



CIRCULAR No. 023 – 2026

DE: Gerencia y Oficina de Control Interno
PARA: Todos los funcionarios de carrera administrativa y líderes evaluadores
ASUNTO: Apertura del proceso de concertación de compromisos – Periodo 2026-2027
FECHA: 24 de febrero de 2026

1. NOTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Se informa a toda la Familia Hospitalaria que la institución ha dado cumplimiento estricto a la fase de evaluación final y calificación definitiva del periodo anterior, proceso que culminó con éxito el 20 de febrero de 2026. Este logro garantiza la permanencia y estabilidad de nuestros servidores bajo los principios de mérito y legalidad.

2. INICIO DE MESAS DE CONCERTACIÓN

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y al Acuerdo No. 617 de 2018 de la CNSC, declaramos oficialmente abierto el periodo para la Concertación de Compromisos del nuevo ciclo.

Es fundamental recordar que esta fase es una garantía para el funcionario, ya que permite definir de manera objetiva y participativa las metas funcionales y comportamentales que regirán su desempeño.

3. CRONOGRAMA Y FECHA LÍMITE

Contamos con un plazo legal de quince (15) días hábiles contados a partir de la firmeza de la calificación anterior.

- **Fecha Límite Institucional:** 13 de marzo de 2026.

4. INSTRUCCIONES PARA LOS FUNCIONARIOS Y EVALUADORES

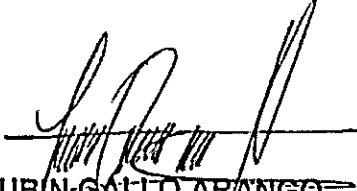
- ❖ **Reunión Técnica:** Cada líder evaluador deberá citar a su equipo para concertar los compromisos funcionales y comportamentales.
- ❖ **Alineación Institucional:** Los compromisos deben responder a la misión del Hospital y al ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).
- ❖ **Formalización:** Una vez acordados, los compromisos deberán ser registrados para asegurar su validez ante la CNSC.

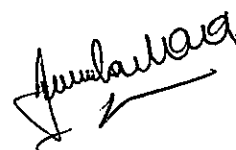
IMPORTANCIA DE LA NORMATIVA

El seguimiento a este proceso por parte de la Oficina de Control Interno busca evitar cualquier situación de mora o incumplimiento jurídico, protegiendo así tanto la carrera administrativa del empleado como la responsabilidad institucional de la E.S.E.

Respetuosamente,


MARIO ALEJANDO CADAVID CADAVID
Gerente E.S.E.
Hospital San Juan de Dios


LUBIN GALLO ARANGO
Asesor de Control Interno





INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO – PROCESO EDL - CNSC

PARA: Gerencia / Comité de Personal

DE: Oficina de Control Interno

FECHA: 24 de febrero de 2026

ASUNTO: Auditoría de cumplimiento a la calificación definitiva y vigencia de términos para la Concertación de Compromisos.

Participantes: Asesor de Control Interno – Subgerente de Personal

1. JUSTIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA Y DEL SEGUIMIENTO

La realización de esta auditoría interna se basa en una necesidad estratégica:

- ⤴ **Mitigación de Riesgos Jurídicos:** El incumplimiento de los términos de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) puede derivar en sanciones por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- ⤴ **Garantía de la Gestión por Resultados:** El seguimiento permite verificar que los objetivos institucionales del Hospital estén alineados con el desempeño individual de los funcionarios.
- ⤴ **Transparencia Institucional:** Asegura que el proceso de evaluación sea objetivo, verificable y libre de arbitrariedades por parte de los evaluadores.

2. MARCO LEGAL Y OBLIGATORIEDAD

El proceso se encuentra blindado por el siguiente bloque de legalidad, cuyo cumplimiento es imperativo para evitar la nulidad de las actuaciones administrativas:

- ⤴ **Ley 909 de 2004:** Establece las normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa.
- ⤴ **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ⤴ **Acuerdo No. 617 de 2018 (CNSC):** Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

3. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

La auditoría vela por las **Garantías Constitucionales** de los servidores públicos de la E.S.E.:

- ⤴ **Derecho a la Estabilidad:** La calificación definitiva es el soporte legal para la permanencia en la carrera administrativa.
- ⤴ **Debido Proceso:** Garantiza que el funcionario sea evaluado bajo criterios concertados previamente, evitando evaluaciones subjetivas.
- ⤴ **Derecho al Desarrollo:** El seguimiento permite identificar necesidades de capacitación y estímulos para el trabajador.

