

RESOLUCIÓN No 0XX de 2026
Del XXXX (XX) de julio de 2026

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN PROVISIONALIDAD DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD DE USIACURÍ “JOSÉ MARIA FERREZ FARAH” Y SE DICTA OTRAS DISPOSICIONES”

La Gerente de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”, en uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 100 de 1993, la Ley 909 de 2005 y la Ley 1437 de 2011,

CONSIDERANDO QUE

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

La función administrativa se debe desarrollar en el marco de los siguientes principios: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

De conformidad con el parágrafo del artículo 3 de la Ley 489 de 1998 estos principios deberán tenerse en cuenta 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.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, la orientación al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio constituye uno de los principios de la función pública. Este se cumple a través de diversos criterios, entre los que se encuentra: la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, es posible efectuar la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, mediante vinculaciones en provisionalidad, y en relación con estos últimos la Corte Constitucional en Sentencia T-147 de 2013, estableció lo siguiente:

“La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal. Los cargos provisionales, como su nombre lo indica, 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 ordinarios

para cubrir las vacantes en una determinada entidad, en aplicación de los principios de eficiencia y celeridad.”

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante concepto radicado con el número 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, se pronunció en los siguientes términos:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.”

Igualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha unificado criterio respecto a la evaluación de funcionarios vinculados en nombramiento provisional mediante la Circular N.º 20160715-0368 del 15 de julio de 2016, en donde concluyó lo siguiente:

“De lo anterior se precisa que, 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: a, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación. No obstante, lo anterior, se aclara que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.

Finalmente, se deberá establecer que, en ningún caso la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa. ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados”

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en Concepto 20166000016871 de 2016, sostuvo que “la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización”.

Mediante Concepto 20216000060051 del 19 de febrero de 2021, referente a la evaluación del desempeño de provisionales, el Departamento Administrativo de la Función Pública indicó lo siguiente:

“Al contar con un mecanismo para evaluación de los provisionales dentro de la reglamentación interna de la entidad, esta Dirección jurídica considera que dicho instrumento es de gran importancia para el fortalecimiento de la misma, ya que el desempeño laboral de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución. En ese sentido, la evaluación del desempeño para provisionales podrá generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, lo que quiere decir que seguirla utilizando, permitiría medir el desempeño institucional de la entidad.”

Se hace necesario establecer un sistema de seguimiento y evaluación al desempeño laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad en la planta de personal de la E.S.E. Esto con el fin de contar con factores objetivos de medición del cumplimiento de las funciones asignadas, así como de las capacidades y competencias comportamentales que sean afines al nivel y grado de responsabilidad. A su vez, esta medida permitirá el efectivo cumplimiento de los objetivos, metas y fines institucionales, en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad, creado en la presente resolución, será independiente y contará con parámetros distintos a los previstos en el sistema de evaluación para los servidores públicos con derechos de carrera administrativa de la entidad.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral que se adopta en la presente resolución no modifica la naturaleza de la vinculación laboral, no genera derechos de carrera administrativa, ni otorga los beneficios que la ley establece para los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

Los servidores vinculados en provisionalidad no serán asimilados para ningún efecto a los servidores con derechos de carrera administrativa.

Conforme al artículo 65 de la Ley 1437 de 2011 es deber de publicar los actos administrativos de carácter general, lo cual se hará mediante la publicación en la página electrónica.

En mérito de lo expuesto, la gerente de la E.S.E. Centro de Salud Usiacurí “José María Ferez Farah”

RESUELVE

Artículo 1°. Objeto. Establecer el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral para los empleados públicos de la E.S.E. Centro De Salud Usiacurí “José María Ferez Farah”, vinculados en provisionalidad, en los términos de la presente resolución, con el fin de contar con factores objetivos de

medición del cumplimiento de las funciones asignadas, así como de las capacidades y competencias comportamentales que sean afines al nivel, en el entendido de una política institucional.

Artículo 2. Naturaleza y finalidad de la evaluación. El Sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral establecido mediante la presente resolución, tendrá como finalidad verificar, valorar y cuantificar el aporte de la gestión en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el desarrollo de las competencias laborales de los empleados públicos de E.S.E. Centro De Salud Usiacurí “José María Fereh Farah”, vinculados en provisionalidad, e implementar acciones de acompañamiento que permitan fortalecerlas y alinearlas con el interés institucional.

