



CIRCULAR No. 001

ENERO 26 DE 2009

PARA: TODOS LOS RESPONSABLES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y LOS SERVIDORES INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL.

DE: GERENCIA

ASUNTO: EVALUACION DE DESEMPEÑO – VIGENCIA 2008 - 2009

De manera cordial me permito informar a los servidores que conforman la Comisión Evaluadora, Evaluadores y Evaluados, que los Acuerdos 17 y 18 emanados de la Comisión Nacional del Servicio Civil por medio de los cuales se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño que rige para el periodo 2008 – 2009 y los Formatos de evaluación se encuentran disponibles en la Carpeta Compartida Equipo 115.

Me permito recordarles el cronograma de evaluación de Desempeño que según la normatividad vigente debemos seguir, así:

- 1o de Febrero al 15 de Febrero: Evaluación del segundo semestre.
- 1o de Febrero al 15 de Febrero: Calificación definitiva, la cual equivale a la sumatoria del promedio ponderado de la primera y segunda evaluación.

$$(84 * 4) + (87 * 2)$$

$$\text{Promedio Ponderado} = \frac{\quad}{6} = 85$$

El ejemplo refiere a un servidor que por cambio de jefe es evaluado parcialmente a los cuatro meses y por su nuevo jefe es evaluado por el término de dos meses. El primer evaluador le calificó con 84 puntos, el segundo evaluador le calificó con 87 puntos; el total ponderado por los seis (6) meses es de 85 puntos.

PERIODO 2009 – 2010

- 1o de Febrero al 15 de Febrero de 2009: Concertación de compromisos para la evaluación 2009 – 2010. Será obligatorio la inclusión de metas cuantitativas, relacionadas con los procesos del hospital y las metas del Plan Operativo. Tenga en cuenta los lineamientos establecidos en el Acuerdo 18 de 2007, La plataforma estratégica, el propósito principal del empleo, el Plan de Desarrollo y el Plan Operativo.
- 1o de Agosto al 15 de Agosto de 2009: Primera Evaluación parcial la cual corresponde al periodo 1º de Febrero a 31 de Julio de 2009. Durante este periodo se evaluará el cumplimiento parcial de los compromisos a Julio 31 de 2009.
- Febrero 1º a Febrero 15 de 2010: Segunda Evaluación Parcial la cual corresponde al periodo 1º de agosto de 2009 a 31 de enero de 2010.



Continuación circular evaluación de desempeño 2

- Febrero 1° a Febrero 15 de 2010: Calificación definitiva periodo 2009 – 2010: Promedio ponderado, de la primera y segunda evaluación. En caso de haberse surtido evaluaciones parciales estas se tendrán en cuenta en los términos del artículo 54 del decreto 1228 de 2005.

El área de Talento Humano verificará las concertaciones a fin de exigir el cumplimiento de lo descrito, para todos los empleados.

Con relación a la calificación para el Nivel de Excelencia contemplando en los formatos del Sistema Tipo, se debe dar EXTRACTO CUMPLIMIENTO al Acuerdo 027 de 2008 y el Instructivo No. 01 de diciembre 18 de 2008 expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales se adjuntan a la presente circular.

Las calificaciones definitivas correspondientes al periodo 1 de febrero de 2008 - 31 de enero de 2009, deben ser remitidas al Área de Gestión de Talento Humano a más tardar el 28 de febrero del año en curso. Recuerde que si reportan calificaciones en Nivel de Excelencia, además de los formatos diligenciados deben enviar certificación del evaluador donde consten los aportes extraordinarios mencionados en el instructivo además de las evidencias que lo soportan, con especial cuidado en la calificación sobresaliente dado que cuando se presente una calificación superior a los 89 puntos el área de Talento Humano exigirá y verificará los documentos de la carpeta de evidencia que están soportando dicha calificación. Del resultado de ésta verificación se enviará informe al Comité de Gerencia.

Es necesario insistir que en caso de calificaciones superiores a 89 puntos, nivel Sobresaliente, ésta exigirá ser documentada a través de los soportes de la carpeta de evidencias de acuerdo al instructivo 01 de 18 de diciembre de 2008 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Los formularios de concertación de compromisos y el portafolio de evidencias deben permanecer en cada dependencia para el seguimiento y retroalimentación permanente con el evaluado sobre el cumplimiento de los mismos y los ajustes a que haya lugar, durante el periodo de evaluación 2009- 2010.

Cualquier inquietud al respecto será atendida por el Área de Gestión de Talento Humano.

Cordialmente

LUIS GERARDO CANO VILLATE
Gerente

Elaboró: María Esperanza Moreno C.

Revisó: Orlando Martínez Henao