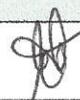
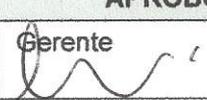


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

2013

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Oficina de Talento Humano 		Gerente 
Fecha: Febrero 26 de 2013	Fecha:	Fecha: Febrero 28 de 2013

Folios: 59

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

Bienvenida

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Reseña Histórica de la Empresa.

Plataforma Estratégica.

Misión

Visión

Objetivos institucionales.

Principios éticos.

Valores Éticos

Política y objetivos de Calidad.

Estructura Orgánica de la Empresa.

Organigrama

Mapa de procesos

Descripción de los procesos

Comités interinstitucionales

CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Situaciones administrativas

Evaluación del desempeño

Capacitación

Plan de Bienestar Social

Plan de incentivos.

Salud Ocupacional.

Deberes, Derechos, Prohibiciones y Sanciones

Derechos

Deberes

Prohibiciones

Sanciones

Delitos contra la administración pública

Régimen salarial y prestacional

Otros requisitos del personal

Acoso laboral.

Reinducción

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168 VERSION: 0.0 TRD: 03-06-05	

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de dar cumplimiento a las nuevas políticas de la empresa se ha elaborado el presente manual el cual esperamos sea una herramienta para el logro de los objetivos institucionales en el desarrollo del talento humano el cual a través de esta herramienta las actitudes y competencias de cada servidor se encaucen hacia el logro de las metas propuestas.

Nuestro compromiso es fortalecer la prestación de los servicios de salud mediante la capacitación constante de nuestro personal orientada hacia el desarrollo de procesos de alta calidad, con el fin de contribuir al progreso social de la comunidad.

Lo invitamos a que forme parte de manera activa y participativa de cada uno de los procesos que la institución se encuentra implementando y se convierta en parte fundamental del engranaje de una empresa cuya misión se enfoca a la prestación de servicios de salud con calidad y eficiencia, que desarrolla actividades que fomentan la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

BIENVENIDO A LA EMPRESA

Para el Hospital San Rafael ESE es un gusto darle la más cordial bienvenida, ahora que se incorpora a nuestro equipo de trabajo.

En este manual encontrara la información necesaria que como empleado nuevo debes saber acerca de nuestra entidad y de la función publica en Colombia para poder desempeñar su trabajo satisfactoriamente.

Además esta es una herramienta útil que sirve de guía de referencias para los empleados de mayor antigüedad.

Esperamos que sus competencias, actitudes y potenciales sean altamente desarrollados, para que su tarea o labor sea valiosamente satisfactoria. Ahora haces parte de este equipo de trabajo que cuenta con un alto sentido humano, comprometido con su labor, con sus valores, misión y visión.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

RESEÑA HISTORICA

“NUESTRO HOSPITAL UN CAMINO DE ENGRANDECIMIENTO INSTITUCIONAL”

El Hospital Departamental San Rafael es una entidad del orden Departamental perteneciente al subsector oficial del sistema Nacional de Salud, prestador de servicios en los procesos de promoción, fomento, prevención, diagnóstico, control, tratamiento y rehabilitación en el nivel 1 y 2 de atención y Centro de referencia para los municipios del distrito N° 7.

Con el aumento de población Surgió la idea y la necesidad de mejorar la calidad y cantidad de atención en salud que se estaba prestando en el entonces puesto de salud, es así como en 1946 se empieza a moldear la posibilidad de que Zarzal tuviese su propio Hospital. En el año de 1947 es realizado el primer acuerdo que autoriza la propuesta de creación del Hospital, es así como la comunidad se une y conforma la junta pre hospital mediante acuerdo N° 006 de 1947 del Honorable Concejo Municipal con aportes oficiales y donaciones particulares.

En el año 1957 se funda el Hospital San Rafael con el firme propósito de brindarle a la comunidad servicios de la salud con acciones integrales. Desde entonces la institución ha buscado aumentar su cobertura en atención médica general y especializada, en todo lo relacionado en la prestación de servicios contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad Zarzaleña.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

1. PRESENTACION DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL - EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

La Empresa Social del Estado, tiene como objeto la prestación de los servicios de salud, como servicio público esencial a cargo del Estado o como parte del servicio público de la Seguridad Social, en los términos del artículo 194 de la Ley 100 de 1993.

La Ordenanza de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca N° 076 de Diciembre 30 de 1996, crea la Empresa Social del Estado del orden Departamental del Segundo Nivel de Atención, entendida como una categoría especial de entidad pública descentralizada del orden Departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa adscrita a la Secretaría Departamental de Salud del Valle del Cauca e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y sometida al régimen público previsto en el capítulo III artículo 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen, reformen o sustituyan. Tiene jurisdicción en todo el territorio del Departamento. Su objeto es la prestación de servicios de Seguridad Social en Salud. En consecuencia, en desarrollo de este objeto adelantará acciones de Recuperación, Promoción, Prevención, Tratamiento y Rehabilitación de la salud.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
	TRD: 03-06-05		

1.1 FUNCIONES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL - EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

- ✚ Prestar los servicios de salud de baja y mediana complejidad dentro de los parámetros y principios señalados en la Ley 100 de 1993 y demás disposiciones legales y reglamentarias que la modifiquen o adicionen.
- ✚ Prestar los servicios de salud con eficiencia dando cumplimiento a las normas de calidad.
- ✚ Celebrar los contratos necesarios para que la empresa pueda prestar sus servicios tal como lo define el estatuto de contratación.
- ✚ Prestar en forma oportuna los servicios que ofrece a través de su portafolio.
- ✚ Garantizar la rentabilidad social y financiera de la Empresa Social del Estado.
- ✚ Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos en las disposiciones legales vigentes.
- ✚ suministrar información oportuna, suficiente y veraz a los usuarios respecto de sus deberes y derechos en lo concerniente a la prestación del servicio de salud.
- ✚ Las demás que de acuerdo con su naturaleza y funciones le sean asignadas conforme a las normas legales vigentes.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

