

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	1 de 82

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS

MANUAL DE RECURSO HUMANO

Aipe, mayo de 2017

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	2 de 82

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Comité de Coordinación	Gerencia	Mayo de 2017
Revisión	Comité de Coordinación CI y Calidad	Gerencia	Mayo de 2017
Aprobación	Gerente	Gerencia	Mayo de 2017

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación	X
---------	--------------	-----------	------------	----------

Control de cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	19/12/2008	Primera Edición	Gerencia
2	31/12/2014	Segunda Edición - Actualización	Gerencia
3	09/05/2017	Tercera Edición - Actualización	Gerencia

Lista de distribución

Versión	Fecha	Dependencia	Firma
3ª Actualización	Mayo 2017	Gerencia	
3ª Actualización	Mayo 2017	Subgerencia Financiera	
3ª Actualización	Mayo 2017	Control Interno	
3ª Actualización	Mayo 2017	Talento Humano	

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	3 de 82

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

1. OBJETIVOS DEL MANUAL DE RECURSO HUMANO
2. BASE LEGAL
3. FUNCIÓN PÚBLICA
4. DEFINICIONES BASICAS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACION DE PERSONAL
 - 4.1. EMPLEO (Decreto 1042 1978 art. 2do)
 - 4.2. EMPLEADO PÚBLICO
5. PROCESO ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 - 5.1. POLÍTICAS GENERALES
 - 5.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS
 - 5.2.1. Horario de trabajo
 - 5.2.2. Del reclutamiento y selección
 - 5.2.3. De la vinculación y nombramiento
 - 5.2.4. Capacitación
 - 5.2.5. Programa de inducción y reintroducción
 - 5.2.6. Evaluación del desempeño
 - 5.2.7. Sistema de estímulos
 - 5.2.8. Bienestar social
 - 5.2.9. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 5.2.9.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 5.2.9.2. Marco legal
 - 5.2.9.3. Reglamento de Higiene y Seguridad
 - 5.2.10. Manejo de conflictos
 - 5.2.10.1. Situación de acoso laboral
 - 5.2.10.2. Proceso interno disciplinario
 - 5.2.11. Retiro de los empleados públicos
 - 5.2.12. Renuncia
 - 5.2.13. Situaciones administrativas

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	4 de 82

- 5.2.13.1. Servicio activo
- 5.2.13.2. Licencia
- 5.2.13.3. Licencia ordinaria
- 5.2.13.4. Permiso
- 5.2.13.5. Encargo
- 5.2.13.6. Encargo en empleos de carrera
- 5.2.13.7. Encargo en empleos de carrera con vacancia temporal
- 5.2.13.8. Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción
- 5.2.13.9. De las comisiones
- 5.2.14. Régimen salarial
 - 5.2.14.1. Auxilio de alimentación
 - 5.2.14.2. Auxilio de transporte
 - 5.2.14.3. Prima técnica
 - 5.2.14.4. Bonificación por servicios prestados
 - 5.2.14.5. Recargos
- 5.2.15. Régimen prestacional
 - 5.2.15.1. Vacaciones
 - 5.2.15.2. Prima de vacaciones
 - 5.2.15.3. Prima semestral o de servicios
 - 5.2.15.4. Prima de navidad
 - 5.2.15.5. Bonificación especial de recreación
 - 5.2.15.6. Auxilio de cesantías
 - 5.2.15.7. Interés a las cesantías
 - 5.2.15.8. Subsidio familiar
 - 5.2.15.9. Dotación calzado y vestido de labor

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	5 de 82

INTRODUCCIÓN

El propósito de este manual es el de definir un instrumento de consulta para la adecuada aplicación de políticas de administración de personal y gestión del recurso humano en la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, teniendo en cuenta la normatividad aplicada a las entidades públicas.

La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, es una entidad prestadora del servicio de salud, con categoría especial de entidad pública, descentralizada del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos del municipio de Aipe, es una Institución Prestadora de Servicios de Salud de Baja Complejidad, que cuenta con un Talento Humano idóneo y capacitado, Recursos Físicos y Tecnológicos y procesos de mejoramiento continuo, que garantizan una atención en salud de Calidad, con Calidez humana dirigida a los Usuarios y sus Familias, mientras garantizan su viabilidad institucional.

Visión

En el año 2.020, la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos del Municipio de Aipe, será la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Baja Complejidad líder en el Norte del Departamento del Huila, con una prestación de servicios de salud de Calidad, con Calidez humana, a través de procesos viables con productividad, competitividad y auto sostenibilidad financiera y social.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	6 de 82

Objetivos institucionales

- Garantizar la oferta y prestación permanente de servicios de salud de baja complejidad de Calidad, con Calidez humana.
- Propender por una Política institucional de producción y facturación permanente, basada en las buenas prácticas.
- Diseñar e implementar un Proceso efectivo de Recuperación de Cartera en aras de garantizar un adecuado flujo de caja.
- Propender por el sostenimiento financiero de la Institución, garantizando la supervivencia de la E.S.E.
- Direccionar a la Institución en pleno, hacia el cumplimiento de estándares calidad, en el marco de la Habilitación y Acreditación.
- Diseñar, gestionar, habilitar e implementar nuevos servicios de salud para la población aipuna.
- Trabajar de la mano con los gobiernos Municipal y Departamental en la búsqueda del diseño e implementación de una Estrategia de Atención Primaria en Salud Pluralista, incluyente e incidente a nivel local.

Valores corporativos

Los valores corporativos son elementos propios de nuestra Empresa y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como Clientes, Proveedores, Junta Directiva y los Empleados. La E.S.E. Hospital San Carlos ha contemplado los siguientes Valores Corporativos:

Ética: La E.S.E. Hospital San Carlos tendrá como estandarte la Ética, representada en el correcto obrar de sus funcionarios. Tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada.

Calidad: De forma básica, en nuestro entorno se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un servicio y/u objeto, que le confieren

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	7 de 82

capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del usuario que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Calidad surge de una especial combinación de orgullo y de humildad. Nace del orgullo de ser quienes somos y de lo que hacemos, y de la humildad de reconocer que aún podemos mejorar. Más allá del eslogan, la Calidad continuará siendo una filosofía, una actitud, un estilo de vida.

Tolerancia: En términos generales, la tolerancia consiste en no oponerse a algo, teniendo el poder o la capacidad para hacerlo, tolerar es aguantar, consentir, permitir, soportar, sufrir en silencio y en beneficio de otros. El propósito de la tolerancia en nuestra empresa, es permitir la coexistencia pacífica de las personas. Es importante, por lo tanto, para ejercer la tolerancia, reconocer la individualidad y la diversidad, lo que permite eliminar las máscaras que crean los desacuerdos.

Una persona que práctica la tolerancia, es como un frondoso árbol cubierto de frutas, las que ofrece generoso aun cuando se le esté agrediendo con palos y piedras, él siempre entregará sus flores y sus frutas con la misma intensidad de siempre.

Respeto: El valor del respeto se ejerce en nuestra E.S.E. cuando mostramos aprecio y cuidado por el valor de algo o de alguien. Estará dirigido hacia los derechos y la dignidad del Cliente externo, hacia los de nosotros mismos (cliente interno).

Eficiencia: Hará parte de nuestro desarrollo empresarial hospitalario en la prestación de servicios, observando las normas constitucionales de optimización y oportunidad que se le debe dar a los clientes/usuarios y/o pacientes.

Principios corporativos

Los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano en el marco de una organización. Los principios son declaraciones propias de la Institución, que apoyan su necesidad de desarrollo,

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	8 de 82

producción y objeto social. Estos principios permiten alinear a los empleados con los objetivos estratégicos de la compañía, por ello es importante promoverlos en el día a día.

