

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL E.S.E.</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 1 de 13

CONTENIDO

1	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	2
2	MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO.....	2
2.1	Marco Conceptual	2
2.2	Marco Normativo	7
3	JUSTIFICACIÓN.....	9
4.	OBJETIVO GENERAL.....	9
4.1.	Objetivos específicos.....	9
4	ALCANCE	10
5	METODOLOGÍA.....	10
5.1	Lineamientos.....	10
5.2	Estrategias.....	11
5.3	Responsables.....	12
5.4	Indicadores	12
6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
7	BIBLIOGRAFÍA	12
8	CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS DEL DOCUMENTO.....	13

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL E.M.A.R.U.</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 2 de 13

1 POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

La política de Evaluación Desempeño Laboral de todo el talento humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, cualquiera sea su tipo de vinculación o nivel jerárquico, busca monitorear de manera permanente y continua el saber y el ser de sus servidores y contratistas el objetivo de obtener información oportuna que permita la mejora continua del talento humano para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales.

2 MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO.

2.1 Marco Conceptual

Acuerdo de gestión evaluado: Al finalizar el periodo de vigencia del Acuerdo de Gestión, se realiza una valoración para analizar y determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los resultados o actividades alcanzados por el gerente público. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del Acuerdo es el superior jerárquico.

Acuerdo de gestión formalizado: es la concertación de los compromisos a desarrollar por la gerente pública, realizada entre él y su superior jerárquico, plasmada en un documento escrito y firmado por las partes.

Aprender haciendo: metodología de aprendizaje que enfatiza en el aprendizaje en vez de la enseñanza.

Autocontrol: capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

Autogestión: capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.

Autorregulación: capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento incremental del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL E.M.A.R.U.</small> <small>NIT – 832001966-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:	
	Página: 3 de 13	

Benchlearning (aprendizaje por comparación): proceso que facilita el aprendizaje entre organizaciones, tanto de las cosas que se hacen bien, para aplicarlas en el propio trabajo, como de los errores cometidos, para evitarlos. A diferencia del benchmarking (comparación de prácticas de gestión), es un proceso continuo y activo y no precisa de parámetros de comparación o referencia ni busca organizaciones comparables entre sí. Importa más el proceso de aprendizaje. (Tomado de: Guía de Evaluación, Modelo EVAM elaborado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de España, 2009).

Cadena de Valor: describe una relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados, en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total. **Los insumos** son los factores productivos, bienes o servicios con los que se cuenta para la generación de valor. Éstos pueden ser de tipo financiero, humano, jurídico, de capital, etc. **Las actividades** son el conjunto de procesos u operaciones mediante los cuales se genera valor al utilizar los insumos, dando lugar a un producto determinado. **Los productos** son los bienes y servicios provistos por el Estado que se obtienen de la transformación de los insumos a través de la ejecución de las actividades. **Los resultados** son los efectos relacionados con la intervención pública, una vez se han consumido los productos provistos por ésta. **Los efectos** pueden ser intencionales o no y/o atribuibles o no a la intervención pública. **Los impactos** son los efectos exclusivamente atribuibles a la intervención pública. (Tomado del documento “Guía Metodológica para el Seguimiento y la Evaluación a Políticas Públicas, elaborado por el DNP, 2014).

Calidad: entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Capacidad de gestión: competencias necesarias de una organización para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008). De acuerdo con Oszlak tener capacidad institucional significa poseer la condición potencial o demostrada para lograr un objetivo o resultado a partir de la aplicación de determinados recursos y, habitualmente, del exitoso manejo y superación de restricciones, condicionamientos o conflictos originados en el contexto operativo de una institución. (Tomado del documento “Políticas públicas y Capacidades Estatales” publicado en la Revista “Forjando” año 3, número 5. Número especial: las políticas públicas en la provincia de Buenos Aires. Políticas públicas y Capacidades Estatales, 2014). Capital intelectual: hace referencia a los “conocimientos colectivos de los individuos en una organización que se puede [sic] utilizar para producir riqueza, multiplicar la producción de bienes físicos, obtener una ventaja competitiva, y para aumentar el valor de otros tipos de capital.” Tomado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/67420/1/implementacion_mod_elo_gestion.p_df, página 9.

