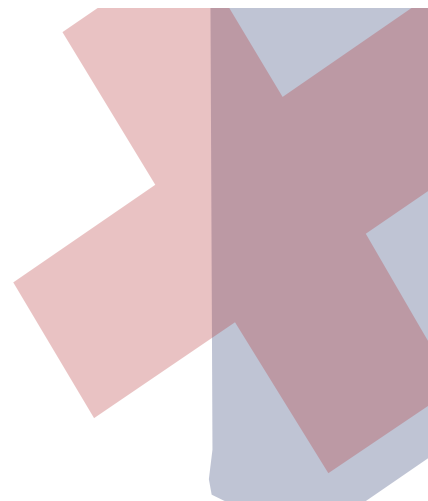




Hospital Local
Cartagena
de Indias



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH 2026

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





Contenido

1. Introducción.....	4
2. Contexto.....	5
2.1. Referentes estratégicos.....	5
Misión.....	5
Visión.....	5
Valores.....	5
3. Marco normativo.....	7
4. Objetivo general.....	9
5. Objetivos específicos.....	9
6. Alcance.....	10
7. Planes temáticos.....	10
7.1. Plan de Previsión del Talento Humano y Plan de Vacantes.....	10
Planta Transitoria.....	12
Planta Permanente.....	14
Planta Temporal.....	16
7.2. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	17
Concursos de méritos.....	17
Provisión de empleos vacantes por nombramientos en provisionalidad.	19
Proceso de Formalización Laboral 2022-2024	20
Rediseño institucional 2026	21
Información presupuestal	21
7.3. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.....	21
Plan de Incentivos.....	24
Objetivo General.....	24
Fase de evaluación y seguimiento.....	25
Entidades de apoyo.....	26
7.4. Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	27
.....	28
Estrategias metodológicas y lineamientos pedagógicos.....	28



CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS.....	28
Acciones a desarrollar.....	29
7.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30
7.6. PROGRAMA ESTRATÉGICO DE FORTALECIMIENTO DEL TRATO HUMANIZADO – 2026	30
Esta estrategia tiene alcance institucional, involucrando a servidores públicos y usuarios de todos los servicios, y busca garantizar la sostenibilidad del trato humanizado como eje transversal de la atención. Su objetivo es fortalecer de manera continua el trato humanizado, mejorar la experiencia del usuario y contribuir a la disminución de quejas relacionadas con la atención durante el año 2026.	
Enfoque Estratégico 2026	31
PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TRATO HUMANIZADO – 2026	31
7.7. Plan de Acción Política de Integridad	33

1. Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG reconoce al Talento Humano como el principal activo de las entidades públicas y como un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público. En coherencia con esta concepción, el Talento Humano se constituye en la primera de las siete dimensiones operativas del Modelo, integrando de manera transversal las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, las cuales orientan el comportamiento ético, el desempeño y el compromiso de las servidoras y los servidores públicos.

En este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se concibe como una herramienta fundamental de planeación, articulada con las dimensiones del MIPG y fortalecida por la Política de Integridad, cuyo propósito es promover una gestión humana alineada con los valores del servicio público, la ética, la transparencia y la vocación de servicio. De esta manera, se busca que cada servidor asuma su rol con responsabilidad y sentido de pertenencia, contribuyendo a la confianza ciudadana, a la calidad en la prestación de los servicios de salud y al fortalecimiento de la cultura organizacional de la entidad.

Así mismo, este Plan establece las políticas, lineamientos y directrices que orientan la planeación y desarrollo de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en concordancia con el marco normativo vigente y con los objetivos institucionales de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, como entidad adscrita al sector salud del Distrito de Cartagena de Indias.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 612 de 2018, el Plan Estratégico de Talento Humano hace parte de los planes institucionales que deben integrarse al Plan de Acción de las entidades del Estado, en armonía con el MIPG y lo previsto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

El presente documento desarrolla los referentes estratégicos de la entidad, los objetivos estratégicos del área, las funciones y la normatividad aplicable a la Gestión Estratégica del Talento Humano; así como las orientaciones generales, la información base relacionada con la planta de personal y sus costos, el análisis del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, los diagnósticos del estado de implementación de la gestión del talento humano, las estrategias definidas, los planes temáticos y los

mecanismos de seguimiento y evaluación, constituyéndose en una hoja de ruta para el fortalecimiento integral del recurso humano de la ESE.

2. Contexto

2.1. Referentes estratégicos

Misión

Somos una entidad prestadora de servicios integrales de salud organizada como prestador primario, que mediante el enfoque de atención primaria en salud y un recurso humano competente, humano y ético, garantiza el derecho a la adecuada y segura atención en salud a la población usuaria, procurando el goce efectivo al bienestar.

Visión

En el año 2030 la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, es reconocida como Prestador Primario acreditado en la prestación de los servicios de salud de baja complejidad, resultado de la implementación del modelo de gestión del riesgo soportado en la planeación, la calidad, el control y la transparencia de sus procesos.

Valores

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias adopta y promueve los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público como pilares fundamentales de su cultura organizacional y de la gestión del Talento Humano. Estos valores orientan el comportamiento ético de las servidoras y los servidores públicos, fortalecen la confianza de la ciudadanía y garantizan una prestación de servicios de salud humanizada, transparente y de calidad.

