



HOSPITAL
MILITAR
CENTRAL

MINDEFENSA

TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
POR EQUIDAD EDUCACIÓN

"Salud - Calidad - Humanización"

Bogotá, D.C.,

- 3 JUN 2015

Nº 15637

DIGE.SUAD.UNTH.SIAD

Doctora

Gladys Consuelo Céspedes Martínez

Jefe de Oficina de Control Interno

Gn.

Asunto: Remisión Informe Parcial Evaluación del Desempeño 2014.

Cordial saludo.

En cumplimiento de las actividades propuestas para el alcance de la meta establecida en el Objetivo Estratégico N° 5. Del Plan de Acción 2015, atentamente remito para su conocimiento Informe parcial de Evaluación del Desempeño 2014, toda vez que a la fecha de presentación del mismo aún se encuentran pendientes por ser comunicadas a la Unidad de Talento Humano, 238 evaluaciones del desempeño, correspondientes al periodo de evaluación de la vigencia anterior.

Al respecto, vale la pena precisar que desde ésta Unidad, se ha efectuado un último requerimiento a las dependencias que se encuentran pendientes de reportar la precitada información y en tal sentido una vez se cuente con la misma, se procederá a dar el correspondiente alcance.

De otra parte, con el propósito de adelantar acciones encaminadas al mejoramiento continuo en los procesos de Gestión del Talento Humano de la entidad, en el informe adjunto se presentan las recomendaciones iniciales para el ajuste al Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral del Hospital Militar Central.

Atentamente,

Doctor **Juan Carlos Guerrero González**

Jefe Unidad de Seguridad y Defensa

Unidad de Talento Humano

Anexo: Lo enunciado en seis (06) folios

Revisó Doctor Juan Carlos Guerrero González

Elaboró: Ana María Cortés Herran - Profesional Especializada Contratista *ame*

01/06/2015

"Salud - Calidad - Humanización"

Transversal 3ª No. 49-00 - Conmutador 3486868 Ext.3002 - www.hospitalmilitar.gov.co
Bogotá, D.C. - Colombia



"Salud - Calidad - Humanización"

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - UNIDAD DE TALENTO HUMANO

INFORME PARCIAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2014

A través del presente documento se presentan los avances en el proceso de evaluación del desempeño de la vigencia 2014, de los servidores de planta del HOSPITAL MILITAR CENTRAL.

Teniendo en cuenta que a 31 de Diciembre de 2014, los servidores activos en la planta de personal del Hospital Militar Central, ascendían a 1114, a la fecha de elaboración de este informe, de las 1114 evaluaciones esperadas, se han recepcionado en la Unidad de Talento Humano, 877 evaluaciones, por lo tanto aún se encuentran pendientes 238 por ser remitidas a ésta Unidad.

Al respecto vale la pena precisar, que las 877 evaluaciones se encuentran en proceso de revisión, en cuanto a la debida ponderación de los criterios de evaluación, así como aquellas evaluaciones que presentan una calificación inferior a la mínima satisfactoria, situación que requiere una especial observancia y análisis por cuanto en cumplimiento del literal g) del Artículo 31 del Decreto 091 de 2007, se establece *"Si durante el tiempo de servicio el funcionario obtuviere una evaluación y/o calificación definitiva ordinaria o extraordinaria insatisfactoria, será retirado en forma inmediata del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y, por lo tanto del servicio, mediante resolución motivada, contra la cual proceden los recursos de la vía gubernativa"*.

Al respecto se ha presentado el caso del servidor Juan Manuel Arango Gaviria, adscrito a la Subdirección Médica, quien presenta evaluación suscrita por el evaluador con calificación N/A en cada uno de los criterios de evaluación, razón por la cual se requerirá al evaluador el ajuste a la misma en los términos previstos en la norma respecto de las situaciones de incapacidad que pueda presentar un servidor de carrera administrativa, de acuerdo con lo anterior, revisados los términos de su incapacidad, se encuentra que el servidor aún cuando solicitó permisos en jornadas laborales para asistir a su correspondientes terapias de rehabilitación, laboró continuamente en el período comprendido entre el 01/01/2014 y el 04/03/2014, igualmente en el período comprendido entre el 01/06/2014 y el 17/06/2014, y por último desde el 18/07/2014 al 30 de noviembre de 2014, razón por la cual le son aplicables los criterios de evaluación y en este sentido, es necesario ajustar su evaluación de desempeño.

