



EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

CARRERA ADMINISTRATIVA

DIRECCION TALENTO HUMANO

VIGENCIA
2024 - 2025



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. POBLACION OBJETO DE EVALUACION.....	5
4. ACOMPAÑAMIENTO DIRECCION TALENTO HUMANO.....	6
5. ANÁLISIS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	7
5.1. Fecha Por Periodo Evaluado.....	7
5.2. Calificación Definitiva por Empleado.....	7
5.3. Dependencias Evaluadas.....	11
5.4. Resultados Obtenidos Por Escala De Calificacion.....	12
5.5. Resultados Obtenidos Por Nivel Jerarquico.....	12
5.6. Resultados Obtenidos Por Dependencias.....	13
6. CONCLUSIONES GENERALES.....	15



1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación busca valorar el mérito consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, como principio garante sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio público.

En este sentido, la E.S.E. Universitaria del Atlántico adoptó el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en concordancia con lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018, “Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), y la Resolución No. 127 de 2019, por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, también expedido por la CNSC.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que deberá incluir dos evaluaciones parciales semestrales al año y/o las evaluaciones parciales que durante el período de evaluación deban surtirse. Para el desarrollo de esta evaluación, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP (<https://edl.cns.gov.co/#/login>). Así mismo, da las pautas, procedimientos y metodología para realizar la valoración del desempeño de los servidores y profirió el 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”.

Una vez surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, la Dirección de Talento Humano analizó las calificaciones definitivas realizadas por las dependencias y presenta el informe de los resultados obtenidos, los cuales permiten identificar el nivel de desempeño actual de los empleados públicos de la Entidad y su nivel de contribución al logro de sus objetivos y metas.



2. MARCO LEGAL

Ley No. 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto No. 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”.

Decreto No. 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

El Acuerdo 617 de 2018, “Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba” expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

La Resolución No. 0125 de 2022, “por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC para los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Planta de Personal de la E.S.E. Universitaria del Atlántico”.

3. POBLACIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN

A continuación, se presentan el resumen de la planta de personal con corte al 31 de enero de 2025, teniendo en cuenta la finalización del período de evaluación:



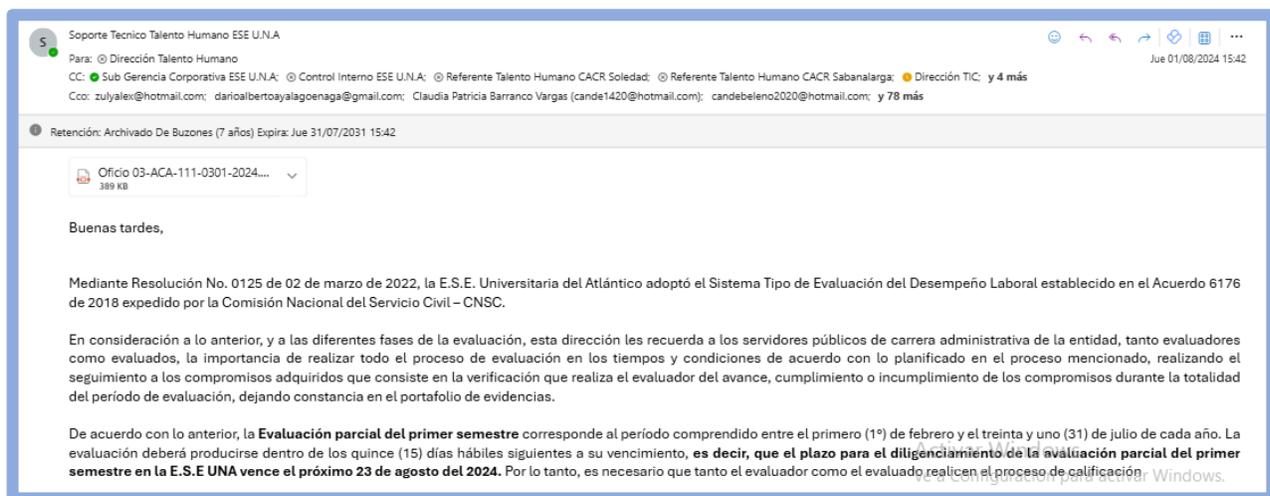
De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 617 de 2018. la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, en los términos del sistema tipo, se realiza a los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba que presten servicios en la Entidad.

