

ACUERDO No.02

31 de enero de 2025

POR EL CUAL SE AJUSTA Y MODIFICA EL ACUERDO 02 DEL 23 DE MARZO DE 2023 "EL CUAL AJUSTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEADOS DE PLANTA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA."

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, en
Uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, dispone que el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales es una herramienta de gestión del talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las entidades públicas, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

El presente acápite, tiene como objeto establecer la justificación técnica que permita la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en relación con el cargo de Subgerente Técnico Científico de la E.S.E CEO, ajustándolo a las necesidades del servicio de la Entidad, en el marco de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones.

Que por lo anterior, se hace necesario indicar el marco normativo que soporta, orienta y desarrolla el presente estudio técnico, relacionando las normas que determinan las competencias atribuidas por la Constitución y la ley, que permiten a la Agencia modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para mejorar la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

- **FUNDAMENTOS NORMATIVOS**

- ✓ Constitución Política

"Artículo 122: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente".

(...)

***Artículo 125:** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (..)

- ✓ 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",

(..) Artículo 30. CAMPO DE APLICACION DE LA PRESENTE LEY.

Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos:

(...) c) A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados; (..)

"ARTÍCULO 2º: Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.

(..)

ARTÍCULO 29. Ajuste de las plantas de personal y manuales específicos de funciones y de requisitos. Para efectos de la aplicación del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de que trata el presente Decreto, las autoridades territoriales competentes procederán a ajustar las plantas de personal y los respectivos manuales de funciones y de requisitos, dentro del año siguiente a la vigencia de este decreto.

Para ello tendrán en cuenta las nuevas denominaciones de empleo, la naturaleza general de las funciones de los mismos y las competencias laborales exigibles, en relación con las funciones que tenía establecido el empleo anterior.

(..)

ARTÍCULO 32. Expedición. La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto".





CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

De otra parte, el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", dispone:

"ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

PARÁGRAFO 1. La certificación de las funciones y competencias asignadas a un determinado empleo debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia."

Conforme a lo anterior, es competencia del Alcalde; expedir, ajustar o actualizar el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, mediante acto administrativo motivado


• ANÁLISIS FÁCTICO:


La ESE Carmen Emilia Ospina dispone de un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, que ha sido ajustado en varias oportunidades de manera reciente¹, producto del acompañamiento de contratistas especializados -Fundación Visión Salud en el año 2021 y de la firma COLGOBERNANZA S.A.S en el 2022, documento que constituye una herramienta de gestión del talento humano, para determinar las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal del ente territorial y que contiene los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para su desempeño.

Tomando como referencia la Guía del DAFP versión 2018, la entidad ya había efectuado la revisión y ajuste de las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico establecidas en el Decreto 815 de 2018, el cual modifica en lo correspondiente al Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, lo anterior con el propósito de actualizarlas a la nueva dinámica que exige el empleo público.

Como lo precisa en su Guía el DAFP, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

¹ Acuerdos 04 de 2016, modificado por el Acuerdo 02 de 2020, modificado por el Acuerdo 09 del 29/11/2021, modificado por el Acuerdo 016 de 2022 a su vez modificado por el Acuerdo 02 de 2023 con la última modificación Acuerdo 03 de 2024.

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

La entidad mediante acto administrativo identifica los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- que contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, con el propósito de hacer efectivo el acceso al empleo público en igualdad de condiciones de quienes cuentan con una profesión perteneciente a un mismo ramo del conocimiento, lo cual es tenido en cuenta en el presente ajuste.

La Circular conjunta 100-001 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil del 24 de febrero de 2020, dirigida a los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial, imparte los Lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales y la observancia del Derecho preferencial de los empleados de carrera a ser encargados, previendo lo siguiente:

“Mediante la presente circular se expiden directrices a los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial para que las actualicen sus manuales de funciones y de competencias laborales, así como para que den prevalencia leal al derecho preferencial de encargo.

1. Actualización de manuales de funciones y de competencias laborales:

El artículo 122 de la Constitución Política establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

A su vez, el numeral 20 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 (sic) señala dentro de los deberes de los servidores el de dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición., los cuales se constituyen en una herramienta para la administración de personal al servicio del Estado.

En una revisión aleatoria de los manuales de funciones y competencias laborales de las entidades del nivel territorial, adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidenció la necesidad de armonizarlos con la normatividad vigente, razón por la cual se requiere que los representantes legales destinatarios de la presente circular procedan a la actualización de los mismos. Para tal efecto, el Departamento Administrativo prestará el apoyo técnico necesario.

