



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACIÓN

DECRETO N° 0222 DE 2011

(31 ENE 2011)

"Por el cual se establecen parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se fijan directrices para la elaboración de Planes de Mejoramiento Individual"

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, en uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 2 del Decreto Nacional 1599 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que el cumplimiento de las metas institucionales, depende, en parte, del desempeño laboral de los servidores públicos, siendo menester, determinar el sistema y las políticas a seguir para su evaluación y seguimiento a la gestión, así:

A. SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA:

Según lo estipula el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, es responsabilidad del Gobernador del Departamento de Antioquia, adoptar un sistema para evaluar el desempeño laboral del personal inscrito en carrera administrativa y en período de prueba al servicio de la entidad, que esté de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

"Por el cual se establecen parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se fijan directrices para la elaboración de planes de mejoramiento individual"

Toda vez que a la fecha, el Departamento de Antioquia, no cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados inscritos en carrera administrativa y en período de prueba, con fundamento en lo señalado en el inciso 3 del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, aplicará el Sistema Tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-.

Los instrumentos o formatos para efectuar la evaluación del desempeño laboral de los empleados antes mencionados, serán, los elaborados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, observando en todo caso, todas las directrices que imparta dicho organismo.

B. RESPECTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

El párrafo del artículo 78 en concordancia con el artículo 102, del Decreto Nacional 1227 de 2005 -Reglamentario de la Ley 909 de 2004-, determinan que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción clasificados como de Gerencia Pública, se debe efectuar, con base en acuerdos de gestión.

En cumplimiento de las normas antes citadas, dichos empleados, se evaluarán conforme al procedimiento y formalidades previstas en el artículo 103 y siguientes del Decreto Nacional 1227 de 2005 y a las políticas que fije el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.

Según establece el inciso 2 del artículo 105 de la norma precitada, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

El desempeño laboral de los demás empleados de libre nombramiento y remoción, según lo señalado en el párrafo del artículo 78 del Decreto Nacional 1227 de 2005, se debe realizar con los criterios e instrumentos que se apliquen en la entidad. Por tanto, al igual que los empleados inscritos en carrera administrativa y los que se encuentren en período de prueba, dichos

"Por el cual se establecen parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se fijan directrices para la elaboración de planes de mejoramiento individual"

servidores públicos, serán evaluados conforme al Sistema Tipo y formatos diseñados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

C. EN RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD Y EN TEMPORALIDAD:

La Administración Departamental diseñó una metodología y creó los formatos necesarios, para efectuar los Planes de Mejoramiento Individual de los empleados vinculados en provisionalidad y temporalidad, los cuales fueron documentados en un Procedimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad.

D. DE LAS DISPOSICIONES GENERALES:

Planes de mejoramiento individual para todos los servidores públicos: el artículo 2 del Decreto Nacional 1599 de 2005, establece que la implementación y desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000-2005 a que hace referencia el artículo 5 de la Ley 87 de 1993, es responsabilidad de la máxima autoridad de cada organismo o entidad estatal, de los jefes de cada dependencia, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.

Los Planes de Mejoramiento Individual, según las normas que los inspiran, son elementos de control, que tienen como finalidad mejorar el desempeño individual y del área organizacional a la cual se pertenece. Con tal propósito, se adoptan los instrumentos diseñados por la entidad, para realizar los Planes de Mejoramiento Individual para los servidores provisionales y temporales, ajustados a los lineamientos trazados por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, organismo que de acuerdo a lo señalado por el artículo 3 del Decreto Nacional 1599 de 2005, es el encargado de administrar y distribuir para todas las entidades obligadas a implementar el MECI, los instrumentos técnicos necesarios.

Para los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción (nivel profesional, técnico y asistencial), se tendrá en cuenta la Evaluación del Desempeño como insumo para realizar los Planes de Mejoramiento Individual; para los Gerentes Públicos, los Acuerdos de Gestión.

"Por el cual se establecen parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se fijan directrices para la elaboración de planes de mejoramiento individual"

Grupo de multiplicadores: según lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el numeral 5.2 del artículo 5 del Acuerdo N° 137 expedido el 14 de enero de 2010, compete al Jefe de la entidad, conformar e instruir grupos de multiplicadores internos que se encarguen de capacitar e informar al personal, sobre el tema de evaluación del desempeño laboral.

Con fundamento en lo preceptuado por el artículo 9 de la Ley 489 de 1998, tal función, será transferida a la Dirección de Personal de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Sistema Tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa; período de prueba y libre nombramiento y remoción (nivel profesional, técnico y asistencial). Los instrumentos o formatos, deben aplicarse según lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo: Los Planes de Mejoramiento Individual de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, período de prueba y de libre nombramiento y remoción (nivel profesional, técnico y asistencial), se deben realizar en los formatos "ACUERDO DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES".

ARTÍCULO SEGUNDO: Adóptense los formatos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, para evaluar el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción clasificados como de Gerencia Pública y realizar sus Planes de Mejoramiento Individual.

ARTÍCULO TERCERO: Adóptese los formatos diseñados por la Administración Departamental, para la realización de los Planes de Mejoramiento Individual para los servidores públicos vinculados en provisionalidad y temporalidad, los cuales se encuentran documentados a través de un procedimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad.

"Por el cual se establecen parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se fijan directrices para la elaboración de planes de mejoramiento individual"

El Plan de Mejoramiento Individual diseñado por la Administración Departamental contiene los elementos necesarios para concertar y valorar los compromisos funcionales y comportamentales y establecer los mecanismos para mejorar el desempeño del servidor.

Parágrafo 1: Los Planes de Mejoramiento Individual de los servidores vinculados al Departamento de Antioquia en provisionalidad y temporalidad, no otorga derechos de Carrera Administrativa, ni inscripción en el registro público, como tampoco, da lugar a planes de capacitación, ni a los incentivos previstos en la entidad para los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa.

Parágrafo 2: Para el trámite y decisión de las reclamaciones que se presenten en relación con el Plan de Mejoramiento Individual para servidores públicos provisionales y temporales, se aplicará lo dispuesto en los Códigos Contencioso Administrativo y de Procedimiento Civil.

ARTÍCULO CUARTO: La Dirección de Personal de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, será la encargada de socializar y capacitar a los servidores públicos sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y elaboración de Planes de Mejoramiento Individual, de acuerdo a la normatividad vigente que rige la materia y a las directrices fijadas por la Administración Departamental.

ARTÍCULO QUINTO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el Decreto Departamental N° 3021 de 2008 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Luis Alfredo Ramos Botero
LUIS ALFREDO RAMOS BOTERO
Gobernador
Departamento de Antioquia

Revisado: Ana María R.
Ma. Eugenia C.

Eugenia C.