

**Hospital Rosario Pumarejo de López**  
**Empresa Social del Estado**

**Informe de Gestión a 31 de Diciembre 2.017**  
**Oficina de Talento Humano**

**ARMANDO DE JESUS ALMEIRA QUIROZ**  
**Gerente**

**VALLEDUPAR, Enero 05 de 2.017**

## 1. Datos Generales

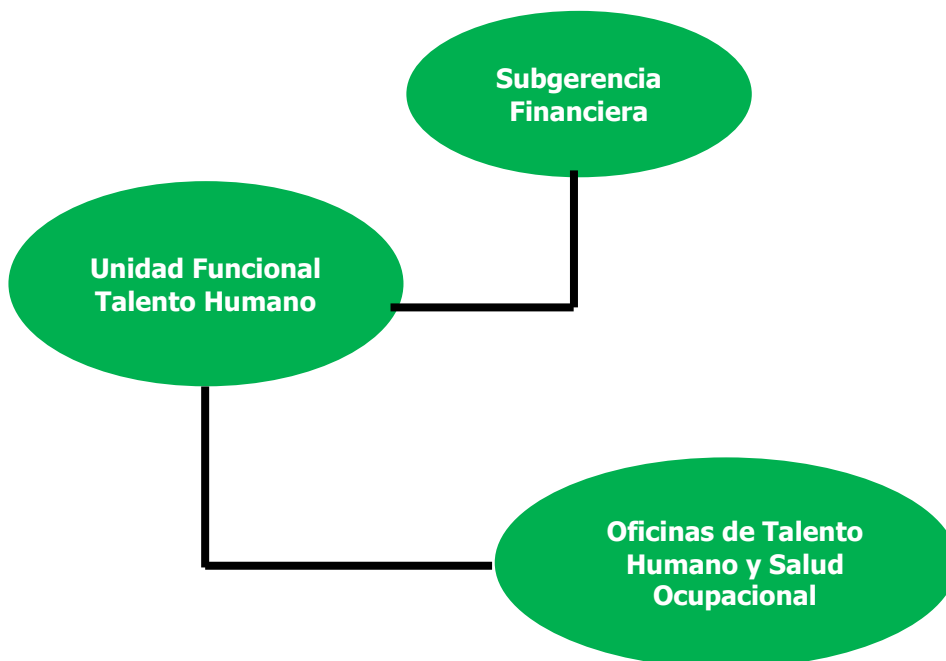
<b>Nombre del Funcionario</b>	Felipe Enrique Guerra Olivella
<b>Cargo</b>	Profesional Especializado - Talento Humano
<b>Entidad (Razón Social)</b>	<b>ESE Hospital Rosario Pumarejo de López</b>
<b>Fecha de Inicio de la Gestión</b>	01 de Enero de 2.017

## 2. Informe De Gestión

La Oficina de Talento Humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, presenta ante la Gerencia, el informe de gestión en el cual se consignan las acciones ejecutadas, logros y retos en el marco del proceso de Talento Humano.

### 2.1. Acerca de la Oficina de Talento Humano

**Estructura:** De conformidad con el Acuerdo N° 252 del 31 de agosto de 2015, la oficina de Talento Humano tiene una estructura jerárquica, definida de la siguiente manera:



**Propósito Principal:** De conformidad con el Acuerdo N° 252 del 31 de agosto de 2015, el propósito general de la Unidad de Funcional Talento Humano es el siguiente:

- ✓ Dirigir, desarrollar procesos de Gestión Humana, teniendo en cuenta la normatividad vigente, políticas institucionales, para garantizar un talento humano basados en competencias laborales, idóneo y comprometidos con las políticas y estrategias de la ESE.

**Funciones:** Teniendo en cuenta el artículo 15 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, las funciones de la Unidad Funcional de Talento Humano son las siguientes:

- ✓ Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- ✓ Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- ✓ Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.
- ✓ Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- ✓ Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública - Decretos Reglamentarios Departamento Administrativo de la Función Pública 35 con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.