Tal como se observa, al 31 de enero de 2024, la planta de personal estaba compuesta por 193 servidores, de los cuales 64 servidores(as) con derechos de Carrera Administrativa, susceptibles de realizar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2024-2025.

4. ACOMPAÑAMIENTO DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Notificación Evaluaciones del Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas

Mediante el correo talentohumano@eseuniversitariadelatlantico.gov.co, se notificó a los evaluados y evaluadores respecto al inicio de las evaluaciones de desempeño a los correos personales de los evaluados y correos corporativos de los evaluadores. La comunicación describe o informa fechas límite, agenda para realizar acompañamiento por parte de la dirección de talento humano, guías de referencia, entre otros, tal como se puede observar en las siguientes imágenes:



Soporte Técnico Talento Humano ESE U.N.A
 Para: Dirección Talento Humano
 CC: Sub Gerencia Corporativa ESE U.N.A; Control Interno ESE U.N.A; Referente Talento Humano CACR Soledad; Referente Talento Humano CACR Sabanalarga; Dirección TIC; y 4 más
 Cc: zulyalex@hotmail.com; darioalbertyalagoenaga@gmail.com; Claudia Patricia Barranco Vargas (cande1420@hotmail.com); candebelemo2020@hotmail.com; y 78 más
 Retención: Archivado De Buzones (7 años) Expira: Jue 31/07/2031 15:42

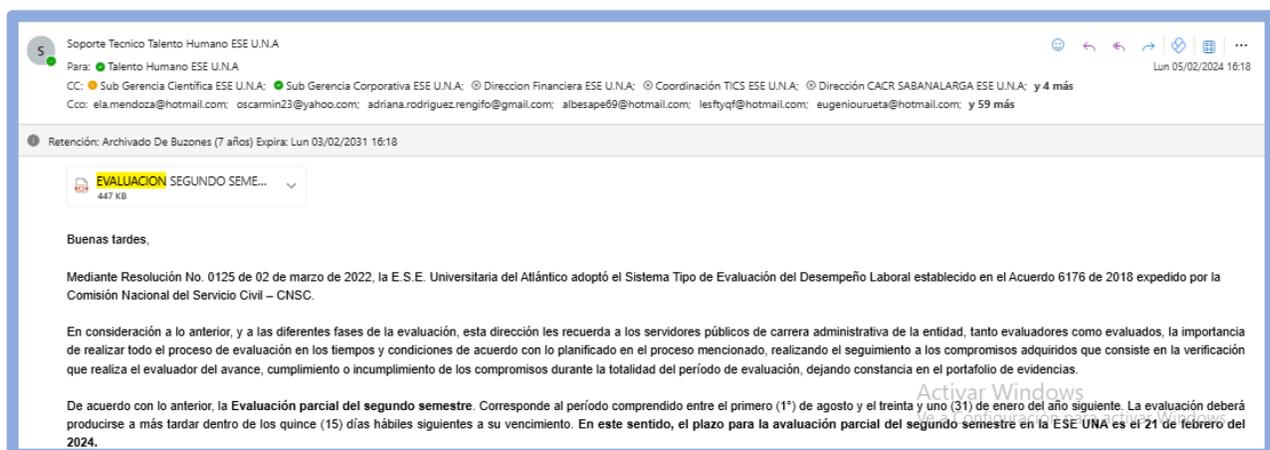
Oficio 03-ACA-111-0301-2024...
389 KB

Buenas tardes,

Mediante Resolución No. 0125 de 02 de marzo de 2022, la E.S.E. Universitaria del Atlántico adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En consideración a lo anterior, y a las diferentes fases de la evaluación, esta dirección les recuerda a los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad, tanto evaluadores como evaluados, la importancia de realizar todo el proceso de evaluación en los tiempos y condiciones de acuerdo con lo planificado en el proceso mencionado, realizando el seguimiento a los compromisos adquiridos que consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación, dejando constancia en el portafolio de evidencias.