La E.S.E. Hospital San Carlos ha soportado su Plataforma Estrategia en los siguientes Principios:

Universalidad, Solidaridad y Oportunidad en la Atención: Atenderemos todos los clientes (usuarios) y/o pacientes que requieran servicios de baja complejidad, de acuerdo a nuestra capacidad científico - técnica, sin distinción de raza, credo, costumbres u otras características culturales del medio.

Estaremos prestos a las eventualidades, catástrofes o emergencias que se sucedan, proporcionando a la población la atención a la cual tiene derecho, con los recursos humanos y tecnológicos disponibles cualquiera sea su capacidad económica.

Integridad del personal institucional: La Ética y el profesionalismo; la tecnología y la calidad; la calidez y la oportunidad, serán los baluartes de la Institución para hallar el posicionamiento como Empresa gestora del desarrollo territorial en salud en la Región Sur-colombiana.

Unidad y trabajo en equipo: Todos y cada uno de los funcionarios vinculados a la Institución, aportarán sus conocimientos, experiencia y capacidad humana para cumplir satisfactoriamente los objetivos que nos hemos trazado.

Participación y Honestidad como pilares del servicio: Los clientes internos y externos, contribuirán en alto grado a la consecución de nuestros objetivos, buscando implementar estrategias y mecanismos para que mancomunadamente logremos el bienestar de las personas y el mejoramiento de la calidad en los servicios de salud. Todo colaborador institucional, ya sea empleado de carrera o contratista, deberá en todo caso buscar la transparencia en todos los procesos administrativos y asistenciales en los que participe.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	9 de 82

Desarrollo del Talento Humano, con vocación de servicio: La E.S.E. proporcionará un clima organizacional gratificante a través del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, con acciones de capacitación, motivación y reconocimiento individual e integral. Estos a su vez, deberán en todo caso fortalecer la relación con los diferentes clientes del Hospital, atendiendo sus necesidades con confiabilidad, calidez y oportunidad.

Compromiso: Asumir el reto de la proyección de la Institución hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la Empresa Social del Estado.

Pertinencia como herramienta de sostenibilidad financiera y garantía de la calidad: La pertinencia en la Salud nos remite a la necesidad de que ésta sea resolutiva, práctica, responsable. Para que haya pertinencia la oferta en salud, la atención y los métodos de atención tienen que ser adheridos a principios de corresponsabilidad viendo la salud del usuario como prioridad.

Responsabilidad primero: Resulta de vital importancia para la E.S.E. Hospital San Carlos impulsar el principio de la responsabilidad y corresponsabilidad en doble vía, en dónde tanto el usuario, como los funcionarios de la Institución trabajen mancomunadamente en pos de un mismo y único fin, alcanzar la salud.

Seguridad del Paciente, nuestra razón de ser: El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él y a alcanzar el don preciado de la salud. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un margen de seguridad alto, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	10 de 82

1. OBJETIVOS DEL MANUAL DE RECURSO HUMANO

Consolidar en el Manual de Recurso Humano, las políticas que regulan la administración del talento humano, para la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, de acuerdo con la normatividad definida para las entidades públicas.

Este documento muestra los principales procesos de la administración de personal en su definición, descripción y marco normativo, en temas relacionados con selección de personal, vinculación, capacitación, salud ocupacional, bienestar social, remuneración salarial y las situaciones administrativas más comunes en el contexto de las entidades públicas del sector salud.

El contenido de este manual está sujeto a modificaciones toda vez que se requiera, con la finalidad de ser un instrumento actualizado y de fácil consulta en forma permanente.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	11 de 82

2. BASE LEGAL

JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO FECHA	TÍTULO
Constitución Política.	1991	Artículo 209: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización de funciones.
Ley	9 de 1979	Por el cual se dictan medidas sanitarias a todo lugar de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de la organización.
Ley	21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones y demás normas que la modifiquen o reglamenten.
Ley	70 de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido para los empleados del sector público
Ley	50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Ley	712 de 2001	Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo.
Ley	734 de 2002	Por la cual se expide el Código Único Disciplinario.
Ley	789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.
Ley	797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones, previsto en la Ley 100 de 1993, y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.
Ley	909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública, en sus diferentes órdenes y niveles.
Ley	1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	12 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO FECHA	TÍTULO
Decreto	3135 de 1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
Decreto	2285 de 1968	Por el cual se fija el régimen de clasificación y remuneración de los empleos de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.
Decreto	1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto	614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto	1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto	1832 de 1994	Por el cual se adopta la tabla de clasificación de enfermedades profesionales.
Decreto	2150 de 1995	Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto	2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto	3667 de 2004	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988, y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, y el Decreto Ley 1567 de 1998.
Decreto	1228 de 2005	Por el cual se reglamenta el Artículo 16, de la Ley 909 de 2004, sobre las comisiones de personal.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	13 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO FECHA	TÍTULO
Decreto	3622 de 2005	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo IV, de la Ley 489 de 1998, en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto	4500 de 2005	Por el cual se reglamenta el Artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004.
Decreto	404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto	4581 de 2006	Por el cual se establece el Auxilio de Transporte.
Decreto	515 de 2006	Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto	1937 de 2007	Por el cual se modifica el Artículo 8° del Decreto 1227 de 2005.
Decreto	600 de 2007	Por la cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto	284 de 2004	Por el cual se adoptan las estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional en materia disciplinaria para las entidades distritales a las que es aplicable el Código Disciplinario Único.
Decreto	342 de 2007	Por el cual se adoptan unas medidas en relación con la implementación del Control Disciplinario Interno en algunas entidades del Distrito Capital, de acuerdo con las normas que consagra la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único.
Directiva Conjunta	002 de 2007	Implementación del Control Interno Disciplinario.
Acuerdo Distrital	3 de 1998	Por el cual se establece el Régimen Especial de Pensiones para el personal del Cuerpo de Bomberos de Bogotá D.C., y se dictan otras disposiciones de carácter laboral.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	14 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO FECHA	TÍTULO
Acuerdo	17 de 2008	Por el cual se señalan los criterios legales y se establecen directrices del CNSC, para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba.
Acuerdo	18 de 2008	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.
Resolución	2400 de 1979	Estatuto Colombiano de Seguridad e Higiene Industrial.
Resolución	2013 de 1986	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios en los lugares de trabajo.
Resolución	1016 de 1989	Por el cual se reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país.
Resolución	372 de 2006	Por la cual se actualiza el Manual Distrital de Procesos y Procedimientos disciplinarios por las entidades Distritales a las que se aplica el Código Disciplinario Único.
Resolución Interna	076 de 2007	Por medio de la cual se integra la Comisión de Personal, periodo 2007-2009, de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
Resolución Interna	301 de 2007	Por medio de la cual se modifica parcialmente el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales, para los empleos de la planta de cargos de la E.S.E.
Resolución Interna	302 de 2007	Por medio de la cual se modifica parcialmente el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de cargos de la E.S.E.
Resolución Interna	304 de 2007	Por medio de la cual se fijan criterios para acceder a los planes de capacitación en educación formal a través de los programas de bienestar social y de estímulos e incentivos para los funcionarios de la UAE COB.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	15 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	NÚMERO FECHA	TÍTULO
Resolución Interna	030 de 2008	Por medio de la cual se delegan funciones de administración de personal.
Resolución interna	106 de 2008	Por medio de la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación para el año 2008, de la E.S.E.
Circular	001 de 2005	Vigencia instrumentos de evaluación del desempeño laboral.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	16 de 82

3. FUNCIÓN PÚBLICA

Contempla el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y la comunidad, ejercerán sus funciones de acuerdo a lo previsto en la constitución, la Ley y los reglamentos.

4. DEFINICIONES BASICAS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACION DE PERSONAL

4.1. Empleo (Decreto 1042 1978 art. 2do)

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes empleos son establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento, o asignados por autoridad competente de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2772 de 2005.