Con respecto al seguimiento al proceso de evaluación del desempeño, se han enviado dos comunicaciones desde la Unidad de Talento Humano hacia las diferentes subdirecciones, solicitando a los evaluadores remitir a ésta dependencia las evaluaciones de desempeño pendientes por reportar.

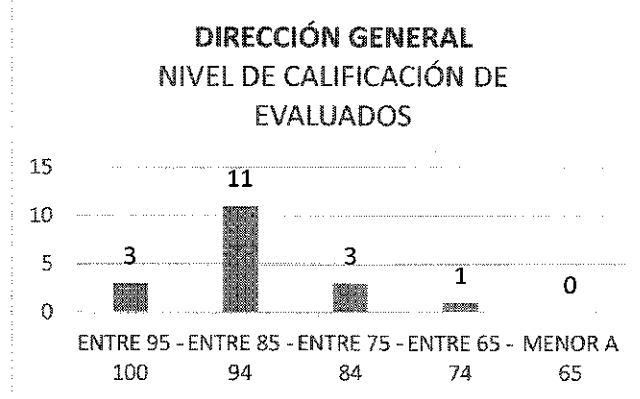
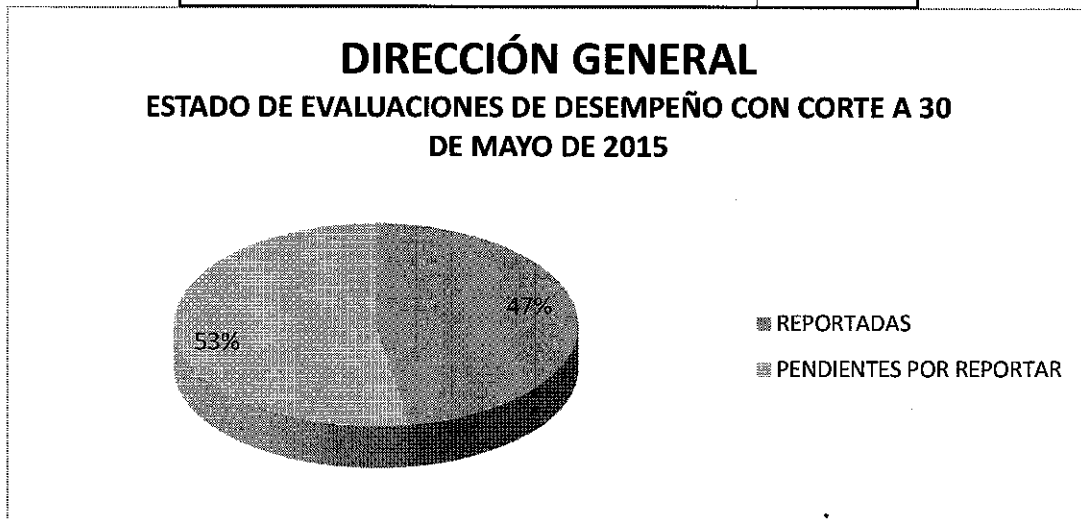
01/06/2015

"Salud - Calidad - Humanización"



ESTADO ACTUAL Y RESULTADOS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO POR SUBDIRECCIONES

DIRECCIÓN GENERAL	
ESTADO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2015	
TOTAL DE EVALUACIONES A REPORTAR	38
REPORTADAS	18
PENDIENTES POR REPORTAR	20
EDL SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
EVALUADOS	0
PENDIENTES POR EVALUAR	1



