



CI 120 - 202400138

**RESOLUCION N° 019**  
Del 30 de enero de 2024

Por medio del cual se adopta la metodología de Evaluación de Desempeño los empleados de Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerente Publico y Jefes de Oficina Asesora, así como el seguimiento y retroalimentación para los empleados Provisionales y Temporales de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Caldas.

El suscrito Gerente de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Caldas- Antioquia, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, las demás concordantes, y

**CONSIDERADO**

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 y reglamentarios de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor público debe estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y resultados.

Que la Ley 909 del año 2004, señala que hace parte de la función publica los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales.

Que en el inciso tercero del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, desarrollara un sistema de evaluación para los empleados de carrera administrativa, así como el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, consagra que es esta Comisión 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 la evaluación del desempeño.

*[Handwritten signature]*





Que el art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 define la evaluación de desempeño 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 fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

Que la Carrera administrativa se define como un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera, quienes acceden mediante un concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que un empleo de Libre Nombramiento y remoción es, aquel nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Que, en cuanto a la Provisionalidad, es una vinculación como su nombre lo indica, en calidad de provisional cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen conforme a lo establecido en la ley o termine la situación administrativa que originó la vacancia temporal. Es preciso anotar, que son de carácter transitorio y excepcional y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas mientras se realizan los procedimientos para cubrir las vacantes en una determinada entidad (Ley 909 de 2004).

Que un empleo Temporal, es un cargo creado en planta de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento

Que, de conformidad con lo anterior, la evaluación de desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa, se encuentra regulada por la Ley 909 del 2004, no obstante, la E.S.E comprometida con la mejora continua de su personal, ha establecido mediante el "PR.GH.GTH-05 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SEGUIMIENTO DE PERSONAL", una metodología de evaluación para los empleos públicos de Libre Nombramiento y Remoción, diferente al gerente público y para los jefes de oficinas asesoras, toda vez que comportan responsabilidades por la gestión y el ejercicio de sus funciones y resultados, por lo que son posibles de ser medidos y evaluados, por ello adoptará el instrumento de evaluación que se le aplica a los empleados de carrera administrativa con los mismos criterios establecidos por la Comisión Nacional de Servicios Civil, excepto el diligenciamiento en el aplicativo EDL-APP, permitiendo así a la administración realizar seguimiento objetivo a la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales. Igualmente se ha establecido una metodología para el seguimiento y retroalimentación de gestión para los empleos públicos provisionales y temporales, como respuesta a la necesidad de evidenciar y reforzar las competencias de los empleados, mediante la identificación de los ámbitos funcionales y comportamentales en los que requiere retroalimentación, y por ende seguimiento que impactan en la mejora continua de los procesos institucionales y la atención en salud.





Que los resultados de estas evaluaciones y seguimientos no generan derecho de carrera administrativa, o de estabilidad laboral diferente a la establecida la Ley para este tipo de cargos.

Que el "PR.GH.GTH-05 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SEGUIMIENTO DE PERSONAL", contiene la descripción de cada metodología, con sus respectivas etapas y formatos a aplicar.

Que en merito de lo anterior, el Gerente

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar la metodología de Evaluación de Desempeño para el personal de Libre Nombramiento y Remoción diferente a Gerente Publico y para los Jefes de Oficina Asesora.

**ARTICULO SEGUNDO:** Adoptar la metodología para el Seguimiento y Retroalimentación de los Empleados Públicos Provisionales y Temporales.

**ARTICULO TERCERO:** Que el "PR.GH.GTH-05 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SEGUIMIENTO DE PERSONAL", hace parte integra de la presente resolución.

**ARTICULO CUARTO:** Adoptar los formatos FR.GH.GTH-15 Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores de LNR y Asesores, FR.GH.GTH-17 Seguimiento y Retroalimentación al Personal. Y FR.GH.GTH-16 Plan de Mejoramiento Individual.

**ARTICULO QUINTO:** Serán responsables de la implementación del "PR.GH.GTH-05 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SEGUIMIENTO DE PERSONAL" la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, los servidores Públicos con personal a cargo y los empleados públicos a quien se les deba aplicar la metodología.

**ARTICULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
JOSE DAVID VELEZ VELÁSQUEZ

Gerente

Proyectó	Laura Isabel Marín Sierra	Profesional Universitaria Oficina Asesora Jurídica	
Revisó:	Daniel Alejandro Jaramillo Restrepo	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó:	Paola Andrea Rueda Sánchez	Directora de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional	

