

**ACTA DE INFORME DE GESTION  
(Ley 951 de marzo 31 de 2005)**



**4. TALENTO HUMANO**

**Dr. Eimar Sanchez Sanchez  
Gerente**

**Bucaramanga  
21 de abril de 2016**

## 4. TALENTO HUMANO

### 4.1 PERSONAL DE PLANTA

A continuación se detalla la planta de personal por vigencias:

#### VIGENCIA 2012

CONCEPTO	TOTAL NUMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
Cargos de libre nombramiento y remocion:			
* A la fecha de inicio de la gestion	15	15	0
* A la fecha de retiro	15	15	0
* Separacion del cargo o ratificacion	0	0	0
Variacion porcentual	0	0	
Cargos de carrera Administrativa:			
* A la fecha de inicio de la gestion	10	10	0
* A la fecha de retiro	12	12	0
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	20	20	0
Cargos en Provisionalidad:			
* A la fecha de inicio de la gestion	20	19	1
* A la fecha de retiro	18	17	1
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	-10	-10.5	

**VIGENCIA 2013**

CONCEPTO	TOTAL NUMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
Cargos de libre nombramiento y remocion:			
* A la fecha de inicio de la gestion	15	15	0
* A la fecha de retiro	15	15	0
* Separacion del cargo o ratificacion	0	0	0
Variacion porcentual	0	0	
Cargos de carrera Administrativa:			
* A la fecha de inicio de la gestion	12	12	0
* A la fecha de retiro	12	12	0
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	0	0	
Cargos en Provisionalidad:			
* A la fecha de inicio de la gestion	18	17	1
* A la fecha de retiro	18	17	1
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	0	0	

**VIGENCIA 2014**

CONCEPTO	TOTAL NUMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
Cargos de libre nombramiento y remocion:			
* A la fecha de inicio de la gestion	15	15	0
* A la fecha de retiro	15	15	0
* Separacion del cargo o ratificacion	0	0	0
Variacion porcentual	0	0	
Cargos de carrera Administrativa:			
* A la fecha de inicio de la gestion	12	12	
* A la fecha de retiro	10	10	0
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	-16.7	-16.7	
Cargos en Provisionalidad:			
* A la fecha de inicio de la gestion	18	17	1
* A la fecha de retiro	20	19	1
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	11.1	11.1	

## VIGENCIA 2015

CONCEPTO	TOTAL NUMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
Cargos de libre nombramiento y remocion:			
* A la fecha de inicio de la gestion	15	15	0
* A la fecha de retiro	15	15	0
* Separacion del cargo o ratificacion	0	0	0
Variacion porcentual	0	0	
Cargos de carrera Administrativa:			
* A la fecha de inicio de la gestion	10	10	
* A la fecha de retiro	10	10	0
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	0	0	
Cargos en Provisionalidad:			
* A la fecha de inicio de la gestion	20	19	
* A la fecha de retiro	20	19	1
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	0	0	

## I SEMESTRE 2016

CONCEPTO	TOTAL NUMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
Cargos de libre nombramiento y remocion:			
* A la fecha de inicio de la gestion	15	15	0
* A la fecha de retiro	15	15	0
* Separacion del cargo o ratificacion	0	0	0
Variacion porcentual	0	0	
Cargos de carrera Administrativa:			
* A la fecha de inicio de la gestion	11	11	0
* A la fecha de retiro	11	11	0
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	0	0	
Cargos en Provisionalidad:			
* A la fecha de inicio de la gestion	19	18	1
* A la fecha de retiro	19	18	1
* Separacion del cargo o ratificacion			
Variacion porcentual	0	0	0

## 4.2. ACTIVIDADES DE TALENTO HUMANO

La E.S.E Hospital Universitario de Santander, Institución asistencial más importante del departamento de Santander, viene fortaleciéndose desde tiempo atrás una serie de reestructuraciones de diferente índole que lo conduzcan a ser más competitivo, productivo, innovador y sostenible entre las cuales se destacan las de tipo administrativo, técnico y económico-financiero, procesos asistenciales, siendo así los efectos visibles a la luz pública de su gran transformación.

