


MODELO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



E.S.E. HOSPITAL
**Nuestra Señora de
LA CANDELARIA**
Guarne, Antioquia

GUARNE 2026

POR FAVOR NO
IMPRIMIR ESTE
DOCUMENTO


	<p>MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO</p>	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 2 de 17

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo de Necesidades de Talento Humanos, constituye un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de la planeación del talento humano que requiere la institución para la prestación oportuna de los servicios de salud que brinda a la comunidad.

Es por ello que se hace necesario el proyectar las necesidades de personal, en dónde se integren las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la institución, enmarcado en la racionalización de este recurso institucional.

Para la planeación del talento humano es indispensable contar con sistemas de información que permitan conocer las características de los servidores que trabajan en la institución, al igual que el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión del recurso humano, los cuales permiten identificar el estado actual del empleo, compararlo con las necesidades organizacionales y determinar acciones a emprender.

 <p>E.S.E. HOSPITAL Nuestra Señora de LA CANDELARIA GLAFEL A.T.C. 00101</p>	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 3 de 17

2. JUSTIFICACIÓN

Para planear el Talento Humano en la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

La variable empleo es dinámica, está ligada al nivel de desarrollo de la sociedad, es afectada por los avances tecnológicos y la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia y productividad. En el entorno público, está condicionada por las políticas del gasto público y por las normas de administración de personal.

La flexibilidad organizacional, entendida como la posibilidad de ajustar y reajustar diseños organizacionales y definir los requerimientos de personal, sugiere una mayor autonomía de las instancias decisorias para el manejo del recurso humano al interior de las entidades públicas.

La tendencia general es a reducir las plantas de cargos, por ello una política de planeación del Talento Humano debe ir acompañada de acciones dirigidas a reorientar la fuerza de trabajo que queda cesante.

Los lineamientos que se formulan para la identificación de necesidades de talento humano al servicio del estado, están precedidos de una revisión de la situación actual y del perfil del servidor público y se focalizan en dotar a la institución de servidores íntegros y con valores, competentes y comprometidos con la institución, la sociedad y su propio desarrollo.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. MARCO CONCEPTUAL

Para la planificación del talento humano se debe tener en cuenta unos elementos fundamentales.


Las políticas y las practicas: se refieren a los lineamientos emanados de la autoridad competente sobre QUE hacer y COMO hacerlo y a la aplicación práctica de dichos lineamientos.

Los niveles de intervención: las políticas y prácticas pueden abordarse de manera global (rama del poder público), a nivel meso (sectores de la administración) y a nivel micro (entidades).

El horizonte de tiempo: tratándose de planear y para garantizar una acción progresiva y sistemática deben incorporarse previsiones de corto, mediano y largo plazo.

Dentro de la planeación del talento Humano se deben tener en cuenta las fases, que sirven de referente para organizar y racionalizar la gestión de los coordinadores de talento humano, fomentando permanentemente los aspectos humano y técnicos de los servidores públicos durante su vida laboral en la institución, con visión del logro de los objetivos, programas y proyectos.

El proceso de planeación estratégica del recurso humano parte del ejercicio que las entidades deben realizar sobre la previsión de sus necesidades, la cual es consolidada con la programación y puesta en marcha de las acciones de gestión del talento humano que debe realizar una institución para garantizar el cumplimiento de sus metas y el logro de sus resultados.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 4 de 17

Previsión de Recurso Humano, es la función mediante la cual, a partir de los objetivos estratégicos de una organización, se determina la cantidad y calidad de las personas que una entidad requiere para cumplir con su objeto institucional, permite formular y desarrollar programas de reclutamiento, selección, entrenamiento, traslado, promoción y despido de personal a corto, mediano y largo plazo.

La finalidad de la previsión es asegurar que las entidades públicas seleccionen y mantengan la cantidad y calidad de recurso humano requerida y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de las entidades, este plan de previsión debe realizarse a través de las siguientes etapas:

- ❖ Análisis de las necesidades de personal.
- ❖ Análisis de la disponibilidad de personal.
- ❖ Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Adicionalmente, se introducen los empleos vacantes dentro del plan de suficiencia de Talento Humano, como mecanismo para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, allí se debe relacionar el número y perfil de los empleos vacantes definitivos de la institución, que cuenten con asignación presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios de salud que se prestan.

