Política Estratégica de Talento Humano

Líder de Política: LÍDER DE PROGRAMA – GESTION TALENTO HUMANO

Informe Anual

Arauca, Diciembre de 2022

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Bajo este marco de referencia la *"Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- parte de considerar que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales, señalando que la gestión de este talento, conduce a los siguientes resultados: servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado; incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado"* .

En tal sentido, la política constituye un elemento esencial que permite ejecutar acciones estratégicas encaminadas fortalecer las competencias y reconocer la labor de quienes a través de trabajo permiten la prestación de servicios que satisfacen las necesidades y demandas ciudadanas

Por lo tanto, en este documento con la información disponible se presenta un informe del estado actual de la *Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH* a nivel institucional

OPERACIÓN

Una vez adoptado el modelo por parte del Hospital y definidos los responsables de las diferentes dimensiones de las políticas, correspondiendo a la oficina de talento Humano la política de gestión estratégica de talento humano, es que esta oficina aorta en conjunto con el apoyo de los miembros de diferentes comités establecidos para tal fin, una serie de herramientas a las áreas que conforman la entidad para facilitar la gestión del talento humano.

Es así como se ha venido trabajando en la perspectiva de desarrollar las acciones, para avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano y, armonizando dichas disposiciones con las normas y acciones implementadas por el Hospital para la gestión estratégica del talento humano. Debe precisarse que aun cuando el componente de talento humano en el nuevo mapa de procesos a escalado al nivel estratégico, no así sea dado en la operatividad de la oficina, pues es absolutamente reducido el personal que presta sus servicios en ella para lograr evacuar con la celeridad esperada toda la estrategia fundada en el talento humano de la organización.

Rutas de Creación de Valor del Talento Humano

(PLANEACIÓN, INGRESO, DESARROLLO y RETIRO)

PLANEACIÓN:

Se evidencia la presentación de los planes institucionales para la vigencia 2022, en Comité De Gestión Y Desempeño (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo) y publicación de los mismos en página web institucional en el link: https://www.hospitalsanvicente.gov.co/transparencia.html según los lineamientos reglamentados en el Decreto 612 De 2018.

INGRESO

Aspectos relevantes de la vinculación y supresión de cargos en la planta de personal de la entidad:

SELECCIÓN

La oficina de Talento Humano, realiza el proceso de selección de personal mediante el pleno cumplimiento de los requisitos del perfil de los cargos definidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, mediante el formato codificado GTH-FR-003, así mismo como el estudio y análisis de la hoja de vida y la legalidad de los títulos presentados.

Para el año 2022, se verificaron el siguiente número de hojas de vida:

Item	*MES*	*ASISTENCIALES*	*ADMINISTRATIVOS*
1	Enero	4	13
2	Febrero	7	4
3	Marzo	7	1
4	Abril	2	0
5	Mayo	1	3
6	Junio	0	2
7	Julio	6	1
8	Agosto	13	0
9	Septiembre	4	6
10	Octubre	5	4

11	Noviembre	8	6
12	Diciembre	3	1
TOTAL		**60**	**41**

INDUCCIÓN

El proceso de inducción se realiza mediante el formato GTD-FR-003, el cual debe ser diligenciado por el personal nuevo en los procesos que aplique según el cargo a desempeñar y reposa en la hoja de vida de todo el personal que ingresa a la Entidad.

Para el año 2022, se realizó inducción al siguiente personal:

ITEM	*HOJAS DE VIDA VERIFICADAS*	*CANTIDAD*
1	**Asistencial**	60
2	**Administrativo**	41
Total		**101**

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Se establece en sesión ordinaria de Junta Directiva del día 11 de febrero de 2022, según consta en el Acta No. 001 de 2022, se exponen las consideraciones por la cual es viable la supresión de trece (13) cargos de la planta de personal del Hospital San Vicente de Arauca ESE, dentro del proceso de racionalización del gasto y viabilidad de la Entidad.

Nomenclatura	***Cantidad a Suprimir***
➢ Auxiliar de Servicios Generales	Seis (6)
➢ Conductor	Uno (1)
➢ Secretaria Código 440 Grado 03	Uno (1)
➢ Médico Especialista Código 213 Grado 10	Uno (1)
➢ Profesional Universitario Área Salud Código 237 Grado 02	Uno (1)
➢ Profesional Servicio Social Obligatorio Código 217 Grado 01	Uno (1)
➢ Técnico Área Salud Código 323 Grado 01	Dos (2)

Igualmente se suprimen otros diez (10) cargos en sesión extraordinaria de Junta Directiva del día 27 de octubre de 2022, según consta en el Acta No. 007 de 2022, por motivo de austeridad en el gasto, para asegurar la viabilidad técnica y financiera, teniendo en cuenta la situación de crisis financiera

que atraviesa la Entidad, en medio de la ejecución de un Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, viabilizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Nomenclatura	***Cantidad a Suprimir***
➢ Auxiliar de Servicios Generales	Tres (3)
➢ Técnico Mantenimiento	Uno (1)
➢ Auxiliar Área Salud (Auxiliar de Enfermeria) Código 412 Grado 04	Cuatro (4)
➢ Técnico Área Salud (Rayos X) Código 323 Grado 01	Uno (1)
➢ Auxiliar Administrativo (Cajero) Código 407 Grado 03	Uno (1)

