



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**RESOLUCIÓN No. DE 2016**

( )

Por la cual se señalan las competencias para los empleos de gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado.

**LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,**

en ejercicio de sus facultades conferidas en el Decreto 430 de 2016 y en el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016,

**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 y se dictan otras disposiciones*", señala, en su artículo 20, que corresponde al Presidente de la República, a los gobernadores y a los alcaldes nombrar a los gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado, previa verificación del cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia previstos en el artículo 22 del Decreto ley 785 de 2005 para el desempeño del cargo y la evaluación de las competencias que señale el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que en cumplimiento de la anterior disposición se requiere señalar las competencias que deben acreditar los aspirantes a ocupar el empleo de gerente o director de Empresa Social del Estado del nivel nacional, departamental o municipal.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo 1º. Objeto y campo de aplicación.** La presente resolución tiene por objeto señalar las competencias que deben demostrar los aspirantes a ocupar los empleos 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 al procedimiento señalado en el decreto por el cual se determinan los mecanismos para la evaluación de las competencias de los aspirantes a ocupar el cargo de director o gerentes de Empresa Social del Estado.

**Artículo 2º. Definición de competencias.** Las competencias se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes al empleo de gerente o director de Empresa Social del Estado, determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar.

Por la cual se determinan las competencias para los empleos de gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado

**Artículo 3º. Competencias.** Las competencias para el empleo de gerente o director de Empresa Social del Estado, son las siguientes:

| COMPETENCIA  | GRADO | CONDUCTA ASOCIADA  |
|--|-------|--|
| <b>1. Compromiso con el servicio público</b><br><br>Desempeñarse de acuerdo con el marco de valores, misión y objetivos de la organización y de su grupo de trabajo.   | A     | Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios y ciudadanos de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.                                   |
|  | B     | Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los ciudadanos  |
|  | C     | Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.   |
|  | D     | Diseña estrategias para responder a las necesidades e inquietudes del ciudadano y del usuario.   |
|  | E     | Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. |
| <b>2. Orientación a los Resultados:</b><br><br>Cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad   | A     | Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.  |
|  | B     | Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo a estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad.   |
|  | C     | Obtiene los resultados esperados de acuerdo con las metas y objetivos institucionales, identificando riesgos y buscando la manera de superarlos.             |
|  | D     | Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.   |
| <b>3. Manejo de las Relaciones Interpersonales</b><br><br>Establecer y mantener relaciones profesionales cordiales, armónicas, y respetuosas que faciliten el buen desempeño institucional y favorezcan el clima organizacional. | A     | Escucha con interés y respeto las inquietudes de sus compañeros de trabajo, usuarios y ciudadanos.   |
|  | B     | Respeto las diferencias y la diversidad de las personas.   |
|  | C     | Establece relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la confianza.   |
|  | D     | Transmite eficazmente las ideas e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar                                 |

Por la cual se determinan las competencias para los empleos de gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado

|  |  |             |
|--|--|-------------|
|  |  | conflictos. |
|--|--|-------------|

| COMPETENCIA   | GRADO | CONDUCTA ASOCIADA   |
|---|-------|---|
| <b>4. Planeación:</b><br><br>Capacidad para reflexionar estratégicamente, generar ideas acerca de cómo la organización puede crear el máximo valor y determinar metas y prioridades de la organización. | A     | Identifica, analiza y evalúa dificultades potenciales que pueden presentarse en el desarrollo de la gestión integral en salud.              |
|   | B     | Analiza la prestación de servicios de salud con enfoque en los determinantes sociales de la salud en el territorio.                         |
|   | C     | Interpreta adecuadamente los objetivos de la organización y plantea la formulación de planes y acciones de desarrollo de servicios.         |
|   | D     | Evalúa los resultados alcanzados, las estrategias planeadas y su impacto, con el fin de establecer mejoramiento continuo y aprendizaje.     |
| <b>5. Manejo eficaz y eficiente de recursos</b><br><br>Capacidad para administrar bienes y recursos materiales con criterios de eficacia y eficiencia.  | A     | Orienta la aplicación de recursos a la atención integral de las necesidades de insumos que propicien una eficiente prestación de servicios. |
|   | B     | Monitorea y evalúa los resultados de la aplicación de recursos y promueve la ejecución de correctivos.                                      |
|   | C     | Rinde informes y cuentas del manejo, gestión y aplicación de la prestación efectiva de servicios mejorando las condiciones de los usuarios. |
|   | D     | Crea e implementa mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de prestación de servicios de salud.                                 |

**Parágrafo.** Se entiende por grado la identificación de las características de conducta que se esperan de una persona que se enfrenta a una situación particular.

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

Por la cual se determinan las competencias para los empleos de gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado

**Artículo 4º. Asesoría.** El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría que las entidades del orden nacional y territorial requieran para la implementación de la presente resolución.

**Artículo 5º. Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D. C.,

**LILIANA CABALLERO DURÁN**  
Directora

Proyectó: Oswaldo Galeano/Ma. Piedad Olaya/Francisco Amézquita/Humberto Guapacha/Mesa de Trabajo Ministerio de Salud y Protección Social.

Revisó: Dirección Jurídica