

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



1. OBJETIVO:

Documentar la metodología que permite a la institución calcular el talento humano en salud para los diferentes servicios, de acuerdo con la capacidad instalada, la relación oferta y demanda, la oportunidad en la prestación, tiempo de la atención y el riesgo en la atención.

2. ALCANCE:

Este documento aplica para garantizar la prestación de servicios hospitalarios y ambulatorios mediante la capacidad instalada y el talento humano necesarios para cubrir la demanda.

3. ENFOQUE DIFERENCIAL

- Por género y orientación sexual
- Por etnia
- Por ciclo vital
- Por situación de discapacidad
- Persona privada de la libertad
- Habitante de calle
- Personas víctimas

Ver Protocolo de atención con Enfoque diferencial código: GA-UR-PT-03.

4. TALENTO HUMANO

Líderes de procesos
Subgerente Administrativo y Financiero.
Subgerente de Prestación de servicios.
Líder de Talento Humano.
Director técnico de Planeación y Calidad.

5. MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

Medicamentos	▪ n/a
Dispositivos Médicos	▪ n/a
Equipos biomédicos	▪ n/a

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



Insumos

▪ n/a

6.DEFINICIONES.

OFERTA: Cantidad de bienes, productos o servicios que se ofrece en un mercado bajo diversas condiciones, dentro de las cuales el precio determina el nivel de oferta del bien o servicio en el mercado.

DEMANDA: Se define la demanda, como la Cantidad de bienes y servicios solicitados por determinado mercado dentro de la economía.

CAPACIDAD INSTALADA (OFERTA DE SERVICIOS): se define como la disponibilidad de infraestructura física, y recurso humano necesarios para la prestación de servicios en términos de oportunidad y suficiencia que permitan cumplir con las promesas de servicio definidas.

ESCENARIOS DE PRÁCTICA DEL ÁREA DE LA SALUD. Son espacios en los cuales se desarrollan las prácticas formativas del área de la salud, así:

- Espacios institucionales, que intervienen en la atención integral en salud de la población.
- Espacios comunitarios que intervienen en la atención integral en salud de la población.
- Otros espacios diferentes a los del sector salud, en los cuales se consideren pertinentes las prácticas formativas en programas del área de la salud, en los términos del numeral 2° del párrafo 1° del artículo 13 de la Ley 1164 de 2007.

ESTÁNDAR: niveles mínimo y máximo deseados, o aceptables de calidad que debe tener el resultado de una acción, una actividad, un programa, o un servicio.

ESTUDIO DE CARGAS: conjunto de técnicas que miden la cantidad y tiempo de trabajo destinado al desarrollo de funciones, procesos y actividades asignadas a cada dependencia, para determinar la cantidad y calidad de los cargos requeridos para tal fin.

EVENTO ADVERSO: es la aparición o empeoramiento de un signo, síntoma o condición médica indeseable que ocurre en un paciente después de iniciar un estudio de investigación, inclusive si no tiene relación con algún fármaco o procedimiento del estudio.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



INDICADOR: Magnitud utilizada para medir o comparar los resultados efectivamente obtenidos, en la ejecución de un proyecto, programa o actividad. Resultado cuantitativo de comparar dos variables.

PLANEACIÓN: consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y recursos necesarios para su realización.

PRÁCTICA FORMATIVA EN SALUD: Estrategia pedagógica planificada y organizada desde una institución educativa que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud, con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud, en un marco que promueve la calidad de la atención y el ejercicio profesional autónomo, responsable y ético de la profesión.

RECURSO HUMANO NECESARIO: se determina a través de estándares definidos por la organización conforme a la capacidad instalada de tal manera que garantice una atención segura y con calidad, con base en la promesa de servicio diseñada dentro del modelo de atención para los usuarios y sus familias teniendo en cuenta además los cambios en la oferta demanda, la oportunidad y el rendimiento según los servicios proyectados.

