

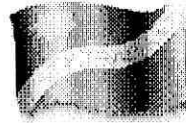


Alcaldía
de Yumbo

102.29.597

Yumbo, 3 de noviembre de 2021

Doctora.
GUILLERMINA BECERRA
Secretaria General
Honorable Concejo Municipal
Yumbo Valle.



2021-100-077525-1
2021-11-03 14:57 U\$ ECORTES
Destino: SISTEMA DE ATENCION
Rem.Des: Concejo Municipal
Asunto: SEC. GENERAL REMISIO
Des.Anex: 16 FOLIOS + 1 CD
alcaldia municipal de yumbo

20211000775251



2021-11-03 17:19 U\$ VENTANILLAS
DESTINO: CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO
REMDES: ALCALDIA DE YUMBO
ASUNTO: REMISION PROYECTO DE ACUERDO
TRD:100-1-1-ACUERDOS/ACUERDOS (Proyecto 1
202101000005652

Asunto: Remisión Proyecto de Acuerdo Municipal.

Cordial saludo.

Me permito enviar el Proyecto de Acuerdo que se relaciona a continuación:

1. Proyecto de Acuerdo Municipal, *"Por el cual se establece la Escala Salarial de los Empleos Públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Buena Esperanza de Yumbo en la vigencia 2022 y se dictan otras disposiciones"*.

Lo anterior para su respectivo trámite y aprobación.

Anexos: Dieciséis (16) Folios y un (1) CD

Cordialmente,

IVAN ALBERTO VALDERRAMA CAMPAZ
Secretario General

Elaboro- Alba Lucia Alzate Giraldo - Contratista de Apoyo.



Alcaldía
de Yumbo

ALCALDÍA DE YUMBO
DESPACHO ALCALDE

Fecha: _____ Hora: 8:53 AM
Recibido por: _____
Radicado N°: _____

03 NOV 2021

103-08-01 582
Yumbo (V), 02 de Noviembre de 2021

Doctor
JHON JAIRO SANTAMARIA PERDOMO
Alcalde del Municipio de Yumbo (V)

Ref. Concepto Jurídico proyecto de Acuerdo "Por el cual se establece la escala salarial de los empleos públicos de la Empresa Social del estado Hospital La Buena esperanza de Yumbo en la vigencia 2022 y se dictan otras disposiciones"

Cordial Saludo:

En atención a la solicitud recibida por parte de la Secretaría General, en la que se requiere concepto para la tramitación del proyecto de acuerdo por medio del cual se establece la escala salarial de los empleos públicos de la Empresa Social del estado Hospital La Buena esperanza de Yumbo en la vigencia 2022, nos permitimos indicar:

1. Que por medio de la Circular Conjunta No 100-3 del 18 de Septiembre de 2025, el Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública, han determinado que:

"De acuerdo con lo señalado en los artículos 300-6 y 313-7 de la Constitución Política, es competencia de las Asambleas Departamentales o de los Concejos Distritales y Municipales, establecer las escalas de remuneración para los empleados públicos, tanto de la administración departamental como municipal, incluidas las escalas salariales de las Empresas Sociales del Estado."

2. Que así mismo, también en Circular Conjunta No 05 del 28 de Enero de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública reiteraron y ratificaron que:

"De acuerdo con lo señalado en los artículos 300-6 y 313-7 de la Constitución Política, es competencia de las Asambleas Departamentales o de los Concejos Distritales y Municipales, establecer las escalas de remuneración para los empleados públicos, tanto de la administración departamental como municipal, incluidas las escalas salariales de las Empresas Sociales del Estado."

3. Que de esta manera, queda claro que la competencia para establecer la escala salarial de la Empresa Social del Estado, Hospital la Buena Esperanza de Yumbo, corresponde al Concejo Municipal de Yumbo.

4. Ahora, en cuanto a la determinación de a quien le corresponde presentar el Acuerdo ante el Concejo Municipal, el numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política, establece que:

"6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta."

6. Que así mismo, el artículo 71 de la Ley 136 de 1994 dispone que:

"ARTÍCULO 71. Iniciativa. Los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales, los alcaldes y en materias relacionadas con sus atribuciones por los personeros, los contralores y las Juntas Administradoras"



**Alcaldía
de Yumbo**

Locales. También podrán ser de iniciativa popular de acuerdo con la Ley Estatutaria correspondiente."

PARÁGRAFO 1. Los acuerdos a los que se refieren los numerales 2, 3 y 6 del artículo 313 de la Constitución Política, sólo podrán ser dictados a iniciativa del alcalde."

7. Además de lo anterior, el Artículo 91 de la Ley 136 de 1994, el cual fue modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, contempla que, los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.

8. Igualmente, en el numeral 1º correspondiente al literal a) del mismo artículo, contempla que además de las funciones anteriores, los alcaldes tendrán las siguientes:

"a) En relación con el Concejo:

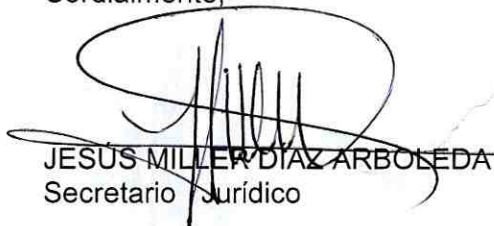
1. Presentar los proyectos de acuerdo que juzgue convenientes para la buena marcha del municipio."

9. Que como observamos, todos los acuerdos que tienen que ver con las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de los empleos, por expresa disposición del artículo 71 de la Ley 136 de 1994, deben ser presentados ante el Concejo Municipal, a iniciativa del alcalde, sobre lo cual se debe también valorar, que al ser un proyecto de acuerdo que redundará en la buena marcha del municipio pues a través de él se establecerán las escalas salariales de los empleados del Hospital la Buena Esperanza del Municipio, igualmente corresponde al Alcalde presentarlo ante el Concejo para que se surta su respectivo trámite.

De conformidad con lo anterior observamos que al tenor de lo dispuesto en los conceptos emitidos por las autoridades competentes, debe ser el Concejo Municipal de Yumbo quien establezca las escalas salariales de los empleados del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo, en tanto que por expresa disposición del artículo 71 d la Ley 136 de 1994, dicho proyecto de acuerdo debe ser presentado por iniciativa del Alcalde Municipal.

Así las cosas, vistas las anteriores consideraciones jurídicas, se emite concepto jurídico viable, por encontrarse el Acto Administrativo ajustado a derecho, siendo por lo tanto, pertinente que se surta su trámite ante el Consejo Municipal.

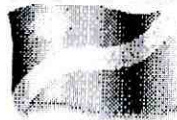
Cordialmente,


JESÚS MILLER DÍAZ ARBOLEDA
Secretario Jurídico


MARLON FERNANDO MORENO TELLEZ
Profesional Especializado – Secretaria Jurídica



GGH-017-0779



2021-10-25 10:40 Us TIPIFICARI
Destino: SISTEMA DE ATENCION
Rem.Des.: HOSPITAL LA BUEN
Asunto: DESPACHO PROYECTO DE
Des.Anex.: 14 ANEXOS
alcaldía municipal de yumbo
20211000251672



FECHA DE IMPRESION: 25-10-2021

20211025-100-0008071



2021-10-25 09:12 04 US VENTANILLA
Rem.Des.: ALCALDIA MUNICIPAL - DESPACHO
Asunto: PROYECTO DE ACUERDO PARA ESCALA SALARIAL
PARA PRESENTAR EN EL CONCEJO MUNICIPAL
Oficina: GGH-017
Destino: 14 FOLIOS
Empresa: HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E.

RADICADO DE SALIDA

20211025-100-0008071

Código de verificación
Consulte el estado de su trámite en nuestra Web: Dico.Dico.gov.co

Yumbo, Octubre 22 de 2021

Doctor
JHON JAIRO SANTAMARIA PERDOMO
Alcalde Municipal
Yumbo - Valle

ASUNTO: PROYECTO DE ACUERDO PARA ESCALA SALARIAL PARA PRESENTAR EN CONCEJO MUNICIPAL

De acuerdo al asunto, respetuosamente me permito remitir el borrador del proyecto de escala salarial con su respectivo estudio técnico, a efecto que sea analizado en su despacho y de ser conveniente, presentado al concejo municipal en cumplimiento de lo dispuesto por mandato expreso del numeral 5º del artículo 195 de la ley 100 de 1993, las personas vinculadas a la Empresa Social del Estado tendrán el carácter de empleados públicos y por esto debe establecerse la escala salarial de los funcionarios del Hospital La Buena Esperanza E.S.E., por ser competencia del Honorable Concejo Municipal, en concordancia con lo preceptuado en el numeral 6 del artículo 313 de la carta política.

"Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta."

