



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

“COMPROMETIDOS CON SU SALUD”

NIT. 891.800.395-1

Moniquirá, 25 de mayo de 2023

**INFORME DE SEGUIMIENTO – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – SEGUNDO SEMESTRE – PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL PRIMERO (1º) DE AGOSTO DE 2022 AL TREINTA Y UNO DE ENERO DE 2023**

❖ **INTRODUCCIÓN:**

En atención a lo establecido en la Ley 87 de 1993, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Acuerdo 6176 de 2018; circular 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicios Civil y demás normas concordantes con la carrera administrativa, la oficina de control interno del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., realizo seguimiento al cumplimiento de la evaluación del desempeño para el segundo semestre de 2022.

❖ **OBJETIVO:**

Verificar, analizar y evaluar el cumplimiento de normas de carrera administrativa en el Hospital Regional de Moniquirá, de acuerdo a los lineamientos dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cuanto a lo concerniente a la evaluación del desempeño laboral y concertación de compromisos.

❖ **ALCANCE:**

En cumplimiento del decreto 1083 de 2015, el acuerdo 6176 de 2019 y demás normas aplicables al sistema de carrera administrativa en el Hospital Regional de Moniquirá, el seguimiento a este tema se realizó a la evaluación definitiva de los funcionarios de carrera administrativa del HRM, esto es el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023.

❖ **ARTICULACIÓN CON EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO – MECI**

El presente seguimiento se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, denominada “Control Interno”, componente “Monitoreo y seguimiento”. Así mismo, bajo la primera dimensión Talento Humano y su Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

❖ **CRITERIOS NORMATIVOS DEL SEGUIMIENTO**

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.



## HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

“COMPROMETIDOS CON SU SALUD”

NIT. 891.800.395-1

- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” título 7 “Registro Público de Carrera Administrativa”, título 14 “Comisiones de personal”.
- Acuerdo 6176 de 2018 por el cual Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Circular Externa 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil con asunto: Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”

### ❖ DESARROLLO:

Que, el artículo 5 del acuerdo No. 2018100006176 de 2018 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*”, menciona: “*EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran (...) Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.*” de igual forma el artículo 8 ibídem señala: “*CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.*”, por lo anteriormente mencionado el tiempo establecido para realizar la evaluación culminó el 21 de febrero de 2023.

Los compromisos a evaluar, son concertados de manera participativa ente el evaluado y el evaluador al inicio del periodo y de acuerdo con la normatividad vigente, son de dos tipos:

Funcionales: 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, equivalen al 85% de la calificación y se califican de 1 a 100.

Comportamentales: competencias que pueden ser, comunes a los servidores públicos, estas son independiente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, equivalen al 15% de la calificación total y se evalúan a



## HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

“COMPROMETIDOS CON SU SALUD”

NIT. 891.800.395-1

través de aspectos cualitativos a los cuales se les asignan escalas numéricas para establecer los niveles de desarrollo de cada una de las competencias.

Que, en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., se les realiza evaluación del desempeño laboral a 11 funcionarios que se encuentran vinculados en carrera administrativa, según lo documentado en el área de talento humano de la entidad.

De acuerdo a lo informado por la líder de Talento Humano y verificadas las hojas de vida a los siguientes funcionarios deberán realizarles evaluación del desempeño laboral

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
ÍTEM	NOMBRE Y APELLIDOS	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SEGUNDO SEMESTRE 2022	OBSERVACIONES
1	Wildy Yumel Alvarado Cuervo	SE REALIZÓ	Según formato de evaluación que reposa en la subgerencia administrativa y financiera firmado por el evaluado y el evaluador, se realizó el 19 de febrero de 2023, obteniendo una calificación de 90,90
2	Jasón Camilo Camacho Villamizar	SE REALIZÓ	Según formato de evaluación que reposa en la subgerencia administrativa y financiera firmado por el evaluado y el evaluador, se realizó el 21 de febrero de 2023, obteniendo una calificación de 93.3
3	Robert Mauricio Castillo Garzón	SE REALIZÓ	Según formato de evaluación que reposa en la subgerencia administrativa y financiera firmado por el evaluado y el evaluador, se realizó el 21 de febrero de 2023, obteniendo una calificación de 88.3
4	Enrique Gamboa Arguello	NO SE REALIZÓ	Incumplimiento normativo
5	Efraín López Sánchez	NO SE REALIZÓ	Incumplimiento normativo
6	Nancy Yaneth Parra Chaparro	SE REALIZÓ	Según formato de evaluación que reposa en la subgerencia administrativa y financiera firmado por