(...)

En virtud de la anterior circular y considerando la importancia del manual como instrumento de administración de personal y los fines que su adopción persigue, entre otros los de proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativa, es necesaria la consonancia de este documento con los lineamientos impartidos por las disposiciones que regulan la materia como los Decretos 1083 de 2015 y su modificatorio 815 de 2018, y 498 de 2020, así como las directrices del DAFP, lo cual llevó a varios ajustes por vía del acto administrativo correspondiente en anteriores vigencias como inicialmente se refirió.

Se reproduce a continuación, el concepto emitido a una entidad al revisarse el último manual elaborado por esa entidad por contener apreciaciones de interés:



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

"(...) para efectos de hacer una revisión y emitir sugerencias por parte nuestra. Para proceder con la revisión es importante señalar algunas consideraciones normativas que las entidades territoriales deben tener en cuenta al momento de elaborar o ajustar su Manual de Funciones y de Competencias Laborales:

1. Decreto 785 de 2005 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004" (...) "Artículo 32. Expedición. La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto. El establecimiento de las plantas de personal y las modificaciones a estas requerirán, en todo caso, de la presentación del respectivo proyecto de manual específico de funciones y de requisitos. Corresponde a la unidad de personal de cada organismo o a la que haga sus veces, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto".

Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" Libro 2, Parte 2, Título 4 COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS ARTÍCULO 2.2.4.3 Componentes. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

2. Las competencias funcionales del empleo.

3. Las competencias comportamentales.


Así mismo, en cuanto al plazo para ajustar el Manual de Funciones y Competencias Laborales en el requisito de formación académica, incluyendo Núcleos Básicos del Conocimiento, el Decreto 1083 de 2015 dispone: Artículo 2.2.3.9 Ajuste del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. Los organismos y entidades de orden territorial ajustarán sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales, hasta el 1 de junio de 2015. Los manuales específicos vigentes, continuarán rigiendo hasta que se ajusten total o parcialmente. (Se subraya)

Dando aplicabilidad al Decreto No 1083 de 2015, se ampliaron los Núcleos Básicos de Conocimiento de los cargos de los diferentes niveles de la Entidad, conforme al Sistema Nacional de Educación Superior (SINES), para ajustar la formación en disciplinas académicas acorde a las funciones de cada cargo y de esta manera permitir el acceso al empleo público en igualdad de condiciones quienes tienen formación en una profesión perteneciente a una misma rama del conocimiento.

Conforme a lo expuesto la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA** cuenta en la actualidad dentro de su estructura organizacional con el cargo de **SUBGERENTE TÉCNICO CIENTÍFICO**, entendiéndose que el área funcional de las funciones propias del cargo para servicios de salud, acorde a las **EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO** de primer nivel de atención.

Así también, con base en el Decreto 2484 del 2014 es necesaria la ampliación del espectro del perfil profesional para el cargo en relación:

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



“ (...) Artículo 5°. Disciplinas académicas. Para efectos de la identificación de las disciplinas académicas de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, de que trata el artículo 23 del Decreto-ley 785 de 2005, las entidades y organismos identificarán en el manual de funciones y de competencias laborales los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), tal como se señala a continuación:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
CIENCIAS DE LA SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • Bacteriología • Enfermería • Instrumentación Quirúrgica • Medicina • Nutrición y Dietética • Odontología • Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud • Salud Pública • Terapias

Parágrafo 1°. *Corresponderá a los organismos y entidades de orden territorial, a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.*

Parágrafo 2°. *Las actualizaciones de los núcleos básicos del conocimiento, determinados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), relacionados anteriormente, se entenderán incorporadas a este decreto. (...)*

De conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 5 del Decreto 2484 del 2014 el área de Talento Humano procedió a adelantar el estudio para la ampliación del espectro del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales, a uno de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción contemplados en el Acuerdo 02 de 2023 con la denominación Subgerente Técnico Científica, Código 090, Grado 18, al cual se le creará la ficha con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la ejecución de las funciones y que se referencia de la siguiente manera:

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO





Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Subgerente Técnico Científico
Código:	090
Grado:	18
N° de cargos:	1
Dependencia:	Atención al Usuario
Carácter del empleo:	Libre nombramiento y remoción.
Cargo del Jefe inmediato:	Gerente

La denominación correcta es Subgerente y no Técnico Científico sino para efectos descriptivos de Servicios de Salud, que es la dependencia en la cual se ubica conforme a la Estructura Orgánica contenida en el Acuerdo No. 01 de 2023.