Parágrafo. El Sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral para los empleados públicos vinculados en provisionalidad, no modifica la naturaleza de la vinculación laboral, no genera derechos de carrera administrativa, ni otorga los beneficios que la ley establece para los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

El Sistema para el Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral para los servidores públicos vinculados en provisionalidad no otorga el derecho a la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

Artículo 3. Principios. El sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral para los servidores públicos vinculados en provisionalidad se rige por los siguientes principios: imparcialidad, objetividad y debido proceso, así como por los principios de la función administrativa señalados en el artículo 3 de la Ley 489 de 1998.

Artículo 4. Definiciones. De acuerdo a la presente, en términos generales, en entenderán las siguientes como definiciones:

4.1. Acuerdos de gestión: Es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico o evaluador y el respectivo empleado, con el fin de fijar los compromisos y resultados frente a la visión, misión, objetivos del organismo y metas institucionales.

4.2. Competencias comportamentales: Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar los empleados públicos de acuerdo a la normatividad previa, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales. La evaluación del desarrollo de las competencias comportamentales se realizará en todos los casos en que deba producirse una evaluación.

4.3. Competencias funcionales: Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo de acuerdo con el contenido funcional del empleo y conforme los siguientes parámetros: (i) Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral. que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones, (ii) Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo, (iii) Los contextos en donde deberán demostrarse

las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia y (iv) Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

4.4. Compromisos laborales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberán entregar los empleados públicos de la ESE en un periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales evidencian las competencias funcionales del empleo en función del cumplimiento de las metas institucionales.

4.5. Evaluado: Hace referencia a los servidores públicos nombrados en calidad de provisionales, a quienes les corresponde participar activamente en todas las fases del proceso de evaluación y cumplir las funciones y metas asignadas.

4.6. Evaluador. Es el servidor público o contratista que teniendo personal a su cargo debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación y Seguimiento a la Gestión Laboral de empleados públicos vinculados.

4.7. Evaluación del Desempeño Laboral: Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales, comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

4.8. Evaluación y Seguimiento a la Gestión Laboral: Es una herramienta de gestión que permite la preparación, seguimiento, evaluación y retroalimentación del rendimiento de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la que den cuenta del cumplimiento del contenido funcional y comportamental. Así mismo, compondrá el Sistema de Evaluación y Seguimiento a la Gestión Laboral los resultados obtenidos por el cumplimiento del plan de acción de la dependencia donde se encuentra los empleados prestando sus servicios, junto con los Planes de Mejoramiento Individual.

4.9. Evidencias: Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se van generando durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales. Las evidencias pueden ser aportadas por el evaluador, el evaluado o un tercero que tenga relación directa en el proceso.

4.10. Metas institucionales: Son las establecidas por la alta dirección, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos o de acción anuales establecidos por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad. Metas con las cuales los servidores públicos deberán comprometerse y realizar los aportes requeridos, para lograr su debido cumplimiento.

4.11. Plan de Mejoramiento Individual: Se realiza cuando el evaluador observe bajo desempeño en uno o varias de los compromisos laborales y/o competencias comportamentales concertados por el evaluado, este

se suscribe entre las partes con el fin de registrar el avance y dificultades presentadas durante el periodo de seguimiento.

4.12. Portafolio de evidencias: Archivo en el cual se ubican y se describen las pruebas que demuestra el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación y Seguimiento de la Gestión Laboral de los empleados públicos, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado público evaluado y que deben responder al cumplimiento de los compromisos laborales y, el desarrollo de las competencias comportamentales, al servicio de los fines del área o la dependencia y la misión de la entidad.

4.12. Evaluación no satisfactoria: Es aquella que se encuentra en un rango de calificación que no alcanza el mínimo establecido como aprobado dentro de la escala vigente fijada en la presente resolución.

Parágrafo: En caso de dudas, vacíos o ambigüedades en las presentes definiciones se acudirá subsidiaria y concordantemente a las definiciones de la CNSC y del DAFP.

