



Área Metropolitana
Centro Occidente

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



GACETA METROPOLITANA EXTRAORDINARIA

No.55

Edición: Julio 25 de 2019

Junta Metropolitana

JUAN PABLO GALLO MAYA
ALCALDE DE PEREIRA

LUIS EDUARDO ORTIZ JARAMILLO
ALCALDE DE DOSQUEBRADAS

JAVIER ANTONIO OCAMPO LOPEZ
ALCALDE DE LA VIRGINIA

JAIME MEJIA PEREZ
REPRESENTANTE CONCEJO DE PEREIRA

EDUARDO ARIAS PINEDA
REPRESENTANTE DE LAS ONG AMBIENTALES

HERMAN DE JESUS CALVO PULGARIN
DIRECTOR



Contenido

DECRETOS MUNICIPALES

DECRETO No 560 DE 24 JULIO 2019 POR MEDIO DEL CUAL SE HACEN UNAS MODIFICACIONES AL DECRETO 1003 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2012, MODIFICATORIO DEL DECRETO 860 DE 2012.

DECRETO No 561 DE 24 JULIO 2019 POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y CONDUCTAS ASOCIADAS DEL ASPIRANTE O ASPIRANTESA OCUPAR EL EMPLEO DE GERENTE DE LA ESE SALUD PEREIRA.



ALCALDÍA DE PEREIRA

DECRETO N.º. 560 24 JUL 2019
DE 2019

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

POR MEDIO DEL CUAL SE HACEN UNAS MODIFICACIONES AL DECRETO 1003 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2012, MODIFICATORIO DEL DECRETO 860 DE 2012.

EL ALCALDE DE PEREIRA, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 24, 82 y 315 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 9a de 1989, los artículos 3°, 6° y 119 de la Ley 769 de 2002 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 24 de la Constitución Política, establece que todo colombiano tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional con las limitaciones que establezca la ley.

Que el artículo 82 ibidem, determina que es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular.

Que los artículos 315 numerales 1 y 3 y 365 de la Constitución Política señalan que corresponde al alcalde hacer cumplir el ordenamiento jurídico para asegurar el desarrollo de las funciones y la prestación de los servicios públicos a su cargo.

Que la Ley 9 de 1989 "Por la cual se dictan normas sobre planes de desarrollo municipal, compraventa y expropiación de bienes y se dictan otras disposiciones", en relación con el espacio público, establece:

"Artículo 5°. - Entiéndase por espacio público el conjunto de inmuebles públicos y los elementos arquitectónicos y naturales de los inmuebles privados, destinados por su naturaleza, por su uso o afectación, a la satisfacción de necesidades urbanas colectivas que trascienden, por tanto, los límites de los intereses, individuales de los habitantes. Así, constituyen el espacio público de la ciudad las áreas requeridas para la circulación, tanto peatonal como vehicular... ("...")

Que la Ley 769 de 2002 "Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones", en su artículo 1 modificado por el artículo 1 de la Ley 1383 de 2010, dispone siguiente: ("..."). En desarrollo de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política, todo colombiano tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional, pero está sujeto a la intervención y reglamentación de las autoridades para garantía de la seguridad y comodidad de los habitantes, especialmente de los peatones y de los discapacitados físicos y mentales, para la preservación de un ambiente sano y la protección del uso común del espacio público ("...")

Que el artículo 3° de la Ley 769 de 2002, modificado por el artículo 2° de la Ley 1383 de 2010, consagra:

Son autoridades de tránsito, los Alcaldes y los organismos de tránsito de carácter departamental, municipal o distrital.

Que el artículo 6°, inciso 2°, Parágrafo 3° de la Ley 769 de 2002, señala: Los Alcaldes dentro de su respectiva jurisdicción deberán expedir las normas y tomarán las medidas necesarias para el mejor ordenamiento del tránsito de





ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 560

DE 2019 24 JUL 2019

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

POR MEDIO DEL CUAL SE HACEN UNAS MODIFICACIONES AL DECRETO 1003 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2012, MODIFICATORIO DEL DECRETO 860 DE 2012.

personas, animales y vehículos por las vías públicas con sujeción a las disposiciones del presente código.

Que mediante Decreto No. 860 de noviembre 08 de 2012, modificado parcialmente por el Decreto 1003 del 28 de diciembre de 2012 se tomaron medidas en materia de movilidad para el ordenamiento del desplazamiento de personas, carga y vehículos en la ciudad y se dictaron otras disposiciones.

