INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

INTRODUCCION

En cumplimiento normativo de la Resolución 408 del 2018, correspondiente al informe de gestión anual ante la Junta Directiva de la entidad, el informe de la gestión realizada durante la vigencia anterior, establecer tres componentes de evaluación: 1°. Dirección y Gerencia, 2°. Gestión Administrativa y Financiera y 3°. Gestión Clínica o Asistencial.

En los indicadores de Dirección y Gerencia contempla tres (3) indicadores, del número uno (1) al número tres (3), entre los que se encuentra el indicador N°3 GESTION DE EJECUCION DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. Por tanto, se evalúa la gestión según cumplimiento de metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional para cada vigencia.

Para la vigencia 2022 referente al talento humano se identifica:

ESTRATEGIA: Posicionamiento

PROGRAMA: Consolidación de la Imagen Institucional

PROYECTO A EJECUTAR: Fortalecimiento de las competencias del talento humano

META N°1: 60% de Personal con evaluación y tendencia en las competencias funcionales y comportamentales adoptadas por la institución

METODOLOGÍA

La E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz define sus competencias con base en los lineamientos dados en el decreto 815 del 2018.

Tiene implementado un Sistema de Evaluación del desempeño laboral siguiendo los parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil; Por medio del procedimiento de Evaluación de Desempeño, cuyo objetivo es evaluar el

rendimiento del servidor público y del personal provisional, a partir de los objetivos fijados y documentos requeridos, buscando el mejoramiento y el desarrollo de sus competencias.

El proceso de evaluación se realiza dependiendo el tipo de vinculación dentro de la organización dicho proceso se hace de la siguiente manera.

- Personal de Periodo Fijo: Acuerdo de Gestión
- Personal de Planta de Libre Nombramiento y Remoción: mediante acuerdos de gestión.
- Personal de Planta de Carrera Administrativa: en las fechas establecidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC).
- Personal de Planta Provisional: a través de la intranet en el Aplicativo de Evaluación de Desempeño

✓ **Concertación de Compromisos**

En esta fase se fijan compromisos funcionales que sean medibles, cumplibles, alcanzables, realizables, demostrables y verificables con los resultados. Los compromisos están enmarcados dentro del propósito principal del empleo, las competencias requeridas que permiten evaluar el desempeño laboral del empleado durante el término que dure el período.

Para la fijación de los compromisos comportamentales, la entidad tiene como referente la normatividad vigente para el tema, y se establecen mínimo tres (3) y máximo cinco (5) para la evaluación del período respectivo. Por lo tanto, se seleccionan aquellos aspectos que coincidan con la cultura y necesidades organizacionales. Los compromisos comportamentales no causan efecto en la escala de cumplimiento porcentual obtenida por el evaluado.

- **Compromisos Funcionales**

Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de Concertación. Estos compromisos se les dan un peso porcentual de acuerdo a lo pactado entre las partes. Este peso su sumatoria debe ser igual al 100% y de acuerdo a relevancia de la importancia de las actividades se divide este porcentaje entre las actividades concertadas.

- **Compromisos Comportamentales**

Se tienen en cuenta las competencias comportamentales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) enmarcadas en el decreto 815 de 2018. Los compromisos definidos y que son evaluados son los siguientes:

- Aprendizaje Continuo
- Orientación a Resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la Organización
- Trabajo en Equipo
- Adaptación al Cambio

Dentro de las responsabilidades asignadas al proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, se encuentra la de liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores para ello El proceso se desarrolla mediante actividades descritas a continuación:

1. Socialización por correo electrónico

Se envía por correo electrónico institucional a todos los líderes, coordinadores y personal de la ESE HUEM donde se recuerdan las fechas de evaluación, los criterios y las fases de la Evaluación del Desempeño.

