



RESOLUCIÓN N° 120
23 de abril de 2020

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y PROVISIONALIDAD DE LA E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN

El Gerente de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 00436 del 12 de Diciembre de 2007, emanado por la Gobernación de Santander.

CONSIDERANDO

1. Que el Concepto 85761 de 2019 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, REF.: EMPLEOS. Evaluación del desempeño a empleados de libre nombramiento y remoción. RAD.: 2019-206-004731-2 del 08/02/2019. establece: *"No obstante lo anterior, se considera que las autoridades competentes de las correspondientes entidades y organismos del Estado, en el ejercicio de sus facultades, podrán ordenar la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción, utilizando instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en período de prueba; si se considera que dicha evaluación se requiere para obtener mejores resultados en la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Dicha evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera los derechos ni las garantías que la ley establece para los empleados de carrera administrativa pero si el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los mismos ... Es decir, que la evaluación de desempeño conforme lo expresado, es procedente establecerla como política de operación de calidad para los empleados de libre nombramiento siempre que la misma esté regulada a través de un acto administrativo que establezca el instrumento y la metodología a utilizar por los responsables del proceso entiéndase, evaluadores y evaluados. Así, en el caso de los empleados de libre nombramiento la administración podrá concertar los objetivos o compromisos y hacerle seguimiento a las funciones desarrolladas por los mismos, a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad, o empleando formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, sin que por este hecho se modifique o mute la naturaleza de la vinculación, se confieran derechos de carrera o cualquier otro beneficio propio de dichos empleos."*
2. Que según Criterio Unificado del 5 de julio de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, y en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalonados.
3. Que en consecuencia, se hace necesario adoptar el sistema de evaluación a la gestión de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y Provisionalidad de la E.S.E. Hospital



Regional Manuela Beltrán, como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento al Plan de Gestión y Plan de Desarrollo de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, y que en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalonados.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° ADOPCIÓN: Adoptar el Sistema de Evaluación a la Gestión de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento al Plan de Gestión y Plan de Desarrollo de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, para lo cual se utilizarán los formatos GTH-FO- 16 Concertación de Compromisos para Evaluación a la Gestión y GTH-FO-17 Resultado de Evaluación a la Gestión, que hacen parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2° FASES: El proceso de Evaluación a la Gestión de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

FASE	DETALLE
PRIMERA	Concertación de Compromisos para Evaluación a la Gestión
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Resultado de Evaluación a la Gestión

ARTÍCULO 3° CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS: Los compromisos para la Evaluación a la Gestión deberán ser concertados por el evaluador y evaluado entre el 16 de enero y el 31 de enero de cada año, en el formato GTH-FO- 16 Concertación de Compromisos para Evaluación a la Gestión, teniendo en cuenta que el periodo de evaluación inicia el 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda.

ARTÍCULO 4° SEGUIMIENTO: El seguimiento al Sistema de Evaluación a la Gestión de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se efectuará en forma trimestral, para lo cual el servidor público elaborará un informe ejecutivo donde presente el cumplimiento de los compromisos de la gestión que deberá entregar al Jefe Inmediato, los primeros diez (10) días hábiles pasado cada trimestre.

ARTÍCULO 5° RESULTADO: La evaluación final se realizará entre el 1 de enero al 15 de enero de cada año por parte del Jefe Inmediato, utilizando para ello el formato GTH-FO- 16 Concertación de Compromisos para Evaluación a la Gestión, remitiendo una copia para la historia laboral del servidor público. *✍*



E.S.E Hospital Regional
Manuela Beltrán
III Nivel. El Socorro - Santander

ARTÍCULO 6° EVALUACIÓN COMO POLÍTICA INSTITUCIONAL. El Sistema de Evaluación a la Gestión de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se establece como Política Institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán y en ningún caso la evaluación a la gestión de éstos servidores públicos, genera los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo, de igual forma los resultados de la evaluación de la gestión no determinan por sí mismos la permanencia del servidor de libre nombramiento y remoción por tal razón,

ARTÍCULO 7° VIGENCIA: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Expedida en Socorro a los veintitrés (23) días del mes de abril del año dos mil veinte (2020).

PABLO CÁCERES SERRANO
Gerente

Proyectó: Ing. Jenny Johana Celis Rivera
Profesional Universitario Talento Humano

MB	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN							Cod: GTH-FO-17	Version: 01																						
	RESULTADO DE LA EVALUACION DE LA GESTION							Fecha: 23/04/2020	Pagina: 1 de 1																						
PERÍODO EVALUACION																															
DÍA			MES			AÑO			AL	DÍA			MES			AÑO			Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN			DÍA			MES			AÑO		
I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO																															
Tipo de Documento		Número de identificación					Primer apellido					Segundo apellido																			
C.C.																															
Primer nombre					Otros nombres					Nivel jerárquico																					
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado																															
Denominación del empleo										Código		Grado																			
Propósito del empleo																															
II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR																															
Tipo de Documento		Número de identificación					Primer apellido					Segundo apellido																			
C.C.																															
Primer nombre					Otros nombres					Nivel jerárquico																					
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador																															
Denominación del empleo										Código		Grado																			
III. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN																															
COMPROMISOS FUNCIONALES								Peso % (100%)		Evaluación (1-100)			RESULTADO																		
TOTAL																															
EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES – 100%																															

FIRMAS

 NOMBRE
 Cédula
 EVALUADOR

 NOMBRE
 Cédula
 EVALUADO

MB	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN							Cod: GTH-FO-16	Version: 01			
								Fecha: 23/04/2020	Página: 1 de 1			
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PARA EVALUACIÓN A LA GESTIÓN												
PERÍODO EVALUACION	DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE CONCERTACIÓN	DIA	MES	AÑO
I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO												
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer apellido				Segundo apellido				
C.C.												
Primer nombre				Otros nombres				Nivel jerárquico				
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado												
Denominación del empleo												
								Código	Grado			
Propósito del empleo												
II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR												
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer apellido				Segundo apellido				
C.C.												
Primer nombre				Otros nombres				Nivel jerárquico				
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador												
Denominación del empleo												
								Código	Grado			
III. COMPROMISOS CONCERTADOS												
COMPROMISOS								Peso % (100%)				
TOTAL												

FIRMAS

NOMBRE
 Cédula
EVALUADOR

NOMBRE
 Cédula
EVALUADO