

Hospital Rosario Pumarejo de López
Empresa Social del Estado

Informe de Gestión a 31 de Diciembre 2.018
Oficina de Talento Humano

ARMANDO DE JESUS ALMEIRA QUIROZ
Gerente

VALLEDUPAR, Enero 05 de 2.019

1. Datos Generales

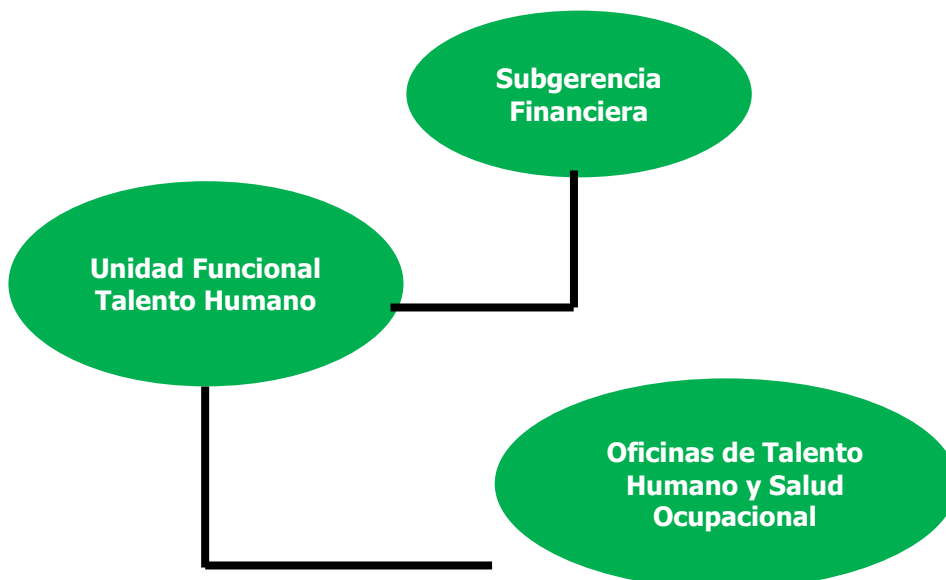
Nombre del Servidor Público	Felipe Enrique Guerra Olivella - Yaneth Romero Toro
Cargo	Profesional Especializado - Talento Humano
Entidad (Razón Social)	ESE Hospital Rosario Pumarejo de López
Fecha de Inicio de la Gestión	01 de Enero de 2.018

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. Unidad Funcional 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.

2.2. Acciones Ejecutadas

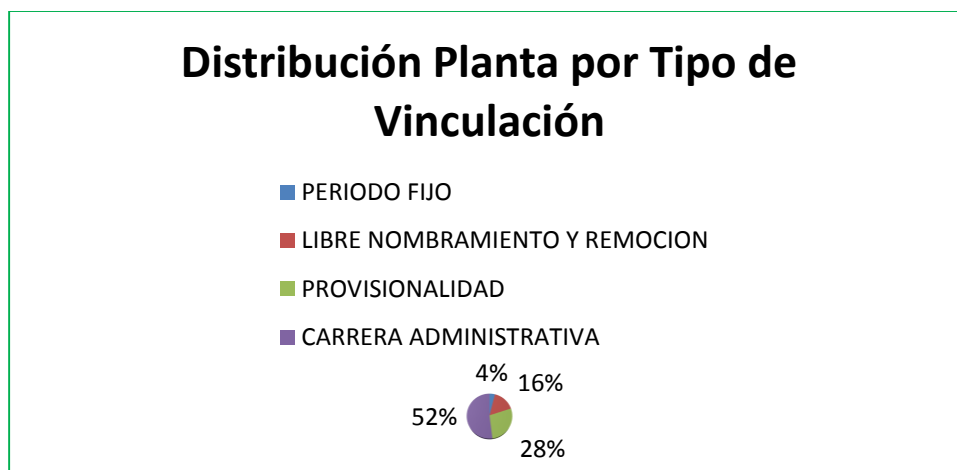
Gestión del Empleo: en desarrollo de la convocatoria No. 426 de 2016 – Primera Convocatoria E.S.E., la Comisión Nacional del Servicio Civil, publicó el día 07 de diciembre 2018, doce (12) Listas de Elegibles, de un gran total de trece (13) empleos convocados por la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López. Los mencionados empleos que adquirieron firmeza el día 15 de diciembre de 2018, para su respectivo nombramiento en periodo de prueba fueron los siguientes:

No.	No. Opec	Denominación	Código	Grado	No. Acto Administrativo	Fecha de Publicació	Fecha de Firmeza
1	8096	Profesional Especializado Area Salud	242	6	20182110164215	7/12/2018	15/12/2018
2	8713	Profesional Especializado Area Salud	242	7	20182110164295	7/12/2018	15/12/2018
3	8714	Profesional Especializado Area Salud	242	7	20182110164305	7/12/2018	15/12/2018
4	7373	Profesional Especializado	222	5	20182110166615	7/12/2018	15/12/2018
5	24949	Auxiliar Administrativo	407	1	20182110169955	7/12/2018	15/12/2018
6	6443	Profesional Universitario	219	4	20182110170445	7/12/2018	15/12/2018
7	20321	Técnico Administrativo	367	2	20182110171175	7/12/2018	15/12/2018
8	6444	Profesional Universitario	219	4	20182110171585	7/12/2018	15/12/2018
9	6445	Profesional Universitario	219	4	20182110171925	7/12/2018	15/12/2018
10	6446	Profesional Universitario	219	4	20182110172215	7/12/2018	15/12/2018
11	8095	Profesional Especializado	222	6	20182110172225	7/12/2018	15/12/2018
12	6447	Profesional Universitario	219	4	20182110173225	7/12/2018	15/12/2018

De acuerdo a la Resolución N°. CNSC- 20182110160175 del 04-12-2018, se declaró desierto el concurso para una (1) vacante correspondiente al empleo de carrera administrativa identificado con el código OPEC 8097 denominado Profesional Especializado Área Salud, Código 242, Grado 6, del Sistema General de Carrera de la E..S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, ofertado a través de la convocatoria N° 426 de 2016 – Primera Convocatoria E.S.E.”

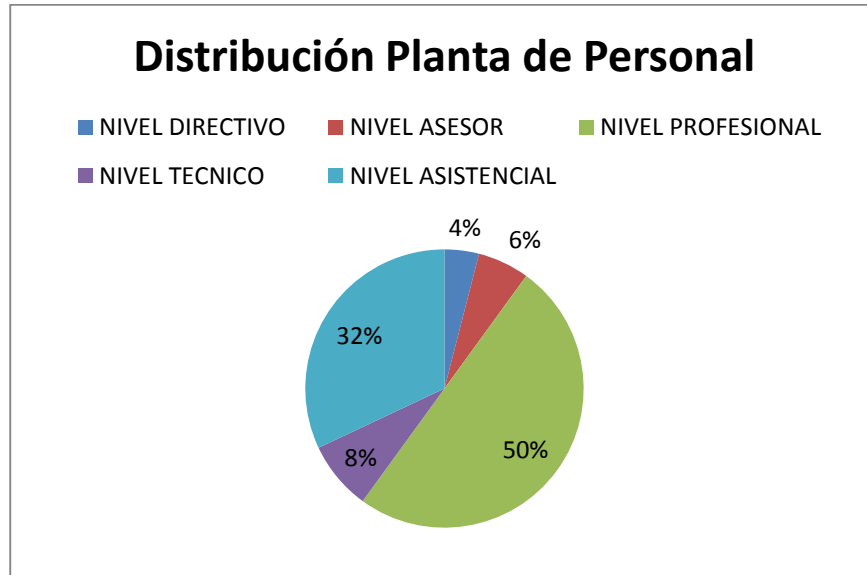
Con la relación a los empleados pre pensionables durante la vigencia 2018, la entidad retira y elimina de su planta de personal Tres (3) empleos de Auxiliar área Salud, Código 412 Grado 01, debido a la inclusión en nómina de pensionados de Colpensiones. Las servidoras pública retiradas corresponden a las señoras Ana Lucia Torres Jiménez, Aurora Oliveros Borreros y María Elena Manjarres Ramírez. A 31 de diciembre de 2018, la planta de personal estaba distribuida así:

Denominación del Empleo	Nro. De Cargos
PERIODO FIJO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	8
PROVISIONALIDAD	14
CARRERA ADMINISTRATIVA	26
TOTALES	50



En la gráfica se observa, que el 52% de empleos en la planta de personal están inscritos en carrera Administrativa, el 28% se encuentran en provisionalidad, el 16% son de Libre Nombramiento y Remoción, el 4% es de Periodo Fijo.