NECESIDAD DEL RECURSO HUMANO. Situación o eventualidad que se puede prestar en la E.S.E. HOMO, con el fin de alcanzar y cumplir con los objetivos de la misma.

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES: Recopila la gestión de las actividades financieras acorde a la normatividad legal vigente a fin de garantizar el buen uso de los recursos, para mantener la sostenibilidad económica de la entidad.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



7. CONTENIDO

Nº	ACTIVIDAD	REGISTRO	RESPONSABLE
1	Acorde a la capacidad instalada, la oferta y demanda y la cantidad de usuarios atendidos por la institución se realiza una planeación del talento humano y la verificación de la suficiencia del personal requerido para brindar una atención segura y de calidad.	Documento Capacidad Instalada REPS	Líder Talento humano. Director técnico Planeación y calidad. Subgerencia PS. Subgerencia Administrativa y Financiera.
2	Previo a finalizar la vigencia que se está laborando, se solicita mediante correo electrónico a los Líderes de Procesos realizar la proyección de los planes, programas y proyectos (con su correspondiente proyección presupuestal, material, humana y física) que requieren ser desarrollados por la entidad en cada proceso para alcanzar los objetivos y metas institucionales.	Matriz Excel necesidades previas al plan anual de adquisiciones	Gerencia- Subgerencia Administrativa y Financiera.
3	Los líderes de proceso realizan una proyección de los planes, programas, proyectos y presupuestos, consolidándose como insumo para el plan anual de adquisiciones y la contratación.	Matriz Excel necesidades previas al plan anual de adquisiciones	Gerencia- Subgerencia Administrativa y Financiera.
4	Una vez se verifica la viabilidad de las necesidades y el presupuesto, se realiza un informe o documento el cual se presenta a comité de compras y contratación quienes son los encargados de dar aval a las proyecciones, adquisición del personal y presupuesto ya aprobado	Plan anual de adquisiciones. Presupuesto aprobado.	Gerencia- Subgerencia Administrativa y Financiera.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



	por junta directiva destinado para la ejecución del mismo.		
6	Para la contratación del personal en sus diferentes modalidades: funcionarios de carrera administrativa, prestación de servicios y/o agremiaciones. se desarrollará lo descrito en el procedimiento de selección y vinculación del personal GH-AP-PR-01.	Acta de Posesión. Contratos.	Líder Talento humano. Director técnico Planeación y calidad. Subgerencia PS. Subgerencia Administrativa y Financiera.

8. CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA ESTABLECER MATRIZ DE SUFICIENCIA

SERVICIOS HABILITADOS Y CAPACIDAD

Capacidad instalada - habilitada: La E.S.E. Hospital Mental de Antioquia María Upegui HOMO, cuenta con una capacidad instalada especializada y orientada a satisfacer las demandas de salud mental tanto en población adulta como pediátrica. La E.S.E HOMO, dispone actualmente de 300 camas habilitadas, de las cuales 250 están destinadas a servicios de hospitalización adultos. En el caso de la unidad de atención en salud mental pediátrica, dispone de 50 camas que garantiza una infraestructura diseñada para abordar las necesidades específicas de los menores. Este espacio está orientado a ofrecer un cuidado integral, atendiendo tanto las dimensiones clínicas como emocionales de los pacientes.

El servicio de urgencias cuenta con una capacidad instalada de 18 camas, distribuidas así: 7 camas para la observación de hombres adultos, 7 camillas para mujeres adultas y 4 camillas para pacientes pediátricos, distribuidas estratégicamente para garantizar una atención segura y personalizada durante el proceso de estabilización inicial. Además, el área de urgencias cuenta con una sala de procedimientos equipada para realizar procedimientos de baja complejidad, así como con dos consultorios de triage que permiten una clasificación oportuna de los casos según su prioridad, facilitando una atención ágil y eficaz y dos consultorios para atención especializada en psiquiatría.

