
	PLANES INSTITUCIONALES			
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 1 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2
Elaboró: Luz Dary Ruiz	Revisó: Carlos Fernando González Prada	Aprobó: Carlos Fernando González Prada		
Cargo: Subdirectora de Personal	Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Directora Administrativa		

1. OBJETIVOS

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos y/o cargos misionales y de apoyo, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de personal de la E.S.E Hospital Universitario de La Samaritana.

1.2. ESPECÍFICOS:

- 1.2.1 Identificar personal necesario para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 1.2.2 Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.
- 1.2.3 Estimar los costos de personal derivados y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto requerido.

2. ALCANCE

2.1 DESDE: La identificación de la necesidad de personal de la Institución.



2.2 HASTA: La ejecución de medidas de provisión respondiendo a las necesidades de personal en las áreas y/o servicios.

2.3 APLICACIÓN: En las diferentes áreas misionales y de apoyo de la E.S.E Hospital universitario de La Samaritana y sus sedes.

3. METODOLOGÍA

Desde el Plan Estratégico de talento humano enmarcado en la política bajo el marco de su direccionamiento estratégico, promoverá en las personas desde su vinculación y a través de su ciclo de vida laboral, el fortalecimiento y el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el desarrollo óptimo de sus funciones, buscando el mejoramiento continuo para satisfacer sus expectativas como cliente interno, con el establecimiento de ambientes laborales seguros y sanos, con una compensación justa y en búsqueda permanente de una calidad de vida para los funcionarios y sus familias que permita la satisfacción y armonía, transformando e integrando una cultura organizacional con calidad y equidad que aporte al cumplimiento de los objetivos organizacionales, se tendrá en cuenta como insumo principal para el desarrollo del Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de La Samaritana.

La Subdirección de Personal establecerá por medio del Plan de Previsión de Talento Humano, información que permite al Hospital Identificar necesidades y sus estrategias para abordarlas, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan con el Talento Humano, determinando tres (3) líneas estratégicas que constituyen el cuerpo del presente Plan, las cuales se relacionan a continuación:

 <small>HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA</small> <small>Empresa Social del Estado</small>	PLANES INSTITUCIONALES		 <small>SAM</small> <small>Humanizando la salud transformamos vidas</small> 05GC28-V3	
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 2 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2

1. Primera Línea Estratégica: Análisis de las necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer el Hospital para definir la suficiencia del talento humano en cuanto a la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos misionales y de apoyo. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los colaboradores vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman; para realizar se puede implementar métodos cualitativos o cuantitativos.

Los *métodos cualitativos* se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal. Por su parte, los *métodos cuantitativos* se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

Para elaborar los diagnósticos de necesidades de personal la cual combina tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, y que puede ser utilizada o adaptada por las entidades públicas de acuerdo con sus condiciones particulares.

- Definición de responsables: El proceso de Gestión del Talento Humano del Hospital será el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico; sin embargo, debe contar con el apoyo de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de áreas y servicios. Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:
 - ✓ Las políticas institucionales
 - ✓ Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.
 - ✓ Las funciones y responsabilidades de cada área.
 - ✓ La planta de personal de la entidad.

La identificación de las necesidades de personal por dependencia: cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo. Este ejercicio también se puede desarrollar en el seno de los comités directivos de cada entidad, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y de los pesos asignados a cada uno dentro del plan anual de gestión.

Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno.

Paralelamente a este ejercicio, se debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante. (Ver Plan Anual de Vacantes)

	PLANES INSTITUCIONALES			
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 3 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2

05GC28-V3

Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de una entidad se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes aprobados por la Secretaria de la Función Pública del Departamento y contar con la viabilidad presupuestal.

La consolidación de la información tendrá que ser expuesta ante la alta dirección con el propósito de hacer un análisis general y llegar a un consenso sobre las necesidades reales y que sean viables de cubrir.

2. Análisis de la disponibilidad de personal

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que el Hospital cuenta con información consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna del talento humano y del **aprovechamiento / optimización** que se está haciendo del mismo.