El propósito del plan anual de empleos vacantes es suministrar información sobre la oferta total anual del empleo, que permita:

- ❖ Tener un estimativo de necesidades cuantitativas y cualitativas de personal de la institución.
- ❖ Racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección de la institución.
- ❖ Contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Acciones integradas de Gestión del Talento Humano


- ❖ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción
- ❖ **Permanencia:** comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y bienestar laboral y estímulos.
- ❖ **Retiro:** comprende el proceso de desvinculación asistida.

Para el desarrollo adecuado de cada una de estas acciones se debe garantizar su coherencia, establecidos a través de los planes y programas generales de la institución y la cultura organizacional; estableciendo una coordinación entre los diferentes responsables del tema de la Gestión del Talento Humano: gerencia, área de recurso humano, coordinadores inmediatos y los mismos servidores.

Seguimiento y evaluación

Se orienta a determinar si se lograron los propósitos generales de los planes, que se traducen en:

- ❖ Optimizar la gestión de los recursos humanos mediante acciones articuladas y el manejo de sistemas de información que posibiliten la toma de decisiones y la evaluación comparada de la gestión por períodos anuales.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 5 de 17

- ❖ Gestionar el recurso humano con visión integral, lo que implica diseñar y ejecutar planes estratégicos en los que se incorpore la previsión de los recursos humanos a los procesos tradicionales (selección, capacitación, evaluación, calidad de vida laboral) y la evaluación de la misma gestión.
- ❖ Armonizar los planes de gestión de recursos humanos con los planes y programas organizacionales e involucrar de forma directa a los coordinadores inmediatos en la gestión y desarrollo de los servidores que trabajan para la institución.
- ❖ Consolidar información que permita a los responsables de la gestión del recurso humano y a la entidad valorar la contribución de los planes adelantados para el desarrollo de las personas y de la entidad.

A continuación, se desarrolla la metodología para la formulación, implementación y evaluación del modelo de suficiencia de talento humano, instrumento a través del cual las entidades articulan las fases de previsión de recurso humano, de determinación y ejecución de acciones y el seguimiento y evaluación, en armonía con los planes y programas institucionales y en la búsqueda de mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión del talento humano al servicio del Estado.

3.2. MARCO LEGAL

El Modelo de Suficiencia de Talento Humano, está direccionado al cumplimiento de la Ley 909 de 2004 la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en la que se incorporan indicaciones específicas en materia de Planeación de los Recursos Humanos.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de planeación de los recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, quien entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del recurso humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades actuales y futuras de personal dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.


Artículo 17 de la Ley 909 de 2004. Planes y plantas de empleos. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

4. ALCANCE

El modelo aplica para el beneficio de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, el cual servirá de referente para la planeación de suficiencia de talento humano.


5. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos que deben orientar la identificación de suficiencia de talento humano en la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, a fin de brindar una atención oportuna y con calidad en la prestación de los servicios a cargo de la institución, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 6 de 17

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la Identificación de Necesidades de Talento Humano, para una óptima prestación del servicio.
- Fijar los lineamientos para que la identificación de necesidades de talento humano de la institución responda a sus características y requerimientos.
- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 7 de 17

7. DESARROLLO DEL MODELO

7.1. PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA

7.1.1. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO

Es el ejercicio que realiza la institución, para calcular el número de empleos necesarios para desarrollar sus planes, programas y proyectos, determinando los requisitos y perfiles profesionales de estos empleos y el carácter de los mismos (permanentes o temporales, de tiempo completo o parcial, de libre nombramiento y remoción o carrera administrativa, niveles jerárquicos), de acuerdo con la planta de personal aprobada por la institución.

A través de este análisis de necesidades se pretende establecer las razones por las cuales se requieren nuevos servidores, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para la realización del determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Para la realizar este análisis la institución puede utilizar métodos cualitativos o cuantitativos.

Se pueden utilizar algunas técnicas de estos dos métodos, las cuales son utilizadas por diferentes instituciones (sector privado o público); la entidad pública debe manejar la máxima objetividad, por lo cual se recomienda combinar tanto lo cuantitativo como lo cualitativo.

