

"Por medio del cual se establece el procedimiento de seguimiento al plan de trabajo de los servidores públicos vinculados en la Planta Temporal de la E.S.E. Metrosalud"

El Gerente de la Empresa Social del Estado Metrosalud, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el desempeño laboral de los servidores públicos 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.

Que en la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin diferenciar según nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes Constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño, ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que el artículo 3° de la Ley 489 de 1998, enuncia los principios conforme a los cuales se desarrolla la función administrativa y en su párrafo único precisa que aquellos deberán ser tenidos en cuenta al evaluar el desempeño de la Entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios, lo que implica que todos los servidores deben estar en posibilidad de demostrar las condiciones de su desempeño ya que la sumatoria de la gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1227 de 2005 se regula la creación y provisión de empleos de planta temporal.

[Handwritten signature]

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC ha emitido conceptos en el sentido que, la evaluación de los funcionarios provisionales y de planta temporal resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder "(...) a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba y, que esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad para lo cual, 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, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios de carrera (...)"

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NOCIÓN Y PROPÓSITO. Implementar y adoptar el procedimiento de seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la **ESE METROSALUD**, mediante un procedimiento que verifica, valora y mide su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de la Entidad, en el marco de las funciones que le fueron comunicadas.

El seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la ESE Metrosalud tiene como propósito cumplir con el deber que las entidades y los servidores públicos tienen de garantizar la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios que conllevan a demostrar los resultados de su desempeño y que la consideración de su gestión contribuyen al logro de los fines, metas y resultados institucionales.

ARTICULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. El procedimiento establecido en la presente Resolución para realizar el seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la ESE Metrosalud aplica para los empleados públicos de la **E.S.E METROSALUD** vinculados en la planta temporal, en el periodo correspondiente.

ARTICULO TERCERO: PRINCIPIOS. El seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la ESE Metrosalud debe realizarse en forma transparente, basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, moralidad, eficacia,



celeridad, transparencia, debido proceso e igualdad y conservando los postulados y lineamientos definidos en el modelo institucional.

ARTICULO CUARTO: RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO. El responsable de realizar el seguimiento al plan de trabajo es quien ostenta la condición de jefe en un cargo de libre de nombramiento y remoción para el momento en que se va efectuar la actividad correspondiente, quien podrá habilitar un co-responsable con competencia, para implementar acciones propias de seguimiento y documentación de evidencias, quien podrá ser un empleado público con nombramiento en Carrera Administrativa, con nombramiento en provisionalidad o con nombramiento en la Planta Temporal de la Entidad.

PARÁGRAFO 1: En caso de novedad del servidor de Libre nombramiento y remoción, del segundo habilitado con competencias y/o el empleado temporal en seguimiento, deberán entregar las evidencias obtenidas hasta el momento y que cuenten con relación con el procedimiento de retroalimentación al cumplimiento de responsabilidades.

PARÁGRAFO 2. El empleado público con nombramiento en planta temporal será co-responsable del procedimiento de seguimiento al plan de trabajo y por tanto de la documentación de evidencias en el desarrollo de las diferentes actividades.

ARTICULO QUINTO: FASES. El seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la ESE Metrosalud, consta de las siguientes actividades:

Periodicidad del Seguimiento	Mensual
Aplicación	Mediante valoraciones parciales mensuales. Las valoraciones parciales mensuales deberán estar documentadas con reportes mensuales, según aplique al compromiso y al sistema de información por indicadores o reportes de cumplimiento de la ESE Metrosalud. El jefe inmediato de Libre Nombramiento y Remoción deberá realizar el seguimiento de los resultados obtenidos para destacar fortalezas o para indicar necesidades de desarrollo de competencias del servidor en beneficio del mejoramiento del mismo y de los resultados del grupo de trabajo.

