

**Evaluación del proceso de selección del personal en la empresa “Centro de Salud del  
municipio de Iles”**

**Astridh Rubiela Paz**

**Emerson Oliverio Gamboa**

**Juan Carlos Muñoz**

**Mabel Patricia Guerrero**

**Mónica Fernanda Sandoval**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, económicas y de negocios (ECACEN)**

**Programa de Administración de Empresas**

**Pasto**

**2021**

## Tabla de contenido

Lista de Anexos .....	3
Resumen .....	4
Abstract .....	5
Introducción .....	6
Objetivos .....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos específicos .....	7
Planteamiento del problema .....	8
Antecedentes del problema .....	10
Justificación.....	12
Marco de Referencia .....	14
Marco teórico.....	14
Marco legal .....	21
Metodología .....	23
Resultados .....	25
Recomendaciones.....	28
Conclusiones .....	29
Referencias bibliográficas .....	30
Anexos.....	33

**Lista de anexos**

Anexo A. Formato de entrevista selección del personal .....33

Anexo B. Formato de consentimiento informado .....34

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo realizar una evaluación referente al proceso de selección del personal en la empresa Centro de Salud del municipio de Iles, el cual está ubicado en el Departamento de Nariño. Esta es una Institución que ofrece servicios médicos de primer nivel, cuenta con un personal tanto de salud como administrativo, donde se percibe cambios frecuentes de dicho personal.

Una de las herramientas a utilizar es la entrevista estructurada a personas que laboren o que hayan laborado en la institución, por lo anterior se realiza una metodología e investigación cualitativa de cada uno de los procesos que se realizan en la selección y contratación del personal.

En los resultados se define cual es proceso de selección que aplica la institución, también se define si aplica la normatividad vigente en el campo de la salud y campo laboral, además verifica si hay gestión en los procesos y se determina si existen falencias.

Se tiene en cuenta, la importancia de tener un excelente recurso humano dentro de la organización el cual aporte el mejor desempeño, para así garantizar la mejor prestación del servicio a los usuarios del municipio.

**Palabras claves:** Talento humano, normatividad, salud, empresa.

### **Abstract**

The objective of this research is to carry out an evaluation regarding the personnel selection process in the Centro de salud company of the municipality of Iles, which is located in the Department of Nariño. This is an Institution that offers first-rate medical services, has both health and administrative personnel, where frequent changes in said personnel are perceived.

One of the tools to be used is the structured interview with people who work or who have worked in the institution, therefore a methodology and qualitative research is carried out on each of the processes that are carried out in the selection and hiring of personnel.

In the results, it is defined which is the selection process that the institution applies, it is also defined if it applies the current regulations in the field of health and labor, it also verifies if there is management in the processes and it is determined if there are shortcomings.

It is taken into account the importance of having an excellent human resource within the organization which provides the best performance, in order to guarantee the best provision of the service to the users of the municipality.

**Keywords:** Human talent, regulations, health, enterprise.

## **Introducción**

Una organización o empresa, debe contar con minuciosos filtros a la hora de seleccionar el personal idóneo para cada cargo, además contar con métodos que proporcionen al personal mejoras en aspectos laborales, sociales y personales, además según el nivel de estudio, experiencias y habilidades poder distribuir eficientemente los cargos para lograr objetivos y mejoras en la organización, así que es de gran prioridad efectuar una apropiada selección del personal en cualquier organización. Estas empresas cuentan con diferentes estrategias a la hora de contratar el personal de trabajo, la mayoría de ellas en Colombia utilizan contratos a término fijo, lo que implica una contratación y una liquidación continúa.

Para esta investigación se ha escogido una institución pública; denominada Centro de Salud Iles E.S.E, que se encuentra ubicado en el municipio de Iles, al sur del departamento de Nariño, esta institución ofrece servicios de salud de primer nivel en consulta externa con medicina y odontología general, servicios farmacéuticos, laboratorio clínico, enfermería y urgencias de baja complejidad, también se encuentra el personal administrativo conformado por gerencia, tesorería control interno, atención al usuario y facturación.

Comprendiendo la importancia que tiene la selección del personal para las instituciones tanto privadas como públicas se ha elegido esta empresa para realizar una evaluación de cómo es el proceso de selección del personal del centro de Salud de Iles con el objetivo de evaluar este proceso y permitir que la entidad analice los resultados obtenidos con los cuales pueda plantear estrategias favorables para la selección de su personal.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Evaluar el proceso de selección del personal en la empresa " Centro de Salud del municipio de Iles (Nariño)".

