

Resolución No. 081

(08 ABR 2015)

"Por la cual se adopta el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC para los empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba, y se fijan los factores para acceso al nivel sobresaliente"

La Gerente de la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA
En ejercicio de las facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 137 de 2010, y

CONSIDERANDO:

Que según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales; en consecuencia, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se deben diseñar en función de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004 dispone que los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. Igualmente, es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.

Que de conformidad con la Ley General de Carrera, el Jefe de Control Interno tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 indica que el sistema tipo de evaluación del desempeño desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan y adoptan su sistema propio de evaluación del desempeño.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrolló un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC establece las directrices para las entidades que van a adoptar el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral.

Que el numeral 5.2 del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC establece dentro de las responsabilidades del Director de la Entidad o Nominador en el proceso de evaluación, la de adoptar, implementar y desarrollar el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral

Que el literal f, ítem 4.1, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, señala que cada entidad debe determinar mediante acto administrativo, si la evaluación de gestión realizada por la Oficina Asesora de Control Interno, será tenida en cuenta como referente orientador de la evaluación del desempeño laboral o si hará parte de la misma como factor de calificación.

Que el ítem 4.2.2, literal b, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 señala que 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 concertados y demuestre que genera un valor agregado a partir del cumplimiento de algunos factores previamente definidos.

Que igualmente el párrafo del artículo cuarto, ítem 4.2.2, del citado acuerdo, establece que la entidad, para cada período anual de evaluación definirá como mínimo tres factores de los establecidos por la CNSC para que un servidor público de la entidad pueda acceder al nivel sobresaliente en su evaluación de desempeño laboral.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCION DEL SISTEMA TIPO. Adoptar, implementar y desarrollar para la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC, contenido en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, hasta cuando la E.S.E desarrolle su propio sistema para la evaluación del desempeño de los empleados en carrera administrativa o en periodo de prueba.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCION DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Adoptar los instrumentos de evaluación que integran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 y todos aquellos que lo modifique o complementen, los cuales serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por esta Entidad.

ARTÍCULO TERCERO. Establecer como referente orientador de la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o período de prueba, la evaluación de gestión efectuada por la Oficina de Control Interno, indicando esto que la evaluación mencionada no será factor de calificación para acceder al nivel sobresaliente.

ARTÍCULO CUARTO. El asesor de Desarrollo de Servicios será el responsable de divulgar al interior de la entidad el plan estratégico y los planes operativos anuales por áreas o dependencias, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales. Además, proporcionará a la oficina de Control Interno los resultados de la ejecución por dependencias según lo establecido en los Planes Operativos Anuales y el contenido de los informes de seguimiento a los mismos (Art. 5, inciso 5.3, acuerdo 137 de 2010).

ARTÍCULO QUINTO: Adoptar los siguientes factores mediante los cuales el evaluado deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad laboral para acceder al nivel sobresaliente en la calificación por evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y sean validados por el evaluador.

1. **Factor Uno: Por calidad y oportunidad.** Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos. El evaluado deberá responder objetivamente frente al cumplimiento de procesos, procedimientos y acciones definidas mediante compromisos laborales en términos de calidad y oportunidad para la implementación, sostenibilidad o mejora de los procesos procedimientos y actividades asistenciales y administrativas generadas en todos lo relacionado con el Sistema



081
08 ABR 2015

Integral de Gestión de Calidad: MECI, Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (habilitación, auditoría para el mejoramiento de la calidad, Sistema de información para la calidad y Acreditación) IAMI, Hospital Verde, Proyecto de Atención Segura y las políticas implementadas por el HOSPITAL. Si son auditados los procesos, procedimientos o actividades en las cuales participa o es competente el servidor público, se debe tener en cuenta la evidencia de hallazgos, que en caso de existir, afectarán el cumplimiento de este factor y el funcionario se deberá comprometer y cumplir con las acciones preventivas y/o correctivas que son de su competencia y las cuales serán contempladas en el plan de mejoramiento de la institución o de la dependencia y en todo caso se reflejarán en la Evaluación del Desempeño Laboral en el portafolio de evidencias.

Para que el funcionario se califique como CUMPLE, se debe certificar expresamente por parte del evaluador en constancia independiente las cualidades específicas descritas en el párrafo anterior y que sus entregas durante el período evaluado están de acuerdo con los términos legales establecidos, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través de la prestación del servicio y el de los productos obtenidos, dentro de las condiciones definidos en cada caso. De lo contrario se calificación será NO CUMPLE.