En cuanto a la atención ambulatoria, la institución dispone de 21 consultorios diseñados para fortalecer la consulta externa, lo que es fundamental para garantizar la continuidad del cuidado, prevenir recaídas y promover la rehabilitación psicosocial de los pacientes. Estos espacios están concebidos para optimizar la interacción terapéutica y permitir un seguimiento constante a las

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



personas con enfermedades mentales, alineándose con los principios de atención integral.

Departamento	Municipio	Código Sede Prestador	Sede	Nombre Sede Prestador	Servicio	Distintivo
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	131 -HOSPITALIZACIÓN EN SALUD MENTAL	DHSS0021187
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	135 -HOSPITALIZACIÓN EN CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	DHSS0021189
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	301 -ANESTESIA	DHSS0394167
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0021190
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	333 -NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	DHSS0273335
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	344 -PSICOLOGÍA	DHSS0021191
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	345 -PSIQUIATRÍA	DHSS0021192
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	356 -OTRAS CONSULTAS DE ESPECIALIDAD	DHSS0021193
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	712 -TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	DHSS0021194
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	714 -SERVICIO FARMACÉUTICO	DHSS0021195
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	728 -TERAPIA OCUPACIONAL	DHSS0021196
Antioquia	BELLO	0508804734	01	E.S.E. HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA	1102-URGENCIAS	DHSS0021197

CAPACIDAD INSTALADA AMBULATORIA

Tipo de atención	Capacidad instalada (consultorios)	Tiempo de atención (min)	Tiempo disponibilidad consultorio (horas)
Consulta psiquiatría	13	30	7.5
Consulta psicología	4	30	8.5
Consulta neuropsicología	2	60	8.5
Consulta médico general	2	30	7.5
Total	21 consultorios		

Se tiene ofertados 21 consultorios en servicios ambulatorios, siendo la consulta médica en psiquiatría la de mayor capacidad de uso tiene con 13 consultorios, cada consultorio está disponible 7.5 horas y cada profesional en psiquiatría ve un paciente cada 30 minutos lo cual da como resultado que cada consultorio de psiquiatría habilitado oferta 15 consultas diarias por lo cual 13 consultorios de psiquiatría generan una oferta de 195 consultas diarias, estas consultas multiplicado por 22 días hábiles del mes da como resultado 4,290 consultas mensuales y multiplicado por los 12 meses del año da como resultado 51,480 consultas ofertada según capacidad instalada en psiquiatría.

En cuanto a la consulta por psicología cada consultorio está disponible 8.5 horas y cada profesional en psicología ve un paciente cada 30 minutos lo cual da como resultado que cada consultorio de psicología habilitado oferta 17 consultas diarias por lo cual 4 consultorios de psicología generan una oferta de 68 consultas diarias,

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



estas consultas multiplicado por 22 días hábiles del mes da como resultado 1,496 consultas mensuales y multiplicado por los 12 meses del año da como resultado 17,952 consultas ofertada según capacidad instalada en psicología.

En cuanto a la consulta por neuropsicología cada consultorio está disponible 8.5 horas y cada profesional en neuropsicología ve un paciente cada 60 minutos lo cual da como resultado que cada consultorio de neuropsicología habilitado oferta 8.5 consultas diarias por lo cual 2 consultorios de neuropsicología generan una oferta de 17 consultas diarias, estas consultas multiplicado por 22 días hábiles del mes da como resultado 374 consultas mensuales y multiplicado por los 12 meses del año da como resultado 4,488 consultas ofertada según capacidad instalada en neuropsicología.

En cuanto a la consulta por medicina general cada consultorio está disponible 7.5 horas y cada profesional en medicina general ve un paciente cada 30 minutos lo cual da como resultado que cada consultorio de medicina general habilitado oferta 15 consultas diarias por lo cual 2 consultorios de medicina general generan una oferta de 30 consultas diarias, estas consultas multiplicado por 22 días hábiles del mes da como resultado 660 consultas mensuales y multiplicado por los 12 meses del año da como resultado 7,920 consultas ofertada según capacidad instalada en medicina general.