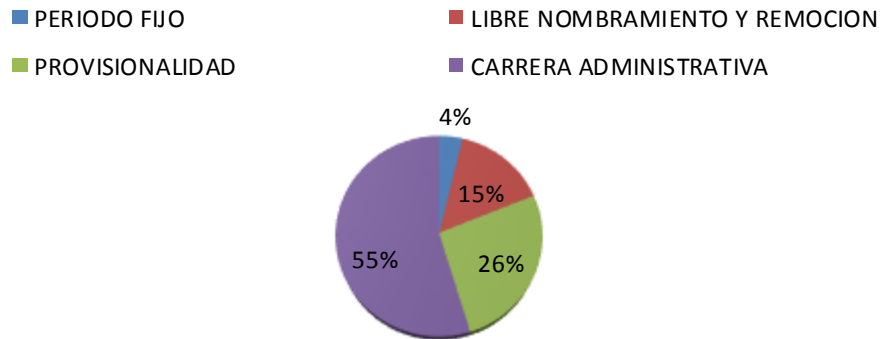
- ✓ Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.

## 2.2. Acciones Ejecutadas

**Gestión del Empleo:** Durante la vigencia 2017 se realizó la vinculación a la planta de personal, el empleo Profesional Especializado Área Salud, Código 242 Grado 05, el cual se encontraba vacante, este cargo cuenta con el respectivo manual de funciones y competencias laborales. Por otro lado a partir del 01 de julio de 2017, se produce el retiro y la eliminación del empleo Auxiliar área Salud, Código 412 Grado 01, debido a la inclusión en nómina de pensionados de Colpensiones de la funcionaria Luz Marina Lascarro Dita. Actualmente la planta de personal cuenta con 53 empleos distribuidos así:

Denominación del Empleo	Nro. De Cargos
PERIODO FIJO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	8
PROVISIONALIDAD	14
CARRERA ADMINISTRATIVA	29
<b>TOTALES</b>	<b>53</b>

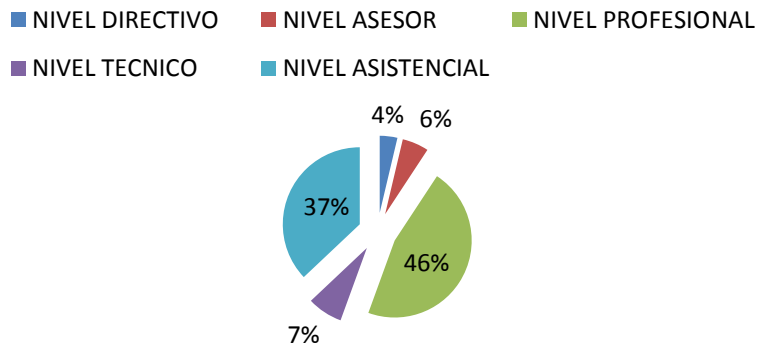
## Distribución Planta por Tipo de Vinculación



En la gráfica se observa, que el 55% de empleos en la planta de personal están inscritos en carrera Administrativa, el 26% se encuentran en provisionalidad, el 15% son de Libre Nombramiento y Remoción, el 4% es de Periodo Fijo.

Con relación al tipo de vinculación

## Distribución Planta de Personal



En la gráfica se observa, que el mayor porcentaje de la planta de personal es del nivel Profesional (46%), seguido por el Asistencial, Técnico, Asesor y Directivo; con porcentajes del 37%, 7%, 6% y 4% respectivamente.

**Gestión de la Compensación:** La gestión de la compensación incluye la nómina de activos y las planillas de pago de los aprendices del Sena, pago de seguridad social, incapacidades, vacaciones, cesantías y libranzas entre otros.

### **Nómina de Activos:**

La Oficina de Talento Humano ha elaborado de forma oportuna las nóminas quincenales de los empleados de esta Entidad Territorial, Para llevar a cabalidad el proceso de pago de nómina, fue necesario gestionar la apertura de las cuentas de ahorro con los Banco de Bogotá y BBVA para los empleados de nómina de la ESE, el pago se hace quincenal realizando contablemente los respectivos descuentos a cada uno de los trabajadores, entre los conceptos a descontar se encuentran por ejemplo: libranzas, aportes, ahorros, porcentaje de salud, pensión que debe aportar el empleado. Cabe resaltar que la Administración se encuentra a paz y salvo por concepto de salarios con los funcionarios de nómina.

