



RESOLUCIÓN N° 275
16 de agosto de 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS 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 artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 define la evaluación de desempeño laboral como:

"(...) una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio".

2. Que el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, dispone que:

"(...) PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera".

3. Que el inciso tercero del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC desarrollará un sistema de evaluación de desempeño como sistema tipo, el cual deberá ser adoptado por la entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.
4. Que de conformidad con lo consagrado en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, y en el artículo 11 literal d) de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, es la autoridad responsable de la administración y vigilancia de las carreras administrativas de los servidores públicos, y en consecuencia es la facultada para establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa. 



5. 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'
6. Que en razón a lo anterior, el 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo No. 20181000006176 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"*.
7. Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018, el mismo entra en rigor a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de febrero de 2019. Que en consecuencia, se hace necesario adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública y como política institucional dentro del marco, apoyo y seguimiento de gestión de La entidad, a los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional, atendiendo los lineamientos establecidos en el Acuerdo referido.
8. 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 entendiéndose, 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."* *✍*



En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1.- Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, el cual se aplicará a los siguientes servidores públicos:

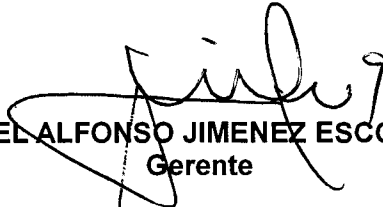
1. Servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa con derechos de carrera y en período de prueba.
2. Servidores públicos que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública.
3. Servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa y se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional.

PARAGRÁFO.- En ningún caso la evaluación del desempeño de los servidores públicos que se encuentran vinculados mediante nombramiento de libre nombramiento y remoción y provisional, 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 del desempeño no determinan por sí mismos la permanencia del servidor de libre nombramiento y remoción por tal razón, ésta evaluación 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.

Artículo 2.- El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Expedida en Socorro a los dieciséis (16) días del mes de agosto del año dos mil diecinueve (2019).


ARIEL ALFONSO JIMENEZ ESCOBAR
Gerente