GACETA METROPOLITANA
COD: 2.2.F.1
VERSION: 01





GACETA METROPOLITANA EXTRAORDINARIA

No.36

Edición: abril 13 de 2020

Junta Metropolitana

CARLOS ALBERTO MAYA LOPEZ
MUNICIPIO DE PEREIRA

JORGE DIEGO RAMOS CASTAÑO
ALCALDE DE DOSQUEBRADAS

JOSE VILLADA MARIN
ALCALDE DE LA VIRGINIA

JAVIER CASTAÑO MEJIA
REPRESENTANTE CONCEJO DE PEREIRA

EDUARDO ARIAS PINEDA
REPRESENTANTE DE LAS ONG AMBIENTALES

DANIEL PALACIOS
VICEMINISTRO DE RELACIONES POLITICAS

NICOLAS ALBEIRO BETANCURTH VILLA
DIRECTOR





Contenido

DECRETO MUNICIPAL

DECRETO No 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.

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

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 Gerente o Director de las Empresas Sociales del Estado, son las siguientes:

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

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 de

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

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 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. 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.

Que mediante Decreto No. 615 del 13 de agosto de 2019, se nombra al doctor JORGE IVÁN DUQUE CARDONA, identificado con la cédula de ciudadanía 10.272.333 fue nombrado en el cargo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA, para lo que resta del periodo institucional en el entendido que el mismo va desde la posesión hasta el 31 de marzo de 2020. 2016-2020

Que a través del Decreto 398 del 30 de marzo de 2020 en cumplimiento del Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020 se amplía el período institucional del Gerente de la ESE SALUD Pereira durante el período comprendido entre el 1 de abril al 30 de abril de 2020.

Que de acuerdo con lo descrito anteriormente, se hace necesario adoptar el procedimiento para la evaluación de las Competencias y Conductas Asociadas del aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA, que se realizará a través de la aplicación de

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

prueba escrita, de las competencias y conductas asociadas, señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la mencionada ESE, al igual que conformar un órgano técnico denominado Comité Evaluador para que adelante el procedimiento a que se hace referencia.

Que por las anteriores consideraciones el Alcalde Municipal de Pereira,

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 debe reunir el aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA 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 del aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA para el periodo institucional 2020-2024, integrado por la Secretaria de Salud Pública y Seguridad Social, el Director de Talento Humano, un Profesional en Psicología con experiencia en procesos de selección de personal y la Secretaria Jurídica del Municipio.

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 del aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA, para el periodo institucional 2020-2024:

1. Verificará los requisitos de formación académica y experiencia profesional establecidos en el artículo 22.5 del Decreto 785 de 2005, en consideración al nivel de complejidad de la empresa.

2. Aplicará la prueba escrita contenida en el anexo técnico No. 1 (Test proyectivo Gráfico Wartegg) que hace parte integral del presente decreto, a través de un profesional en sicología con experiencia en procesos de selección de personal y bajo la coordinación del Director de Talento Humano del Municipio, 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.

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

3. Presentará informe escrito ante el despacho del Alcalde.

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 Municipio, 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 al respectivo nombramiento mediante acto administrativo y a su correspondiente posesión, para el período institucional 2020-2024.

ARTÍCULO CUARTO: 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: Janeth Hincapié Noreña
Directora Operativa de Asuntos Legales

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

ANEXO TECNICO No. 001

TEST PROYECTIVO GRÁFICO WARTEGG PARA LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS DEL ASPIRANTE O ASPIRANTES A OCUPAR EL CARGO DE GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ESE SALUD PEREIRA.

FUNDAMENTOS LEGALES

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 Resolución 680 del 2 de septiembre de 2016, el Departamento Administrativo de la Función Pública en acatamiento a lo dispuesto en la Ley 1797 de 2016, señaló las competencias que debe demostrar el aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, que serán evaluadas por las respectivas autoridades nominadores del orden nacional y territorial.

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,

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

	mediano v 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.

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

MECANISMO PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS

Para efectos de la evaluación de las competencias y conductas asociadas al aspirante o aspirantes a ocupar el empleo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA, se utilizará el TEST PROYECTIVO GRÁFICO WARTEGG.

DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

El test ideado por Erik Wartegg en 1940 y adaptado por C. Biedma y Pedro D. Alfonso en 1960, es un instrumento de gran riqueza proyectiva porque aúna en sí mismo una multiplicidad de recursos gráficos que en las distintas técnicas no siempre pueden verse integrados a excepción de la técnica del Dibujo Libre que es también altamente proyectiva.

El test de Wartegg es un test proyectivo grafico que tiene como consigna que el evaluado complete una serie de 8 o 16 cuadros con distintos estímulos con un dibujo, de acuerdo a lo que el mismo le inspire o le genere.

Wartegg basó su obra en el principio de Sander donde: *"las diferencias individuales… sobresalen de forma más clara si las fuerzas de estructuración de los individuos actúan de manera espontánea y productiva"*. Su base es la teoría de la Gestalt que obedece a los siguientes principios generales:

- Recibimos una percepción como global, pero podemos ver una parte inmersa en este todo: cada parte es capaz de reconstruir lo global.
- Existe una figura y un fondo cuanto más nítidamente la figura sobresale del fondo, más estamos en contacto con la figura que ocurre en el momento.

