



**Empresa Social del Estado
CENTRO DERMATOLÓGICO “FEDERICO LLERAS ACOSTA”**

INFORME DE EVALUACION DE COMPETENCIAS 2013

Según lo definido en el Decreto 2539 de 2005 por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005, y frente al ámbito público en el cual se ubica el Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta ESE, se definen las competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público.

Así mismo, lo normado en competencias se desarrollan a través de competencias funcionales y comportamentales, las primeras responden a los requisitos mínimos exigidos para el cargo (planta) o perfil ocupacional (contratistas) como son educación, conocimientos esenciales y experiencia, estas son valoradas en la selección y vinculación, convirtiéndose en requisitos exigibles para la ocupación y/o servicio del cargo o contrato.

Las competencias comportamentales son definidas como las conductas a seguir en el sector público y de servicio, estas son orientación a resultados, orientación al usuario y al ciudadano, transparencia y compromiso con la organización, y se aúnan las definidas al nivel ocupacional directivo, profesional, técnico y asistencial.

Para el desarrollo del informe del año 2013 se envió para aplicación del formato utilizado comúnmente, sin embargo se contemplaron aportes dadas por psicólogas que han apoyado actividades del área de Talento Humano, quienes han concluido que las competencias funcionales son evaluadas en el proceso de selección como condición de ingreso, sin embargo deberán verificarse y evaluarse otras formaciones desarrolladas en el Instituto que demuestran interés de los asociados de valor en documentarse en nuevos métodos de trabajo, aseguramiento de calidad o nuevos y actualización de conocimientos, las competencias comportamentales son verificadas en el trascurso de su trabajo y obligaciones en el Instituto, por ello se diseñó un formato de evaluación de competencias el cual se trabajó con apoyo de un ingeniero para darle una funcionalidad de verificación a los jefes este formato generó distorsiones por la configuración del archivo y desconocimiento en el uso de herramientas ofimáticas, e igualmente se produjo cambio de jefe en la Subdirección Técnico Científica.

Sin embargo, se han reportado evaluaciones de competencias con las cuales se ha verificado la mejora frente a años anteriores como se muestra:



**Empresa Social del Estado
CENTRO DERMATOLÓGICO “FEDERICO LLERAS ACOSTA”**

**CUADRO COMPARATIVO ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS
COMPETENCIAS 2004-2012**

Estadístico	Competencias 2004	Competencias 2005	Competencias 2006	Competencias 2007	Competencias 2008
Promedio	89,4	87,3	89,1	90,9	91,3
Mediana	89,5	86,5	90	90,5	91
Mínimo	78	75	75	80	80
Máximo	95	98	98	100	99
p25	88	83	85	80	89
p75	93	92	93	97	96
D.Estándar	3,69	6,05	5,74	4,72	5,05

Estadístico	Competencias 2009	Competencias 2010	Competencias 2011	Competencias 2012	Competencias 2013
Promedio	96	96	96	96	97
Mediana	97	97	97	96	97
Mínimo	90	82	92	88	95
Máximo	99	100	99,7	99	99
p25	95	94	95	95	96
p75	98,2	98	97,6	97	98
D.Estándar	2,65	3,5	1,9	2,1	2,1

VINCULACION	NIVEL	PROMEDIO
PLANTA	Asistencial	98
	Profesional	97
	Técnico	97
Total PLANTA		97
CONTRATISTA	Asistencial	98
	Profesional	97
	Técnico	95
Total CONTRATISTA		97
TOTAL		97