7.1.1.1. Métodos cualitativos de previsión de recurso humano

Se basan fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de la persona que tiene a cargo la decisión y en la información obtenida y manejada al respecto para tal fin. Entre las técnicas de este método, se destacan aquellas basadas en la experiencia, que son más flexibles que los cuantitativos, pues no están unidos a las relaciones observadas en el pasado, lo cual permite incluir en ellas cualquier cuestión previsible de acontecer en el futuro.


a) Estimaciones unipersonales

- ❖ Juicios de gerencia o del superior, hace referencia al trabajo realizado por el gerente y su grupo de trabajo basados en los adelantos tecnológicos o el aumento en la actividad de la empresa debido a la demanda.

La técnica de previsión de recursos humanos es propia de instituciones pequeñas o medianas, sin embargo, en la medida en que aumente el tamaño de la misma, existe la posibilidad de acudir a la descentralización de este proceso, involucrando otros servidores de la institución, este juicio por lo general, siempre está en el proceso de planificación de la empresa.

b) Estimaciones pluripersonales

Con el ánimo de disminuir el grado de subjetividad, se opta por utilizar técnicas basadas en decisiones de tipo colectivo; dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 8 de 17

- ❖ Técnica del grupo nominativo. Investigación formal a cargo de expertos.

Investigación formal a cargo de expertos que consiste en citar un grupo de personas con experiencia en el tema, se lanza la idea o la exposición del tema y se inicia una lluvia de ideas y al final se organizan jerárquicamente y es escogida la que tenga la mejor calificación. El uso de esta técnica se justifica ya que de cierta forma se evita que se tomen decisiones prematuras.

Esta técnica comprende el análisis de los desarrollos y las cargas de trabajo presentes y futuros para decidir la cantidad y cualidades del personal requerido. Una vez que el coordinador o líder del grupo presenta el tema, se inicia una lluvia de ideas en la que se exponen y discuten todas las intervenciones de los integrantes del grupo; finalmente se llega a la etapa de evaluación en la cual las ideas aportadas son ordenadas jerárquicamente y es escogida la que haya obtenido una mejor clasificación, el uso de esta técnica permite evitar que la forma de decisiones se realice prematuramente por acoger la idea inicial, lo cual evitaría la generación de una nueva idea.

- ❖ Técnica Delphi: cálculo de un grupo de expertos, gerentes de línea por lo general.

Esta técnica se enfoca en reunir un grupo de expertos para tratar un tema concreto; en este caso, sobre las necesidades y disponibilidades futuras de personal. El desarrollo de esta técnica consiste en hacer llegar a los expertos una serie de cuestionarios previamente diseñados. Posteriormente la información es analizada y resumida con el propósito de informársela a los encuestados con el fin de establecer si alguno de ellos decide cambiar la opinión, este proceso es reiterado hasta lograr cierto grado de consenso.

- ❖ Métodos cuantitativos de previsión de recurso humano, se basan en tendencias matemáticas

a) Basadas en tendencias


- Por necesidades futuras

Se estudian las relaciones entre los niveles de actividad y el número de servidores, proyectando luego las necesidades futuras en función de los cambios que se presenten en unos u otros, se relacionan los niveles de actividad con el número de servidores, proyectando las necesidades futuras. En este proceso se determinan aumentos de productividad basados en nuevas tecnologías, nuevos procesos o métodos de trabajo. En la proyección debe tenerse en cuenta el tipo de cambios que se generarán por la aplicación de dichos cambios y los efectos que tendrán en el personal y en las funciones.

- Estudio de cargas de trabajo

Estudio de cargas de trabajo: implica el uso de técnicas de medición que indiquen en cuanto tiempo se debe realizar una función y obtener el número requerido de servidores, dando margen para tiempos de descanso, fatiga, ausencia y enfermedad. Esta labor debe ser aplicada por empresas o personas especialistas en el tema.

Para funciones de oficina, en las que se haya aplicado la medición del trabajo, es posible adoptar el mismo método de relacionar los niveles de actividad con el estándar de horas y derivar una cifra de horas planeadas, para luego hacerse la conversión al número de funcionarios requerido.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 9 de 17

b) Basados en otros factores:

- Análisis de presupuestos y planeación.

Análisis de presupuesto y planeación: obedece a la situación financiera de la empresa en la cual se evalúa la capacidad que tiene para la contratación de personal nuevo. Este debe ser un equilibrio que no se puede perder de vista en aras del sostenimiento en el tiempo de la Institución.