Al cierre de la vigencia 2022, se tiene la siguiente estructura de Plan de Cargos de la Entidad:

No.	***DESCRIPCION***	***CANTIDAD***	***PARTICIPACION (%)***
1	Libre Nombramiento y Remoción	5	2,2%
2	Periodo fijo	2	0,9%
3	Servicio Social Obligatorio	13	5,7%
4	Carrera Administrativa	129	56,1%
5	Encargo en cargo de carrera	4	1,7%
6	Periodo de Prueba	0	0,0%
7	Nombramiento Provisional	47	20,4%
8	Trabajadores Oficiales Término Indefinido	28	12,2%
9	Vacantes temporales	2	0,9%
TOTAL PLANTA PERSONAL_DIC_2022		**230**	**100%**

Fuente: Información reportada por OTH.

Frente a esta misma fecha de corte, se tiene un total a Dic/2022 de 197 contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión (122 medico asistenciales misionales y 75 de apoyo administrativos), que contribuyen y apoyan el desarrollo de la gestión institucional del Hospital.

PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS.

Con corte a Diciembre de 2022 se tiene que de los 182 cargos de carrera administrativa que hacen parte de la planta de personal del Hospital San Vicente de Arauca ESE, 134 se encuentran inscritos en el registro público de la carrera administrativa, que representa el 74%, 4 empleos de carrera administrativa ocupados en Encargo, 47 en provisionalidad lo que representa el 28% de los empleos susceptibles a ser ofertados.

No	NIVELES DE EMPLEOS A OFERTAR	CARGOS
1	Profesional	**22**
2	Técnico	**1**
3	Asistencial	**27**
	TOTAL CARGOS A OFERTAR	**50**

Fuente: Elaboración propia de la OTH del HSVA

Nivel/ Cargo	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO
Asistencial	**26**	**1**
Auxiliar Administrativo (Cajero)	2	
Auxiliar Área Salud (Auxiliar de Enfermeria)	21	
Auxiliar Área Salud (Estadística)	1	
Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	2	
Profesional Universitario Área Salud (Inst. Quirúrgico)		1
Profesional	**20**	**2**
Enfermero	3	2
Líder de Programa (Asistencial)	1	
Líder de Programa (Financiera)	1	
Médico Especialista (Cirugía)	1	
Médico Especialista (Pediatra)	2	
Médico General	9	
Profes. Universitario Área Salud (Terapista Física)	1	
Profesional Universitario (Psicólogo)	1	
Profesional Universitario Área Salud (Inst. Quirúrgico)	1	
Técnico		**1**
Técnico Operativo (Archivo)		1
Total general	**46**	**4**

DESARROLLO

FORMACION Y CAPACITACIONES:

En el Lineamiento de la Política Estratégica de Talento Humano – MIPG para el Hospital, se establecieron las directrices en materia de capacitación para los servidores/as públicos, en cuanto a la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al logro de la misión institucional y mejorar la prestación de bienes y servicios a la ciudadanía.

Se estableció para la vigencia 2022, el siguiente PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES:

	SISTEMA DE GESTIÓN Y GARANTÍA DE CALIDAD	**CÓDIGO: GTH - REG - 014.XX**
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO - GTH	**VERSIÓN: 01**
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2022	**FECHA: 27/08/07**
		PÁG 01 DE 01

TEMA DE CAPACITACION	DIRIGIDO A (PROCESOS)	CAPACITACION		PERSONA O ENTIDAD RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACION	COSTO DE LA CAPACITACION	MES				OBSERVACIONES
		INT*	EXT*			S1*	S2*	S3*	S4*	
SEMINARIO - TALLER: JORNADA DE ACTUALIZACION CIENTIFICA EN ENFERMERIA Y PERSONAL DE LA SALUD	Subdireccion Cientifica - Asistencial - Enfermeria	X	X	Facilitadores médicos, enfermería y otras disciplinas de la salud y logística	$ 10.000.000			x	x	
ACTUALIZACION CURSOS: SOPORTE VITAL BASICO (BLS), SOPORTE VITAL AVANZADO (ASL), ATENCION PREHOSPITALARIA (APH), OPERADOR VEHICULO DE EMERGENCIA (OVEM), RADIOPROTECCION.	Subdireccion Cientifica - Asistencial - Enfermeria		X	Consultor especializado externo	$ 10.000.000					

