



DECRETO NO. 442 DE ABRIL 24 DE 2020

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL DECRETO 404 DEL 6 DE ABRIL DE 2020”

EL ALCALDE DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en 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 el Artículo 20 de la Ley 1797 de julio 13 de 2016 *“Por la cual se dictan disposiciones que regulan la operación del sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones”*, establece que corresponderá al Presidente de la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, previa verificación del cumplimiento de los requisitos del cargo establecidos en las normas correspondientes y evaluación de las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que mediante el Decreto 1427 de septiembre 01 de 2016, se reglamentó el artículo 20 ibídem, 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 la Resolución 680 de septiembre 2 de 2016, el Departamento Administrativo de la Función Pública en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 20 de la ley 1797 de 2016, estableció las competencias que deben demostrar los aspirantes a ocupar el empleo de Gerente o Director de las Empresas Sociales del Estado, que serán evaluadas por las respectivas autoridades nominadoras del orden nacional y territorial, de acuerdo a los lineamientos señalados en el Decreto 1427 de 2016.

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 ibídem estableció que las competencias y conductas asociadas que se evaluarán al candidato o candidatos que aspiren a acceder al empleo de



**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL DECRETO 404
DEL 6 DE ABRIL DE 2020”**

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.
2. Orientación a los Resultados: Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.
	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
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.
	Respeta 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.
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	Identifica, analiza y evalúa dificultades potenciales que pueden presentarse en el desarrollo de la gestión integral en salud.
	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.
5. Manejo eficaz y eficiente de recursos. Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia	Orienta la aplicación de recursos a la atención integral de las necesidades de insumos que propicien una eficiente prestación de servicios.
	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.

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



**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL DECRETO 404
DEL 6 DE ABRIL DE 2020”**

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 las Empresas Sociales del Estado de los diferentes niveles.

Que mediante el Decreto 404 del 6 de abril de 2020, *“por medio del cual se adopta el procedimiento para la evaluación de las competencias y conductas asociadas del aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de gerente de la ESE Salud Pereira”*, se señaló que *“el artículo 22.5 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 tercer nivel de atención, deberá acreditar para el desempeño del cargo: Título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas; título de posgrado en salud pública, administración o gerencia hospitalaria, administración en salud o en áreas económicas, administrativas o jurídicas; y experiencia profesional de cuatro (4) años en el sector salud”*; sin embargo, el objeto de la ESE Salud Pereira es: *“la prestación de servicios de salud de **primer nivel** de atención en el Municipio de Pereira”*,. (Negrillas y subrayado propio). Por tanto, debe proceder a ajustarse el documento.

Que, teniendo en cuenta lo señalado, debe modificarse el Decreto 404 del 6 de abril de 2020 en el sentido de indicarse que el artículo que debe aplicarse es el 22.3 del Decreto Ley 785 de 2005 que establece los requisitos de formación académica y experiencia profesional que debe cumplir el Director de Hospital y Gerente de Empresa Social del Estado de primer nivel de atención, para el desempeño del cargo. Para el caso concreto, el artículo 22.3.1 establece que tales requisitos para la categoría especial y primera son los de título profesional en áreas de la salud, económicas, administrativas o jurídicas; título de posgrado en salud pública, administración o gerencia hospitalaria, administración en salud; y experiencia profesional de dos (2) años en el sector salud. El empleo de Gerente o Director de Empresa Social del Estado o Institución Prestadora de Servicio de Salud será de dedicación exclusiva y de disponibilidad permanente; y por otra parte, el título de postgrado, no podrá ser compensado por experiencia de cualquier naturaleza.



**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL DECRETO 404
DEL 6 DE ABRIL DE 2020”**

Que, de acuerdo con lo señalado, se hace necesario modificar el numeral 1 del Artículo tercero del Decreto 404 de abril 6 de 2020 por medio del cual se adopta el procedimiento para la evaluación de las competencias y conductas asociadas del aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la ESE SALUD PEREIRA.

Que por las anteriores consideraciones el Alcalde Municipal de Pereira,

DECRETA

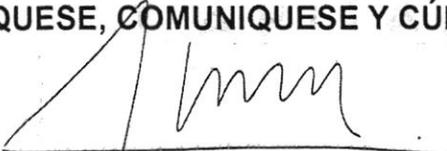
ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el numeral 1° del artículo tercero del Decreto 404 del 6 de abril de 2020, el cual quedará así:

1. Verificará los requisitos de formación académica y experiencia profesional establecidos en el artículo 22.3.1, en consideración al nivel de complejidad de la empresa.

ARTÍCULO SEGUNDO: Los demás artículos no sufren modificaciones.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS ALBERTO MAYA LÓPEZ

Alcalde Municipal


LUZ ADRIANA RESTREPO RAMÍREZ

Secretaría Jurídica

Proyectó: Michael Stevens Mejía Mazo

Vo.Bo: Janeth Hincapié Noreña
Directora Asuntos Legales