1.2 MARCO LEGAL APLICABLE EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL.

- ✚ Por medio del artículo 194 de la Ley 100 de 1993 se da vida jurídica a la Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la Ley o por las Asambleas o Concejos según el caso.
- ✚ En el artículo 195 se establece el régimen jurídico de las Empresas Sociales del Estado, cuyo objeto exclusivo es la prestación de servicios de salud, como servicio público esencial.
- ✚ En el artículo 83 de la Ley 489 de 1998 se reitera que las Empresas Sociales del Estado se sujetan al régimen previsto en la Ley 100 de 1993, la Ley 344 de 1996 y en la Ley 489, en los aspectos no regulados por dichas leyes y las normas que las complementen, sustituyan o adicione adscrita al Ministerio de la Protección Social.
- ✚ En materia presupuestal la Empresa se rige por lo establecido en los Decretos 111 de 1996 y 115 de 1996.
- ✚ En materia de contratación la Empresa se rige por el Derecho privado.
- ✚ La Ley 1122 de 2007 en su artículo 16 establece que: “Las Entidades Promotoras de Salud del régimen subsidiado contratarán obligatoria y efectivamente un mínimo porcentual del gasto en salud con las Empresa sociales del Estado debidamente habilitadas en el municipio de residencia del afiliado, siempre y cuando exista allí la correspondiente capacidad resolutive. Dicho porcentaje será, como mínimo, el sesenta por ciento (60%). Lo anterior estará sujeto al cumplimiento de requisitos e indicadores de calidad y resultados, oferta disponible, indicadores de gestión y tarifas competitivas.
- ✚ Entidades Promotoras de Salud de naturaleza pública del Régimen Contributivo, deberán contratar como mínimo el 60% del gasto en salud con las ESE escindida del ISS siempre y cuando exista capacidad resolutive y se cumpla con indicadores de calidad y resultado.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168 VERSION: 0.0 TRD: 03-06-05	

NUESTRA PLATAFORMA ESTRATEGICA

MISIÓN:

Para el año 2015 seremos la mejor IPS del Departamento del Valle del Cauca, reconocida por la calidad de los servicios, la excelencia en la atención y la satisfacción de sus usuarios con oportunidad y calidez; orientando el desarrollo institucional, profesional, tecnológico y científico a lograr el manejo integral del usuario y fortalecimiento permanentemente de los servicios consolidados de acuerdo al perfil epidemiológico de la región.

VISIÓN:

Somos una Empresa Social del Estado que garantiza la prestación de servicios de salud y medicina de primer y segundo nivel de atención a la comunidad Zarzaleña, así como su área de influencia y municipios circunvecinos, la cual promueve la práctica de hábitos saludables y desarrolla procesos de recuperación de la salud, contribuyendo al bienestar y desarrollo de nuestra comunidad. Contamos con una infraestructura humana y tecnología adecuada para satisfacer las necesidades de nuestra población, con el compromiso de ser cada día más eficientes, eficaces y efectivos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

10

OBJETIVOS INSTITUCIONALES:

En desarrollo de la misión la E.S.E. tendrá los siguientes objetivos:

1. La E.S.E. elaborara un plan estratégico de mercadeo dirigido a la consecución de ingresos y garantizar la supervivencia.
2. fortalecer el sistema de control interno e implementar el MECI.
3. Desarrollar e implementar el sistema de garantía de la calidad.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
TALENTO HUMANO		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios corporativos de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Rafael, están basados en las leyes y son considerados como normas. Estos son:

Eficiencia: Hace referencia a la mejor utilización social y económica de los Recursos humanos, científicos, técnicos, administrativos y financieros Disponibles en el Hospital Departamental San Rafael E.S.E., para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente a la población objetivo.

Solidaridad: Es la práctica de la mutua ayuda, aplicada en la ESE entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el esquema donde el más fuerte Apoya al más débil.

Equidad: Es la prestación de servicios integrales de salud de igual calidad a los clientes o usuarios de la ESE que lo requieran, sin que medien barreras culturales, sociales, geográficas, económicas u Organizacionales.

Participación: Es la intervención de la comunidad a través de los Beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión, y fiscalización de la ESE y del sistema en su conjunto.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

12

VALORES INSTITUCIONALES.

Los valores corporativos de la Empresa Social del Estado, son el producto de una construcción y Priorización conjunta entre los funcionarios, quienes los promueven, desarrollan y sustentan. Dichos valores son.

- ✚ **Compromiso:** Cada persona de la ESE es consciente de la importancia de su aporte diario, entregando lo mejor de sí en cada Actividad desarrollada, para el mejoramiento de las condiciones de salud y calidad de vida de las personas que conforman la comunidad objeto y para el mejoramiento continuo de la empresa.
- ✚ **Honestidad:** Cada persona de la ESE sustenta una gestión transparente en cada una de sus actuaciones, racionalizando la utilización de los recursos y empleándolos únicamente para el logro de los objetivos y fines institucionales.
- ✚ **Flexibilidad:** Propicia la adaptación rápida a los cambios, siendo conscientes de su adaptación.
- ✚ **Lealtad:** Sentimiento de apego, fidelidad, prudencia y aceptación de los vínculos implícitos que caracteriza a las personas de la ESE respecto de las ideas con la cuales se identifican o no; por ello cada uno posee un alto sentido de pertenencia, lo cual permite el cumplimiento de sus labores diarias.
- ✚ **Respeto:** Es el reconocimiento de la legitimidad del otro, siendo una comunidad hospitalaria que reconoce los derechos, su condición y circunstancias de los compañeros, comunidad y grupos de interés.
- ✚ **Responsabilidad:** Las personas de la ESE buscan cumplir con sus compromisos adquiridos, los cuales realizan con seriedad, dedicación y cuidado, porque saben que las cosas deben hacerse bien de principio a fin, por autocontrol y para darles valor agregado. Las personas toman y aceptan decisiones y asumen las consecuencias de ellas, buscando el bien común y procurando que otras personas hagan lo mismo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

- ✚ **Solidaridad:** El equipo Humano de la ESE se une y colabora para conseguir un fin común, la “satisfacción de nuestros Clientes”, que redundará en la satisfacción propia y de cada uno de sus integrantes.