TRD 120.09

ACTUALIZACION CURSO - TALLER: SEGURIDAD DEL PACIENTE Y HUMANIZACION DEL SERVICIO	Subdireccion Cientifica - Asistencial - Enfermeria	X	X	Consultor Externo y Servidores del Hospital	$ 7.000.000			x	x	
PROGRAMAS DE EXTENSION MARTES	Subdireccion Cientifica - Asistencial - Enfermeria - Administrativos	X		Facilitar el apoyo en el programa de extensión académico de la Institución.	$ 0		x		x	
ACTUALIZACION Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL ASIGNADO A LAS UCI, UCIM,UCIN	Subdireccion Cientifica - Asistencial - Enfermeria		X	Institución III o IV Nivel con pasantia extramural o Presencia de Consultor Externo	$ 7.500.000			x	x	
APOYO A LOS PROCESOS DE INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL	Talento Humano - Lideres y Colaboradores del HSVA			Facilitador: Lider Programa Talento Humano	$ 4.000.000			x		
EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y TEMAS RELATIVOS A LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	Personal de evaluadores y evaluados	X	X	Facilitador: Lider Programa Talento Humano	$ 0	x	x	x	x	
GESTION DOCUMENTAL - HISTORIAS CLINICAS	Gestión Historias Clínicas	X		Facilitador: Lider Gestión Historias Clinicas	$ 0					
ACTUALIZACION EN TEMAS ADMINISTRATIVOS (MIPG_CALIDAD) - FACTURACION - AUDITORIA - CARTERA	Subdireccion Administrativa	X	X	Consultores	$ 10.000.000		x	x		
ACTUALIZACION PROGRAMA GESTION DOCUMENTAL (TRD, TVD, FONDOS ACUMULADOS, UNIDAD DE CORRESPONDENCIA, ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS Y NORMATIVIDAD)	Gestión Archivo		X	Consultores	$ 4.000.000			x		
ASISTENCIA PERSONAL A DIFERENTES EVENTOS SEMINARIOS - TALLER Y CURSOS	Dirección - Subdirecciones	X	X	Varios - Consultores	$ 6.555.360	x	x	x	x	

INT*= Capacitación Interna EXT*= Capacitación Externa S1*= Semana 1 S2*= Semana 2 S3*= Semana 3 S4*= Semana 4

MONTO RUBRO "CAPACITACION" - VIGENCIA 2022	**$ 59.055.360**

ORIGINAL FIRMADO

ORIGINAL FIRMADO

OLGA LUCIA GUAPACHA
Directora del Hospital

CESAR AUGUSTO VALDERRAMA ALVARADO
Secretario Técnico Comisión de Personal

EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES:

Del anterior plan de capacitación, se indica que para el cierre de la vigencia de 2022, se avanzó en un 100% de las actividades/capacitaciones programadas. Anexo: (listas de asistencias).

Del anterior plan de capacitación, se indica que para el año de 2022, el porcentaje de recursos ejecutados sobre los aprobados en el presupuesto de gastos por concepto de "SERVICIOS DE EDUCACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL TRABAJO", corresponde a 1.43%. De lo anterior se infiere que las actividades de capacitación y formación al personal del Hospital San Vicente de Arauca, se han realizado con esfuerzo propio y con una asignación mínima de recursos o con apoyo institucional de entidades externas.

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS:

TEMA DE CAPACITACION	AVANCE
SEMINARIO - TALLER: JORNADA DE ACTUALIZACION CIENTIFICA EN ENFERMERIA Y PERSONAL DE LA SALUD	
ACTUALIZACION CURSOS: SOPORTE VITAL BASICO (BLS), SOPORTE VITAL AVANZADO (ASL), ATENCION PREHOSPITALARIA (APH), OPERADOR VEHICULO DE EMERGENCIA (OVEM), RADIOPROTECCION.	

TEMA	ASISTENTES	ANEXO
Prass, Lepra, Manejo de Cadáveres	16	1
Lineamientos Covid-19	19	2
Capacitación sobre Cáncer	32	3
Capacitación Eventos de Interés en Salud Pública	12	4
Capacitación sobre TSH Neonatal	12	5
Prevención de IAAS	82	6
Capacitación EDA e IRA	30	7
Requisitos en la Historia Clínica	7	8
Lavado de manos	12	9
Manejo de paciente en Urgencias	14	10
Signos de alarma en paciente Pediátrico	7	11
Cuidados del Recién Nacido	10	12
BLS	192	13
ACL	143	14
Aspiración de secreciones	47	15
Inserción de catéter venoso central	96	16
Importancia de la Atención Diferencial	166	17
referencia y contrareferencia	74	18
Socialización del reglamento interno	10	19
Socialización del cronograma de las actividades de los estudiantes de CETESALUD Y CEDECSPRO	3	20
Socialización de las carpetas de educación al usuario en el ingreso y egreso a los servicios	44	21
Protocolo de curaciones de heridas	89	22