Es así como en la actualidad y con el fin de acudir a la figura de flexibilización laboral, ha venido tercerizando servicios básicos y complementarios, con la vinculación de personal adscrito a las Empresas de trabajadores, las cuales suministran Personal que desempeñan diferentes actividades con modalidad de contratación específicas en las siguientes dependencias:

Sub Gerencia Administrativa y Financiera

Sub Gerencia Servicios de Enfermería

Sub Gerencia Servicios Mujer y la Infancia

Sub Gerencia Médicas

Sub Gerencia Servicios Quirúrgicos

Sub Gerencia Servicios Ambulatorios y Apoyo Terapéutico

Sub Gerencia Servicios Apoyo Diagnostico

Sub Gerencia Servicios Alto Costo

En este sentido este tipo de vinculación genera un nivel de rotación de personal en algunas áreas lo cual conlleva a situaciones tales como:

- Cultura colectiva de constante capacitación en políticas institucionales, directrices, orientaciones genéricas, sucesos importantes. Y a su vez programas de inducción y re inducción continuos que estén enfocando al Personal con los procesos misionales de la institución.
- Colectivización de Procesos y procedimientos internos de la Institución

Ahora bien en cuanto las actividades de la Unidad Funcional de Talento Humano, se desarrollan entre otras, las siguientes:

- ④ Manejo, custodia y conservación de las hojas de vida del personal de planta de la Institución que corresponden a cuarenta y cinco (45) funcionarios activos; así: 32 administrativos, 6 operativos, 7 subgerentes de la UIS.
- ④ Reporte ante los servicios de salud, pensión y riesgos profesionales de todas las novedades del personal, al igual que la supervisión del estado de los funcionarios ante estas empresas, proceso que se realiza mensualmente.
- ④ Actualización y liquidación del pago de las obligaciones laborales tales como salarios, seguridad social y demás ingresos inherentes a la nómina del personal.
- ④ Supervisión y seguimiento de la solicitud de libranzas de los funcionarios según la capacidad de endeudamiento.
- ④ Realización de actividades de los compromisos adquiridos en el proceso de acreditación.
- ④ Revisión y proyección de las actualizaciones del proceso de talento humano.
- ④ Realizar procedimientos para la elaboración de nómina del Reconocimiento Económico de Médicos Internos, con base en las certificaciones expedidas por la UIS y los diferentes servicios, según Convenio Interinstitucional de Noviembre 22 de 2005 suscrito entre la ESE Hospital Universitario de Santander y la Universidad Industrial de Santander UIS, de los meses de la vigencia de diciembre de 2011 a junio 30 de 2012.
- ④ Ingreso de datos personales en el sistema DISFON, programa del Banco Bogotá, para diligenciar el archivo plano, en la liquidación del Reconocimiento Económico Médicos Internos, desde enero de 2012.
- ④ Conciliaciones correspondientes al situado fiscal con los fondos que integran el sistema de seguridad social: Solsalud, Coomeva, Nueva EPS, Saludcoop, Cafesalud, Humanavivir, EPS Sanitas, Salud total, Salud Colpatria, ISS, Protección, Horizonte, ING, Porvenir y Colfondos.

- 🕒 Participar en los diferentes planes de contingencia para los procesos que se desarrollan en la oficina de Tesorería.
- 🕒 Elaboración de informes a la Contraloría General de la Nación, Procuraduría General de la Nación, Secretaría de Salud, Ministerio de la Protección Social y la Supersalud.
- 🕒 Solicitar, consolidar y verificar la información contenida en la actualización de Hojas de Vida de los funcionarios de Planta de la ESE Hospital Universitario de Santander.
- 🕒 Revisar y conciliar la nómina de trabajadores vinculados.
- 🕒 Participación en las actividades organizadas por la Oficina de Emergencias y Desastres.
- 🕒 Otras funciones contempladas en el Plan de Cargos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Santander, aprobado mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 009 de mayo 05 de 2.006.
- 🕒 La Unidad participa activamente e integra los Comités de Convivencia laboral, Copasst y Comisión de Personal.
- 🕒 Actualización del proyecto PASIVOCOL, en el cual se registró toda la información de las hojas de vida del personal activo y retirado de la Institución.
- 🕒 La ESE HUS se encuentra adelantando un proceso de Acreditación, siendo uno de sus objetivos evaluar la Cultura Organizacional. Para ello se ha diseñado este instrumento denominado "Encuesta para Medir Clima, Cultura y Bienestar Organizacional para el año 2016.