De acuerdo con lo anterior, la **Evaluación parcial del primer semestre** corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, **es decir, que el plazo para el diligenciamiento de la evaluación parcial del primer semestre en la E.S.E UNA vence el próximo 23 de agosto del 2024.** Por lo tanto, es necesario que tanto el evaluador como el evaluado realicen el proceso de calificación.



Soporte Técnico Talento Humano ESE U.N.A
 Para: Talento Humano ESE U.N.A
 CC: Sub Gerencia Científica ESE U.N.A; Sub Gerencia Corporativa ESE U.N.A; Dirección Financiera ESE U.N.A; Coordinación TICS ESE U.N.A; Dirección CACR SABANALARGA ESE U.N.A; y 4 más
 Cc: ela.mendoza@hotmail.com; oscarmind23@yahoo.com; adriana.rodriguez.rengifo@gmail.com; albesape69@hotmail.com; lesfytqf@hotmail.com; eugeniourueta@hotmail.com; y 59 más
 Retención: Archivado De Buzones (7 años) Expira: Lun 03/02/2031 16:18

EVALUACION SEGUNDO SEME...
447 KB

Buenas tardes,

Mediante Resolución No. 0125 de 02 de marzo de 2022, la E.S.E. Universitaria del Atlántico adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En consideración a lo anterior, y a las diferentes fases de la evaluación, esta dirección les recuerda a los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad, tanto evaluadores como evaluados, la importancia de realizar todo el proceso de evaluación en los tiempos y condiciones de acuerdo con lo planificado en el proceso mencionado, realizando el seguimiento a los compromisos adquiridos que consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación, dejando constancia en el portafolio de evidencias.

De acuerdo con lo anterior, la **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. **En este sentido, el plazo para la evaluación parcial del segundo semestre en la ESE UNA es el 21 de febrero del 2024.**



5. ANÁLISIS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

5.1 Fechas Por Periodo Evaluado

Las fechas claves durante el proceso de evaluación de desempeño, son los siguientes:

Concertación de compromisos. Tiene un plazo de quince (15) días hábiles a partir de la terminación del periodo anterior. Que corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero de 2024 y el veinte y uno (21) de febrero de 2024.

Primer semestre. Que corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero de 2024 y el treinta y uno (31) de julio de 2024.

Segundo semestre. Que corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto de 2024 y el treinta y uno (31) de enero del 2025. El proceso de calificación definitiva se lleva a cabo una vez concluida la calificación del segundo semestre.

Estas evaluaciones se realizaron dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a cada periodo.

5.2 Calificación Definitiva Por Empleado

Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa, la dirección de Talento Humano, verificó las calificaciones definitivas realizadas por las dependencias y presenta el informe consolidado.

En la tabla que se muestra a continuación, se observa la calificación individual obtenida de cada empleado de las diferentes dependencias de la ESE UNA.

