	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p>Decreto</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013</p>

DECRETO No. 489
(Abril 20 de 2020)

Por medio del cual se adopta el procedimiento para la evaluación de las Competencias y Conductas Asociadas de los aspirantes a ocupar los empleos de Gerentes de las Empresas Sociales del Estado de Segundo Nivel de Atención del Departamento de Risaralda: Hospital Santa Mónica; Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS y Hospital San Pedro y San Pablo, para el periodo institucional 2020-2024 y se dicta otras disposiciones

El Gobernador del Departamento de Risaralda, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 1797 de 2016, Decreto 1427 de 2016 y la Resolución 680 de 2016 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1797 del 13 de julio de 2016, por la cual se dictan disposiciones que regulan la operación del Sistema General de Seguridad Social en Salud, estableció en el artículo 20, que corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes nombrar a los directores o gerentes de las Empresas Sociales del Estado, previa verificación del cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia previstos en las normas vigentes que regulan la materia y la evaluación de las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que mediante el Decreto 1427 del 1 de septiembre de 2016, se reglamentó el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 y sustituye las secciones 5 y 6 del Capítulo 8 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, al igual que reglamentó el procedimiento para la evaluación de las competencias de los aspirantes a ocupar el empleo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado.

Que mediante Resolución 680 del 2 de septiembre de 2016, el Departamento Administrativo de la Función Pública en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, señaló las competencias que se deben demostrar por



DEPARTAMENTO DE RISARALDA
Despacho del Gobernador

Decreto

Versión: 3

Fecha: 12/2013

los aspirantes a ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, las cuales serán evaluadas por las respectivas autoridades nominadores del orden nacional y territorial.

Que el artículo 2 de la Resolución 680 de 2016, estableció que para efectos de lo previsto en dicha resolución se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

2.1. Competencia. Es la capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes al empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar.

2.2. Conducta asociada. Se entiende por conducta asociada la manifestación o reacción verbal, escrita o actitudinal de una persona respecto de una situación real o virtual que se le presentada.

Que el artículo 3 de la Resolución 680 de 2016, estableció que las competencias y conductas asociadas que se evaluarán al candidato o candidatos que aspiren a acceder al empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, son las siguientes:

COMPETENCIA

CONDUCTAS ASOCIADAS

1. Compromiso con el servicio público

Desempeñarse de acuerdo con el marco de valores, misión y objetivos de la organización y de su grupo de trabajo.

Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios y ciudadanos de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.

Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los ciudadanos.

Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.

Diseña estrategias para responder a las necesidades e inquietudes del ciudadano y del usuario.

Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.

Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.


2. Orientación a los Resultados:

Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad

Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo a estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad.

Obtiene los resultados esperados de acuerdo con las metas y objetivos institucionales, identificando riesgos y buscando la manera de superarlos.

Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad y toma de medidas necesarias para minimizar los riesgos

	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p>Decreto</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013</p>

3. Manejo de las Relaciones Interpersonales

Establecer y mantener relaciones profesionales cordiales, armónicas, y respetuosas que faciliten el buen desempeño institucional y favorezcan el clima organizacional.

Escucha con interés y respeto las inquietudes de sus compañeros de trabajo, usuarios y ciudadanos.

Respetar las diferencias y la diversidad de las personas.

Establece relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la confianza.

Transmite eficazmente las ideas e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos.

Identifica, analiza y evalúa dificultades potenciales que pueden presentarse en el desarrollo de la gestión integral en salud.

4. Planeación:

Capacidad para reflexionar estratégicamente, generar ideas acerca de cómo la organización puede crear el máximo valor y determinar metas y prioridades de la organización

Analiza la prestación de servicios de salud con enfoque en los determinantes sociales de la salud en el territorio.

Interpreta adecuadamente los objetivos de la de la organización y plantea la formulación de planes y acciones de desarrollo de servicios.

Evalúa los resultados alcanzados, las estrategias planeadas y su impacto, con el fin de establecer mejoramiento continuo y aprendizaje.

Orienta la aplicación de recursos a la atención integral de las necesidades de insumos que propicien una eficiente prestación de servicios.

5. Manejo eficaz y eficiente de recursos.


Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia

Monitorea y evalúa los resultados de la aplicación de recursos y promueve la ejecución de correctivos.

Rinde informes y cuentas del manejo, gestión y aplicación de la prestación efectiva de servicios mejorando las condiciones de los usuarios.

Crea e implementa mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de prestación de servicios de salud.