Que adicionalmente, debido a las obras de valorización y de la Empresa Aguas y Aguas de Pereira, que se iniciaron en el año 2015 y se ejecutaron durante los años 2015, 2016 y 2017, a través del Decreto 516 del 21 de julio de 2015, hubo necesidad de extender la medida de pico y placa al horario de 7:00 am a 7:00 pm y modificar la exención relacionada en el numeral 11 del Artículo Segundo del Decreto 241 de 2015, en el sentido de permitir el tránsito de vehículos en el horario de pico y placa de transporte de carga de capacidad igual o mayor a una (1) tonelada, así como adicionar el numeral 16, consistente en permitir el tránsito de vehículos provenientes de otra ciudad o departamento que presenten el comprobante de pago de peaje con fecha del día en que se les solicita. Si la permanencia en la ciudad, es mayor a un día, deberán acogerse a las disposiciones de este Decreto.

Que la etapa 2 de Egojá y Avenida San Jerónimo se iniciaron el día 18 de julio con el cierre total de la carrera 12 entre calles 16 y 19, obras que se están desarrollando y tienen un impacto sobre la movilidad en la zona centro ya que es una ruta opcional para el tránsito de vehículos pesados y de transporte público entre las calles 16 y 26 de la ciudad.

Que mediante el Decreto 429 del 11 de junio de 2019 el Alcalde de Pereira declaró la situación de calamidad pública, para la atención inmediata de los eventos presentados en el municipio de Pereira con ocasión de la intensificación del primer periodo de lluvias, dentro del cual está incluida la afectación de la vía la Romelia el Pollo.

Que el Ministerio de Transporte a través del Instituto Nacional de Vías expidió la Resolución No. 003535 del 16 de julio de 2019, por la cual se modifica la resolución No. 003304 del 4 de julio de 2019 "Por la cual se toman algunas medidas sobre el tránsito vehicular en la vía el Pollo-La Romelia Código 29RSC entre el PR1+0400 y el PR3+0350, Departamento de Risaralda".

Que el artículo primero de la Resolución 003535 de Inviás establece: "Autorizar el cierre total en la vía el Pollo la Romelia Código 29RSC entre el PR1+0400 y el PR3+0350, a partir de la fecha y hasta que sea superada la emergencia".

Que el tráfico promedio diario (TPD) estimado en la vía el Pollo-La Romelia Código 29RSC, es de más de 13.000 vehículos, de los cuales el 30% corresponde a vehículos de carga.

Que este tráfico de vehículos desplazado de la vía la Romelia el Pollo deberá utilizar algunas vías urbanas y rurales del municipio de Pereira para cruzar en ambos sentidos desde y hacia el occidente y oriente del País.





ALCALDIA DE PEREIRA

-----560
24 JUL 2019
DECRETO No.
DE 2019

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

POR MEDIO DEL CUAL SE HACEN UNAS MODIFICACIONES AL DECRETO 1003 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2012, MODIFICATORIO DEL DECRETO 860 DE 2012.

Que además, el índice de motorización de Pereira, y en general de toda el AMCO ha aumentado en el último año, en más de un 9% generando una situación de congestión en la ciudad.

Que por estas circunstancias de emergencia, el municipio de Pereira, tendrá grandes dificultades en la movilidad, ya que por factores tales como, ejecución de obras y mantenimiento de la infraestructura vial, aumento del parque automotor, cierre de vías aumentará los índices de contaminación y niveles de accidentalidad siendo necesario reducir la cantidad de vehículos pesados en las vías principales de la ciudad.

Que ante estos hechos se hace necesario habilitar un corredor vial para el tránsito de los vehículos pesados de carga y pasajeros en sentido Pereira Dosquebradas-Pereira, a modo de medida preventiva para la infraestructura vial de la ciudad y la calidad de vida de los pereiranos.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, el Alcalde del Municipio de Pereira



ARTÍCULO PRIMERO: modifíquense el párrafo quinto del artículo decimoprimer del artículo segundo del Decreto 1003 de 2012, el cual quedará así:

ARTÍCULO SEGUNDO: Se prohíbe el tránsito de vehículos de carga tipo camión, tractocamión y tracto camión con remolque con carga superior a 28 toneladas (conforme lo establece la resolución 004100 del 28 de diciembre de 2004 expedida por el Ministerio de Transporte por medio de la cual se adoptan los límites de peso y dimensiones en los vehículos de transporte terrestre automotor de carga), sobre las avenidas 30 de agosto y de las Américas entre las intersecciones Belmonte (el Pollo) y la calle 17, y la intersección Consotá y la calle 17 respectivamente.