A continuación se relacionan las categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar al personal administrativo y asistencial, determinar el estado actual del Talento Humano y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas, a saber:

A. Datos por servidor:



- ✓ Nivel alcanzado de educación formal
- ✓ Resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización)
- ✓ Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades
- ✓ Conocimientos
- ✓ Habilidades
- ✓ Edad
- ✓ Género

B. Perfil de cada empleo:

- ✓ Requisitos
- ✓ Funciones
- ✓ Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

C. Estadísticas:

- ✓ Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
- ✓ Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- ✓ Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- ✓ Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)

 <small>HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA</small> <small>Empresa Social del Estado</small>	PLANES INSTITUCIONALES		 <small>SAM</small> <small>Humanizando la salud transformando vidas</small> 05GC28-V3	
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 4 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2

- ✓ Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- ✓ Empleados próximos a pensionarse.
- ✓ Vacantes temporales
- ✓ Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- ✓ Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

D. Proyección sobre futuros movimientos

- ✓ Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

E. Análisis

- ✓ Comportamiento de la evaluación del desempeño - Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

F. Comparativos

- ✓ Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado.
- ✓ Cantidad real de empleados frente a la presupuestada

3. Programación de medidas de cobertura



Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se debe contrastar las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que el Hospital presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de colaboradores.
- Que el déficit obedezca a que los colaboradores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit obedezca a falta de respaldo presupuestal.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser expuestas a la alta dirección del Hospital, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

 <small>HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARTANA</small> <small>Empresa Social del Estado</small>	PLANES INSTITUCIONALES		 <small>SAM</small> <small>Humanizando la salud transformando vidas</small> 05GC28-V3	
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 5 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2

momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

3.1 Medidas Internas:

En caso de **déficit** de personal, se podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando el Talento Humano existente a través de procesos como:

Capacitación y desarrollo: En el Plan Institucional de Capacitación PIC, se debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de los colaboradores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.

Manejo de situaciones administrativas tales como: Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. (Ver Plan Anual de Vacantes)

En caso de **excedente** de personal, la entidad podrá proceder al retiro servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.



3.2 Medidas Externas:

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades). Frente a los procesos de selección es importante que se cuente con datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes (Ver Plan Anual de Vacantes) se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.

De las formas de Vinculación y/o Contratación de personal

La vinculación y/o contratación de personal del Hospital se encuentra enmarcada en la Política de Gestión de Talento Humano y Transformación Cultural, desde la vinculación de colaboradores hasta su retiro, la cual busca la mejora continua en las competencias y habilidades para lograr una óptima prestación de los servicios ofertados por el Hospital, las formas de contratación de suministro de personal y/o vinculación en la Institución son:

➤ **Planta de Personal:**

 <small>HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA Empresa Social del Estado</small>	PLANES INSTITUCIONALES		 <small>SAM Nutrición de la salud transformando vidas</small> 05GC28-V3	
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 6 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2

La E.S.E Hospital Universitario de La Samaritana al ser una Institución prestadora de servicios de salud, descentralizado por servicios del orden territorial adscrito a la Secretaria de Salud de Cundinamarca es sujeto aplicable de las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y en general lo concerniente a la reglamentación de la función pública, por tanto, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y sus normas que modifican, adicionan o sustituyan se encuentran dentro del ámbito de aplicación de las mismas en nuestra Institución.

La Planta de Personal actual en el Hospital se encuentra conformada mediante el Acuerdo No. 012 de 2016, el cual modificó y se estableció la planta de empleos públicos del HUS suprimiendo 86 cargos quedando una planta total de 375 Empleos Públicos y 49 cargos de Contratos de Trabajo (Trabajadores Oficiales) para un total de 424 empleos. Posteriormente, mediante Acuerdo No. 019 del 12 de junio de 2019, se modificó la planta de personal creando el empleo de Director de Hospital, teniendo así un total de 376 Empleos Públicos a partir de la vigencia 2019. Por su parte, el Manual de funciones y Competencias Laborales vigente, el Acuerdo No. 058 de 2019, atiende a las disposiciones normativas que en materia de requisitos de formación, experiencia, núcleos básicos de conocimientos, competencias laborales que son exigibles para las entidades públicas y todas las modificaciones que se realicen en el tiempo.

En atención a la modificación de la planta de personal y sus empleos vacantes, al Manual de Funciones y a lo requerido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en virtud del principio constitucional del mérito y propendiendo por la disminución de la contratación con Empresas de Servicios Temporales, la Subdirección de Personal reportó la Oferta Pública de Empleos OPEC la vigencia 2016, la CNSC adelantó el concurso y emitió listas de elegibles en la vigencia 2019, de los cuales ingresaron a periodo de prueba en el Hospital 118 personas, a la fecha tienen inscripción en Registro Público en Carrera Administrativa.



➤ **Empresas de servicios temporales o Aliados estratégicos de talento humano:**

El objetivo principal de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de La Samaritana es desarrollar su estructura y capacidad operativa mediante la aplicación de principios y técnicas gerenciales que aseguren su viabilidad, crecimiento, calidad de recursos, capacidad de competir en el mercado, obteniendo rentabilidad social y equilibrio financiero todo dentro del marco de la ley de seguridad social en salud.