- ✚ **Tolerancia:** Siendo este un valor de proyección social, es un determinante para la consecución de una convivencia armónica y pacífica, en donde aceptamos al otro con sus diferencias, respetando sus derechos y los nuestros, lo que facilita la integración y el buen ambiente para el desempeño laboral.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nít: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
			TRD: 03-06-05

111

POLÍTICAS DE CALIDAD:

El Hospital Departamental San Rafael E.S.E. aplicara un modelo de gestión integral participativa donde se racionalice los gastos y garantice el adecuado uso de los recursos económicos, tecnológicos y humanos para generar una cultura de servicio al cliente hacia el logro de la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

POLÍTICAS:

CALIDAD INSTITUCIONAL: Los procedimientos realizados por la empresa serán sometidos a estándares de calidad.

SATISFACCION DEL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO: Realizamos nuestro trabajo con entusiasmo, dinamismo, eficiencia, responsabilidad y honestidad lleno de calidez y humanidad con nuestros satisfacción al usuario.

GESTION PARTICIPATIVA: La empresa trabaja con un equipo humano que concibe la participación activa y positiva de sus empleados quienes aplican los valores. Principios y políticas institucionales en todos los procesos para garantizar el desarrollo y Cumplimiento de su objeto social y su posicionamiento en el mercado de prestación de servicios.

EQUIDAD: La igualdad en la aplicación de las normas, reglamentos y disposiciones será aplicable a todos los colaboradores y usuarios en igual sentido sin distinción de raza, credo o religión.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

15

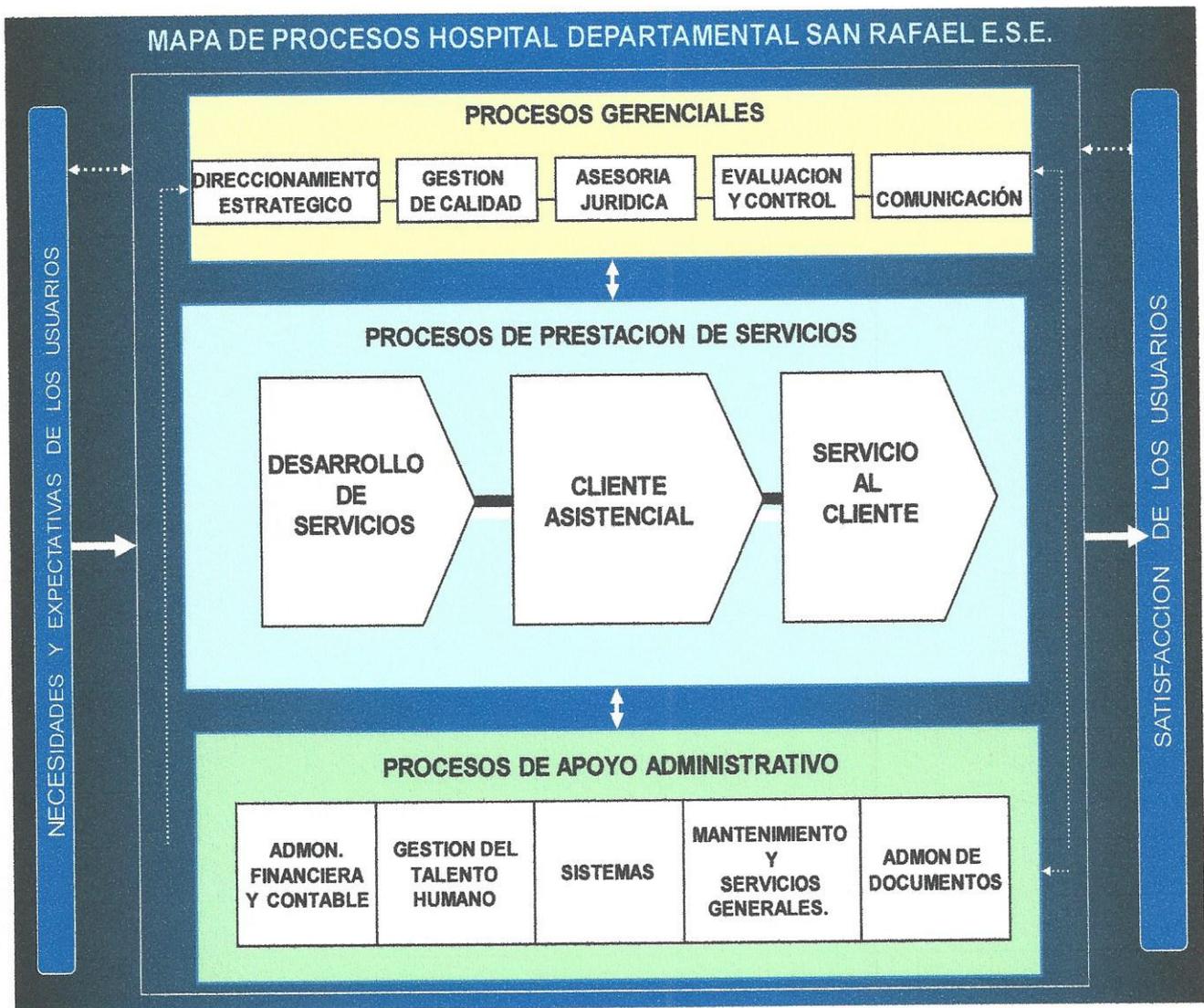
OBJETIVOS DE CALIDAD:

- Incrementar el nivel de satisfacción de los usuarios del Hospital Departamental San Rafael ESE.
- Incrementar la participación de la comunidad en los procesos interinstitucionales.
- Disminuir las quejas y reclamos de los usuarios.
- Fomentar la utilización de los sistemas de información por parte de los usuarios
- Incrementar la oportunidad en la prestación de los servicios de salud.
- Incrementar el nivel de competencias de los funcionarios del ESE Hospital San Rafael.
- Incrementar la eficiencia, eficacia y efectividad en todos los procesos del ESE HSL.