### **Objetivos específicos**

Hacer una investigación sobre el proceso con el que trabaja la empresa centro de salud del municipio de Iles Nariño en cuanto a la selección del personal.

Considerar si se está aplicando la normatividad vigente y las garantías de los empleados en el proceso de selección del personal del Centro de Salud del municipio de Iles (Nariño).

Detallar la gestión administrativa que realiza la entidad Centro de Salud del municipio de Iles (Nariño) para la provisión de los cargos vacantes.

Determinar si existe falencia o no en cuanto al proceso de selección del personal en la empresa centro de salud Iles Nariño.

## **Problema**

El Centro de Salud Iles, empresa social del estado E.S.E, establecida como entidad pública, se ubica en el departamento de Nariño. Presta servicios de salud de primer nivel a los habitantes del municipio de Iles, en esta entidad las personas que laboran tienen diferente vinculación laboral contractual.

Es una empresa constituida desde hace muchos años atrás, con gran experiencia en la atención integral al ciudadano, en ella se han identificado diferentes problemáticas en el contexto referente a la selección del personal las cuales pueden desencadenar diferentes consecuencias negativas para la calidad en la atención.

Encontramos que no hay procesos de selección de cargos para carrera administrativa según las vacantes que se ofertan en la comisión Nacional del servicio civil y la respectiva consecución de disponibilidades presupuestales para el concurso de méritos, así mismo se puede observar que el personal que labora en la entidad tiene un cambio constante.

En este sentido se puede analizar que estas causas pueden generar una fuerte rotación de personal, que las personas que laboran en el lugar no cuenten con una estabilidad para desempeñar su trabajo, la inestabilidad en la capacidad de planta de personal puede generar estrés laboral, desmotivación e incluso retraso en los tiempos de respuesta a las necesidades de la población si esta es baja, pero si es demasiado alta genera sobrecostos en los pagos por la contratación de estos servicios. Por otra parte, también se puede generar lo que es la afectación en la calidad de prestación del servicio a los usuarios, aumentando de forma negativa las PQRS.

Por estos motivos es necesario investigar, verificar la aplicación de normas, detallar la gestión y determinar las falencias en caso de que existan en esta empresa, con el fin de realizar una evaluación del proceso en la selección del personal que se está llevando a cabo en la entidad, y con ello presentar a la entidad unas sugerencias y conclusiones las cuales les permitan a ellos

adelantar un plan de mejoramiento que garantice siempre una buena estabilidad laboral y una calidad en la atención a los usuarios.

### **Sistematización del problema**

Del anterior planteamiento del problema, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se realiza el proceso de selección del personal en la empresa "Centro de Salud del municipio de Iles (Nariño)"?

### **Antecedentes del problema**

Por medio de la selección de personal se pueden obtener grandes beneficios para una empresa, como también se pueden presentar dificultades por las fallas en los procesos de selección. “La selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa”. (Naranjo Arango, R. 2012)

Según, Rodríguez G. & García Solarte, (2010) manifiesta que “el beneficio de una buena inducción está en buscar menos rotación del personal, aumento de pro actividad, costos bajos en reclutamiento y aprendizaje fácil de las tareas a desarrollar por el empleado”.

Por otra parte, Oltra Comorera, V. (2013) en su aporte manifiesta que se debe tener en cuenta el conocimiento las actitudes y competencias exigidas por el cargo donde el personal muestre adaptarse de forma rápida a la cultura organizacional y busque la aceptación del grupo de trabajo, su desempeño aporte un valor agregado que debe de ser aprovechado por la organización.

Entrando en el contexto de la salud a nivel nacional según la política nacional de talento humano en salud Serna, Guerrero, & Bernal. (2018) en el artículo de ministerio de salud manifiestan:

La reforma del sistema de salud realizada mediante la Ley 100 de 1993 no contó con estudios sobre recursos humanos en salud que les dieran soporte a sus objetivos y previeran el impacto que su implementación tendría sobre la oferta y demanda del Talento Humano (...). Pero en el del desarrollo de personal, se encargó a la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Harvard la realización de un estudio, cuyos resultados identificaron factores críticos para la implementación exitosa de la reforma de 1993, entre los cuales se destacan: Recurso humano con destrezas y conocimientos acordes con el contexto empresarial y competitivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, aquellas que son públicas, se desempeña el grueso de los recursos humanos en salud, a través de diversos tipos de vinculación laboral y contractual. Por lo general, las IPS gozan de amplia autonomía en su gestión administrativa, financiera y operativa, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de las normas básicas para la oferta de servicios de salud del sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud. Serna, Guerrero, & Bernal. (2018).