	<p>Novedades administrativas como movilidad de sede de trabajo, cambio o retiro de la institución del responsable de documentar el seguimiento, da lugar a la obligatoriedad, por quien corresponde, de registrar el grado de avances de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales para la totalidad del periodo.</p> <p>El jefe inmediato debe realizar la valoración, teniendo en cuenta las evidencias objetivas que tenga disponibles. Algunas de estas evidencias pueden ser: indicadores de gestión, cubos, productos entregados o servicios prestados, registros de control o seguimiento del procedimiento, entre otras.</p>
<p>Socialización de competencias técnicas y comportamentales</p>	<p>En los treinta (30) primeros días calendario del inicio de la vigencia de la Planta Temporal o quince (15) días hábiles a la fecha de inicio de su vinculación en la misma.</p> <p>Los compromisos laborales y comportamentales que orientan el seguimiento a su plan de trabajo le serán fijados dentro de los treinta (30) primeros días calendario del inicio de la vigencia de la Planta Temporal o quince (15) días hábiles a la fecha de inicio de su vinculación en la misma, utilizando el instrumento definido en el modelo de EDL pero indicando de manera expresa su condición de servidor en planta temporal. Las responsabilidades o compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones comunicadas y con las metas del plan de acción de la ESE a los cuales aporta la dependencia donde labora el empleado temporal.</p>
<p>Valoración definitiva</p>	<p>Dentro de los treinta (30) días calendario anteriores a la finalización de la vigencia de la Planta Temporal el jefe inmediato del cargo de libre nombramiento y remoción, deberá efectuar la valoración definitiva del empleado público vinculado en Planta Temporal, mediante la calificación y computo de las valoraciones mensuales realizadas previamente, teniendo en cuenta para la valoración el cumplimiento, calidad, cantidad y oportunidad de los compromisos y/o competencias laborales y comportamentales establecidos.</p> <p>No obstante, la obtención de un resultado satisfactorio o sobresaliente no condiciona su permanencia en la Planta Temporal, por lo tanto, en caso de finalización de la vigencia de la Planta Temporal se dará por finalizada la vinculación del empleado.</p> <p>La continuidad de dicho seguimiento para anualidades</p>



	posteriores estará sujeta en forma expresa a las decisiones de prórroga de dicha planta en la empresa para vigencias futuras
Resultado consolidado del seguimiento	Inmediatamente la realización del seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la ESE Metrosalud se debe comunicar con copia a la Dirección de Talento Humano. Contra dicho acto no procede recurso alguno por tratarse de un acto administrativo de trámite.
Auditoria	La auditoría al procedimiento de seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la ESE Metrosalud será efectuada por la Subgerencia de Red de Servicios, la Subgerencia Administrativa y Financiera y/o la Oficina de Control Interno y Evaluación, según corresponda.

ARTICULO SEXTO: INSTRUMENTO. El formato de seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en planta temporal se denomina "*Seguimiento al Plan de Trabajo de Servidores Provisionales y de Planta Temporal*". El instrumento o formato corresponde a la solución tecnológica en Plataforma SAFIX desarrollada por la ESE Metrosalud para tal efecto y hace parte integral del seguimiento al Plan de trabajo de los servidores de la ESE Metrosalud, el cual contiene:

- **Datos generales:** Contiene los datos generales del servidor público valorado y el jefe de libre nombramiento y remoción responsable de dicha valoración y del segundo habilitado.
- **Competencias u objetivos laborales:** La relación de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) compromisos y/o competencias laborales, cada una con su respectivo valor esperado, metas y evidencias. Teniendo un peso porcentual de ochenta por ciento (80%) dentro del total del seguimiento.

El contenido de dichos compromisos deberá apuntar siempre al cumplimiento de metas institucionales desde las funciones del cargo ocupado por el servidor público vinculado en planta temporal

- **Competencias o compromisos comportamentales:** Relación de cuatro (4) competencias comportamentales, tomadas del Decreto 815 del DAFP del 2018 acordes con la condición de servidor público y el nivel jerárquico del cargo, con un valor del veinte por ciento (20%) dentro del total de seguimiento.

Las competencias comportamentales se constituyen en comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público vinculado en planta temporal en el ejercicio de su empleo y en plena correspondencia con la misión organizacional.