16

PROCESOS EMPRESARIALES:



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

COMITÉS:

Existen comités en el Hospital que velan por la seguridad y cuidado de los usuarios Internos y externos, son ellos:

COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL:

A quien debemos reportar todo accidente que nos ocurra en nuestro diario laborar así como las condiciones que atenten contra nuestra seguridad ocupacional. Este encargado de dar información clara y concreta sobre el plan hospitalario de emergencia y nuestra función dentro de él.

COMITÉ DE ATENCIÓN AL USUARIO:

Promueve la integración laboral, auto motivación y auto cuidado; recibe nuestras sugerencias para el mejoramiento de los servicios.

COMITÉ DE COMPRAS:

Estudiar, evaluar y priorizar las necesidades de dotación dentro de la ESE y asesorar a la gerencia en la toma de decisiones relacionadas con la evaluación del estudio jurídico, técnico y administrativo de las ofertas para su adjudicación.

COMITÉ DISCIPLINARIO:

Máximo ente regulador quien cumple las función de vigilar por el acatamiento de las normas que rigen en el hospital y emitir el fallo de primera instancia o el correspondiente en el procedimiento verbal.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

18

COMITÉ DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:

Evalúa y asesora a nivel institucional el desarrollo de actividades de vigilancia y control epidemiológico.

COMITÉ DE HISTORIAS CLÍNICAS:

Asesorar y orientar a los profesionales de salud y funcionarios del archivo clínico de la ESE para el cumplimiento de las normas establecidas tanto en el diligenciamiento como en el manejo adecuado de la historia clínica, la preservación de la privacidad que su contenido exige y disponer de un instrumento de control que facilite la evaluación de la calidad y eficacia de la atención brindada al usuario.

COMITÉ TÉCNICO CIENTÍFICO:

Asesorar y orientar a la gerencia en la toma de decisiones que promuevan y mantengan el desarrollo dinámico de las diferentes áreas y unidades funcionales de la ESE, su acción está relacionada con los planes y programas de la misma en respuesta a las necesidades de la población.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168 VERSION: 0.0 TRD: 03-06-05	

19.

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL:

Propender por el desarrollo armónico de los empleados y de sus familias.

COMITÉ DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO:

Evaluar permanentemente el sistema de calidad y control interno a través de indicadores.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

20

2. CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

El empleado público puede encontrarse en las siguientes situaciones administrativas.

SERVICIO ACTIVO:

El empleado público se encuentra en servicio cuando está ejerciendo. Las funciones del empleo del cual ha tomado posesión. (Artículo 59 del Decreto 1950 de 1973).

LICENCIA:

Un empleado público se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia (ordinaria), por enfermedad, por maternidad o por paternidad. La licencia ordinaria se da por solicitud y sin sueldo

Si ocurre justa causa, a juicio de la autoridad competente, esta podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más. Deben solicitarse ante el jefe inmediato. (Artículo 61 del Decreto 1950 de 1973). Los empleados tienen derecho a licencias remunerada por enfermedad y por maternidad.

(Artículo 20 del decreto 2400 de 1968) la licencia remunerada de paternidad se concede por cuatro (4) días en el caso que solo el padre este cotizando al sistema general de seguridad social en salud. En el evento que ambos padres estén cotizando se concede darán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada por paternidad (Ley 755 de 2002).

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
TALENTO HUMANO		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

27

PERMISO:

El empleado tiene derecho hasta por tres días de permiso remunerado, concedidos por el Jefe inmediato, siempre cuando medie justa causa. (Artículo 74 de decreto 1950 de 1973).

COMISIÓN:

El empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de la autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas inherentes al empleo al que es titular (Artículo 75 de decreto 1950 de 1973).

Las comisiones pueden ser de servicio, para adelantar estudios, para desempeñar un cargo de libre nombramiento cuando el nombramiento recaiga sobre un funcionario escalando en carrera administrativa y para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o de instituciones privadas.

ENCARGO:

Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis meses, salvo autorización de la Comisión Nacional de Servicio Civil cuando el concurso no se hubiere culminado en el término previsto en el presente Decreto, caso en el cual este se extenderá hasta que se produzca el nombramiento en periodo de prueba.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

22

Cuando excepcionalmente, no existan listas de elegibles vigentes que permitan la provisión del empleo temporal, la entidad realizara un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, de acuerdo con el procedimiento que establezca cada entidad. (Decreto 1227 de 2005).

VACACIONES:

Los empleados públicos tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones por cada año laborado las cuales se liquidaran de acuerdo con el salario que el funcionario este devengando en el momento del disfrute.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un instrumento que permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión de un empleado e identificar las áreas potenciales de cumplimiento de las funciones y objetivos.

El desempeño laboral será evaluado respecto a los objetivos previamente concertados entre el evaluador y el evaluado, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables.

La calificación es el resultado de la evaluación del desempeño laboral del periodo establecido, se realiza cada seis meses y el resultado se anexa a la hoja de vida del funcionario.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	VERSION: 0.0		
	TRD: 03-06-05		
TALENTO HUMANO			

23

El Acuerdo No. 17, de enero de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Establece las directrices generales para la evaluación del desempeño:

ARTICULO 1º Noción y objeto de evaluación: La evaluación es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales y su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones.