Adicionalmente no desarrolla adecuadamente el Decreto 2484 de 2014 compilado en el Decreto 1083 de 2015, en el que en su parte considerativa indica que para la determinación de las disciplinas académicas o profesiones a prever en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales, es necesario tener en cuenta la agrupación de estas conforme a la clasificación determinada en los núcleos básicos del conocimiento definidos en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), con el propósito de hacer efectivo el acceso al empleo público en igualdad de condiciones de quienes cuentan con una profesión perteneciente a un mismo ramo del conocimiento; al restringir la formación académica a medicina también sin mencionar que es un núcleo básico de conocimiento, recordando que de acuerdo al Decreto el área de conocimiento de ciencias de la salud, contempla una variedad de núcleos básicos de conocimiento (Bacteriología, enfermería, instrumentación quirúrgica, medicina, nutrición y dietética, Odontología, optometría, otros programas de Ciencias de la Salud, Salud Pública Terapias)

Por último, es pertinente señalar que el contenido funcional como lo es, el propósito, funciones esenciales, conocimientos básicos o esenciales, competencias requeridas, área o proceso transversal, requisitos de formación académica, establecidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, abarcan los aspectos necesarios y requeridos para el adecuado desarrollo y ejecución de las funciones otorgadas, los cuales están dirigidos al cumplimiento de los objetivos, planes, programas y proyectos a cargo de la entidad, de conformidad con la normativa vigente.

En relación a la necesidad de incluir títulos profesionales en áreas del Conocimiento en ciencias de la salud; se incluyen aquellas disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Bacteriología, Enfermería, Instrumentación Quirúrgica, Medicina, Nutrición y Dietética, Odontología, Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud, Salud Pública y Terapias; se indica que las mismas integran los contenidos programáticos que van acorde con el propósito de la Subgerencia Servicios de Salud en la formulación, organización y ejecución de las funciones determinadas para el empleo. Esto es una garantía de la idoneidad que se requiere en el perfil para el cumplimiento de las metas institucionales de la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA**.

Por lo anterior, el área de Talento Humano, considera viable la creación de la ficha del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para el empleo denominado Subgerente Técnico Científica, Código 090, Grado 18.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO		
Nivel:	Directivo	
863 2828	Carrera 22 # 26 - 19 Canaima Calle 2C # 28 - 113 IPC	Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



Denominación del Empleo:	Subgerente (Servicios de Salud)
Código:	090
Grado:	18
N° de cargos:	1
Dependencia:	Atención al Usuario
Carácter del empleo:	Libre nombramiento y remoción.
Cargo del Jefe Inmediato:	Gerente
II. AREA FUNCIONAL: SUBGERENCIA SERVICIOS DE SALUD	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Dirigir el área misional de la ESE mediante la programación, coordinación, ejecución, supervisión y control de los programas y procesos en cumplimiento de las disposiciones legales y las políticas y directrices institucionales.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar presupuestal al funcionamiento" de las áreas incluyendo costos, productividad, eficiencia; evaluando" la disponibilidad y oportunidad de suministros asistenciales y el control del gasto, mediante indicadores aprobados por la Gerencia. 2. Articular con el área de calidad los trámites ante las autoridades competentes para la habilitación de los servicios ofertados de acuerdo-con las políticas de la ESE CEO. 3. Garantizar y ejecutar la política institucional de prestación de los servicios asistenciales a los usuarios en cumplimiento de los protocolos asistenciales. 4. Apoyar el sistema obligatorio de la garantía de calidad (SOGC) de la ESE, e impartir las directrices para el mejoramiento continuo y su fortalecimiento conforme a las normas, técnicas, procesos y procedimientos establecidos. 5. Adaptar y adoptar las normas técnicas y modelos orientados a mejorar la prestación de los servicios de salud y velar "por la continuidad, oportunidad, pertinencia, accesibilidad, y seguridad en la aplicación de los procedimientos utilizados en el diagnóstico y tratamiento conforme a las políticas y directrices del sector salud. 6. Velar por cumplimiento del sistema de referencia y contra-referencia de pacientes para contribuir a la organización de la red de servicios en el nivel local y regional. 7. Apoyar, coordinar, promover, estudiar y evaluar proyectos, trabajos y desarrollo de investigación científica, propuestos: por las áreas médicas, quirúrgicas y administrativas, funcionarios, docentes y discentes, de acuerdo con lo dispuesto en las políticas y objetivos institucionales. 8. Liderar el desarrollo y velar por el cumplimiento de convenios docente asistenciales y de cooperación con instituciones de educación superior, de ciencia y tecnología de conformidad con lo estipulado: en los mismos y los procedimientos establecidos. 9. Fomentar el trabajo interdisciplinario y la 'coordinación intra e intersectorial con las instituciones que realicen actividades encaminadas a mejorar las condiciones de salud y bienestar de la población de acuerdo con las normas, derechos y deberes, productos y servicios y según los canales de comunicación. 10. Supervisar el cumplimiento y calidad de las rutas integrales de atención en salud. 11. Analizar la productividad de los servicios y rentabilidad de los mismos. 12. Verificar el cumplimiento de las RIAS. 13. Innovar y proponer nuevos servicios de salud, según la rentabilidad de los mismos. 14. Dirigir, coordinar y controlar el cumplimiento de altos estándares de acreditación en su respectivo proceso. 15. Revisar y analizar los indicadores de gestión de los servicios de salud y definir las estrategias que apunten al mejoramiento de la calidad en cumplimiento de la misión encomendada a la Entidad. 16. Presentar los informes que le sean solicitados de acuerdo con las atribuciones asignadas al área y el sistema de información institucional. 	