Honestidad

Las servidoras y los servidores de la ESE actúan con rectitud, transparencia y coherencia entre lo que piensan, dicen y hacen, priorizando siempre el



interés general sobre cualquier beneficio particular. Este valor se refleja en el manejo responsable de los recursos públicos, en la veracidad de la información y en la toma de decisiones éticas al servicio de la comunidad.

Respeto

En la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se reconoce la dignidad de todas las personas, promoviendo relaciones basadas en el trato justo, la escucha activa y la valoración de la diversidad. El respeto orienta la interacción con usuarios, compañeros de trabajo y demás grupos de interés, garantizando una atención en salud incluyente, empática y libre de cualquier forma de discriminación.

Compromiso

El compromiso se manifiesta en la vocación de servicio y en la responsabilidad con que las servidoras y los servidores públicos asumen sus funciones, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y al mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud. Este valor impulsa el sentido de pertenencia y la disposición permanente para responder a las necesidades de la comunidad cartagenera.

Diligencia

La ESE promueve el cumplimiento oportuno, eficiente y responsable de las funciones asignadas, asegurando que los procesos y servicios se desarrollen con calidad, oportunidad y cuidado. La diligencia se expresa en el uso adecuado del tiempo y de los recursos, así como en la búsqueda constante de soluciones efectivas que impacten positivamente en la atención a los usuarios.

Justicia

La justicia orienta el actuar institucional hacia la equidad, la imparcialidad y la objetividad en la toma de decisiones. En la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se garantiza un trato igualitario, el respeto por los derechos y deberes de todas las personas y la aplicación transparente de las normas, contribuyendo a un entorno laboral armónico y a una atención en salud basada en la equidad.

3. Marco normativo

Normatividad	Aplicación Específica	Tema relacionado con la norma
Constitución Política	Artículo 125 Establece el sistema de mérito en el empleo público.	Sistema de mérito
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.	Empleo público, carrera administrativa Plan de Vacantes Plan de Previsión del Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Empleo público, carrera administrativa Plan de Capacitación Plan de Bienestar
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Acto administrativo	Objeto
RESOLUCIÓN 0237 Julio 14 de 2022	"Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias. "
RESOLUCIÓN 238 Julio 14 de 2022	"Por la cual se crea la planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, adicional se comunica según el acuerdo segundo del acuerdo de la junta directiva fijo una planta transitoria de empleos, donde se suprimirán los cargos una vez cumplan la condición.
RESOLUCIÓN 239 Julio 15 de 2022	"Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores, con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan."
RESOLUCIÓN 240 Julio 15 de 2022	"Aprobar la Planta de Personal temporal, para la prestación de servicios de salud efectivamente contratados en la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS."



Acto administrativo	Objeto
RESOLUCIÓN 041 Julio 15 de 2022	"Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal Temporal de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores, con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan"
RESOLUCIÓN 028 Enero 16 de 2023	"Por medio de la cual se modifican las resoluciones no. 0239, 240 y 241 expedidas al interior de la ESE hospital local Cartagena de indias y se dictan otras disposiciones. "
RESOLUCIÓN 1442 Mayo 03 de 2023	"Por medio de la cual se modifica las Resoluciones 239, 240, 241 y 028 para fortalecer el área financiera se suprime el cargo Código 219 grado 12 y sus funciones son asumidas por el cargo 219 grado 20 planta transitoria y se crea el cargo de profesional especializado Código 222 grado 17".
RESOLUCIÓN 1453 Noviembre 7 de 2023	"Por medio de la cual se realiza la creación de dos profesionales áreas de la Salud (psicóloga Trabajo social) y se crea dos auxiliares laboratorio, 2 auxiliares área salud y un auxiliar corregimiento y se tiene en cuenta la Ley 2214 donde se promueve el empleo juvenil."
RESOLUCIÓN 1454 Noviembre 8 de 2023	"Por medio de la cual se modifica las Resoluciones 1442, 028, 239, 240 y 241 y se crea las fichas del manual de funciones de Psicólogos y trabajadora social".
RESOLUCIÓN 1769 Diciembre 30 de 2023	"Por medio de la cual se fija el Plan de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias de la vigencia 2024."
RESOLUCIÓN 0091 Enero 29 de 2024	"Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias".
RESOLUCIÓN 0093 Enero 30 de 2024	"Por medio de la cual se modifica la planta de personal permanente y la planta de personal temporal de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias y dictan otras disposiciones"
RESOLUCIÓN 0124 Enero 30 de 2024	"Por medio de la cual se realizan los movimientos de personal conforme a la Estructura Orgánica establecida en la Resolución No. 0091 del 29 de enero de 2024."