4. HALLAZGOS Y ESTADO DE CUMPLIMIENTO

4.1. Verificación de Evaluaciones por Líderes Responsables

Se constató que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia ha dado cumplimiento estricto a la fase de Evaluación Final.

- ⤴ **Efectividad:** El 100% de los líderes evaluadores responsables procesaron las calificaciones dentro del término.
- ⤴ **Fecha de Cierre:** 20 de febrero de 2026.
- ⤴ **Estado:** CUMPLIDO.

⤴ LISTADO EVALUADOS

Agudelo Arredondo Carlos Arturo	Auxiliar Administrativo (Admisiones)
Aguirre García Mónica María	Auxiliar Administrativo (Archivo)
Atehortua Atehortua Dora Cecilia	Auxiliar Área Salud (Enfermería PyP)
Cadavid Mesa Juliana Andrea	Enfermero
Cañas Henao Deisy Yulier	Auxiliar Área Salud (Enfermería PyP)
Castañó Arboleda Daniela	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Fernández Quintero Paola Andrea	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Gallego Saldarriaga Paula Yaneth	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Jiménez Franco Adriana María	Auxiliar Administrativo (SIAU)
Loboa Rodas José Ricardo	Auxiliar Administrativo (Admisiones)
Londoño Giraldo Gloria María	Profes.Univ Area Salud (Bacteriólogo)
Maldonado Cano Liliana María	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Ortiz Ospina Claudia	Auxiliar Administrativo (Cartera)
Ortiz Sánchez Alba Cecilia	Auxiliar Área Salud (higiene oral)
Parra Sánchez Luz Ángela	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Patiño Palacio Yamit Esneider	Auxiliar Administrativo (Urgencias)
Restrepo Montoya Yenifer	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Restrepo Tangarife Antonio José	Auxiliar Administrativo (Facturación)
Romero Anaya Raquel	Técnico Área Salud (farmacia)
Sánchez Acevedo Gloria Elena	Auxiliar Administrativa (Contabilidad)
Vélez Pérez Mirleivis Liliana	Auxiliar Área Salud (higiene oral)
Zea García Ester Fanny	Auxiliar Área Salud (Enfermería)
Zea Urrego Olga Patricia	Auxiliar Área Salud (Enfermería)

4.2. Análisis de Términos: Concertación de Compromisos

"MAS Y MEJORES SERVICIOS"
Carrera 18 N. 16-05 Concordia -Antioquia
Teléfono: 8446161- 844 7722
hospitaldeconcordia@hospital-concordia.gov.co
Nit. 890907297-3



Se realizó el análisis jurídico sobre la fase de planeación del nuevo periodo:

- ⤴ **Legalidad:** El Anexo Técnico de la CNSC otorga **quince (15) días hábiles** tras la firmeza de la calificación anterior para concertar nuevos compromisos.
- ⤴ **Vigencia:** Dado que la calificación se efectuó el 20 de febrero de 2026, el término legal está plenamente vigente y en curso.
- ⤴ **Conclusión Técnica:** La institución **NO presenta mora ni incumplimiento**. El Hospital se encuentra en la fase de organización de mesas de concertación entre evaluadores y evaluados.

5. CONCLUSIÓN GENERAL

La auditoría interna concluye que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia actúa bajo los principios de **mérito y legalidad**. El cumplimiento de las fechas y la disposición para la nueva concertación aseguran el orden cronológico y legal exigido por la CNSC.
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS (PERIODO 2026-2027)

1. MARCO DE ACTUACIÓN Y PLAZOS LEGALES

Tras el cierre de la evaluación anual el pasado **20 de febrero de 2026**, se emitió la circular # 023, cuyo asunto fue: Apertura del proceso de concertación de compromisos – Periodo 2026-2027 y se comunica que se cuenta con **quince (15) días hábiles** para formalizar la nueva fase. Es imperativo que cada líder garantice este espacio, pues la concertación es el cimiento de la seguridad jurídica del funcionario de carrera.

2. RECOMENDACIONES PARA LA CONCERTACIÓN

A. Definición de Compromisos Funcionales

Los compromisos deben ser el resultado de un diálogo técnico y no de una imposición unilateral.