Así mismo el Decreto 314 de 2020, establece que las escalas de remuneración del año 2020, son aplicables para los empleos desempeñados en Empresas Sociales del Estado del nivel territorial que se encuentran consagrados en el Decreto en mención, **haciendo énfasis en** el incremento de los empleados públicos, se deberá atender en todo caso los **límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional y el presupuesto de Hospital.**

De acuerdo con la normatividad vigente **la autoridad competente** debe fijar conforme al presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos públicos, **incluyendo las Empresas Sociales del Estado** del orden territorial como entidades



descentralizadas del municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005. Se resalta que la normativa contempló la posibilidad de que alguna autoridad administrativa emitiera actos contraviniendo lo dispuesto, indicando con precisión que éstos carecerán de efectos y no crearán derechos adquiridos.

Por lo anterior y de conformidad con el artículo 315 de la Constitución Política, una de las atribuciones del **Alcalde es presentar al Concejo Municipal, el presupuesto anual de rentas y gastos del Municipio, dentro del que se encuentran los gastos de personal de las entidades de toda la Administración Municipal.** Es así que la ESE Hospital de la Buena Esperanza, a través de la Junta Directiva podrá presentar al Alcalde un proyecto de escala salarial y éste a su vez presentar dicho proyecto y al Concejo Municipal, para que éste último, mediante Acuerdo, fije la correspondiente escala salarial, de modo que todos los niveles y grados salariales se encuentren en condiciones de equidad de acuerdo a los respectivos cargos.

Se anexa en CD los siguientes archivos:

- Proyecto de Acuerdo Escala Salarial
- Manual de Escala Salarial Hospital La Buena Esperanza

Cordialmente,

CLAUDIA JIMENA SANCHEZ ALCALDE

Gerente

Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.

Elaboro: Andrés Forero – Asistente Gerencia

Reviso: Sandra Patricia Sinisterra - Abogada Contratista

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE ACUERDO ESCALA SALARIAL

Señor Presidente y Honorables Concejales:

Los concejos municipales dentro del sistema de remuneración de empleos territoriales tienen autonomía para establecer y definir las correspondientes escalas salariales, esto es, para fijar los sueldos correspondientes a cada una de las diferentes categorías ocupacionales, pero, dentro del límite máximo, fijados por el gobierno nacional, el cual busca establecer el equilibrio y unificación del sistema.

Con el Proyecto de Acuerdo que presentamos a su consideración, se pretende implementar un sistema que afecte el consecuente ajuste y/o nivelación de la escala salarial de los distintos niveles de empleos que actualmente rige en la Empresa Social del Estado Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, de tal manera que se siga implementando la corrección de inconsistencias e incongruencias frente a los salarios establecidos en la misma Entidad, frente a las demás entidades descentralizadas del municipio de Yumbo y especialmente, buscar la implementación plena de los límites y parámetros establecidos por el Gobierno Nacional para este tipo de empleos.

El Decreto-Ley 785 de marzo 19 de 2005, fijó un nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales, para los empleos de las entidades territoriales, fijando en su artículo 4°, los niveles jerárquicos Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

La administración del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. en desarrollo de la negociación del pliego de solicitudes con la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia – ANTHOC Yumbo, encontró en el estudio del artículo veinticuatro.- reajuste salarial, una inequidad en la estructura salarial, las cuales es preciso ajustar, buscando el mejoramiento en la prestación del servicio público y el logro de los principios de la función pública, en cumplimiento del artículo 3 del decreto 785 de 2005 establece la clasificación de los diferente empleos de las entidades territoriales en por nivel jerárquico en Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Es importante tener en consideración que el principio de igualdad en los servidores públicos se expresa en el tratamiento equitativo y proporcional de todos ellos de acuerdo con la escala de clasificación de las diferentes funciones que ejercen. La existencia de la escala diferencial de las funciones no altera el principio de la igualdad. Tampoco puede afirmarse que la diferencia de salarios altere este principio en el régimen de los servidores del Estado. Lo importante es que exista la proporcionalidad entre las funciones desempeñadas y la remuneración. Los convenios de la OIT y las normas nacionales que rigen las relaciones laborales así lo establecen. Lo que persigue la presentación de este proyecto, es seguir implementando el principio de igualdad en las relaciones laborales, la

proporcionalidad entre los niveles, las categorías y las jerarquías establecidas en la estructura de la prestación del servicio. Este principio pretende que la remuneración corresponda a la evaluación objetiva realizada por el estudio técnico para determinar los grados, las funciones y la escala salarial que se propone. La proporcionalidad garantiza la equidad en las responsabilidades propias de cada uno de los eslabones de la estructura y así mismo, la equidad en la retribución que se asigna a sus diferentes niveles.

En aplicación de estos principios, la entidad adelanto un estudio, a fin de establecer los criterios técnicos que permitan diseñar una escala por niveles jerárquicos. A continuación se expone la metodología desarrollada para la determinación de la Escala salarial.

OBJETIVO: Implementar para los distintos niveles de cargos, el sistema salarial de los empleos adscritos a la Planta de Personal del Hospital La Buena Esperanza Empresa Social del Estado, el cual está integrado en términos de ley, por la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.

DEFINICION DE LOS NIVELES DEL SISTEMA SALARIAL: Según la naturaleza general de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la Empresa Social del Estado Hospital La Buena Esperanza de Yumbo a los cuales se refiere el presente Acuerdo, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

DEFINICIONES: las siguientes son las definiciones para el Sistema Salarial y el Manual de Valoración de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial:

SISTEMA SALARIAL: Se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que establece un análisis de las retribuciones de cada empleo de acuerdo a una metodología de evaluación definida, para establecer una descripción de la estructura y composición salarial de los empleos públicos, evaluar la racionalidad técnica, legal y financiera del sistema salarial, teniendo en cuenta la equidad en la situación de remuneraciones respecto de las funciones, antecedentes, condiciones y recursos de trabajo.

MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS. Es un instrumento técnico por medio del cual se establece y precisa de manera clara y formal, el valor de los empleos de acuerdo a los niveles establecidos por la Ley y los factores que se definan para cada uno de ellos.

VALORACIÓN POR NIVEL DE LOS EMPLEOS. Es el procedimiento mediante el cual, se determina el valor relativo de cada empleo, en relación con todos los demás existentes en el nivel, al cual pertenece el mismo y con respecto a los otros niveles, con el objetivo de fijar o establecer una adecuada escala salarial dentro de la estructura retributiva.

FACTORES. Hacen referencia a las características básicas esenciales diferenciadoras y comunes a todos los empleos que se valoran para poderlos comparar entre sí.

Los factores que se tendrán en cuenta en la valoración de los empleos serán:

- a. **Formación.** Hace referencia al conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes, actitudes y habilidades necesarias que se deben acreditar para realizar las funciones satisfactoriamente, las cuales varían de acuerdo con el nivel jerárquico, la naturaleza y características del empleo.

- b. **Responsabilidad.** Hace referencia a el compromiso y disposición para asumir y llevar a cabo las actividades y labores concertadas por los integrantes de los diferentes equipos en cumplimiento de los objetivos determinados y el titular del empleo sobre aspectos propios específicos del puesto de trabajo y de los empleos del personal bajo su dirección y coordinación.
- c. **Gestión.** Se refiere a la capacidad de liderazgo, planeación, ejecución y control para el manejo de proyectos y equipos de trabajo, con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros y del empleo.
- d. **Condiciones de trabajo.** Es el grado de riesgo al cual se encuentra expuesto el empleo para sufrir accidentes y / o problemas de salud debido a las condiciones físicas o con motivo de la ejecución del empleo.

Estos factores se dividen en sub-factores, que permitan definir aspectos específicos de acuerdo a cada nivel.

SUBFACTOR. Es la desagregación de los factores, que permiten evaluar y calificar cuantitativamente aspectos más complejos y que dan origen a los diferentes grados que se requieran para los empleos.

- a. **SUBFACTOR DE FORMACIÓN.** Está integrado por:
 - **Educación:** Establece el nivel de educación formal mínima que se requiere para poder desempeñar el empleo
 - **Experiencia laboral:** Hace referencia a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrollada en el ejercicio de una profesión, arte u oficio.
- b. **SUBFACTOR DE RESPONSABILIDAD**
 - **Responsabilidad por contacto:** Determina la frecuencia de las interrelaciones para intercambio de información y comunicación con otros niveles de empleo o entidades externas y la importancia de dicha información
 - **Responsabilidad por registros e informes (información confidencial):** Es el grado de reserva que se requiere en el desempeño del empleo para el manejo de información, que por su divulgación puede ocasionar o acarrear perjuicios a la entidad.
 - **Responsabilidad por Supervisión ejercida:** Determina la capacidad para dirigir, supervisar y controlar las actividades de un número determinado de personas asignadas, de acuerdo con el nivel de autoridad, y el tipo de responsabilidad frente a estas personas.
 - **Responsabilidad equipos, materiales y maquinaria de oficina:** Determina el grado de cuidado y responsabilidad que se debe tener para usar, manejar y conservar los muebles, enseres, equipos o maquinaria, que son implementos propios del empleo que se desempeña.
 - **Responsabilidad por dinero:** Es el grado de responsabilidad frente al manejo de dinero, propios del empleo o de quien lo desempeña.

c. SUBFACTOR DE GESTIÓN.