**TABLA: 1 Gastos de Personal**

<b>Concepto</b>	<b>Valor Anual</b>
...GASTOS DE PERSONAL	<b>3.418.379.674</b>
.....Gastos de Personal de Planta	3.360.429.795
.....Servicios Personales asociados a la nómina	919.150.702
.....Sueldos personal de nómina	1.824.337.179
.....Recargos Nocturnos , dominicales y festivos	160.258.379
.....Otros conceptos de servicios personales asociados a la nómina	456.683.535
.....Aprendiz Sena	26.994.902
.....Pensionados	30.954.977

\* Otros conceptos de Nominas (Gastos de Representación, auxilio de alimentación, bonificaciones y primas, indemnizaciones)

Los gastos de funcionamientos durante la vigencia 2.017, correspondiente a la oficina de Talento Humano, ascendieron a la suma de **\$3.418.379.674.**

### **Contrato de Aprendiz Sena:**

De acuerdo a la Resolución 537 del 08 de agosto de 2016, le fijó a la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, el patrocinio de tres (3) aprendiz, cancelando \$737.717,00 mensuales a cada estudiante, el valor pagado a 31 de diciembre de 2017, ascendió a la suma de \$26.994.902.00, cancelados oportunamente y están incluidos en la ejecución de los gastos de funcionamiento.

### **Elaboración de Formatos CLEEB, Certificaciones y Record Salariales:**

La Oficina de Talento Humano proyecta y elabora los documentos para aquellos funcionarios y ex funcionarios que han prestado sus servicios con la ESE. Este proceso demanda un estudio riguroso en los antecedentes, nóminas y hojas de vida del solicitante, por lo que se convierte en una actividad dispendiosa y de gran demanda por parte de los solicitantes, el desarrollo de esta actividad implica una responsabilidad y compromiso por parte del Jefe de Talento Humano y el Técnico Administrativo puesto que estas certificaciones permiten los trámites de pensión, reajuste pensionales o la indemnización sustitutiva.

Durante la vigencia de 2017, la oficina de Talento humano hizo la entrega 179 certificaciones en los formatos CLEBP y en papelería común, con destino a bono pensional.

**TABLA: 2 Formatos Bonos Pensionales**

Ítem	Semanas Cotizadas	Vigencia 2.016	Vigencia 2.017	Total
1	Formato Ministerio Hacienda	166	158	324
2	Formato Cajanal	12	21	33
<b>Total</b>		<b>178</b>	<b>179</b>	<b>357</b>

## **Saneamiento de aportes patronales:**

De acuerdo a lo establecido en la Resolución 3815 de 2003, Decreto 1636 de 2006, La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López viene realizando el Saneamiento de Aportes Patronales con las diferentes EPS, Fondos de Pensiones, Cesantías y ARL.

A 31 de Diciembre de 2.017 se encuentran firmadas las siguientes actas y certificación de conciliación con las siguientes Fondos:

Ítem	Nombre del Fondo	Vigencias	Saldo a Favor del Hospital	Saldo en Contra del Hospital	Pagos Parciales	Saldo Por Girar	Observaciones
<b>FONDO DE SALUD</b>							
1	Coomeva EPS*	2012-2016	152.974.634	0	104.212.142	48.762.492	*Cancelado el 10 de Mayo de 2.017
2	Nueva EPS*	2012-2016	17.445.545	0	0	0	*Cancelado el 13 de Junio de 2.017
3	Salud Total EPS	2001-2011	5.265.028	0	0	0	
4	Salud Total EPS	2012-2016	3.553.643	0	0	0	
5	Colseguros EPS*	1996-1999	5.616.206	0	0	0	*Cancelado a Porvenir
6	Salud Vida EPS	2004-2015	1.088.654	0	0	0	
7	Saludcoop EPS	1998-2011	8.686.942	0	0	0	
8	<b>Saludcoop EPS*</b>	<b>2012-2015</b>	<b>4.129.783</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	*Cancelado el 28 de Febrero de 2.017
9	Sanitas EPS	2002-2011	3.797.593	0	0	0	
10	Sanitas EPS	2012	2.837.764	0	0	0	
11	Sanitas EPS	2016	222.375	0	0	0	*Cancelado el 24 de Noviembre de 2.017
12	Cafesalud EPS	2015-2016	5.208.016	0	0	0	
<b>FONDO DE PENSIONES</b>							
1	Colfondos	2012-2016	9.860.516	0	0	0	
2	Protección	1995-2011	85.908.554	0	0	0	
3	Protección	2012-2016	0	2.561.000	0	0	
4	Porvenir	2012-2016	10.554.344	0	0	0	
5	Colpensiones	1995-2016	0	34.423.600	0	0	
<b>FONDO DE CESANTIAS</b>							
1	<b>Fondo Nacional del Ahorro*</b>	2012-2016	56.196.625	0	0	0	*Cancelado el 16 de Agosto de 2.017
2	Colfondos	2012-2016	38.883.361	0	0	0	
3	Porvenir	2012-2016	250.729.654	0	0	0	
<b>FONDO DE ARL</b>							
1	<b>Positiva ARL*</b>	2016	11.946.139	0	0	0	*Cancelado el 18 de Agosto de 2.017
<b>TOTAL</b>			<b>674.905.377</b>	<b>36.984.600</b>	<b>104.212.142</b>	<b>48.762.492</b>	