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EN LA RED DEL EMBAJ</small> <small>NIT – 832001966-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 4 de 13

Cargos de gerencia pública: los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán el carácter de empleos de gerencia pública (Artículo 47 Ley 909 de 2004). La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la Ley 909/04, diferentes de: a. En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República; Ver el art. 5, Decreto Nacional 1601 de 2005 b. En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos. Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Conocimiento tácito: es el conocimiento de las personas y se evidencia en sus acciones, experiencia, intelecto y su habilidad para proponer soluciones, por lo tanto, es de carácter intangible. Coordinadores de grupo: servidores públicos que tienen a cargo el liderazgo de un proyecto, equipo de trabajo o proceso, en el marco de la Ley 489 de 1998. Pueden ser de los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

Desarrollo de Capacidades: proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008)

Desarrollo Institucional: creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework). Desempeño: medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

Difusión de conocimiento: Acción que permite que el conocimiento generado y mejorado sea difundido a los grupos de valor para su uso.

Equipo directivo: grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.

Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL		Versión:
		Página: 5 de 13

Evaluación del desempeño laboral: “Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”. (Tomado del artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2005, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es)

Gestión para resultados: es un marco de referencia cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

Gerencia pública: en términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad.

Gerente público: corresponde a los empleos que conlleva el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Son empleos de libre nombramiento y remoción.

Grupos de Interés: individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas. Comprende, entre otros, instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales. (Adaptado del documento “Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, del DNP, 2014).

Grupos de valor: Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

Indicador: variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL ESMAR</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 6 de 13

Indicador de producto: Punto de referencia que permite observar y medir el avance en el logro de una meta de producto, porque cuantifica los bienes producidos o servicios prestados por la entidad. (Adaptado de <https://www.dnp.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario/Paginas/i.aspx>)

Indicador de resultado: Punto de referencia que permite observar y medir el avance en el logro de las metas de resultados. (Adaptado de <https://www.dnp.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario/Paginas/i.aspx>)

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura institucional.

Índice de Desempeño Institucional: Este es un puntaje que refleja el grado de orientación de la entidad hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de: eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Objetivos estratégicos: es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Productividad pública: Relación entre la cantidad de bienes y servicios generados por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema (Tomado del documento “Construcción de un índice sintético de desempeño institucional”. Producto 2: Documento metodológico y conceptual. Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato 113 de 2015. Documento no publicado).

Productividad institucional: Relación entre el uso de los recursos con que cuenta una organización y la producción de bienes y servicios que generan valor público.

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL E.S.E.</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 7 de 13

Propósito fundamental: Se puede entender como la intención, objeto o rol específico por el cual se diseña y crea una organización pública, generalmente asociado a la resolución de un problema social, a satisfacer una necesidad de la sociedad o a implementar programas concretos que deriven en el bienestar general de la población, esto es, a crear valor público (Tomado del documento Construyendo gobiernos efectivos: Logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe” del BID, 2015).

Reinducción: Proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos

Resultado: producto, Efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Servidores de carrera: aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba. Servidores de libre nombramiento y remoción: servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

Talento humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

2.2 Marco Normativo

Constitución política de Colombia de 1991. Artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular.

Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.” Esta Ley expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Señala los objetivos de la capacitación, los principios que orientan la permanencia en el servicio, señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL ESTADO</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 8 de 13

calificado, determina la obligación de evaluar y enuncia los instrumentos de evaluación. Artículos, 37 al 40.

Sentencia 501 de 2005 Corte Constitucional: Cuando se trata de un proceso de evaluación del desempeño, es necesario que exista una definición objetiva de las responsabilidades, metas y objetivos de cada cargo y función, que el funcionario conozca previamente las obligaciones a su cargo y las metas fijadas para el ejercicio de sus funciones, y la forma en que será examinado su desempeño, así como los mecanismos a través de los cuales podrá controvertir esa evaluación. Dada la naturaleza misma del proceso de evaluación del desempeño, esos controles son posteriores a la evaluación, e incluyen la posibilidad de agotar los recursos de la vía gubernativa, así como las acciones ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Acuerdo 17 de 2008 Comisión Nacional del Servicio Civil: Señala los criterios legales y establece las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba, aplicable a las entidades del Estado de los órdenes nacional y territorial que se rigen por la Ley 909 de 2004 o cuyos sistemas de carrera sean administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Establece los plazos y casos para la evaluación del desempeño laboral, los componentes y el proceso de evaluación, el procedimiento para la notificación de la calificación de los empleados de carrera, las consecuencias y usos de la evaluación del desempeño laboral, desarrollo de sistemas propios de evaluación del desempeño laboral, aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral, vigilancia y control del proceso evaluativo.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 Nivel Nacional: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Compila las normas sobre evaluación del desempeño y la calificación del servicio, definiendo la primera como la herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo del servicio. Establece las características, parámetros, clases de la evaluación y el responsable de efectuarlo. Así mismo regula la evaluación y calificación en periodo de prueba (Artículos 2.2.8.1.1. al ,2.2.8.2.3).

