

 Grupo Social y Empresarial de la Defensa <small>Por nuestras Fuerzas Armadas, para Colombia entera</small> HOSPITAL MILITAR CENTRAL	 HOSPITAL MILITAR CENTRAL BOGOTÁ	FORMATO	Página: 1 de 3
		MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS	Código: GH-UNTH-MN-01-DI-02_V1
			Vigente a partir de:06-05-2019

REPUBLICA DE COLOMBIA

HOSPITAL MILITAR CENTRAL



**Manual Especifico de Funciones y Competencias de los Empleos Públicos
de los Funcionarios Civiles No Uniformados**

 HOSPITAL MILITAR CENTRAL		FORMATO	Página: 2 de 3
		MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS	Código: GH-UNTH-MN-01-DI-02_V1
			Vigente a partir de:06-05-2019

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Entidad – Dependencia:	Hospital Militar Central
Nivel:	Directivo
Denominación:	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita Del Sector Defensa
Código:	1 – 2
Grado:	23
Ubicación Geográfica:	Despacho del Director General
Número de Empleos:	1
II. REQUISITOS	
Estudio	Experiencia
Título profesional en una disciplina académica	Experiencia profesional relacionada o lo contemplado para este efecto en el artículo 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto 1070 de 2015.
Título de postgrado en cualquier modalidad o lo contemplado para este efecto en el artículo 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto 1070 de 2015.	

III. EN QUE PROCESO PARTICIPA: ESTRATEGICO – GERENCIA Y BUEN GOBIERNO – DIRECCIÓN GENERAL

IV. PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO: Direccionar políticas tendientes a la prestación de servicios de salud de alto nivel de complejidad a los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y otros usuarios.

V. FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO:
Son funciones del Director General de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa Hospital Militar Central, además de las señaladas en la Ley 352 de 1997, Ley 489 de 1998, y Decreto 4780 de 2008 las siguientes:

1. Representar a la entidad en reuniones, consejos, juntas o comités cuando sea convocado por organismos gubernamentales o de control, para su participación en la concertación de políticas en materia de salud.
2. Adoptar planes generales de las áreas misional, administrativa, financiera y docencia e investigación de la entidad, velando por su cumplimiento, con el fin de que todas las decisiones concurren efectivamente en el proceso de la atención en salud.
3. Dirigir la aplicación del Modelo Estándar de Control Interno, para verificar el cumplimiento de los procesos y procedimientos y establecer los planes de mejoramiento.
4. Designar sus delegados a la Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Salud Ocupacional entre otros, para representación de la administración en la toma de decisiones.
5. Fijar lineamientos para la gestión de los procesos relacionados con planeación, información pública, jurídica, control interno, contratación, atención al ciudadano, recursos físicos, financieros y de sistemas de información, de acuerdo a la normatividad vigente.
6. Garantizar el cumplimiento de los procesos y procedimientos dentro del Sistema Integral de Gestión de Calidad (SIGC) orientado al mejoramiento continuo de la entidad.

VI. COMPETENCIAS LABORALES

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
COMUNES: Reserva de la información. Identidad con la organización jerárquica de la fuerza pública y con los valores institucionales del sector defensa.

DEL NIVEL: Conocimiento de las entidades y dependencias del sector defensa. Comprensión del impacto estratégico del manejo de la información del sector defensa. Conocimiento de las políticas de seguridad nacional y administración de recursos para el sector defensa.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Familia	1. Gestión Directiva	
Competencias	Criterios de desempeño	Evidencias
	1. Los objetivos se definen y cumplen de acuerdo con la misión y a las políticas sectoriales.	

 HOSPITAL MILITAR CENTRAL		FORMATO	Página: 3 de 3
		MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS	Código: GH-UNTH-MN-01-DI-02_V1
			Vigente a partir de:06-05-2019

1. Dirección estratégica	2. Los objetivos y metas de la entidad, se divulgan para fortalecer la identidad institucional, la cohesión y la sinergia de los colaboradores.	<u>Producto y / o servicio:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Documentos de políticas adoptadas. • Metas Cumplidas. • Proyectos Aprobados. • Informes presentados. <u>Desempeño:</u> Observación real en el puesto de trabajo de los criterios: 1 al 15	
	3. Los recursos se administran y ejecutan de acuerdo con los planes y proyectos institucionales.		
	4. La gestión de la entidad se controla utilizando los mecanismos de seguimiento y verificación establecidos para dar cumplimiento a los planes y programas institucionales.		
	5. La entidad fortalece su posición y buen nombre en el sector y el mercado, generando responsabilidad social empresarial con los grupos de interés.		
2. Visión prospectiva	6. Los escenarios futuros, se visualizan y describen para prever posibles situaciones		<u>Conocimiento y formación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección Estratégica • Capacidad de Liderazgo • Modelo Estándar de Control Interno (MECI) • Sistema de Gestión de Calidad (SIGC) • Régimen Especial de Salud • Políticas públicas de administración de Personal. • Procedimientos internos del hospital
	7. La estrategia escogida se adopta para implementar las acciones requeridas		
	8. Las oportunidades de negocio y decisiones de escenarios futuros, contribuyen al cumplimiento del objeto social de la entidad.		
3. Generación de proyectos	9. Las ideas y proyectos se presentan para el beneficio de la institución y los usuarios		
	10. Los proyectos se originan teniendo en cuenta las condiciones del mercado, las necesidades de los usuarios y las condiciones tecnológicas		
	11. Los proyectos en ejecución se evalúan periódicamente para determinar su avance y cumplimiento		
	12. Los proyectos estratégicos se desarrollan con el fin de posicionar a la entidad respecto al entorno		
4. Impacto organizacional	13. La estructura de valores, creencias y paradigmas institucionales se renuevan y afianzan para generar el mejoramiento organizacional		
	14. El talento humano de la entidad se fortalece y desarrolla para generar mejoramiento del clima laboral y los resultados organizacionales		
	15. Los procesos, productos y servicios se ajustan para el cumplimiento de los estándares de eficiencia, eficacia y efectividad organizacional.		