El personal representa un activo valioso para la compañía donde no se hace necesario el continuo cambio pues los méritos de un buen personal ameritan su permanencia en la organización, y de ello también se deriva la calidad en la atención que reciben los usuarios o clientes.

## **Justificación**

La investigación propuesta busca mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos del tema selección de personal, encontrar explicaciones a situaciones de funcionamiento interno, que reflejen en la práctica la aplicación de las normas legales de carrera administrativa y de otro tipo de contrataciones en el Centro de salud de Iles (Nariño).

Para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos se acudirá al empleo de técnicas como la entrevista, con la cual se busca conocer y evaluar el proceso de selección de personal en dicha entidad.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, los resultados que arroje la misma permitirán plantear soluciones concretas a los problemas de la selección de personal, y de la aplicación de la normatividad sobre el tema, que inciden en el desempeño general de la entidad y en una adecuada prestación del servicio.

Al evaluar cómo se realizan los procesos de selección del personal en el centro de salud Iles, encontraremos información acerca de cuál es la base para conseguir personal idóneo para la ejecución de las tareas y objetivos planteados y de esta manera poder cumplir la misión y visión, además de revisar cual es la satisfacción por parte de la población beneficiada acerca del servicio recibido.

Los más beneficiados con esta investigación serán los centros de salud de baja complejidad, pues mediante este estudio pueden hacer un análisis acerca de su situación actual y en caso de hallar fallas en su personal pueden considerar un plan estratégico para corregirlos de esta manera mejorar internamente y así siempre brindar un buen servicio. Como se menciona anteriormente con la realización de encuestas se buscará tener una idea de la situación actual y así poder comprender, aclarar y mejorar las falencias que se encuentren, de esta manera podríamos dar posibles soluciones a las fallas.

En el desarrollo de la investigación se dará a conocer el sistema que se realiza para llevar a cabo el proceso de selección del personal en la empresa centro de Salud del municipio de Iles Nariño, los factores que influyen en la selección del personal en los diferentes cargos de la empresa. Se evaluará el grado de importancia del tema además la investigación favorecerá los métodos que se realizan en la selección del personal, es importante resaltar que esta investigación está encaminada a aclarar la perspectiva del área o las áreas encargadas de realizar la contratación, de que visualicen de la mejor manera que es lo que se quiere encontrar en los perfiles para captar los candidatos adecuados a la vacante, cuáles son los perfiles que solicita la empresa, que es lo que se tiene en cuenta al momento de seleccionar al personal.

### **Marco teórico**

Bohlander y Snell define “el reclutamiento como el proceso de invitar a los solicitantes potenciales a solicitar las vacantes existentes o previstas adicionan también que durante el proceso se hacen esfuerzos para informar a los solicitantes respecto a las aptitudes requeridas” (Muñoz Vargas, García solarte, & González C, H, 2010).

Como se relaciona anteriormente Bohlander y Senell podemos decir que se entiende como proceso de reclutamiento la publicación a una necesidad que tiene una organización y es así como se abren unas vacantes para aspirantes que cumplan con las aptitudes del cargo.

Luego del reclutamiento se pasa a la fase de la selección del personal la cual se define como: la escogencia del mejor candidato para el cargo, quién es la persona adecuada para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional. Como lo plantea Juan (2004) el objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que ésta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto. El proceso inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes (...) (García Solarte & Murillo Vargas, 2010, Pág.16).

Entre los instrumentos más utilizados para la selección se encuentran: “Análisis de antecedentes, entrevistas, pruebas de conocimiento, simulación de trabajo, visita domiciliaria, estudio de seguridad y factibilidad de riesgo de seguridad”. Pág. 65 (García Solarte & Murillo Vargas, 2010)

Para el proceso para la selección de personal para entidades públicas, particularmente para entidades de salud. En este caso es una ESE quien forma parte de las IPS siguiendo la ruta de nuestra investigación, se presenta la siguiente información.