- ⤴ **Alineación Estratégica:** Cada compromiso debe tributar directamente al Plan de Desarrollo Institucional del Hospital.
- ⤴ **Criterios:** Asegúrese de que los compromisos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y tengan un tiempo determinado (dentro del periodo anual).
- ⤴ **Redacción Clara:** Utilice verbos rectores (ej. *Ejecutar, Coordinar, Reportar*) que no den lugar a interpretaciones subjetivas.

B. Definición de Compromisos Comportamentales

De acuerdo con el **Decreto 1083 de 2015**, se deben concertar las competencias que el servidor debe demostrar en el ejercicio de su cargo

- ⤴ **Selección de Competencias:** Elija aquellas que realmente impacten la calidad del servicio de salud y la atención al ciudadano.
- ⤴ **Evidencias:** Defina qué conductas observables demostrarán que el funcionario posee dicha competencia.

C. Garantías para el Evaluado

Como líderes, su rol es garantizar que el proceso sea una herramienta de crecimiento:

- ⤴ **Derecho a la Participación:** El funcionario tiene derecho a proponer ajustes a los compromisos antes de la firma definitiva.
- ⤴ **Acceso a Recursos:** Verifique que el servidor cuente con las herramientas necesarias para cumplir lo pactado.

3. PROCEDIMIENTO PARA LAS MESAS DE TRABAJO

- ⤴ **Citación:** Convocar formalmente al evaluado dentro del término de los 15 días hábiles posteriores al 20 de febrero.
- ⤴ **Sesión de Concertación:** Revisar el manual de funciones y los objetivos de la dependencia.
- ⤴ **Formalización:** Registrar los compromisos en el aplicativo o formato correspondiente de la CNSC para asegurar el orden cronológico.

Nota de Control Interno: El cumplimiento de estas pautas protege a la institución de posibles reclamaciones ante la Comisión Personal o la CNSC por presuntas irregularidades en la fijación de estándares de desempeño

CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO – PERIODO 2026

Pasos del Proceso	Fecha de Ejecución	Estado / Observación
Cierre de Calificación Definitiva	20 de febrero de 2026	CUMPLIDO
Inicio de Términos para Concertación	23 de febrero de 2026	En curso
Plazo Máximo de Formalización	13 de marzo de 2026	FECHA LÍMITE LEGAL

Distribución Sugerida por Áreas (Mesas de Trabajo)

Para garantizar el orden cronológico y legal que exige la CNSC, se sugiere el siguiente despliegue administrativo:

- ⤴ **Semana 1 (23 al 27 de febrero):** Concertación con el área administrativa y financiera.
- ⤴ **Semana 2 (2 al 6 de marzo):** Concertación con el área asistencial (Médicos, Enfermería, Laboratorio).
- ⤴ **Semana 3 (9 al 13 de marzo):** Revisión final, cargue en aplicativo y cierre de actas por parte de la Oficina de Talento Humano

JUSTIFICACIÓN DE LA FECHA LÍMITE

- ⤴ **Garantía de Derechos:** Asegura que el funcionario de carrera administrativa tenga su hoja de ruta laboral definida desde el inicio del periodo.



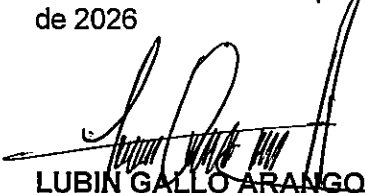


EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

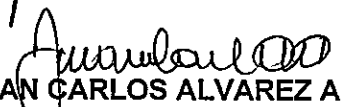
- ^ **Seguimiento Normativo:** Evita que la institución incurra en mora o incumplimiento frente a los procesos de la CNSC y la Ley 909 de 2004.
- ^ **Responsabilidad del Evaluador:** El cumplimiento de este cronograma es una obligación directa de los líderes de cada área del Hospital.

Nota de Control Interno: La E.S.E Hospital San Juan de Dios, se dispone a realizar estas mesas de concertación asegurando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) para la mejora del servicio de salud.

Dado en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia, a los 24 días del mes de febrero de 2026



LUBIN GALLO ARANGO
Asesor de Control Interno



JUAN CARLOS ALVAREZ ARANGO
Subgerente Administrativo
Jefe de personal