#### **4.3. FORMALIZACION LABORAL**

Ahora bien en cuanto al tema de **FORMALIZACION LABORAL**, hay que anotar lo siguiente:

El Hospital Universitario de Santander, cuenta con un modelo prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad en nuestro Departamento, que ha sido ejemplo a nivel Nacional, promovido, impulsado y avalado en su momento por el antiguo Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio de Salud y de la Protección Social.

Modelo dentro del cual se implementó la liquidación del extinto ESE Hospital Universitario Ramón González Valencia y la creación de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Santander, nueva institución que nació con 45 cargos de planta (en la actualidad) y con la necesidad de contar con operadores externos para poder prestar los servicios de salud a la población más pobre y vulnerable, no solo de Santander sino del Nororiente Colombiano.

Que como consecuencia de lo anterior se suscribió el CONVENIO DE DESEMPEÑO PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA DE REORGANIZACION, REDISEÑO Y MODERNIZACION DE LA RED DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD, ENTRE EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER Y EL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL , cuyo objeto es: “..EL DEPARTAMENTO se obliga a implementar las acciones requeridas para el diseño y modernización de la red departamental de salud, mediante procesos de ajuste, supresión, fusión, liquidación y creación de IPS públicas y garantizar la correcta destinación de los recursos que otorgue la nación según los convenios que con posterioridad se suscriban y de los demás recursos territoriales o de cualquier otro origen que concurran en el financiamiento de EL PROGRAMA” con una duración de 10 años contados a partir del 23 de diciembre de 2004.

Que la creación de un cargo estando vigente el citado convenio acarrearía el incumplimiento a la propuesta de liquidación trayendo como consecuencia, lo descrito en su cláusula séptima: párrafo segundo: el incumplimiento del presente convenio de desempeño, dará lugar al reembolso por parte del Departamento a la Nación- Ministerio de Protección Social de los recursos del Ministerio que no se otorguen para la ejecución del programa mediante crédito público

Así las cosas la ESE HUS procedió a realizar la contratación con cooperativas de Trabajo Asociada, siendo posteriormente sancionado por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución N°001011 del 18 de septiembre de 2012, por presunta intermediación laboral con una multa de



Dos Mil Doscientos Setenta y Ocho Millones Ciento Treinta y Cuatro Mil pesos Mcte (\$2.278.134.000).

Posterior a esto el Hospital Universitario de Santander interpuso recurso de Reposición el cual fue resuelto por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander mediante Resolución N°001099 del 13 de junio de 2013, la cual confirmo la sanción impuesta anteriormente; así mismo y mediante Recurso de apelación interpuesto por la ESE HUS ante la Dirección Territorial de Santander nuevamente confirmo mediante Resolución N°000561 del 29 de mayo de 2015, la sanción impuesta.

Que la Ley 1610 de 2013, en su artículo 13 define el Acuerdo de Formalización Laboral como “Aquel suscrito entre uno y varios empleadores y una dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia.

Que dicha Ley fue reglamentada a través de la Resolución N°000321 del 14 de Febrero de 2013 “Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013, proferida por el Ministerio de Trabajo, donde se dispone los parámetros mínimos que debe contener el Acuerdo de Formalización Laboral.