Contiene un valor de arquetipo, al tema inicial, el cual le sirve de criterio para la interpretación de las actitudes condicionadas por la evolución o estructura de la personalidad así la prueba está basada en las teorías de la psicología de la Gestalt en la teoría de los arquetipos de Jung.

Ofrece la posibilidad de conocer el rendimiento individual, el comportamiento, la situación y la toma de posición del individuo frente a aspectos determinados como:

-Estructura del yo - Posición frente al mundo - Manejo de relaciones interpersonales - Dinamismo energía vital para el logro de objetivos - Utilización de los procesos de análisis, asociación y síntesis - Manejo de la ansiedad - Comportamiento ético frente a valores, entre otros. En general permite evaluar cómo reacciona el sujeto ante las situaciones nuevas.

ALCALDIA DE PEREIRA

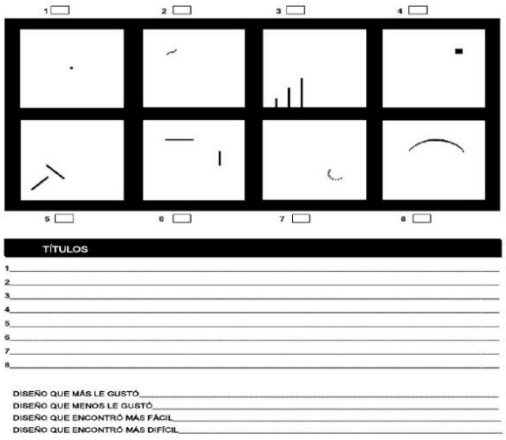
DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

MODELO DE PRUEBA A APLICAR

Cada aspirante deberá diligenciar la siguiente ficha:



INSTRUCCIONES DEL TEST DE WARTEGG

Para la aplicación del test el funcionario evaluador deberá tener en cuenta que el evaluado debe cumplir lo siguiente:

- Completar los dibujos partiendo del símbolo que aparece en cada recuadro.
- Intentar hacerlo ordenadamente, pero si no puede, poner el número en el orden que se hayan realizado.
- Poner título a cada uno de los dibujos una vez que se ha terminado de dibujar.
- Indicar por orden cual le gustó más y cual le gustó menos.
- Indicar por orden los que resultaron más fáciles de realizar.

DURACIÓN DEL TEST

La duración de la aplicación del test de Wartegg es aproximadamente de 20-30 minutos.

ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 404 DE ABRIL 6 DE 2020

Versión: 01 Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

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

OTRAS CARACTERISTICAS DEL TEST DE WARTEGG

Aunque la tendencia actual se inclina hacia los exámenes por competencias, Wartegg se mantiene como una de las pruebas más comunes en los procesos de ubicación laboral.

Este test se utiliza en cargos específicos, puestos de confianza o que manejan la información confidencial dentro de la organización, es decir, descarta cualquier tipo de alteración en la personalidad que pueda poner en riesgo la estabilidad de la empresa, es un instrumento determinante de características emocionales del aspirante que puedan afectar de manera significativa el desempeño de sus labores, las relaciones que establezca con sus compañeros y la seguridad de la compañía. Wartegg es una prueba proyectiva, fundamental para indagar aspectos de la personalidad humana, también permea desde contextos clínicos hasta organizacionales donde el intérprete hace uso de acuerdo con su interés o enfoque.

Así mismo, este tipo de evaluación a diferencia de la objetiva le da la posibilidad al individuo de responder de manera abierta, porque no se presentan situaciones polarizadas, hace uso de un estímulo ambiguo por lo que esa persona difícilmente sabrá qué está evaluándose, por ende, sus respuestas y el índice de distorsión serán más bajos, también es efectiva en procesos de contratación masiva, en su mayoría para cargos operativos, y en el sector salud propiamente en materia clínica.

COMPETENCIAS QUE MIDE LA PRUEBA:

1. **Compromiso con el servicio público**: Se mide con el campo 8.
2. **Orientación a los resultados**: Se mide con el campo 3.
3. **Manejo de las relaciones interpersonales**: Se medirá con los campos 2 y 7.
4. **Planeación**: Se mide con el campo 4.
5. **Manejo eficaz y eficiente de recursos**: Se mide con el campo 5.

CONCEPTO PROFESIONAL SOBRE LOS RESULTADOS

Finalmente, los resultados del test serán interpretados por un profesional Psicólogo quien emitirá su concepto sobre el cumplimiento de las competencias y conductas evaluadas a que hace referencia la Resolución 680 del 2 de septiembre de 2016, de lo cual se dejará constancia escrita, la misma reposará en el registro del proceso adelantado y se dejará en custodia de la Dirección de Talento Humano del Municipio.

Proyecto: Janeth Hincapié Noreña
Directora Operativa de Asuntos Legales

LA PROFESIONAL ESPECIALIZADA COORDINADORA ADMINISTRATIVA

DEL AREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE

CERTIFICA QUE:

La Gaceta Metropolitana Extraordinaria Número 36 fue revisada se tuvieron a la vista todos los documentos originales con sus respectivas firmas el cual reunió los requisitos necesarios para su publicación.

Para constancia, se firma a los trece (13) días del mes de abril de dos mil veinte (2020).



DIANA PAOLA OSPINA BARRERA
Coordinadora Administrativa