01/06/2015

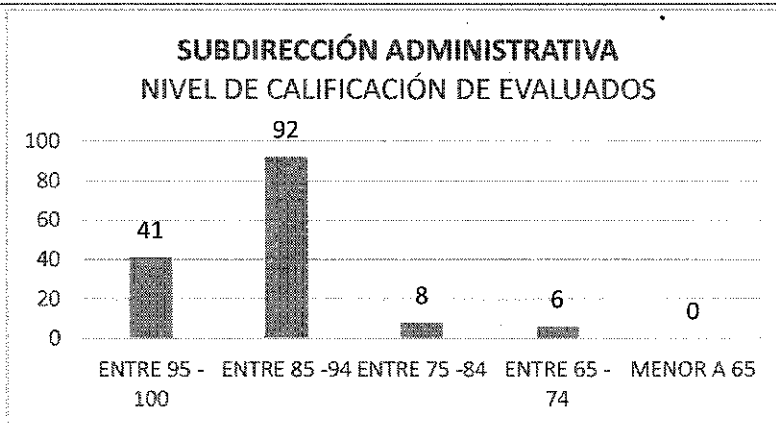
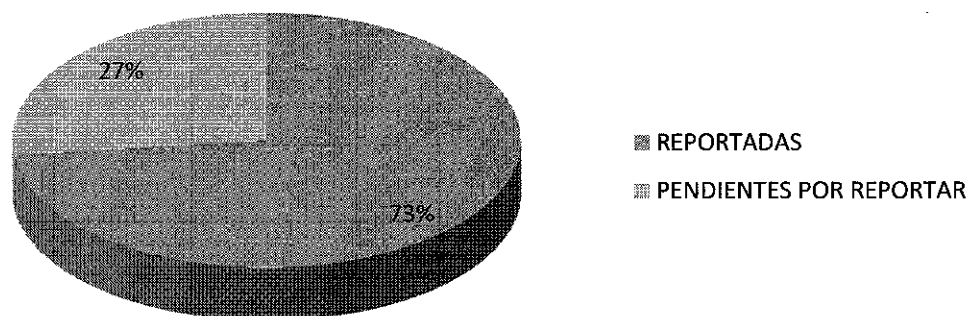
"Salud - Calidad - Humanización"



"Salud - Calidad - Humanización"

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	
ESTADO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2015	
TOTAL DE EVALUACIONES A REPORTAR	201
REPORTADAS	147
PENDIENTES POR REPORTAR	54
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
EVALUADOS	2
PENDIENTES POR EVALUAR	3

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
ESTADO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2015



01/06/2015

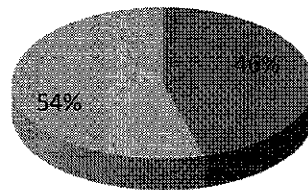
"Salud - Calidad - Humanización"



"Salud - Calidad - Humanización"

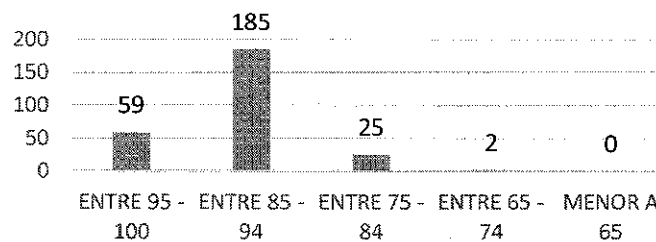
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	
ESTADO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2015	
TOTAL DE EVALUACIONES A REPORTAR	656
REPORTADAS	299
PENDIENTES POR REPORTAR	357
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
EVALUADOS	3
PENDIENTES POR EVALUAR	5

SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIÁGNOSTICO Y TERAPEUTICO
ESTADO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2015



■ REPORTADAS
■ PENDIENTES POR REPORTAR

SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO
NIVEL DE CALIFICACIÓN DE EVALUADOS