**MATRIZ DE SEGUIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO
(2024 - 2025)**

ITEM	NIVEL	CARGO	NOMBRE EVALUADO	ESCALA	CALIF DEFINITIVA
1	PROFESIONAL	Médico Especialista	Muñoz Jiménez Oscarmin	Satisfactorio	100
2	PROFESIONAL	Profesional Especializado Área Salud	Rodríguez Rengifo Adriana María	Sobresaliente	99.58
3	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Solis Ospino Lesfty Morainis	Sobresaliente	99.53
4	PROFESIONAL	Profesional Especializado	Mendoza Ortega Elaine	Sobresaliente	99.69
5	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Pérez Sarria Albeiro	Satisfactorio	86.94
6	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Urueta Herazo Eugenio Rafael	Sobresaliente	93.71
7	TECNICO	Técnico Operativo	Eguis Ruiz Gustavo Jesús	Sobresaliente	99.8
8	TECNICO	Técnico Operativo	Londoño Álvarez Javier Antonio	Sobresaliente	99.88
9	TECNICO	Técnico Operativo	Ayala Goenaga Darío Alberto	Satisfactorio	86
10	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Cervantes Polo Jumis de Jesus	Satisfactorio	100
11	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Llanos Álvarez Jackeline Sofia	Satisfactorio	100
12	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Carrillo Ávila Ricardo	Sobresaliente	98.85
13	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Cobo Solano Hilder Enrique	Sobresaliente	96.29
14	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Monroy Jiménez Jorge Enrique	Sobresaliente	98.92
15	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	García Monsalvo Willy Enrique	Sobresaliente	98.32
16	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Di Ruggiero Herrera Víctor Raúl	Sobresaliente	97.03



17	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Mugno Díaz Napoleón Adolfo	Sobresaliente	97.33
18	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Torres Yaruro Jorge Eliécer	Sobresaliente	97.58
19	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Carbonó Cabarcas Diana Patricia	Sobresaliente	97.28
20	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Gómez Pérez Blanca Rosa	Sobresaliente	97.85
21	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Beleño González Candelaria María	Sobresaliente	98.04
22	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Barranco Vargas Claudia Patricia	Sobresaliente	97.85
23	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Tovar Wrigth Heriberto Rafael	Sobresaliente	97.88
24	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Rocha Caro Javier Nicolás	Sobresaliente	97.75
25	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Chimá Guerrero Manuel María	Sobresaliente	98.43
26	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Castro Castro Jonet Farud	Sobresaliente	97.88
27	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	De La Hoz Caicedo José Daniel	Sobresaliente	97.33
28	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Martelo Gómez Maryuris Margarita	Sobresaliente	97.85
29	PROFESIONAL	Enfermero	Jiménez Maldonado Janellys María	Sobresaliente	95.31
30	PROFESIONAL	Enfermero	Perez Ruiz Liliana del Rosario	Sobresaliente	99.43
31	PROFESIONAL	Enfermero	Granados Ospina Judith María	Sobresaliente	98.56
32	PROFESIONAL	Enfermero	Herrera Posada Karen Patricia	Sobresaliente	98.03
33	PROFESIONAL	Enfermero	Jaraba Araque Oscar Alberto	Sobresaliente	97.75
34	PROFESIONAL	Profesional Universitario Área Salud	Parra Contreras Danna Marcela	Sobresaliente	98.3
35	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Álvarez Llanos Zuleima Alexandra	Sobresaliente	97.9



36	PROFESIONAL	Profesional Especializado Área Salud	Núñez De La Hoz Diana_Margarita Martina	Sobresaliente	97.53
37	ASISTENCIAL	Secretario	Márquez Estrada Wadet María	Sobresaliente	99.08
38	TECNICO	Técnico Administrativo	Cepeda Movilla Álvaro Nicolas	Sobresaliente	97.58
39	TECNICO	Técnico Operativo	Mendoza Polo Pedro Manuel	Sobresaliente	97.94
40	TECNICO	Técnico Operativo	Pallares López Ariel Gregorio	Satisfactorio	99
41	TECNICO	Técnico Operativo	Cabarcas Del Castillo Silvia del Rosario	Sobresaliente	98.89
42	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Cuentas Romero Bertilda María	Satisfactorio	99
43	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Márquez Vizcaino Esperanza Virginia	Sobresaliente	98.85
44	PROFESIONAL	Enfermero	Navarro Manotas María Elena	Sobresaliente	94.73
45	PROFESIONAL	Enfermero	Vergara De la Ossa Sadua Patricia	Sobresaliente	98.93
46	PROFESIONAL	Médico General	Manotas Vizcaino Aquileo Rafael	Sobresaliente	98.88
47	PROFESIONAL	Médico General	Raad Peña Juan Alberto	Sobresaliente	94.99
48	PROFESIONAL	Médico General	Carbonell Cuentas Samuel Fabian	Satisfactorio	98
49	PROFESIONAL	Médico General	De La Hoz De La Hoz Jaime Fredy	Sobresaliente	96.98
50	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Teran Pacheco Denis Del Carmen	Sobresaliente	98.94
51	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Vacilef Caballero Ana Edelmira	Sobresaliente	99.08
52	ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicios Generales	Sarmiento Orozco Carlos Alberto	Sobresaliente	90.74
53	ASISTENCIAL	Secretario	Mendivil González Mildred María	Satisfactorio	85.25