Con relación al tipo de vinculación



En la gráfica se observa, que el mayor porcentaje de la planta de personal es del nivel Profesional (50%), seguido por el Asistencial, Técnico, Asesor y Directivo; con porcentajes del 32%, 8%, 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

Concepto	Valor Anual
...GASTOS DE PERSONAL	3.766.771.521
.....Gastos de Personal de Planta	3.621.838.333
.....Servicios Personales asociados a la nómina	1.059.224.164
.....Sueldos personal de nómina	1.905.401.338
.....Recargos Nocturnos , dominicales y festivos	166.725.545
.....Otros conceptos de servicios personales asociados a la nómina	490.487.286
.....Aprendiz Sena	28.509.748
.....Pensionados	116.423.440

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

Los gastos de funcionamientos durante la vigencia 2.018, correspondiente a la oficina de Talento Humano, ascendieron a la suma de **\$3.766.771.521**.

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 \$781.242,00 mensuales a cada estudiante, el valor pagado a 31 de diciembre de 2018 ascendió a la suma de \$28.509.748.00, cancelados oportunamente y están incluidos en la ejecución de los gastos de funcionamiento.

Pago de Aportes a la Seguridad Social y Parafiscal a 31 de Diciembre de 2018.

Por certificación emitida de la revisoría fiscal de la entidad, se revela que la E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, se encuentra a paz y salvo a 31 de Diciembre de 2018, con los aportes patronales a los subsistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y cesantías no cubiertos con los recursos del Sistema General de Participaciones, así como los aportes a cargo de los trabajadores para los subsistemas de salud y pensiones y reportados a las diferentes administradoras o aseguradoras pertinentemente.

Elaboración de Formatos CLEEB, Certificaciones de 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.

En el periodo comprendido desde el 01 de enero al 15 de octubre de 2018, la oficina de Talento humano hizo la entrega de 200 certificaciones en los formatos CLEBP y en papelería común, con destino al pago del bono pensional.

Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados – Cetil

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, dando aplicación al Decreto No. 726 del 26 abril de 2018, ingresa a partir del 16 de octubre de 2018 al nuevo sistema de certificación electrónica de tiempos laborales CETIL. Esta es una herramienta que agiliza la expedición de certificaciones de historia laboral para el reconocimiento de derechos pensionales de los afiliados al Sistema General de Pensiones, a través de certificaciones electrónicas.

Desde el ingreso a la entidad al sistema de certificación electrónica de tiempos laborales CETIL hasta el 31 de diciembre de 2018, se generaron 27 historias laborales con destino a los fondos de pensiones para realizar los trámites pensionales de sus afiliados.

TABLA: 2 Formatos Bonos Pensionales

Ítem	Semanas Cotizadas	Vigencia 2.017	Vigencia 2.018	Total
1	Formatos Ministerio Hacienda	166	191	357
2	Formatos Papeleria Comun	12	9	21
2	CETIL	0	27	27
Total		178	227	405



En la gráfica se observa, que para la vigencia 2018, se aumenta en 1.28% el reporte de semanas cotizadas entregado a los diferentes fondos de pensiones y usuarios con respecto a la vigencia 2017.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, en aplicación del Decreto No. 2842 del 05 agosto de 2010 y después de obtener usuario y contraseña por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, registra a partir del mes de abril de 2018, información sobre el talento humano, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a ésta entidad a través de la plataforma del SIGEP. Esta aplicación es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Desde el ingreso de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) hasta el 31 de diciembre de 2018, hay registrada información de 54 servidores públicos y 20 contratistas por orden de prestación de prestación.

