



INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO VIGENCIA 2017

**BRIGADIER GENERAL
MÉDICO CLARA
ESPERANZA GALVIS DÍAZ
DIRECTORA GENERAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL**



MINDEFENSA



TEMA A TRATAR EN EL INFORME

PRESENTACIÓN

A través del presente documento se presenta el análisis de los resultados obtenidos por los servidores de planta del HOSPITAL MILITAR CENTRAL, en la evaluación de desempeño correspondiente a la vigencia 2017, vigencia que va comprendida entre el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017

1. Avances

Este análisis se produce luego de la recopilación efectuada durante 2018 de las respectivas evaluaciones del desempeño. El proceso de evaluación del desempeño debe ser aplicado de manera obligatoria al personal de planta que para el 2017 ascendió a los 1243 servidores, de los cuales contó con la evaluación de 904 servidores de planta, correspondientes al 72% de los sujetos de evaluación de la entidad.

El 27% de las evaluaciones del personal de planta no fueron remitidas a la unidad de talento humano en la vigencia 2017.

En relación con el año 2016, en el año 2017, aumentó la cantidad de evaluaciones NO reportadas en un 8% en relación con el año inmediatamente anterior. En cumplimiento del deber legal que asiste tanto a evaluadores como a evaluados de adelantar los procesos de evaluación del desempeño, se dio traslado a la Oficina de Asuntos Disciplinarios para lo de su competencia.

Para proceder a analizar los resultados obtenidos, se debe tener presente la siguiente escala de calificación:

GRADOS DE VALORACIÓN	INTERVALOS DE CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN
EXCELENTE	De 90 a 100	Desempeño del empleado supera ampliamente los niveles y patrones establecidos y posee el factor en muy alto grado. Se califica entre 90 y 100 puntos.
BUENO	De 65 a 89	El calificado posee el factor en grado satisfactorio y el desempeño es superior al promedio, sin ser excepcional. Se califica entre 65 y 89 puntos
REGULAR	De 40 a 64	El desempeño del empleado está frecuentemente por debajo del nivel esperado y requiere aplicar esfuerzos para satisfacer las exigencias del factor. Se califica entre 40 y 64 puntos.
DEFICIENTE	De 0 a 39	El calificado posee el factor en muy bajo grado. No satisface las exigencias mínimas. Se califica entre 0 y 39 puntos.

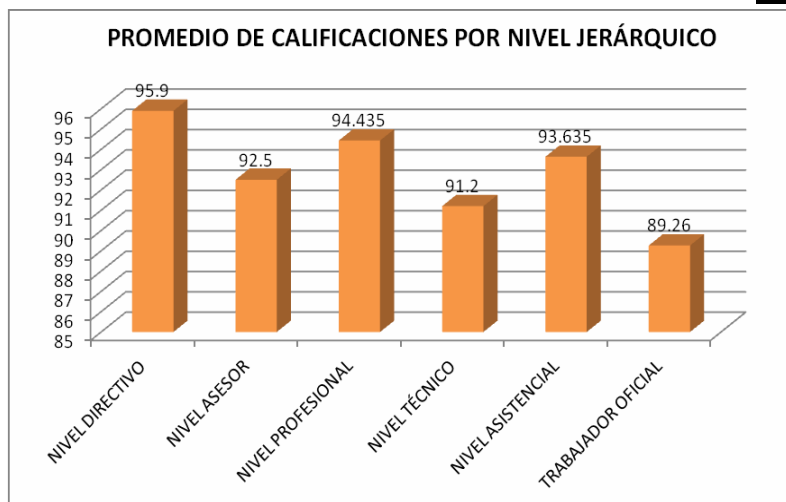
2. Logros

A. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVELES JERÁRQUICOS	TOTAL DE SERVIDORES EVALUADOS	PROMEDIO DE LA CALIFICACIÓN	GRADO DE CALIFICACIÓN
NIVEL DIRECTIVO	3	95,9	EXCELENTE
NIVEL ASESOR	199	92,5	EXCELENTE
NIVEL PROFESIONAL	33	94,435	EXCELENTE
NIVEL TÉCNICO	31	91,2	EXCELENTE
NIVEL ASISTENCIAL	486	93,635	EXCELENTE
TRABAJADOR OFICIAL	69	89,26	BUENO

De acuerdo con los resultados obtenidos en la calificación de evaluación del desempeño por Nivel Jerárquico se puede deducir que el **Nivel Directivo, obtuvo los mejores resultados con un promedio de calificación de 95,9 Nivel de Excelencia.**

Por su parte, el **grupo de trabajadores oficiales obtuvo los resultados más bajos, con un promedio de 89,26 Nivel Bueno** sin embargo, el promedio general de calificaciones del personal de planta del Hospital Militar es de 92.8



B. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR DEPENDENCIAS DE PRIMER NIVEL (DIRECCIÓN – SUBDIRECCIONES)