- **Desarrollo de competencias:** Campo en el cual se destacarán las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del servidor valorado.
- **Plan de mejora individual:** Esta actividad aplica para los servidores a los cuales durante el seguimiento se le detecten niveles de desarrollo de las competencias o logro de las metas pactadas por debajo de los niveles esperados, objetivos o compromisos laborales por debajo del 75% y; compromisos comportamentales por debajo del 10%. Se debe tener en cuenta que para el cargo de Medico General y cargos de Salud Oral dichos valores serán diferentes, razón por lo cual se deberá revisar cuidadosamente los criterios de calificación de la meta en la ficha técnica del cargo.
- **Consolidado prueba piloto al seguimiento del plan de trabajo:** Corresponde a una valoración única documentada con base en el seguimiento realizado y evidencias consignadas.

ARTICULO SÉPTIMO. ESCALAS DE VALORACIÓN. Para el seguimiento al plan de Trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal, deberán tenerse en cuenta las siguientes escalas de valoración, según se trate de compromisos laborales o comportamentales:

ELEMENTO DE VALORACIÓN	VALOR TOTAL EN PORCENTAJE	CRITERIO DE VALORACIÓN
Compromisos Laborales	80	Se valora de 1 a 100 puntos, según el cumplimiento del compromiso. Corresponde en porcentaje al 80% de la valoración total del seguimiento del servidor valorado.
Competencias Comportamentales	20	Valoración del nivel de desarrollo de la competencia así: Bajo: 4- 8 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.

		<p>Aceptable: 9 - 12 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.</p> <p>Alto: 13 -16 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.</p> <p>Muy alto: 17. -20 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.</p>
--	--	--

ARTICULO OCTAVO. RESULTADO FINAL. Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal de planta temporal, el nivel de calidad, cantidad y oportunidad en las metas descritas de los compromisos pactados, los resultados de dicha valoración le aplicara la escala que para tal efecto tiene el modelo propio de EDL:

RANGO	PORCENTAJE
Excelente	95% - 100%
Aceptable	70% - 94%
Deficiente	Menor o igual a 69%

ARTICULO NOVENO: COMUNICACIÓN DEL RESULTADO. El jefe de libre nombramiento y remoción y/o segundo con competencia habilitado, comunicara el resultado consolidado del seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en planta temporal, haciendo llegar la respectiva copia debidamente diligenciada, a la Dirección de Talento Humano de la ESE Metrosalud.

Contra el resultado no procede recurso alguno por tratarse de un acto administrativo de trámite.

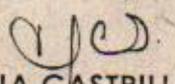
ARTICULO DECIMO: EFECTOS. Los resultados del procedimiento de seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la **E.S.E METROSALUD** que se le realice a los servidores respectivos insumos de mejora.

para el proceso de Gestión del Talento Humano; mejora en los procesos de selección, formación, capacitación, contextualización de planes de inducción y re inducción, análisis del clima laboral y orientación de intervención en cultura organizacional, además de contribuir al cumplimiento de los planes institucionales.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: IMPOSIBILIDAD DE REGISTRO EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y OTROS PRIVILEGIOS. El procedimiento de seguimiento al plan de trabajo de los servidores vinculados en la Planta Temporal de la **E.S.E METROSALUD** no otorga derechos de carrera administrativa, ni de inscripción en registro público de empleo, ni da lugar a los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera, ni acceso a incentivos contemplados para ellos en la institución.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: VIGENCIA La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga toda la normatividad que le sea contraria.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MARTA GECILIA CASTRILLÓN SUÁREZ
GERENTE 

Revisó y Aprobó: Lina María Giraldo Henao
Subgerente de Red de Servicios.

Revisó y Aprobó: María Celmira Giraldo Castaño
Subgerente Administrativa y Financiera


Revisó y Aprobó: Catalina Álvarez Arango
Directora Talento Humano


Proyectó y Revisó: Ruth Miliani Londoño Ramirez
Profesional Universitario Evaluación Laboral


Proyectó: José Eduardo Arroyave Florez
Abogado Contratista