- Análisis de nuevas operaciones

Los nuevos proyectos llevan implícito nuevas formas de hacer las cosas y para ello se requiere personal capacitado; además se entiende como nuevo proyecto el ingreso de recursos frescos que permitirán sostener las erogaciones que por conceptos salariales se generarán.


7.1.2. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Al ser identificados los requerimientos de personal, la institución debe realizar un estudio referente a la disponibilidad interna al igual que sistematizar la información sobre diferentes categorías del personal.

- Datos de cada empleado: nivel de educación, capacitación (formal – no formal), tiempo de servicio en la entidad y en otros lugares de trabajo, trayectoria laboral, conocimientos, habilidades, edad, genero.
- Perfil de cada empleo: requisitos, funciones, conocimientos, habilidades y competencias requeridas para su desempeño.
- Estadísticas: distribución de cargos por dependencia, número de empleos por nivel, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad de personal, ausentismo, composición de planta de personal, distribución de cargas de trabajo por dependencia).
- Proyección sobre futuras vacantes: cargos ocupados por personas próximas a pensionarse, cargos con vacancia temporal.
- 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.
- Análisis sobre evaluación del desempeño y sobre los programas de selección, capacitación y bienestar.
- Comparativos: montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado, cantidad real de empleados frente a la presupuestada.

La institución al tener esta información puede realizar la caracterización de su personal con el objeto de determinar el estado actual de su recurso humano, definiendo las diferentes alternativas que tiene para satisfacer sus necesidades cuantitativas y cualitativas.

7.1.3 PROGRAMACIÓN MEDIDAS DE COBERTURA

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 10 de 17

Al ser contrastadas las proyecciones de la demanda y la disponibilidad de personal con que cuenta la institución, se debe determinar si existe déficit o excesos de recursos humanos; estos datos y análisis sirven de base para adoptar medidas de cobertura tanto internas como externas.

7.1.3.1 Medidas internas

La institución acudirá a estas fuentes de provisión de recursos humanos para suplir algunas necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:


- **Capacitación y desarrollo:** en este plan la institución debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias.
- **Evaluación e intervención del clima laboral:** la institución debe garantizar un adecuado clima laboral, el cual no debe generar desmotivación de los servidores y baja calidad de su desempeño.
- **Reubicación de personal:** analizar la posibilidad de reubicar servidores que posean habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, teniendo en cuenta que por su ausencia no se afecte el desempeño de las áreas.
- **Encargos:** puede ser utilizada cuando exista la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior, mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- **Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.**
- **Retiros:** en caso de excesos de personal, la institución debe proceder al retiro adecuado a las directrices según sea el caso. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, se hace importante el desarrollar actividades de desvinculación y minimizar los efectos negativos que se puedan generar tanto de quienes se van como quienes quedan en la entidad.
- **Creación:** dentro de la planta de personal y previo estudio técnico, de empleos temporales de acuerdo a las necesidades de la institución determinadas en el estudio.

7.1.3.2. Medidas externas

En ciertas ocasiones la institución debe recurrir a entidades externas, con el ingreso de nuevas personas, por medio de contratación (en sus diferentes modalidades) o surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley.

La institución debe tener datos actualizados referente al número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer, teniéndolas en cuenta en proyecciones futuras, en tal sentido los planes institucionales de vacantes se constituyen en herramienta primordial para la planeación de los procesos de selección. En el plan institucional de empleos vacantes se debe incluir relación detallada de los empleos en vacancia definitiva, que cuenten con asignación presupuestal, los cuales deben ser provistos para una adecuada prestación de los servicios que se prestan en la institución; las vacantes deben ir acompañadas de los requisitos (experiencia, estudios y perfil de competencias) que se exigen para desempeñar el cargo.

7.1.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 11 de 17

Se refiere al seguimiento y evaluación en donde se proponen unas definiciones, este proceso es el que entrega la información necesaria para reorientar el plan estratégico de recurso humano.

El seguimiento se refiere a las acciones realizadas durante la implementación del plan, con miras a verificar su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

7.1.5. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

- ❖ Previsión de recursos humanos
 - Determinar y valorar el procedimiento surtido en la identificación de necesidades, si se basó en los planes y programas generales de la organización y si hubo participación de diferentes instancias.
 - Establecer si los estimativos sobre necesidades de personal fueron acertados.
 - Valorar si el análisis de disponibilidad interna de personal contemplo los perfiles existentes y permitió determinar el potencial actual de la entidad.
 - Establecer y analizar si las medidas internas de traslado, capacitación y retiro de funcionarios fueron las requeridas.
 - Establecer y analizar si las medidas externas de vinculación de nuevo personal fueron adecuadas.