Requisitos para ejercer un empleo:

- ✓ Reunir las cualidades que la Constitución, los reglamentos y los manuales de funciones y competencias laborales exigen para su desempeño.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	17 de 82

- ✓ No encontrarse en periodo de inhabilidad como consecuencia de una destitución.
- ✓ No estar gozando de pensión, o haber renunciado a su disfrute salvo las excepciones de la Ley 4 de 1992.
- ✓ Ser menor de 65 años, salvo para el ejercicio de los cargos que la Constitución o la Ley lo autoricen.
- ✓ No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
- ✓ No haber sido condenado a pena de presidio o prisión, excepto por delitos culposos.
- ✓ Ser designado oficialmente y tomar posición.

4.2. Empleado público

Se vinculan a la administración en forma legal o reglamentaria a través de un acto administrativo que se traduce en nombramiento y posesión, es decir que su relación de trabajo está previamente determinada en la Ley y por lo tanto no hay posibilidad de discutir las condiciones de empleo, ni fijar alcances laborales distintos de los establecidos en las normas legales (Younes Moreno D, Derecho Laboral Administrativo 1996).

En la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, se establecen los niveles con su respectiva nomenclatura y escala salarial agrupando los cargos de la siguiente forma:

Nivel directivo: Este nivel comprende los empleos a los que corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	18 de 82

Nivel asesor: Este nivel agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos del nivel directivo.

Nivel profesional: Agrupa aquellos empleos a los que corresponden funciones cuya naturaleza demanda la aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la Ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo administrativo, complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	19 de 82

5. PROCESO ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

5.1. POLÍTICAS GENERALES

- a. Todo ingreso de personal a la E.S.E procederá cumpliendo los requisitos y trámites establecidos en el Manual de Inducción de la E.S.E a través del Área de Talento Humano y mediante el presente manual.
- b. Toda persona integrada a la E.S.E deberá tener asignadas funciones u obligaciones específicas para el buen desempeño y cumplimiento de los objetivos de la dependencia a la cual pertenezca, mediante la elaboración del perfil del puesto.
- c. La emisión de carné de identificación oficial, son funciones exclusivas de la Gerencia en coordinación con el Área de Talento Humano.
- d. Se impulsará la equidad entre mujeres y hombres asegurando la igualdad de oportunidades.
- e. Se propiciará un ambiente de trabajo armonioso aplicando los principios y valores de la E.S.E previniendo el hostigamiento sexual y la no discriminación para el acceso al empleo.
- f. Al momento que el empleado deje de laborar para la E.S.E, deberá entregar su carné y dotaciones o elementos distintivos asignados con ocasión de sus funciones a la Coordinación de Talento Humano, en caso contrario no se

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	20 de 82

le entregará paz y salvo, necesario para cancelar la liquidación.

5.2. POLÍTICAS ESPECIFICAS

5.2.1. Objetivo

Establecer la duración de la jornada de trabajo y el tiempo de la hora del almuerzo.

Responsabilidad: Cada empleado de la empresa deberá cumplir con la jornada de trabajo establecida en las políticas y normas.

Política: La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos tiene una jornada de trabajo establecida de la siguiente manera:

Área de atención al usuario y facturación

Lunes a viernes	7 a.m.	a	12 m
	2 p.m.	a	5 p.m.

Área administrativa

Lunes a viernes	7 a.m.	a	12 m
	2 p.m.	a	5 p.m.

Área de consulta externa

Lunes a viernes	7 a.m.	a	12 m
	2 p.m.	a	5 p.m.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	21 de 82

Área de laboratorio

Lunes a viernes	7 a.m.	a	12 m
	2 p.m.	a	5 p.m.

Área de odontología

Lunes a viernes	7 a.m.	a	12 m
	2 p.m.	a	5 p.m.

Área de farmacia

Servicio las 24 horas del día.

Hospitalización, Urgencias y Partos

Servicio las 24 horas del día.

Promoción y prevención, apoyo terapéutico y PIC

Lunes a viernes	7 a.m.	a	12 m
	2 p.m.	a	5 p.m.

Servicios generales, vigilancia y conductores

Servicio las 24 horas del día.

En los casos en que el Gerente lo considere necesario, podrá establecer otras jornadas y horarios de trabajo, siempre ajustado al Régimen Laboral Colombiano.

5.2.2. Del reclutamiento y selección

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	22 de 82

Los criterios que orientan el ingreso a los empleos en la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, son coherentes con los principios definidos por la CNSC para la ejecución de procesos de selección para proveer empleos públicos:

- ✓ Merito
- ✓ Libre concurrencia e igualdad al ingreso
- ✓ Publicidad
- ✓ Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en la elección de los organismos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección.
- ✓ Imparcialidad en la ejecución de los procedimientos de selección.
- ✓ Confiabilidad en los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes para acceder a los empleos vacantes.
- ✓ Eficacia y eficiencia en los procesos de selección para garantizar la idoneidad de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.

Para proveer un cargo vacante en la planta de personal en carácter de provisionalidad, la E.S.E realiza procesos de selección, a través de las universidades públicas o privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior que, han sido acreditadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para desarrollar dichos procesos. Lo anterior con el fin de mantener los principios definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la vinculación de personal.

5.2.3. De la vinculación y nombramiento

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	23 de 82

La contratación de personal y expedición de nombramientos será ejecutada por la Gerencia con base en la estructura orgánica autorizada y la disponibilidad de presupuesto.

La vinculación y nombramiento de un nuevo empleado público a la entidad, están condicionados a la verificación del cumplimiento de requisitos definidos en el manual de funciones y competencias laborales y la documentación solicitada.

5.2.4. Capacitación

Es el fortalecimiento de los conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias orientadas a propiciar el desarrollo personal, grupal y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Es un compromiso permanente de las entidades públicas, uno de los elementos constitutivos de los sistemas de carrera y un deber a la vez que un derecho de los empleados públicos.

Dentro de la política que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública, las áreas formulan los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de evaluación del desempeño.

Objetivos de la capacitación:

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	24 de 82

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- ✓ d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- ✓ e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

En la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, la Subgerencia Administrativa, es la responsable de los procesos de Talento Humano, siendo ésta quien tiene a cargo el diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación anual; este documento debe incluir dos líneas esenciales de entrenamiento y capacitación.

Misional: Incluye los programas de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo, relacionados con

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	25 de 82

el fortalecimiento de competencias técnicas propias de la labor de prevención y atención de emergencias y desastres.

Gestión: Busca fortalecer las competencias y destrezas administrativas, gerenciales y de desarrollo personal que contribuyan a la formación integral de los funcionarios de la E.S.E como servidores públicos.

Estas dos áreas están orientadas al mejoramiento de conocimientos, destrezas y actitudes encaminadas al fortalecimiento integral de los funcionarios de la entidad, promoviendo el cumplimiento de la misión y la visión institucional.

El Plan Institucional de Capacitación deberá ser presentado a la Comisión de Personal, instancia que al interior de la entidad tiene la responsabilidad de hacer recomendaciones en relación a la pertinencia de los programas de capacitación y entrenamiento, vigilar su ejecución y evaluar el impacto del mismo.

Las normas legales y reglamentarias e instructivas que rigen la capacitación de los empleos de la E.S.E, son:

- ✓ Decreto 1567 del 1998.
- ✓ Decreto 1227 de 2005.

5.2.5. Programa de inducción y reintroducción

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades de servicio público y a suministrarles información

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	26 de 82

necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tienen los siguientes objetivos con respecto al empleado:

Inducción

- ✓ Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ✓ Familiarizar al empleado con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- ✓ Instruir al empleado acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibles relativas a los servidores públicos.