Que igualmente, la Procuraduría General de la Nación profirió la Circular N° 008 del 7 de mayo de 2013, donde reitera la prohibición de la celebración de contratos con cooperativas, precooperativas, Empresas de servicios temporales y contratos de prestación de servicios que impliquen subordinación y dependencia.

Que la ESE HUS, solicitó al Ministerio de la Protección Social, autorización de modificación de la planta de personal, la cual fue respondida favorablemente mediante oficio No. 255524, con la condición de que para proceder a modificar la planta, se debe realizar el estudio técnico respectivo con la información requerida mínima relacionada y finalmente reflejada en las proyecciones presupuestales (mínimo 10 años) y su balance en los escenarios de ingresos reconocidos y gastos comprometidos e ingresos, el cual debe estar avalado por la Secretaria de

Salud Departamental mediante concepto técnico de viabilidad y remitido por el señor Gobernador del Departamento de Santander al Ministro de la Protección Social para su análisis y emisión del concepto técnico.

Que en vista de lo anterior la ESE HUS emprendió un proceso Reorganización Administrativa que tiene relación directa con la organización interna, procedimientos, cargos y servicios necesarios, con miras a orientar las acciones de cambio que propendan a la modernización de la entidad acorde a sus necesidades, soportados en un estudio técnico, fundamentados en las disposiciones generales para las modificaciones de planta de personal en el Decreto 1227 de 2005, en desarrollo de los preceptos del artículo 96 y el artículo 97 del Decreto 1227 de 2005.

Que conforme a lo anterior, se suscribió el contrato No. 245 del 22 de abril de 2013 cuyo objeto es la “Elaboración del Estudio de Reorganización Administrativa de la ESE HUS y determinar las condiciones propuestas requeridas para la operación de la misma, de conformidad con los parámetros y normatividad para entidades públicas del sector salud” el cual determino que el costo total para la nueva planta de personal por cargos y niveles con carga prestacional sería de \$34.729.217.484 (valor que debe ser ajustado al presente año) arrojando a su vez un total de nuevos cargos de 847 tal y como se observa en el siguiente cuadro.

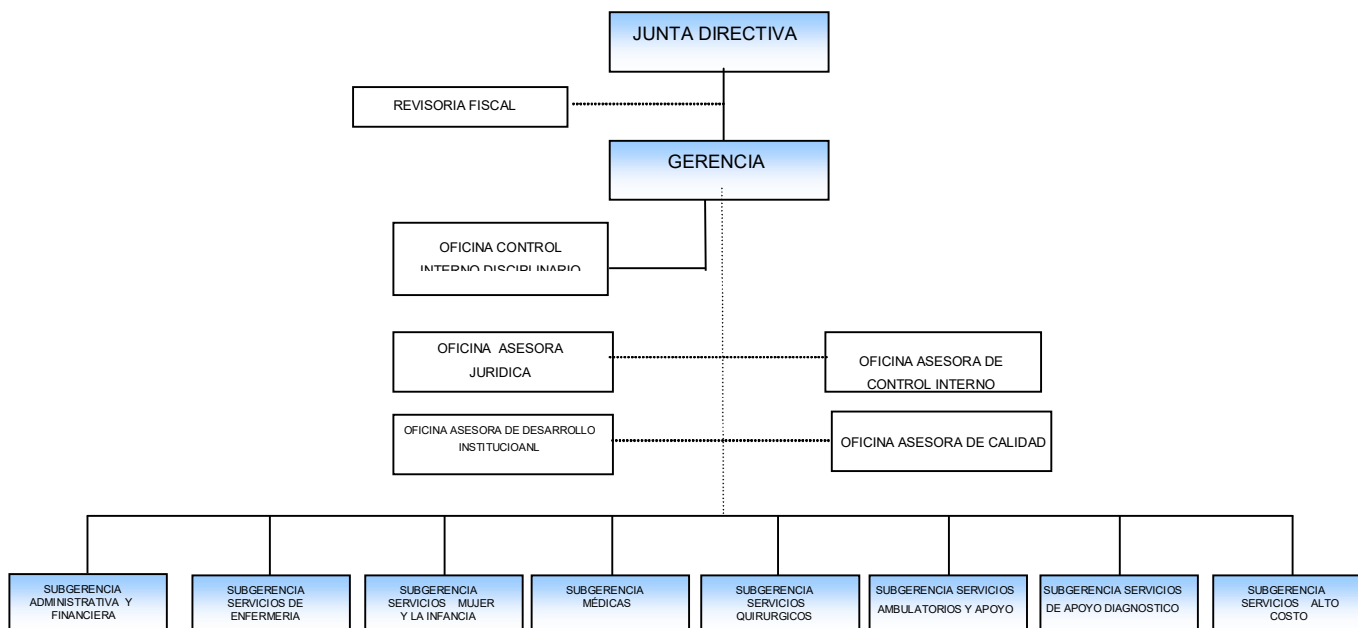
Nivel	ACTUAL					PROPUESTA					
	AREA				TOTAL	%	Área			TOTAL	%
	Dirección	Logística	Asistencial				Dirección	Logística	Asistencial		
Directivo	1	1	7	9	20%	1	1	1	3	0,4%	
Asesor	4	0	0	4	9%	5	0	0	6	0,7%	
Profesional	7	15	9	31	69%	9	16	326	350	41,3%	
Técnico	0	1	0	1	2%	0	1	37	38	4,5%	
Asistencial	0	0	0	0	0%	0	0	450	450	53,1%	
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>45</b>		<b>15</b>	<b>18</b>	<b>814</b>	<b>847</b>		
<b>%</b>	<b>27%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>			<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>96%</b>			