ARTICULO 2º. Finalidad de la Evaluación:

Tiene como finalidad suministrar a la administración información basada en evidencias que den cuenta de la competencia laboral del empleado, con el fin de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio, la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación y las demás acciones de mejoramiento individual e institucional La evaluación del desempeño laboral debe ser objetiva, Imparcial y fundada en principios de equidad. Para realizarla deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el periodo de evaluación y considerar las circunstancias y condiciones en que ejerza su saber. El sistema desarrollado por las entidades distinguirá tres (3) tipos de evaluación: definitivas, parciales y eventuales e inducirá la metodología y los procedimientos para su realización.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nít: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

24

1. Son evaluaciones definitivas la anual u ordinaria, la del periodo de prueba y la extraordinaria. Son evaluaciones parciales las dos (2) semestrales que Conforman la evaluación anual u ordinaria y las eventuales que haya necesidad de realizar dentro de cada semestre por situaciones administrativas contempladas en la Ley y en sus reglamentos.
2. La evaluación extraordinaria solo podrá ordenarse después de que hayan transcurrido, por lo menos, tres (3) meses de la última evaluación definitiva. Si la evaluación extraordinaria del desempeño laboral resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el 31 de enero del siguiente año constituirá un nuevo periodo de evaluación. Durante este período se podrán realizar las evaluaciones parciales a que hubiere lugar.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

25

- a. La primera. Correspondiente al periodo comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta (31) de julio de cada año, periodo que debe ser evaluado a mas tardar el quince de agosto del mismo año.

- b. La segunda, correspondiente al período comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, período que debe ser evaluado a mas tardar los primeros quince (15) de febrero del mismo año. Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor ponderado dentro de la evaluación parcial semestral, en proporción a los días correspondientes al período evaluado.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

26

CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CAPACITACIÓN:

Tiene como finalidad el desarrollo de aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de La calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa como agregar valor a su labor cotidiana y como contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios, (Decreto 1567 de 1998 y en el decreto 1227 de 2005).

El Plan de Formación y de Capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Rafael se enmarca dentro del Programa de Capacitación y Bienestar Social y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de Misión institucional de la ESE Hospital Departamental San Rafael.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

72

BIENESTAR SOCIAL:

Se orienta a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Decreto 1567 de 1998).

Actividades en Bienestar social:



Juegos Infantiles



Piscina



Canchas de Tennis

- Deportivos Recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Integraciones sociales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168 VERSION: 0.0 TRD: 03-06-05	

88

Y todas las demás actividades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces. Facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de los empleados.

INCENTIVOS:

Busca dar reconocimiento al desempeño de los empleados y a los grupos de trabajo de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, los incentivos estarán representados en capacitaciones, en reconocimientos públicos y reconocimientos dirigidos a la hoja de vida de aquellos empleados destacados

INCENTIVOS PECUNIARIOS:

Reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo y a los funcionarios con el mejor desempeño laboral, dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales Legales vigentes. (Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998).

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

29

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

Están Conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos incluyen:

Traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos, especiales, publicación de trabajos en medios de circulación Municipal, Departamental y Nacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda entre otros. (Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998).

PLAN DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN DE EMERGENCIAS

El plan de prevención y preparación de emergencias se fundamenta en la estructuración de acciones administrativas, funcionales y flexibles que permitan la prevención y control de emergencias generadas por los riesgos a que se encuentra expuesto el Hospital Departamental San Rafael.

Teniendo en cuenta que el hospital esta expuesto a una serie de riesgos que pueden desencadenar desastres y provocar situaciones de emergencias dependiendo de su estado de vulnerabilidad estructural, técnica y/o social es nuestra responsabilidad como entidad estar preparados para hacerle frente a las situaciones generadas por las diferentes amenazas que se presenten, tanto como a nivel interno como externo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

30

DEBERES, DERECHOS, PROHIBICIONES Y SANCIONES

La Ley 734 de 2002 contempla los derechos, deberes, prohibiciones. Y sanciones de los Servidores públicos.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

13

DERECHOS

La ley correspondiente tomara en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a las beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles: situación más favorable al trabajador en caso de dudas en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos de acuerdo a las disposiciones legales o convenientes vigentes.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
	TRD: 03-06-05		

6. Obtener permisos y licencias en los casos establecidos por la ley.
7. Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

33

DEBERES

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las Convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
3. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.
4. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función.
5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización Indebidos.
6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean Contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades Competentes.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
TALENTO HUMANO		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

HC

8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales.

9. acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.

10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe Por lo correspondiente a sus subordinados.

11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

12. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, Salvo prelación legal o urgencia manifiesta.

13. motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.

14. Registrar en la oficina talento humano, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.

15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos Los ciudadanos.

16. Permitir a los representantes del Ministerio Publico, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

35

17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal: reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.

18. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.

19. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.

20. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.

21. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debidamente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.

22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.

23. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento Patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.

24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.

25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.

26. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de los mismos y el nombre del adjudicatario.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

36

27. Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, como a la Contraloría General de la República y las Personerías Municipales y Distritales dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, Siempre y cuando lo permita el flujo de caja.

28. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.

29. Ordenar, en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción Coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente.

30. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.

31. Adoptar el Sistema de Control interno y la función independiente de Auditoria linterna que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.

32. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda Instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que Entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

33. adoptar el sistema de contabilidad pública, así como los demás sistemas de información a los que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para tal efecto.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

MS

34. recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de vigilancia de la función administrativa del estado.

35. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que Administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

PROHIBICIONES

A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.
2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
3. Solicitar, directa o indirectamente dadas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.
5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañero de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos.
7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
8. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su Conocimiento.
9. Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas Costumbres.
10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.
11. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
12. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
13. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

BR

14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones ilegalmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley y los reglamentos.
15. Asumir obligaciones o compromisos de pago que superen la cuantía de los montos aprobados en el programa anual mensualidad de caja.
16. Ejercer Cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre Particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda, en determinado sentido.
17. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.
18. Reproducir actos administrativos suspendidos o anulados por la jurisdicción contencioso administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.
19. Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesionales regulados por la ley.
20. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.