- **Liderazgo:** Determina el papel que en razón de su competencia técnica, humana y cognoscitiva está en condiciones de ayudar, motivar y dirigir con eficiencia las acciones o tareas de los demás, para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Planeación:** Hace referencia a previsión, planteamiento y organización como el empleo y/o equipo hace proyecciones para priorizar, organizar y definir las estrategias y acciones requeridas, con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros.
- **Ejecución:** Es el desarrollo de las estrategias y del como se realizarán las acciones o tareas asignadas.
- **Control:** Determina la capacidad otorgada para evaluar las acciones encomendadas para ajustar y/o retroalimentar de acuerdo a la planeación realizada y las metas propuestas
- **Toma de decisiones:** Hace referencia a la atribución dada por el nivel jerárquico del empleo, para conocer, analizar y evaluar diferentes opciones de elegir la mas adecuada, con la cual se identifica y actúa de manera consecuente, de acuerdo con el empleo o todos los integrantes del equipo.

d. SUBFACTORES DE CONDICIONES DE TRABAJO

- **Riesgo y accidentes de trabajo:** Son las condiciones y factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que pueden ser causa de enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, incomodidades o ineficiencia en el desempeño del empleo.

CATEGORIAS SALARIALES: Son unidades de medidas que determinan los grados en cada uno de los niveles de los empleos.

- **Empleo:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que son asignadas a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento del plan de desarrollo y los fines del Estado.
- **Cargo:** Es el conjunto de características que debe tener el empleo tales como: denominación, ubicación en la estructura interna, localización, responsabilidades, requisitos de educación y experiencia.

MATRIZ DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS. A continuación se detallan las matrices que constituyen de base para establecer los puntos, así:

| FACTOR | SUBFACTOR | PESO | PUNTAJE MIN | G1 | G2 | G3 | G4 | PUNTAJE MAX | RAZÓN ARITMÉTICA |
|--------|------------------------|------------|-------------|----|----|----|----|-------------|------------------|
| | FORMACIÓN | 14% | | | | | | | |
| 14% | Educación | 6% | 6 | 6 | 12 | 18 | 24 | 24 | 6 |
| | Experiencia | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 8 |
| | RESPONSABILIDAD | 40% | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|------------|-----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 40% | Contactos | 10% | 10 | 10 | 20 | 30 | 40 | 40 | 10 |
| | Supervision ejercida | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 7 |
| | Dinero y/o valores, gastos | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 7 |
| | Equipos, materiales | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 8 |
| | Registros e informes | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 7 |
| AMBIENTE DE TRABAJO | | 7% | | | | | | | |
| 7% | Riesgo laboral | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 7 |
| GESTIÓN | | 39% | | | | | | | |
| 39% | Planeación | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 7 |
| | Liderazgo | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 8 |
| | Ejecución | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 10 |
| | Control | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 7 |
| | Toma decisiones | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 8 |
| 100% | | | 100 | 200 | 300 | 400 | | | |

DEFINICION DE INTENSIDADES DE LOS FACTORES. La definición de intensidades de los factores, por grados de factores y subfactores a aplicar en la compensación de los empleos públicos de la Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, serán los siguientes:

| SUBFACTOR | GRADO | DEFINICIÓN | PUNTAJE |
|--|-------|---|---------|
| FORMACIÓN | | | |
| EDUCACIÓN | 1 | El empleo requiere ser bachiller | 6 |
| | 2 | El empleo requiere ser Técnico óTecnólogo | 12 |
| | 3 | El empleo requiere formación universitaria a nivle de pregrado | 18 |
| | 4 | El empleo requiere formación a nivle de postgrado | 24 |
| EXPERIENCIA LABORAL | 1 | Experiencia laboral < a 12 meses | 8 |
| | 2 | Experiencia relacionada ≥ a 12 y ≤18 meses | 16 |
| | 3 | Experiencia relacionada > a 18 y ≤ 24 meses | 24 |
| | 4 | Experiencia relacionada > 24 meses | 32 |
| RESPONSABILIDAD | | | |
| RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS | 1 | Contactos poco frecuentes. la información que maneja es de rutina y de poca importancia | 10 |
| | 2 | Contactos regulares, la información es de alguna importancia | 20 |
| | 3 | Contactos frecuentes, las informaciones que maneja son de importancia | 30 |
| | 4 | Contactos frecuentes los temas tratados son de mucha importancia | 40 |
| RESPONSABILIDAD POR DINERO Y/O ORDENACIÓN DE GASTO | 1 | Sin ninguna importancia | 8 |
| | 2 | Poco importante | 16 |

| SUBFACTOR | GRADO | DEFINICIÓN | PUNTAJE |
|--|-------|---|---------|
| | 3 | Importante | 24 |
| | 4 | Muy importante | 32 |
| RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIALES Y EQUIPOS DE OFICINA | 1 | Responsabilidad baja | 8 |
| | 2 | Responsabilidad media | 16 |
| | 3 | Responsabilidad media-alta | 24 |
| | 4 | Responsabilidad alta | 32 |
| RESPONSABILIDAD POR REGISTROS E INFORMES | 1 | Información de alguna importancia y revelación causaría daños leves | 7 |
| | 2 | Información importante y revelación causaría daños graves | 14 |
| | 3 | Información muy importante y revelación causaría daños muy graves | 21 |
| | 4 | Información extremadamente confidencia y revelación causaría perjuicios gravísimos | 28 |
| RESPONSABILIDAD POR DIRECCIÓN Y/O SUPERVISIÓN EJERCIDA | 1 | No ejerce supervisión | 7 |
| | 2 | Asigna, instruye y comprueba | 14 |
| | 3 | Asigna, instruye, coordina y comprueba, además responde por la actuación del personal y disciplina | 21 |
| | 4 | Planea, asigna, instruye, coordina y comprueba, responde por actuación y disciplina y tiene autoridad para sancionar faltas | 28 |
| GESTIÓN | | | |
| LIDERAZGO | 1 | Ejerce poco o ningún liderazgo | 8 |
| | 2 | Capacidad de liderazgo media | 16 |
| | 3 | Capacidad de liderazgo media-alta | 24 |
| | 4 | Capacidad de liderazgo alta | 32 |
| PLANEACIÓN | 1 | Se requiere poca planeación para el desarrollo de las tareas | 8 |
| | 2 | Se requiere planeación regular para el desarrollo de las tareas | 16 |
| | 3 | Se requiere planeación constante para el desarrollo de las tareas | 24 |
| | 4 | Se requiere un alto grado de planeación para el desarrollo de las tareas | 32 |
| EJECUCIÓN | 1 | Posee un grado bajo de ejecución de tareas, labores y actividades | 8 |
| | 2 | Posee un grado medio de ejecución de tareas, labores y actividades | 16 |
| | 3 | Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades | 24 |
| | 4 | Posee un grado alto de ejecución de tareas, labores y actividades | 32 |
| CONTROL | 1 | No ejerce control sobre tareas, labores y actividades | 8 |
| | 2 | Ejerce poco control sobre tareas, labores y actividades | 16 |

| SUBFACTOR | GRADO | DEFINICIÓN | PUNTAJE |
|----------------------------|-------|--|---------|
| | 3 | Ejerce moderado control sobre tareas, labores y actividades | 24 |
| | 4 | Ejerce alto control sobre tareas, labores y actividades | 32 |
| TOMA DE DECISIONES | 1 | No posee facultad para la toma de decisiones | 7 |
| | 2 | Posee poca facultad para la toma de decisiones | 14 |
| | 3 | Posee facultad moderada para la toma de decisiones | 21 |
| | 4 | Posee facultad alta para la toma de decisiones | 28 |
| AMBIENTE DE TRABAJO | | | |
| RIESGO LABORAL | 1 | Ambiente de trabajo normal. La posibilidad de que ocurra es eventual | 7 |
| | 2 | Exposición que puede producir molestias graves o incapacidades temporales mayores a tres días. | 14 |
| | 3 | Exposición que puede producir molestias graves o incapacidades temporales menores a tres días. | 21 |
| | 4 | Constante exposición que pueden producir incapacidad permanente. | 28 |

PUNTOS Y SALARIOS POR EMPLEO: Los puntos, salarios actuales y jerarquización de los empleos existentes en la actual planta de cargos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., está determinada la siguiente ecuación lineal:

$$Y = a + bx$$

Dónde:

Y = Es la asignación salarial que se desea obtener para el empleo evaluado con los parámetros del manual según el nivel respectivo.

a = -12.291.294 (Pendiente de la línea o valor en pesos por cada punto)

x = Es el puntaje total del empleo, evaluado con los parámetros del manual según el nivel respectivo.

b = 70.863 (Intersección de la recta con el eje vertical).