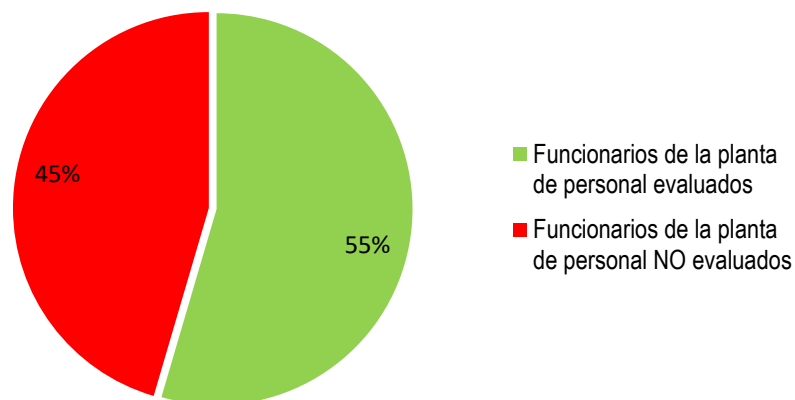
## HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

			el evaluado y el evaluador, se realizó el 21 de febrero de 2023, obteniendo una calificación de 93.3
7	Blanca Nubia Ojeda Cruz	NO SE REALIZÓ	Incumplimiento normativo
8	Iris Yolanda Ríos Rodríguez	NO SE REALIZÓ	Incumplimiento normativo
9	José Armando Rodríguez Suarez	SE REALIZÓ	Según formato de evaluación que reposa en la subgerencia administrativa y financiera firmado por el evaluado y el evaluador, se realizó el día 21 de febrero de 2023, obteniendo una calificación de 89.1
10	María Lilia Rojas Guzmán	NO SE REALIZÓ	Incumplimiento normativo
11	Edwin Ulloa Hurtado	SE REALIZÓ	Según formato de evaluación que reposa en la subgerencia administrativa y financiera firmado por el evaluado y el evaluador, se realizó el 21 de febrero de 2023, obteniendo una calificación de 92.0

Funcionarios de la planta de personal evaluados	Funcionarios de la planta de personal NO evaluados	Total de funcionarios
6	5	11



A la fecha de revisión se encontró que de los 11 funcionarios a evaluar 5 no contaban con evaluación de desempeño laboral. Lo anterior, indica el incumplimiento a lo regulado en el acuerdo 6176 de 2018. Se



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

“COMPROMETIDOS CON SU SALUD”

NIT. 891.800.395-1

sugiere que las evaluaciones del desempeño laboral reposen en las carpetas que contienen las hojas de vida de cada funcionario.

La evaluación de desempeño en el aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil, debe realizarse como se mencionó dentro de los términos establecidos (15 días hábiles); los soportes de cumplimiento que dieron origen a la calificación deben reposar en la historia laboral, dado que el aplicativo no permite el cargue de los mismos.

Cabe resaltar que el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 define la evaluación del desempeño laboral como una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales.

Adicional a ello y en concordancia con el artículo 22 del Acuerdo 617 de 2018, la CNSC puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP, con el propósito de poder contar con un sistema de información ágil y oportuno para todos los jefes de personal, que les permita llevar un control eficiente del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, por lo anterior se sugiere que la evaluación del desempeño laboral así como la concertación de los compromisos con el trabajador se realicen por la plataforma o con los formatos establecidos por la comisión nacional del servicio civil toda vez que los formatos con los que fueron concertados compromisos no corresponden a los establecidos por la CNSC

Es responsabilidad del Jefe de personal, la creación, activación y administración de los usuarios Evaluados y Evaluadores, en el aplicativo EDL-APP.

Para ello, se habilitó el módulo “usuarios”, en el cual, el jefe de personal deberá registrar toda la información personal de los servidores, especificar los datos del empleo y asignar los roles correspondientes.

#### ❖ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Se evidencia un incumplimiento normativo frente a la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., la evaluación tenía plazo máximo de realización el 21 de febrero de 2023 y a la fecha de revisión se evidenció que no se dio cumplimiento a la normado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, toda vez que **CINCO (05) funcionarios NO** contaban con evaluación del desempeño laboral como lo indica la ley.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

“COMPROMETIDOS CON SU SALUD”

NIT. 891.800.395-1

Se resalta la buena disposición del Grupo de Talento Humano para atender los requerimientos de esta oficina a lo largo del desarrollo del seguimiento.

Se aclara que por parte de la oficina de control interno de gestión, como acciones preventivas se envió correos electrónicos y recordatorios a los responsables del proceso de evaluación y a los funcionarios, con el fin de que se realicen dentro de los términos y parámetros establecidos.

La gestión que adelanta la oficina de Control Interno es para fortalecer, dinamizar y controlar el proceso de la evaluación del desempeño laboral.

Se recomienda que la evaluación del desempeño laboral se realice dentro del tiempo establecido por la ley para dar cumplimiento a lo normado en la materia, la evaluación del desempeño laboral, cabe resaltar que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para: Adquirir los derechos de carrera; Ascender en la carrera; Conceder becas o comisiones de estudio; Otorgar incentivos económicos o de otro tipo; Planificar la capacitación y la formación y Determinar la permanencia en el servicio.

La evaluación del desempeño laboral, así como los compromisos fijados para evaluar deberán realizarse dentro del aplicativo EDL<sup>1</sup> establecido por la comisión nacional del servicio civil.

Cordialmente,

**KATHERIN ZAMARA BELTRÁN BARRERA**

Asesora de control interno de gestión  
Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

<sup>1</sup> <https://edl.cncs.gov.co/#/login>