



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACION

Radicado: D 2016070001143

Fecha: 31/03/2016

Tipo: DECRETO

Destino:



"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017"

El Gobernador del Departamento de Antioquia, en uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial las asignadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Acuerdo N° 137 de 2010, y;

CONSIDERANDO QUE:

- A. Es compromiso de la Administración Departamental, fortalecer y promover el desarrollo de las competencias laborales y el talento del personal que presta y entrega servicios en la entidad, lo cual, está en concordancia con los lineamientos enmarcados en "Pensando en Grande 2016-2019".
- B. Es menester aplicar en su integralidad, el Sistema Tipo, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción, que no sean Gerentes Públicos, es decir, niveles profesional, técnico y asistencial, reglamentado a través del Acuerdo N° 137 de 2010 (enero 14), sistema que es adoptado por la Administración Departamental mediante el Decreto N° 0222 del 31 de enero de 2011.
- C. Acorde con la función señalada en el artículo 5, numeral 5.2.3 del Acuerdo N° 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es necesario, garantizar que la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, se efectuó con base en parámetros previamente definidos, que permitan fundamentar un juicio objetivo, sobre los aportes al cumplimiento de las metas institucionales que generen valor agregado a la entidad.
- D. El numeral 4.2.2. del artículo 4° del Acuerdo N° 137 del 14 de enero de 2010 de la CNSC, establece que la calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo, se adopta mediante dos escalas, a saber:
 - 1. *Escala de cumplimiento de los compromisos laborales: se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y la asignación porcentual asignada para cada nivel:*

"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017"

- Nivel Destacado: de 90% a 100%
- Nivel Satisfactorio: de 66% a 89%
- Nivel No Satisfactorio: menor o igual al 65%

2. **Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple:

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales."

E. El párrafo del numeral 4.2.2, del artículo 4°, del Acuerdo N° 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece que para cada período anual de evaluación, la entidad debe definir como mínimo tres (3) factores, de los señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la escala para acceder al Nivel Sobresaliente.

F. De conformidad con lo reglado en los incisos segundo y tercero del párrafo del artículo 4° del Acuerdo N° 137 de 2010, el evaluado accederá al Nivel Sobresaliente, cuando:

- ✓ Alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla por lo menos dos (2) factores de los definidos por la entidad con base a los señalados en el Acuerdo.
- ✓ Alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla por lo menos un (1) factor de los definidos por la entidad.

G. Conforme a lo anterior, es necesario definir los factores, de los señalados en el Acuerdo N° 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que la entidad usará para acceder al nivel sobresaliente durante el período comprendido entre el primero (1°) de febrero de 2016 y el treinta y uno (31) de enero de 2017, sin embargo, para acceder al Nivel Sobresaliente, deberán hallarse dentro de los porcentajes de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, previstos en la norma.

"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017"

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Definir los factores para acceder al Nivel Sobresaliente, según el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el **período 2016-2017**, así:

1. **Por calidad y oportunidad:** se refiere a la entrega anticipada de productos, servicios o resultados, en plazos o términos inferiores a los legalmente establecidos o inicialmente acordados y, en todo caso, cumpliendo criterios o estándares de calidad previamente definidos.

La calidad, se refiere a las especificaciones de presentación, contenido y/o impacto de los resultados, productos o servicios esperado.

Esta calidad y oportunidad satisface los requerimientos de usuarios internos y/o externos a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.

2. **Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales:** que impliquen un mejoramiento de los procesos, procedimientos o trámites establecidos en la entidad, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través de la optimización de la prestación del servicio y de los productos obtenidos, demostrando mayor economía, celeridad y realización, enriqueciendo y mejorando los parámetros establecidos en procedimientos tanto en la dependencia como en la entidad.

Estos aportes propuestas o iniciativas se deben presentar formalmente al evaluador, ser medibles, ser evidenciados por el evaluador, registrados en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

3. **Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia:** expresado entre otros, en mejora del servicio, logro de las metas institucionales, mediante la aplicación de las competencias adquiridas (conocimientos, habilidades, destrezas y valores).

En este factor, también, se tendrá en cuenta la transferencia de los conocimientos adquiridos en la capacitación.

Evaluado y evaluador deberán aportar las evidencias de la incorporación de los nuevos conocimientos a las actividades del empleo y cómo la aplicación de lo aprendido generó mejora en el servicio y contribuyó al logro de las metas establecidas durante el periodo de evaluación. *Tanto la capacitación como la forma de aplicación deberá registrarse* de manera concreta en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

4. **Por participación (activa y demostrable) en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria (siempre y cuando no hagan parte de la fijación de compromisos):** como, comités, brigadas de salud, brigadas de

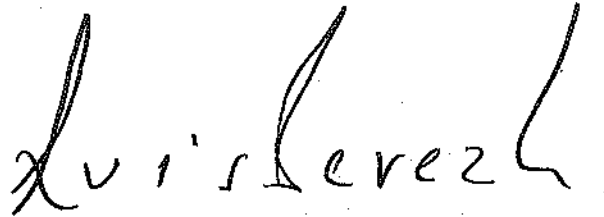
"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017"

emergencias, grupos de apoyo, grupos de investigación, grupos de multiplicadores, equipos de mejoramiento, auditores, supervisores y/o interventores y grupos que se conformen para el logro de las metas institucionales; siempre y cuando, su **participación activa, pueda demostrarse** y el tiempo de dedicación, **no afecte** el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo. No se tendrá en cuenta la participación en equipos de deportes, artes, entre otros, cuya labor no conlleve mejoras en la gestión institucional.

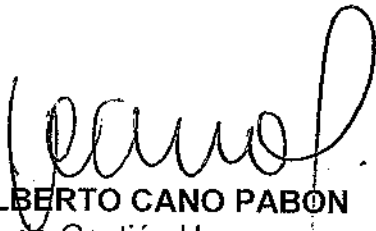
ARTÍCULO SEGUNDO: El cumplimiento de los factores, debe estar soportado en evidencias que debe recaudar tanto el evaluado como el evaluador y que al momento de valorarlas, se cuente con ellas, es decir, *queden registradas en el portafolio de evidencias.*

ARTÍCULO TERCERO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el Decreto Departamental N° 201500001200 de 2015 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

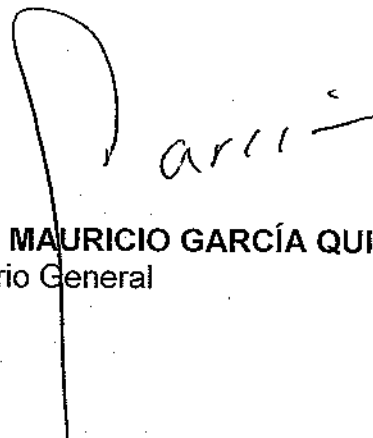
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS PEREZ GUTIERREZ
Gobernador
Departamento de Antioquia



JAIRO ALBERTO CANO PABON
Secretario de Gestión Humana



JAVIER MAURICIO GARCÍA QUIROZ
Secretario General

Aprobó: Carlos Arturo Piedrahita Cárdenas - Subsecretario Jurídico
Revisó: Natalia Patricia Sierra Palacio-Directora de Personal (E)
Proyectaron: Ana Jovina Arismendy Jaramillo- Dirección de Personal
Diego Aguilar Acevedo-Dirección de Personal *Diego Aguilar*