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | PUNTOS (X) | SALARIO PROYECTADO | GRADO PROYECTADO |
|-----------|-------------------------------|--------|-------|------------|--------------------|------------------|
| DIRECTIVO | GERENTE | 085 | 02 | 338 | 11.660.271 | 03 |
| | SUBGERENTE ADMINISTRATIVA | 090 | 01 | 298 | 8.825.766 | 02 |
| | SUBGERENTE CIENTIFICO | 090 | 01 | 297 | 8.754.904 | |
| | SUBGERENTE CALIDAD | 090 | 01 | 291 | 8.329.728 | 01 |
| ASESOR | ASESOR CONTROL INTERNO | 105 | 01 | 292 | 8.400.591 | 02 |
| | ASESOR JURIDICO DISCIPLINARIO | 105 | 01 | 271 | 6.912.476 | 01 |

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | PUNTOS (X) | SALARIO PROYECTADO | GRADO PROYECTADO |
|-------------|---|--------|-------|------------|--------------------|------------------|
| PROFESIONAL | MEDICO GENERAL | 211 | 05 | 271 | 6.912.476 | 06 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO ALMACENISTA | 219 | 02 | 271 | 6.912.476 | |
| | TESORERA GENERAL | 201 | 02 | 270 | 6.841.613 | |
| | ODONTOLOGO | 214 | 04 | 261 | 6.203.849 | 05 |
| | ENFERMERO JEFE | 243 | 01 | 255 | 5.778.674 | 04 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO-CONTADORA | 219 | 02 | 241 | 4.786.597 | 03 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CARTERA | 219 | 02 | 241 | 4.786.597 | |
| | PROFESIONAL ÁREA SALUD - LABORATORIO | 237 | 03 | 238 | 4.574.009 | 02 |
| | PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO | 217 | 05 | 223 | 3.511.070 | 01 |
| TÉCNICO | TECNICO AREA SALUD | 323 | 02 | 219 | 3.227.619 | 03 |
| | TECNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | 217 | 3.085.894 | 02 |
| | TECNICO OPERATIVO | 314 | 02 | 209 | 2.518.993 | 01 |
| ASISTENCIAL | AUXILIAR ÁREA SALUD-ENFERMERÍA | 412 | 07 | 213 | 2.802.444 | 02 |
| | AUXILIAR AREA SALUD-SALUD ORAL | 412 | 05 | 213 | 2.802.444 | |
| | SECRETARIA | 440 | 06 | 206 | 2.306.405 | 01 |
| | AUXILIAR AREA SALUD-COMUNITARIO | 412 | 04 | 206 | 2.306.405 | |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO-FACTURACION | 407 | 03 | 206 | 2.306.405 | |
| | AUXILIAR ÁREA SALUD-PROMOTORA | 412 | 01 | 206 | 2.306.405 | |
| | AUXILIAR AREA SALUD-ESTADÍSTICA | 412 | 02 | 206 | 2.306.405 | |

En la implementación del Acuerdo que define la Escala salarial, deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los empleados que a la vigencia de este acto administrativo están recibiendo, dentro de su respectivo nivel, denominación, grado o rango salarial, asignación salarial diferente a la establecida para dicho nivel, grado o rango salarial en el presente acuerdo, ello como consecuencia de la aplicación del sistema que hasta la fecha se aplicaba, no logrando por ello los efectos o aplicación de este ajuste y/o nivelación salarial y su consecuente unificación frente a similares denominaciones de empleo, continuará devengando la asignación salarial que venían disfrutando siempre y cuando ésta sea superior y en consecuencia se les dará tratamiento de inconsistencia dentro de su respectiva clase, sin que en ningún caso, se pueda desbordar el límite legal permitido para el correspondiente nivel jerárquico. Una vez se presente vacante en el empleo inconsistente, por cualquier razón, éste será provisto con la asignación salarial de la clase donde se

encuentre ubicado en este acto y se le seguirá dando el mismo tratamiento de los demás cargos o empleos que conforman la misma clase en la estructura salarial.

Los cargos que actualmente están en la situación son:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | SALARIO ACTUAL |
|-------------|---|--------|-------|----------------|
| DIRECTIVO | GERENTE | 085 | 02 | 12.978.351 |
| ASESOR | ASESOR CONTROL INTERNO | 105 | 01 | 9.874.557 |
| | ASESOR JURIDICO DISCIPLINARIO | 105 | 01 | 7.420.537 |
| PROFESIONAL | MEDICO GENERAL | 211 | 05 | 7.689.922 |
| | PROFESIONAL ÁREA SALUD - LABORATORIO | 237 | 03 | 5.350.210 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO-CONTADORA | 219 | 02 | 5.241.575 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO -CARTERA | 219 | 02 | 5.241.575 |
| | PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO | 217 | 05 | 3.872.602 |
| TÉCNICO | TECNICO OPERATIVO | 314 | 02 | 3.068.818 |
| ASISTENCIAL | SECRETARIA | 440 | 06 | 2.616.779 |
| | AUXILIAR AREA SALUD-COMUNITARIO | 412 | 04 | 2.326.794 |

2. Los empleos a que se refiere el punto anterior recibirán aumento salarial ponderado tendiente a su unificación con la asignación correspondiente a la respectiva clase.

Es importante anotar, que de aprobarse este proyecto de Acuerdo que sometemos a su consideración, su aplicación significará egresos razonables y paulatinos durante los próximos tres (03) años siguientes a la implementación del acto para la Administración, debido a que los empleos sufrirán un ajuste y/o nivelación, dependiendo del estudio técnico de evaluación que se ha hecho de los mismos, el cual se reitera, hacen parte integrante de este proyecto.

Existe una relación necesaria entre los requisitos que permiten ocupar un empleo en la administración, las funciones de éste y los mecanismos para evaluar la responsabilidad y cumplimiento en el desempeño en su ejercicio. Lo cual a su vez influye directamente no sólo en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos por parte del Estado y en su propia organización, sino también, en la asignación salarial que ostente el empleo.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, agradezco su estudio y análisis,

Cordialmente,

JHON JAIRO SANTAMARIA PERDOMO
ALCALDE MUNICIPAL

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
MUNICIPIO DE YUMBO
CONCEJO MUNICIPAL DE YUMBO

PROYECTO ACUERDO N° _____

"POR EL CUAL SE ESTABLECE LA ESCALA SALARIAL DE LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO EN LA VIGENCIA 2022 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

El Honorable Concejo Municipal de Yumbo, en desarrollo de las normas generales señaladas en el artículo 313 de la constitución política, la ley 909 de 2004, el decreto ley 785 de 2005, el numeral 6° del artículo 195 de la ley 100 de 1993, la Ley 1551 de 2012, la Ley 617 de 2002 y demás normas legales vigentes y,

CONSIDERANDO:

1.- Que el gobernador del Valle del Cauca mediante decreto número 1117 del 29 de julio de 1974 creó un hospital en Yumbo, y mediante acuerdo número 001 del 8 de enero del Honorable Concejo Municipal de Yumbo, creó la Empresa Social del Estado Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, como una entidad pública descentralizada del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, sometida a régimen jurídico previsto en el capítulo III, artículos 194, 195 y 197 de la ley 100 de 1993, cuya máxima autoridad administrativa la constituye la Junta Directiva.

2.- Que según el artículo 313 numeral 6° de la Constitución Política, una vez establecidos los límites máximo para las asignaciones básicas mensuales de los empleos públicos del nivel territorial por parte del Gobierno Nacional, corresponde a los Concejos Municipales establecer las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos – incluidos los de las Empresas Sociales del Estado del nivel municipal, teniendo en cuenta los topes establecidos en los decretos salariales, que no podrán excederse bajo ninguna circunstancia, ya que la misma norma dispone que se trata de límites máximos; además, teniendo en cuenta lo consagrado en la Ley 617 de 2000, ningún empleado público del municipio podrán recibir remuneración mensual superior al salario mensual del respectivo alcalde.

3.- Que por mandato expreso del numeral 5° del artículo 195 de la ley 100 de 1993, las personas vinculadas a la Empresa Social del Estado tendrán el carácter de empleados públicos y por esto debe establecerse la escala salarial de los funcionarios del Hospital La Buena Esperanza E.S.E., por ser competencia del Honorable Concejo Municipal, en concordancia con lo preceptuado en el numeral 6 del artículo 313 de la carta política, la ley 909 de 2004 y el decreto 785 de 2005. Que la ley 909 de 2004, en su artículo 53, numeral 2°, concedió facultades extraordinarias al presidente de la república para que en el término de seis meses, contados a partir de la fecha de promulgación de la ley 909 de 2004, expidiera un decreto que regulará sobre el sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicables a las entidades del orden territorial.

4.- Que a su turno la sentencia C-510 de 1999 de la Honorable Corte Constitucional en relación con la competencia para realizar el reajuste salarial de los empleados del orden territorial, señalo:

“Existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las asambleas departamentales y concejos municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los gobernadores y alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional. (Negrilla y subrayado fuera de texto).

