

Monquirá, 10 abril de 2024

INFORME DE SEGUIMIENTO – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA – SEGUNDO SEMESTRE – PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL PRIMERO (1°) DE AGOSTO DE 2023 AL TREINTA Y UNO DE ENERO DE 2024 Y CONCERTACION DE COMPROMISOS

❖ 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 Monquirá E.S.E., realizo seguimiento al cumplimiento de la evaluación del desempeño para el segundo semestre de 2023

❖ OBJETIVO:

Verificar, analizar y evaluar el cumplimiento de normas de carrera administrativa en el Hospital Regional de Monquirá, de acuerdo con 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 Monquirá, se realizará el seguimiento a la evaluación definitiva de los funcionarios de carrera administrativa del HRM, esto es el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024 y la concertación de compromisos para la vigencia 2024.

❖ 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”.
- 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 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. 20181000006176 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 2024.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo No. 617 de 2018 "Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes** del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. (...)" (Negrita fuera del texto).

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 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, según la información suministrada por el área de talento humano en el Hospital Regional de Monquirá E.S.E., se les realiza evaluación del desempeño laboral a 10 funcionarios que se encuentran vinculados en carrera administrativa, adicional a ello con esos mismos funcionarios se deben concertar compromisos para la vigencia 2024.

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

ÍTEM	NOMBRE Y APELLIDOS	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SEGUNDO SEMESTRE 2023	CONCERTACION DE COMPROMISOS VIGENCIA 2024
1	Wildy Yumel Alvarado Cuervo	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
2	Jasón Camilo Camacho Villamizar	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
3	Robert Mauricio Castillo Garzón	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
4	Enrique Gamboa Arguello	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
5	Efraín López Sánchez	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
6	Nancy Yaneth Parra Chaparro	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
7	Blanca Nubia Ojeda Cruz	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
8	Iris Yolanda Ríos Rodríguez	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
9	José Armando Rodríguez Suarez	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ
10	Edwin Ulloa Hurtado	NO SE REALIZÓ	NO SE REALIZÓ

Funcionarios de la planta de personal evaluados	Funcionarios de la planta de personal NO evaluados	Total de funcionarios
0	10	10

A la fecha de revisión se encontró que de los 10 funcionarios a evaluar NINGUNO contaban con evaluación de desempeño laboral ni con concertación de compromisos para la vigencia 2024. Lo anterior, indica el incumplimiento a lo regulado en el acuerdo 6176 de 2018. Se 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 fundamenta 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

Cabe mencionar que la evaluación del desempeño debe realizarse por el jefe de personal así como la concertación de compromisos, obligación que fue omitida en su totalidad por el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., el día 10 de abril de 2024 se verificaron por parte de la asesora de control interno de gestión las carpetas de hoja de vida de los funcionarios sin que a la fecha se encuentren las evaluaciones del desempleo laboral del segundo semestre de la vigencia 2023 como consecuencia tampoco la de la totalidad de la vigencia ni la concertación de compromisos laborales para la vigencia 2024

La ESE no le da la importancia que requiere dicha actividad, es por lo que se resalta que según el artículo 38 de la ley 909 de 2004 menciona: "(...) Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: a) Adquirir los derechos de carrera; b) Ascender en la carrera; c) Conceder becas o comisiones de estudio; d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo; e) Planificar la capacitación y la formación; f) Determinar la permanencia en el servicio."

El artículo 39 ibidem señaló: *Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. **El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.*** (Negrita subrayado fuera del texto).

❖ 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 Monquirá E.S.E., la evaluación tenía plazo máximo de realización el 21 de febrero de 2024 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 **NINGUN FUNCIONARIO CUENTA** a la fecha con evaluación del desempeño laboral del segundo semestre de la vigencia 2023 ni con la concertación de objetivos para la vigencia 2024 como lo indica la ley.

Se resalta la buena disposición del Grupo de Talento Humano para atender los requerimientos de esta oficina a lo largo del desarrollo del seguimiento, frente a la entrega de información y de las carpetas de hoja de vida.

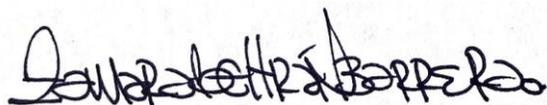
Se aclara que según lo establecido en la legislación nacional el incumplimiento del deber de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa **CONSTITUYE FALTA GRAVE Y SERÁ SANCIONABLE DISCIPLINARIAMENTE**, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado

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, 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 EDL¹ establecido por la comisión nacional del servicio civil.

Cordialmente,



KATHERIN ZAMARA BELTRÁN BARRERA

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

¹ <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>