



## RESOLUCIÓN No. 160

(05 de agosto de 2019)

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA”

EL Agente Especial Interventor de la Empresa Social del Estado Hospital San Jerónimo de Montería, identificada con el NIT 891.079.999-5, designado por la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 000360 del 1 de febrero de 2019, modificado por medio de la Resolución No. 006240 del 25 de junio de 2019, y posesionando mediante Acta de Posesión S.D.M.E. 013 de 26 de junio de 2019, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y legales, en especial, las conferidas en los artículos 38 y siguientes de la Ley 909 de 2014, y demás normas concordantes sobre la materia, y

#### CONSIDERANDO

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, estableció el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, que prestan sus servicios en las entidades del Estado que se rigen por la Ley 909 de 2014.

Que en el artículo 5°, numeral 1° del Acuerdo 565 de 2016, se establece que las entidades públicas que son regidas por la Ley 909 de 2014, que no hayan adoptado el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, deberán instituir el establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el artículo 8°, numeral 2° del Acuerdo 565 de 2016, se instituye que el jefe de la entidad respectiva debe adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras se aprueba y se adopta el sistema propio de evaluación.

Que según lo establecido por el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, *“el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluados y calificados con base a los parámetros previamente establecidos, que permitan fundar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes a las metas institucionales”*.

Que el artículo 40 ibidem establece *“(…) Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación con los criterios legalmente establecidos. (…)”*.

Que en consecuencia el Agente Especial Interventor debe adoptar, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 565 de 2016 y Acuerdo 6176 de 2018, para los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, que pertenecen a la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Jerónimo de Montería.



Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo PRIMERO.** Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 565 de 2016 y Acuerdo 6176 de 2018, para los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, que pertenecen a la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Jerónimo de Montería.

**ARTICULO SEGUNDO:** El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño antes mencionado, será aplicado siguiendo las directrices que conforme a la ley establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil, esta administración e implementación involucra a todas las instancias de la entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace participe directos del proceso a la Oficina de Planeación, Oficina de Control Interno, como ejes del sistema.

**ARTICULO TERCERO:** La Oficina Asesora de Recursos Humanos, lidera las acciones necesarias para la implementación del aplicativo de la Evaluación del Desempeño Laboral en la Empresa Social del Estado Hospital San Jerónimo de Montería.

**ARTICULO CUARTO:** La Oficina de Planeación divulgará al interior de la Entidad el Plan Estratégico, el Plan de Acción de cada dependencia y demás planes institucionales, los cuales servirán como referente para la fijación de las metas y los compromisos laborales en el Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.

**ARTICULO QUINTO: NIVELES DE CUMPLIENTO:** Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No satisfactorio.

De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubica en los siguientes niveles.

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual a 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

**ARTICULO SEXTO: PORCENTAJES DE LOS COMPROMISOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** La calificación definitiva de los empleados sujeto de evaluación de desempeño laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales de acuerdo con la siguiente tabla:

CALIFICACION PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIO	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%



Total	100%
-------	------

CALIFICACION PARA EL PERÍODO DE PRUEBA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

CALIFICACION PARA LA EVALUACION EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

**ARTICULO SEPTIMO: ESCALA DE CALIFICACION:** Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral, a saber:

**COMPROMISOS LABORALES:** Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de (1-100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en la tabla del artículo anterior.

**COMPROMISOS COMPORTAMENTALES:** El evaluador asignara el valor que le corresponda de acuerdo con el nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCION	RESULTADO NUMÉRICO
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas esperadas	De 4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención y logros esperados	De 6 a 9
ALTO	El nivel de competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados	De 8 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y los logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos	De 10 a 15



E.S.E. Hospital  
**San Jerónimo**  
Unida & Oportuna

En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR  
Res. 000360, 1 de Feb. 2019

MOD. por la Res. 006240, 25 de Jun. 2019  
de la SuperIntendencia Nacional de Salud

**ARTICULO OCTAVO: COMISIÓN EVALUADORA:** La comisión evaluadora la conformará el Jefe Asesor de Recurso Humanos o quien haga sus veces y el jefe inmediato del evaluado, sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado a través de nombramiento provisional o en período de prueba; el evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado, para habilitarse dentro del proceso.

**ARTICULO NOVENO:** Contra la presente resolución no proceden recursos administrativos, de conformidad con el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTICULO DÉCIMO:** El presente acto administrativo rige a partir de su expedición

Dado en Montería, Córdoba, a los 05 días del mes de agosto de 2019

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

**RUBEN DARIO TREJOS CASTRILLÓN**  
Agente Especial Interventor

Proyectó: María Carolina Paradas  
Asesora de Recursos Humanos  
Revisó: Carlos Javier García Salgado  
Asesor Jurídico E.S.E. Hospital San Jerónimo  
Revisó: Sergio Leonardo Muñoz Morales  
Asesor Jurídico Intervención