Reinducción

- ✓ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	27 de 82

cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

- ✓ Ajustar al proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- ✓ A través de procesos de actualización, poner en conocimiento a los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- ✓ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Fundamento legal

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998.
- ✓ Decreto ley 1227 de 2005.
- ✓ Resolución 049 de 2.009
- ✓ Resolución 026 de 2009 de la E.S.E Hospital San Carlos.
- ✓ Resolución 031 de 2017

5.2.6. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	28 de 82

conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

El desempeño laboral debe ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

La evaluación del desempeño laboral, como instrumento de gestión de los servidores del Estado, debe realizarse de acuerdo con los principios que rigen la función administrativa y el ingreso y la permanencia de los empleados dentro de los empleos de carrera y de manera especial se orienta por los siguientes:

Merito: La permanencia del empleado en el desempeño de sus funciones se determinará exclusivamente por la demostración continua de su capacidad para alcanzar los resultados esperados en las condiciones previstas.

Objetividad: La evaluación del desempeño laboral del empleado se realizará con base en parámetros previamente establecidos y estará determinada por el cumplimiento de los compromisos y la contribución al logro de las metas institucionales.

Igualdad: A todos los empleados se les evaluará su desempeño laboral con los mismos propósitos y bajo las mismas normas, parámetros, criterios e instrumentos.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	29 de 82

Los resultados de las evaluaciones de desempeño se deberán tener en cuenta, entre otros aspectos para:

- ✓ Adquirir los derechos de carrera administrativa.
- ✓ Conceder becas o comisiones de estudio.
- ✓ Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.
- ✓ Planificar la capacitación y la formación.
- ✓ Determinar la permanencia en el servicio.

Fundamento legal

- ✓ Ley 909 de 2004, artículos del 36 al 43.
- ✓ Decreto Ley 760 de 2005, artículos 33 al 43.
- ✓ Decreto reglamentario 1227 de 2005, artículos del 50 al 64.
- ✓ Acuerdos 17 y 18 de 2008.
- ✓ Acuerdo 27 de 2008.
- ✓ Formularios tipo expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en febrero de 2008.
- ✓ Resolución 049 de 2009 de la E.S.E Hospital San Carlos.

5.2.7. Sistema de estímulos

Está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Objetivos:

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	30 de 82

- ✓ Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- ✓ Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- ✓ Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.
- ✓ Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado. Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

Con el objeto de lograr este último propósito, la E.S.E cuenta con un plan de incentivos vigente, aplicable a los funcionarios en forma individual como a la conformación de equipos de trabajo.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	31 de 82

Componentes del sistema de estímulos

- a. Políticas públicas:** El sistema de estímulos está definido por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y las políticas de bienestar social.
- b. Planes:** La organización de las acciones y de los recursos necesarios para el manejo y la promoción del talento humano en la función de un desempeño efectivo, está consignada en las programaciones y en estas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar el efectivo cumplimiento
- c. Disposiciones legales:** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, constituyen el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los funcionarios del Estado.

5.2.8. Bienestar social

Los programas de bienestar social se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la entidad a la cual pertenece.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	32 de 82

Para la E.S.E el programa de bienestar social implica el diseño y ejecución de un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los funcionarios.

El bienestar se concibe como parte integral de la gerencia de recursos humanos y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos.

Objetivos:

- ✓ Lograr el cubrimiento de la totalidad de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Carlos, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- ✓ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- ✓ Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Estimular en todas las áreas de la E.S.E Hospital San Carlos y en todos los Funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.

Descripción del plan:

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	33 de 82

El Plan de Bienestar de la E.S.E Hospital San Carlos de Aipe se circunscribe a cuatro (4) Áreas, ellas son: Área Recreativa, Área deportiva, Área Educativa, Área del Desarrollo Humano. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la E.S.E Hospital San Carlos.

Área recreativa

Busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de unas convivencias en sitios campestres alejados de la ciudad.

Área deportiva

Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia en las diferentes disciplinas deportivas.

Área educativa

Intenta incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios Tecnológicos, Profesionales o de Postgrado con el auspicio económico por parte de la Gobernación.

Área del desarrollo humano

Se pretende forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones especiales y de particular interés, tales como el día de la mujer, día del niño, día del trabajo, festividades del Sampedro,

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	34 de 82

Novena de Navidad y festividades de fin de año entre Otras.

ÁREA	OBJETIVO
Recreativo	Propender por el fortalecimiento de actividades de carácter recreativo tendientes a propiciar la integración y la sana utilización del tiempo libre de sus funcionarios, a través del fortalecimiento de valores.
Deportiva	Fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico de los funcionarios de la E.S.E., procurando la convivencia constructiva, a través del refuerzo de los valores corporativos de la empresa.
Desarrollo Humano	Lograr formar una conciencia de identidad cultural, en torno a celebraciones y fechas especiales, buscando con esto reforzamiento de los valores.
Área educativa	Propender por el incentivo del crecimiento personal y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

5.2.9. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es una herramienta de gestión con al cual se planea, organiza, ejecuta y evalúan las intervenciones positivas de mejoramiento de las condiciones de salud laboral de todos los trabajadores de la empresa.

Es por eso que la E.S.E. Hospital San Carlos tiene entre sus propósitos integrar la seguridad con la calidad, con el fin de lograr una reducción de los

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	35 de 82

costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral y, ante todo, generar un ambiente de trabajo sano.

La población trabajadora está expuesta a un conjunto de riesgos específicos en el ambiente de trabajo, los cuales varían según la actividad económica de cada empresa. Estos riesgos están ligados a la génesis de algunas enfermedades laborales y a la ocurrencia de accidentes de trabajo, pudiéndose establecer claramente la relación causa efecto entre el ambiente laboral y la patología desarrollada.

El desconocimientos de los aspectos ocupacionales en el origen de las enfermedades laborales ha conllevado no solamente un notable desmejoramiento en la calidad de vida y salud de los trabajadores, sino también perjuicios a los mismos patronos, por el mayor índice de ausentismo y el menor rendimiento de los trabajadores, además de los problemas de orden jurídico laboral, cuando no se cumplen los requerimientos mínimos establecidos por la ley para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Será un sistema basado en el proceso de mejora continua, desarrollando estrategia permanente, continua, planificado, evaluable y ajustable, de acuerdo con las condiciones y etapas y etapas de su desarrollo, el cual se regirá por la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	36 de 82

Objetivos del SGSST

Objetivo general

Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Objetivos específicos

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

5.2.9.1. Política en Seguridad y Salud en el Trabajo

La E.S.E. Hospital San Carlos, ofrece condiciones de trabajo que protejan a sus empleados, cooperadores, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes,

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	37 de 82

usuarios y visitantes, a través de actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales de acuerdo a la normatividad vigente, los planes corporativos y los estándares de calidad del sector salud.

Los programas desarrollados en la E.S.E. Hospital San Carlos, estarán orientados a la prevención de las lesiones personales, enfermedades Laborales, accidentes de trabajo, y daños a la propiedad, mediante la identificación de los peligros, evaluación, valoración y sus respectivos controles, promoviendo altos estándares en Seguridad a través del mejoramiento continuo, fomentando una cultura preventiva y del auto cuidado, lo que se reflejara en beneficios a la calidad de vida laboral de nuestros trabajadores.

La alta dirección asume la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Todos los niveles de la organización tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	38 de 82

seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo y serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la empresa.

Esta política será revisada y evaluada periódicamente por la Gerencia para contribuir a tomar acciones de mejora.

NOTA: Esta política fue diseñada desde la gerencia de la institución.

