 imsalud <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</small>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 1 de 7

RESOLUCION No. **070** - DE **31 ENE 2019**

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA, ACOGIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL MEDIANTE EL ACUERDO N°617 DE 2018”

“EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E. “IMSALUD”,

En uso de sus facultades legales y,

CONSIDERANDO

Que, según el artículo 27 del Acuerdo N° 0087 del 29 de enero de 1.999 “por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado E.S.E “IMSALUD” del Primer Nivel de Atención en Salud Municipio San José de Cúcuta”, los Actos o Decisiones que tome el Gerente, en ejercicio de cualquiera de las funciones a él asignadas, se denominarán RESOLUCIONES.

Que, según el Artículo 28 del Acuerdo en mención algunas de las funciones del Gerente son: Articular el trabajo que realizan los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión, ser nominador y ordenador del gasto de acuerdo con la facultades concedidas por la ley y los reglamentos, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rinde la empresa, velar por la utilización eficientes de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Entidad y por el cumplimiento de la metas y programas aprobados por la Junta Directiva.

Que, el inciso tercero del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, se determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un Sistema de Evaluación del Desempeño como Sistema Tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema propio de evaluación.

Que, mediante Acuerdo N° 137 del 14 de enero de 2010, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. No obstante, luego de su aplicación y conforme al estudio técnico realizado, se ha identificado la necesidad de actualizar dicha reglamentación, con el fin de que la Evaluación del Desempeño Laboral sea una herramienta de Gestión del Talento Humano.

Que, mediante Decreto N°1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios vigentes sobre la materia una herramienta de Gestión del Talento Humano.

Que, mediante el Acuerdo N°565 de 2016, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, se derogó el Acuerdo N°137 de 2010, el cual, posteriormente fue derogado por el Acuerdo 617 de 2018, aprobado en sesión de Comisión del 4 de octubre de 2018;


Que, El Acuerdo 617 de 2018, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, determina que dicha evaluación es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Que, en merito a lo anterior expuesto;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, Acogido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo N°617 de 2018 y su respectivo Anexo Técnico.

San José de Cúcuta, Norte de Santander-Colombia-, Teléfono (7) 57849800
 Línea Nacional Gratuita 018000118950
<http://www.imsalud.gov.co>

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 2 de 7

ARTÍCULO SEGUNDO: Los empleados a los que se les aplica el presente acuerdo de conformidad con lo establecido en el Acuerdo N°617 de 2018, son los Empleados de carrera o en período de prueba que presta sus servicios en la E.S.E. IMSALUD, cuyo sistema de carrera administrativa se encuentre administrado y vigilado por la CNS en forma permanente.


ARTÍCULO TERCERO: Serán actores del proceso de evaluación del desempeño laboral y sus obligaciones.

- Comisión Nacional del Servicio Civil. Socializar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral a través de los medios de divulgación que considere pertinentes.
- Jefe de la entidad. Desarrollar su propio sistema de evaluación del desempeño laboral y en el entretanto adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la CNSC.
- Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces. Publicar a más tardar el treinta y un (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia. (Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011) Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.
- Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces. Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.
- Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces. Poner en funcionamiento el sistema de evaluación del desempeño al interior de la entidad, bien sea el sistema propio o excepcionalmente el sistema tipo diseñado por la CNSC. Divulgar las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral. Diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral. Tener en cuenta los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, para establecer los planes de: Estímulos, Capacitación y Bienestar de la entidad. Conformar las Comisiones Evaluadoras, cuando haya lugar a ello, para el período de evaluación correspondiente.
- Comisión de personal. Resolver en única instancia, las reclamaciones que formulen los evaluados inconformes con los compromisos. (Literal b del artículo 16 de la Ley 909 de 2004).
- Evaluados y evaluadores. Participar de manera activa en las diferentes fases que integran el proceso de evaluación del desempeño laboral: concertación de compromisos y sus seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando sea necesario, presentar las evidencias que se generen durante el período de evaluación. Corresponde al evaluador diligenciar los instrumentos de evaluación del desempeño laboral.

ARTÍCULO CUARTO: El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: i) Concertación de compromisos, ii) Seguimiento, iii) Evaluaciones parciales y iv) Calificación definitiva.

➤ **CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS.** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 3 de 7

- Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

Los compromisos a concertar son:

- i) Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

El número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3).

A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento del 100% en números enteros.

Para la concertación de estos compromisos evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura: Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad).

Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles y realizables. Estos tendrán un peso porcentual del 85% de la calificación total

- ii) Comportamentales: Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencia).

El número de compromisos a concertar para el período anual y período de prueba serán entre tres (3) y cinco (5), estos tendrán un peso porcentual del 15% de la calificación definitiva del evaluado y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.