DIRECCIÓN O SUBDIRECCIÓN	PROMEDIO DE LA CALIFICACIÓN	GRADO DE CALIFICACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL	93.82	EXCELENTE
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	93.34	EXCELENTE
SUBDIRECCIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	97.01	EXCELENTE
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	91.24	EXCELENTE
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	95.22	EXCELENTE
SUBDIRECCIÓN MÉDICA	95.105	EXCELENTE

En relación con las calificaciones promedio de la Dirección General y de las Subdirecciones, se puede evidenciar que la Subdirección con el mejor promedio de calificaciones corresponde a la **Subdirección de Docencia e Investigación**, con calificación de 97, teniendo que el 93% de los evaluados obtuvo calificación entre 95 y 100 es decir NIVEL EXCELENTE.

C. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS

El proceso de evaluación del desempeño se divide en dos grupos, aquellos servidores CON PERSONAL AL CARGO, la cual se efectúa con el formato del GRUPO A, y la evaluación SIN PERSONAL A CARGO, correspondiente al GRUPO B.

De allí se tiene que para cada grupo se evalúan un conjunto de competencias específicas las cuales se señalan a continuación:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CON PERSONAL A CARGO – EVALUACIÓN GRUPO A

- LIDERAZGO.-** Capacidad para orientar y conducir las actividades del personal, teniendo en cuenta sus habilidades y conocimientos, y la naturaleza de las funciones y del trabajo a cargo de la dependencia
- ORGANIZACIÓN.-** Habilidad para combinar armónicamente la estructura administrativa, los procedimientos, los recursos humanos y los materiales para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

3. CAPACIDAD DE JUICIO.- Facultad para discernir con claridad y para valorar la información antes de tomar una decisión, teniendo en cuenta los objetivos de la dependencia y de la entidad.

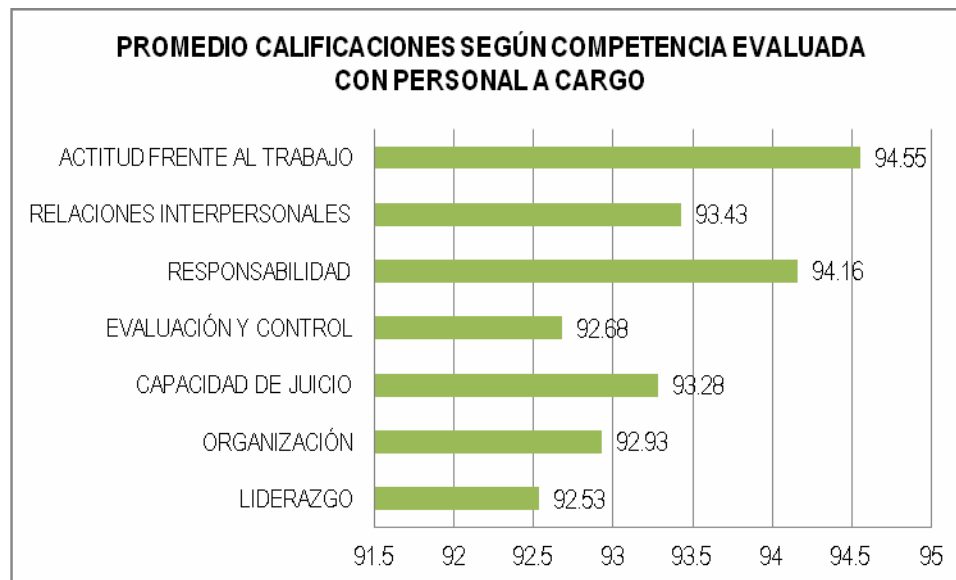
4. EVALUACIÓN Y CONTROL.- Capacidad para verificar y analizar el desarrollo y grado de ejecución de las actividades, planes y programas y para los correctivos o ajustes necesarios.

5. RESPONSABILIDAD.- Capacidad de cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo.

6. RELACIONES INTERPERSONALES.- Habilidad para establecer y mantener relaciones adecuadas con superiores, compañeros, subalternos y usuarios del servicio, y disposición para dar y recibir colaboración, de manera que contribuya a establecer un ambiente laboral de cordialidad y de respeto.