40

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

21. Prestar, a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después de la dejación del cargo o permitir que ello ocurra.
22. Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor publico o las personas que intervienen en los mismos.
23. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo a funciones, u obstaculizar su ejecución.
24. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.
25. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida publica (artículo 10. Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).
26. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido.
27. Manifestar indebidamente en acto publico o por los medios de comunicación, Opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero.
28. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo, o efectuarlo en forma irregular.
29. Infringir las disposiciones sobre honorarios o tarifas de los profesionales liberales o auxiliares de la justifica y/o el arancel judicial, en cuantía injusta y excesiva.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

41

30. Tener a su servido, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.

31. Adquirir, por si o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.

32. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no este facultado para hacerlo.

SANCIONES

Se aplican por fallas u omisiones que violan las normas legales o convencionales, el responsable de una falla o hecho es el infractor, el sujeto que comete la falta intencionalmente o por negligencia. El servidor publico esta sometido a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima:

Implica la terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción de carrera o elección. Implica la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función publica en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo y la exclusión del escalafón o carrera.

2. La inhabilidad general será de diez a veinte años; la inhabilidad especial no será inferior a treinta días ni superior a doce meses; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado la inhabilidad será permanente.

3. Suspensión, para las faltas graves culposas: implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se origina la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo. La suspensión no será inferior a un mes ni superior a doce meses.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

42

4. Multa, para las faltas leves dolosas Es una sanción de carácter pecuniario. La multa no podrá ser inferior al de ciento ochenta días de salario básico mensual devengando al momento de la comisión de la falta.

5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.: Implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO:

El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño Laboral; Por renuncia regularmente aceptada; Por retiro con derecho a jubilación; Por invalidez absoluta; Por edad de retiro forzoso; Por destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de investigación disciplinaria; Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo; Por orden o decisión judicial.

De igual manera se produce el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos cuando el empleado tome posesión de un cargo de carrera que deba ser provisto por concurso o cuando se produzca como resultado de incorporación a un empleo no equivalente al anteriormente desempeñado sin que este haya sido suprimido, Casos en los cuales adquirirá el carácter de provisional.

También se produce el retiro de la carrera y la consecuente pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado de carrera tome posesión, por nombramiento de un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo sin que previamente haya sido Comisionado para el efecto por el nominador de la entidad a la cual se encuentre vinculado como empleado de carrera. (Ley 909 de 2004).

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

43

DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El delito es definido como una conducta típica (tipificada por la ley), antijurídica (contraria a Derecho) y culpable. Supone una conducta infracciones del Derecho penal, es decir, una acción u omisión tipificada y penada por la ley Las siguientes conductas están catalogadas como delitos contra la administración pública:

PECULADO.

A. POR APROPIACIÓN: Cuando el servidor público se apropie en provecho suyo o de un tercero de bienes del Estado o de empresas o instituciones en que este tenga parte o de bienes o fondos parafiscales, o de bienes de particulares cuya administración, tenencia a custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones.

B. POR USO: Cuando el servidor Público indebidamente use o permita que otro use bienes del Estado o de empresas o instituciones en que este tenga parte, o bienes de particulares cuya administración, tenencia a custodia se le haya Confiado por razón o con ocasión de sus funciones.

C. POR APLICACIÓN OFICIAL DIFERENTE: Cuando el servidor público de a los bienes del Estado o de empresas o instituciones en que este tenga parte, cuya administración, tenencia a custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones, aplicación oficial diferente de aquella a que están destinados, a comprometa sumas superiores a las fijadas en el presupuesto, o las invierta o utilice en forma no prevista en este, en perjuicio de la inversión social o de los salarios o prestaciones sociales de los servidores.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

44

D. CULPOSO: Cuando el servidor Publico respecto a bienes del Estado o de empresas o instituciones en que este tenga parte, o bienes de particulares cuya administración, tenencia o custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones, por culpa de lugar a que se extravíen, pierdan o dañen.

CONCLUSIÓN:

El servidor publico que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos.

COHECHO

- A. PROPIO:** El servidor publico que reciba para si o para otro, dinero u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales.
- B. IMPROPIO:** El servidor público que acepte para si o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa a indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones.
- C. COHECHO POR DAR U OFRECER:** El que de u ofrezca dinero u otra utilidad a servidor publico, en los casos previstos en los casos anteriores.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
TALENTO HUMANO		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

45

DE LA CELEBRACION INDEBIDA DE CONTRATOS.

Cuando se viole el régimen legal o constitucional de inhabilidades o incompatibilidades:

Interés indebido en la Celebración de contratos. Cuando el servidor publico que se interese en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones.

Contrato sin cumplimiento de requisitos legales. Cuando el servidor publico que por razón del ejercicio de sus funciones tramite contrato sin observancia de los requisitos legales esenciales o lo celebre o Liquide sin verificar el cumplimiento de los mismos.

DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS.

Cuando el servidor publico que utilice indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo o de la función, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte de servidor público en asunto que este se encuentre conociendo o haya de conocer.

Cuando el servidor publico que utilice indebidamente en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo o de la función, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte de servidor publico en asunto que este se encuentre conociendo o haya de conocer.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1 CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0 TRD: 03-06-05	

46

DEL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO.

Cuando el servidor público que durante su vinculación con la administración, a quien haya desempeñado funciones públicas y en los dos años siguientes a su desvinculación obtenga, para si o para otro, incremento patrimonial injustificado.

DEL PREVARICATO.

A. POR ACCIÓN: Cuando el servidor publico que profiera resolución, dictamen o concepto manifiestamente contraria a la ley.