	Socialización de protocolo de farmacovigilancia y tecnovigilancia 82 23
PROGRAMAS DE EXTENSION MARTES	Se ejecutan las jornadas de actualización y capacitación, coordinadas con Líder de Programa - Enfermería- (martes cada 15 días.)
ACTUALIZACION CURSO - TALLER: SEGURIDAD DEL PACIENTE Y HUMANIZACION DEL SERVICIO	Capaciones realizadas en el mes de Octubre, se anexa soportes de asistencia.
ACTUALIZACION Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL ASIGNADO A LAS UCI, UCIM,UCIN	Se realizó diplomado de Paciente en UCI por parte del personal asignado a las áreas UCI, UCIM,UCIN, pendiente certificación por parte de la UAESA.
APOYO A LOS PROCESOS DE INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL	Se realizan Las actividades del Inducción individualmente a cada empleado nuevo (se deja evidencia de ruta de inducción en hoja de vida del funcionario). Se realiza actividad del programa de Re Inducción al personal en el mes de Diciembre, dirigida a todo el personal de la entidad. Se anexa soportes de asistencia.
EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y TEMAS RELATIVOS A LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	Se realizó por parte de la oficina de talento humano la asistencia técnica a todo el personal que lo requirió para adelantar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL y Calificación definitiva del para los empleados de carrera administrativa del Hospital. Se presenta a continuación una consulta de evaluaciones realizadas en el año 2022, con promedios de calificación de conceptos funcionales y comportamentales: En el primer semestre se realizaron las siguientes evaluaciones correspondientes al periodo del 01 de Agosto de 2021 al 31 de enero de 2022:

Valor Cualitativo	Cuenta de Evaluados	Promedio de Calificación Funcional	Promedio de Calificación Comportamental
ACEPTABLE	10	87,42	8,06
ALTO	128	91,38	11,32
MUY ALTO	3	95,83	13,35
Total general	**141**	**91,20**	**11,13**

Fuente: https://edl.cnsc.gov.co/

En el segundo semestre se realizaron las siguientes evaluaciones correspondientes al periodo del 01 de febrero al 31 de Julio de 2022:

Valor Cualitativo	Cuenta de Evaluados	Promedio de Calificación Funcional	Promedio de Calificación Comportamental
ACEPTABLE	3	76,83	8,35
ALTO	127	92,53	11,72
MUY ALTO	1	91,00	12,60
Total general	131	92,16	11,65

Fuente: https://edl.cnsc.gov.co/

GESTION DOCUMENTAL - HISTORIAS CLINICAS

Del subproceso Gestión Documental (Historias Clínicas) se programaron y realizaron las siguientes capacitaciones en el 1er semestre de 2022:

AREA	OBJETO	FECHA
GINECOBTETRICIA	Certificación - eventos de abortos	14/02/2022
EPIDEMIOLOGIA-GINECOBTETRICIA	Certificación - eventos de abortos	15/02/2022
UAESA-SUBDIRECCIÓN CIENTIFICA HSVA	Certificación - eventos de abortos	15/02/2022
ENFERMERIA	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
SUB. CIENTIFICA	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
URGENCIAS	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
LABORATORIO	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
PEDIATRIA	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
IMAGENOLOGIA	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
GINECOBTETRICIA	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
HOSPITALIZACIÓN	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022
AUDITORIA MÉDICA	Hallazgos de historias clínicas	MAY/2022

Ver anexos de capacitaciones.

ACTUALIZACION EN TEMAS ADMINISTRATIVOS (MIPG_CALIDAD) - FACTURACION - AUDITORIA – CARTERA	En las jornadas de "Háblele al gerente", se aprovecharon los espacios para actualizar a los empleados en temas relacionados a MIPG y procedimientos de administrativos de las diferentes áreas de la entidad, así mismo en las actividades de inducción de los empleados realizadas por el área de Calidad.
ACTUALIZACION PROGRAMA GESTION DOCUMENTAL (TRD, TVD, FONDOS ACUMULADOS, UNIDAD DE CORRESPONDENCIA, ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS Y NORMATIVIDAD)	Del subproceso Gestión Documental (Archivo) se programaron y realizaron las siguientes capacitaciones en la vigencia de 2022: **AREA** — **FECHA** PLANEACION — 8/06/2022 GARANTÍA DÉLA CALIDAD — 9/06/2022 GESTIÓN DE CALIDAD — 9/06/2022 GIU — 8/06/2022 FACTURACIÓN — 13/06/2022 CARTERA — 14/06/2022 AUDITORIA MEDICA — 13/06/2022 BÍOMEDICA — 14/06/2022 Ver anexos de capacitaciones.
ASISTENCIA PERSONAL A DIFERENTES EVENTOS SEMINARIOS - TALLER Y CURSOS	Para el año 2022 se realizó actualización en Gestión de cartera, siendo beneficiaria la funcionaria pública Profesional Universitaria – Cartera.