5.- Que en desarrollo de las anteriores facultades, el Gobierno Nacional expidió el decreto ley 785 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales”, el cual señala en su artículo 15 que a cada uno de los niveles le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

6.-Que mediante Acuerdo N° 0394 del 7 de mayo de 2019, la Junta Directiva del Por el cual se actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo en concordancia con el decreto ley 785 de 2005.

7.- Que mediante concepto número 583321 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se pronunció respecto de las competencias que tienen los concejos municipales para establecer las escalas de remuneración de los empleos públicos de las plantas de personal de las Empresas Sociales del Estado, el mismo índico:

“Como puede observarse, la autoridad competente debe fijar conforme al presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos públicos del municipio, incluyendo las Empresas Sociales del Estado del orden territorial como entidades descentralizadas del municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005. Se resalta que la normativa contempló la posibilidad de que alguna autoridad administrativa emitiera actos contraviniendo lo dispuesto, indicando con precisión que éstos carecerán de efectos y no crearán derechos adquiridos”.

8.- Que mediante concepto número 119871 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala:

"(..) Así las cosas, únicamente el Concejo Municipal y la Asamblea Departamental tienen la potestad de adoptar los criterios que le permitan realizar los aumentos salariales en forma justa y equitativa para los empleados públicos de las entidades del sector central y descentralizado del Municipio y Departamento".

9.- Que el artículo 3 del decreto 785 de 2005 establece la clasificación de los diferentes empleos de las entidades territoriales en por nivel jerárquico en Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

10.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, fija la planta de cargos del Hospital mediante acuerdo de Junta Directiva N° 06 de septiembre 14 de 2005.

11.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, mediante el acuerdo No. 04 de noviembre 16 de 2006 adoptó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de cargos y ha sido modificado a través de los acuerdos GGH-002-003 de mayo 28 de 2007; JDH-001-001-002 del 26 de abril de 2010; N° 003 del 20 de marzo de 2012, JDH-001-001-011 del 30 de diciembre de 2013 y JDH-001-001-010 de 2016.

12.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, mediante el acuerdo de Junta Directiva No0394 del 7 de Mayo de 2019, actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal.

13.- Que la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia – ANTHOC Yumbo, presentó el día 26 de febrero de 2021 pliego de solicitudes al Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., con cuarenta y un artículos.

14.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. instaló la mesa de negociación el día 9 de marzo de 2021, la cual finalizó el día 8 de abril de 2021 y de acuerdo al numeral 4 artículo 11 del decreto 160 de 2014 se prorrogó por veinte (20) días más, hasta el día seis (06) de mayo de 2021.

15.- Que el día 29 de abril de 2021, se suspendió la mesa de negociación de mutuo acuerdo, hasta que se restablezcan las condiciones de anormalidad de orden público en el municipio de Yumbo ocasionadas Paro Nacional, con reinicio el día 2 de agosto de 2021, hasta el día 6 de agosto de 2021 con los siguientes resultados:

| NEGOCIACIÓN | ARTÍCULOS | TOTAL |
|--|--|-----------|
| Acuerdos | 1,4,5,8,10,15,16,17,18,21,22,23,27,31,32,34,35,36,37,39,40,41. | 22 |
| Retirados de mutuo acuerdo: | 9,19 | 2 |
| Desacuerdos de manera parcial (en virtud que el desacuerdo es en los parágrafos del artículo): | 2,20 | 2 |
| Desacuerdos | 3,6,7,11,12,13,14,24,25,26,28,29,30,33,38 | 15 |
| TOTAL | | 41 |

16.- Que mediante oficio GGH-017-0611 del 9 de agosto de 2021, las partes: Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia – ANTHOC Yumbo, solicitaron de mutuo acuerdo la mediación al Ministerio de Trabajo, de conformidad con el numeral 5 de artículo 11 del decreto 160 de 2014.

17.- Que el Ministerio de Trabajo realizó la diligencia administrativa el día veintitrés (23) de agosto de 2021, se lograron llegar a Acuerdo en dieciséis (16) de los artículos y párrafos en desacuerdo, quedando el artículo vigésimo cuarto.- reajuste Salarial del pliego de solicitudes pendiente para el día treinta (30) de agosto de 2021.

18.- Que en la diligencia de mediación el día treinta (30) de agosto de 2021, ante el Ministerio de Trabajo se lograron acuerdo en los dieciséis artículos y párrafos (Arts. 3,6,7,11,12,13,14, 25,26,28,29,30,33,38 y los párrafos de los artículos 2,20) y no se logró acuerdo en el artículo 24 de reajuste salarial.

19.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. se comprometió a presentar al señor Alcalde el proyecto de escala salarial para ser discutida y aprobada por el Concejo Municipal en la presente vigencia.

20.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. realizó contratación de un profesional especializado para el apoyo al área administrativa: "Asesoría en el diseño de la escala salarial de los empleados públicos", con las obligaciones específicas de A).- Valoración de cargos por puntos; B).- Variables utilizadas para la valoración de cargos; C).- Ponderación de las variables; D).-Cálculo de la puntuación de cargos; E).-Resultado\$ de la valoración de puestos; F).- Curva salarial; G).- Escala salarial; H).-Entrega de Informe de la valuación, y las demás relacionadas con el desarrollo del objeto contractual y las que determine el supervisor.

21.- Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. con el fin de aumentar los niveles de satisfacción laboral y de motivar a los empleados, requiere realizar una escala salarial analizando los cargos existentes, los manuales de funciones de los mismos y posteriormente evaluando cada cargo para proyectar una curva salarial que asegure a los empleados públicos equidad salarial, ha iniciado el proceso de valuación de cargos, en cumplimiento de tal fin, mediante Resolución GGH-001-002-0811 del 26 de agosto de 2021, se conformo el comité de valuación de puestos operativos por el método de factores y puntos.

22.- Que los comisionados expresaron que es importante contar con un grupo más amplio de por lo menos diez (10) personas, es así, que se expidió la Circular N° 009 del 31 de agosto de 2021, donde se realizó la convocatoria al personal de planta para conformar el comité de valuación de puestos operativos, para la inscripción de los niveles de la planta de cargos: Profesional, Técnico y Asistencial. Se seleccionaría uno (01) del grupo Profesional y técnico, y dos (02) por el nivel asistencial de los empleados inscritos, la inscripción finalizó el día 3 de septiembre de 2021 a las 4:00 p.m. Una vez cerrada la convocatoria no se recibieron inscripciones.

23.- Que mediante la Circular N° 010 del 6 de septiembre de 2021 se solicitó el diligenciamiento obligatorio de una encuesta con el ánimo contar con la participación de todos los empleados públicos de la planta de cargos del Hospital La Buena Esperanza de

Yumbo E.S.E, la cual se diligencio hasta el día 7 de septiembre de 2021 a través de un link.

24.- - Que debe tenerse como base para establecer la escala salarial del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, la asignación básica mensual de la vigencia fiscal 2021 que devengan cada uno de los empleados del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado.

25.- Que se realizó el estudio técnico para identificar las necesidades de modificación o ajuste a la estructura de salarios del Hospital La Buena Esperanza con base en el Manual de Especifico de funciones y competencias comportamentales, se determinó que se deben incorporar cambios a la actual escala salarial.

Que, en mérito de lo expuesto, esta corporación.

ACUERDA

ARTICULO PRIMERO. ESTRUCTURA SALARIAL. Adoptar la siguiente Estructura salarial por el sistema de puntos, para los empleos adscritos a la Planta de Personal del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | PUNTOS | CÓDIGO | GRADO |
|-------------|---|--------|--------|-------|
| DIRECTIVO | GERENTE | 338 | 085 | 03 |
| | SUBGERENTE ADMINISTRATIVA | 298 | 090 | 02 |
| | SUBGERENTE CIENTIFICO | 297 | 090 | |
| | SUBGERENTE CALIDAD | 291 | 090 | 01 |
| ASESOR | ASESOR CONTROL INTERNO | 292 | 105 | 02 |
| | ASESOR JURIDICO DISCIPLINARIO | 271 | 105 | 01 |
| PROFESIONAL | MEDICO GENERAL | 271 | 211 | 06 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 271 | 219 | |
| | TESORERA GENERAL | 270 | 201 | |
| | ODONTOLOGO | 261 | 214 | 05 |
| | ENFERMERO JEFE | 255 | 243 | 04 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 241 | 219 | 03 |
| | PROFESIONAL ÁREA SALUD | 238 | 237 | 02 |
| | PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO | 223 | 217 | 01 |
| TÉCNICO | TECNICO AREA SALUD | 219 | 323 | 03 |
| | TECNICO ADMINISTRATIVO | 217 | 367 | 02 |
| | TECNICO OPERATIVO | 209 | 314 | 01 |
| ASISTENCIAL | AUXILIAR ÁREA SALUD | 213 | 412 | 02 |

| NIVEL | DENOMINACIÓN | PUNTOS | CÓDIGO | GRADO |
|-------|-------------------------|--------|--------|-------|
| | SECRETARIA | 206 | 440 | 01 |
| | AUXILIAR AREA SALUD | 206 | 412 | |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 206 | 407 | |

ARTICULO SEGUNDO. ASIGNACIÓN SALARIAL. Facultar a la Junta Directiva del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, para que conforme al artículo anterior, la disponibilidad presupuestal y los resultados del Estudio Técnico, asigne los salarios correspondientes a los de empleos que conforman la Planta Global de cargos.