Acto administrativo	Objeto
RESOLUCIÓN 0119 Enero 30 de 2024	"Por la cual se realiza una modificación a la Resolución No. 0239 manual de funciones, competencias y requisitos mínimos de algunos empleos de la planta permanente de personal de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones."
RESOLUCIÓN 1929 Diciembre 27 de 2024	"Por medio de la cual se fija el Plan de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Cartagena de Indias 2025"

4. Objetivo general

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias durante la vigencia 2026, mediante la formulación e implementación de lineamientos, estrategias y acciones integrales orientadas al desarrollo, bienestar y desempeño de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo condiciones laborales dignas, un entorno organizacional ético y humanizado, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, a la mejora continua del clima laboral y a la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y calidez, en armonía con el marco normativo vigente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. Objetivos específicos

- Desarrollar y fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y funcionales de las servidoras y los servidores públicos, a través de procesos de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, fundamentados en los resultados de los diagnósticos institucionales y en las necesidades del servicio.
- Promover condiciones laborales que contribuyan al bienestar integral, la calidad de vida y el mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, mediante estrategias de reconocimiento, acciones de integración, actividades de esparcimiento y el uso de herramientas tecnológicas, que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar, fortalecer y realizar seguimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la prevención de riesgos, la reducción de accidentes y enfermedades laborales, y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Diseñar y ejecutar estrategias de planeación y previsión del talento humano que permitan anticipar las necesidades de la planta de personal, atendiendo de manera oportuna las variaciones y situaciones que se presenten durante la vigencia, con el propósito de garantizar la continuidad operativa y el adecuado funcionamiento de las dependencias de la entidad.

6. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 aplica a la totalidad de las servidoras y los servidores públicos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, sin distinción del tipo de vinculación, nivel jerárquico o área de desempeño. Su implementación involucra la participación activa de las diferentes dependencias y de los colaboradores de la entidad en las estrategias, programas, planes y actividades definidas, orientadas al fortalecimiento del bienestar integral, el desarrollo de competencias, la integridad, el desempeño laboral y el mejoramiento continuo de la gestión institucional durante el periodo establecido.

7. Planes temáticos

7.1. Plan de Previsión del Talento Humano y Plan de Vacantes

Análisis planta de personal

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias, cuenta con una planta de personal conformada por 677 empleos, de los cuales 91 son empleos de la planta permanente, 36 empleos de la planta transitoria y 550 empleos de la planta temporal. Al corte 15 de enero de 2026 se encuentran ocupados 640 empleos y 37 se encontraban vacantes.

De los 640 empleos provistos, 18 empleados son de Carrera Administrativa, 55 nombrados en provisionalidad ocupando cargos de carrera

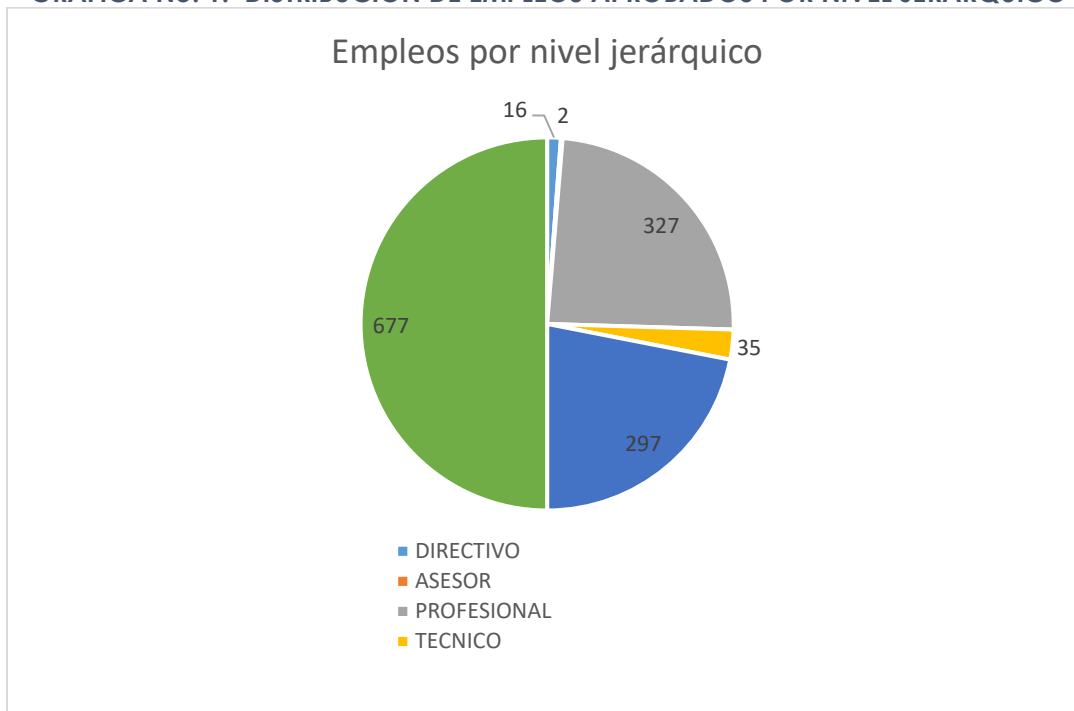
administrativa, 13 son de libre nombramiento y remoción, 3 son trabajadores oficiales, 2 empleado ocupa un cargo de periodo fijo y 549 son empleados de la planta temporal.

A continuación, se realiza el análisis porcentual del recurso humano por nivel jerárquico es el siguiente:

TABLA No. 1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR NIVEL NIVEL JERARQUICO

Naturaleza del empleo	Número de cargos	Porcentaje aproximado
Directivo	16	2,4 %
Asesor	2	0,3 %
Profesional	327	48,3 %
Técnico	35	5,2 %
Asistencial	297	43,8 %
Total	677	100 %

GRÁFICA No. 1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS APROBADOS POR NIVEL JERARQUICO



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

Predominio del talento humano misional: Los empleos profesionales y asistenciales representan cerca del 92 % del total de la planta, lo cual es coherente con la naturaleza misional de una ESE, orientada principalmente a la prestación directa de servicios de salud.