Con relación a los otros fondos de pensiones, como es el caso del Colpensiones (Seguro Social) el Saneamiento de Aportes Parafiscales se encuentra en la etapa de depuración de deudas reales, presuntas, correcciones de inconsistencias en el pago de los aportes de cada uno de los afiliados a este fondo de pensiones.



## **Ejecución del programa de bienestar social para los empleados:**

El Decreto 1567 de 1998 estableció que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, anualmente Programas de Bienestar Social que permitan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. La normatividad permite desarrollar legalmente la construcción del Plan de Bienestar mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005.

Teniendo en cuenta lo anterior el Jefe de la Oficina de Talento Humano considera importante llevar a cabalidad las diferentes actividades relacionadas con el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, las cuales incluyen educación, incentivos, recreación e integración de los empleados. Desde el ámbito profesional y personal, la motivación, los incentivos y el reconocimiento permite fortalecer el potencial que los funcionarios tienen, lo cual se verá reflejado en la gestión y en las labores que cada uno de ellos desempeña. Para el año 2017 se proyectó integrar a sus empleados realizando un tour a un destino acorde al presupuesto que se tiene para esta integración, espacio que permitirá el dialogo, la recreación y el esparcimiento de los funcionarios. Además se realizara la celebración del día del médico, enfermera, la secretaria y otras profesiones. Sin embargo cabe resaltar que el factor económico ha sido uno de los limitantes para poder llevar a cabalidad las acciones programadas para el Plan de Bienestar Social para esta vigencia.

**TABLA: 3 Ejecución Programa de Bienestar Social a 31 de Diciembre de 2.017**

<b>Conceptos</b>	<b>Valores</b>
Presupuesto Total	\$ 55.000.000
Valor Ejecutado	\$ 54.983.000
Saldo Por Ejecutar	\$ 17.000

Las actividades del programa del Bienestar Social de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, durante la vigencia se ha ejecutaron en un **99.97%**.

## EJECUCION DE PROGRAMACION DE VACACIONES

**TABLA: 4 Ejecución de la programación de Vacaciones**

Conceptos	Cantidad	% de Ejecución
Número de Vacaciones Concedidas durante el año 2017	30	58%
Número de Funcionarios que disfrutaron Vacaciones 2014-2015	1	2%
Número de Funcionarios que disfrutaron Vacaciones 2015-2016	11	21%
Número de Funcionarios que disfrutaron Vacaciones 2016-2017	18	35%
Periodos de Vacaciones Pendientes de disfrutar a 31-12-2017	48	92%
Funcionarios que tienen más de (2) periodos por disfrutar	11	21%
<b>Número de Funcionarios en Nomina:</b>	<b>52</b>	

### **Plan Institucional de Formación y Capacitación:**

La Entidad cuenta con el Plan Institucional de Capacitación PIC, adoptado mediante Resolución No. 325 del 03 de junio de 2017 que adoptó el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, Vigencia 2017, a través del cual se busca propiciar espacios de capacitación que permitan a nuestros funcionarios afianzar sus conocimientos, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades detectadas por esta Unidad Funcional o de acuerdo a los proyectos formulados por el equipo de aprendizaje constituido por cada una de las dependencias de la Entidad.