SISTEMA DE ESTIMULOS:

Para el año 2022, el programa de Bienestar Social e Incentivos se estructuró de la siguiente manera:

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA - ESE

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2022

1. PROGRAMAS, PROYECTOS, ACCIONES	2. METAS	3. FECHA LÍMITE	4. INDICADORES	5. MEDIOS DEVERIFICACION	6. PARTICIPANTES	7. RESPONSABLES	8. INVERSION
I. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL							

TRD 120.09

Diseñar y socializar boletín informativo institucional	Publicar trimestralmente boletín para ofrecer a los funcionarios información institucional objetiva, oportuna y transparente para conocer procesos que adelanta la entidad.	31/12/2022	No. boletines publicados / No. boletines programados	Boletines Diseñados	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social - Comunicadora Social	$ 0,00
Brindar al servidor público la posibilidad de compartir con su familia el día de su cumpleaños y motivarlo.	Otorgar día libre a cada servidor público en el día de su cumpleaños	31/12/2022	No. de funcionarios beneficiados	Lista de ausentismo día de cumpleaños	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social	$ 0,00
Aplicación Batería de Riesgos Psicosocial a los colaboradores del Hospital	Manejo del stres - Clima laboral	30/04/2022	No. encuestas realizadas / No. encuestas programados	Listados de asistencia eventos	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social - Comfiar - SENA	$ 12.000.000,00
Programa de Salud Ocupacional - Semana de la Salud	Feria de la Salud - Actividades de salud Ocupacional dirigidas a funcionarios de la entidad.	31/09/2022	No. Actividades realizadas / No. Actividades programadas	Registro fotográfico - Informe	Personal del Hospital	Lider Proceso Salud Ocupacional - Comité de Bienestar Social	$ 4.000.000,00
I. SUBTOTAL							**$ 16.000.000,00**
II. AREA PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES							
Integrar a la comunidad laboral con la realización de eventos culturales, deportivos y recreativos y el otorgamiento de incentivos.	Incentivo Jubilación	31/12/2022	Promedio de personas beneficiadas	Acto Administrativo	Personal del Hospital	Comité de bienestar social	$ 7.000.000,00
	Integración Vicentina (recreación, Deportes, Integridad)	31/10/2022	Promedio de personas asistentes	Registro fotografico	Personal del Hospital	Comité de bienestar social	$ 9.586.725,00
	Apoyo cafetería vicentina	30/04/2022	Promedio de personal beneficiado	Registro fotografico	Personal del Hospital	Comité de bienestar social	$ 3.000.000,00
	Estímulos y reconocimientos al personal del Hospital	31/12/2022	Promedio de Personas beneficiadas	Listado de funcionarios beneficiarios	Personal del Hospital	Comité de bienestar social	$ 22.360.178,00
	Incentivo funcionarias apoyo maternidad	31/12/2022	Promedio de madres beneficiarias	Acto Administrativo	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social	$ 4.400.000,00
	Incentivo funcionarios apoyo educativo	30/06/2022	No Apoyo otorgados / No. Apoyos solicitados	Acto Administrativo	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social	$ 148.000.000,00
	Incentivo funcionarios apoyo montura de lentes	31/12/2022	No Apoyo otorgados / No. Apoyos solicitados	Acto Administrativo	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social	$ 18.000.000,00

TRD 120.09

	Incentivo funcionarios apoyo funerario	31/12/2022	No Apoyo otorgados / No. Apoyos solicitados	Acto Administrativo	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social	$ 10.000.000,00
	Incentivo Bono Navideño	31/12/2022	Promedio de personas beneficiadas	Planilla de funcionarios beneficiarios	Personal del Hospital	Comité de Bienestar Social	$ 35.400.000,00
II. SUBTOTAL							**$ 257.746.903,00**

TOTAL	**$ 273.746.903,00**

EJECUCIÓN

- Con corte a Diciembre de 2022 se ejecutaron 9 de 13 actividades establecidas en el programa de Bienestar Social e incentivos en un porcentaje del 69% de ejecución.

- Se otorgó a los empleados 1 día libre por motivo de fecha de cumpleaños del servidor (se deja constancia en registro de ausentismo laboral aprobado por el jefe del proceso).

- Se realizó aplicación de la Batería de Riesgos Psicosocial a los colaboradores del Hospital San Vicente, con el fin de medir los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los funcionarios, tal como lo establece La Resolución 2646 de julio 17 de 2008, mediante la cual se definen las responsabilidades para la identificación y evaluación, de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- Se llevó a cabo la semana de Seguridad y Salud y en el Trabajo, realizando actividades de sano esparcimiento y trabajo seguro dentro del Hospital que garantizaran un mejor aprovechamiento del recurso humano y así reducir los ausentismos laborales; además se buscó brindar ventajas para el mejoramiento del clima laboral, que fortalecieran la comunicación asertiva, a fin de lograr una sana convivencia entre trabajadores y de esta manera prevenir la aparición de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

- El presupuesto de incentivo de jubilación se ejecutó en un 28%, siendo distribuido entre los empleados retirados de la entidad dentro de la vigencia 2022 por concepto de jubilación.