7. ACTITUD FRENTE AL TRABAJO.- Medida en que demuestra interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos que posibiliten su propio desarrollo y la mejora del rendimiento.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño por el grupo de servidores (DIRECTIVO- ASESOR – PROFESIONAL) que se clasifican en este grupo fueron:

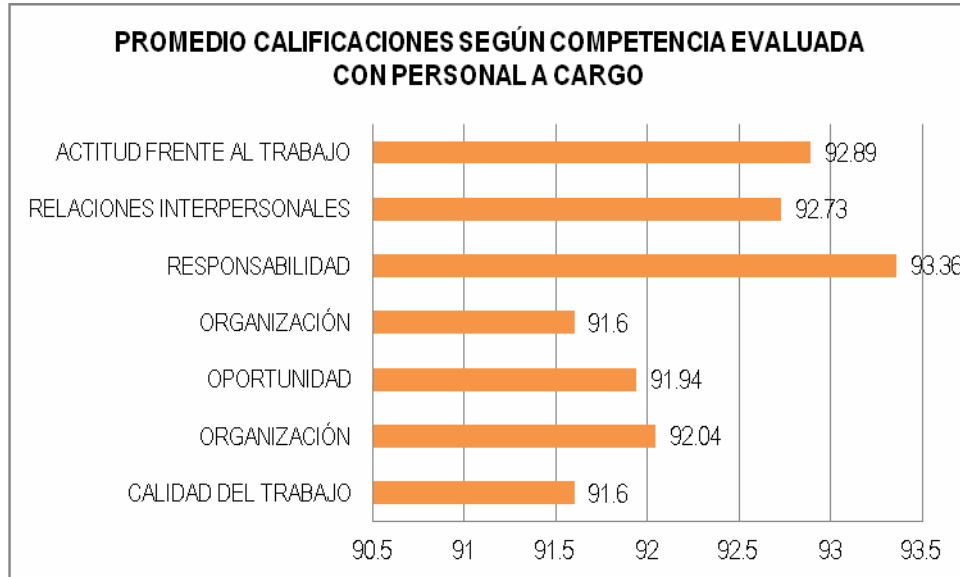


Teniendo en cuenta que el NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR obtuvo los mejores resultados en el promedio de evaluación de desempeño, esta información relacionada con el análisis de evaluación por competencias, nos refleja que la competencia mejor valorada en los servidores con personal a cargo es la de ACTITUD FRENTE AL TRABAJO, seguida de RESPONSABILIDAD y RELACIONES INTERPERSONALES. Por su parte las competencias que deben ser fortalecidas a través de planes de capacitación en los servidores con personal a cargo son LIDERAZGO, EVALUACIÓN Y CONTROL y ORGANIZACIÓN.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SIN PERSONAL A CARGO – EVALUACIÓN GRUPO B

- 1. CALIDAD DE TRABAJO.-** Relación en términos de contenido, exactitud y presentación, entre el resultado de los trabajos asignados y las especificaciones dadas para su ejecución.
- 2. CANTIDAD DE TRABAJO.-** Relación cuantitativa entre las tareas, actividades y trabajos realizados y los asignados, tanto en condiciones ordinarias como especiales de la prestación del servicio.
- 3. OPORTUNIDAD.-** Realización y entrega de los trabajos a tiempo, teniendo en cuenta los requerimientos del servicio y la optimización del mismo.
- 4. ORGANIZACION.-** Utilización racional de todos los recursos disponibles, que dé como resultado la realización eficiente de las funciones y mejoramientos en la prestación del servicio.
- 5. RESPONSABILIDAD.-** Cumplimiento de las funciones, deberes y compromisos inherentes al empleo, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo.
- 6. RELACIONES INTERPERSONALES.-** Comportamiento con superiores, compañeros, subalternos y usuarios del servicio, y disposición para dar y recibir colaboración, de manera que contribuya a establecer un ambiente laboral de cordialidad y de respeto.
- 7. ACTITUD FRENTE AL TRABAJO.-** Medida en que demuestra interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos que posibiliten su propio desarrollo y la mejora del rendimiento.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño por el grupo de servidores (TÉCNICO-ASISTENCIAL – TRABAJADORES OFICIALES) que se clasifican en este grupo fueron:



El análisis de evaluación por competencias, nos refleja que el criterio mejor valorado en los servidores sin personal a cargo es el de RESPONSABILIDAD, seguido de ACTITUD FRENTE AL TRABAJO, y RELACIONES INTERPERSONALES. Por su parte las competencias que deben ser fortalecidas a través de planes de capacitación en los servidores sin personal a cargo son CALIDAD DE TRABAJO y RESPONSABILIDAD.

3. Limitaciones

La evaluación del desempeño debe ser una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a la entidad a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.

El actual instrumento adolece de información, basada en evidencias que demuestren las competencias del servidor, con el propósito de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio y las acciones de mejoramiento individual e institucional.

De otra parte, es preciso que la evaluación del desempeño involucre o se articule con los resultados de gestión a nivel institucional, es decir que se encuentren alineados los resultados de desempeño grupal con los resultados de desempeño de cada servidor de la entidad, de manera que se garantice la objetividad en la calificación del desempeño y de esta manera la consecución de los objetivos y metas de la entidad, pero además de ello que sean coherentes las acciones de mejora individuales y las grupales.



Doctora **MARIA ANDREA GRILLO ROA**
Jefe Unidad de Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano

Proyectó: Ana María Cortés Herrán – Profesional Especialista Unidad de Talento Humano