

RESOLUCIÓN 358 DE 2018

(enero 26)

Diario Oficial No. 50.500 de 7 de febrero de 2018

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

Por la cual se adopta el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD (E),

en uso de sus facultades legales, y en especial las otorgadas en el numeral 1 del artículo 7o 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 funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional no se encuentran dentro de la realización de dicha evaluación.

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

“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 1062 del 13 de junio de 2014 se adoptó el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento

provisional.

Que con el fin de asegurar la calidad en la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los planes, programas y metas institucionales, la Superintendencia Nacional de Salud considera necesario adoptar el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.

En virtud a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. PROCEDIMIENTO Y FORMATOS. Adoptar el procedimiento y formatos de evaluación de desempeño y desarrollo que serán aplicados a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la Superintendencia Nacional de Salud y que hace parte integral de la presente resolución.



ARTÍCULO 2o. 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 funcionarios 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 castigo que pudiera significar.
- f) Identificar los aspectos a fortalecer y efectuar planes de mejoramiento individual.
- g) Orientar y apoyar el desempeño de los funcionarios, corregir oportunamente las fallas, reconocer los aciertos y realizar retroalimentación asertiva.

ARTÍCULO 3o. 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 funcionarios.
- b) Igualdad: El proceso de evaluación de desempeño y desarrollo del desempeño se aplicará sin discriminación alguna en relación con los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.
- e) Transparencia: Todas las fases del proceso de evaluación de desempeño y desarrollo se adelantarán 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 4o. RESPONSABLES. Son responsables de la evaluación del desempeño y

desarrollo de los funcionarios con nombramiento provisional los siguientes:

a) Superintendente Nacional de Salud: Le corresponde:

- Asegurar que el procedimiento y formatos 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 fomenta procesos de desarrollo institucional permanente, a partir del diálogo, 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 a todos los funcionarios (Delegado, Secretario General, Jefe de Oficina, Director de Superintendencia, Subdirector o Coordinador de Grupo) que tengan a cargo personal vinculado mediante nombramiento provisional, 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) Grupo de Talento Humano: Le corresponde:

- Acompañar durante el proceso de evaluación de desempeño y desarrollo de funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional.
- Capacitar a los responsables del proceso de evaluación de desempeño y desarrollo de funcionarios en el adecuado uso de los procedimientos y formatos.
- Divulgar el procedimiento y formatos adoptados por el Superintendente Nacional de Salud.
- 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 5o. IMPEDIMENTOS. Los impedimentos y recusaciones se presentarán y tramitarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.



ARTÍCULO 6o. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. La

evaluación del desempeño y desarrollo de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional tiene las siguientes consecuencias:

- a) No genera derechos de carrera administrativa.
- b) No le permite al funcionario gozar de los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan derechos de carrera.
- e) No le permite al funcionario acceder a los incentivos previstos en la Entidad para los funcionarios escalafonados.
- d) Contra el resultado de la evaluación de desempeño procede recurso de reposición que deberá ser resuelto por el evaluador.
- 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 podrá proceder al retiro del servicio.



ARTÍCULO 7o. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 1062 del 13 de junio de 2014.

Dada en Bogotá, D. C., a 26 de enero de 2018.

Publíquese y cúmplase.

El Superintendente Nacional de Salud (e),

Luis Fernando Cruz Araújo



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