- Se realizó la semana deportiva, con el fin de brindar espacios de integración y recreación a los empleados en acompañamiento del núcleo familiar, ejecutando actividades recreativas en espacio abierto con acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar COMFIAR y Administradora de Riesgos Laborales SEGUROS BOLIVAR.

Otras actividades que se han ejecutado o que no se han implementado y que se relacionan con este acápite tienen que ver con:

1. El Hospital incentivo el uso de la bicicleta en algunas jornadas, se planteará para el siguiente semestre realizar jornadas de su uso, para lo cual se propondrá otorgar a los servidores que reciban medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen llegar a trabajar en bicicleta en el horario establecido (Ley 1811 de 2016).

3. A corte de 30 de Diciembre de 2022, el Hospital no cuenta con una sala de lactancia para las madres y sus bebes. (Ley 1823 del 4 de enero de 2017), se viene estudiando su puesta en funcionamiento por parte de la alta dirección de la entidad.

4. En el Hospital existen jornadas especiales para mujeres embarazadas; protegiendo a la mujer durante y después del parto para tener más tiempo con su hijo(a), permitiéndose salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral (Ley 1822 del 4 de enero del 2017)

5. El Hospital concede una hora durante la jornada laboral sin descuento alguno durante la época de lactancia del bebe, en búsqueda de que sea tiempo preciado con los bebés (Ley 1822 del 4 de enero del 2017).

6. Implementación de la jornada familiar. Se estima iniciar la implementación de ésta jornada, para el segundo semestre de 2022, para que los colaboradores del hospital puedan cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias o el otorgamiento de un permiso remunerado por una jornada semestral (Ley 1857 del 26 de julio de 2017).

7. Todo servidor(a) que ha contraído matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado (Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.17 Permiso remunerado).

PLAN ANUAL DE VACANTES:

Se estructura y se deja constancia del Plan anual de vacantes firmado por la dirección y el líder de talento humano el día 20 de enero de 2022, en el cual se enumeran los cargos con vacancia definitiva que serán ofertados a través de la nueva Convocatoria a la que hemos hecho referencia en el párrafo anterior. En la columna de observaciones se muestra el detalle de la situación de cada empleo que será ofertado y en otra columna se muestra la cantidad de cargos de cada empleo a ofertar, así:

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA ESE		
PLAN ANUAL DE VACANTES ENERO_2022	No. VACANTES	OBSERVACIONES

TRD 120.09

No.	Denominación del Cargo	Código	Grado		
1	Líder de Programa (Financiera)	206	08	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
2	Técnico Operativo (Archivo)	314	01	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC - Ascenso
3	Auxiliar Administrativo (Cajero)	407	03	2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
				4	**TOTAL ADMINISTRATIVOS**

13	Líder de Programa (Asistencial)	206	9	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
15	Médico Especialista (Pediatra)	213	10	2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
18	Médico Especialista (Cirugía)	213	10	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
19	Médico General	211	09	9	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
22	Profes. Universitario Área Salud (Terap. Física)	237	03	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
25	Profesional Universitario (Psicóloga)	219	03	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
29	Enfermero	243	04	5	Por convocar en la OPEC ante la CNSC – Dos por Ascenso
30	Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	412	03	2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
34	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de Enfermería)	412	04	24	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
				46	**TOTAL ASISTENCIALES**

50	**TOTAL VACANTES**

RESUMEN	
Cargos vacantes por convocar a la OPEC	50
TOTAL DE VACANTES HSVA	**50**

Que en sesión ordinaria de Junta Directiva del día 11 de febrero de 2022, según consta en el Acta No. 001 de 2022, en asunto Cuarto del orden del día, se exponen las consideraciones por la cual es viable la supresión de trece (13) cargos de la planta de personal del Hospital San Vicente de Arauca ESE, dentro del proceso de racionalización del gasto y viabilidad de la Entidad.

Igualmente se exponen razones en junta directiva, por el cual se propone suspender la oferta de vacantes y empleos en provisionalidad a concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, hasta tanto se tenga un diagnóstico de una posible reorganización y/o restructuración de la planta de personal.

