



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACIÓN

DECRETO N° 0919 DE 2012

(30 MAR 2012)

“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 2012 y el 31 de enero de 2013”

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. El Departamento de Antioquia, se encuentra en el proceso de diseño y validación del sistema propio para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, como requisito para su aprobación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, razón por la cual, mientras se surte este trámite, debe implementar y desarrollar el Sistema Tipo diseñado por el organismo antes mencionado.
- B. Acorde con la función señalada en el artículo 5, numeral 5.2-3 del Acuerdo 137 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es necesario, garantizar que la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, se efectúe 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.

"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 2012 y el 31 de enero de 2013"

- C. El proyecto del Plan de Desarrollo "Antioquia la Más Educada", plantea en el numeral 1.2 que: *"Uno de los mayores retos del Departamento de Antioquia es el de generar las condiciones necesarias y suficientes a nivel institucional y humano para responder a las crecientes demandas de la sociedad. En este sentido, el Plan de Desarrollo "Antioquia la Mas Educada" propone una serie de programas al interior de la Administración Departamental que permitan contar con servidores públicos idóneos y competentes, dispuestos a servir, alineados con los valores institucionales y dotados de herramientas institucionales y de competencias técnicas y humanas que les permitan realizar sus labores con calidad y eficacia, para facilitar el cumplimiento de los fines del Estado."*
- 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:
 - 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, accede 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 los factores definidos por la entidad y basados en el literal b) del numeral 4.2.2. del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 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 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.

"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 2012 y el 31 de enero de 2013"

- ✓ 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. El inciso 4 del párrafo del numeral 4.2.2, del artículo 4°, del Acuerdo N° 137 de 2010, determina que los evaluados podrán agregar valor a la gestión y a los resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el período por la entidad; sin embargo, para acceder al Nivel Sobresaliente, deberán hallarse dentro de los porcentajes de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, previstos en la norma.

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 2012-2013**, así:

1. **Por calidad y oportunidad:** entrega 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 esperados.

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.
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.

"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 2012 y el 31 de enero de 2013"

4. **Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria:** como comités, brigadas de salud, brigadas de emergencias, grupos de apoyo, grupos de investigación, grupos de multiplicadores, equipos de mejoramiento, auditores 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.

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, en el portafolio.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el Decreto Departamental N° 0797 de 2011 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



SERGIO FAJARDO VALDERRAMA
Gobernador
Departamento de Antioquia

MUN

Revisó:  Alejandro Osorio C., Director de Personal

Proyectaron: Liliana S. y Rosalba G., Profesionales Universitarias