Guerrero, Gallego, Becerril & Vásquez, (2011). Según la ley 100 de 1993 la estructura y cobertura en salud está organizada así:

El sistema de salud colombiano está compuesto por un amplio sector de seguridad social financiado con recursos públicos y un decreciente sector privado. Su eje central es el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). La afiliación al sistema es obligatoria y se hace a través de las entidades promotoras de salud (EPS), públicas o privadas, que reciben las cotizaciones y, a través de las instituciones prestadoras de servicios (IPS), ofrecen el Plan Obligatorio de Salud (POS) o el POS-S para los afiliados al régimen subsidiado (RS). (Pág. 4)

Entendiendo la organización de la estructura y cobertura en salud especificamos también lo que se reglamenta en el decreto 780 de 2016 en cuanto al sistema único de habilitación para ofrecer los servicios de salud a los usuarios afiliados, en uno de sus capítulos especifica las normas de habilitación las cuales son: “condiciones de capacidad tecnológica y científica, condiciones de suficiencia patrimonial y financiera, y condiciones de capacidad técnico-administrativa” (Decreto 780 2016).

En relación con las normas de habilitación se hace énfasis en las condiciones de capacidad tecnológica y científica, encaminados en la investigación propuesta ubicamos al personal de salud en la normatividad, entendiendo que es de gran importancia para la habilitación y para poder prestar un servicio de calidad a la población y según la resolución 1441 (2013) nos indica.

Las condiciones tecnológicas y científicas tienen como misión proteger y dar seguridad a los usuarios al garantizar el cumplimiento de unas condiciones esenciales para el funcionamiento de un prestador de servicios de salud, a partir de los estándares de habilitación (...) Los estándares aplicables son siete (7) así: Talento humano, Infraestructura, Dotación, Medicamentos dispositivos médicos e insumos, Procesos Prioritarios, Historia Clínica y Registros e Interdependencia de servicios (...) (pág. 17) Talento Humano. Son las condiciones mínimas para el ejercicio profesional y ocupacional

del Talento Humano asistencial y la suficiencia de éste recurso para el volumen de atención. (Pág. 18)

Analizando esta información, esta especifica al talento humano como uno de los estándares aplicables para cumplir con las normas de habilitación de los servicios de los prestadores de salud.

Pero Según Serna, Guerrero, & Bernal. (2018) Ante la ausencia de un modelo de atención en salud adecuado a las características del sistema de salud instaurado con la Ley 100 de 1993 y con la profundización de la descentralización y autonomía de las instituciones del sector salud, no se consolidó una estrategia unificada de gestión laboral del talento humano. No hay en el país una carrera sanitaria y no todo el personal sanitario tiene garantías legales que le proporcionen estabilidad y posibilidades de desarrollo profesional (...) De esta forma, a los mecanismos de vinculación tradicionales, como el contrato laboral a término indefinido y el nombramiento en planta, se agregaron múltiples formas de vinculación y gestión del personal: contratos de prestación de servicios, contratación a través de cooperativas, empresas de empleo temporal, contratos sindicales, tercerización de servicios, entre otros. (Pág. 28)

Para algunas empresas los procesos de selección de personal que manejan son según el tipo de vinculación laboral.

Por vinculación estatal o planta de personal: Dentro de estos tenemos, los cargos de carrera administrativa, cargos por periodo, cargos de libre nombramiento, por prestación de servicios, entre otros.

Referidos a selección del personal en cargos por OPS tenemos la siguiente información:

“Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique

la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate”. (Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Decreto 1082 de 2015)

Referidos a procesos de carrera administrativa se tiene la siguiente información:

Los antecedentes de la carrera administrativa en Colombia se adoptaron después de la reforma constitucional de 1936, en la que se establecen los lineamientos de un Estado interventor y social de derecho. Posteriormente la carrera administrativa es incorporada en el texto constitucional en el plebiscito de 1957 y también se incluye en la Constitución de 1991.

Entre las regulaciones legislativas más importantes sobre la carrera administrativa, además de la de 1938 están las de 1960, 1968, 1987, 1992, 1998 y 2004.

En la Constitución de 1991 se hace explícita la connotación de Estado Social de Derecho, se consagra una amplia gama de derechos y de mecanismos de protección ciudadana y se otorga un trato preferencial a los asuntos relacionados con el trabajo y la seguridad social. El régimen de la función pública recibe un tratamiento privilegiado, puesto que cerca de la mitad de los 380 artículos de la Constitución Política, contienen disposiciones sobre el modelo y el régimen de función pública en Colombia (Unigarro, R. 2012).

“El derecho al trabajo, tiene una especial presencia en el texto constitucional, pues además de ser un fin esencial y fundamento de la organización institucional del poder público en Colombia, es también un derecho fundamental y obligación social que goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado”. (Constitución Política de 1991, preámbulo y Arts. 1,2 y 25).