ARTICULO TERCERO. Autorízase a la Junta Directiva del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, para que adopten las medidas administrativas y fiscales que correspondan, proyectando las partidas presupuestales necesarias que deberán ser insertadas y/o involucradas en la elaboración del presupuesto de mediano y largo plazo con el propósito que paulatinamente y especialmente, durante los tres (3) años o vigencias fiscales siguientes a la aplicación de lo aquí dispuesto, se pueda dar cumplimiento a la política salarial contenida en el estudio técnico que hace parte integral de este acuerdo.

Lo establecido en este acto administrativo, será tenido en cuenta para la preparación y elaboración del presupuesto que deberá modificar y sujetarse a los correspondientes marcos fiscales de mediano plazo, de manera que las apropiaciones presupuestales que sean necesarias para la implementación y cumplimiento de lo aquí previsto, puedan ejecutarse en su totalidad durante las vigencias fiscales correspondientes.

ARTICULO CUARTO. En la implementación de lo dispuesto en este acto administrativo, deberá tenerse en consideración que en ningún caso los gastos de funcionamiento podrán destinarse en porcentajes superiores a los límites que establece la Ley 617 de octubre 6 de 2000.

ARTICULO QUINTO. En ningún caso se autoriza la fijación de asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados por el Gobierno Nacional, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4 de 1.992 y el artículo 73 de la Ley 617 de 2000. Cualquier situación en contrario carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.

ARTICULO SEXTO. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su sanción y publicación, su aplicación será implementada a partir de la vigencia fiscal del año 2021 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.



METODOLOGIA ESCALA SALARIAL - METODO POR PUNTOS

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION | 2 |
| DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DEL SISTEMA SALARIAL:..... | 2 |
| DEFINICIONES:..... | 2 |
| SISTEMA SALARIAL | 2 |
| MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS | 2 |
| VALORACIÓN POR NIVEL DE LOS EMPLEOS | 2 |
| FACTORES | 3 |
| SUBFACTOR | 3 |
| DEFINICIÓN DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES | 3 |
| LOS SUBFACTORES DE FORMACIÓN SON | 3 |
| RESPONSABILIDAD | 4 |
| SUBFACTORES DE RESPONSABILIDAD | 4 |
| GESTIÓN | 5 |
| SUB-FACTORES DE GESTIÓN | 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO..... | 5 |
| SUB-FACTORES DE TRABAJO EN EQUIPO | 6 |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 6 |
| SUBFACTORES DE CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN..... | 6 |
| CATEGORÍAS SALARIALES | 6 |
| MATRIZ DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS. | 6 |
| DEFINICION DE INTENSIDADES DE LOS FACTORES. | 7 |
| PUNTOS Y SALARIOS POR EMPLEO: | 7 |
| SISTEMA SALARIAL: | 9 |
| ASIGNACIONES SALARIALES MENSUALES..... | 11 |
| ESTRUCTURA SALARIAL..... | 11 |



INTRODUCCION

El Método por Puntos es el método más usual de entre todos los existentes ya que permite al valuador aplicar un juicio más amplio, porque analiza el puesto en cada uno de los factores y subfactores que lo conforman, a diferencia de aquellos que aprecian al puesto como un todo.

Este método consiste en asignar cierto número de unidades de valor, llamadas puntos, a cada uno de los factores o subfactores que forman el puesto y de esa manera se llega a establecer un ordenamiento de los mismos.

Los factores genéricos o primarios son como mínimo 4; a su vez los subfactores de cada uno de los factores deben ser de 8 a 15, a los cuales, al transformarse, se les asignarán grados y puntos.

DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DEL SISTEMA SALARIAL:

Bajo el amparo de la Ley 909 de 2004 y el Decreto el 785 de 2005, se definen los niveles salariales establecidos para las denominaciones de empleos públicos definidos por las normas referidas, que regulan la materia, así: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

DEFINICIONES:

SISTEMA SALARIAL

Se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que establece un análisis de las retribuciones de cada empleo de acuerdo a una metodología de evaluación definida. Así, se pretende establecer una descripción de la estructura y composición salarial de los empleos públicos adscritos a la Planta de Personal.

MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS EMPLEOS

Es un instrumento técnico por medio del cual se establece y precisa de manera clara y formal, el valor de los empleos de acuerdo a los niveles establecidos por la Ley y los factores que se definan para cada uno de ellos.

VALORACIÓN POR NIVEL DE LOS EMPLEOS

Es el procedimiento mediante el cual, se determina el valor relativo de cada empleo, en relación con todos los demás existentes en el nivel, al cual pertenece el mismo y con respecto a los otros niveles, con el objetivo de fijar o establecer una adecuada escala salarial dentro de la estructura retributiva.



FACTORES

Hacen referencia a las características básicas esenciales diferenciadoras y comunes a todos los empleos que se valoran para poderlos comparar entre sí.

Los factores que se tendrán en cuenta en la valoración de los empleos serán:

1. Formación
2. Responsabilidad
3. Gestión
4. Trabajo en equipo

Estos factores se dividen en sub-factores, que permitan definir aspectos específicos de acuerdo a cada nivel.

SUBFACTOR

Es la desagregación de los factores, que permiten evaluar y calificar cuantitativamente aspectos más complejos y que dan origen a los diferentes grados que se requieran para los empleos..

DEFINICIÓN DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES

Formación: Hace referencia al conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes, actitudes y habilidades necesarias que se deben acreditar para realizar las funciones satisfactoriamente, las cuales varían de acuerdo con el nivel jerárquico, la naturaleza y características del empleo.

LOS SUBFACTORES DE FORMACIÓN SON

Estudios: Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Educación: Establece el nivel de educación formal mínima que se requiere para poder desempeñar el empleo.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Programas específicos de acuerdo con la ley 1064 de 2006. Se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones



correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia.

La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

Experiencia: Hace referencia a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrollados en el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Conocimientos básicos: Es el conjunto de teorías, principios, normas técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien este llamado al desempeño del empleo, para alcanzar las contribuciones individuales

RESPONSABILIDAD

Hace referencia al compromiso y disposición para asumir y llevar a cabo las actividades y labores concertadas por los integrantes de los diferentes equipos en cumplimiento de los objetivos determinados y el titular del empleo sobre aspectos propios específicos del puesto de trabajo y de los empleos del personal bajo su dirección y coordinación.

SUBFACTORES DE RESPONSABILIDAD

Responsabilidad por contacto: Determina la frecuencia de las interrelaciones para intercambio de información y comunicación con otros niveles de empleo o entidades externas y la importancia de dicha información

Responsabilidad por registros e informes (información confidencial): Es el grado de reserva que se requiere en el desempeño del empleo para el manejo de información, que por su divulgación puede ocasionar o acarrear perjuicios a la entidad.



Responsabilidad por Supervisión ejercida: Determina la capacidad para dirigir, supervisar y controlar las actividades de un número determinado de personas asignadas, de acuerdo con el nivel de autoridad y el tipo de responsabilidad frente a estas personas.

Responsabilidad por materiales y equipos de oficina: Determina el grado de cuidado y responsabilidad que se debe tener para usar, manejar y conservar los muebles, enseres, equipos de oficina, que son implementos propios del empleo que se desempeña.

Responsabilidad por dinero: Es el grado de responsabilidad frente al manejo de dinero, propios del empleo o de quien lo desempeña.

GESTIÓN

Se refiere a la capacidad de liderazgo, planeación, ejecución y control para el manejo de proyectos y equipos de trabajo, con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros y del empleo.

SUB-FACTORES DE GESTIÓN

Liderazgo: Determina el papel que en razón de su competencia técnica, humana y cognoscitiva está en condiciones de ayudar, motivar y dirigir con eficiencia las acciones o tareas de los demás, para alcanzar los objetivos propuestos.

Planeación: Hace referencia a previsión, planteamiento y organización como el empleo y/o equipo hace proyecciones para priorizar, organizar y definir las estrategias y acciones requeridas, con el fin de asegurar el logro y desarrollo exitoso de los objetivos acordados por sus miembros.

Ejecución: Es el desarrollo de las estrategias y del cómo se realizarán las acciones o tareas asignadas.

