



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO 011771 DE 2018

(28 DIC 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los funcionarios públicos de carrera administrativa y periodo de prueba de la Superintendencia Nacional de Salud"

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y normativas vigentes, en especial de las que le confiere la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 775 de 2005, Decreto 2462 de 2013, Decreto 1083 de 2015, Decreto 1542 de 2018, el Acuerdo 20181000006176 de 2018, y

CONSIDERANDO:

Que el parágrafo del artículo 3 de la Ley 489 de 1998, dispone: *"Los principios de la función administrativa deberán ser tenidos en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular."*

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, establece: *"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 necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa."*

Que el artículo 37 de Decreto Ley 775 de 2005, establece: *"El Superintendente aprobará, mediante resolución, los instrumentos de evaluación de desempeño laboral para los servidores públicos de la Superintendencia respectiva (...)."*

Que el parágrafo del artículo 37 de Decreto Ley 775 de 2005, dispone: *"Mientras se adoptan los instrumentos de evaluación del desempeño laboral, se aplicarán los instrumentos tipo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil"*

Que con el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que se hace necesario adoptar el sistema tipo de evaluación de desempeño de empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba para la Superintendencia Nacional de Salud.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. ADOPTAR. El sistema tipo de evaluación de desempeño laboral definidos en el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

[Firma manuscrita]

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los funcionarios públicos de carrera administrativa y periodo de prueba de la Superintendencia Nacional de Salud"

ARTÍCULO 2°. SUJETOS DE EVALUACIÓN. Los empleados a los que se les aplica la presente Resolución serán los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba que presten sus servicios en la Superintendencia Nacional de Salud.

PARÁGRAFO. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. Los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba, que se encuentren en la modalidad de teletrabajo, serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 20181000006176 de 2018, el anexo técnico y los instrumentos de evaluación.

ARTÍCULO 3°. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral del Sistema Tipo que se adoptan mediante la presente resolución serán aplicados de acuerdo con las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 4°. RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Son responsables quienes por mandato legal estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el Sistema, estos son: la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Superintendente Nacional de Salud, el Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, el Coordinador del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados, los Evaluadores o Comisiones Evaluadoras según sea el caso y el Superior Jerárquico del Evaluador.

ARTÍCULO 5°. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Además de los responsables a que se hace referencia en el 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 6°. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Para ello se conformará la Comisión evaluadora cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en periodo de prueba o con nombramiento en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción.

Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil 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. Tendrán la obligación de evaluar las siguientes personas:

- a) El jefe inmediato.
- b) La Comisión Evaluadora.

PARÁGRAFO 1°. Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo podrán actuar como evaluadores conformando Comisión Evaluadora, siempre y cuando su empleo sea de igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados; en caso contrario, podrán aportar como terceros, evidencias para realizar la evaluación y ésta deberá ser realizada por el superior jerárquico que desempeñe un empleo de Libre Nombramiento y Remoción.

PARÁGRAFO 2°. También tendrá obligación de evaluar el servidor de Libre Nombramiento y Remoción que sea designado por el nominador en los casos que aplique de acuerdo la normativa legal.

PARÁGRAFO 3°. Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán los responsables directos de evaluar sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Handwritten signature and initials.

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los funcionarios públicos de carrera administrativa y periodo de prueba de la Superintendencia Nacional de Salud"

ARTÍCULO 7°. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Se utilizarán los medios o instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil en aplicación del Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

ARTÍCULO 8°. ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en periodo de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

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

ARTÍCULO 9°. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO. El resultado de la evaluación del desempeño laboral en el nivel no satisfactorio tendrá como consecuencia, las siguientes situaciones administrativas:

- a) Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- b) Retiro del servicio.
- c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

PARÁGRAFO. Ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

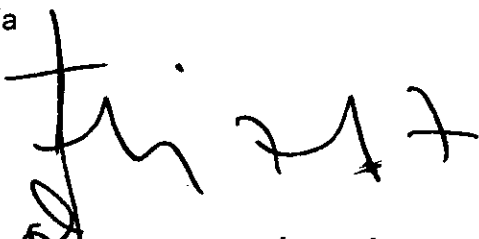
ARTÍCULO 10°. El sistema específico de carrera administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud cuenta con particularidades en cada fase del proceso de evaluación de desempeño laboral, contenidas en Decreto Ley 775 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 11°. La presente Resolución rige a partir 1° de enero de 2019, conforme lo establecido en el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 y deroga la Resolución 004331 del 30 de diciembre de 2016.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el día

28 DIC 2018


FABIO ARISTIZÁBAL ÁNGEL
Superintendente Nacional de Salud

PROYECTÓ.
REVISÓ.
APROBÓ.

 FLOR ANGELA RIAÑO NIÑO – PROFESIONAL ESPECIALIZADO
ROSALISA MISALINA OSPINA P. – COORDINADORA GRUPO DE TALENTO HUMANO
GINNA FERNANDA ROJAS PUERTAS – SECRETARIA GENERAL