



**SINDICATO GENERAL DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO
DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL
SIGESAL**



San Salvador, martes 20 de julio de 2021.

Dr. Francisco José Alabí Montoya
Ministro de Salud
Presente.

RECIBIDO

FECHA 20 JUL 2021

NOMBRE Sandra

HORA 9:10

DESPACHO MINISTERIAL
MINSAL

Respetable Doctor Alabí.

Reciba un cordial y solidario saludo de parte del Sindicato General de Empleados del Ministerio de Salud Pública "SIGESAL"; a la vez aprovechamos para desearle más éxitos en sus funciones diarias.

Por medio de la presente, remitimos las siguientes observaciones y propuestas con respecto a las modificaciones realizadas a la evaluación al desempeño personal de los trabajadores del Ministerio de Salud:

1. La escala de puntos, concepto y descripción es totalmente incongruente e inaplicable, ya que, según las horas contratadas cada trabajador tiene asignaciones ya establecidas conocidas como METAS, las cuales se presentan en la POA y sus avances, lo cual, permite tener una visión del trabajo operativo realizado y tomar acciones administrativas en caso de fallas o incumplimientos.
2. En caso que el trabajador llegue al cumplimiento del 100% de sus metas propuestas según la escala de puntos, le corresponde un puntaje de 9 BUENO, que literalmente se define como SU DESEMPEÑO SATISFACE LO ESPERADO lo que se interpreta como que el trabajador para obtener un EXCELENTE debe superar las metas esperadas, lo cual, va en detrimento de la CALIDAD DE ATENCION que se le brinda al usuario, ya que, hay parámetros estandarizados de atención de pacientes por hora, resulta contradictorio medir la calidad en volumen, lo cual, tiene un impacto en el tiempo de atención y trato humanizado que merece el paciente.

Entiéndase por CALIDAD según la Real Academia Española como la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor o la condición o requisito que se pone en un contrato.

3. Debe tomarse en cuenta la diferencia entre objetivos y metas, los objetivos son específicos, tangibles y concretos mientras que las metas son genéricas intangibles y abstractas. El periodo de acción de los objetivos es de corto a mediano plazo mientras que las metas son de largo plazo.
4. Según el DNPNA con fecha junio 2020 anexo 2 propuesta de tiempo en las diferentes atenciones preventivas se establecen 3 pacientes por hora para el médico especialista ante las medidas adoptadas como prevención al contagio de covid, lo cual, en algunos hospitales se ha llegado a 4 pacientes por hora y en otros a 6 pacientes por hora e incluso se incumple el tiempo asignado para desinfección de áreas y canapé pese a

Lugar para oír notificaciones: 25 Avenida Norte y final calle Arce, dentro del Hospital Nacional Rosales, oficinas de SIGESAL. Tel. 2231-9201 Ext. 350/ 2231-9250 Cel. 7856-1782. Correo: sigesalminsal@gmail.com.

seguir en alerta ante la pandemia, la cual, en países como Italia durara aproximadamente hasta Octubre, ya que, han reducido notablemente los contagios y mortalidad.

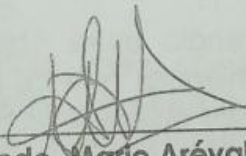
5. En el escenario de una pandemia es una medida inescrupulosa establecer un instrumento de evaluación al desempeño poco amigable y difícil de comprender y puntualizar por la mayoría de los trabajadores incluso por sus evaluadores.
6. Aun para los evaluadores este instrumento es de difícil comprensión y totalización, lo cual, puede conducir a llenado incompleto del mismo, por lo que, la elaboración de una PRUEBA PILOTO, la cual, sea dicho de paso no se ha contemplado midiendo los tiempos de llenado del mismo y la comprensión de parte del trabajador, la cual, es esencial para la aplicación del instrumento.

Por lo antes expuesto, con base al art. 18 de la Constitución de la Republica que establece "Toda persona tiene derecho a dirigir sus peticiones por escritos, de manera decorosa, a las autoridades legalmente establecidas; a que le resuelvan y a que se le haga saber lo resuelto", a usted con el debido respeto SOLICITAMOS:

1. Audiencia a la mayor brevedad posible para reunión bilateral con Ministro de Salud, Junta Directiva General y Secretarios Generales Seccionales de SIGESAL.
2. Se realicen las reformas al nuevo formulario de evaluación del desempeño y se implemente en el año 2022.
3. En ningún caso, deberá esperarse la evaluación para hacer el llamado de atención respectivo o buscar acciones de mejora antes de llegar a la evaluación, amparados en las normativas y procesos disciplinarios ya existentes.
4. Se creen las comisiones de evaluadoras y se activen comisiones tripartitas para los recursos de las evaluaciones.
5. Difundir ampliamente el instrumento entre los trabajadores.
6. Cumplimiento al pago de la Ley del Escalafón.

En espera de una pronta y positiva respuesta, en carácter de Secretario General de Junta Directiva General Nacional de SIGESAL, firma la presente.

Atentamente.

F. 
Lcdo. Mario Arévalo
Secretario General
SIGESAL



C.C.: Dr. Carlos Guerrero – Encargado de las Relaciones Laborales del MINSAL