B. POR OMISIÓN: Cuando el servidor publico que omita, retarde o rehúse o deniegue un acto propio de sus funciones.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
TALENTO HUMANO		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

77

DE LOS ABUSOS DE AUTORIDAD Y OTRAS INFRACCIONES.

A. POR ACTO ARBITRARIO E INJUSTO: Cuando el Servidor publico que fuera de los casos especialmente previstos como conductas punibles, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario e injusto.

B, POR. OMISIÓN DE DENUNCIA: Cuando el servidor publico que teniendo conocimiento de la comisión de una conducta punible cuya averiguación deba adelantarse de oficio, no de cuenta a la autoridad.

C, REVELACIÓN DE SECRETO: Cuando el servidor publico que indebidamente de a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva.

D, UTILIZACIÓN DE ASUNTO SOMETIDO A SECRETO O RESERVA, Cuando el servidor Publico que utilice en provecho propio o ajeno, descubrimiento científico u otra información o dato llegados a su conocimiento por razón de sus funciones y que deban permanecer en secreto o reserva.

E, UTILIZACIÓN INDEBIDA DE INFORMACIÓN OFICIAL PRIVILEGIADA: Cuando el servidor Publico que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea este persona natural o jurídica.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
TALENTO HUMANO		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

48

F ASESORAMIENTO Y OTRAS ACTUACIONES ILEGALES: El servidor público que ilegalmente represente, litigue, gestione o asesore en asunto judicial, administrativo o policivo.

G, INTERVENCIÓN EN POLÍTICA: Cuando el servidor público que ejerza Jurisdicción, autoridad civil o política, cargo de dirección administrativa, o se desempeñe en los órganos judicial, electoral, de control, que forme parte de comités, juntas o directorios políticos, o utilice su poder para favorecer o perjudicar electoralmente a un candidato, partido o movimiento político.

H, EMPLEO ILEGAL DE LA FUERZA PÚBLICA: Cuando el servidor público que obtenga el concurso de la fuerza pública o emplee la que tenga a su disposición para consumir acto arbitrario o injusto, o para impedir o estorbar el cumplimiento de orden legítima de otra autoridad.

I. OMISIÓN DE APOYO: Cuando el agente de la fuerza pública que rehúse o demore indebidamente el apoyo pedido por autoridad Competente, en la forma establecida por la ley.

DE LA USURPACION Y ABUSO DE FUNCIONES PÚBLICAS.

- A. El particular que sin autorización legal ejerza funciones públicas.
- B. El que únicamente simulare investidura o Cargo público o fingiere pertenecer a la fuerza pública.
- C. El servidor Público que abusando de su cargo realice funciones Públicas diversas de las que legalmente le correspondan.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

67

RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL

Ley 4a de 1992: Mediante esta ley se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestaciones de los empleados públicos (de conformidad con lo establecido con el artículo 150 numeral 19, literales e) y f) de la constitución política).

RÉGIMEN SALARIAL

Constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios. El régimen salarial de los empleados públicos está consagrado en el decreto 1042 de 1978, y hacen parte de él:

ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL:

La asignación básica mensual correspondiente a cargo es la determinada por su denominación y grado establecidos mediante decreto que anualmente expide el Gobierno Nacional (Decreto 3535 de 2003).

GASTOS DE REPRESENTACIÓN:

Los gastos de representación los perciben altos funcionarios del Estado en consideración a su investidura y se les otorga como asignación complementario.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

PRIMA TÉCNICA:

La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos despenalizados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo.

CRITERIOS PARA OBTENER PRIMA TÉCNICA:

Para tener derecho a Prima Técnica serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios.

- a). Título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de tres (3) años
- b). Evaluación del desempeño, donde su desempeño deberá ser sobresaliente para otorgar un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario al que se le asignara dicha prima, esta no podrá superar 150% de la asignación mensual.

La prima técnica es incompatible con la prima automática (se otorga a los empleados que ejercen un cargo en propiedad. Esto es aquel en el cual fue nombrado con carácter definitivo para desarrollar funciones de índole permanente, superando todas las etapas del proceso de selección) y se otorgara como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación según el caso. El cambio surtirá efecto una vez se expida por la autoridad competente el acto administrativo correspondiente. (Decreto 643 de 2008).

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

15

PRIMA DE SERVICIOS:

Es el reconocimiento en dinero de quince (15) días de remuneración, que se pagara en los primeros quince días del mes de junio de cada año, a los empleados del sector público. Se le dará este reconocimiento al empleado que cumpla un año continuo de labor en una misma entidad oficial.

AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:

Es el pago en dinero de una suma anualmente por el gobierno Nacional a aquellos empleados regidos por el Decreto 1042 de 1978, que no superen un monto específico de su asignación básica mensual.

CRITERIOS PARA OTORGAR AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:

- El empleado devengue una asignación básica mensual no superior a novecientos noventa y tres mil quinientos noventa y un pesos (\$993.591) moneda corriente.
- El empleado no se encuentre en disfrute de vacaciones.
- El empleado no se encuentre en uso de Licencia.
- El empleado no se encuentre suspendido en el ejercicio de sus funciones. Que la entidad no suministre la alimentación.
- El artículo 10 del Decreto 600 de 2007, establece el valor de auxilio de alimentación.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

AUXILIO DE TRANSPORTE:

Este es un derecho para aquellos trabajadores particulares y servidores públicos que devenguen mensualmente hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, por la suma de sesenta y un mil quinientos pesos (\$61.500), el cual se pagara en todos los lugares donde se preste el servicio público de transporte. (Decreto 600 de 2007).

VIÁTICOS:

Se le reconoce a los empleados públicos y según lo contratado, a los trabajadores oficiales y servidores públicos del respectivo órgano, los gastos de alojamiento y alimentación, cuando previa resolución, deban desempeñar funciones en lugar diferente a su sede habitual de trabajo. Dentro del territorio nacional solo se reconocerá viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día completo por fuera de su sitio habitual de trabajo (Decreto 627 de 2007).