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 2.018 se encuentran firmadas las siguientes actas y certificación de conciliación con las siguientes Fondos:

Ítem	Nombre del Fondo	NIT	Vigencias	Saldo a Favor del Hospital	Saldo en Contra del Hospital	Pagos Parciales	Saldo Por Girar	Observaciones
FONDO DE SALUD								
1	Cooameva EPS*	805.000.427-1	2012-2016	152.974.634	0	132.931.027	20.043.607	*Cancelado el 10-May-2017 - 02-Marz-2018
2	Nueva EPS*	900.156.264-2	2012-2016	17.445.545	0	0	0	*Cancelado el 13 de Junio de 2.017
3	Seguro Social EPS (en liquidación)	860.013.816-1	1995-2008	238.507.669	0	0	0	*Cancelado el 30 de Noviembre de 2.018
4	Salud Total EPS	800.130.907-4	2001-2011	5.265.028	0	0	0	
5	Salud Total EPS	800.130.907-4	2012-2016	3.553.643	0	0	0	
6	Colseguros EPS*	860.027.404-1	1996-1999	5.616.206	0	0	0	*Cancelado a Porvenir
7	Salud Vida EPS	830.074.184-5	2004-2015	1.088.654	0	0	0	
8	Saludcoop EPS	800.250.119-1	1998-2011	8.686.942	0	0	0	
9	<u>Saludcoop EPS*</u>	800.250.119-1	2012-2015	4.129.783	0	0	0	*Cancelado el 28 de Febrero de 2.017
10	Sanitas EPS	800.251.440-6	2002-2011	3.797.593	0	0	0	
11	Sanitas EPS	800.251.440-6	2012	2.837.764	0	0	0	
12	Sanitas EPS	800.251.440-6	2016	222.375	0	0	0	*Cancelado el 24 de Noviembre de 2.017
13	Cafesalud EPS	800.140.949-6	2015-2016	5.208.016	0	0	0	
FONDO DE PENSIONES								
1	Colfondos	800.227.940-6	2012-2016	9.860.516	0	0	0	
2	Protección	800.229.739-0	1995-2011	85.908.554	0	0	0	
3	Protección	800.229.739-0	2012-2016	0	2.561.000	0	0	
4	Porvenir	800.224.808-8	2012-2016	10.554.344	0	0	0	
5	Colpensiones	900.336.404-7	1995-2016	0	34.423.600	0	0	
FONDO DE CESANTIAS								
1	Fondo Nacional del Ahorro*	899.999.284-4	2012-2016	56.196.625	0	0	0	*Cancelado el 16 de Agosto de 2.017
2	Colfondos	800.227.940-6	2012-2016	38.883.361	0	0	0	
3	Porvenir	800.224.808-8	2012-2016	250.729.654	0	0	0	
FONDO DE ARL								
1	Positiva ARL*	860.011.153-6	2016	11.946.139	0	0	0	*Cancelado el 18 de Agosto de 2.017
TOTAL				913.413.046	36.984.600	132.931.027	20.043.607	

Con relación al fondo de pensiones Colpensiones (Seguro Social) el Saneamiento de Aportes Patronales correspondiente a las vigencias 2012 – 2016, se encuentra en la etapa de depuración de deudas reales, presuntas, correcciones de inconsistencias en el pago de los aportes como lo establece la Resolución 2024 de 2018, 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.

El Programa de Bienestar social para el año 2018, se construyó teniendo en cuenta las necesidades manifestadas por los servidores y las detectadas en la medición del clima laboral, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, para así propiciar un buen desempeño laboral, por lo cual se han determinado las siguientes actividades las cuales serán distribuidas según el componente para el cual se orienta.