Política Nacional de Talento Humano en Salud: Este documento fue elaborado por la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud, Julio de 2018, en el cual se presenta la política del Talento Humano en Salud con el propósito de promover y articular acciones intersectoriales en torno a i) la garantía del derecho fundamental a la salud y el acceso universal a los servicios bajo condiciones de equidad, calidad y sostenibilidad; ii) el mejoramiento de las condiciones para la formación, desempeño, gestión y desarrollo del recurso humano en salud.

LEY 1164 DE 2007: “Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud”, esta ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano

	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:	
	Página: 9 de 13	

del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.

3 JUSTIFICACIÓN

La presente Política de Evaluación de Desempeño Laboral, más que una herramienta que permite la verificación del cumplimiento de los compromisos pactados entre el servidor o contratista sujeto de evaluación y el jefe inmediato o supervisor en calidad de evaluador, es un instrumento que nos brinda la oportunidad de conocer y medir la gestión del talento humano que labora en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

Con la implementación de la Política de Evaluación de Desempeño Laboral, se logra la mejora continua en el equipo humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, pues la aplicación de esta herramienta dentro de los criterios de eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, permite obtener de manera oportuna información confiable para medir o determinar la verdadera contribución del desempeño individual de cada funcionario en el cumplimiento de los planes de acción de la dependencia en la que labora y por ende en ejecución de los objetivos misionales de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, es decir la evaluación del desempeño laboral mide el impacto en el resultado estratégico y su adecuada implementación depende de la efectiva gestión del Talento Humano.

4. OBJETIVO GENERAL

Monitorear, evaluar la efectividad e impacto del desempeño laboral del talento humano que labora en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, cualquiera sea su vinculación o nivel jerárquico.

4.1. Objetivos específicos.

Implementar un sistema de evaluación del desempeño laboral para el talento humano que trabaja en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, cualquiera sea su vinculación o nivel jerárquico; a través de instrumentos que permitan realizar un monitoreo permanente de la efectividad de la persona, analizados desde el saber, el hacer y el ser, para evaluar la contribución individual de los servidores públicos a las metas institucionales.

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 10 de 13

Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el autocontrol, el seguimiento, y la evaluación de las competencias laborales, afianzando la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la calidad y los principios de integridad y valores corporativos.

4 ALCANCE

La política de Evaluación de Desempeño Laboral es aplicable a todos los servidores públicos y colaboradores que se encuentran vinculados a la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, desde el proceso de convocatoria de personal hasta la gestión de su retiro.

5 METODOLOGÍA

El área de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital San José del Guaviare, socializará la política de Evaluación de Desempeño Laboral a los líderes de área para que estos a su vez lo sociabilicen con sus subalternos.

5.1 Lineamientos

La política de La política de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores inscritos en carrera administrativa se desarrolla en cumplimiento a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, por lo tanto, se ceñirá por los criterios establecidos en esta o la normatividad que se encuentre vigente y por las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los servidores que ocupan cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional y los del Servicio Social obligatorio no serán objeto de aplicación de los instrumentos mencionados en el párrafo anterior y que están regulados por la ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Los servidores que ocupan cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional, como también los empleados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción y los del Servicio Social obligatorio, serán evaluados con instrumentos diseñados en la E.S.E Hospital San José del Guaviare, teniendo en cuenta los procesos y procedimientos adoptados en cada servicio de la E.S.E., en aras de garantizar la mejora continua y el buen desempeño de los servicios ofertados por la empresa los cuales se deben destacar por la humanización en la prestación de los servicios de salud , el cuidado del paciente y altos estándares de calidad

