

**RESOLUCIÓN No. 1246  
(20 de Mayo de 2022)**

***“Por medio de la cual se conforma la comisión evaluadora para el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y periodo de prueba del Hospital Universitario departamental de Nariño E.S.E.”***

El Gerente del Hospital Universitario Departamental de Nariño, E.S.E, según Decreto N° 0189 del 30 de abril de 2020, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y de manera especial consagradas en la Constitución Política Colombiana, La Ley 100 de 1993, las Ordenanzas Departamentales Nos. 067 de 1994 y 023 de 2004 y,

**CONSIDERANDO:**

Qué el inciso 1 del artículo 38 de la ley 909 de 2004, dispone: *“Evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluada y calificada con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes del cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñaron en función de las metas institucionales”.*

Qué el inciso 1 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004, establece: *“Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que se señale el reglamento que para el efecto se expidan. 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”.*

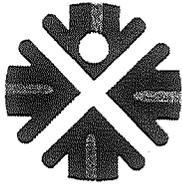
Qué el Decreto 1083 de 2015, en su Artículo 2.2.8.1.7 establece: *“Responsables de evaluar. En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del servicio civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.*

Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado, deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.

Que mediante Resolución 167 del 31 de enero de 2019 el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. adoptó el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral determinado por la Comisión nacional del servicio civil mediante acuerdo 6176 de 2018.

Que el artículo 1 del Acuerdo 6176 de 2018 señala: *“Finalidad de la evaluación del desempeño. 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 conforme al artículo 21 del Acuerdo 6176 de 2018 se dispone que las condiciones técnicas de la evaluación del desempeño laboral se encuentran contenidas en el documento denominado *“Anexo técnico sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”* donde se definen los actores participantes en el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño y sus obligaciones, entre los cuales se encuentran la Comisión Nacional del



**HOSPITAL  
UNIVERSITARIO**  
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,  
tu salud,  
nuestro compromiso!**

Servicio Civil, el Jefe de la entidad, el Jefe de la Oficina de Planeación, el Jefe de la Oficina de Control Interno y el Jefe de la de Unidad de Personal, o quienes hagan sus veces.

Que el numeral II del Anexo técnico sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba dispone los siguientes actores y obligaciones:

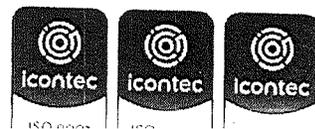
**Comisión de personal.**

- 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.**

- Evaluado. Empleado de carrera o en período de prueba que presta sus servicios en una entidad cuyo sistema de carrera administrativa se encuentre administrado y vigilado por la CNSC.
- Evaluador.
  - El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado.
  - Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.
  - Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.
- Comisión evaluadora:
  - En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.
  - La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación se encuentre en firme.
  - En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora.

Que la evaluación de desempeño laboral se soporta en evidencias y tiene como finalidad la obtención de información necesaria para decidir en diferentes áreas de la gestión; validar políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo; propiciar el crecimiento personal; mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo. Así mismo, tener en cuenta las fortalezas y debilidades del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el periodo de evaluación y considerar las circunstancias y condiciones en que ejerza su labor o desempeño integral.





**HOSPITAL  
UNIVERSITARIO**  
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,  
tu salud,  
nuestro compromiso!**

Que con el fin de realizar una evaluación de desempeño objetiva, se considera necesario que los funcionarios responsables de efectuar la evaluación, llámese evaluador o comisión evaluadora, deben tener un perfil acorde al del evaluado.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

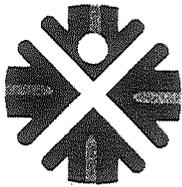
**ARTÍCULO PRIMERO:** Confórmese en la comisión responsable de la evaluación de desempeño laboral de los empleados inscritos en carrera administrativa y en período de prueba, que presten sus servicios en el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E., la cual quedará de la siguiente manera:

<b>COMISIÓN EVALUADORA</b>		
<b>NIVEL PROFESIONAL - ÁREA ADMINISTRATIVA</b>		
<b>Denominación del empleo, código y grado</b>	<b>Responsable de la calificación</b>	<b>Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción</b>
PROFESIONAL ESPECIALIZADO. COD. 222 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. COD. 90 GRADO 1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO. COD. 222 GRADO 11 (Oficina Jurídica)	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA. COD. 115 GRADO 1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO. COD. 222 GRADO 11 (Control Interno Disciplinario)	GERENTE COD. 85 GRADO 2.	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO. COD. 219 GRADO 7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO. COD. 222 GRADO 11 DE LA SECCIÓN CORRESPONDIENTE	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. COD. 90 GRADO 1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO. COD. 219 GRADO 7 (Oficina Jurídica)	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA. COD. 115 GRADO 1	

<b>NIVEL PROFESIONAL - ÁREA DE LA SALUD</b>		
<b>Denominación del empleo, código y grado</b>	<b>Responsable de la calificación</b>	<b>Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción</b>
MÉDICO ESPECIALISTA COD. 213 GRADO 12 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Auditoria Médica)	ASESOR DE AUDITORIA MÉDICA COD- 105 GRADO 1	

**CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño**  
Commutador 7333400 \* Fax 7333408 y 7333409  
[www.hosdenar.gov.co](http://www.hosdenar.gov.co) \*mail: [hudn@hosdenar.gov.co](mailto:hudn@hosdenar.gov.co)





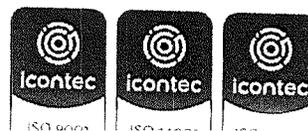
**HOSPITAL  
UNIVERSITARIO**  
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,  
tu salud,  
nuestro compromiso!**

NIVEL PROFESIONAL - ÁREA DE LA SALUD		
Denominación del empleo, código y grado	Responsable de la calificación	Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Docencia Universitaria)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1	
MÉDICO ESPECIALISTA COD. 213 GRADO 12	MÉDICO ESPECIALISTA COD. 213 GRADO 12 (Coordinador de la sección correspondiente)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1
MÉDICO ESPECIALISTA COD. 213 GRADO 12 (Que no pertenece a ningún grupo interno de trabajo)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1	
MÉDICO GENERAL COD. 211 GRADO 10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1
ENFERMERA(O) COD. 243 GRADO 8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1
ENFERMERA(O) COD. 243 GRADO 8 (Seguridad del Paciente)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD. COD. 237 GRADO 5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1

NIVEL TÉCNICO - ÁREA ADMINISTRATIVA		
Denominación del empleo, código y grado	Responsable de la calificación	Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción
TÉCNICO ADMINISTRATIVO. COD. 367 GRADO 5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO. COD. 222 GRADO 11 DE LA SECCIÓN CORRESPONDIENTE	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. COD. 90 GRADO 1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO. COD. 367 GRADO 5 (Estadística)	ASESOR DE PLANEACIÓN. COD. 115 GRADO 1	
TÉCNICO OPERATIVO. COD. 314 GRADO 5 (Gestión de la información)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO. COD. 222 GRADO 11 DE LA SECCIÓN CORRESPONDIENTE	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. COD. 90 GRADO 1
TÉCNICO OPERATIVO. COD. 314 GRADO 5 (Mantenimiento)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO. COD. 219 GRADO 7	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. COD. 90 GRADO 1





**HOSPITAL  
UNIVERSITARIO**  
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,  
tu salud,  
nuestro compromiso!**

NIVEL TÉCNICO - ÁREA DE LA SALUD		
Denominación del empleo, código y grado	Responsable de la calificación	Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción
TÉCNICO AREA DE LA SALUD. COD. 323 GRADO 3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1

