos en el documento denominado **Cronograma de actividades 2025** al presente documento.

Enero

Exámenes médicos: 4

Capacitaciones:

Día 29. Riesgos existentes en la empresa, como reportar los accidentes laborales.

Día 31. Higiene postural, Manejo seguro de carga, manipulación y traslado, prevención de enfermedades relacionadas.

Visitas de inspección a centros operativos: 14. P.S. San Pedro y libertad, 17. C.S. Pasacaballos, 22. P.S. las Reinas, 28. P.S. Bosque.

Febrero

Exámenes médicos: 173

Capacitaciones:

Día 12. AUTOCUIDADO.

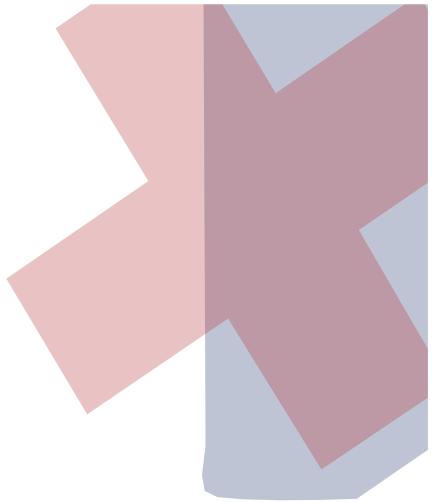
Día 26. Cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad ESE HLCI.

Visitas de inspección a centros operativos: 5. P.S. Gaviotas, 14. C.S. Bayunca,

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
de Indias*



Marzo

Exámenes médicos:6

Capacitaciones:

Día 13. Concientizar en el uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP).

Día 26. Riesgo Biológico dentro del SVE.

Visitas de inspección a centros operativos: 5 C.S. Bicentenario, 14 C.S. Líbano, 19 P.S. Ternera, 28 C.S. Boquilla.

Abril

Exámenes médicos:6

Capacitaciones:

Día 10. Radiaciones ionizantes, sistema de protección y medición - referencia cuerpo entero - según su periodicidad dentro del SVE.

Día 24. manipulación segura de material cortopunzante.

Visitas de inspección a centros operativos: 9 C.S. Candelaria, 22 P.S. Boston y P.S. Foco rojo, 29 P.S Fredonia.

Mayo

Exámenes médicos:102

Capacitaciones:

Día 8. Exposición riesgo Biomecánico, prevención de enfermedades relacionadas (DME).

Día 29. Factor de riesgo Psicosocial, salud mental, bienestar emocional.

Visitas de inspección a centros operativos: 7 P.S. Manzanillo y P.S. Punta Canoa, 14 hospital pozón, 21 C.S. Olaya Herrera.

Junio

Exámenes médicos:142

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
de Indias*



Capacitaciones:

Día 11. Cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad ESE HLCI.

Día 26. Estilo de vida saludable.

Visitas a centros operativos: 6 P.S. Bocachica, 13 P.S. Caño del Oro, 20 P.S.

Punta Arena, 27P.S. Tierra Bomba,

Julio

Exámenes médicos:100

Capacitaciones:

Día 9. Identificación de los peligros, importancia de reportar oportunamente (para evitar accidentes laborales).

Día 29. Riesgo Psicosocial, equipos laborales sanos y fortalecidos.

Visitas de inspección a centros operativos: 11 Contingencia Canapote, 16 P.S. Nuevo Porvenir, 23 C.S. Nuevo Bosque, 25 P.S. San Vicente de Paul.

Agosto

Exámenes médicos:12

Capacitaciones:

Día 14. Procedimiento manejo seguro de cilindros de gas medicinal comprimido a los servicios de urgencias del ESE.

Días 22 y 29. Entrenamiento teórico / práctico a los brigadistas en ciclo básico de prevención y respuesta ante emergencias, Evacuación, rescate, Primeros Auxilios, manejo y control de fuego.

Visitas de inspección a centros operativos: 6 C.S. Esperanza 12 P.S. Puerto Rey y P.S. Tierra Baja, 27 C.S. Los cerros.

Septiembre

Exámenes médicos:4

Capacitaciones:

Día 5. Investigación de incidentes y accidentes laborales, paso / paso, actualizaciones marco legal.

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
de Indias

@ESEC Cartagena ESE Hospital Local Cartagena





Día 19. Promoción y Prevención de la Salud. socialización de las políticas de NO alcohol, drogas y tabaquismo.

Visitas de inspección a centros operativos: 10 C.S. Nelson Mandela, 17 C.S. Blas de Lezo, 24 P.S. Socorro, 26 C.S. Islas del Rosario.

Octubre

Exámenes médicos:3

Capacitaciones:

Día 3. Al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST - marco legal vigente.

Día 10. Al comité convivencia laboral - marco legal vigente.

Visitas de inspección a centros operativos: 10 P.S. Arroyo de las canoas, P.S. Arroyo de Piedra, P.S. Arroyo Grande, 31 Sede Administrativa.

Semana de la seguridad y salud en el trabajo 2025, desde el día lunes 27 de octubre hasta el día viernes 31 de octubre

Noviembre

Exámenes médicos:100

Capacitaciones:

Día 5. Riesgo Público.

Día 20. Cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad ESE HLCI.

Visitas de inspección a centros operativos: 6 Hospital Arroz Barato, 21 C.S. Barú, Santa Ana y Ararca, 19 C.S. Pozón, 28 P.S. Pontezuela.

Diciembre

Exámenes médicos:4

Visitas de inspección a centros operativos: 11 P.S. Islote San Bernardo, 12 P.S. Isla fuerte.

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
de Indias

@ESECcartagena ESE Hospital Local Cartagena

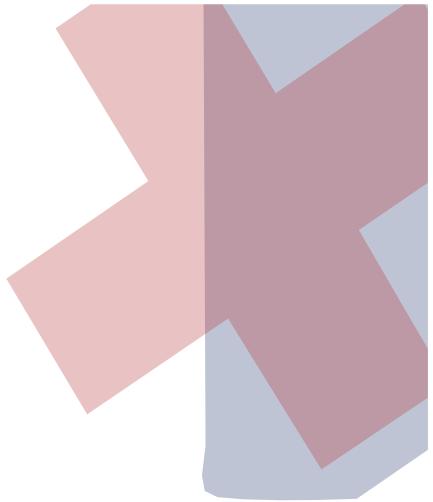




Hospital Local Cartagena

de Indias

Realización del plan anual de 2026 SST ESE HLCI.



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
de Indias

@ESECcartagena  ESE Hospital Local Cartagena 