Es de manifestar que el Hospital Universitario de Santander presento solicitud de Revocatoria Directa en contra de los actos administrativos N°001011 del 18 de septiembre de 2012 y resolución N°000561 del 29 de mayo de 2015, la cual fue resuelto por la Dirección Territorial de Santander mediante resolución N°001535 de 2015, como improcedente por no cumplir con lo establecido en los casos previstos en el artículo 63 del C.C.A. por lo anterior el Hospital

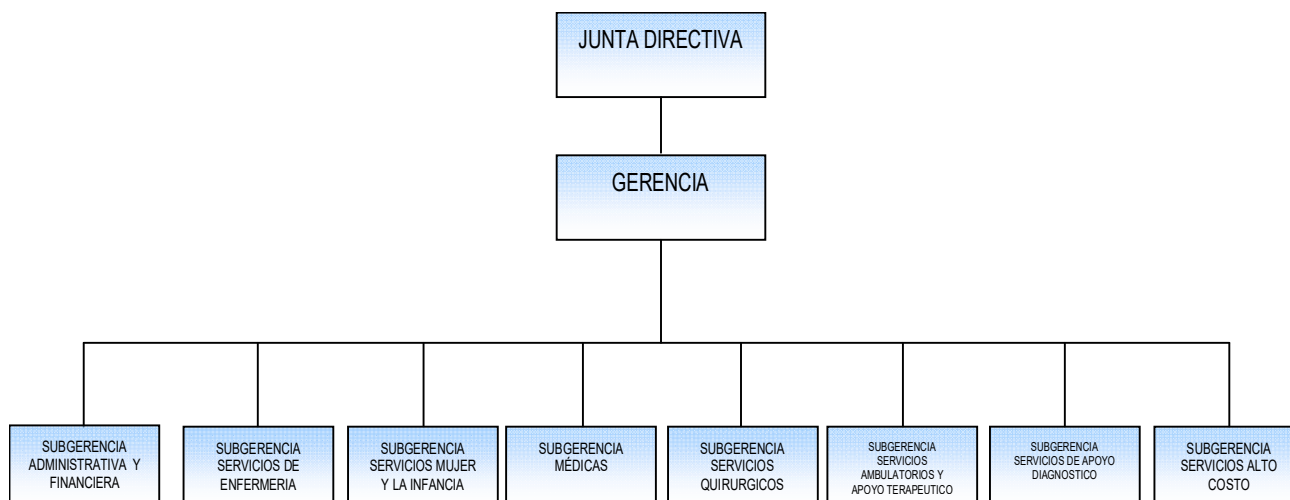
Universitario de Santander deberá cancelar al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA- la suma de \$2.278.134.000 equivalentes a 4020 SMMLV