TABLA: 3 Programa de Bienestar Social Vigencia de 2.018

Presupuesto Inicial	Criterios	Programación
Valor Aprobado para el Bienestar Social 2.018 \$ 79.400.000		
EDUCACION		
Docencia y Servicios		
Educación Formal	Valor \$ 1.000.000	2 Funcionarios \$ 2.000.000
Bonos Educativos	Valor del Bono \$ 350.943	53 Funcionarios \$ 18.600.000
Subtotal Educación		\$ 20.600.000
DEPORTES		
Campeonato Interno de Futbol	\$ 0	0 Funcionarios \$ 0
Subtotal Deportes		\$ 0
RECREACION Y OTROS		
Reconocimiento por Profesión:		
Día del Contador	Valor del Bono \$ 300.000	4 Funcionarios \$ 1.200.000
Día de La Secretaria		6 Funcionarios \$ 1.800.000
Día del Bacteriólogo		1 Funcionarios \$ 300.000
Día de la Enfermera		18 Funcionarios \$ 5.400.000
Día Auxiliares Lab. Clínico		2 Funcionarios \$ 600.000
Día del Estadístico y Técnicos de Estadística		3 Funcionarios \$ 900.000
Día del Abogado		1 Funcionarios \$ 300.000
Día del Economista		1 Funcionarios \$ 300.000
Día del Ingeniero		4 Funcionarios \$ 1.200.000
Día del Farmacéutico		1 Funcionarios \$ 300.000
Día del Administrador		4 Funcionarios \$ 1.200.000
Día del Médico		8 Funcionarios \$ 2.400.000
Subtotal Bonos Profesión		\$ 15.900.000
Integración Hospital	Valor \$ 300.000	53 Funcionarios \$ 15.900.000
Bonos Navideños	Valor del Bono \$ 400.000	9 Funcionarios \$ 3.600.000
Bono de Gestión Empresarial	Valor del Bono \$ 400.000	53 Funcionarios \$ 21.200.000
Gastos e Imprevistos		\$ 0
Subtotal Recreación y Otros		\$ 40.700.000
TOTAL Recreación y Otros		\$ 56.600.000
INCENTIVOS		
Mejor Funcionario:		
Funcionario Administrativo	Valor \$ 1.100.000	1 Funcionarios \$ 1.100.000
Funcionario Asistencial	Valor \$ 1.100.000	1 Funcionarios \$ 1.100.000
Subtotal Incentivos		\$ 2.200.000
TOTAL PRESUPUESTO AÑO 2.018		\$ 79.400.000

TABLA: 4 Ejecución Programa de Bienestar Social a 31 de Diciembre de 2.018

Conceptos	Valores
Presupuesto Total	\$ 79.400.000
Valor Ejecutado	\$ 79.399.988
Saldo Por Ejecutar	\$ 12

Las actividades del programa del Bienestar Social de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, durante la vigencia 2018, fue ejecutado en un **100%**.

EJECUCION DE PROGRAMACION DE VACACIONES

TABLA: 5 Ejecución de la programación de Vacaciones

Conceptos	Cantidad	% de Ejecución
Número de Funcionarios que disfrutaron Vacaciones 2015-2016	6	12%
Número de Funcionarios que disfrutaron Vacaciones 2016-2017	17	34%
Número de Funcionarios que disfrutaron Vacaciones 2017-2018	16	32%
Número de Vacaciones Concedidas durante el año 2018	39	78%
Periodos de Vacaciones Pendientes de disfrutar a 31-12-2018	28	56%
Funcionarios que tienen más de (2) periodos por disfrutar	4	8%
Número de Funcionarios en Nomina:	50	

Plan Institucional de Formación y Capacitación:

La Entidad cuenta con el Plan Institucional de Capacitación PIC, adoptado mediante Resolución No. 332 del 25 de junio de 2018 que adoptó el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, donde establece que la entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y

comprometidos con el servicio. De manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes de los servidores a fin de contribuir con el logro de los objetivos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, la fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos. Los proyectos que se consolidaron teniendo en cuenta todas las dependencias y áreas de la entidad.

- ✓ Humanización en los Servicios de Salud.
- ✓ Mejora continua como herramienta de calidad.
- ✓ Asistencia en salud fundamentada en el soporte vital básico avanzado.
- ✓ Fortalecimiento sobre las prácticas saludables de la estrategia IAMI.
- ✓ Estrategias que permitan resolver los tipos de conflictos laborales.
- ✓ Actualización de lineamientos del modelo integral de atención de víctimas de violencia sexual e IVE.
- ✓ Atención al usuario como pilar en la satisfacción de la atención.
- ✓ Aseguramiento de la calidad en la transfusión sanguínea.
- ✓ Identificación, evaluación y prevención de los riesgos del uso de tratamiento farmacológico.
- ✓ Control de calidad en la toma y procesamiento de la muestra de laboratorio.
- ✓ Gestión integral de riesgos.
- ✓ Mejoramiento de la calidad del proceso de facturación.
- ✓ Hospital verde y saludable.

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el plan institucional de capacitación vigencia 2018, estará sujeta a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo.

Las capacitaciones realizadas durante este periodo se realizaron en su mayoría por medio de convenios que están establecidos con el SENA, la Escuela Superior de Administración pública – ESAP, y por medio de las diferentes convocatorias de diferentes Entidades como del Archivo General de la Nación, la Contraloría Departamental, Universidades y otros.