Control: Determina la capacidad otorgada para evaluar las acciones encomendadas para ajustar y/o retroalimentar de acuerdo con la planeación realizada y las metas propuestas

Toma de decisiones: Hace referencia a la atribución dada por el nivel jerárquico del empleo, para conocer, analizar y evaluar diferentes opciones de elegir la más adecuada, con la cual se identifica y actúa de manera consecuente de acuerdo con el empleo o todos los integrantes del equipo.

TRABAJO EN EQUIPO

Hace referencia al nivel de compromiso y aporte de conocimientos, habilidades y destrezas que los individuos brindan al equipo, para el logro de un propósito común, en el que se comparten responsabilidades.



SUB-FACTORES DE TRABAJO EN EQUIPO

Cooperación: se define como la confluencia de coordinación, apoyo e intercambio de información que posibilita la forma de trabajo de los miembros del equipo, según sus competencias.

Compromiso: Determina el nivel de disposición hacia la consecución de las metas establecidas en las actividades de la entidad.

Logro de resultados: Es la capacidad de concertación implícita entre los miembros del equipo para cumplir con lo pactado y lograr el propósito para el cual fueron convocados y conformados.

CONDICIONES DE TRABAJO

Es el grado de riesgo al cual se encuentra expuesto el empleo para sufrir accidentes y/o problemas de salud debido a las condiciones físicas o con motivo de la ejecución del empleo.

SUBFACTORES DE CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN

Riesgo y accidentes de trabajo: Son las condiciones y factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que pueden ser causa de enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, incomodidades o ineficiencia en el desempeño del empleo.

Condiciones ambientales: Son las exigencias y el esfuerzo ejercido y su grado de continuidad, que se requieren para desempeñar óptimamente el empleo como trabajar sentado y/o de pie, caminar, trepar, levantar peso, empujar, tirar, subir; así como también influye la fuerza, el sexo, la agudeza visual y auditiva entre otras.

CATEGORÍAS SALARIALES

Son unidades de medidas que determinan los grados en cada uno de los niveles de los empleos.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que son asignadas a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento del plan de desarrollo y los fines del Estado.

Cargo: Es el conjunto de características que debe tener el empleo tales como: denominación, ubicación en la estructura interna, localización, responsabilidades, requisitos de educación y experiencia.

MATRIZ DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS.

Definidos los Factores y subfactores, se procede a construir las matrices que constituyen la



base para establecer los puntos, en este caso se verifican los criterios teniendo en cuenta entre otros aspectos, el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales y los resultados de la encuesta, lo que permite establecer la siguiente tabla:

| FACTOR | SUBFACTOR | PESO | PUNTAJE MIN | G1 | G2 | G3 | G4 | PUNTAJE MAX | RAZÓN ARITMÉTICA |
|----------------------------|----------------------------|------------|-------------|-----|-----|-----|-----|-------------|------------------|
| FORMACIÓN | | 14% | | | | | | | |
| 14% | Educación | 6% | 6 | 6 | 12 | 18 | 24 | 24 | 6 |
| | Experiencia | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 8 |
| RESPONSABILIDAD | | 40% | | | | | | | |
| 40% | Contactos | 10% | 10 | 10 | 20 | 30 | 40 | 40 | 10 |
| | Supervision ejercida | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 7 |
| | Dinero y/o valores, gastos | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 7 |
| | Equipos, materiales | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 8 |
| | Registros e informes | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 7 |
| AMBIENTE DE TRABAJO | | 7% | | | | | | | |
| 7% | Riesgo laboral | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 7 |
| GESTIÓN | | 39% | | | | | | | |
| 39% | Planeación | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 7 |
| | Liderazgo | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 8 |
| | Ejecución | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 10 |
| | Control | 8% | 8 | 8 | 16 | 24 | 32 | 32 | 7 |
| | Toma decisiones | 7% | 7 | 7 | 14 | 21 | 28 | 28 | 8 |
| 100% | | | | 100 | 200 | 300 | 400 | | |

DEFINICION DE INTENSIDADES DE LOS FACTORES.

La definición de intensidades de los factores, por grados de factores y subfactores a aplicar en la compensación de los empleos públicos de la Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, es el resultado del análisis anterior, el cual permitirá valorar los empleos asignando a cada uno los puntos de manera que pueda establecerse una escala de valoración, la siguientes es la tabla para la asignación de puntos:

| SUBFACTOR | GRADO | DEFINICIÓN | PUNTAJE |
|---------------------|-------|--|---------|
| FORMACIÓN | | | |
| EDUCACIÓN | 1 | El empleo requiere ser bachiller | 6 |
| | 2 | El empleo requiere ser Técnico ó Tecnólogo | 12 |
| | 3 | El empleo requiere formación universitaria a nivle de pregrado | 18 |
| | 4 | El empleo requiere formación a nivle de postgrado | 24 |
| EXPERIENCIA LABORAL | 1 | Experiencia laboral < a 12 meses | 8 |
| | 2 | Experiencia relacionada ≥ a 12 y ≤18 meses | 16 |



Hospital La Buena Esperanza de Yumbo
Empresa Social del Estado

| SUBFACTOR | GRADO | DEFINICIÓN | PUNTAJE |
|--|-------|---|---------|
| | 3 | Experiencia relacionada > a 18 y ≤ 24 meses | 24 |
| | 4 | Experiencia relacionada > 24 meses | 32 |
| RESPONSABILIDAD | | | |
| RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS | 1 | Contactos poco frecuentes. la información que maneja es de rutina y de poca importancia | 10 |
| | 2 | Contactos regulares, la información es de alguna importancia | 20 |
| | 3 | Contactos frecuentes, las informaciones que maneja son de importancia | 30 |
| | 4 | Contactos frecuentes los temas tratados son de mucha importancia | 40 |
| RESPONSABILIDAD POR DINERO Y/O ORDENACIÓN DE GASTO | 1 | Sin ninguna importancia | 8 |
| | 2 | Poco importante | 16 |
| | 3 | Importante | 24 |
| | 4 | Muy importante | 32 |
| RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIALES Y EQUIPOS DE OFICINA | 1 | Responsabilidad baja | 8 |
| | 2 | Responsabilidad media | 16 |
| | 3 | Responsabilidad media-alta | 24 |
| | 4 | Responsabilidad alta | 32 |
| RESPONSABILIDAD POR REGISTROS E INFORMES | 1 | Información de alguna importancia y revelación causaría daños leves | 7 |
| | 2 | Información importante y revelación causaría daños graves | 14 |
| | 3 | Información muy importante y revelación causaría daños muy graves | 21 |
| | 4 | Información extremadamente confidencia y revelación causaría perjuicios gravísimos | 28 |
| RESPONSABILIDAD POR DIRECCIÓN Y/O SUPERVISIÓN EJERCIDA | 1 | No ejerce supervisión | 7 |
| | 2 | Asigna, instruye y comprueba | 14 |
| | 3 | Asigna, instruye, coordina y comprueba, además responde por la actuación del personal y disciplina | 21 |
| | 4 | Planea, asigna, instruye, coordina y comprueba, responde por actuación y disciplina y tiene autoridad para sancionar faltas | 28 |
| GESTIÓN | | | |
| LIDERAZGO | 1 | Ejerce poco o ningún liderazgo | 8 |
| | 2 | Capacidad de liderazgo media | 16 |
| | 3 | Capacidad de liderazgo media-alta | 24 |
| | 4 | Capacidad de liderazgo alta | 32 |
| PLANEACIÓN | 1 | Se requiere poca planeación para el desarrollo de las tareas | 8 |



| SUBFACTOR | GRADO | DEFINICIÓN | PUNTAJE |
|----------------------------|-------|--|---------|
| | 2 | Se requiere planeación regular para el desarrollo de las tareas | 16 |
| | 3 | Se requiere planeación constante para el desarrollo de las tareas | 24 |
| | 4 | Se requiere un alto grado de planeación para el desarrollo de las tareas | 32 |
| EJECUCIÓN | 1 | Posee un grado bajo de ejecución de tareas, labores y actividades | 8 |
| | 2 | Posee un grado medio de ejecución de tareas, labores y actividades | 16 |
| | 3 | Posee un grado medio-alto de ejecución de tareas, labores y actividades | 24 |
| | 4 | Posee un grado alto de ejecución de tareas, labores y actividades | 32 |
| CONTROL | 1 | No ejerce control sobre tareas, labores y actividades | 8 |
| | 2 | Ejerce poco control sobre tareas, labores y actividades | 16 |
| | 3 | Ejerce moderado control sobre tareas, labores y actividades | 24 |
| | 4 | Ejerce alto control sobre tareas, labores y actividades | 32 |
| TOMA DE DECISIONES | 1 | No posee facultad para la toma de decisiones | 7 |
| | 2 | Posee poca facultad para la toma de decisiones | 14 |
| | 3 | Posee facultad moderada para la toma de decisiones | 21 |
| | 4 | Posee facultad alta para la toma de decisiones | 28 |
| AMBIENTE DE TRABAJO | | | |
| RIESGO LABORAL | 1 | Ambiente de trabajo normal. La posibilidad de que ocurra es eventual | 7 |
| | 2 | Exposición que puede producir molestias graves o incapacidades temporales mayores a tres días. | 14 |
| | 3 | Exposición que puede producir molestias graves o incapacidades temporales menores a tres días. | 21 |
| | 4 | Constante exposición que pueden producir incapacidad permanente. | 28 |

