

INFORME DE SEGUIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AÑO 2023

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

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: Acuerdos 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

Seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales en periodo anual u ordinario.

El proceso de evaluación de desempeño laboral y comportamental de los colaboradores de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz correspondiente al periodo 2023-2024, comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, usando como herramienta el Sistema Tipo de Evaluación de desempeño Laboral para el personal de carrera administrativa y el aplicativo de Intranet para el personal con tipo de vinculación provisional, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 por el cual

se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

El seguimiento consiste en la verificación que realiza el evaluador del nivel de avance de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales.

Las Evaluaciones Parciales Semestrales. Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al inicio del período. La sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales, constituyen la evaluación definitiva del periodo anual u ordinario y se realizan así:

- a) Primera Evaluación Parcial Semestral. Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, por el periodo comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año; calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.
- b) Segunda evaluación parcial semestral. Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el Evaluador o la Comisión Evaluadora, según sea el caso, por el período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período..

RESULTADOS DE LOS NIVELES DE EVALUACIÓN

La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o Igual al 90%
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 90%
No Satisfactorio	Menor o Igual al 65%

ANALISIS Y RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

TIPO DE EMPLEO	TOTAL PERSONAL	EVALUADO	PENDIENTE POR EVALUACIÓN	OBSERVACIÓN
Periodo Fijo	2	2	0	
Libre	8	8	0	
Nombramiento y Remoción				
Carrera Administrativa	93	91	2	
Provisionalidad	231	231	0	
Trabajador Oficial	20	20		
Totales	354	352	2	
Total Porcentaje de Evaluación			99.43%	

Como resultado del seguimiento al Proceso de evaluación de Desempeño que se realiza a los colaboradores de carrera administrativa y provisionalidad para el periodo comprendido entre el 1 de febrero del 2023 al 31 de enero del 2024 el porcentaje de cumplimiento fue del 99.43%

Evaluados por escala de Calificación:

Nivel	# De Funcionarios
Sobresaliente	346
Satisfactorio	6
No Satisfactorio	0
Total	352

Compromisos Comportamentales

Se tienen en cuenta las competencias comportamentales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) enmarcadas en el decreto 815 de 2018. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado su contenido funcional.

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

ANALISIS POR COMPETENCIAS

La ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz establece las Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. Estas competencias son inherentes al servicio público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.
Orientación a resultados.	Realizar las funciones y cumplir	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.

	los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.
Adaptación al Cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones

Teniendo en cuenta las 6 competencias comportamentales se evidencia que las competencias más representativas fueron: "Aprendizaje Continuo", como la más adherida por los colaboradores ya que de los 352 evaluados 190 obtuvieron un calificación Muy Alta representando el 64.84%, seguidamente encontramos la competencia "Trabajo en Equipo" con un porcentaje de 63.48% equivalente a 186 colaboradores de los 352 evaluados y finalmente la competencia "Compromiso con la Organización" con un porcentaje de 64.58% equivalente a 288 colaboradores de los 352 evaluados.

Dichos resultados dan cumplimiento a la política de Gestión y Desarrollo del Talento Humano la cual menciona: *"La ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz se compromete con la mejora integral del proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano para identificar, planear y responder a las necesidades del Talento Humano, realizando las asignaciones de acuerdo a las rutas de atención del Modelo de atención integral en salud, asegurando que la población laboral en general tenga las competencias para el empleo a desarrollar, garantizando la evaluación sistemática y periódica del desempeño, implementando, promoviendo, evaluando y enfatizando todas sus acciones bajo la premisa del trabajo en equipo y la humanización en la*

atención, para una transformación cultural que redunde en el bienestar integral, la calidad de vida, el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores". Así mismo, da cumplimiento al estándar general de gerencia del talento humano que refiere que la mejora continua de las competencias y desempeño en relación con las metas y los objetivos institucionales, particularmente en la atención de usuarios.



MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
Líder Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Proyecto: Elibett Yanes Suárez – Profesional de Desarrollo Humano Organizacional

EUBETT S.