

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	10/02/2020
			PAGINA	1 DE 8

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO .....	3
3.	ALCANCE .....	4
4.	NORMATIVIDAD.....	5
5.	ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	6

ORIGINAL FIRMADO

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
		<b>PAGINA</b>	2 DE 8

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

- I. 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 que tengan el siguiente alcance:
  - a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
  - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
  - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
  
- II. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán 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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
		<b>PAGINA</b>	3 DE 8

## 2. OBJETIVO

La Subgerencia y el área de Talento Humano de la ESE Carmen Emilia Ospina, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar la perspectiva de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos. Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ORIGINAL FIRMADO

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN</b>	1
			<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
			<b>PAGINA</b>	4 DE 8

### 3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la ESE Carmen Emilia y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

ORIGINAL FIRMADO

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
		<b>PAGINA</b>	5 DE 8

#### 4. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c)

ORIGINAL FIRMADO

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
		<b>PAGINA</b>	6 DE 8

## 5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante Acuerdo 472 de 30 de diciembre de 1999 e incorporados en la Resolución 17 y Resolución 18 de 24 diciembre del 2000 y está actualmente conformada por 97 cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, así:

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Nivel Directivo</b>			
Gerente	01	085	19
Subgerente	01	090	18
<b>Nivel Profesional</b>			
Profesional Universitario Área de la Salud	03	237	17
Profesional Universitario	01	219	15
Tesorero General	01	201	14
Almacenista General	01	215	14
Profesional Universitario Área de la Salud	01	237	12
Médico General 8 Horas	05	211	17
Médico General 4 Horas	08	211	17
Profesional Servicio Social Obligatorio	02	217	12
Odontólogo 8 Horas	04	214	15
Odontólogo 4 Horas	04	214	15
Enfermero	01	243	12
<b>Nivel Técnico</b>			
Técnico Área Salud	01	323	04
<b>Nivel Asistencial</b>			
Auxiliar Administrativo	12	407	04

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN</b>	1
			<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
			<b>PAGINA</b>	7 DE 8

Auxiliar Área Salud	15	412	05
Auxiliar Área Salud	04	412	04
Auxiliar Área Salud	02	412	05
Auxiliar Área Salud	23	412	03
Auxiliar Servicios Generales	01	470	03
Auxiliar Servicios Generales	04	470	02
Celador	01	477	02
Conductor	01	480	03
Profesionales Servicio Social Obligatorio	02	217	12

En este contexto, la ESE Carmen Emilia Ospina una vez más adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo. En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ORIGINAL FIRMADO

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-S1-D
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	1
		<b>VIGENCIA</b>	10/02/2020
		<b>PAGINA</b>	8 DE 8

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento para dar cumplimiento al decreto 612 de 2018, obteniendo una mejora continua dentro del subproceso administración del personal.	10/02/2020
<p>Nombre: Roció Correa Lozada Cargo: Profesional Especializado I Talento Humano.</p> <p>Nombre: Evelyn Karolina García Polanco Cargo: Apoyo Administrativo Técnico Área Calidad.</p>	<p>Nombre: Mónica Bibiana Martínez Macías Cargo: Coordinadora de Calidad.</p>	<p>Nombre: Erika Paola Lozada Cardoza. Cargo: Gerente.</p>
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>

ORIGINAL FIRMADO