54	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Rambao Pardo Amalia del Carmen	Sobresaliente	92.37
55	TECNICO	Técnico Área Salud	Cera Medrano Edgardo Enrique	Satisfactorio	87.43
56	PROFESIONAL	Profesional Universitario	Ojeda Ariza Rafael Enrique	Satisfactorio	83.28
57	PROFESIONAL	Enfermero	Herrera Olivo Shirley María	Sobresaliente	90.5
58	PROFESIONAL	Enfermero	Laguna Manga Eucaris del Carmen	Sobresaliente	97.03
59	PROFESIONAL	Profesional Universitario Área Salud	Navarro García Ivonett Cecilia	Sobresaliente	97.24
60	PROFESIONAL	Enfermero	Thomas Edilsa Niebles	Sobresaliente	94.2
61	PROFESIONAL	Profesional Universitario Área Salud	Quintero Serrano Luz Marina	Satisfactorio	100
62	ASISTENCIAL	Auxiliar Área Salud	Medina Echeverry Wilson del Cristo	Retirado	Retirado
63	PROFESIONAL	Profesional Universitario Área Salud	Cortés Uparela Mabel Inmaculada	Retirado	Retirado
64	PROFESIONAL	Médico Especialista	Giraldo Cuentas Guillermo Esteban	Retirado	Retirado

5.3 Dependencias Evaluadas

En total son 7 dependencias que cuentan con servidores vinculados mediante carrera administrativa con resultados de Evaluación del Desempeño Laboral para el período en revisión.

Dir. Financiera

CACE Mental

CACR S/larga

CACR Soledad

Almacén

Sub Científica

Dir. Financiera

Dir. Tic



5.4 Resultados Obtenidos Por Escala De Calificación:

ESCALA	CANT EMPLEADO	%
Satisfactorio	12	20%
Sobresaliente	49	80%
No satisfactorio	0	0%
Total	61	100%



De sesenta y un (61) servidores(as) evaluados(as) en la Entidad, cuarenta y nueve (49) se encuentran en un porcentaje mayor o igual al 90% que corresponde al nivel SOBRESALIENTE y doce (12) servidores se encuentran en un porcentaje mayor al 65% y menor al 90%, que corresponde al nivel SATISFACTORIO. Ningún servidor se encuentra en un nivel de calificación por debajo del 65 % que corresponde al nivel NO SATISFACTORIO.

5.5 Resultados Obtenidos Por Nivel Jerárquico

ESCALA	CANT EMPLEADO	%
ASISTENCIAL	26	41%
TECNICO	30	47%
PROFESIONAL	8	13%
TOTAL	64	100%



NIVEL ASISTENCIAL		
ESCALA	CANT EMPLEADO	%
Satisfactorio	4	16%
Sobresaliente	21	84%
No satisfactorio	0	0%
Total	25	100%

NIVEL PROFESIONAL		
ESCALA	CANT EMPLEADO	%
Satisfactorio	5	18%
Sobresaliente	23	82%
No satisfactorio	0	0%
Total	28	100%