OPORTUNIDAD

Definida por el sistema obligatorio de Garantía de la calidad como la posibilidad que tiene un usuario para obtener los servicios que requiere sin que tenga retrasos que pongan en riesgo su salud o su vida. Se garantiza mediante el cumplimiento de actividades en los tiempos correctos que se establecen considerando las necesidades, condiciones de salud, riesgos, población y demanda de los servicios.

Es así como la oportunidad tiene relación directa con el número de personas (talento humano en salud) asignado para cada actividad y servicio.

La oportunidad se obtiene de revisar estándares normativos, por referenciación comparativa, estándares de oportunidad institucionales con base en sus históricos, demanda y riesgo de cada servicio y promesa de servicios definidos por la entidad.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



RIESGOS

Para la identificación de los riesgos en los diferentes servicios y con el objeto de incorporar toda clase de riesgo asociado a la prestación del servicio se identifican y clasifican desde seguridad del paciente, identificando riesgos por todos los procesos misionales.

TIPO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
En salud	Riesgo en salud, es la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, evitable y negativo para la salud de los usuarios. Empeoramiento de una condición previa o necesidad de mayor consumo de bienes y/o servicios en salud que hubieran podido evitarse.

Análisis del riesgo

Se entiende como la posibilidad de ocurrencia del riesgo. Para efectos de este análisis, la probabilidad de ocurrencia estará asociada a la exposición al riesgo del proceso o actividad que se esté analizando. De este modo, la probabilidad inherente será el número de veces que se pasa por el punto de riesgo en el periodo de 1 año.

Bajo este esquema, la subjetividad que usualmente afecta este tipo de análisis se elimina, ya que se puede determinar con claridad la frecuencia con la que se lleva a cabo una actividad, en vez de considerar los posibles eventos que pudiesen haberse dado en el pasado, ya que bajo esta óptica, si nunca se han presentado eventos, todos los riesgos tendrán la tendencia a quedar ubicados en niveles bajos, situación que no es real frente a la gestión de las entidades públicas colombianas

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



Determinar la probabilidad

Se establecen los criterios para definir el nivel de probabilidad

NIVEL DE PROBABILIDAD		
	Descripción	Frecuencia
Muy baja – 20%	El evento puede ocurrir en circunstancias poco comunes	Si el evento ocurre o puede ocurrir una vez al año
Baja – 40%	El evento puede ocurrir en algún momento	El evento ocurre o puede ocurrir 2 veces al año
Media – 60%	El evento ocurrirá en algún momento	El evento ocurre o puede ocurrir una vez cada tres meses
Alta – 80%	El evento puede ocurrir en la mayor parte de las circunstancias	El evento ocurre o puede ocurrir una vez cada dos meses
Muy alta – 100%	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias	El evento ocurre o puede ocurrir una o más veces en el mes

Determinar el impacto

Se establecen los criterios para definir el nivel de probabilidad. Para la construcción de la tabla de criterios se definen los impactos económicos y reputacionales como las variables principales. Cabe señalar que en la versión 2018 de la Guía de administración del riesgo se contemplaban afectaciones a la ejecución presupuestal, pagos por sanciones económicas, indemnizaciones a terceros, sanciones por incumplimientos de tipo legal; así como afectación a la imagen institucional por vulneraciones a la información o por fallas en la prestación del servicio.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



NIVEL DE IMPACTO			
	Económica	Reputacional	Cumplimiento/Legalidad
Mínimo – 20%	Pérdidas menores o iguales a 30 SMMLV	No afecta la imagen institucional	Recomendaciones por parte de los entes de control
Menor – 40%	Pérdidas cuantificadas entre 30 y 100 SMMLV	Afectaciones mínimas para la imagen de la clínica	Llamados de atención por parte de los entes de control
Moderado – 60%	Pérdidas entre 100 - 500 SMMLV	Existen afectaciones moderadas para la imagen de la institución	Llamados de atención por parte de Superintendencia Nacional de Salud u otras entidades estatales de vigilancia y control. Sanciones económicas
Alto – 80%	Pérdidas cuantificadas entre 500 y 2.000 SMMLV	Se afecta de manera grave la imagen institucional	Suspensiones y sanción económica a: Representante legal, miembros de junta, oficial de cumplimiento, revisor fiscal u otros colaboradores por incumplimiento de normas.
Muy alto – 100%	Más de 2000 SMMLV	Se afecta de manera grave e irreversible la imagen institucional	Suspensiones, sanciones económicas significativas y penales a: Representante legal, miembros de junta, oficial de cumplimiento, revisor fiscal u otros colaboradores por incumplimiento de normas. Congelamiento de recursos, suspensión o cierre de los servicios.