Alta participación del nivel profesional (48,3 %): Evidencia una fuerte demanda de personal con formación universitaria, indispensable para la atención clínica, administrativa especializada, salud pública y apoyo técnico-científico.

Importancia del nivel asistencial (43,8 %): Refleja el peso del personal operativo y de apoyo directo al usuario, clave para garantizar continuidad, oportunidad y calidad en la atención.

Estructura administrativa reducida:

Los cargos directivos y asesores suman apenas el 2,7 %, lo que indica una estructura jerárquica compacta, alineada con principios de eficiencia administrativa y racionalización del gasto público.

Nivel técnico moderado (5,2 %): Cumple una función de soporte especializado, complementando los procesos asistenciales y administrativos. La ESE Hospital Local Cartagena de Indias actualmente se encuentra conformada por tres plantas de personal, las cuales se describen a continuación:

Planta Transitoria.

Como producto de un proceso de formalización adelantado en la entidad, se fijó una la planta transitoria que 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 \$12,771,722.00 pesos.

En el nivel profesional encontramos tres (3) grados salariales, cuyas asignaciones básicas corresponden a \$ 12,074,701.00 pesos, que es la remuneración del Médico General 8 horas; el Enfermero y el Profesional Universitario tienen una asignación básica equivalente a \$ 6,604,626.00 pesos y el otro grado salarial corresponde a Médico General y Odontólogo de tiempo parcial (4 horas diarias), cuya asignación básica es de \$ 6,037,351.00 pesos

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 \$ 3,736,033.00 pesos; para el grado 12 por valor de \$ 3,568,984.00 pesos y el grado 11 con asignación básica es de \$ 3,177,775.00 pesos.

Los otros dos (2) grados salariales son de tipo administrativos conformado por el cargo de secretario con asignación básica de \$ 2,755,594.00 pesos y el cargo de Celador, con una asignación básica es \$ 2,674,850.00 pesos.

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

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL DEL EMPLEO
Jefe Oficina (Control Interno)	6	25	12,771,722.00	1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO				1		
Médico general	211	23	12,074,701.00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Médico general	211	17	6,037,351.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Odontólogo	214	17	6,037,351.00	5	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	20	6,604,626.00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Enfermero	243	20	6,604,626.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				17		
Auxiliar Área Salud	412	13	3,736,033.00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL DEL EMPLEO
Auxiliar Área Salud	412	12	3,568,984.00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud	412	11	3,177,775.00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Secretario	440	8	2,755,594.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Celador	477	7	2,674,850.00	4	TRABAJADOR OFICIAL	ASISTENCIAL
SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL				18		
TOTAL PLANTA TRANSITORIA				36		

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

Planta Permanente.

La planta permanente de la vigencia 2026 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 \$ 21,623,849.00 pesos y \$ 9,437,381.00. pesos

El nivel asesor cuenta con una sola escala salarial por valor de \$ 9,670,531.00 pesos, 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 \$ 7,413,443.00 pesos que corresponde al profesional especializado y una para el grado 12 con una asignación básica de \$ 5,099,763.00 pesos, correspondiente a los profesionales universitarios.

Por su parte el nivel técnico está conformado por dos (2) grados salariales \$4,198,352.00 pesos para el técnico grado 17 y \$ 3,004,562.00 pesos para el grado 12.

Por último, cuenta con empleos de nivel asistencial con dos (2) grados salariales de \$ 1,950,598.00 pesos para el grado 10 y de \$ 2,105,443.00 pesos para el grado 11. A continuación se detallan las escalas salariales de la planta permanente.

TABLA No.3. PLAN DE CARGOS PLANTA PERMANENTE

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANT	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL DEL EMPLEO
Gerente Empresa Social del Estado	085	28	21,623,849.00	1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	25	18,550,451.00	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Subgerente (Científico)	090	25	18,550,451.00	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Jefe Oficina (Jurídica - Control interno disciplinario)	006	17	10,091,042.00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Jefe Oficina (Sistemas - participación social)	006	16	9,567,875.00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Jefe Oficina (control interno)	006	16	9,567,875.00	1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
Director Operativo	009	15	9,437,381.00	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Director Técnico	009	15	9,437,381.00	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO				15		
Jefe Oficina Asesora (Mercadeo y comunicaciones - Gestión estratégica)	115	9	9,670,531.00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
SUBTOTAL NIVEL ASESOR				2		
Profesional Especializado	222	17	7,413,443.00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Especializado Área Salud	242	17	7,413,443.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	12	5,099,763.00	34	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	12	5,099,763.00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				40		
Técnico Administrativo	367	17	4,198,352.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
Técnico Operativo	314	12	3,004,562.00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
Técnico Administrativo	367	12	3,004,562.00	12	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO				16		
Auxiliar Administrativo	407	10	1,950,598.00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Auxiliar Administrativo otros	407	11	2,105,443.00	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL				18		
TOTAL PLANTA PERMANENTE				91		

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

Planta Temporal.

La ESE HOSOPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS 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 HLCl.