Así mismo, se indica que en el Estatuto de Trabajo, se han de tener en cuenta los siguientes principios mínimos en las relaciones laborales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación

más favorable al trabajador en caso de duda; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social; la capacitación, adiestramiento y el descanso necesario; la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Constitución Política, 1991, art.53).

Los anteriores preceptos no solo se predicán de las relaciones entre particulares sino también en las relaciones con el Estado.

En particular, en la CPC., consagra la carrera administrativa como principio rector de las relaciones laborales en el sector público colombiano. Así, el Art. 125, dispone que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso a los mismos, se llevará a cabo previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley, para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. Prohíbe que la filiación política de los ciudadanos determine su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción, lo cual armoniza con el derecho de igualdad de acceso al ejercicio de cargos y funciones públicas, sin ninguna discriminación por razones de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Constitución Política, 1991, arts. 13 y 40).

De otra parte, la Constitución contiene sistemas especiales y sistemas generales de carrera administrativa. Cabe destacar entonces que el nivel ejecutivo del poder público nacional y territorial pertenece al mismo sistema general de carrera. Además, asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), las funciones administrativas y de vigilancia de los sistemas de carrera, con excepción de aquellos que tengan carácter general. La separación de funciones entre la selección y nominación aporta insumos para fortalecer la noción de la carrera administrativa como sistema técnico de administración de personal en el sector público y brinda un soporte democrático amplio para el acceso al ejercicio de cargos y de funciones públicas (Unigarro, R. 2012).

Aportes de la Ley 909 de 2004 de carrera administrativa, para la modernización de la Administración pública.

Moreno, Y. 2007, destaca los elementos fundamentales de la Ley de carrera administrativa vigente en Colombia, los cuales se recogen en los siguientes aspectos:

1. Introducción de mayores niveles de flexibilidad y autonomía en la gestión de funcionarios y unidades administrativas, con base en misiones claras y específicas.
2. Celebración de convenios que permitan evaluar el desempeño de los servidores públicos, sustentado en la obtención de resultados y no solo en temidos del cumplimiento e procedimientos formales.
3. La utilización de esquemas de mercado encaminados a mejorar la productividad de agencia y empresas del gobierno, a fin de elevar la calidad de los bienes producidos y de los servicios que presten.

Esta norma de carrera administrativa es parte del tejido institucional con el cual el gobierno enfrenta sus relaciones con la sociedad para diseñar y ejecutar las políticas.

También se encuentran los siguientes aspectos:

- a) Se recogen los principios constitucionales de la función pública.
- b) La independencia entre quien realiza los concursos de méritos (ahora los realiza la CNSC).
- c) La estructuración de un sistema de información administrativa: organización institucional, gestión de recursos humanos, y gestión presupuestal aplicada a los recursos humanos.
- d) Concepto de empleo público y de cuadros funcionales de empleo con base en competencias.
- e) Permanencia en el servicio orientada por el mérito, el cumplimiento, la evaluación y la promoción de lo público.
- f) La evaluación del desempeño e instrumentos de evaluación ajustados a resultados y gestión y no solo en los manuales de funciones.
- g) Establecimiento de empleos de naturaleza gerencial y de la suscripción de acuerdos de gestión.

Teniendo en cuenta la información mostrada en los procesos para acceder a los cargos de carrera administrativa, se da a conocer para esta investigación que en el centro de Salud Iles en los últimos años no se ha aplicado, debido que no se ha encontrado ofertas de vacantes en la página de la comisión nacional civil.

### **Marco legal**

En el sector salud la ley 100 de 1993 es la que rige en normatividad y vigilancia de la funcionalidad de las entidades de salud en Colombia, ya que esta ley “reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana”

A esta ley la acompañan los siguientes decretos reglamentarios:

El decreto 780 de 2016 versión integrada con sus modificaciones, contiene estructura del sector salud y de la protección social.

Decreto número “1011 de 2006: Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SOGCS) con sus componentes: Sistema único de habilitación, la auditoria para el mejoramiento de la calidad de la atención de salud, el sistema único de acreditación, el sistema de información para la calidad” (Acosta, J. Díaz, L. & Montañez, S. 2020)

Con este decreto se establece la Resolución -1441-de-2013 donde se especifica el manual completo de habilitación de prestadores de salud.

La presente investigación también se soporta en las normas que desarrollan la carrera administrativa, establecida en la Constitución Política de Colombia. Entre ellas se pueden mencionar:

La ley 909 de 2004, que se refiere a la Carrera Administrativa y la Gerencia pública, actualmente vigente y las disposiciones vigentes y Los Decretos reglamentarios.