5.2.9.2. Marco legal del SGSST

La integridad de la vida y salud de los trabajadores constituye una preocupación de interés empresarial y público, en la que participa el Gobierno Nacional. El Marco Legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios Internacionales de la OIT, Normas Generales del Código Sustantivo del Trabajo, además, el gobierno colombiano ha establecido normatividad específica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento en riesgos laborales, entre otras encontramos las siguientes:

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	39 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Ley 9	1979	Establece normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Establece medidas sanitarias sobre protección del medio ambiente, suministro de agua, saneamiento, edificaciones, alimentos, drogas, medicamentos, vigilancia y control epidemiológico.
Resolución 2400	1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 614	1984	Determina las bases de la Administración de Salud Ocupacional en el País, establece niveles de competencia, determina responsabilidades y crea los Comités Seccionales de Salud Ocupacional.
Resolución 2013	1986	La cual crea y determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial. El Decreto 1295 de 1994 reforma el nombre del Comité, ahora Comité Paritario de Salud Ocupacional y su vigencia será de 2 años.
Decreto 1335	1987	Mediante el cual, se expide el reglamento de Seguridad en las labores subterráneas.
Resolución 1016	1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del País.
Ley 100 Decreto 1295	1993 1994	Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboren. Aplica a todas las empresas y empleadores.
Ley 55	1993	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 170 y la Recomendación numero 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el Trabajo”, adoptados por la 77ª. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	40 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Decreto Ley 1295	1994	Por la cual, se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que puedan asumir los riesgos derivados de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
Decreto 1772	1994	Por la cual, se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto 676	1995	Por la cual, se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994, y se aclaran y modifican unos artículos del Decreto 1833 de 1994.
Decreto 1530	1996	Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte al trabajador.
Ley 430	1998	Por la cual se dictan normas prohibidas en materia ambiental, referente a los desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.
Ley 717	2001	Por la cual se establecen términos para el reconocimiento de las pensiones de sobrevivientes y se dictan otras disposiciones.
Ley 1607	2002	Determina las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.
Ley 772	2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización administrativa y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 798	2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo del trabajo.
Ley 797	2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.
Decreto 1140	2003	Por la cual se modifica parcialmente el Decreto 1713 de 2002, en relación con el tema de las unidades de almacenamiento y se dictan otras disposiciones.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	41 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Decreto 2090	2003	Por la cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 2800	2003	Por la cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto – Ley 1295 de 1994.
Ley 828	2003	Por la cual se expiden normas para el control de evasión del Sistema de Seguridad Social.
Circular Unificada	2004	Unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Acto Legislativo	01	Reforma Pensional del 2005, por la cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia
Decreto 195	2005	Por la cual se adoptan límites de exposición de las personas a campos electromagnéticos, se adecuan procedimientos para la instalación de estaciones radioeléctricas y se dictan otras disposiciones
Decreto 3615	2005	Por la cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.
Decreto 2313	2006	Por medio de la cual se modifica el Decreto 3615 de 2005. El Presidente de la Republica de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por los artículos 48 y 189 numeral 11 de la Constitución Política de Colombia y literal b) del artículo 13 del Decreto – Ley 1295 de 1994.
Decreto 1637	2006	Por la cual se dictan unas disposiciones para la organización y funcionamiento del Régimen Único de afiliados al Sistema de la Protección Social.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	42 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Decreto 1931	2006	Por medio de la cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la planilla integrada de liquidación de aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005.
Resolución 2527	2007	por la cual se establece el procedimiento para autoliquidación y pago a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes Patronales regulados mediante el Decreto 1636 de 2006.
Carta circular 046	2007	Como es de su conocimiento, mediante el Decreto 1670 de 2007, el Gobierno Nacional definió las fechas máximas en las cuales la totalidad de las personas que deben realizar aportes al Sistemas de la Protección Social, están obligadas a realizarlos a través de la Planilla integrada de Liquidación de Aportes.
Ley 1122	2007	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Decreto 3085	2007	Por medio de la cual se reglamenta parcialmente el artículo 44 de la Ley 1122 de 2007.
Decreto 1670	2007	Por medio de la cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes.
Resolución 2347	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionale.
Resolucción 2464	2008	Se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evacuación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo Psicosocial en el trabajo.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	43 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Resolución 1956	2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco.
Circular 0038	2008	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas
Sentencia 1155	2008	Por medio del cual se declara la inexequibilidad del artículo 11 del Decreto – Ley 1295 de 1994. Que define el concepto de enfermedad profesional.
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.
Circular 0070	2009	Procedimientos e instrucciones para trabajos en alturas.
Ley 1332	2009	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivadas en la población colombiana.
Decreto 2172	2009	Por la cual se modifica el Decreto 3615 de 2005.
Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 652	2012	Por la cual se establece y se reglamenta el comité de convivencia laboral.
Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652/12 y se amplía el plazo para la conformación del comité.
Resolución 1409	2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	44 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Resolución 1566	2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.
Decreto 0723	2013	Por medio del cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, de las personas vinculadas a través de un contrato de Prestación de servicios.
Decreto 1368	2013	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal.
Decreto 903	2014	Emanado por el Ministerio de Salud y Protección Social; por medio Del cual se dictan disposiciones relacionadas con el Sistema Único de Acreditación en Salud.
Decreto 1442	2014	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1443	2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1477	2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
Resolución 0256	2014	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energéticos, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similares en Colombia
Resolución 0472	2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	45 de 82

JERARQUIA DE LA NORMA	FECHA	TÍTULO
Decreto 1072	2015	Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 052	2017	Por medio del cual modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 1111	2017	Por medio del cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.

5.2.9.3. Reglamento de Higiene y Seguridad

El reglamento de Higiene y Seguridad de la E.S.E. Hospital San Carlos, fue aprobado mediante la Resolución Número 016 del año 2000, y tuvo una revisión y actualización, con la Resolución 043 del 06 de septiembre del año 2016.

5.2.10. Manejo de conflictos

5.2.10.1. Situación de acoso laboral: De acuerdo con lo establecido en la ley 1010 de 2006 y en el, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	46 de 82

encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

En este contexto, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades generales:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

Con el fin de implementar medidas preventivas y correctivas en relación al acoso laboral en la entidad, la E.S.E definió a través de Resolución administrativa 026 de 2009 el procedimiento interno para superar las situaciones de acoso laboral que puedan ocurrir en la entidad, creando el Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene las siguientes funciones:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la E.S.E en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	47 de 82

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Atender las quejas que sobre el particular se formulen.

d. Examinar de manera confidencial las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos que afecten la convivencia laboral.

e. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

f. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, corrección y control de las conductas constitutivas de acoso laboral previstas en la ley 1010 de 2006, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la institución.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	48 de 82

g. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes

h. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Dicho comité estará conformado por: tres representantes de los empleados: uno por parte de los empleados de libre nombramiento y remoción, y dos por parte de los empleados de planta.

Fundamento legal.

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006.
- Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006.
- Resolución 390 del 21 de octubre de 2008.
- Resolución Administrativa No. 037 de 2.016 E.S.E Hospital San Carlos.

5.2.10.2. Proceso interno disciplinario

Conforme a lo establecido en la Ley 734 de 2002, todas las entidades públicas deben contar con una oficina de control interno disciplinario o se delegue quien haga sus veces, el cual tiene como

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	49 de 82

responsabilidad conocer y dar trámite, de acuerdo con el proceso definido en la misma, de todos los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de la entidad a la que pertenece.

El proceso disciplinario se ejecuta de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Código Único Disciplinario.

Fundamento legal.

- Ley 734 de 2002.

5.2.11. Retiro de los empleados públicos

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Las causales de retiro del servicio contempladas en la Ley 909 de 2004, artículo 41 de los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa son:

- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ✓ Por renuncia regularmente aceptada.
- ✓ Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	50 de 82

- ✓ Por invalidez absoluta.
- ✓ Por edad de retiro forzoso
- ✓ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- ✓ Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo
- ✓ Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- ✓ Por orden o decisión judicial.
- ✓ Por supresión del empleo.
- ✓ Por muerte.
- ✓ Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Fundamento legal

- ✓ Decreto Ley 2400 de 1968
- ✓ Decreto Reglamentario 1950 de 1973
- ✓ Ley 190 de 1995, artículo 5
- ✓ Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	51 de 82

- ✓ Ley 790 de 2002
- ✓ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Título VII, artículos 41 a 46.
- ✓ Decreto 1227 de 2005
- ✓ Decreto 760 de 2005

5.2.12. Renuncia

Es un acto unilateral, libre y espontáneo del empleado, mediante el cual expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la Administración aceptando esa solicitud lo desvincule del servicio.