En general de la Evaluación de Desempeño Laboral que se desarrolla en la E.S.E Hospital San José del Guaviare se fundamenta en los siguientes pilares: 1) El monitoreo continuo de las Competencias funcionales y comportamentales de sus servidores y contratistas, como el eje a

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL E.S.E.</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 11 de 13

través del cual se permita evaluar la cadena de valor ofrecida por la empresa. 2) el Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos y contratistas aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 3) la Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 4) la Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de los servidores, 5) la Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos y contratistas que apoyan la administración y 6) el Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos y contratistas con el propósito de lograr acuerdos en beneficio entre las partes E.S.E. Hospital San José del Guaviare –Servidor o contratista –y los grupos de valor o **usuarios** como garantía para obtener resultados óptimos.

Soportada en estos pilares, la política de Evaluación de Desempeño Laboral apunta a lograr objetivos básicos como: 1) Servidores públicos y contratistas con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; 2) Mayor productividad de las áreas 3) Incremento en los niveles de confianza de los grupos de valor o usuarios en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare y, por consiguiente; 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de valor con los servicios prestados por la entidad.

5.2 Estrategias

Evaluar el Desempeño Laboral de los servidores inscritos en carrera administrativa de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, o la normatividad que se encuentre vigente y por las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual es adoptada por la E.S.E. Hospital San José del Guaviare mediante resolución.

Diseñar, y aprobar en Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Un instrumento de evaluación de las competencias funcionales y comportamentales del talento humano diferente al inscrito en carrera administrativa que permitan medir la humanización en la prestación de los servicios de salud, el cuidado del paciente y los estándares de calidad, teniendo en cuenta los procesos y procedimientos adoptados en cada servicio de la E.S.E., que permitan identificar falencias a intervenir para garantizar la mejora continua y el buen desempeño de los servicios ofertados por la empresa

Evaluar aplicando el ciclo PVHA las competencias funcionales y comportamentales de los servidores que ocupan cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional, como también los empleados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción y los del Servicio Social obligatorio, con el instrumento diseñado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA PÚBLICA DEL E.S.E.</small> <small>NIT – 832001986-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 12 de 13

5.3 Responsables

Estos lineamientos son de carácter general y observancia por todo el talento humano de la empresa, en cumplimiento del proceso de la meritocracia que tiene como objetivo fundamental la profesionalización de quienes sirven en la ESE Hospital San José del Guaviare

Quien responderá permanentemente por la aplicación de esta política es de alta gerencia, a través del área de Gestión de Talento Humano de la ESE Hospital San José del Guaviare.

5.4 Indicadores

Número de servidores públicos de la ESE Hospital San José del Guaviare con evaluación del desempeño laboral

X 100

Total, número de servidores públicos de la ESE Hospital San José del Guaviare.

Numero de contratistas de prestación de servicios de la ESE Hospital San José del Guaviare con evaluación de 360°

X 100

Total, número de contratistas de prestación de servicios de la ESE Hospital San José del Guaviare

6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizará informe semestral consolidado, en donde se dé a conocer el resultado de avance de los indicadores propuestos o actividades programadas en cada vigencia, el cual debe ser remitido a la gerencia, subgerencias, Comisión de Personal y Comité de Bienestar social e incentivos, de ser necesario se concertarán planes de mejoramiento.

7 BIBLIOGRAFÍA

Sentencia 00129 de 2018 Consejo de Estado

“La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia” / Paula Tatiana Arenas González Mauricio Liévano Bernal/ universidad santo Tomás de Aquino facultad de postgrados especialización en derecho administrativo/ Bogotá, D.C., noviembre de 2017

 HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE <small>EMPRESA DEL ESTADO</small> <small>NIT – 832001966-2</small>	<h1>CALIDAD</h1>	Código:
		Fecha de aprobación:
	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL	Versión:
		Página: 13 de 13

8 CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS DEL DOCUMENTO.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TANNIA LORENA MONTAÑEZ SOLANO PROFESIONAL ÁREA DE CALIDAD	COMITÉ DE GESTIÓN BAJO ACTO ADMINISTRATIVO BAJO N° 0836 DE 2020 RESOLUCIÓN

VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN O ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CAMBIO REALIZADO
1.0	30/12/2020	Se elabora la política por primer vez