Planta de Personal:

Mediante el Acuerdo No. 328 del 26 de abril de 2018, de la Junta Directiva se aprobó la planta de personal de los empleados de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López para la vigencia del 2018, correspondiente 53 empleos.

Incremento Salarial:

Mediante el Acuerdo No. 329 del 26 de abril de 2018, de la Junta Directiva se aplicó el reajuste salarial en 5.09% a las asignaciones básicas mensuales de la escala de empleos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López para la vigencia del 2018.

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	5.565.395	4.570.811	2.924.726	1.880.925	1.724.036
2	8.005.137		3.215.863	2.270.507	1.898.020
3			3.352.627		
4			3.473.375		
5			4.614.342		
6			5.618.397		
7			6.529.655		

Fuente: Oficina Talento Humano HRPL

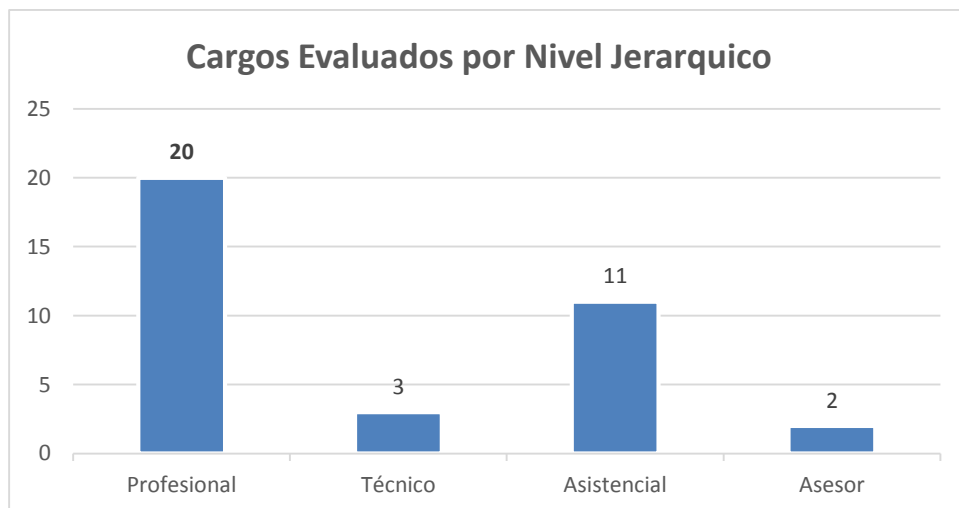
Plan de Cargos y Asignaciones Civiles:

Mediante el Acuerdo No. 330 del 26 de abril de 2018, de la Junta Directiva se adoptó el Plan de Cargos y Asignaciones Civiles del Personal de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, para el periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2018, cuyo valor ascendió a la suma de MIL NOVECIENTOS SETENTA Y DOS MILLONES CINCUENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$1.972.057.476.00), correspondiente a 53 Cargos.

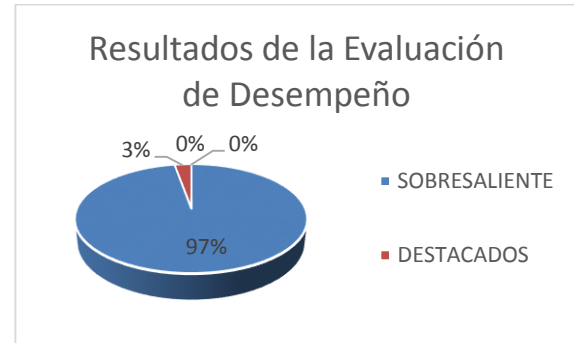
Evaluación del Desempeño:

Para el periodo de evaluación 2017 – 2018 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	29
Libre Nombramiento y Remoción	4	0	1	2	7
Total General	20	3	11	2	36



NIVEL	%	Cantidad
SOBRESALIENTE	97%	35
DESTACADOS	3%	1
SATISFACTORIO	0%	0
NO SATISFACTORIO	0%	0



Logros:

- ✓ Reducción de la nómina de prepensionables.
- ✓ Finalizar en un 95% el 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.

Metas:

- ✓ Obtener el cálculo actuarial del pasivo pensional de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López para la vigencia 2018.
- ✓ Obtener el saneamiento de aportes patronales con el fondo de pensiones Colpensiones, correspondiente a la vigencia 2012-2016.

Proyectó: J.Arregoces