

Hospital Departamental Psiquiátrico
Universitario Del Valle E.S.E.

"Salud Mental para todos con Calidad y Eficiencia"

H. Psiquiátrico Rad. C12022000150

2022-01-26 14:10
Anexos 0 - Folios 2



ASUNTO: EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL) CIERRE PERIODO ANUAL 2021-2022 Y CONCERTACION COMPROMISOS
REMITENTE: HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO
REMITENTE: ADRIANA SANDOVAL - GESTION DEL TAL
DESTINATARIO: HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQ - MARIA B
RADICADA: CLARA SANCHEZ VELASCO

MEMORANDO

FECHA: Santiago de Cali, Enero 26 de 2022
SA-TH-34

PARA: Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa, Coordinadores, Profesionales con personal a cargo, Evaluados

DE: Adriana Lisbeth Sandoval Millán – Líder de Programa Gestión de Talento Humano

ASUNTO: Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) – Cierre Período anual 2021-2022 y Concertación Compromisos de Período evaluativo 2022-2023 - I Semestre Funcionarios de Carrera Administrativa

Cordial saludo,

A partir del Primero (1°) de febrero se da inicio al proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, correspondiente al cierre de la calificación anual del período 2021-2022 y concertación de compromisos del período 2022- 2023, razón por la cual a continuación se precisan algunos aspectos importantes a tener en cuenta en dicho proceso:

I. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL 2021-2022

Periodo, Entidades 2021 - 2022

Concertación de compromisos : 01-02-2021 a 2021-02-19

Seguimiento : 01-02-2021 a 2022-01-31

Evaluación parcial primer semestre : 01-02-2021 a 2021-07-31

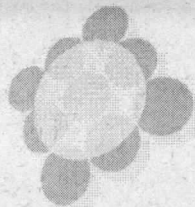
Calificación parcial primer semestre : 01-08-2021 a 2021-08-23

Evaluación parcial segundo semestre : 01-08-2021 a 2022-01-31

Calificación definitiva : 01-02-2022 a 2022-02-20

- ✓ **Evaluación 2° Semestre**, Inicialmente se debe generar la Evaluación 2° Semestre, del período comprendido del 01-08-2021 al 31-01-2022.
- ✓ **Seguimiento**, es la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación.





- ✓ **Evidencias**, se debe realizar el cargue de estas, son las que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance, cumplimiento o, incumplimiento tanto a los compromisos concertados al inicio del período de evaluación, como a los compromisos de mejoramiento individual adoptados por el evaluador durante el período de evaluación.
- ✓ **Compromisos de Mejoramiento Individual**, Si durante el seguimiento el evaluador evidenció dificultades para el cumplimiento de los compromisos, y se suscribieron compromisos de mejoramiento individual respecto de las dificultades evidenciadas, se deberá cerrar las acciones de mejoramiento preventivas o correctivas, de acuerdo a las fechas en que se realizó la verificación de las mismas, para establecer si la dificultad se ha superado o no.
- ✓ **Evaluación Definitiva – Nivel de Desempeño - Notificación**, del período anual, comprende la sumatoria de las Evaluaciones parciales semestrales (Evaluación 1° Semestre + Evaluación 2° Semestre), con fecha inicial 01/02/2021 y fecha final 31/01/2022, consolidación que establece el nivel de desempeño al que accedió cada funcionario y fecha de notificación. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período (01-02-2022 a 20-02-2022).

II. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. PERÍODO 2022-2023

Periodo Entidades 2022 - 2023

Concertación de compromisos : 01-02-2022 a 2022-02-21

Seguimiento : 01-02-2022 a 2023-01-31

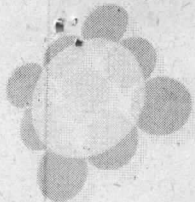
Evaluación parcial primer semestre : 01-02-2022 a 2022-07-31

Calificación parcial primer semestre : 01-08-2022 a 2022-08-22

Evaluación parcial segundo semestre : 01-08-2022 a 2023-01-31

Calificación definitiva : 01-02-2023 a 2023-02-21

- ✓ **Concertación de compromisos**, En la primera fase, evaluada y evaluadora deberán concertar los compromisos, teniendo en cuenta los siguientes insumos:
 - Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.
 - Planes institucionales o metas por procesos, o indicadores de gestión.
 - El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno del año inmediatamente anterior.



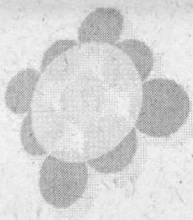
Hospital Departamental Psiquiátrico
Universitario Del Valle E.S.E.

"Salud Mental para todos con Calidad y Eficiencia"

- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.
- ✓ **Aprobación de Compromisos Concertados**, los Evaluados deben ingresar al aplicativo EDL-APP dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC para tal fin, donde se debe validar la concertación de compromisos laborales y comportamentales, establecidos para el período.
- ✓ El ingreso al aplicativo se debe realizar por el siguiente enlace EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/evaluar> su nombre de usuario y contraseña corresponde al número de cédula de ciudadanía, una vez ingrese puede realizar el cambio de contraseña.

Si presenta inconvenientes con el ingreso al aplicativo, con el rol asignado como evaluador o evaluado, favor dirigirse a la oficina de Gestión de Talento Humano, donde se validará su usuario desde el rol del administrador asignado a la entidad.
- ✓ **Compromisos Funcionales**, Son los 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. Serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100).
- ✓ **Comportamentales**: Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).
- ✓ **Evaluados y Evaluadores**, son los actores principales en el proceso de evaluación de desempeño laboral, tienen una responsabilidad compartida dentro del proceso, ya que los dos son partícipes del mismo y deben hacerlo de manera activa durante todas las fases del proceso de evaluación de desempeño laboral.

Las responsabilidades de cada uno de los actores del proceso de EDL se encuentran establecidas en el Anexo Técnico del Acuerdo 617 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"*. Se precisa que la omisión de alguna de las responsabilidades de cualquiera de los actores que hacen parte del proceso, da lugar a una investigación de tipo disciplinario.



Hospital Departamental Psiquiátrico
Universitario Del Valle E.S.E.

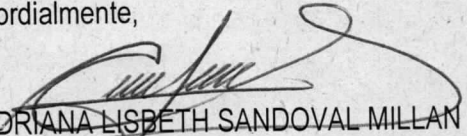
"Salud Mental para todos con Calidad y Eficiencia"

Para los funcionarios que se encuentran **Nombrados en calidad de Provisionales** la evaluación de desempeño laboral se desarrollará a través del instrumento específico diseñado por el Hospital para tal fin, dicha evaluación se encuentra establecida dentro del marco de apoyo y seguimiento a la gestión institucional, cabe señalar que la misma no genera derechos de carrera administrativa previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados.

Por lo anterior, solicito tanto a evaluados como evaluadores participar conjuntamente en el proceso de evaluación de desempeño laboral, herramienta de gestión objetiva y permanente, que valora las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, frente al logro de las metas institucionales.

Agradezco su participación activa en el proceso de evaluación de desempeño laboral.

Cordialmente,



ADRIANA LISBETH SANDOVAL MILLAN
Lider de Programa Gestión de Talento Humano

SA-TH-0021-2022

Revisión Jurídica: Dra. Magaly Ramos Calderón – Jefe de Oficina Asesora de Jurídicos

Redactor: María Cecilia Franco Rivera – Profesional Universitario