7.2. ELABORACIÓN Y PLAN ANUAL DE SUFICIENCIA DE RECURSO HUMANO

La Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar el plan anual de previsión de recurso humano, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales, de la objetividad del plan, se puede tener la base técnica y real para que la institución tenga en cuenta la demanda de la entidad.

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora de la Candelaria de Guarne, es una entidad pública descentralizada del orden municipal, sin ánimo de lucro, transformada en E.S.E. mediante Acuerdo No. 009 del 12 de marzo de 1995 y que desde 1963 presta servicios de salud a toda la población del municipio de Guarne, enmarcados dentro del primer nivel de atención. (Se manejan patologías definidas para el primer nivel de atención según resolución 14707/91)

De acuerdo a los lineamientos que la Ley 100 de 1993 trajo a la prestación de servicios, la E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria está en condiciones de ofrecer servicios de salud en:

- Salud Pública
- P.O.S. Plan Obligatorio de Salud
- P.O.S - S. Plan Obligatorio de Salud Subsidiado
- Accidentes de Tránsito
- ATEL Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 12 de 17

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria ofrece atención integral, oportuna, humanizada, con eficacia y eficiencia buscando siempre satisfacer la demanda del usuario.

En la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne en el área de personal asistencial la proyección del talento humano necesario para la prestación del servicio se tendrán en cuenta las siguientes variables:

- Población asignada a la ESE
- Total de consultas año
- Frecuencia de uso

Para ello se tendrán en cuenta que la variable frecuencia de uso es dado por norma y es de 1,26 para el área de consulta externa. Dicha frecuencia de uso se puede calcular con la siguiente fórmula total de consulta año (27.727) / total de la población asignada (21.944).

Consulta externa

Cantidad de médicos por población: se calcula de la siguiente manera total de población por la frecuencia de uso, dividido por 12 meses, dividido por tres pacientes hora, dividido por 176 horas de labor en promedio, lo cual equivale a 4.37.

Cantidad de médicos por consultas: se calcula de la siguiente manera total de consultas mes, dividido por tres pacientes hora, dividido por 176 horas de labor en promedio, equivale a 4.37.

Según dichas fórmulas tenemos que para la población asignada en el municipio de Guarne a la ESE dichos cálculos son los siguientes:

Total de población: 21944 usuarios

Consultas externas mes: 2310


Urgencias

Consultas por urgencias mes: 1244

Frecuencia de uso: 1.82

Cantidad de médicos por población: 10.2 médicos

Cantidad de médicos por consultas: 12.2 médicos

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 13 de 17

Promoción y Mantenimiento de la Salud

Población: 21944.

Consulta por PYMS: 13246 (1103 mes).

Cantidad de médicos por urgencias: se calcula de la siguiente manera total de consultas mes, dividido por tres pacientes hora, dividido por 176 horas de labor en promedio, equivale a 6.26.

SERVICIOS

SERVICIOS ASISTENCIALES

CONSULTA EXTERNA

Consulta Médica: interrogación y evaluación del estado de salud del usuario, diagnóstico y en caso requerido, tratamiento precoz de la patología encontrada por el médico.

Consulta prioritaria: es aquella que se asigna a los pacientes que ingresan al servicio de urgencias, se les realiza el triage y es clasificado como triaje 4.

Consulta Odontológica: Interrogación y evaluación del estado de salud oral, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Consulta Psicológica: Evaluación del estado emocional y psicológico del usuario y tratamiento precoz de las patologías encontradas. El psicólogo determina la frecuencia de nuevas evaluaciones para cada usuario.

SERVICIO DE URGENCIAS

Urgencias Médicas: Evaluación inmediata e integral del problema de salud y tratamiento oportuno y/o remisión inmediata en caso de necesitarla. Servicio las 24 horas.


Urgencias Odontológicas: Evaluación inmediata, tratamiento oportuno y remisión a otros niveles de complejidad si es necesario. Servicio las 24 horas.