Evaluación del riesgo

Resultado de la multiplicación de la probabilidad por el impacto en el análisis de los riesgos, el paso siguiente es determinar en qué zona del mapa de calor se encuentra cada riesgo, con el fin de identificar si se encuentran dentro de los niveles de apetito, tolerancia y capacidad del riesgo institucional.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



A continuación, se presenta la calificación de acuerdo con cada variable:

PROBABILIDAD		IMPACTO				
		20	40	60	80	100
100	20	40	60	80	100	
80	16	32	48	64	80	
60	12	24	36	48	60	
40	8	16	24	32	40	
20	4	8	12	16	20	
	20	40	60	80	100	

	DESCRIPTOR	RANGOS
	EXTREMO	70% - 100%
	ALTO	20% - 69%
	MODERADO	11% - 19%
	BAJO	1 - 10%

Principales riesgos identificados:

- Posibilidad de no cumplir con los requisitos institucionales y normativos de admisión al usuario
- Probabilidad de realizar una inadecuada clasificación del tiempo de espera del paciente urgente (triaje)
- Inadecuada valoración del estado de salud orgánico del paciente y necesidades según las complejidades propias.
- Probabilidad de atender al usuario sin la aprobación del paciente o familia para la presencia de estudiantes
- Posibilidad de no realizar una correcta identificación de los riesgos durante el proceso de atención
- Posibilidad de no ejecutar correctamente el proceso de atención de enfermería
- Posibilidad de pérdida de pertenencias del paciente en la sala de observación

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



- Posibilidad de requisa inadecuada al paciente al momento de ingreso al servicio de urgencias
- Probabilidad de no reportar las enfermedades de notificación obligatoria
- Posibilidad de tener sobre ocupación en el servicio de urgencias.
- Posibles demoras en la atención integral del paciente ambulatorio
- Probabilidad de atender al usuario sin la debida diligencia del consentimiento y aprobación del paciente o familia para la presencia de estudiantes

RELACIÓN ENTRE OFERTA Y DEMANDA

OFERTA: Cantidad de bienes, productos o servicios que se ofrece en un mercado bajo diversas condiciones, dentro de las cuales el precio determina el nivel de oferta del bien o servicio en el mercado.

DEMANDA Se define la demanda, como la Cantidad de bienes y servicios solicitados por determinado mercado dentro de la economía.

DEMANDA POTENCIAL: Se refiere a los pacientes esperados para la utilización de servicios de salud y se calcula sobre la totalidad de la población de la región o población asignada considerando la población que habitualmente utiliza el servicio (extensión de uso) o que recibe el servicio (cobertura).

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

- Tamaño poblacional: Antioquia cuenta con aproximadamente 6.9 millones de habitantes, de los cuales más de 4.2 millones están en el área metropolitana del Valle de Aburrá, y el resto distribuidos en nueve subregiones.
- Cobertura geográfica: El Hospital Mental de Antioquia (HOMO) presta servicios especializados en salud mental a todo el departamento, actuando como hospital de referencia.
- Perfil sociodemográfico:
 - Alta proporción de población en zonas rurales ($\approx 34\%$).
 - Elevada presencia de población joven y adulta trabajadora.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