Que conforme a lo establecido en el artículo 2.5.3.8.5.1. del Decreto 1427 de 2016, corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes como autoridades nominadoras del orden nacional, departamental y municipal, respectivamente, evaluar, a través de pruebas escritas, las competencias señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ocupar el empleo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado.

	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p>Decreto</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013</p>

Que el artículo 2.5.3.8.5.3. del Decreto 1427 de 2016, estableció que las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del orden departamental, distrital o municipal, señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, serán evaluadas por el gobernador o el alcalde, de lo cual se dejará evidencia.


Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.5.3.8.5.5 del Decreto 1427 de 2016. El nombramiento del gerente o director de la Empresa Social del Estado del orden nacional, departamental o municipal, recaerá en quien acredite los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y demuestre las competencias requeridas.

Que el Decreto 785 del 17 de marzo de 2005, estableció el sistema de nomenclatura, y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, disponiendo en el artículo 22 del mencionado decreto los requisitos para el ejercicio de los empleos que conforman el Sistema de Seguridad Social en Salud, en particular los aplicables a gerentes de Empresas Sociales del Estado de los diferentes niveles.

Que el artículo 22.4 del Decreto 785 de 2005. Establece los requisitos de formación académica y experiencia profesional que el Director de Hospital y Gerente de Empresa Social del Estado de segundo nivel de atención, deberá acreditar para el desempeño del cargo, siendo: Título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas; título de posgrado en salud pública, administración o gerencia hospitalaria, administración en salud u otro en el área de la administración en salud; y experiencia profesional de tres (3) años en el sector salud.

Sin perjuicio de la experiencia que se exija para el cargo, el título de posgrado podrá ser compensado por dos (2) años de experiencia en cargos del nivel directivo, asesor o profesional en Organismos o Entidades públicas o privadas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Que los periodos institucionales 2016-2020 de los Gerentes de los Hospitales de segundo nivel de atención del Departamento, 2016-2020, fueron prorrogados por 30 días más, en virtud de lo autorizado por el Decreto No. 491 de 2020 expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la declaratoria de emergencia económica, social y ecológica.

	<p>DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p>Decreto</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013</p>

Que en el contenido del citado Decreto 491 de 2020, se estableció:

"Artículo 13. Facultad para ampliar el período institucional de gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado. Los gobernadores y alcaldes podrán ampliar, por un término de 30 días, el período institucional de los gerentes o directores de Empresas Sociales del Estado que termina en el mes de marzo de 2020.


Si el alcalde o gobernador no amplía el periodo, deberá proceder a nombrar al gerente o director, de acuerdo con el procedimiento señalado en el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016. Si deciden ampliar el período, una vez finalizados los 30 días a que se refiere el inciso anterior, el alcalde o gobernador nombrará el nuevo gerente o director, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016. El período institucional del nuevo gerente o director iniciará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo constitucional del gobernador o del alcalde respectivo..."

Que de acuerdo con lo descrito anteriormente, se hace necesario adoptar el procedimiento para la evaluación de las Competencias y Conductas Asociadas de los aspirantes a ocupar los empleos de Gerente de las Empresas Sociales del Estado de segundo nivel de atención del Departamento de Risaralda, esto es, Hospital Santa Mónica; Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS y Hospital San Pedro y San Pablo, para el periodo institucional 2020-2024, que se realizará a través de la aplicación de prueba escrita, de las competencias y conductas asociadas, señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al igual que conformar un órgano técnico denominado Comité Evaluador para que adelante el procedimiento a que se hace referencia.

Por las anteriores consideraciones el Gobernador del Departamento de Risaralda

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el procedimiento para la evaluación a través de la aplicación de prueba escrita de las competencias y conductas asociadas señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública que deben reunir los aspirantes a ocupar los empleos de Gerente de las Empresas Sociales del Estado de segundo nivel de atención del Departamento de Risaralda, esto es, Hospital Santa Mónica; Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS


	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p align="center">Decreto</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013</p>

Hospital San Pedro y San Pablo, para el periodo institucional 2020-2024, al igual que la verificación de requisitos de formación académica y experiencia profesional.