2. **Acompañamiento y Asesoría a evaluadores y evaluados:**

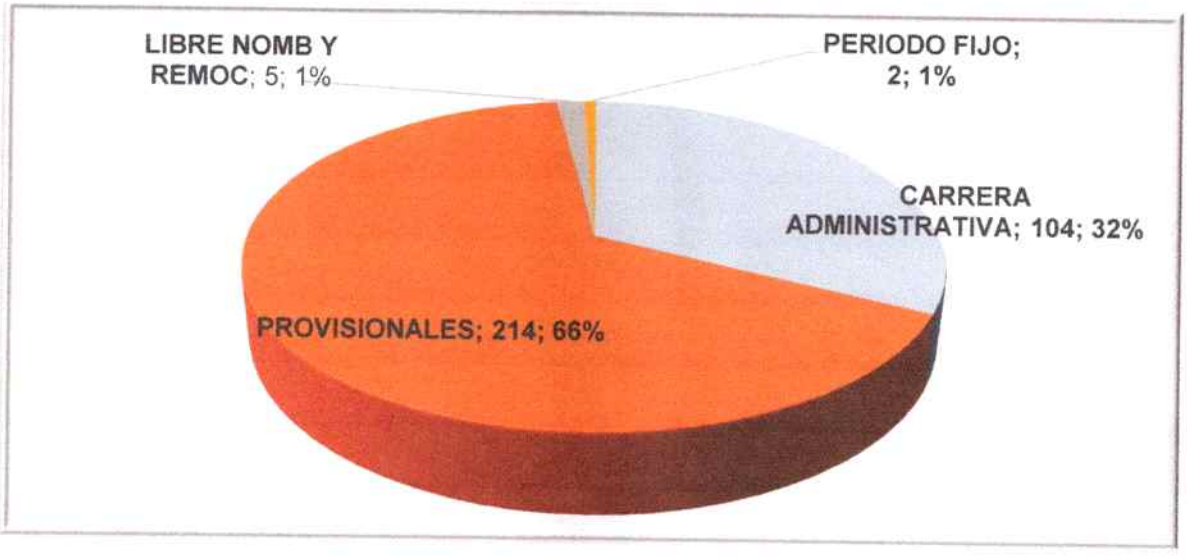
Durante toda la vigencia se realiza acompañamiento tanto a los evaluados como a los evaluadores donde se dan indicaciones de la forma de evaluación y se recuerdan los criterios, también se realiza soporte en cuanto el manejo de la página y algunos inconvenientes que se puedan generar en el proceso de evaluación.

3. **Seguimiento al Proceso de Evaluación:**

Se realiza un seguimiento a las evaluaciones realizadas y a las evaluaciones faltantes donde se informa a cada evaluador la evaluación y/o evaluaciones que tiene pendiente por realizar dentro de los términos establecidos.

ANALISIS Y RESULTADO DE LA EVALUACION

TIPO DE EMPLEO	TOTAL PERSONAL	EVALUADO	PENDIENTE POR EVALUACIÓN	OBSERVACION
CARRERA ADMINISTRATIVA	106	104	2	
PROVISIONALES	222	214	8	
OFICIALES	21	NO SE EVALUAN		
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	5	5	0	Las subgerencias son evaluadas con acuerdos de gestión.
PERIODO FIJO	2	2	0	El Gerente evaluado por la Junta Directiva según Resolución 408 de 2018 del MSPS
TOTALES	**356**	**325**	**10**	
TOTAL, PORCENTAJE DE EVALUACION		**91,29%**		



El proceso de Evaluación se realiza al personal de planta, asistencial y administrativo.

Se dio cumplimiento del proceso de evaluación al 91,29% del personal evaluado

El porcentaje de evaluaciones da cumplimiento para un 65,85% de Personal de Planta Provisional; 32 % Personal de Carrera Administrativa; 1.54% Personal de Libre Nombramiento y Remoción y 0,62% de periodo fijo (Control Interno y Gerente).

San José de Cúcuta, 10 de marzo de 2023

MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
Líder Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Proyecto: Elibett Yanes Suarez – Profesional Desarrollo Humano Organizacional

Revisó: Mónica Ortega Martínez- Profesional Especializado Apoyo Planeación