La planta temporal de la entidad está conformada por 550 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

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	NATURALEZA DEL EMPLEO
Médico general	211	13	5,525,376.00	77	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general (4h)	211	13	2,762,689.00	15	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general	211	14	5,912,925.00	4	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general	211	17	7,413,443.00	11	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo	214	12	5,099,763.00	35	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo (4h)	214	12	2,549,882.00	20	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo Insulares	214	14	5,912,925.00	4	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	10	4,612,604.00	19	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	8	4,276,330.00	1	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	5	3,820,207.00	5	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	11	4,806,804.00	33	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	8	4,276,329.00	45	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	14	5,912,925.00	1	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL				270		
Técnico Área Salud	323	10	2,655,679.00	4	ASISTENCIAL	TECNICO
Técnico Área Salud	323	12	3,004,562.00	15	ASISTENCIAL	TECNICO
SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO				19		
Auxiliar Área Salud	412	11	2,105,443.00	224	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud (Corregimientos)	412	16	2,568,360.00	15	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud (6h)	412	11	1,579,082.00	22	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
SUBTOTAL NIVEL AUXILIAR				261		
TOTAL PLANTA TEMPORAL				550		

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.

El nivel profesional tiene diez (10) grados salariales que van desde la asignación básica de \$ 2,549,882.00 pesos para Odontólogo Grado 12 con de 4 horas, hasta el médico general código grado 17 que tiene una asignación básica de \$ 7,413,443.00 pesos

El nivel técnico tiene dos (2) grados salariales, para los técnicos grado 10 la asignación básica es de \$ 2,655,679.00 pesos y para los técnicos grado 12 de \$ 3,004,562.00 pesos.

Por otro lado, en nivel asistencial está conformado por cuatro (4) grados salariales, que van desde el valor de \$ 1,579,082.00 pesos para las auxiliares área salud de tiempo parcial (6 horas) hasta las auxiliares área de salud de corregimientos que tienen una asignación básica de \$ 2,568,360.00 pesos.

Los valores de las asignaciones básicas de la planta de personal se encuentran con las asignaciones básicas de la vigencia 2025, ya que, al momento de la aprobación de la planta de personal aun no se ha sido fijado el incremento salarial de la vigencia 2026.

7.2. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Concursos de méritos

Los empleos a reportados a través de la plataforma SIMO corresponde a setenta y cuatro (74) empleos de carrera administrativa de la planta permanente, los cuales se detallan por niveles, códigos y grados como se describe a continuación.

1	
1	
1	

1
1
1

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos en la planta de personal
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO OPERATIVO	314	12	1
TECNICO OPERATIVO	314	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	5
TECNICO OPERATIVO	314	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	10

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

Provisión de empleos vacantes por nombramientos en provisionalidad

La ESE Cartagena de Indias cuenta con dos tipos de planta de personal con cargos de carrera administrativa, que son: La planta transitoria que posee treinta y un (31) empleos de carrera administrativa y la planta permanente que cuenta con setenta y cuatro (74), para un total de ciento cinco (105) empleos de carrera administrativa.

Con respecto a los nombramientos realizados de la planta permanente durante la vigencia 2022, 2023 y 2024, el 100% fue realizado a través de nombramientos en provisionalidad mientras se adelantan los procesos para la provisión definitiva de los empleos a través de concursos de mérito, contando actualmente con cuarenta y siete (47) nombramientos de carácter provisional para dicha planta.

La entidad durante la vigencia 2026 realizará los nombramientos en provisionalidad de aquellos cargos que pertenecen a la planta permanente, de acuerdo al cronograma de formalización que se describe en la sección de formalización laboral.

De los treinta y un (31) empleos de carrera administrativa de la planta transitoria, veintiséis (26) se encuentran ocupados, de los cuales dieciocho (18) son de carrera administrativa, con una proporción de 69.23% sobre el total de empleados de carrera de la planta transitoria y ocho (8) están ocupados por empleados nombrados en provisionalidad, correspondiente al 30,77%.

Con respecto a su provisión, los cargos de carrera administrativa de la planta permanente y transitoria se describen a continuación:

**TABLA No.10. OCUPACIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVAS VIGENCIA 2026-
PLANTA PERMANENTE Y TRANSITORIA.**

TIPO DE PLANTA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS APROBADOS	EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	VACANTES	NATURALEZA DEL EMPLEO
PERMANENTE	Profesional Especializado	222	17	3		3	0	PROFESIONAL
PERMANENTE	Profesional Especializado Área Salud	242	17	1		1	0	PROFESIONAL
PERMANENTE	Profesional Universitario	219	12	34		29	5	PROFESIONAL
PERMANENTE	Profesional Universitario Área Salud	237	12	2		2	0	PROFESIONAL
PERMANENTE	Técnico Administrativo	367	17	1		1	0	TECNICO
PERMANENTE	Técnico Operativo	314	12	3		2	1	TECNICO
PERMANENTE	Técnico Administrativo	367	12	12		7	5	TECNICO
PERMANENTE	Auxiliar Administrativo	407	10	8		2	6	ASISTENCIAL
PERMANENTE	Auxiliar Administrativo otros	407	11	10		0	10	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Médico general	211	23	8	7	0	1	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Médico general	211	17	1	1	0	0	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Odontólogo	214	17	5	2	1	2	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Profesional Universitario	219	20	2	1	1	0	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Enfermero	243	20	1	1	0	0	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Auxiliar Área Salud	412	13	8	4	3	1	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Auxiliar Área Salud	412	12	3	2	0	1	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Auxiliar Área Salud	412	11	2	0	2	0	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Secretario	440	8	1	0	1	0	ASISTENCIAL
TOTALES				105	18	55	32	

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

Proceso de Formalización Laboral 2022-2024

El proceso de formalización laboral se fundamentó en la elaboración de un estudio técnico integral, en el cual se analizó la naturaleza jurídica y misional de la Entidad, su capacidad financiera y el estudio de cargas laborales, lo que permitió proyectar la implementación de la planta de personal a través de tres fases progresivas.