Como antecedentes se encuentran la ley 61 de 1987 y los Decretos 1732 de 1960; el Decreto 1950 de 1973 y el Decreto Ley 2400 de 1968.

Para la parte de celebración de contratos en las entidades públicas y privadas se tiene la siguiente información según el ministerio de trabajo en Colombia.

Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Resolución 710 de 2012 Ministerio de salud y protección de salud y protección social, especifica las condiciones y la metodología para la elaboración y presentación del plan de gestión por parte de los gerentes, y evaluaciones por parte de la junta directiva.

Decreto 1876 de 1994, “artículo 17 °.- Régimen de personal. Las personas que se vinculen a una Empresa Social del Estado tendrán el carácter de empleados públicos o trabajadores oficiales, en los términos establecidos en el artículo 674 del Decreto-ley 1298 de 1994” (Conozca todo sobre qué son las Empresas Sociales del Estado 2018)

## **Metodología**

### **Tipo de estudio**

La investigación es de tipo descriptivo por cuanto fundamentalmente se identificarán características, componentes y su interrelación en torno a la selección de personal en el Centro de salud del municipio de Iles.

### **Clase de investigación**

Esta investigación es de carácter cualitativo, dado que se evaluará el proceso de selección del personal en la organización objeto de estudio.

### **Método de investigación**

El método que se desarrollará es el inductivo por cuanto se parte aspectos particulares de la organización para comprender la generalidad del proceso y su relación al interior de la entidad.

Las fuentes para la recolección de información son primarias y secundarias.

Fuentes primarias, se recurrirá de la información de la entidad y de los funcionarios del Centro de Salud del Municipio de Iles.

Fuentes secundarias, se recurrirá a información contenida en libros, revistas, informes, normas y otros materiales documentales existentes.

Tratamiento de la información, se hace mediante análisis de entrevistas focales.

La recolección e información se hará a través de una entrevista estructurada aplicada a personal directivo.

Presentación de la información. La información de resultados se presentará de manera escrita.

### **Instrumento de recolección de información**

Para la investigación se está utilizando fuentes confiables debidamente citadas y referenciadas, en cuanto la recolección de información para la metodología se hará por medio de una entrevista estructurada para determinados funcionarios que trabajaron para la entidad.

Es una entrevista focalizada, por tanto, se han seleccionado determinados funcionarios de distintos niveles de la organización.

## Resultados

Como resultados de la investigación, dando respuesta al primer objetivo específico, con la metodología implementada por medio de las entrevistas realizadas a personas que en su momento estuvieron como trabajadores del centro de salud de Iles Nariño, ellas manifiestan el siguiente proceso para la selección del personal para prestación de servicios: El medio de incorporación del personal que aplica la empresa es en primera instancia publicar la oferta laboral, esta publicación la hace la oficina de recursos humanos, además utilizan medios tecnológicos (redes sociales), para dar a conocer la vacante, luego de recibir las hojas de vida y revisar los antecedentes llaman al interesado para realizar la entrevista, ya con la entrevista realizada se evalúa la hoja de vida y de acuerdo a sus capacidades se llama la persona que se ajusta mejor al cargo, luego se le realiza un contrato temporal por un periodo de prueba de tres (3) meses para verificar sus capacidades, desempeño y manejo de procesos de acuerdo al cargo, se verifica con esta entrevista estructurada que parte de colaboradores del centro de salud su vinculación es por nombramiento y se lleva a cabo por un proceso que está determinado por la ley, proceso que estudiado en marco legal; pero la gran mayoría tienen contrato por prestación de servicios, el mismo contratista debe realizar la afiliación al sistema de seguridad social y pagar (salud, pensión, riesgos laborales), la entidad verifica la realización de estos pagos, ya que hace parte de la normatividad vigente.

Por otra parte, mencionan que en la página de la comisión civil CNCS no se han publicado ofertas para cargos públicos por parte del centro de salud quizá porque es la entidad quien debe asumir los costos de la carrera administrativa y estos son muy altos, además mencionan que como el centro de salud es una entidad que tiene menos de 40 empleados la ley no exige vincular este tipo de contratos.