El nominador de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de ética de la entidad, podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

- **SEGUIMIENTO.** Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

PARÁGRAFO 1°: AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL. Durante el período de evaluación anual los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 4 de 7

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.52 del Decreto No. 648 de 2017 o la norma que lo modifique. El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de evaluación. — AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:
 - Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
 - Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
 - Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015.

El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de prueba.


PARÁGRAFO 2º: AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
- Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015.

El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de prueba

➤ **EVALUACIONES PARCIALES SEMESTRALES EN PERÍODO ANUAL.** Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación, para lo cual se verificará: i) las evidencias generadas en el período de evaluación, ii) los resultados del seguimiento efectuado y iii) el avance de los Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión. 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 (1º) 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.
- ✓ Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) 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:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 5 de 7


- a. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b. b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c. 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. d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e. 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.

Los compromisos funcionales serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100).

Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	DESCRIPCIÓN
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 y logros esperados.	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 6 de 7

MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15
----------	--	---------

Las Evaluaciones parciales eventuales en período anual y en período de prueba, son aquellas que se generan por alguna de las causales mencionadas en el acuerdo y que corresponden a un porcentaje proporcional por el tiempo laborado por el evaluado.

Para realizar estas evaluaciones el evaluador deberá tener en cuenta que estas proceden siempre y cuando se configure alguna de las causales previstas en el presente acuerdo.

En lo que se refiere al período anual, la regla comprendida en el numeral 3º del artículo 2.2.8.1.5 del Decreto 1083 de 2015, "Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales", que hace referencia a la evaluación que procede por separación temporal del evaluado por un término superior a treinta (30) días calendario, se aclara que este lapso no puede tenerse en cuenta para las demás causales contenidas en ese precepto

- **CALIFICACIÓN DEFINITIVA EN 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.

Para consolidarla se tendrán en cuenta los siguientes criterios:


- Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales semestrales y en las parciales eventuales cuando se hubieren presentado.
- Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en el acuerdo.

Calificación definitiva en 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. Para consolidar la calificación del período de prueba el evaluador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el evaluado en las evaluaciones parciales eventuales cuando se hubieren presentado.
- Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en el acuerdo.
- La calificación definitiva es independiente de las evaluaciones obtenidas con anterioridad o posterioridad a esta.
- El período anual de evaluación inicia al día siguiente de la firmeza de la calificación del período de prueba hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario.
- En el período de prueba no procede evaluación extraordinaria.

ARTÍCULO QUINTO: 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:

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

 imsalud EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E IMSALUD	CODIGO: PA- DOC-PR-02-F-04	FECHA: 30-06-2018
	GERENCIA	VERSION: 01	Página 7 de 7

ARTÍCULO SEXTO: la presente Resolución entra en vigencia a partir de la fecha de su expedición, la cual deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.


COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en San José de Cúcuta a los, **31 ENE 2019**

Kath
KATHERINE CALABRÓ GALVIS
 GERENTE

V.B Elizabeth Delgado Rondón (Jefe de Oficina Administración Laboral)
 V.B. Adriana Rojas (Asesora Jurídica Externa)

DIAS	DOM	LUN	MAR	MIE	MIÉ	VIÉ	SAB	SUN	TOTAL
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									
52									
53									
54									
55									
56									
57									
58									
59									
60									
61									
62									
63									
64									
65									
66									
67									
68									
69									
70									
71									
72									
73									
74									
75									
76									
77									
78									
79									
80									
81									
82									
83									
84									
85									
86									
87									
88									
89									
90									
91									
92									
93									
94									
95									
96									
97									
98									
99									
100									

	Empresa Social del Estado E.S.E. IMSALUD	CODIGO: PA-GD-FO-08	F.A: 19-12-2014
	Gerencia	VERSION: 2	Página 1 de 1

CONCEPTO JURÍDICO

San José de Cúcuta, 31 de enero de 2019

PARA: Dra. KATHERINE CALABRO GALVIS
Gerente "E.S.E IMSALUD"

DE: ADRIANA MILENA ROJAS SERRANO
Asesor Jurídico Externo

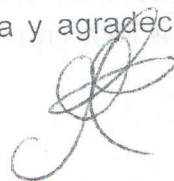
ASUNTO: RESOLUCIÓN POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA, ACOGIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL MEDIANTE EL ACUERDO N°617 DE 2018.

Cordial saludo

Comedidamente me permito adjuntar RESOLUCIÓN POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA, ACOGIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL MEDIANTE EL ACUERDO N°617 DE 2018, el cual, será una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes, con el aprobado jurídico, en atención a que se ajusta a la normativa vigente y en tal sentido ser firmada por su despacho.

Sin otro particular al cual hacer referencia y agradeciendo la atención prestada, cordialmente se despide:



ADRIANA MILENA ROJAS SERRANO
Asesor jurídico externo