Para la implementación de la planta de personal propuesta, se definieron tres tipos de planta: planta permanente, planta temporal y planta transitoria, estableciendo una línea de tiempo para su ejecución en tres vigencias fiscales, iniciando en el año 2022 y proyectándose hasta el año 2024. No obstante, la culminación total de la última fase no fue posible debido a los cambios administrativos que atravesó la ESE durante la vigencia 2024.

En el marco de la ejecución del proceso de formalización, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias realizó un total de 653 vinculaciones, discriminadas así: 141 vinculaciones en la vigencia 2022, 425 en la vigencia 2023 y 87 en la vigencia 2024.

Rediseño institucional 2026

De las actuaciones realizadas para la implementación del Estudio Técnico de Rediseño Institucional 2022-2024 se pudo evidenciar que existen inconsistencias que deben ser subsanadas por parte de la entidad con el fin de poder contar con las condiciones e instrumentos adecuados para una debida administración del talento humano.

Por lo anterior se tiene proyectado adelantar un proceso de Rediseño Institucional durante el primer semestre de la vigencia que abarque en forma general todas necesidades actuales del hospital.

Información presupuestal

De acuerdo a certificado de viabilidad financiera En los rubros presupuestales correspondiente a los Gastos de Personal de las Plantas de Personal de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se encuentran incluidos en el anteproyecto de Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias para la vigencia fiscal 2026, el cual fue aprobado por parte de la Junta Directiva de la entidad a través de Acuerdo No. 007 del 02 de diciembre de 2025 y ratificado por mediante aprobación del Consejo Distrital de Política Fiscal de Cartagena.

7.3. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

Para la formulación de estrategias que generen un impacto positivo en el bienestar de los servidores públicos de la ESE Hospital Local Cartagena de

Indias, resulta fundamental tomar como referente los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

Este programa constituye una herramienta orientadora para el diseño e implementación de acciones integrales de bienestar, en la medida en que promueve el fortalecimiento de las condiciones laborales, el desarrollo humano y la calidad de vida de los servidores públicos, en concordancia con las políticas nacionales de gestión del talento humano.

Eje	Contenidos en el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



Eje	Contenidos en el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Adicional a los ejes relacionados a través de este Plan de cumplimiento a los Acuerdos Colectivos vigentes

	Acuerdos Colectivos celebrados con la organización sindical ANTHOC
Cumplimiento Acuerdo Colectivo	De acuerdo con lo pactado con la organización sindical Anthoc Seccional Bolivar, a través del Plan de Bienestar se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por la entidad en esta materia.

Plan de Incentivos

La Ley 909 de 2004 establece el marco normativo que orienta el Bienestar Social en la Administración Pública, al definir los sistemas de estímulos como un conjunto de acciones integradas por planes de incentivos y programas de bienestar, dirigidos a las servidoras y los servidores públicos.

De manera complementaria, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 desarrollan y fortalecen este marco legal, al disponer lineamientos para la implementación de sistemas de estímulos orientados a la motivación, el reconocimiento del desempeño y la consolidación de una cultura organizacional basada en la excelencia y el compromiso institucional.

En cumplimiento de estas disposiciones, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias formula su Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, como un instrumento que permite reconocer el desempeño destacado de los servidores públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, en los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como el aporte de los equipos de trabajo, conforme a la normatividad vigente.

Objetivo General

Promover una cultura de excelencia institucional en la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, mediante el reconocimiento del desempeño sobresaliente de los servidores públicos y de los equipos de trabajo, incentivando la participación, la creatividad, el compromiso y la productividad, como pilares para el fortalecimiento de la gestión institucional y la mejora continua en la prestación de los servicios de salud.

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Mejores Equipos de trabajo compuestos por empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

- **Incentivos Pecuniarios**

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 31 define: "...Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económico serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados".

- **Incentivos No Pecuniarios**

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos "...se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo".

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 32 define "*Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia*".

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 "*...se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 "...los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia*".

Fase de evaluación y seguimiento

Corresponderá a la Dirección Técnica de Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones programadas, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

INDICADORES MEDICION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026	
Indicador de Cumplimiento Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ # de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social / # de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social x 100% ✓ # de actividades desarrolladas en el Plan de Incentivos / # de actividades programadas en el Plan de Incentivos x 100%
Indicador de Medición Número de las servidoras y los servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ # de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan de Bienestar Social / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan de Bienestar Social x 100%
Indicador de Calidad Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social

Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

Entidad Administradora de Riesgos Laborales
Fondos de Pensiones y Cesantías
Caja de Compensación Familiar
Entidades Promotoras de Salud
Instituto de Recreación y Deporte- IDER.