La Constitución Política consagra en su artículo 26 que “toda persona es libre de escoger profesión u oficio.

Características:

- ✓ Debe ser libre
- ✓ Espontánea
- ✓ Inequivoca
- ✓ Debe constar por escrito.

La aceptación de la renuncia por parte de la Administración se hace mediante acto administrativo en el caso del personal de planta y mediante oficio para los funcionarios contratistas, en el que se consignará la fecha a partir de la cual se hace efectiva.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	52 de 82

La administración tiene plazo de treinta (30) días para aceptar la renuncia; mientras transcurre este plazo el funcionario renunciante no puede omitir sus funciones, puesto que podría incurrir en abandono del cargo. (Artículo 113 del Decreto 1950 de 1973).

Retiro por derecho a pensión de jubilación o de vejez y por invalidez absoluta.

Estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social, materia a cargo del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con la Circular Interna No. 00024 de marzo 15 de 2004, expedida por ese Ministerio.

Destitución.

Es la separación unilateral del funcionario por parte de la Administración, como consecuencia de una sanción disciplinaria.

Se trata de la sanción disciplinaria más grave de las previstas en la legislación vigente, y es aplicable a los funcionarios de carrera como a los de libre nombramiento y remoción que incurren en faltas graves y para su aplicación correcta han de observarse las normas propias del proceso administrativo disciplinario, consagradas en Código Disciplinario Único.

Consecuencias de la destitución.

De conformidad con el Artículo 45 de la Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario la destitución e inhabilidad general implica:

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	53 de 82

- ✓ 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.
- ✓ La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política.
- ✓ La terminación del contrato de trabajo.
- ✓ La imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.

Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del cargo.

La no asistencia sin justificación del funcionario a laborar, durante determinado tiempo, es causal para que la administración declare la vacancia del cargo y por ende su abandono por parte del empleado titular del mismo.

El artículo 105 del Decreto 1950 de 1973, consagra que el retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce entre otras causas, por abandono del cargo.

A su vez, el artículo 126 señala que el abandono del cargo se produce cuando un empleado sin justa causa, no reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar; cuando deje concurrir al trabajo por tres (3) días

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	54 de 82

consecutivos; cuando no concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el artículo 113 del mismo decreto y cuando se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo.

Fundamento legal.

- ✓ Constitución Política Colombiana.
- ✓ Decreto Reglamentario 1950 de 1973.
- ✓ Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario.

5.2.13. Situaciones administrativas

Es el estado en que se encuentran los empleados públicos frente a la Administración en un momento determinado.

El Decreto 1950 de 1973, por el cual se reglamentan los Decretos – Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil, señala que los empleados vinculados regularmente a la administración, pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas.

- a. En servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisión
- e. Ejerciendo las funciones de otro empleo por encargo.
- f. Prestando servicio militar
- g. En vacaciones

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	55 de 82

h. Suspendido en ejercicio de sus funciones.

5.2.13.1. Servicio activo

Un empleado se encuentra en servicio activo, cuando ejerce las funciones del empleo en el cual ha sido nombrado y posesionado.

5.2.13.2. Licencia

Esta situación administrativa permite que el empleado se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad. Conforme a la Legislación laboral vigente, aplicable a los empleados públicos, las licencias pueden ser: por maternidad, por enfermedad y licencia ordinaria.

5.2.13.3. Licencia ordinaria.

Un empleado se encuentra en licencia ordinaria cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia. (art. 60 D. 1950/73).

De acuerdo con los artículos 61 y 62 del Decreto 1950 de 1973 los empleados tendrán derecho a licencia a solicitud propia, sin remuneración, por 60 días al año, continuos o discontinuos, la cual podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más si existe justa causa a juicio de la autoridad competente. Sin embargo, si

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	56 de 82

la solicitud de licencia no obedece a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y considerando el cumplimiento de las siguientes características:

- ✓ Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran.
- ✓ Al concederse una licencia ordinaria el empleado podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que en el acto que la conceda se determine fecha distinta.
- ✓ Durante las licencias ordinarias no podrán desempeñarse otros cargos dentro de la administración pública. Su violación será sancionada disciplinariamente y el nuevo nombramiento deberá ser revocado.
- ✓ A los empleados en licencia les está prohibida cualquier actividad que implique intervención en política.
- ✓ La licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero puede en todo caso renunciarse por el beneficiario.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	57 de 82

- ✓ El tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.
- ✓ Al vencerse cualquiera de las licencias o su prórroga el empleado debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no las reasume incurrirá en abandono del cargo.

5.2.13.4. Permiso

El permiso es una situación administrativa en la cual se puede encontrar el empleado público, respecto del cual el Decreto 1950 de 1973 establece en su artículo 74: “El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Jefe del organismo respectivo, o a quien se haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.”

5.2.14.5. Encargo

Es una forma de provisión de empleos en caso de vacancia temporal o definitiva de éstos. 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.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	58 de 82

5.2.13.6. Encargo en empleo de carrera

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 establece: “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no puede ser superior a seis (6) meses.

El encargo se debe realizar en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

5.2.13.7. Encargo de empleos de carrera por vacancia temporal.

Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	59 de 82

mismos, ya sean que se encuentren en encargo, en comisión de estudios, en comisión de un cargo de libre nombramiento y remoción, en licencia, en vacaciones serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera. (Art. 25 Ley 909 de 2004).

De acuerdo con lo anterior, una vez realizada la exclusión de los empleados de carrera administrativa y verificando que ninguno de éstos reúnan las condiciones para su otorgamiento, se puede proveer en forma provisional.

Cabe precisar que el encargo y el nombramiento provisional son formas de proveer de manera transitoria los empleos de carrera, el encargo recae en personal con derechos de carrera y el nombramiento provisional con personas que no se encuentran vinculadas con la administración.

5.2.13.8. Encargo de empleos de libre nombramiento y remoción.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	60 de 82

cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Al vencimiento del encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará la plenitud de las del empleo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente.

Fundamento legal.

- ✓ Decreto 2400 de 1968
- ✓ Decreto 1848 de 1969
- ✓ Decreto 1950 de 1973
- ✓ Decreto 1042 de 1978
- ✓ Decreto 2197 de 1996
- ✓ Decreto No. 1050 de 1997
- ✓ Decreto No. 2004 de 1997
- ✓ Decreto 26 de 1998
- ✓ Directiva Presidencial No. 11 de 2002
- ✓ Ley 734 de 2002
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Decreto 1227 de 2005
- ✓ Decreto 2411 de 2007.
- ✓ Decreto 3555 de 2007.

5.2.13.9. De las comisiones

Un empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	61 de 82

diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular. (Decreto 1950 de 1973 ,Art.75).

Hace parte de los deberes de todo empleado, la comisión de servicios y no constituye forma de provisión de empleos. Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones del gobierno, y el comisionado tiene derecho a su remuneración en pesos colombianos, así la comisión sea fuera del territorio nacional.

Las comisiones pueden ser

- Comisión de servicios
- Comisión para adelantar estudios
- Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción.
- Comisión para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o de instituciones privadas.

Comisión de servicios:

La comisión de servicios es conferida para:

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	62 de 82

- ✓ Ejercer funciones del empleo en un lugar diferente a la sede del cargo
- ✓ Cumplir misiones especiales conferidas por los superiores
- ✓ Asistir a reuniones, conferencias o seminarios y para realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presten sus servicios el empleado.