ARTÍCULO TERCERO. Redireccionar los automotores de carga tipo camión, tractocamión y tracto camión con remolque con carga superior a 28 toneladas (conforme lo establece la resolución 004100 del 28 de diciembre de 2004 expedida por el Ministerio de Transporte por medio de la cual se adoptan los límites de peso y dimensiones en los vehículos de transporte terrestre automotor de carga), en su paso por Pereira al siguiente corredor vial en ambos sentidos : Intersección Belmonte (el Pollo)- Avenida de las Américas-Intersección Consotá-Variante Condina-Glorieta Punto 30-via Armenia-Pereira-Terminal de Transportes-Calle-17-Avenida del Ferrocarril-Viaducto.

ARTÍCULO CUARTO. La administración municipal adelantará la divulgación del contenido del presente decreto por los diferentes medios de comunicación.





ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. ---560
DE 2019 24 JUL 2019

Versión: 01

Fecha de Vigencia: Noviembre 14 de 2017

POR MEDIO DEL CUAL SE HACEN UNAS MODIFICACIONES AL DECRETO 1003 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2012, MODIFICATORIO DEL DECRETO 860 DE 2012.

ARTICULO QUINTO. Corresponde al Instituto de Movilidad de Pereira la vigilancia y control de la medida adoptada.

ARTICULO SEXTO. Los infractores a lo dispuesto en este decreto serán sancionados conforme lo establecido en la Ley 769 de 2002 (Código Nacional de Tránsito).

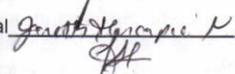
ARTICULO SEPTIMO Las demás disposiciones contenidas en el decreto 1003 del 2012 y 860 de 2012, que no sufrieron modificación alguna, continúan vigentes.

ARTICULO OCTAVO El presente Decreto rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JUAN PABLO GALLO MAYA
Alcalde

LILIANA GIRALDO GOMEZ
Secretaría Jurídica

Revisión Legal 

Proyectó: CARLOS IVAN ROJAS GOMEZ
Subdirector General Instituto de Movilidad



ALCALDÍA DE PEREIRA

DECRETO No. 561 DE 24 JUL 2019

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:





DECRETO No. 561 DE _____
24 JUL 2019

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.
2. Orientación a los Resultados: Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad	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.
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo a estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad.
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.	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
	Escucha con interés y respeto las inquietudes de sus compañeros de trabajo, usuarios y ciudadanos.
	Respeta las diferencias y la diversidad de las personas.
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	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.
	Analiza la prestación de servicios de salud con enfoque en los determinantes sociales de la salud en el territorio.
5. Manejo eficaz y eficiente de recursos. Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia	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.
	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



ALCALDÍA DE PEREIRA

DECRETO No. 561 DE 24 JUL 2019

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 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, 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 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 posgrado, no podrá ser compensado por experiencia de cualquier naturaleza.

Que mediante Decreto No. 771 del 18 de octubre de 2018, el doctor FRANCISCO BERNARDO GONZÁLEZ BAENA, identificado con la cédula de ciudadanía número 10.244.644, fue nombrado en el cargo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA, para lo que resta del periodo institucional hasta el 31 marzo de 2020.

Que mediante oficio de fecha junio 5 de 2019, el doctor FRANCISCO BERNARDO GONZÁLEZ BAENA, presentó renuncia irrevocable al cargo de Gerente de la Empresa Social del Estado ESE SALUD PEREIRA, renuncia que le fue aceptada mediante Decreto 506 de julio 2 de 2019.

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 prueba escrita, de las competencias y conductas asociadas, señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al aspirante o aspirantes a





ALCALDIA DE PEREIRA

DECRETO No. 561 DE

24 JUL 2019

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

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 lo que resta del periodo institucional 2016-2020, 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 2016-2020, integrado por la Secretaria de Salud Pública y Seguridad Social, la Directora de Talento Humano, un Profesional en Psicología con experiencia en procesos de selección de personal y la Directora Operativa de Asuntos Legales 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 lo que resta del periodo institucional 2016-2020:

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 psicología con experiencia en procesos de selección de personal y bajo la coordinación de la Dirección 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.
3. Presentará informe escrito ante el despacho del Alcalde.