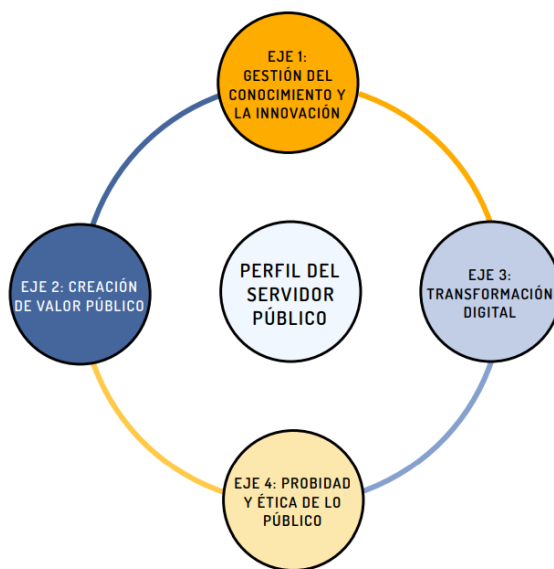
Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas.

7.4. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Para la formulación del plan se tuvo 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.

Departamento Administrativo de la Función Pública



Escuela Superior de Administración Pública



Estrategias metodológicas y lineamientos pedagógicos.

CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS

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

- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
- CARL ROS
- CECARH
- EDUCOSTA
- IDET
- ELYON YIREH
- UNIVERSIDAD DEL SINU
- TECNOLÓGICO COMFENALCO
- UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
- UNAD
- UNIVERSIDAD RAFAEL NUÑEZ
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR

A través de la caja de compensación COMFENALCO y en concordancia del Decreto 689 del 2021 que busca desarrollar una de las políticas públicas orientada a **“disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos especialmente de los más desprotegidos y cuya prestación social tiene como objetivo el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.”**, se ofrecen algunos cursos y diplomados sin costo para algunos servidores públicos.

Para el otorgamiento de los cupos se requiere el cumplimiento de los requisitos requeridos por la caja de compensación, trayendo un beneficio y alivio al grupo familiar en caso de contar con un miembro que requiera estos estudios por estar cesante o haber finalizado su ciclo de educación media o para el servidor público quien tiene la posibilidad de profundizar en sus conocimientos previos.

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 No 3280; y, en el eje familiar lo concerniente a hábitos de vida saludables y manejo del tiempo libre.

7.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este Plan de SST de **E.S.E HLCI** incluye los siguientes principios, 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

La ESE HLCI tiene definidas las responsabilidades de coordinación, asesoría y apoyo de implementación, mantenimiento y mejoramiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como de prevención de riesgos, en todos los niveles de la Entidad, el profesional encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo.

7.6. PROGRAMA ESTRATÉGICO DE FORTALECIMIENTO DEL TRATO HUMANIZADO – 2026

La promoción del trato humanizado es una estrategia fundamental para dar continuidad y fortalecer la calidad de la atención en la E.S.E., ya que permite consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la vocación de servicio. Mediante acciones permanentes de sensibilización y acompañamiento al personal, se favorece la mejora continua del trato hacia los usuarios, impactando positivamente en su percepción del servicio.

Esta estrategia tiene alcance institucional, involucrando a servidores públicos y usuarios de todos los servicios, y busca garantizar la sostenibilidad del trato humanizado como eje transversal de la atención. Su objetivo es fortalecer de manera continua el trato humanizado, mejorar la experiencia del usuario y contribuir a la disminución de quejas relacionadas con la atención durante el año 2026.

Enfoque Estratégico 2026

Durante el año 2026, el Programa de Humanización se enfocará en la prevención, el seguimiento y la medición del impacto del trato humanizado, priorizando la disminución de quejas, el fortalecimiento del servicio eficiente y la consolidación de relaciones basadas en la confianza entre usuarios, servidores públicos e institución.

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TRATO HUMANIZADO – 2026			
Entidad: E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias			
EJE / ESTRATEGIA	ANALISIS	ALCANCE	OBJETIVOS 2026
Implementación de QR de evaluación de trato humanizado	La percepción del usuario es un indicador clave de calidad. El uso de herramientas digitales permite recopilar información en tiempo real para la toma de decisiones.	Todos los centros adscritos a la E.S.E., usuarios internos y externos.	Implementar el QR en el 100% de los centros y lograr al menos un 60% de participación de usuarios en las evaluaciones durante 2026.
Socialización de protocolos de atención al ciudadano	La socialización fortalece la atención estandarizada y empática.	Todos los servidores públicos de atención directa y administrativa	Capacitar al 100% del personal en protocolos de atención al ciudadano y reducir en un 20% los errores asociados a la atención.
Socialización del trato humanizado e información del QR a los usuarios por parte del personal encargado	La socialización directa fortalece la cultura del trato humanizado y promueve la participación del usuario en la evaluación del servicio, permitiendo identificar oportunidades de mejora en tiempo real.	Usuarios externos de los servicios de salud y personal encargado de la atención al usuario en todos los centros de la E.S.E.1	Fortalecer la participación ciudadana y mejorar la percepción del servicio mediante la socialización del trato humanizado y el uso del QR en el 100% de los centros durante el año 2026.