17. Ejercer autocontrol, autogestión y auto regulación en todas las funciones que le sean asignadas para garantizar su correcta ejecución.
18. Garantizar el cumplimiento de las normas de habilitación
19. Recibir auditorías de las diferentes instituciones en articulación con el área de calidad
20. Dirigir, controlar y vigilar el cumplimiento de los objetivos misionales de la ESE, en concordancia con los planes y políticas trazadas.
21. Realizar los ajustes necesarios de los procesos y programas a cargo para garantizar el adecuado funcionamiento de la "organización, teniendo en cuenta las disposiciones que regulan los procedimientos y trámites administrativos.
22. Controlar el personal a su cargo, para garantizar el éxito del proceso teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.
23. Asistir a las reuniones de la Junta Directiva, comités y demás cuerpos en que intervenga la entidad o efectuar las delegaciones pertinentes.
24. Establecer, mantener y perfeccionar las: actividades que promuevan el Control Interno del área, la cual debe ser adecuada la naturaleza, estructura y misión de la organización.
25. Garantizar el cumplimiento de los protocolos, procedimientos, guías de atención, estándares y criterios de los actos médicos y demás actividades del personal del proceso a su cargo.
26. Mantener permanentes relaciones de coordinación intra y extra institucionales para la adecuada atención de los usuarios.
27. Suministrar la información correspondiente a las dependencias administrativas y asistenciales en forma oportuna, para la contestación de acciones de tutela, con el fin de responder dentro: de los términos legales.
28. Presidir los comités que correspondan a su área según lo que establece la norma, rindiendo los informes que le sean solicitados.
29. Capacitar, difundir y promover el uso de-protocolos y guías de atención para el establecimiento, mantenimiento y mejora de la calidad.
30. Elaborar las estrategias y definir las metas a cumplir dentro de su proceso aportando al plan de desarrollo y el plan de acción: de la subgerencia técnica acorde con la capacidad instalada, el tamaño de la oferta de los diferentes servicios y la proyección de la institución evaluando su ejecución.
31. Participar en "la elaboración del programa de :capacitación del talento humano
32. Liderar los procesos de supervisión y/o interventoría de la contratación pertenecientes a su área, así como la elaboración de los estudios previos
33. Generar información oportuna y confiable, de acuerdo a lineamientos de los entes externos (DANE, Secretaria de Salud Pública Municipal, Secretaria de Salud Departamental, Instituto Nacional de Salud y Ministerio de Salud, entre otros).
34. Conocer, liderar y coordinar el cumplimiento de las metas pactadas contractualmente entre la ESE Carmen Emilia: Ospina y las EAPB aportando así al equilibrio y crecimiento económico de la institución a través de cada uno de sus procesos y servicios ofertados.
35. Elaborar el plan operativo anual de inversiones.
36. Coordinar y ejecutar las acciones para la implementación de Políticas de Gestión Institucional, para el proceso de implementación del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, adoptado por la E.S.E.
37. Las demás señaladas en la Constitución, la ley, los estatutos y en aquellas disposiciones que se determinen por parte del Estado para el sector y la organización, sin perjuicio de las funciones: asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES





