

	<b>ADOPCION ACUERDO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION: 00</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 01/2019</b>

**RESOLUCION No. 028 – 2019**  
(23 de Enero de 2019)

“Por medio la cual se adopta el sistema tipo para la evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, del Hospital Regional de Sogamoso

**EL GERENTE DEL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y normativas vigentes en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005, 775 de 2005, 2462 de 2013, el Acuerdo 617 de 2018 y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 489 de 1998, resalta que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y así mismo, los deberes legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y resultados institucionales.

Que de conformidad con 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”.

Que el literal d) del artículo 11 de la Ley en cita, incluye como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecer los instrumentos de evaluación del desempeño laboral para el sistema específico, se aplicarán los instrumentos tipo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el parágrafo del artículo 37 del Decreto 785 de 2005, establece que mientras se adopta los instrumentos de evaluación del desempeño laboral para el sistema específico, se aplicarán los instrumentos tipo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamento parcialmente la Ley 909 de 2004, señala:

“En el sistema tipo de calificación que define la Comisión Nacional del Servicio Civil se determinara el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento o remoción”

Calle 8 N° 11ª-43 Tel. (098)7702201-7702202 fax: (098)7706248  
talentohumano@hospitalsogamoso.gov.co  
Sogamoso-Boyacá

“brindamos servicios con calidad y calidez pensando en su salud”

	<b>ADOPCION ACUERDO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION: 00</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 01/2019</b>

Continuación Resolución No. 028 del 23 de enero de 2019

Que con el acuerdo No. 617 de octubre de 2018 la Comisión Nacional del Servicio Civil establece el sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Que conforme lo señalado en el artículo 10 del acuerdo, se establece la escala de calificación del desempeño anual y en periodo de prueba de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba

Que se hace necesario adoptar el procedimiento, los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre el desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Hospital Regional de Sogamoso.

Que en merito de lo expuesto.

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: ADOPTAR.** El sistema tipo de evaluación del desempeño laboral definidos en el Acuerdo 617 de octubre de 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba que presten sus servicios al Hospital Regional de Sogamoso E.S.E

**ARTICULO SEGUNDO: SUJETOS DE EVALUACION:** Los empleados a los que se les aplica la presente Resolución, son:

1.- Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en el Hospital Regional de Sogamoso.

**ARTICULO TERCERO: COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Los componentes de la evaluación del desempeño laboral del sistema tipo que se adopta mediante la presente Resolución serán aplicados de acuerdo a las directrices impartidas por la Comisión nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO CUARTO: RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Son responsables quienes por mandato legal estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema, estos son la Comisión Nacional del Servicio Civil, Jefe de la Entidad, Jefe de la oficina de planeación o quien haga sus veces, Jefe de la oficina de Control interno o quien haga su veces, El Líder de Talento Humano o quien haga sus veces, Comisión de Personal, los evaluados y los evaluadores.

**ARTICULO QUINTO: PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL:** Además de los responsables a que se hace referencia en el

Calle 8 N° 11ª-43 Tel. (098)7702201-7702202 fax: (098)7706248  
talentohumano@hospitalsogamoso.gov.co

Sogamoso-Boyacá

“brindamos servicios con calidad y calidez pensando en su salud”

	<b>ADOPCION ACUERDO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION: 00</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 01/2019</b>

Continuación Resolución No. 028 del 23 de enero de 2019

artículo precedente, podrán participar igualmente en el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados sujetos de evaluación, las personas que aporten información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral del evaluado

**ARTÍCULO SEXTO: OBLIGACIÓN DE EVALUAR:** los responsables de evaluar para adelantar el proceso de evaluación deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el procedimiento establecido por la entidad, el incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. Tendrá la obligación de evaluar las siguientes personas:

- 1).- Gerente
- 2).- Subgerente Administrativo y Financiero
- 3).- Subgerente Científico

**ARTICULO SEPTIMO: INSTRUMENTOS,** Se adoptan el instrumento señalado en el artículo 2 del acuerdo 617 de 2018, dentro del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que hace parte integral de la presente Resolución, y su diligenciamiento deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo a las siguientes fases:

**1).- CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS:** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días siguiente del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.

**2).- SEGUIMIENTO:** Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del periodo de evaluación.

**3).- EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL:**

Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

**Evaluación parcial del primer semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

	<b>ADOPCION ACUERDO</b>	<b>CODIGO:</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSION: 00</b>
		<b>FECHA: 01/2019</b>

Continuación Resolución No. 028 del 23 de enero de 2019

**Evaluación parcial del segundo semestre.** Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

**Evaluaciones parciales eventuales.** En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

**EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales.

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo

	<b>ADOPCION ACUERDO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION: 00</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 01/2019</b>

Continuación Resolución No. 029 del 23 de enero de 2019

b) Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción

c) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la Hubiere y el final del período de prueba.

#### 4.- CALIFICACIÓN DEFINITIVA:

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL:** Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA.** Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

**ESCALA DE CALIFICACIÓN.** La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

<b>NIVEL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al <b>65%</b>

**CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.** Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata.

Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado.

Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en el presente acuerdo.

Calle 8 N° 11ª-43 Tel. (098)7702201-7702202 fax: (098)7706248  
 talentohumano@hospitalsogamoso.gov.co  
 Sogamoso-Boyacá  
 "brindamos servicios con calidad y calidez pensando en su salud"

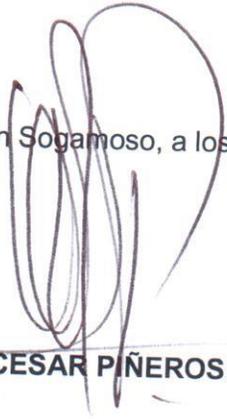
	<b>ADOPCION ACUERDO</b>	<b>CODIGO:</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSION: 00</b>
		<b>FECHA: 01/2019</b>

Continuación Resolución No. 029 del 23 de enero de 2019

**ARTICULO OCTAVO:** El resultado de la evaluación del desempeño laboral estará articulado con los planes de estímulos e incentivos de la entidad, así como para el otorgamiento de encargos.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Sogamoso, a los veintitrés (23) días del mes de enero de dos mil diecinueve.

  
**JULIO CESAR PIÑEROS CRUZ**  
 Gerente

Proyecto/elaboró: Armando Ochoa Camargo – Profesional Universitario