



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACION

DECRETO N°

DE 2017

Radicado: D 2017070000341

Fecha: 31/01/2017

Tipo: DECRETO

Destino:



“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, en el artículo 2 del Decreto Nacional 1599 de 2005, el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, y:

CONSIDERANDO QUE:

El cumplimiento de las metas institucionales, se encuentra estrechamente relacionado en un muy alto grado de compromiso por parte de los servidores públicos de la entidad, es decir, con el desempeño laboral de los servidores, por lo que se hace necesario, establecer 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 SERVIDORES 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 en carrera administrativa y en período de prueba al servicio de la entidad, que esté de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

Para la fecha el Departamento de Antioquia no cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados 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-.

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, conforme a estudio técnico realizado, ha identificado la necesidad de actualizar la reglamentación para el vigente Sistema Tipo de Evaluación, por lo que ha expedido un nuevo Acuerdo, en el cual reglamenta lo relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral.

FE

"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"

Al no contar el Departamento de Antioquia con un sistema propio de evaluación del desempeño, los instrumentos o formatos para efectuar la evaluación del desempeño laboral de los empleados en carrera administrativa y en período de prueba al servicio de la entidad, serán, los elaborados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, observando, en todo caso, todas las directrices que señale dicho organismo.

El Sistema tipo evalúa compromisos laborales, competencias comportamentales y Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias.

Establece el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que la evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias no hará parte en los casos de una evaluación de período de prueba o extraordinaria.

En la evaluación anual u ordinaria, el resultado de la evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, aplicado a la evaluación de los servidores de carrera administrativa, será con base en el informe de cumplimiento entregado por la Gerencia de Auditoría Interna. Informe de Cumplimiento cuyo resultado se consolidará por áreas o dependencias acorde a los lineamientos del Departamento Administrativo de Planeación.

B. DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

El parágrafo del artículo 2.2.10.10 en concordancia con el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, determinan que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, clasificados como de gerencia pública, es decir, nivel directivo, se debe efectuar, con base en Acuerdos de Gestión.

En cumplimiento de las normas antes citadas, dichos empleados (nivel directivo) se evaluarán conforme al procedimiento y formalidades previstas en el artículo 2.2.13.1.6 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y a las políticas que fije el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–.

Según establece el inciso 2 del artículo 2.2.13.1.8 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 que no ocupen empleos de gerencia pública, es decir, aquellos de nivel profesional, técnico y asistencial, según lo señala el artículo 54 del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concordancia con el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, se debe realizar con los criterios e instrumentos que se apliquen en la entidad para los empleados de carrera. Por tanto, al igual que los empleados inscritos en carrera administrativa y los que se encuentran en período de prueba, dichos servidores públicos, serán evaluados conforme al Sistema Tipo y formatos diseñados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

"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"

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 el seguimiento al desempeño laboral con relación a la eficiencia y efectividad de la prestación de servicios de los empleados vinculados en provisionalidad y temporalidad, los cuales se encuentran documentados en un procedimiento del Sistema Integrado de Gestión siguiendo parámetros del Modelo Estándar de Control Interno –MECI–.

D. 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 Modelo Estándar de Control Interno –MECI–, los instrumentos técnicos necesarios.

Para los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, período 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.

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Sistema Tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– establecido en el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, 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 –CNSC–.

Parágrafo: Los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, período de prueba y de libre nombramiento y

FE

"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"

remoción (nivel profesional, técnico y asistencial), se deben realizar en los formatos establecidos para ello por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-.

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, Planes de Mejoramiento Individual, para la realización y seguimiento al desempeño laboral de los empleados públicos vinculados en provisionalidad y temporalidad, los cuales se encuentran documentados a través de un procedimiento del Sistema Integrado de Gestión siguiendo parámetros del Modelo Estándar de Control Interno –MECI-.

El plan de mejoramiento individual diseñado por la administración departamental contiene los elementos necesarios para concertar o fijar y valorar el grado de cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales y establecer mecanismos para mejorar el desempeño laboral del servidor provisional y/o temporal.

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.

Estos planes de mejoramiento se realizarán semestralmente, constituyendo un seguimiento anual dos seguimientos semestrales (febrero-julio y agosto-enero) o se realizará al momento de la desvinculación, retiro, terminación de la provisionalidad y/o temporalidad del servidor público.

Parágrafo 2: Para el trámite y decisión de las reclamaciones que se presenten, una vez realizados los dos seguimientos semestrales, es decir, el seguimiento anual, o al momento de la desvinculación, retiro, terminación de la provisionalidad y/o temporalidad del servidor público, en relación con el plan de mejoramiento individual para servidores públicos provisionales y temporales, se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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 para la evaluación del desempeño laboral a partir del período anual u ordinario que inicia el 1° de febrero de 2017.

"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"

Fecha a partir de la cual queda derogado el Decreto Departamental N° 0222 de 2011 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS PÉREZ GUTIÉRREZ
Gobernador
Departamento de Antioquia

Aprobó: Natalia Patricia Sierra Palacio-Directora de Personal
Olga Giraldo Gómez- Prof. Esp.(E) Dir. Personal

Proyectó: Equipo de Evaluación: Diego Aguiar A.
Luz Mary Torres C.