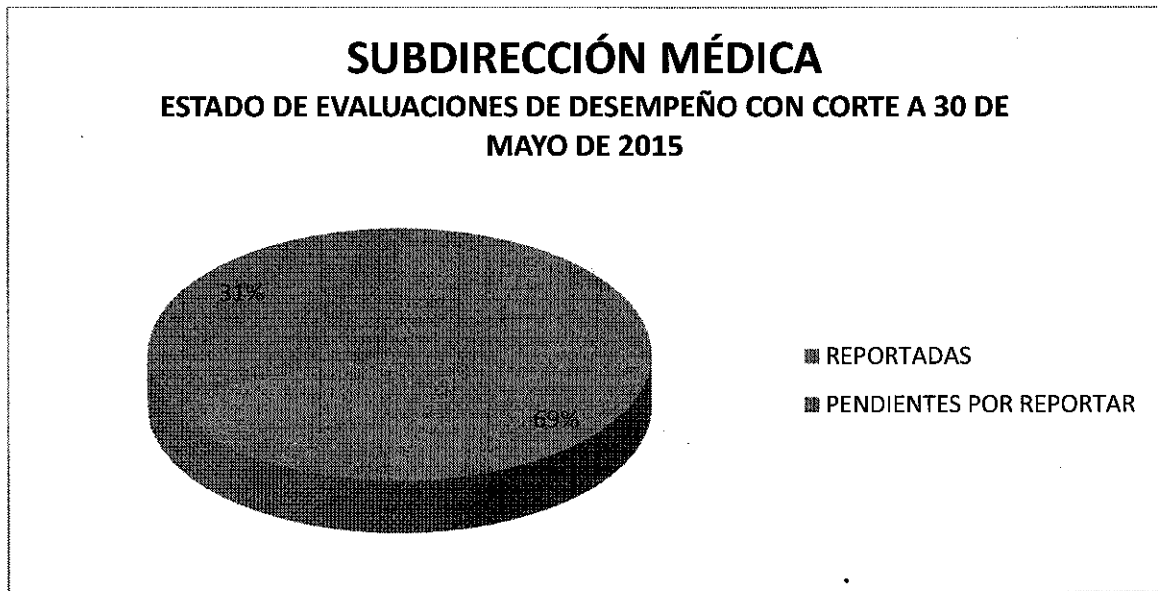
01/06/2015*

"Salud - Calidad - Humanización"



"Salud - Calidad - Humanización"

SUBDIRECCIÓN MÉDICA	
ESTADO DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2015	
TOTAL DE EVALUACIONES A REPORTAR	177
REPORTADAS	123
PENDIENTES POR REPORTAR	54
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
EVALUADOS	17
PENDIENTES POR EVALUAR	24



01/06/2015

"Salud - Calidad - Humanización"



"Salud - Calidad - Humanización"

RECOMENDACIONES INICIALES AL MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

El Hospital Militar Central – HOMIC – con su política de calidad está comprometida con la garantía de ***"la satisfacción de los usuarios a través de procesos de mejoramiento continuo, considerando sus derechos y necesidades, ofreciendo servicios de salud, docencia e investigación, con un alto nivel técnico científico y generando confianza en los entes de control."*** Para que esta política sea una realidad, el HOMIC debe contar con instrumentos y mecanismos que permitan apoyar la misión institucional, así como contar con funcionarios competentes, capacitados y enfocados a la prestación de un servicio altamente efectivo (eficacia más eficiencia) a la población objetivo. A su vez, esta gestión institucional debe contar con una serie de modelos técnicos institucionales de soporte que permitan alinear las capacidades de su talento humano con lo requerido para un servicio de gran impacto.

Específicamente la evaluación del desempeño se contextualiza dentro de la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal que busca garantizar la eficiencia y calidad en el servicio público, además de una mejor prestación de sus servicios sociales con la comunidad.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus compromisos laborales, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución. Esta evaluación debe hacerse bajo los *principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito* (Acuerdo 138 de 2010)

La evaluación del desempeño pretende específicamente, proporcionar una herramienta de gestión en pro del fortalecimiento de las áreas y procesos de la institución, además debe dar a conocer a la persona evaluada sus fortalezas personales y laborales y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional.

Para lo anterior, se debe contar con un modelo teórico propio y su correspondiente instrumento funcional de evaluación del desempeño para empleados públicos del HOMIC que desempeñan cargos de carrera administrativa ó que se encuentran nombrados en provisionalidad. Esto supone el estudio concienzudo de las directrices básicas establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para que, finalmente, los resultados esperados en la evaluación impacten de forma positiva la consecución de la misión institucional.

01/06/2015

"Salud - Calidad - Humanización"