Artículo 5. Intervinientes en el proceso de seguimiento y evaluación del desempeño laboral. Los intervinientes en el proceso de seguimiento y evaluación son el servidor público vinculado en provisionalidad, su jefe inmediato, el servidor público que ejerza la supervisión directa o el contratista designado para el acompañamiento del proceso de evaluación, así como los responsables de áreas que influyan directamente en el proceso en donde desarrolla sus actividades el empleado público, lo anterior en consideración a planta global de cargos y el mapa de procesos de la entidad.

A ellos les corresponde la responsabilidad de participar de manera activa en el proceso y realizar la concertación de compromisos o productos sobre los cuales se realice el seguimiento y evaluación.

Parágrafo 1. Es responsabilidad del jefe inmediato o de quien ejerza la evaluación directa informar al evaluado los compromisos, productos o resultados que se esperan para el periodo de evaluación, llevar a cabo el proceso de concertación, realizar el seguimiento y evaluación de los compromisos o productos acordados teniendo en cuenta las evidencias objetivas. Estas evidencias podrán ser aportadas por el evaluador o por el evaluado. Así mismo, será de su responsabilidad resolver el recurso de reposición que se interponga contra la calificación definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En los casos en los que el jefe inmediato o quien ejerza la supervisión directa del evaluado sea un servidor público con nivel jerárquico o grado igual o inferior al empleo en el que está vinculado el evaluado, la responsabilidad recaerá en el jefe de la dependencia en donde se encuentre prestando el servicio el evaluado.

Parágrafo 2. Es responsabilidad del servidor público vinculado en provisionalidad, revisar los compromisos, productos o resultados informados por el evaluador, realizar el proceso de concertación, aportar los soportes y evidencias objetivas del cumplimiento de los compromisos o productos concertados y dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el presente acto administrativo.

Parágrafo 3. El responsable del Talento Humano tendrá la responsabilidad de divulgar las disposiciones reglamentarias relacionadas con el presente Sistema de Seguimiento y Evaluación al Desempeño Laboral, incluir en la historia laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad los documentos de evaluación anual. Así mismo, deberá acompañar el proceso generando la orientación, asegurando su calidad y oportunidad, en los términos establecidos en la presente resolución.

Parágrafo 4. El superior jerárquico de la entidad será el responsable de conocer y resolver el recurso de apelación que se interponga contra la calificación definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 6. Factores de seguimiento y evaluación. Serán factores de evaluación de los empleados públicos los siguientes:

6.1 Factor funcional: Con base en los compromisos del área y las funciones establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el desempeño del empleo al cual se encuentre vinculado el servidor público en provisionalidad, el evaluador y el evaluado acordarán mínimo tres (3) y máximo cuatro (4) compromisos o productos que serán objeto de seguimiento durante el periodo de evaluación. Estos compromisos o productos deben tener las siguientes características:

- Que su desarrollo o ejecución pueda efectuarse en el transcurso del periodo de evaluación.
- Que sean representativos de la gestión del servidor público.
- Que sean acordes con los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Que sus características estén bien definidas de manera tal que evaluador y evaluado puedan identificar claramente el avance, esto es, que sean medibles y/o cuantificables.

Para hacer el seguimiento al desempeño laboral del servidor público, evaluador y evaluado deberán acordar un porcentaje de avance de cada compromiso o producto durante el periodo evaluado, en una escala de 1 a 100 por ciento, sin que en ningún caso el porcentaje acordado para cada periodo de avance sea inferior al 40 por ciento.

La sumatoria del porcentaje de avance de cada compromiso o producto será el resultado de su cumplimiento, por lo que cada compromiso o producto acordado deberá tener un resultado porcentual de cumplimiento en una escala de 1 a 100 por ciento y, los resultados porcentuales se sumarán y dividirán entre el número de compromisos o productos acordados, lo cual dará el resultado final de cumplimiento. El porcentaje de cumplimiento del factor funcional obtenido tendrá un peso porcentual del 70%, sobre el 100% del total de la calificación del proceso de evaluación.