Por lo anterior, de manera transitoria y para cumplir con la prestación de los servicios de salud, la Institución requiere desarrollar actividades que no pueden ser cumplidas con personal de planta o no existe el recurso humano suficiente para desarrollar estas actividades, por lo que se hace necesario cumpliendo con la ley, contratar con organizaciones privadas o con operadores externos; toda vez que constituye una forma de colaboración y concurrencia en la prestación de los servicios de salud, que permita cumplir con la prestación del servicio de salud ofertado y requerido por los usuarios que acuden a la Institución. Es aquí donde el HUS adelantó el estudio de necesidad y conveniencia para contratar con una Empresa de Servicios Temporales trabajadores en misión algunos Procesos/Subprocesos asistenciales en servicios especializados en salud.

➤ **Contratos de Prestación de Servicios:**

El Hospital por ofertar servicios de salud de tercer y cuarto nivel de atención y por ser centro de referencia de pacientes con patologías de alta complejidad de todo el Departamento de Cundinamarca, acorde con la capacidad instalada, el portafolio de servicios, y contribuyendo a mejorar las condiciones de salud de sus usuarios, requiere contratar la prestación de servicios asistenciales especializados, con el propósito de garantizar la continuidad, calidad e integralidad en la prestación de los mismos, dado que

 HUS <small>HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA</small> <small>Empresa Social del Estado</small>	PLANES INSTITUCIONALES		 SAM <small>Humanizando la salud transformando vidas</small> 05GC28-V3	
	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO			PÁGINA 7 DE 8
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO		01GTH22 – V2

la Institución no cuenta con el personal de planta suficiente para prestar este servicio, suple la necesidad que tiene, mediante la celebración de contratos de prestación de servicios, con contratistas que estén en la capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones técnicas y profesionales requeridas.

➤ **Outsourcing (Lavandería, Aseo, Vigilancia e Impresoras):**

Como Institución prestadora de los servicios de salud, alineado con su misión y visión, debe prestar la atención integral a la población con calidad, eficiencia y oportunidad, razón por la cual debe contemplar todas las acciones necesarias para proveer al usuario y familia de un ambiente limpio y seguro, en el marco de la normatividad legal vigente, requisitos de habilitación, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad de sus pacientes, para ello de acuerdo a las necesidades de los servicios habilitados debe garantizar los procesos y procedimientos de aseo y desinfección de áreas hospitalarias (asistencial y administrativa) y de lavandería. También, es necesario requerir la prestación integral del servicio de vigilancia y seguridad privada para garantizar la efectiva custodia de los bienes muebles e inmuebles y la protección de las personas que laboran para la entidad, brindando así un ambiente de seguridad que permite desarrollar las actividades que les competen a todos los que en ella laboran.

Por lo anterior, se considera necesario y oportuno contratar la prestación de los servicios mencionados con empresas especializadas que estén debidamente constituidas, legalizadas y que cumplan con todas las exigencias de ley para las empresas que se dedican a estas actividades y que ofrezca un servicio ágil y oportuno, incluyendo el personal calificado y capacitado, con su respectiva dotación, medios tecnológicos adicionales.

4. ACTIVIDADES

No	QUE (ACTIVIDADES)	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	DONDE	COMO Pautas para la realización de la actividad
1.	Solicitar diligenciamiento de Matriz de Necesidades de Talento Humano 05TH23	Subdirectora de Personal	Segundo semestre de cada vigencia	HUS	Enviar matriz de Necesidades de Talento Humano 05TH23 con instructivo de diligenciamiento, a líderes de áreas misionales y de apoyo en el HUS Bogotá, UFZ y HRZ, estableciendo tiempo de entrega.
2.	Analizar los resultados de las necesidades de personal de cada área misional y de apoyo	Subdirectora de Personal Subdirectora de Desarrollo Humano	Segundo semestre de cada vigencia	HUS	Analizar los resultados de las necesidades de personal determinando los posibles

					déficits o excedentes de personal en cada área o servicio del HUS Bogotá, UFZ y HRZ, teniendo en cuenta variables como necesidad y complejidad del servicio, mejoramiento o introducción de nuevos servicios.
3.	Determinar disponibilidad y oferta interna del personal	Subdirección de Desarrollo Humano y Subdirección de Personal	Segundo semestre de cada vigencia	HUS	Consolidar y organizar la información sobre la oferta interna del talento humano

5. ANEXOS
Cronograma

6. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	JUSTIFICACIÓN
01	09/06/2021	NA	Inicial
02	08/02/2023	Se modifica el formato	Se actualiza de acuerdo al nuevo formato y lineamientos del direccionamiento estratégico