SERVICIO DE INTERNACIÓN

Hospitalización: Se prestan los servicios de hospitalización para hombres, mujeres y niños con relación a las patologías definidas para el primer nivel de atención, de acuerdo al perfil epidemiológico y la demanda potencial de la población del Municipio.

Los pacientes que hacen uso de este servicio tienen derecho al control médico general, control de enfermería, exámenes de apoyo requeridos, terapéutica necesaria; además, a la habitación y alimentación durante el tiempo de estadía.

Sala de Partos: Este servicio ofrece la atención del parto de primer nivel (humanizado, respetado y consentido).

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 14 de 17

Pequeña Cirugía: Este servicio ofrece la atención de pequeñas cirugías y procedimientos quirúrgicos de primer nivel.

SERVICIOS DE APOYO DIAGNÓSTICO

Tales como: laboratorio, ecografía y ecocardiogramas.

SERVICIOS DE APOYO TERAPÉUTICO

Tales como: farmacia, vacunación, psicología, fisioterapia y ambulancia

APOYO A PROGRAMAS DE SALUD PÚBLICA

Atención en Salud Pública: Teniendo en cuenta las políticas nacionales, acordes con la Ley 100 de 1993, se ofrecen paquetes integrales desde el fomento de la salud hasta la rehabilitación. Lo anterior con principios de calidad, eficacia y cobertura.

Atención a la Gestante: Actividades dirigidas a la protección de la maternidad, desde las fases de preconcepción, concepción y posconcepción, para garantizar a la madre y al producto de la gestación un resultado exitoso.

En este paquete se incluyen los servicios de consulta médica, odontológica, controles médicos y de enfermería, psicología, exámenes de apoyo, vacunación complementaria, hospitalización, atención del parto, posparto inmediato y sus complicaciones. Lo anterior, con base a la capacidad resolutoria de la institución.

Atención al menor de un año: Actividades dirigidas a controlar los riesgos y trastornos que pudieran encontrarse o aparecer durante el crecimiento y desarrollo de los niños.


Se ofrecen servicios de consulta médica, consulta odontológica, controles médicos y de enfermería, psicología, exámenes de apoyo, vacunación, tratamiento y rehabilitación.

Vigilancia Epidemiológica: Teniendo en cuenta el perfil epidemiológico y las necesidades del Municipio, se ofrecen a estos programas los servicios de: apoyo diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; así como acciones complementarias de promoción y prevención.

Programas preventivos

Programas especiales

Salud oral
Hipertensión arterial
Tuberculosis
Diabetes Mellitus
Enfermedades de transmisión sexual

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 15 de 17

Equipo Comunitario de Salud: Atendemos en forma periódica y programada las diferentes veredas del Municipio de Guarne, descentralizando los servicios a través de las acciones que realiza el Equipo Comunitario.


Valores agregados de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria

- ❖ Citas médicas por teléfono.
- ❖ Charlas grupales.
- ❖ Estilos de vida saludable.
- ❖ Planificación familiar.
- ❖ Utilización de tiempo libre.
- ❖ Derechos y deberes de los usuarios.
- ❖ Dieta saludable.
- ❖ Vacunación.
- ❖ Sexualidad placentera y responsable.
- ❖ Prevención de accidentes.
- ❖ Autoestima y auto cuidado.
- ❖ Uso racional de medicamentos.
- ❖ Farmacovigilancia.
- ❖ Visitas a empresas.
- ❖ Tomas de presión.
- ❖ Toma de citologías.
- ❖ Realización de exámenes.
- ❖ Tamizaje visual.
- ❖ Tamizaje bucal.
- ❖ Atenciones domiciliarias.
- ❖ Consulta médica.
- ❖ Procedimientos de enfermería
- ❖ Toma de muestras.
- ❖ Canalización de venas.
- ❖ Aplicación de tratamiento.
- ❖ Cambios de sondas.
- ❖ Curaciones.

En la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne en el área de personal apoyo logístico y administrativo, la proyección del talento humano en la cantidad de personal necesario para la prestación del servicio se tendrán en cuenta la siguiente directriz:

Debido a que el crecimiento de la institución en los últimos años ha sido casi exponencialmente toda vez que la llegada de nuevos habitantes al municipio y el crecimiento de la industria y el comercio han incrementado la demanda de la prestación del servicio, se hace necesario que las directivas de la institución, de manera constante y sistemática realicen cada año una evaluación de la planta de cargos administrativa con el fin de tomar decisiones tendientes a mantener un número de funcionarios administrativos óptimo para el soporte de todas las actividades que corresponden a esta área de la empresa.