Es de anotar que la ESE Hospital Universitario de Santander, se encuentra adelantando gestiones en conjunto con el Ministerio de Trabajo con base a lo contemplado en el Decreto 1376 de 2014, emanado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

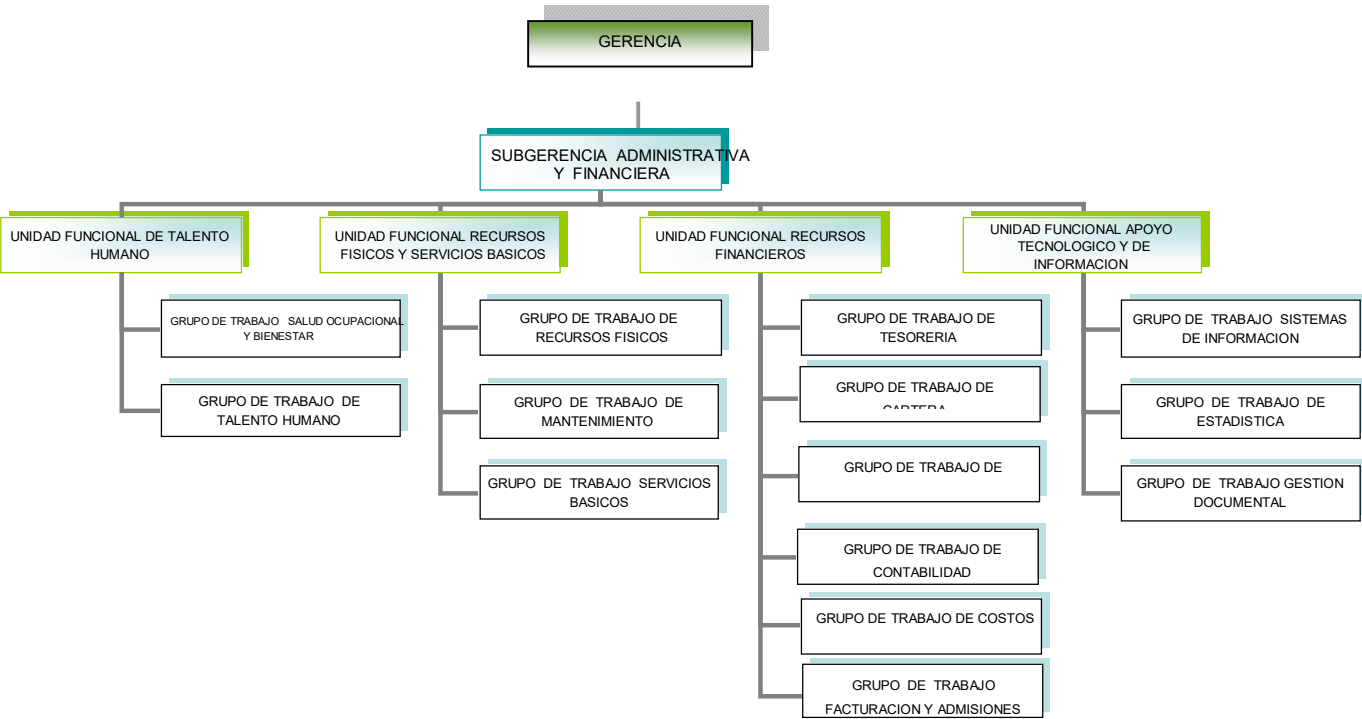
#### 4.4. ORGANIGRAMA GENERAL



#### AREA DE DIRECCIÓN



## AREA DE APOYO ADMINISTRATIVO



## AREA FUNCIONAL DE ATENCIÓN AL USUARIO