Informe de costos consolidado por cargos, por la vigencia 2022:

Nombre del cargo	Nivel	ocupNombre	clcaNombre	# cargos aprobados	# cargos ocupados	Valor anual asignación	vacantes
Almacenista General	PROFESIONAL	Almacenista General	Libre Nombramiento	1	1	83.433.235	0
Asesor	ASESOR	Asesor	Libre Nombramiento	2	2	155.901.057	0
Auxiliar Administrativo	ASISTENCIAL	Otro	Carrera	2	2	76.856.942	0
Auxiliar Administrativo	ASISTENCIAL	Otro	Carrera	8	8	357.455.599	0
Auxiliar Área Salud	ASISTENCIAL	Auxiliar en Enfermería	Carrera	64	64	3.410.023.950	0
Auxiliar Área Salud	ASISTENCIAL	Auxiliar en Enfermería	Carrera	21	21	1.138.521.300	0
Auxiliar Área Salud	ASISTENCIAL	Otro	Carrera	6	6	310.155.443	0
Auxiliar Área Salud	ASISTENCIAL	Otro	Carrera	4	4	134.790.359	0
Director de Hospital	DIRECTIVO	Director de Hospital	Libre Nombramiento	1	1	152.434.669	0
Enfermero	PROFESIONAL	Enfermería	Carrera	1	1	93.439.993	0
Enfermero	PROFESIONAL	Enfermería	Carrera	5	5	558.040.363	0
Enfermero	PROFESIONAL	Enfermería	Carrera	5	5	377.957.321	0
Enfermero Especialista	PROFESIONAL	Cuidado Critico y/o Intensivo	Carrera	1	1	89.507.990	0
Líder Programa (Apoyo)	PROFESIONAL	Área administrativa y financiera	Carrera	2	1	134.588.561	1
Líder Programa (Apoyo)	PROFESIONAL	Área administrativa y financiera	Carrera	1	1	96.580.528	0
Líder Programa (Operativo)	PROFESIONAL	Área asistencial	Carrera	1	1	116.836.661	0
Líder Programa (Operativo)	PROFESIONAL	Área asistencial	Carrera	1	1	101.200.491	0
Médico Especialista	PROFESIONAL	Otro	Carrera	2	2	348.549.925	0
Médico Especialista	PROFESIONAL	Otro	Carrera	2	2	265.724.810	0
Médico Especialista	PROFESIONAL	Pediatría	Carrera	1	1	152.823.620	0
Médico General	PROFESIONAL	Medicina General	Carrera	5	5	813.250.446	0
Médico General	PROFESIONAL	Medicina General	Carrera	9	9	1.369.656.264	0
Profesional Especializado	PROFESIONAL	Profesional Especializado	Carrera	1	1	96.607.383	0
Profesional Especializado Área Salud	PROFESIONAL	Bacteriólogo Especialista en Microbiología Clínica	Carrera	1	1	74.529.345	0
Profesional Servicio Social Obligatorio	PROFESIONAL	Bacteriología Servicio Social Obligatorio	Serv Social Oblig	2	2	124.792.579	0
Profesional Servicio Social Obligatorio	PROFESIONAL	Enfermería Servicio Social Obligatorio	Serv Social Oblig	2	2	131.997.743	0
Profesional Servicio Social Obligatorio	PROFESIONAL	Medicina General Servicio Obligatorio	Serv Social Oblig	9	9	707.344.624	0
Profesional Universitario	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Carrera	1	1	70.034.994	0
Profesional Universitario	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Carrera	5	4	370.102.487	1
Profesional Universitario	PROFESIONAL	Psicólogo	Carrera	1	1	66.425.961	0

TRD 120.09

Profesional Universitario	PROFESIONAL	Psicólogo	Carrera	1	1	71.776.350	0
Profesional Universitario	PROFESIONAL	Trabajo Social	Carrera	2	2	146.214.441	0
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	Bacteriólogo y Laboratorista Clínico	Carrera	5	5	386.069.020	0
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	Instrumentador Quirúrgico	Carrera	4	4	325.416.171	0
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	Instrumentador Quirúrgico	Carrera	2	2	174.783.180	0
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	Otro	Carrera	2	2	137.987.549	0
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	Terapista Física	Carrera	1	1	65.793.260	0
Profesional Universitario Área Salud	PROFESIONAL	Terapista Respiratoria	Carrera	1	1	64.445.489	0
Secretario	ASISTENCIAL	Secretario	Carrera	5	5	190.994.787	0
Secretario Ejecutivo	ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	Carrera	1	1	55.838.948	0
Subdirector	DIRECTIVO	Subdirector (Administrativo/Financiero)	Libre Nombramiento	1	1	119.312.263	0
Subdirector Científico	DIRECTIVO	Subdirector (científico)	Libre Nombramiento	1	1	80.147.987	0
Técnico Administrativo	TECNICO	Estadística En Salud	Carrera	1	1	50.785.132	0
Técnico Administrativo	TECNICO	Otro	Carrera	1	1	59.440.124	0
Técnico Área Salud	TECNICO	Radiología e Imágenes Diagnosticas	Carrera	2	2	180.214.747	0
Técnico Operativo	TECNICO	Técnico	Carrera	3	3	144.176.699	0
Técnico Operativo	TECNICO	Técnico	Carrera	1	1	50.611.888	0
Tesorero General	PROFESIONAL	Tesorería	Libre Nombramiento	1	1	87.823.052	0
Trabajador Oficial		Aseo	Trabajador Oficial	21	21	795.283.133	0
Trabajador Oficial		Camillero	Trabajador Oficial	3	3	127.891.869	0
Trabajador Oficial		Mantenimiento	Trabajador Oficial	1	0	18.728.232	1
Trabajador Oficial		Otro	Trabajador Oficial	1	0	8.168.604	1
Trabajador Oficial		Transporte	Trabajador Oficial	4	4	158.347.940	0
Totales				**232**	**228**	**15.479.815.508**	**4**

Reporte de gestión Comité de convivencia laboral:

Cero (0) reportes o denuncias del talento humano al comité de Convivencia Laboral.