Por medio del marco teórico se obtiene el segundo objetivo específico, donde se considera que la entidad aplica de manera correcta la normatividad vigente, desde el momento en que esta adquirió la habilitación para su funcionamiento, hasta obtener su permanencia en el sector cumpliendo con todos los estándares entre los que se encuentra contar con el talento humano administrativo y asistencial con la suficiente capacidad para cierto volumen de atención. Dentro de esto también resaltar que los procesos de selección que adopta cada IPS ya sea pública o privada es de su propia autonomía, siempre y cuando se garantice todos los derechos laborales de sus trabajadores, en caso de la entidad elegida para esta investigación se relaciona el proceso de selección del personal donde es dirigida por la oficina de talento humano, donde también interviene el gerente de la entidad con todo el derecho de realizarlo en cumplimiento a las gestiones del talento humano.

Así mismo, en cuanto al tipo de contratación que tienen los trabajadores se da cumplimiento a las normas relacionadas en el marco teórico legal en donde se especifica las consideraciones para realizar contratos por nombramiento los cuales hacen parte de la planta de personal y por prestación de servicios para los demás colaboradores, los cuales hacen su propia afiliación al sistema de seguridad social

En relación con el tercer objetivo específico, como resultado se analiza que el centro de salud ocupa sus vacantes por medio de una contratación por nombramiento y por prestación de servicios, acomodándose al presupuesto destinado para su funcionamiento, en cuanto a la provisión de cargos vacantes por carrera administrativa no los realiza debido a la carga fiscal que ello representa.

Para el cuarto objetivo específico se puede decir que no se hallaron falencias en los métodos relacionados para la selección del personal en la entidad, ya que esta actúa en concordancia a la normatividad vigente.

Con esta información se evalúa a la entidad centro de salud de Iles, los procesos de selección de personal son buenos mas no excelentes, ya que cumplen con la normatividad vigente establecida por la ley, pero se deben de realizar diferentes estudios para considerar la ampliación de la planta de personal para poder tener un personal más estable.

### **Recomendaciones**

El centro de salud de Iles debe de considerar como estrategia para lograr una mayor estabilidad laboral ampliar la planta de personal, como mejor opción aplicar la ocupación de vacantes por medio de carrera administrativa.

Reducir al máximo la contratación de talento humano a través de la vinculación de personal por orden de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

Se recomienda realizar un estudio financiero para establecer las posibilidades de ampliar la planta de personal.

Utilizar diferentes medios de comunicación para dar a conocer las vacantes de manera ágil, eficaz y efectiva, así hacer una convocatoria al personal interesado, puesto que parte de los colaboradores que trabajaron o trabajan en el centro de salud se han enterado de esta forma de las ofertas laborales que ha habido en su momento.

Se recomienda tener en cuenta el reclutamiento interno, si en la entidad hay personal capacitado con conocimientos y experiencia dar la oportunidad para ocupar el cargo, además crear una base de datos ordenada y muy bien clasificada con personal que en su momento laboro y que se puede tener en cuenta.

## **Conclusiones**

El proceso de selección que se adelanta en la entidad objeto de estudio se hace de conformidad con la ley, sin embargo, la falta de recursos demora que se llenen las vacantes, es decir la vinculación a través de concurso de méritos.

Los contratos de prestación de servicios no pueden confundirse con personal de planta, porque son para actividades temporales, que desarrollan los particulares, bajo su propia cuenta y riesgo (pagan sus prestaciones y seguridad social).

Los cargos de nombramiento se seleccionan de conformidad con los criterios del jefe de la entidad y frente a la selección del director o gerente, anteriormente se hacía a través de concurso de méritos y actualmente se hace por medio de la junta directiva de la entidad.

En cuanto a la vinculación por prestación de servicios no garantiza estabilidad laboral quizá esto hace que el desempeño no sea el esperado y también puede generar inconformidades a la hora de prestar un buen servicio.

## Referencias

- Acosta, J. Díaz, L. & Montañez, S. (2020) Análisis de la política de seguridad del paciente en unidades renales. Recuperado de:  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4019/DiazLizeth%2C%20AcostaJanelis%2CMonta%C3%B1ezSilvia.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1>
- Alcaldía Municipal de Iles (2020). Plan de desarrollo municipal. Tomado de. [https://alcaldia-de-iles-narino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldia-de-iles-narino/content/files/000323/16116\\_plan-de-desarrollo-iles-2020--2023-vf--acuerdo-1.pdf](https://alcaldia-de-iles-narino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldia-de-iles-narino/content/files/000323/16116_plan-de-desarrollo-iles-2020--2023-vf--acuerdo-1.pdf)
- Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión-trabajos artísticos. | Colombia Compra. (s. f.). Recuperado 9 de abril de 2021, de <https://sintesis.colombiacompra.gov.co/norma/Decreto%201082%20de%202015/11561>
- Centro de Salud Iles. Página web. <http://www.centrodesaludiles.gov.co/>
- Conozca todo sobre qué son las Empresas Sociales del Estado. (2018, abril 15). Derecho Colombiano.
- Chiavenato, I., García Madariaga, R., & Villamizar, G. A. (2000). Administración de recursos humanos. McGraw Hill. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 780 de 2016: Versión integrada con sus modificaciones. (2016) Recuperado de:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-780-unico-modificado-2016.pdf>
- Constitución Política de Colombia, colección universitaria, editorial Legis.