6.2 Factor comportamental. Teniendo en cuenta las competencias establecidas en el Decreto No. 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos., evaluador y evaluado acordarán mínimo dos (2) y máximo cuatro (04) de las competencias comportamentales mencionadas en la citada norma, acordes al nivel jerárquico del empleo y

común a los servidores públicos, con la finalidad de valorar las contribuciones, comportamiento y capacidades del servidor público, en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales y del servicio público.

Cada competencia comportamental será evaluada en una escala de 1 a 100 por ciento en cada corte de seguimiento y al final del periodo evaluado, se promediará el valor obtenido de cada una, se sumarán los resultados porcentuales y se dividirá entre dos, lo cual dará como resultado el valor porcentual de cumplimiento de las competencias comportamentales.

El porcentaje de cumplimiento del factor comportamental obtenido tendrá un peso porcentual del 30% sobre el 100% del total de la calificación del proceso de evaluación.

Artículo 7. Calificación del proceso de evaluación. Una vez aplicado el peso porcentual determinado para cada factor objeto de evaluación, se sumarán los resultados del porcentaje de cumplimiento del factor funcional y del comportamental dando como resultado la calificación de la evaluación de las funciones responsabilidades laborales del servidor público vinculado provisionalmente. y Porcentajes de Calificación Definitiva:

Factores	Porcentajes
Funcional	70%
Comportamental	30%
Total Evaluación	100%

Artículo 8. Periodicidad. El seguimiento a la gestión de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se realizará en dos (2) cortes, cada seis (6) meses, así:

Primer Corte	Septiembre a Febrero
Segundo Corte	Marzo a Agosto

Seguimiento primer semestre: comprendido entre el primero (1°) de septiembre y el veintiocho (28) de febrero de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Seguimiento segundo semestre: comprendido entre el primero (1°) de marzo y el treinta y uno (31) de agosto del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su vencimiento.

En el último corte se consolidará el seguimiento a la gestión realizada durante el periodo de evaluación.

Parágrafo: Sin perjuicio de los periodos de seguimiento establecidos en el presente artículo, el evaluador podrá efectuar seguimiento continuo del avance de los compromisos o productos concertados en cualquier tiempo, de lo cual dejará constancia y/o evidencia del seguimiento.

Artículo 9. Valoración de la calificación. La suma de los resultados obtenidos una vez aplicado el peso porcentual determinado para cada factor de evaluación, en el seguimiento de los factores funcional y comportamental, otorgará la calificación definitiva del proceso de evaluación, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador, según lo establecido en los artículos 6 a 7 de la presente resolución, cuya valoración se hará en un rango de: no satisfactorio, aprobado y alto, según sea el caso, así:

Nivel	Porcentajes
Alto	Igual o Mayor al 95%
Aprobado	Entre el 75% y el 89,99%
No Satisfactorio	Igual o Menor al 74,99%

Artículo 10. Anexos. Adoptar los siguientes documentos como anexos de la presente y como formatos del proceso:

- Anexo 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS CONCRETAS PARA CADA CUADRANTE DE LA MATRIZ DOFA, ORIENTADAS A FORTALECER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (EDL) EN LA E.S.E. HOSPITAL USIACURÍ "JOSÉ MARÍA FEREZ FARAH".
- Anexo 2: SISTEMA DE INDICADORES DOFA.
- Anexo 3: CONTRUCCIÓN DE INDICADORES PARA EL DESARROLLO.
- Anexo 4: DOCUMENTO TÉCNICO INTEGRAL.
- Anexo 5: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS DOFA.
- Anexo 6: FORMATO DE SEGUIMIENTO INDIVIDUAL POR ESTRATEGIA.
- Anexo 7: FORMATO CONSOLIDADO DE INDICADORES.

Parágrafo: Los anteriores documentos serán los documentos orientadores o instrumentos de seguimiento del sistema, en caso de dudas, vacíos o ambigüedades en los presentes documentos se podrá acudir subsidiaria y concordantemente a las definiciones de la CNSC y del DAFP. La entidad podrá desarrollar u adoptar documentos de utilidad para el desarrollo, impulso, seguimiento, evaluación y para todas las etapas del proceso.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Usiacurí Atlántico a los XXXXX (XX) días del mes de julio de 2026.

LIGIA ARIZA ALTAMAR
Gerente