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TRATO HUMANIZADO – 2026			
Entidad: E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias			
EJE / ESTRATEGIA	ANALISIS	ALCANCE	OBJETIVOS 2026
Encuestas cortas se satisfacción al usuario	Las encuestas periódicas permiten identificar oportunidades de mejora de forma oportuna	Usuarios de todos los servicios	Realizar análisis trimestral de satisfacción al usuario y generar planes de mejora derivados de los resultados.
Fortalecimiento del bienestar del servidor público, implementando, pausas activas, manejo del estrés y salud mental.	El bienestar laboral impacta directamente en la calidad del trato al usuario. Un servidor con equilibrio emocional presta un mejor servicio.	Personal asistencial y administrativo.	<p>-Desarrollar programas de bienestar continuo que mejoren el clima laboral y reduzcan indicadores de estrés laboral.</p> <p>-Implementar pausas activas y jornadas de salud mental de manera periódica</p> <p>-Aplicar test de estrés laboral.</p>
Mesas de trabajos con ASODEUS.	La participación ciudadana fortalece la transparencia y la confianza institucional.	Representantes de usuarios y directivos de los centros.	Realizar mesas de trabajo trimestrales y brindar formación en de primeros auxilios psicológicos y respeto a la misión médica.
Intervención del equipo psicosocial sobre la inteligencia emocional, comunicación asertiva y jornadas de bienestar.	El acompañamiento emocional previene el desgaste profesional y mejora la relación con el usuario.	Personal asistencial.	Desarrollar al menos dos jornadas de bienestar integral y rumba terapia o actividades dinámicas durante 2026 con apoyo de aliados.
Minuto del trato humanizado	La reflexión constante sobre valores fortalece la cultura emocional.	Líderes de cada área y sus equipos	Implementar el "minuto del trato humanizado" semanal y garantizar el 100% de reporte por parte de los líderes.

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TRATO HUMANIZADO – 2026			
Entidad: E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias			
EJE / ESTRATEGIA	ANALISIS	ALCANCE	OBJETIVOS 2026
Análisis de quejas anonimizadas	El análisis de casos realmente permite aprender de errores y fortalecer competencias en atención humanizada.	Personal asistencial y de atención al usuario	Realizar sesiones mensuales teniendo en cuenta la cantidad de quejas que se reciban, implementar roles y reducir reincidencia de quejas por mala atención.
Incentivos y reconocimientos de trato humanizados	El reconocimiento fortalece la motivación y refuerza comportamientos positivos en la atención.	Todo el personal de la ESE	Implementar el reconocimiento "servidor humanizado del mes" y visibilizar buenas prácticas durante todo el año.
Líder de Trato Humanizado, manteniendo un enfoque institucional y respetuoso (no punitivo, sino preventivo y correctivo).	Las conductas inadecuadas afectan el trato humanizado y el ambiente laboral, impactando la calidad del servicio y la convivencia institucional.	Las conductas inadecuadas afectan el trato humanizado y el ambiente laboral, impactando la calidad del servicio y la convivencia institucional.	Fortalecer el reporte oportuno de conductas que afecten el trato humanizado, para promover un ambiente laboral respetuoso y alineado con los valores institucionales.

7.7. Plan de Acción Política de Integridad

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias reafirma su compromiso con la ética, la transparencia y el servicio público íntegro, mediante la implementación de acciones orientadas a fortalecer la apropiación del Código de Integridad en todos los niveles de la entidad. Estas acciones buscan consolidar una cultura organizacional basada en los valores institucionales, promover comportamientos éticos en el ejercicio diario de las funciones y generar confianza en la ciudadanía a través de una gestión responsable, honesta y humanizada.

En este sentido, la Política de Integridad se desarrolla a través de actividades de sensibilización, formación, comunicación, participación y reconocimiento, dirigidas a las servidoras, los servidores públicos y contratistas de la ESE, con el propósito de interiorizar los valores del Código

de Integridad, incentivar su aplicación práctica en los diferentes procesos y fortalecer el compromiso ético en la prestación de los servicios de salud, tanto en la sede administrativa como en los centros y puestos de salud de la entidad.

CATEGORIA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD	Incorporar en las acciones de difusión y sensibilización del Código de Integridad	Sensibilización código de integridad a todos los servidores público
	Fortalecer el conocimiento de los valores institucionales	Jornadas pedagógicas y socializaciones sobre los valores del Código de Integridad en los centros y puestos de salud de la ESE y sede administrativa
	Promover la apropiación de los valores en el quehacer diario	Campañas comunicativas internas (afiches, correos, piezas digitales) visibilizar los valores del Código de integridad en las redes sociales de la ESE HLCI
	Incentivar la participación activa de los servidores públicos	Actividades lúdicas y didácticas (socializaciones, concursos, dinámicas)
	Reconocimiento a la participación de funcionarios que se destaquen por su integridad y compromiso ético	Recorridos a los centros y puestos de la salud de la ESE para la socialización de la Política de Integridad
	Curso de integridad	Entrega de reconocimientos mensual al personal por su destacada participación en la aplicación de los valores del Código de Integridad, los cuales fortalecen la transparencia, la ética y la excelencia en el servicio público.
	Celebración del Día del Servidor Público	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020 Reconocimiento de logros, la promoción de valores del código de integridad, y el fortalecimiento del trabajo en equipo. • Reconocer públicamente el trabajo y los logros de los servidores públicos