Decreto 1082 de 2015 Sector Administrativo de Planeación Nacional—EVA - Función Pública.

(s. f.). Recuperado 6 de abril de 2021, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653>

G. M. V., & García Solarte, S. M. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. Obtenido de:

[https://elibro-](https://elibro-bibliotecavirtual.unad.edu.co)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Guerrero, R. Gallego, A. I, Becerril - Montekio, V., & Vásquez, J. (2011). Sistema de salud de Colombia. Salud Pública de México, 53, s144-s155. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342011000800010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342011000800010)

Hernández, A, (2002), Republicanismo contemporáneo. Recuperado de:

<https://libreriasiglo.com/ciencias-sociales-y-humanidades/12387-republicanismo-contemporaneo-igualdad-democracia-deliberativa-y-ciudadania.html?#.YG-dZOhKjIU>

Moreno D. (2007). Derecho Administrativo Laboral, editorial Temis.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Cali, Colombia, Programa Editorial Universidad del Valle. Recuperado de [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=63)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=63](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=63).

Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensamiento & Gestión, 32, 83-

114. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Pérez Rendón, R. (01 de mayo de 2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. Obtenido de revista de ciencias sociales:

<https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf>

Resolucion-1441-de-2013.pdf, s. f Tomado 7 de abril de 2020:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1441-de-2013.pdf>

Serna, L. F. C., Guerrero, C. E. D., & Bernal, G. B. (2018) Política Nacional de Talento Humano en Salud. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/politica-nacional-talento-humano-salud.pdf>

Serna, L. F. C., Guerrero, C. E. D., & Bernal, G. B. (2018) Política Nacional de Talento Humano en Salud, Pag.25. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/politica-nacional-talento-humano-salud.pdf>

Unigarro, R. A. B. (2012). Aplicación de la carrera administrativa en la Alcaldía de Pág. 32.

Recuperado de: <http://sired.udenar.edu.co/3263/1/85254.pdf>

## Anexos

### Anexo A. Formato de Entrevista Selección de Personal

#### Formato de Entrevista

**Nombre:****Cargo:**

Objetivo: Hacer una investigación sobre el proceso con el que trabaja la empresa centro de salud del municipio de Iles Nariño en cuanto a la selección del personal.

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son los medios de incorporación de personal que aplica la empresa?
2. ¿Qué tipo de pruebas realizan los aspirantes a los cargos?
3. ¿Quién es el encargado de llevar el proceso de selección del personal en el Centro de Salud de Iles?
4. ¿Cuáles son los tipos de vinculación laboral que existen en la empresa?
5. ¿Cuál es su percepción a cerca del porque en la página de la comisión civil CNCS hace tiempo no se han publicado ofertas de empleo para cargos públicos para ocupación en el Centro de Salud de Iles?
6. ¿Los empleados que laboran en la entidad se encuentran afiliadas al sistema de seguridad social especialmente salud, pensión y riesgos laborales?

**Observaciones:**

**Anexo B. Consentimiento Informado****Consentimiento Informado**

Fecha:

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Astridh Paz, Emerson Gamboa, Juan Muñoz, Mabel Guerrero, Mónica Fernanda Sandoval de la Universidad UNAD del programa de Administración de empresas, dentro del diplomado de Gerencia en Talento Humano.

El objetivo Hacer una investigación sobre el proceso con el que trabaja la empresa centro de salud del municipio de Iles Nariño en cuanto a la selección del personal.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista estructurada. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Las respuestas a las preguntas serán transcritas como las responda.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja solo se la usará como estudio académico, no se la usará para ningún otro propósito. Una vez transcrita la entrevista, en caso de grabación, las grabaciones se destruirán o eliminarán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio y entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada.

Firma del Participante: \_\_\_\_\_

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Firma del Entrevistador: \_\_\_\_\_

Nombre del Entrevistador: \_\_\_\_\_