- Factor Dos:** Aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Que demuestren mayor economía y celeridad, cuenten con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. Para que el funcionario se califique como CUMPLE la evidencia de los aportes y/o propuestas-iniciativas se deben presentar formalmente al evaluador dentro del período evaluado donde se demuestre que el aporte realizado, la sugerencia o iniciativa, busque fortalecer el cumplimiento de procesos, procedimientos y acciones definidas a través de los compromisos laborales en términos de calidad y oportunidad para la implementación, sostenibilidad o mejora para la gestión de los procesos procedimientos y actividades asistenciales y administrativas generadas en todos lo relacionado con el Sistema Integral de Gestión de Calidad: MECI, Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (habilitación, auditoría para el mejoramiento de la calidad, Sistema de información para la calidad y Acreditación) IAMI, Hospital Verde, Proyecto de Atención Segura y las políticas implementadas por el HOSPITAL, y tenga una base real de economía y celeridad en los procesos que impacta; para su verificación se deberá adjuntar el documento fuente o se detallará su ubicación digital y en todo caso registrar en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación, de lo contrario su calificación será NO CUMPLE.
- Factor Tres:** Participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades del empleo: Relacionada con las actividades propias del empleo, que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado en mejora del servicio y en logro de las metas con la aplicación de los conocimientos adquiridos y la divulgación de los conocimientos a los colaboradores de la entidad o la dependencia.

El funcionario deberá cursar y aprobar mínimo un (1) curso presencial externo o interno el cual debe estar incluido dentro del plan institucional de capacitación de la entidad, y que no se haya dirigido a todo el personal o a la totalidad de la dependencia; deberá gestionar la transferencia del conocimiento adquirido en el curso involucrando en este caso al área de Talento Humano con el fin de que quede documentado conforme al procedimiento establecido por la entidad. Para que el funcionario se califique como CUMPLE debe anexar certificación de la entidad con la cual realizó la capacitación así como copia del acta de socialización del tema dentro de los 15 días siguientes a la finalización del curso. Lo anterior se registrará en el

081
08 ABR 2015

portafolio de evidencias en el período de evaluación. De lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

4. **Factor Cuatro:** Por participación activa y demostrable en grupos o actividades que requieran de disposición voluntaria: Que fomenten el compromiso social, el sentido de pertenencia, los principios y valores éticos de la Entidad y/o el desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos durante el periodo de evaluación; el servidor público deberá haber sido elegido por votación como representante de los empleados de planta en los siguientes comités: Comisión de Personal, COPASO, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Bienestar Social y Capacitación; así mismo podrá participar de manera voluntaria y no por delegación en Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad, y otros grupos debidamente constituidos en la entidad en donde el servidor público participe activamente en algún plan, programa o proyecto que adelanta la institución para facilitar el cumplimiento de los objetivos o fines de la Entidad, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

Para que el funcionario se califique como CUMPLE la evidencia será aportada(a solicitud del evaluado) por el Presidente del Comité al que pertenezca, certificando la asistencia del funcionario a las sesiones programadas en un porcentaje igual o superior al 95% y los aportes realizados por el representante en el desarrollo del respectivo comité; así mismo el cumplimiento del cronograma de actividades y metas del comité deberá haber alcanzado como mínimo un 95%.

Esta participación igualmente, deberá ser evidenciada y registrada en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación, de lo contrario su calificación será NO CUMPLE.

ARTÍCULO SEXTO: Para acceder al nivel sobresaliente el evaluado que alcance entre el 95% y el 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados, deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores definidos en el artículo cuarto y cuando alcance el 100%, deberá cumplir por lo menos uno (1) de estos factores.

ARTÍCULO SEPTIMO: Una vez que el evaluador establezca el factor o factores definidos en el artículo anterior como valores agregados, deberá verificar que las pruebas de cumplimiento se encuentren registradas en el formato de Portafolio de Evidencias de la respectiva Evaluación del Desempeño Laboral, requisito sin el cual el Empleado no podrá acceder al nivel sobresaliente.

ARTÍCULO OCTAVO. Derogar en todas sus partes las resoluciones No. 014 y 015 de 2011 y las disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO NOVENO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja a los 08 ABR 2015


LYDA MARCELA PÉREZ RAMÍREZ
Gerente

Proyectó. Laura Yaneth Buitrago Técnico Administrativo./Revisó. Gladys Alba Cuello./Interventora Talento Humano/Dr. Carlos Emilio Vergés Cantor, Su Gerente Administrativo y Financiero./Dr. Iván Leonardo Lancheros Buitrago, Asesor Jurídico



Construyendo Camino a la Excelencia