-----561 24 JUL 2019
DECRETO No. _____ DE _____

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 OCUPAR EL EMPLEO DE GERENTE DE LA
ESE SALUD PEREIRA**

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, en el entendido que el periodo va desde la posesión y hasta el 31 de marzo de 2020.

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

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


JUAN PABLO GALLO MAYA
Alcalde Municipal


LILIANA GIRALDÓ GÓMEZ
Secretaría Jurídica


Proyectó: Janeth Noreña
Directora Operativa de Asuntos Legales



ALCALDIA DE PEREIRA

-----561
DECRETO No. _____ DE _____

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.
2. Orientación a los Resultados	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.



ALCALDIA DE PEREIRA

24 JUL 2019
DECRETO No. 561 DE _____

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

<p>Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad</p>	<p>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo a estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad.</p> <p>Obtiene los resultados esperados de acuerdo con las metas y objetivos institucionales, identificando riesgos y buscando la manera de superarlos.</p> <p>Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad y toma de medidas necesarias para minimizar los riesgos</p>
<p>3. Manejo de las Relaciones Interpersonales</p> <p>Establecer y mantener relaciones profesionales cordiales, armónicas, y respetuosas que faciliten el buen desempeño institucional y favorezcan el clima organizacional.</p>	<p>Escucha con interés y respeto las inquietudes de sus compañeros de trabajo, usuarios y ciudadanos.</p> <p>Respeto las diferencias y la diversidad de las personas.</p> <p>Establece relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la confianza.</p> <p>Transmite eficazmente las ideas e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos.</p>
<p>4. Planeación</p> <p>Capacidad para reflexionar estratégicamente, generar ideas acerca de cómo la organización puede crear el máximo valor y determinar metas y prioridades de la organización</p>	<p>Identifica, analiza y evalúa dificultades potenciales que pueden presentarse en el desarrollo de la gestión integral en salud.</p> <p>Analiza la prestación de servicios de salud con enfoque en los determinantes sociales de la salud en el territorio.</p> <p>Interpreta adecuadamente los objetivos de la de la organización y plantea la formulación de planes y acciones de desarrollo de servicios.</p> <p>Evalúa los resultados alcanzados, las estrategias planeadas y su impacto, con el fin de establecer mejoramiento continuo y aprendizaje.</p>
<p>5. Manejo eficaz y eficiente de recursos</p> <p>Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia</p>	<p>Orienta la aplicación de recursos a la atención integral de las necesidades de insumos que propicien una eficiente prestación de servicios.</p> <p>Monitorea y evalúa los resultados de la aplicación de recursos y promueve la ejecución de correctivos.</p> <p>Rinde informes y cuentas del manejo, gestión y aplicación de la prestación efectiva de servicios mejorando las condiciones de los usuarios.</p> <p>Crea e implementa mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de prestación de servicios de salud.</p>

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.





ALCALDIA DE PEREIRA

-----561
DECRETO No. _____ DE _____
24 JUL 2019

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**

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 a una 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.



ALCALDÍA DE PEREIRA

DECRETO No. 561 DE 24 JUL 2019

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 OCUPAR EL EMPLEO DE GERENTE DE LA
ESE SALUD PEREIRA**

MODELO DE PRUEBA A APLICAR

Cada aspirante deberá diligenciar la siguiente ficha:



DISEÑO QUE MÁS LE GUSTO
DISEÑO QUE MENOS LE GUSTO
DISEÑO QUE ENCONTRÓ MÁS FÁCIL
DISEÑO QUE ENCONTRÓ MÁS DIFÍCIL

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.



ALCALDÍA DE PEREIRA

-----561
DECRETO No. _____ DE _____
24 JUL 2019

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 CARACTERÍSTICAS 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.

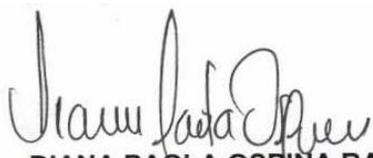
Proyectó: 
Janet Noreña
Directora Operativa de Asuntos Legales

**LA PROFESIONAL ESPECIALIZADA COORDINADORA ADMINISTRATIVA
DEL AREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE**

CERTIFICA QUE:

La Gaceta Metropolitana Extraordinaria Número 55 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 veinticinco (25) días del mes De Julio de dos mil diecinueve (2019).



DIANA PAOLA OSPINA BARRERA
Coordinadora Administrativa