
 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D4</p>	<p>VIGENCIA: 24/01/2025</p>	<p>V6</p>	<p>PÁGINA 1 de 11</p>



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 2 de 11

CONTENIDO



1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE.....	6
4. NORMATIVIDAD.....	7
5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	8

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 3 de 11



1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.



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.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 4 de 11

- 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.”

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 5 de 11

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.

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de la ESE Carmen Emilia Ospina.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center">DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 6 de 11

3. ALCANCE



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

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 7 de 11

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.
- Decreto Ley 1960 de junio de 2019- Artículo 1, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c) Gestión del Talento Humano.
- Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 8 de 11

5. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante Acuerdo 02 de 16 de febrero de 2000 e incorporados en la Resolución 17 y Resolución 18 de 24 febrero del 2000 y estaba actualmente conformada por 97 cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial y mediante el acuerdo 08 del 25 de noviembre de 2021 por la cual se realiza la modernización y restructuración de la planta de personal conformándose con 132 cargos de Niveles directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, En el Acuerdo No. 16 del 26 de diciembre de 2022 “Por el cual se modifica el acuerdo no. 09 de 2021, el cual ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleados de la planta de personal de la empresa social del estado “CARMEN EMILIA OSPINA”, modificaron el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, para los empleos que conforman la planta de personal de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina, fijada por el Acuerdo No.09 de 2021, incluyéndose los siguientes cargos, los cuales han sido reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser provistos en Carrera Administrativa, finalmente en el acuerdo No. 02 del 23-03-2023 Por el cual se modifica el Acuerdo 16 DEL 2022 el cual ajusta el Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleados de planta de personal de Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina

NOMBRE DEL CARGO	No. DE CARGOS	CODIGO	GRADO
Nivel Directivo			
Gerente	01	085	19
Subgerente Administrativo y Financiero	01	090	18
Subgerente Técnico Científico	01	090	18
Nivel Asesor			
Asesor (Control Interno de Gestión)	01	105	07



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



 ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 9 de 11



Nivel Profesional			
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Apoyo Terapéutico)	01	242	17
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Servicio Ambulatorio)	01	242	17
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Servicios Hospitalarios)	01	242	17
Profesional Especializado Jefe TIC	01	222	17
Profesional Universitario Contador	01	219	13
Profesional Universitario Cartera	01	219	13
Profesional Universitario Talento Humano	01	219	13
Profesional universitario Comercial	01	219	13
Profesional Universitario SIAU	01	219	13
Profesional Universitario Comunicador	01	219	11
Profesional Universitario TIC	01	219	11
Profesional Universitario Estadísticas Vitales	01	219	15
Almacenista General	01	215	14
Tesorero General	01	201	14
Profesional Servicio Social Obligatorio	02	217	12
Profesional Universitario Área de la Salud- Bacterióloga	01	237	12
Médico General 8 Horas	08	211	17
Médico General 4 Horas	11	211	17
Odontólogo 8 Horas	04	214	15
Odontólogo 4 Horas	08	214	15
Enfermero	04	243	12

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92


 ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 10 de 11

Nivel Técnico			
Técnico Área Salud	01	323	04
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	13	407	04
Auxiliar Área Salud	17	412	05
Auxiliar Área Salud	05	412	04
Auxiliar Área Salud	02	412	05
Auxiliar Área Salud	40	412	03



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.

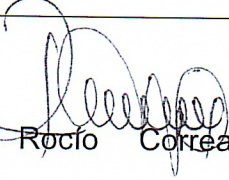

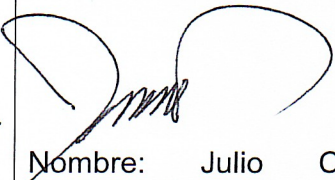
Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828



WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center">DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</p>				
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D4	VIGENCIA: 24/01/2025	V6	PÁGINA 11 de 11	

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
5	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la vigencia. • Ajustes estructurales. 	29/01/2024
6	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la vigencia. • Ajustes estructurales, inclusión de tabla de contenido todos los ítems del 1 al 5 	24/01/2025
Nombre:  Rocío Correa Lozada. Cargo: Profesional Universitario área de Talento Humano.	Nombre:  Marby Liliana Tafur Charry. Cargo: Subgerente administrativo.	Nombre:  Julio Cesar Quintero Oviedo. Cargo: Gerente.
Elaboró	Revisó	Aprobó

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**