RÉGIMEN PRESTACIONAL PRIMA DE NAVIDAD

Esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a 30 de noviembre de cada año) y se pagan en la primera quincena del mes de diciembre. Cuando el servidor público no ha laborado durante todo el año civil, tiene derecho a la mencionada prestación, proporcionalmente al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servidos, que se liquidara y pagan con base en el ultimo promedio mensual si fuere variable (Artículo 32 del Decreto 1045 de 1978).

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

VACACIONES:

Los empleados públicos tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, las cuales se liquidaran con el salario que el funcionario este devengando en el momento del disfrute.

PRIMA DE VACACIONES:

Es un conocimiento que la Ley 1045 de 1978 otorga a los servidores públicos al cumplir cada año de servidos, con el fin de que dispongan de mayores recursos económicos para lograr el goce pleno de las vacaciones. La prima de vacaciones la otorga la ley cuando se tiene derecho a las vacaciones por haber laborado el periodo de servicios exigido, esto es un año; por regla general, se reconoce esta prima por las vacaciones.

SUBSIDIO FAMILIAR:

Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes; y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañera (o), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Ley 789 de 2002).

AUXILIO DE CESANTÍAS:

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año más el 12 por ciento (12%) por cada año de servicio continuo o discontinuo y proporcionalmente por fracciones de año laboradas. (Decreto 1160 de marzo 29 de 1947).

Su objetivo o finalidad es cubrir o prever las necesidades que se originan para el trabajador con posterioridad al retiro de una empresa, por lo que resulta un ahorro obligado orientado a cubrir el riesgo de desempleo. Los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional deben afiliarse al Fondo Nacional de Ahorro (Artículo 5° de la Ley 432 de 1998).

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

54

SEGURIDAD SOCIAL:

El Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones facilita una atención adecuada y oportuna dependiendo de las necesidades del trabajador.

Para el pago de la seguridad social, el empleado público deberá pagar el 25% y la empresa pagará el 75% restante.

Es importante saber que:

Cuando exista una incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo se debe presentar en la oficina de talento humano, las incapacidades debidamente tramitadas ante la EPS en un plazo no mayor a tres días después de ser incapacitado.

La afiliación de los familiares se da por realizada, una vez se haya entregado los Documento exigidos.

Cuando la incapacidad es mayor a tres días, se descontara las dos terceras partes y a partir del cuarto día del valor correspondiente a la incapacidad.

RIESGOS PROFESIONALES:

El Hospital Departamental San Rafael ESE afilia a todos sus empleados a la ARP Colpatria quien presta sus servicios a través de asesorías en salud ocupacional y protección laboral Se debe tener en cuenta que en el momento de presentarse un accidente de trabajo, hay que reportarlo inmediatamente a la oficina de talento humano con el fin de que este dentro de la cobertura exigida por la ARP.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
		CÓDIGO: 168	
	TALENTO HUMANO	VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

55

DOTACIÓN: CALZADO Y VESTIDO DE LABOR:

Es una prestación social Consistente en la entrega gratuita y material de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del servidor en las labores propias del empleo que ejerce, de conformidad con el artículo 2 del Decreto 1978 de 1989. Este se realiza cada cuatro (4) meses, y se deberá hacer entrega de la dotación los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 diciembre de cada año.

CONDICIONES PARA SU ENTREGA:

- *Ser trabajador permanente vinculado mediante relación legal y reglamentaria
- *Encontrarse al servicio de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Rafael.
- *El servidor debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, "Devengar una asignación básica mensual inferior a (2) veces el salario mínimo legal vigente."

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

REQUISITOS DEL PERSONAL

Entrada del personal: la puntualidad es de gran importancia en nuestra empresa por el respeto a nuestros usuarios.

El horario de trabajo para el área de administración es de lunes jueves es de 7:00 am - 12:00 m y de 2:00 pm –6:00 pm. Y los viernes de 7:00 a 12:00 y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m. El personal asistencial debe cumplir estrictamente con los horarios establecidos en los cuadros de turnos expedidos mensualmente, y los cambios a estos deben ser previamente autorizados única y exclusivamente por el jefe inmediato. Las áreas de urgencias, quirófanos y hospitalización funcionan las 24 horas del día.

Según el cargo el empleado deberá asistir a los comités de los cuales forme parte y asistir a las actividades y reuniones programadas en la institución para todo el personal.

Deberá presentar los informes que le sean solicitados y cumplir con los estándares de calidad exigidos por la empresa.

Además deberá cumplir con los procesos y tareas establecidos en el manual de procedimientos propios de su área y en los protocolos.

Se comprometerá a cumplir los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales propios de su cargo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 - 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
			TRD: 03-06-05

55

Se comprometerá a llevar siempre visible en las horas laborales el carné que lo identifica como funcionario de la empresa. Deberá tratar con respeto a cada uno de sus compañeros de trabajo y a los usuarios de la entidad se comprometerá a conocer y cumplir, además de las leyes, y las normas internas establecidas en los diferentes manuales y documentos que hacen parte de la empresa.

ACOSO LABORAL.

(Ley 1010 de 2006) Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la Libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación del trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración no evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. ZARZAL - VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.441 – 1	Página 1 de 1	
	TALENTO HUMANO	CÓDIGO: 168	
		VERSION: 0.0	
		TRD: 03-06-05	

58

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones o menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	Página 60 de 61
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: M-ECSGA 02
		VERSION 0
		TRD: 3-06-09-01

REINDUCCIÓN

La re inducción será efectuada cada seis meses a los usuarios internos de la institución, este procedimiento se podrá realizar además por parte de los jefes de área cada vez que así sea requerido, el coordinador de cada servicio será el encargado del procedimiento de re inducción dejando constancia del mismo en la historia laboral del funcionario.