1. Normatividad vigente en salud.
2. Formulación e interpretación de indicadores.
3. Sistema integrado de gestión.
4. Sistema obligatorio de garantía de la «calidad en servicios de salud (humanización, seguridad del paciente, información en salud).
5. Planeación, Control y evaluación de áreas de producción de servicios de salud.
6. Conocimiento en el manejo de residuos sólidos hospitalarios.
7. Sistemas de información y herramientas ofimáticas avanzadas.
8. Auditoría en Salud.
9. Modelo integral de atención en salud
10. Rutas integrales de atención en salud
11. Políticas públicas
12. Desarrollo de programas comunitarios
13. Modelos de contratación en salud.
14. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Transparencia Compromiso con la organización Pro actividad Resolución de conflictos Adaptación al cambio } Resolutividad Organización Delegación de tareas Seguimiento de las tareas propuestas Visión estratégica Desarrollo institucional Comunicación asertiva Capacidad de escucha Trabajo bajo presión	Liderazgo Planeación Toma de decisiones Dirección y desarrollo personal Conocimiento del entorno Trabajo en equipo

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en los Núcleos Básicos del Conocimiento Ciencias de la salud en: Bacteriología, Enfermería, Medicina, Odontología, Terapias y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley. Mínimo: Título profesional y experiencia Máximo: Título profesional y título de postgrado y experiencia.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo. Experiencia en cargos administrativos, Directivos e Institucionales de Salud, como Coordinador de programas.

✓ **CONCLUSIÓN**

De acuerdo con lo anterior, la Gerencia a través del área de Talento Humano indica que es viable, la creación de la ficha del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales Acuerdo 01 de 2023, respecto a cada uno de los criterios y elementos referidos del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para el empleo denominado Subgerente Técnico Científica, Código 090, Grado 18, adscrito a la Gerencia, de acuerdo con lo sustentando en el presente estudio técnico.

Por la misma senda y dando alcance al **Parágrafo 3 del ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Decreto 498 de 2020** que ordena, "La administración antes de publicar el acto administrativo que adopta o modifica el manual de funciones y competencias y su estudio técnico, en aplicación del numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, deberá adelantar un proceso de consulta en todas sus etapas con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, en el cual se dará conocer el alcance de la modificación o actualización, escuchando sus observaciones e inquietudes, de lo cual se dejará constancia. Lo anterior sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo" (Subrayado fuera del texto), se procede con la socialización del presente estudio técnico para escuchar las observaciones, recomendaciones y sugerencias antes de su publicación, de las organizaciones sindicales, sin perjuicio de su adopción como lo dispone la norma.

En mérito de lo expuesto la **ESE Carmen Emilia Ospina**,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados de la planta de personal de la Empresa Social del Estado "ESE Carmen Emilia Ospina" así: **del acuerdo 02 de 2023: Determinasen el propósito principal, contribuciones individuales, conocimientos básicos, requisitos de estudio y experiencia y competencias laborales de los empleos de la planta de personal de la Empresa Social del Estado "Carmen Emilia Ospina", así:**

I. **Identificación del empleo:** Subgerente (Servicios de Salud).

VII. **Requisitos de Formación Académica y Experiencia**

Formación académica

Título profesional en los Núcleos Básicos del Conocimiento Ciencias de la salud en: Bacteriología, Enfermería, Medicina, Odontología, Terapias y afines.

Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.

Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.

Mínimo: Título profesional y experiencia

Máximo: Título profesional y título de postgrado y experiencia.

Experiencia

Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo. Experiencia en cargos administrativos, Directivos e Institucionales de Salud, como Coordinador de programas.





CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

El acuerdo fue presentado a consideración de la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia, para su respectivo estudio y aprobación.

Fecha: 31 de Enero de 2025.

CAMILO ERNESTO GARCIA QUINTERO
Presidente Delegado Junta Directiva
E.S.E. Carmen Emilia Ospina

JULIO CESAR QUINTERO VIEDA
Secretario Junta
E.S.E. Carmen Emilia Ospina