ARTÍCULO SEGUNDO: Conformar un órgano técnico denominado comité evaluador para la aplicación de la prueba escrita de las competencias y conductas asociadas, y la verificación de requisitos de formación académica y experiencia profesional de los aspirantes a ocupar los empleos de Gerente de las Empresas Sociales del Estado de segundo nivel de atención del Departamento de Risaralda, esto es, Hospital Santa Mónica; Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS y Hospital San Pedro y San Pablo, para el periodo institucional 2020-2024, integrado por: Un delegado del Gobernador; el Secretario Jurídico o su delegado; un profesional especializado de la Secretaría jurídica; el Secretario Seccional de Salud; un profesional especializado de la Secretaría Seccional de Salud; , el Director de Talento Humano, un Profesional en Psicología con experiencia en procesos de selección de personal.

ARTÍCULO TERCERO: El órgano técnico denominado comité evaluador, adelantará el siguiente procedimiento para la aplicación de la prueba escrita de las competencias y conductas asociadas y la verificación de requisitos de formación académica y experiencia profesional de los aspirantes a ocupar los empleos de Gerente de las Empresas Sociales del Estado de segundo nivel de atención del Departamento de Risaralda, esto es, Hospital Santa Mónica; Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS y Hospital San Pedro y San Pablo, para el periodo institucional 2020-2024:

1. Verificará los requisitos de formación académica y experiencia profesional establecidos en el artículo 22.4 del Decreto 785 de 2005, en consideración al nivel de complejidad de la empresa.
2. Aplicará pruebas psicotécnicas a efectos de evaluar las competencias referidas en el parte considerativa de este acto a través de un profesional en psicología con experiencia en procesos de selección de personal y bajo la coordinación del Director de Talento Humano del Departamento, prueba de la que se emitirá un concepto de cumplimiento o no cumplimiento de las competencias y conductas asociadas señaladas en el artículo 3 de la Resolución 680 de 2016, proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. Presentará informe escrito ante el despacho del Gobernador

	DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador Decreto
Versión: 3	Fecha: 12/2013

4. De la verificación de los requisitos de formación académica y experiencia profesional, así como de la aplicación de la prueba escrita de las competencias y conductas asociadas se dejarán las correspondientes evidencias en un expediente que permanecerá en custodia de la Dirección de Talento Humano del Departamento, para los efectos legales a que haya lugar.
5. Luego de verificar el cumplimiento de los requisitos de formación académica, experiencia profesional y competencias y conductas asociadas, se procederá a los respectivos nombramientos mediante actos administrativos y a su correspondiente posesión, en el entendido que el periodo va desde la posesión y hasta el 31 de marzo de 2024.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Pereira a los

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

VICTOR MANUEL TAMAYO VARGAS
Gobernador

FEDERICO CANO FRANCO
Secretario Jurídico

Vo. Bo. MISAEL ARROYAVE RAMIREZ
Director Talento Humano

Proyectó: Caterine Arcieri Arenas
Profesional Especializado

1. The first part of the document is a list of the names of the members of the committee.

2. The second part is a list of the names of the members of the committee.

3. The third part is a list of the names of the members of the committee.

4. The fourth part is a list of the names of the members of the committee.

5. The fifth part is a list of the names of the members of the committee.

6. The sixth part is a list of the names of the members of the committee.

7. The seventh part is a list of the names of the members of the committee.

8. The eighth part is a list of the names of the members of the committee.

9. The ninth part is a list of the names of the members of the committee.

10. The tenth part is a list of the names of the members of the committee.

11. The eleventh part is a list of the names of the members of the committee.

12. The twelfth part is a list of the names of the members of the committee.

13. The thirteenth part is a list of the names of the members of the committee.

14. The fourteenth part is a list of the names of the members of the committee.

15. The fifteenth part is a list of the names of the members of the committee.

16. The sixteenth part is a list of the names of the members of the committee.

17. The seventeenth part is a list of the names of the members of the committee.

18. The eighteenth part is a list of the names of the members of the committee.

19. The nineteenth part is a list of the names of the members of the committee.

20. The twentieth part is a list of the names of the members of the committee.

21. The twenty-first part is a list of the names of the members of the committee.

22. The twenty-second part is a list of the names of the members of the committee.

23. The twenty-third part is a list of the names of the members of the committee.

24. The twenty-fourth part is a list of the names of the members of the committee.

25. The twenty-fifth part is a list of the names of the members of the committee.

26. The twenty-sixth part is a list of the names of the members of the committee.

27. The twenty-seventh part is a list of the names of the members of the committee.

28. The twenty-eighth part is a list of the names of the members of the committee.

29. The twenty-ninth part is a list of the names of the members of the committee.

30. The thirtieth part is a list of the names of the members of the committee.