Reporte de gestión denuncias / incidentes de Integridad:

Cero (0) reportes de denuncias en el canal de Integridad Pública - integridad@hospitalsanvicente.gov.co.

RETIRO

Durante la vigencia 2022, se continuó trabajando en el propósito de facilitar o coadyuvar en el proceso de adquirir sus pensiones al personal del Hospital. Se realizó trabajo continuo con la administradora de pensiones Colpensiones, fondo al cual están afiliados un número importante de empleados de la entidad, con el fin de realizar las correcciones y actualización de las historias laborales de los empleados dando prioridad al personal que cumple y/o está próximo a cumplir los requisitos para pensión.

Para el año 2022, se desvincularon 6 empleados, cuatro (4) por cumplir con los requisitos para pensión, y 2 se retiraron voluntariamente.

ITEM	*MOTIVO*	*CANTIDAD*
1	**Renuncia Voluntaria**	2
2	**Pensionado**	4
Total		**6**

De igual manera se realizó el PROGRAMA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA el cual iniciará a implementarse en el año 2023 con el personal pre pensionable de la entidad.

2. OPORTUNIDADES:

Una oportunidad para mejorar la gestión del talento humano en el Hospital, está basada en la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, cuyo objetivo principal consiste en gestionar el potencial del Talento Humano de la administración Hospital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la entidad y de las comunidades en su área de influencia, creando confianza y legitimidad en su accionar.

Específicamente con esta política esperamos:

- Transformar culturalmente el talento humano vinculado a esta entidad Hospitalaria:

Con el logro de este objetivo, se esperan alcanzar resultados tales como: 1) Aumento de los niveles de confianza ciudadana en la institución y en sus servidores públicos, 2) Aumentar el índice de satisfacción de los clientes externos e internos. Estos resultados, se lograrán a partir de la implementación de las acciones previstas en los planes que forman parte del Proceso de Gestión Talento Humano como Reclutamiento del talento humano y los proveedores para candidatos a

celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Hospital que le apuestan al reclutamiento meritocrático y abierto de personal para todas las modalidades de vinculación (laboral o contractual), así como con la consolidación de los procesos de innovación pública y de gestión del conocimiento producido por el Hospital, como factores críticos para mejorar la competitividad de nuestra fuerza laboral y, el fomento al control social sobre la gestión del talento humano.

- Empoderar el talento humano del Hospital:

Este objetivo busca que el talento humano del Hospital cuente con suficientes herramientas que le permitan mejorar sus prácticas de trabajo e impactar de forma positiva en la calidad del servicio que prestan, contribuyendo tanto con el desarrollo personal como con la existencia de una organización más sólida y mejor preparada para los desafíos públicos que se avecinan. Para lo cual se prevé para el año venidero la realización de los estudios técnicos para la redefinición de la entidad.

- Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Hospital:

Asociado a este objetivo, se encuentra el desarrollo de una serie de productos relacionados con la mejora en capacidades institucionales, el fortalecimiento de los sistemas de información, de las instancias bipartitas del talento humano y un conjunto medidas normativas orientadas a resolver aquellos asuntos identificados como inflexibilidades que limitan el alcance de las acciones orientadas al cierre de brechas en la gestión del potencial humano del Hospital.

3. RETOS:

Para poder dar el salto que permita contar con un nivel de implementación óptimo se hace necesario afrontar los siguientes temas:

- Fortalecer Cultura Organizacional, dando al proceso de Gestión de Talento Humano la relevancia estratégica que permita posicionarla al interior de cada entidad como el elemento fundamental para cumplir con la misión y objetivos institucionales.
- Implementar y apropiar la política pública para la gestión integral de talento humano a nivel de toda la institución hospitalaria.
- Desarrollar competencias en los servidores públicos, asociadas con la innovación, las tecnologías de la información y la atención a poblaciones con características particulares.
- Estandarizar en el Hospital los procedimientos relacionados con talento humano, a fin de poder estimar cargas de trabajo, planta adecuada y controlar la producción documental y su conservación, fuente de información esencial de la gestión integral del Talento Humano.
- Propiciar ambientes para generación de aprendizajes y soluciones colectivas, creando espacios

de cocreación en donde se fomente la innovación y la implementación de estrategias alternativas para enfrentar las problemáticas de la gestión pública del Hospital.

JOSELIN RUBIO VARGAS
Líder de Programa – Talento Humano (E)