

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		
	PROCESO		
	TALENTO HUMANO		
	Código: PR-16-005	Versión: 03	Fecha: 16/09/2021

1. OBJETIVO

Se coloca el objetivo del proceso (se debe comenzar con un verbo en infinitivo)

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los colaboradores de la institución.

3. DEFINICIONES

En este ítem se colocan las definiciones que el líder del proceso considere pertinente para el entendimiento del procedimiento

3.1 CALIDAD: Calidad es el conjunto de propiedades y características de un servicio que le confieren capacidad de satisfacer necesidades, gustos y preferencias y de cumplir con expectativas en el consumidor.

3.2 COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN: Los componentes son las metas institucionales por áreas o dependencias, los compromisos laborales, condiciones de resultado, las evidencias o soportes, los compromisos comportamentales y la evaluación de gestión por dependencias.

3.3 COMPETENCIAS A EVALUAR: Todas las entidades incluirán para la evaluación del desempeño compromisos laborales y comportamentales, éstos últimos serán valorados con fines ligados a planes de mejoramiento del empleado e institucionales; por tanto su evaluación no incidirá en la calificación de servicios del empleado hasta que se cuente con los estándares que permitan su valoración objetiva.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		
	PROCESO		
	TALENTO HUMANO		
	Código: PR-16-005	Versión: 03	Fecha: 16/09/2021

3.4 COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN:

Los componentes son las metas institucionales por áreas o dependencias, los compromisos laborales, condiciones de resultado, las evidencias o soportes, los compromisos comportamentales y la evaluación de gestión por dependencias.

4. CONDICIONES GENERALES:

- 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.
- Decreto 760 de 2005: por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Acuerdo 137 (14 de enero 2010) “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- Resolución 108 (23 de Julio de 2013) “Por medio del cual se crea la comisión de evaluación en la ESE Hospital San Juan de Dios Yarumal”
- Acuerdo 565 de 2016 de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**: 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.

5. DESARROLLO DEL DOCUMENTO:

5.1. El Subdirector administrativo y Subdirector Científico analizan los Componentes e instrumentos de evaluación:

- El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:
- Sobresaliente.
- Destacado.
- Satisfactorio.
- No Satisfactorio.

5.2. El Subdirector administrativo y Subdirector Científico analizan la escala de cumplimiento de los compromisos laborales, ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		
	PROCESO		
	TALENTO HUMANO		
	Código: PR-16-005	Versión: 03	Fecha: 16/09/2021

- Nivel Destacado de 90% a 100%
- Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
- Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%

5.3. El Subdirector administrativo y Subdirector Científico analizan la escala para acceder al Nivel Sobresaliente. El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente Siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

- Evaluación de la gestión por dependencias.
- Por calidad y oportunidad.
- Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
- Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
- Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
- Por cumplimiento de competencias comportamentales.