En la actualidad no existe ninguna normatividad que regule o determine el número de funcionarios administrativos necesarios para una entidad de salud de acuerdo a su nivel de complejidad o el número de habitantes de su municipio.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 16 de 17

Los fundamentos teóricos que se conocen son los principios de la administración efectiva y eficaz que invitan a la utilización óptima de los recursos para el logro de los objetivos.

De tal manera entonces que el único recurso con el que cuenta la gerencia de la ESE para determinar la cantidad de funcionarios administrativos, es el análisis anual de la planta de cargos y las funciones de los mismos; acompañado de las cifras contables, financieras de producción, datos estadísticos y demás herramientas que al final del año muestran las tendencias de crecimiento de la Institución.

7.3. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL MODELO

Los recursos previstos en el presupuesto con los que cuenta la E.S.E Hospital Nuestra Señora de la Candelaria para llevar a cabo el desarrollo del modelo, son sus propios medios físicos, técnicos y humanos, que autoricen las normas legales vigentes, se imputarán al rubro presupuestal de GASTOS DE PERSONAL.

7.4. FINANCIACION DEL MODELO


El modelo de suficiencia de Talento Humano estará financiado por:

1. Recursos propios contemplados dentro del presupuesto institucional y de acuerdo a las contrataciones realizadas en cada vigencia.
2. Transferencias de la nación para cubrir la seguridad social.
3. Convenios interadministrativos para programas especiales.

8. CRONOGRAMA ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	TRIMESTRE			
	Enero - Marzo	Abril – Junio	Julio - Sep	Octubre - Dic
Capacitación y desarrollo				
Evaluación e intervención del clima laboral				
Reubicación de personal				
Encargos				
Comisiones				
Retiros				
Creación				

- Capacitación y desarrollo: en este plan la institución debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias, e igualmente los requerimientos de habilitación.

	MODELO SUFICIENCIA DE TALENTO HUMANO	Código: 1241-19-16
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 17 de 17

- Evaluación e intervención del clima laboral: la institución debe garantizar un adecuado clima laboral, el cual no debe generar desmotivación de los servidores y baja calidad de su desempeño, aunque hay que tener en cuenta el contexto en el cual se encuentra inmersa la institución como es el caso de la post pandemia que se está presentando en la actualidad, lo que hace que la institución implemente estrategias de intervención individual como apoyo a los servidores de la institución.
- Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar servidores que posean habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, teniendo en cuenta que por su ausencia no se afecte el desempeño de las áreas.
- Encargos: puede ser utilizada cuando exista la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior, mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- Retiros: en caso de excesos de personal, la institución debe proceder al retiro adecuado a las directrices según sea el caso. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, se hace importante el desarrollar actividades de desvinculación y minimizar los efectos negativos que se puedan generar tanto de quienes se van como quienes quedan en la entidad.
- Creación: dentro de la planta de personal y previo estudio técnico, de empleos temporales de acuerdo a las necesidades de la institución determinadas en el estudio.

DESCRIPCIÓN		FECHA
<i>Elabora: Claudia Ochoa Vásquez, Técnica Admón. de Personal</i>		<i>Enero de 2026</i>
<i>Revisa: Lina María Lizarralde Bonilla, Subdirectora Científica</i>		<i>Enero de 2026</i>
<i>Aprueba: Gabriel Jaime Betancur Duque, Gerente</i>		<i>Enero de 2026</i>
<i>Acto administrativo: Resolución No.011 de 2026</i>		<i>Enero 20 de 2026</i>
CONTROL DE ACTUALIZACIONES		
Versión	Fecha	Cambios
01	<i>Febrero de 2020 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se crea el documento</i>
02	<i>Enero de 2021 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se ajusta para la vigencia 2021</i>
03	<i>Enero de 2022 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se ajusta para la vigencia 2022</i>
04	<i>Enero de 2023 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se ajusta para la vigencia 2023</i>
05	<i>Enero de 2024 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se ajusta para la vigencia 2024</i>
06	<i>Enero de 2025 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se ajusta para la vigencia 2025</i>
07	<i>Enero de 2026 Claudia Ochoa Vásquez</i>	<i>Se ajusta para la vigencia 2026</i>