PUNTOS Y SALARIOS POR EMPLEO:

Los puntos, salarios actuales y jerarquización de los empleos existentes en la actual planta de cargos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., es la siguiente:

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | PUNTOS (X) | SALARIO PROYECTADO | GRADO PROYECTADO |
|-----------|---------------------------|--------|-------|------------|--------------------|------------------|
| DIRECTIVO | GERENTE | 085 | 02 | 338 | 11.660.271 | 03 |
| | SUBGERENTE ADMINISTRATIVA | 090 | 01 | 298 | 8.825.766 | 02 |
| | SUBGERENTE CIENTIFICO | 090 | 01 | 297 | 8.754.904 | |
| | SUBGERENTE CALIDAD | 090 | 01 | 291 | 8.329.728 | 01 |



| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO | PUNTOS (X) | SALARIO PROYECTADO | GRADO PROYECTADO |
|-------------|---|--------|-------|------------|--------------------|------------------|
| ASESOR | ASESOR CONTROL INTERNO | 105 | 01 | 292 | 8.400.591 | 02 |
| | ASESOR JURIDICO DISCIPLINARIO | 105 | 01 | 271 | 6.912.476 | 01 |
| PROFESIONAL | MEDICO GENERAL | 211 | 05 | 271 | 6.912.476 | 06 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO ALMACENISTA | 219 | 02 | 271 | 6.912.476 | |
| | TESORERA GENERAL | 201 | 02 | 270 | 6.841.613 | |
| | ODONTOLOGO | 214 | 04 | 261 | 6.203.849 | 05 |
| | ENFERMERO JEFE | 243 | 01 | 255 | 5.778.674 | 04 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO-CONTADORA | 219 | 02 | 241 | 4.786.597 | 03 |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CARTERA | 219 | 02 | 241 | 4.786.597 | |
| | PROFESIONAL ÁREA SALUD - LABORATORIO | 237 | 03 | 238 | 4.574.009 | 02 |
| | PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO | 217 | 05 | 223 | 3.511.070 | 01 |
| TÉCNICO | TECNICO AREA SALUD | 323 | 02 | 219 | 3.227.619 | 03 |
| | TECNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | 217 | 3.085.894 | 02 |
| | TECNICO OPERATIVO | 314 | 02 | 209 | 2.518.993 | 01 |
| ASISTENCIAL | AUXILIAR ÁREA SALUD- ENFERMERÍA | 412 | 07 | 213 | 2.802.444 | 02 |
| | AUXILIAR AREA SALUD-SALUD ORAL | 412 | 05 | 213 | 2.802.444 | |
| | SECRETARIA | 440 | 06 | 206 | 2.306.405 | 01 |
| | AUXILIAR AREA SALUD-COMUNITARIO | 412 | 04 | 206 | 2.306.405 | |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO-FACTURACION | 407 | 03 | 206 | 2.306.405 | |
| | AUXILIAR ÁREA SALUD-PROMOTORA | 412 | 01 | 206 | 2.306.405 | |
| | AUXILIAR AREA SALUD-ESTADÍSTICA | 412 | 02 | 206 | 2.306.405 | |

SISTEMA SALARIAL:

En consecuencia, se adopta la estructura salarial de los empleos adscritos a la Planta de Personal del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. por el sistema de puntos. La ecuación que sirve de base para calcular la escala salarial es:

$Y = a + bx$ Donde:

Y = Es la asignación salarial que se desea obtener para el empleo evaluado con los parámetros



del manual según el nivel respectivo.

$a = -12.291.294$ (La pendiente de la línea o valor en pesos por cada punto)

x = Es el puntaje total del empleo, evaluado con los parámetros del manual según el nivel respectivo.

$b = 70.863$ (La intersección de la recta con el eje vertical).

ASIGNACIONES SALARIALES MENSUALES

La proyección de salarios teniendo en cuenta el sistema anterior para cada uno de los niveles de empleo del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, así:

| GRADO SALARIAL | DIRECTIVO | ASESOR | PROFESIONAL | TECNICO | ASISTENCIAL |
|----------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 01 | 8.237.350 | 7.278.911 | 3.548.475 | 2.628.558 | 2.354.049 |
| 02 | 8.857.674 | 7.834.756 | 4.421.695 | 3.111.328 | 2.923.514 |
| 03 | 12.093.180 | | 4.614.230 | 3.321.546 | |
| 04 | | | 5.571.070 | | |
| 05 | | | 6.140.535 | | |
| 06 | | | 6.779.293 | | |
| 07 | | | 6.835.876 | | |

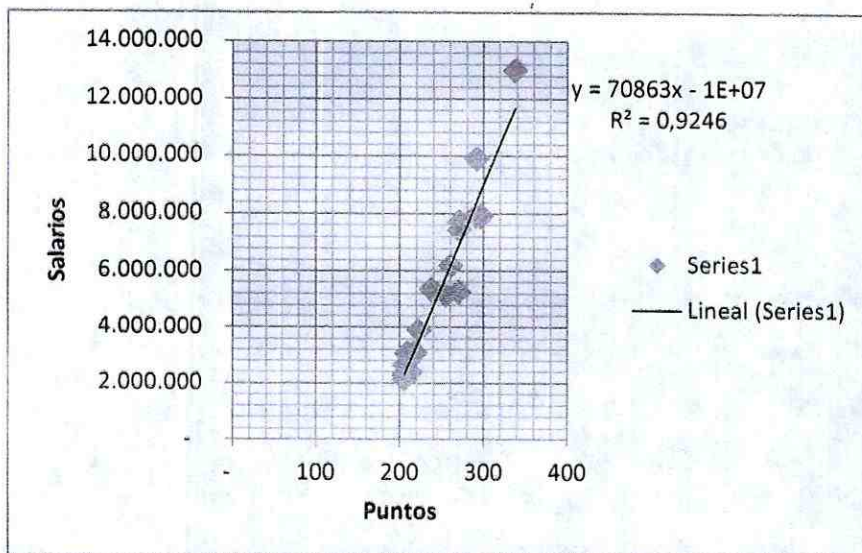
ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura salarial y categoría de los empleos desempeñados por los empleados públicos de la Planta Global de empleos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, quedará así:

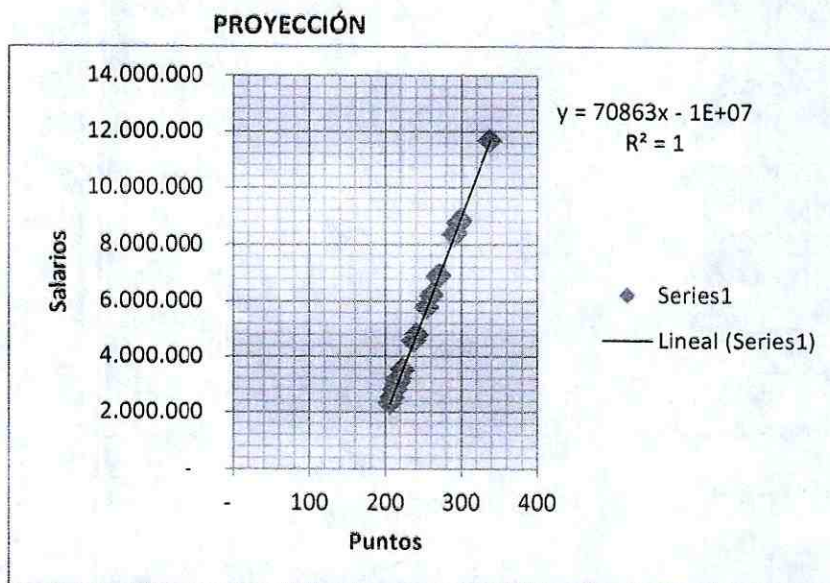
| GRADO SALARIAL | DIRECTIVO | ASESOR | PROFESIONAL | TECNICO | ASISTENCIAL |
|----------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 01 | 8.329.728 | 6.912.476 | 3.511.070 | 2.518.993 | 2.306.405 |
| 02 | 8.754.904 | 8.400.591 | 4.574.009 | 3.085.894 | 2.802.444 |
| 03 | 11.660.271 | | 4.786.597 | 3.227.619 | |
| 04 | | | 5.778.674 | | |
| 05 | | | 6.203.849 | | |
| 06 | | | 6.841.613 | | |



CURVA DE DISPERSIÓN SALARIAL



PROYECCIÓN SALARIAL



Claudia S.

CLAUDIA JIMENA SANCHEZ ALCALDE

Gerente

Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.

Proyecto y Elaboro: Ing. Wilmar Cruz Gonzalez - Contratista