Para el desarrollo del talento humano se han efectuado capacitaciones en los siguientes temas:

- ✓ Humanización en los Servicios de Salud.
- ✓ Socialización y Resocialización del Programa de Seguridad del Paciente
- ✓ Seguridad Informática y de las Tic
- ✓ Sensibilización sobre autoevaluación Institucional
- ✓ Sistema de Información Institucional de Indicadores
- ✓ Elaborar, Socializar el Procedimiento de Atención a pacientes con diversidad, étnica, cultural y religiosa.
- ✓ Socialización de administración de medicamentos y hacerle seguimiento a los registros en el sistema de información.
- ✓ Socialización del proceso de solicitud de medicamentos y hacer seguimiento a los registros en el sistema de información.
- ✓ Principios de la Gestión por Procesos de Autoevaluación, Autocontrol y Autogestión.
- ✓ Sensibilización y Orientación sobre levantamientos de Estandarización en Procesos o Resocialización y ajustes del manejo de riesgos institucionales.

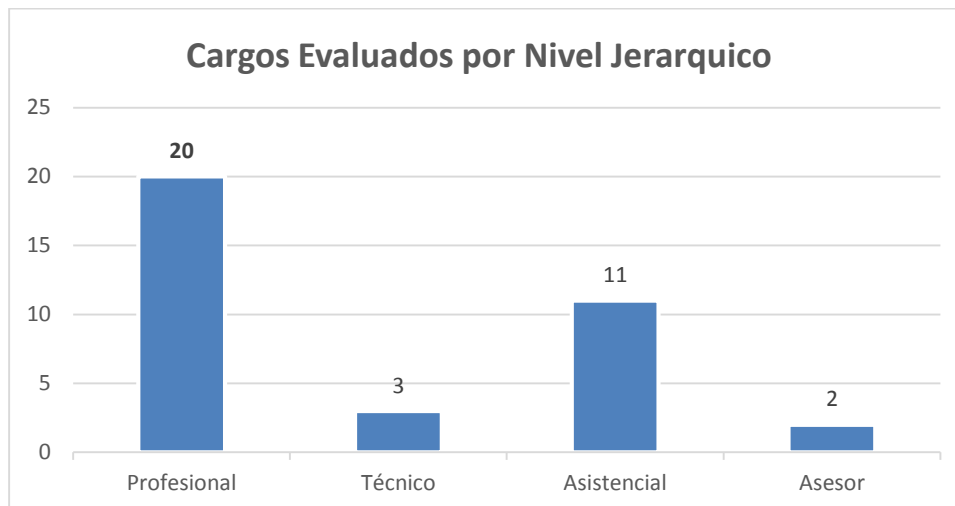
### **Incremento Salarial:**

Mediante el Acuerdo No. 303 del 30 de Junio de 2017, se aplicó el reajuste salarial en 6.75% a las asignaciones básicas mensuales de la escala de empleos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López para el año 2017.

## Evaluación del Desempeño:

Para el periodo de evaluación 2016 – 2017 se evaluaron 36 funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción distribuidos así:

Tipo de Vinculación	NIVEL				TOTAL
	Profesional	Técnico	Asistencial	Asesor	
Carrera Administrativa	16	3	10	0	<b>29</b>
Libre Nombramiento y Remoción	4	0	1	2	<b>7</b>
<b>Total General</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>36</b>



NIVEL	Cantidad	%
<b>SOBRESALIENTE</b>	<b>34</b>	<b>94%</b>
<b>DESTACADOS</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
<b>SATISFACTORIO</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
<b>NO SATISFACTORIO</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>





## **Logros:**

- ✓ Reducción de la nómina de pensionados.
- ✓ Actas y certificaciones vigencias 2016 al 2017 del proceso de saneamiento de aportes patronales con los fondos de Pensiones, Salud, Cesantías y ARL.
- ✓ Actualización del Módulo de Nomina de acuerdo a las necesidades de la Unidad Funcional de Talento Humano.

## **Retos:**

- ✓ Obtener calculo actuarial del pasivo pensional de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

Proyectó: J.Arregoces