



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO 008129 DE 2020

(30 de Junio de 2020)

"Por la cual se adopta el sistema de evaluación de desempeño y desarrollo para los servidores públicos con nombramiento Provisional y Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos"

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

En uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas en el numeral 1 del artículo 7° del Decreto 2462 de 2013, y Decreto 1744 de 2017

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 el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece que 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 los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional no se encuentran dentro de la realización de dicha evaluación.

Que no obstante lo anterior, la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante criterio unificado sobre *"Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional"* del 5 de julio de 2016, señaló:

"La evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o el empleo que desempeñen, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados, en el cumplimiento de los deberes y/o desempeño laboral."

(...) para la, evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación de desempeño Laboral, como guía de orientación".

Que mediante Resolución 0358 de 2018 se adoptó el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.

[Firma manuscrita]

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el sistema de evaluación de desempeño y desarrollo para los servidores públicos con nombramiento Provisional y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos"

Que a través de convenio N° 208 interinstitucional celebrado 23 de febrero de 2017 entre la Superintendencia Nacional de Salud y el Ministerio de Comercio, se adelantó el proceso de sistematización del proceso de evaluación de desempeño para funcionarios provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción de la Superintendencia Nacional de Salud para su implementación a partir del 1 de julio del año 2020.

Que, en consideración a lo anterior y con el fin de asegurar la calidad en la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los planes, programas y metas institucionales, resulta necesario adoptar el procedimiento y sistema de evaluación de desempeño y desarrollo de los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos de la Superintendencia Nacional de Salud

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

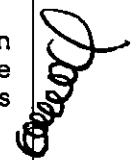
ARTÍCULO PRIMERO. – Objeto: Adoptar el procedimiento y sistema de evaluación de desempeño y desarrollo que serán aplicados a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos de la Superintendencia Nacional de Salud y que hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Objetivos: La evaluación de desempeño y desarrollo se fundamenta en el logro de los siguientes objetivos:

- a) Contribuir al mejoramiento de la gestión de la Entidad.
- b) Contribuir con el logro de la misión y la visión de la Entidad.
- c) Motivar a los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos a mejorar en el desempeño de las funciones asignadas.
- d) Realizar el proceso con objetividad y sentido de mejoramiento personal, grupal e institucional.
- e) Despojar la evaluación del desempeño laboral del sentido de toma de cuentas o de sanción que pudiera significar.
- f) Identificar los aspectos a fortalecer y efectuar planes de mejoramiento individual.
- g) Orientar y apoyar el desempeño de los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos, corregir oportunamente las fallas, reconocer los aciertos y realizar retroalimentación asertiva.

ARTÍCULO TERCERO. - Principios: La evaluación de desempeño y desarrollo debe cumplir con los principios relacionados a continuación:

- a) **Buena fe:** Se presume la buena fe de los responsables del proceso de evaluación y desarrollo de los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos.
- b) **Igualdad:** El proceso y sistema de evaluación de desempeño y desarrollo se aplicará sin discriminación alguna en relación con los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos..



Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el sistema de evaluación de desempeño y desarrollo para los servidores públicos con nombramiento Provisional y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos"

- c) **Transparencia:** Todas las fases del proceso de evaluación de desempeño y desarrollo se adelantará en forma conjunta entre evaluado y evaluador.
- d) **Objetividad:** Los resultados de la evaluación de desempeño corresponderán a las evidencias demostradas durante el periodo a evaluar.

ARTÍCULO CUARTO. - Responsables: Son responsables de la evaluación del desempeño y desarrollo de los Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos, los siguientes:

a) **Superintendente Nacional de Salud:** Le corresponde:

- Asegurar que el procedimiento y sistema de evaluación de desempeño y desarrollo adoptado se ajuste a las necesidades de la Entidad, se oriente al desarrollo profesional de los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos y fomenta procesos de desarrollo institucional permanente, a partir del dialogo, la concertación y el conocimiento de la misión institucional, los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- Resolver los impedimentos y recusaciones a que haya lugar.

b) **Funcionarios públicos con personal a cargo - Jefe Inmediato:** Les corresponde:

- Los Servidores Públicos con cargo de: Superintendentes Delegados, Secretario(a) General, Directores de Superintendencia, Subdirector, Jefes de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras, o Coordinadores de Grupo, que tengan a cargo personal vinculado mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos; deberán ejecutar las fases del proceso de evaluación de desempeño y desarrollo cumpliendo los principios y objetivos anteriormente señalados.

c) **Oficina Asesora de Planeación,** Le corresponde:

- Poner bajo conocimiento de los evaluados, evaluadores y la Oficina de Control Interno, dentro del término establecido en el proceso de evaluación de desempeño, la información del avance logrado por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas.

d) **Oficina de Control Interno,** Le corresponde:

- Generar y dar a conocer a los responsables de la evaluación del desempeño, el resultado de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, de acuerdo con los términos establecidos en el proceso de evaluación de desempeño.

e) **Secretaría General - Grupo de Talento Humano:** Le corresponde:

- Acompañar durante el proceso de evaluación de desempeño y desarrollo de Servidores Públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos.
- Capacitar a los responsables del proceso de evaluación de desempeño y desarrollo de Servidores Públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos en el adecuado uso de los procedimientos y el sistema de evaluación.
- Divulgar el procedimiento y sistema de evaluación que se adoptare por el Superintendente Nacional de Salud.

Carolina

Continuación de la Resolución: "Por la cual se adopta el sistema de evaluación de desempeño y desarrollo para los servidores públicos con nombramiento Provisional y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos"

- Supervisar el adecuado cumplimiento de lo establecido en la presente Resolución.

f) **Evaluados:** Les corresponde:

- Participar activamente en todas las fases del proceso de evaluación de desempeño y desarrollo.
- Cumplir las funciones y metas asignadas.

ARTÍCULO QUINTO. - Impedimentos: Los impedimentos y recusaciones se presentaran y tramitaran de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO SEXTO. - De la evaluación de desempeño: La evaluación del desempeño y desarrollo de los Servidores Públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción diferentes a Gerentes Públicos tiene las siguientes consecuencias:

- a) No genera derechos de carrera administrativa.
- b) No le permite al servidor público gozar de los privilegios que la Ley establece para los servidores que ostentan derechos de carrera.
- c) No le permite al servidor público acceder a los incentivos previstos en la Entidad para los Servidores Públicos escalafonados.
- d) Contra el resultado de la evaluación de desempeño procede recurso de reposición que deberá ser resuelto por el evaluador en los términos legales vigentes.
- e) En caso de que el resultado de la evaluación de desempeño y desarrollo del funcionario sea igual o inferior a 5.99 sobre una escala de 10, se procederá al retiro del servicio.

ARTÍCULO SÉPTIMO. — Vigencia y Derogatoria: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 00358 del 26 de enero de 2018.

Dada en Bogotá, D.C.,

30 de junio de 2020

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


FABIO ARISTIZÁBAL ÁNGEL
Superintendente Nacional de Salud

Proyectó: Carmen Victoria Rodríguez Martínez – Técnico Administrativo, Grupo de Talento Humano
Revisó: Oscar Mauricio Ramíro Suárez – Contralista, Grupo de Talento Humano
Revisó: Cesar Augusto Moreno Castro – Coordinador Gestión del Talento Humano
Aprobó: Ginna Fernanda Rojas Puertas – Secretaria General