Características:

Su carácter es temporal, puesto que la ley limita su duración a 30 días, los cuales podrán prorrogarse por otros 30, salvo para los empleos que tengan funciones específicas de inspección y vigilancia, o las que por su naturaleza exijan necesariamente una duración mayor, a juicio del jefe del respectivo organismo, precisando la norma que están prohibidas las comisiones de servicio de carácter permanente. (Art. 80 D. 1950/ 73, art. 65 D. L. 1042/78).

Debe guardar conexidad con la temática propia de la Administración Pública y, por lo tanto, no son procedentes las comisiones que tengan como objetivo asuntos ajenos a ella.

Finalizada la comisión, el empleado deberá rendir informe sobre su cumplimiento dentro de los ocho días siguientes.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	63 de 82

Comisión de servicios en el exterior.

De acuerdo con el artículo 1° del Decreto 2004 de 1997 se podrá conferir comisión de servicios en el exterior para lo siguiente.

- ✓ Para tramitar o negociar asuntos que a juicio del Gobierno Nacional revistan especial interés para el país.
- ✓ Para suscribir convenios o acuerdos con otros gobiernos u organismos internacionales.

Respecto de la duración de estas comisiones, consagra el Artículo 5° del Decreto 1050 de 1997 que se conferirán por el término estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto, más un día de ida y otro de regreso, salvo que quien autoriza la comisión considere que éstos no son suficientes para el desplazamiento al sitio donde deba cumplirse y su regreso al país, en cuyo caso podrá autorizar el término mínimo que se considere necesario.

Comisión para adelantar estudios

Se confiere para recibir capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento para el ejercicio de las funciones propias del empleo de que es titular, o en relación con los fines de la entidad donde se halle vinculado el empleado.

De conformidad con lo definido en el estatuto anticorrupción (Ley 190/95, art. 11) la

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	64 de 82

evaluación del desempeño se deberá tener en cuenta siempre que se trate de seleccionar candidatos para la postulación y otorgamiento de becas, participación en cursos especiales de capacitación y concesión de comisiones de estudio.

Igualmente establece que, en el correspondiente acto de selección, deberá dejarse constancia expresa de haberse considerado tal criterio como elemento decisorio para asignar cualquiera de los beneficios relacionados, sin perjuicio del lleno de los requisitos a que haya lugar en cada caso.

Las normas de estímulos para los empleados del Estado permiten a las entidades incluir dentro de los planes específicos de incentivos las comisiones de estudios.

Comisión para desempeñar cargos de Libre Nombramiento.

Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tienen derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	65 de 82

encuentran vinculados o en otra. Dicha comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Cracterísticas:

- ✓ Se concede exclusivamente a empleados de carrera administrativa.
- ✓ El término de la comisión será el que se exprese en el acto administrativo que la confiere.
- ✓ No implica pérdida ni mengua en los derechos de carrera. (art. 94 Decreto 1950 de 1973).
- ✓ El funcionario percibirá el salario y prestaciones sociales correspondientes al empleo de libre nombramiento y remoción para el cual fue comisionado.
- ✓ Consecuentemente, será la entidad en donde se cumple la comisión la responsable del reconocimiento y pago de estos emolumentos causados en ella.
- ✓ Mientras dure la comisión, el empleado queda regido por la relación laboral del cargo de libre nombramiento y remoción, suspendiéndose la del empleo de carrera.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	66 de 82

- ✓ El empleo de carrera podrá ser provisto mediante nombramiento provisional mientras el titular está en comisión.
- ✓ Igualmente puede otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria

Los viáticos se otorgarán de acuerdo con la siguiente normatividad:

- ✓ Decreto 1050 de 1997.
- ✓ Decreto 667 de 2008.

5.2.14. Régimen salarial

5.2.14.1. Auxilio de alimentación

Es el pago en dinero de una suma determinada 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.

De conformidad con el artículo 10 del Decreto 600 de 2007, para su otorgamiento es necesario que:

- ✓ El empleado devengue una asignación básica mensual no superior a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	67 de 82

- ✓ 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.

Fundamento legal

- ✓ Decreto 1042 de 1978.
- ✓ Decreto 600 de 2007.
- ✓ Decreto 627 de 2007.

5.2.14.2. Auxilio de transporte

Este es un derecho para aquellos trabajadores particulares y servidores públicos que devenguen mensualmente hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes en los lugares donde se preste el servicio público de transporte.

Fundamento legal.

- ✓ Ley 15 de 1959.
- ✓ Decreto 1258 de 1959.
- ✓ Decreto 4581 de 2006.
- ✓ Decreto 600 de 2007.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	68 de 82

5.2.14.3. Prima técnica

Conforme a la regulación vigente, la Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener al 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 especializados o la relación de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo, será un reconocimiento al desempeño del cargo. Se reconoce para los niveles asesor, directivo y nivel profesional hasta el 50%, tomando como base para su cálculo la asignación básica mensual.

Fundamento legal

- ✓ Artículo 6 del Acuerdo 37 de 1993.
- ✓ Acuerdo 199 de 2005
- ✓ Decreto 471 de 1990.
- ✓ Decreto 320 de 1995.
- ✓ Decreto 243 de 1999.
- ✓ Decreto-ley 1661 de 1991
- ✓ Decreto 2164 de 1991
- ✓ Decreto 1016 de 1991
- ✓ Decreto 1624 de 1991
- ✓ Decreto 2573 de 1991
- ✓ Decreto 1724 de 1997
- ✓ Decreto 1335 de 1999

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	69 de 82

- ✓ Decreto 1336 de 2003
- ✓ Decreto 2177 de 2006
- ✓ Decreto 1661 de 1.991
- ✓ Decreto 31 de 1.997
- ✓ Acuerdo Diciembre 19 de 1997 E.S.E Hospital San Carlos
- ✓ Decreto 708 de 2009.

5.2.14.4. Bonificación por servicios prestados

Es el reconocimiento que se hace al empleado, cada vez que cumpla un año continuo de labor en la entidad.

Es equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de la asignación básica mensual de los empleados o trabajadores oficiales que superen dos S.M.L.V., y los que devenguen menos de los dos S.M.L.V equivale al cincuenta por ciento (50%) , que correspondan al funcionario en la fecha en que cause el derecho a percibirla es decir al año.

Fundamento legal

- ✓ Artículo 2 del Acuerdo 92 de 2003
- ✓ Decreto 708 de 2009

5.2.14.5. Recargos

a. Nocturnos

Es el reconocimiento que se da a los empleados públicos que trabajan

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	70 de 82

ordinariamente por el sistema de turnos, cuando las labores se desarrollan ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, remunerando la parte del tiempo trabajado con el treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la asignación básica mensual.

b. Dominicales y festivos

Es la remuneración que se da a los empleados públicos que en razón a la naturaleza de su trabajo laboran habitual o permanentemente los días dominicales o festivos, la cual es equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado.

Fundamento legal

- ✓ Artículo 39 del Decreto Ley 1042 de 1978.
- ✓ Ley 789 de 2002
- ✓ Decreto 708 de 2009.

5.2.15. Régimen prestacional

Es el conjunto de derechos y garantías a que está obligado el Estado para con sus servidores, que no retribuyen servicios pero que se originan en la prestación de un servicio y buscan cubrir una contingencia que menoscaba la salud o los ingresos del empleado.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	71 de 82

Las siguientes son las prestaciones sociales que se reconocen en la E.S.E:

5.2.15.1. Vacaciones

Es el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un (1) año. Conllevan como finalidad primordial procurar por medio del descanso la recuperación física y mental del servidor público, para que éste regrese a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al incremento de la productividad del correspondiente organismo o entidad. Tienen las siguientes características.

- ✓ Se presenta la cesación transitoria en el ejercicio efectivo de las funciones y, por ende, la no concurrencia al sitio de trabajo durante un periodo señalado con antelación,
- ✓ No se pierde la vinculación con la administración.
- ✓ Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.
- ✓ Genera vacancia temporal en el empleo.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	72 de 82

Fundamento legal

- ✓ Decreto 708 de 2009.
- ✓ Artículo 29 de la Convención colectiva de trabajo y acuerdos 15 de diciembre de 1994.