- Población en situación de vulnerabilidad social (habitantes de calle, víctimas del conflicto, personas privadas de la libertad).
- Principales necesidades en salud mental:
 - Prevalencia significativa de trastornos afectivos, psicóticos y por consumo de sustancias psicoactivas.
 - Problemas asociados a violencia, suicidio, depresión, ansiedad y trastornos del comportamiento.
 - Necesidades diferenciadas por ciclo vital (infancia, adolescencia, adultos mayores)

ANÁLISIS DE LA DEMANDA POTENCIAL

- Estimación de la demanda:
 - Tasa de consulta en salud mental en Antioquia: alrededor de 20 consultas por cada 100 habitantes por año (estimación basada en RIPS y registros hospitalarios).
 - Alta prevalencia de trastornos afectivos, especialmente depresión (15-20%) y ansiedad (18-25%).
 - Demanda creciente por trastornos de psicosis, trastorno afectivo bipolar y consumo problemático de SPA.

Actualmente, el Hospital Mental de Antioquia (HOMO) cuenta con contratos vigentes con múltiples Entidades Promotoras de Salud (EPS), lo que garantiza la atención de la población afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud con trastornos mentales, sin distinción de régimen (contributivo o subsidiado) ni de territorio dentro del departamento.

La población objeto de atención asciende aproximadamente a 2 millones de personas, potencialmente susceptibles de requerir servicios en salud mental. Esta población está distribuida entre diversas EPS con las cuales el hospital mantiene relaciones contractuales, entre las que se destacan:

- Savia Salud EPS: EPS con la mayor cantidad de afiliados en Antioquia, especialmente en el régimen subsidiado. La mayoría de las atenciones en el HOMO están dirigidas a esta población, dada su alta demanda y vulnerabilidad social.
- Sura EPS
- Sanitas EPS
- Salud Total EPS
- Nueva EPS
- Otras EPS del régimen contributivo y subsidiado con presencia en el departamento.

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



TIEMPO DE ATENCIÓN

El tiempo de atención se refiere al tiempo requerido por el talento humano en salud para ejecutar una tarea o actividad y se puede definir de la siguiente manera:

- Estándares normativos; por ejemplo: Para un estándar de 3 consultas por hora en consulta externa, la duración promedio sería de 20 minutos.
- Estudios de tiempos y movimientos
- Referenciación comparativa
- Opinión de expertos
- Mediciones institucionales, como en el caso de las duraciones de los procedimientos más frecuentes, y estandarización de procedimientos.

Para calcular el talento humano en salud, la entidad establece tiempos apropiados para el desarrollo de sus actividades teniendo en cuenta los riesgos de los pacientes y de la actividad, la tecnología disponible, las técnicas requeridas, la estandarización de procesos y procedimientos, la competencia del talento humano que ejecuta la acción y las actividades complementarias que hacen parte del procedimiento (obtención de información, limpieza y desinfección entre pacientes, entre otras).

Para la atención de medicina especializada se han definido los siguientes tiempos de atención:

Atención ambulatoria:

- Consulta de primera vez y de control de psiquiatría, psicología y médico general: 30 minutos
- Consulta de neuropsicología: 60 minutos

Atención de urgencias:

- Consulta de medicina general: 20 minutos.
- Atención de medicina general en triage: 15 minutos
- Consulta médica especializada: 40 minutos

Atención en internación y urgencias:

- Cuidado diario intrahospitalario por medicina especializada: 20 minutos

PROCEDIMIENTO SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO



9. DIFUSIÓN

Este procedimiento se socializará en comité de Gestión y desempeño.

10. CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ	Erika Monsalve Londoño-Técnico Administrativo.
ACTUALIZÓ	Andrés Felipe Isaza-Coordinador de Enfermería Julián Jaramillo- Coordinador Médico
APROBÓ	Paula González- Subgerente de Prestación de servicios
VERSIÓN	01
MOTIVO DE ACTUALIZACIÓN	Se integran los criterios establecidos para establecer la matriz de suficiencia, capacidad instalada, demanda, oferta. Se actualiza objetivo y alcance.
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	22/04/2025.