NIVEL TECNICO		
ESCALA	CANT EMPLEADO	%
Satisfactorio	3	38%
Sobresaliente	5	63%
No satisfactorio	0	0%
Total	8	100%

5.6 Resultados Obtenidos Por Dependencias

DEPENDENCIA	CANT. EMPLEADO	PROMEDIO CALIFICACION	% DISTRIBUCION DE PLANTA POR AREA
Almacen	3	85,41	5%
Subgerencias Cientifica	3	99,70	5%
Direccion Financiera	1	99,80	2%
Direccion TICS	1	93,71	2%
CACE Mental	25	97,81	41%
CACR Sabanalarga	13	97,92	21%
CACR Soledad	11	94,84	18%
Direccion Talento Humano	4	99,37	7%
Total	61		100%



El CACE Mental representa el 41% del total de empleados de carrera administrativa evaluados, siendo la dependencia con mayor participación en la evaluación. Su promedio de calificación de 97,81 refleja un desempeño laboral sobresaliente, lo que evidencia una efectiva implementación de los procesos institucionales y un compromiso notable del personal con sus funciones.

El CACR Sabanalarga, con el 21% de los empleados evaluados, obtuvo un promedio de 97,92. Este resultado destaca por su consistencia y alto rendimiento, consolidando a esta sede como una de las unidades con mejor desempeño en la institución.



El CACR Soledad concentra el 18% de la planta evaluada y alcanzó un promedio de 94,84. Aunque se encuentra dentro de los rangos positivos, su calificación es ligeramente inferior a la de otras dependencias de similar tamaño, lo cual podría señalar oportunidades de mejora en aspectos específicos del desempeño laboral.

La Dirección de Talento Humano, que representa el 7% de los evaluados, obtuvo un promedio de 99,37, posicionándose como una de las áreas con desempeño más alto. Esto evidencia una gestión efectiva del recurso humano y una apropiada alineación con los objetivos institucionales.

La Subgerencia Científica, con un 5% de participación, alcanzó un sobresaliente promedio de 99,70, lo que denota un compromiso excepcional por parte de sus funcionarios. Por su parte, el Almacén, también con un 5%, presenta el promedio más bajo (85,41).

La Dirección Financiera, aunque representa solo el 2% de la planta evaluada, obtuvo la calificación más alta (99,80), evidenciando una gestión precisa y altamente eficiente. La Dirección TICS, también con un 2%, alcanzó un promedio de 93,71, lo cual se mantiene en un rango positivo, aunque con margen para fortalecimiento en determinadas áreas.



6. CONCLUSIONES GENERALES

Con base en el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, se concluye que la E.S.E. Universitaria del Atlántico presenta un panorama positivo en cuanto al cumplimiento de las metas individuales y colectivas de sus servidores de carrera administrativa.

El 80.3% de los empleados evaluados alcanzaron un nivel de desempeño sobresaliente, evidenciando un alto compromiso institucional, conocimiento técnico y actitud proactiva en el cumplimiento de sus funciones. El 19.7% restante obtuvo calificaciones en el nivel satisfactorio, lo cual representa un cumplimiento adecuado de los compromisos establecidos y constituye una base sólida para la implementación de planes de mejoramiento individualizados, en los casos que así lo ameriten.

Se destaca especialmente el desempeño de dependencias como la Subgerencia Científica, la Dirección de Talento Humano y el CACR Sabanalarga, cuyos promedios reflejan excelencia en la ejecución de los procesos misionales y administrativos. Por su parte, el CACE Mental, al representar el mayor porcentaje de empleados evaluados, evidencia una participación significativa con resultados que aportan de manera decisiva a los indicadores institucionales.

Finalmente, se resalta la efectividad del acompañamiento brindado por la Dirección de Talento Humano, así como la correcta implementación del Sistema Tipo de Evaluación a través del aplicativo EDL APP, lo cual permitió garantizar la objetividad, transparencia y oportunidad del proceso.