5.2.15.2. Prima de vacaciones

Los empleados públicos vinculados a la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, tienen derecho a (15) días de vacaciones por cada año de servicio.

Fundamento legal

- ✓ Decreto 3135 de 1968
- ✓ Decreto 1848 de 1969
- ✓ Decreto 1045 de 1978
- ✓ Decreto 2150 de 1995
- ✓ Ley 995 de 2005
- ✓ Decreto 404 de 2006.

SENTENCIA C897 DE 2003. En el entendido que la fracción de tiempo que exige la norma, se da a favor del servidor público para el caso del cese en el ejercicio de sus funciones sin que hubiere alcanzado a causar las vacaciones por año cumplido. En caso contrario, es decir, cuando el empleado haya acumulado períodos de vacaciones en los términos permitidos en la ley, el segundo período le será reconocido

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	73 de 82

proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

Las vacaciones compensadas. Solo podrán ser compensadas las vacaciones en los siguientes casos:

- a. Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, o en el funcionamiento de la empresa oficial, evento en el cual puede autorizarse su compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año solamente;
- b. Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.
- c. Si el empleado público quedare retirado del servicio por causas distintas de mala conducta y le faltaren quince (15) días o menos para cumplir un año de servicios, tiene derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones, como si se tratara de un (1) año completo de servicios.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	74 de 82

En estos casos, la liquidación y pago correspondiente se efectuará con base en el último salario devengado y tal reconocimiento no implica continuidad en el servicio por el tiempo de las vacaciones que se compensen en dinero.

5.2.15.3. Prima semestral o de servicios

Es una prestación social debidamente autorizada a favor de los empleados públicos y, según lo contratado, los trabajadores oficiales. La E.S.E está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así: un mes de salario pagadero por el periodo comprendido del 1 de junio de la vigencia anterior al 30 de junio de la vigencia en que se efectúa el pago como lo determina la Convección Colectiva. A esta remuneración tendrán derecho los empleados que hayan laborado seis (6) meses continuos siempre y cuando no hubieren sido despedidos por justa causa.

Fundamento legal

- ✓ Art. 39 del Decreto Ley 1042 de 1978.
- ✓ Decreto 708 de 2009

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	75 de 82

- ✓ Artículo 29 de la Convención colectiva de trabajo y acuerdos 15 de diciembre de 1994.

5.2.15.4. Prima de navidad

Consiste en el pago que realiza el empleador al servidor, del equivalente a un mes de salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Fundamento legal

- ✓ Decreto 3135 de 1968
- ✓ Decreto 1848 de 1969
- ✓ Decreto 1045 de 1978.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

5.2.15.5. Bonificación especial de recreación

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	76 de 82

Los empleados públicos tendrán derecho a una bonificación especial de recreación, por cada periodo de vacaciones en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo periodo vacacional.

Fundamento legal

✓ Decreto 708 de 2009.

5.2.15.6. Auxilio de cesantías

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de año laborados.

Su objetivo 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. Se trata de un objetivo acorde con los principios de una Constitución humanista fundada en el respeto por la dignidad humana, en este caso, del trabajador.”

Regímenes de cesantías

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	77 de 82

En la normatividad colombiana existen dos regímenes de liquidación de cesantías, que son:

- a. **Régimen de cesantías con liquidación anualizada.** Este régimen se caracteriza por la liquidación de las cesantías de manera anual, cancelando igualmente un interés sobre el valor causado.
- b. **Régimen de cesantías con liquidación retroactiva.** Este régimen se caracteriza por una liquidación al final de la relación laboral con el último sueldo devengado. No contempla el pago de intereses sobre las cesantías.

Fundamento legal

- ✓ Ley 6 de 1945.
- ✓ Ley 65 de 1946.
- ✓ Decreto 1160 de marzo 29 de 1947.
- ✓ Decreto 1045 de 1978.
- ✓ Ley 50 de 1990.
- ✓ Ley 244 de 1995.
- ✓ Ley 344 de 1996.
- ✓ Ley 432 de 1998.
- ✓ Decreto 1582 de 1998.
- ✓ Decreto 1453 de 1998.
- ✓ Decreto 1252 de 2000.
- ✓ Ley 1071 de 2006.
- ✓ Ley 1064 de 2006.
- ✓ Decreto 708 de 2009.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	78 de 82

5.2.15.7. Intereses a las cesantías

- a. Para afiliados a fondos privados: El artículo 1 del Decreto 1582 de 1998, señala: “el régimen de liquidación y pago de las cesantías de los servidores públicos del nivel territorial vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996 quienes se afilien a los fondos privados de cesantías, será previsto en los artículos 99, 102, 104 y demás concordantes de la ley 50 de 1990.

El artículo 99 de la Ley 50 de 1990 preceptúa: “el empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

- b. Para afiliados al Fondo Nacional del Ahorro: el artículo 12 de la Ley 432 de 1998, señala “Intereses sobre cesantías. A partir del 1 de enero de 1998 el Fondo Nacional del Ahorro reconocerá y abonará en la cuenta de cesantías de cada servidor público afiliado, un interés equivalente al sesenta por ciento (60%) de la variación anual del índice de precios al

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	79 de 82

consumidor IPC, sobre las cesantías liquidadas por la entidad nominadora correspondientes al año inmediatamente anterior o proporcional por la fracción de año que se liquide definitivamente.

5.2.15.8. Subsidio familiar

El subsidio familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad. Este subsidio no es salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

Se paga exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios, de conformidad con la Ley.

En dinero: Es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que tenga derecho a la prestación.

En especie: Es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás frutos o géneros diferentes al dinero que determine la reglamentación de la Ley.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	80 de 82

En servicios: Es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar dentro del orden de prioridades prescrito en la Ley.

Son beneficiarios del régimen del subsidio familiar los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener el carácter de permanentes.
- Encontrarse dentro de los límites de remuneración señaladas en la ley, esto es, 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 compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Haber cumplido los requisitos de tiempo, esto es, que los trabajadores laboren diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria, o totalicen un mínimo de noventa y seis horas (96) de labor durante el respectivo mes. Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador se tendrá en cuenta, para efectuar el cómputo anterior, el tiempo diario laborado para todos ellos.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	81 de 82

- d. Tener personas a cargo, que den derecho a recibir a la prestación, según lo dispuesto en la Ley 21 de 1982.

Fundamento legal.

- ✓ Decreto 3135 de 1968.
- ✓ Decreto 1848 de 1969
- ✓ Ley 21 de 1982.
- ✓ Ley 100 de 1993 (artículo 217).

5.2.15.9. Dotación: Calzado y vestido de labor.

La dotación 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, la entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.

Se consideran como calzado y vestido de labor, para los efectos de la Ley 70 de 1988 y del Decreto 1978 de 1989, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades, según lo establece el artículo 5° del citado Decreto.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS	CODIGO	MRH-HSC-17
	AIPE - HUILA	VERSION	2
	NIT. 891.180.238-1	FECHA APROBACION	09-05-2017
	MANUAL DE RECURSO HUMANO	PÁGINA	82 de 82

Para la entrega de la dotación se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Ser trabajador permanente vinculado mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo.
- ✓ Encontrarse al servicio de la E.S.E con nombramiento de uno de los cargos de las diferentes áreas operativas de la E.S.E.
- ✓ 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.

Fundamento legal.

- ✓ Ley 70 de 1998
- ✓ Decreto 1978 de 1989
- ✓ Art. 29 de la Convención colectiva de trabajo y acuerdos 15 de diciembre de 1994.

REALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Coordinación y CI	Comité de Coordinación y CI y Calidad	JORGE ALONSO CHARRY COVALEDA Gerente

¡Calidad con Calidez!