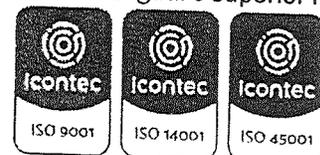
NIVEL ASISTENCIAL - ÁREA ADMINISTRATIVA		
Denominación del empleo, código y grado	Responsable de la calificación	Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO. COD. 407 GRADO 5	JEFE INMEDIATO DE LA OFICINA CORRESPONDIENTE	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO. COD. 90 GRADO 1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO. COD. 407 GRADO 5 (Oficina de Cirugía)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Quirófanos, Sala de Partos y Ginecología)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1

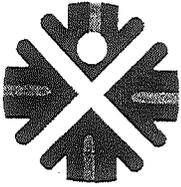
NIVEL ASISTENCIAL - ÁREA DE LA SALUD		
Denominación del empleo, código y grado	Responsable de la calificación	Acompañante: Funcionario de libre nombramiento y remoción
AUXILIAR AREA DE LA SALUD. COD. 412 GRADO 6	ENFERMERA(O) COD. 243 GRADO 8 DE LA SECCIÓN CORRESPONDIENTE	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1
AUXILIAR AREA DE LA SALUD. COD. 412 GRADO 6 (Ayudas Diagnósticas, Vigilancia Epidemiológica, Consulta Externa, Soporte Terapéutico y Vacunación)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD. COD. 242 GRADO 11 (Coordinadores)	SUBGERENTE DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. COD. 90 GRADO 1

**ARTICULO SEGUNDO.** Determine si los siguientes factores para establecer los responsables de la evaluación de desempeño laboral:

1. El jefe inmediato del evaluador el cuál puede ser un empleado público en carrera administrativa, en periodo de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad. Los funcionarios de Planta Temporal y contrato no pueden realizar evaluación de desempeño, en este caso el evaluador será el superior jerárquico.
2. Un servidor de libre nombramiento y remoción, que obstante el grado superior jerárquico al cargo que desempeña el evaluador.
3. En todo caso el evaluador debe ostentar un grado igual o superior al del evaluado para habilitarse dentro del proceso.
4. Los coordinadores de los grupos internos de trabajo actuarán como evaluadores y conformarán comisión evaluadora cuando estos sean de carrera administrativa, en periodo de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad, siempre y cuando su empleo sea de igual o superior nivel

**CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolívar - San Juan de Pasto / Nariño**  
Conmutador 7333400 \* Fax 7333408 y 7333409  
[www.hosdenar.gov.co](http://www.hosdenar.gov.co) \*mail: [hudn@hosdenar.gov.co](mailto:hudn@hosdenar.gov.co)





**HOSPITAL  
UNIVERSITARIO**  
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



**¡Trabajamos por mi Nariño,  
tu salud,  
nuestro compromiso!**

- jerárquico y grado que los evaluados, en caso contrario podrá aportar como terceros, evidencias para realizar la evaluación.
5. Los recursos de reposición que se presentan contra la evaluación definitiva en los términos establecidos en el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, el recurso de reposición será resuelto por la comisión evaluadora y el de la apelación, por el superior jerárquico del evaluador, que en todo caso será un empleado de libre nombramiento y remoción.

**ARTICULO TERCERO.** Téngase como trámite para resolver los impedimentos o recusaciones que se presenten, lo previsto en el artículo 18 ° del Acuerdo 6176 de 2018.

**ARTICULO CUARTO.** Comuníquese esta decisión a los evaluados y evaluadores del proceso de evaluación de desempeño laboral.

**ARTICULO QUINTO:** Entréguese copia de la presente Resolución a la Oficina de Planeación, Gestión de Talento Humano y Control Interno de Gestión de la Institución para lo de su competencia.

Para constancia se expide en San Juan de Pasto, a los veinte (20) días del mes de mayo de 2022.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

**NILSEN ARLEY ALVEAR ACOSTA**  
Gerente

Proyectó: Fabián Sánchez Muñoz – Contratista Talento Humano  
Revisó: Alejandro Ordoñez Rodríguez – Profesional Universitario Talento Humano  
Aprobó: Clara Caicedo Maya – Profesional Especializado Talento Humano

