

422



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACIÓN

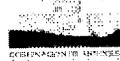
DECRETO

Radicado: D 2019070002456

Fecha: 13/05/2019

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 adopta el SEDEL definido por la CNSC”

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, el Decreto 1083 de 2015, el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, y:

CONSIDERANDO QUE:

El cumplimiento de las metas institucionales, se encuentra estrechamente relacionado con las contribuciones individuales y grupales que demuestran los servidores públicos de la entidad y los equipos de trabajo, lo cual hace necesario establecer el sistema y las políticas a seguir en la evaluación del desempeño laboral y en el seguimiento a la gestión, así:

A. SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN CARRERA ADMINISTRATIVA, EN PERÍODO DE PRUEBA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN QUE NO SON DE GERENCIA PÚBLICA.

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.

A la fecha, el Departamento de Antioquia no cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los precitados servidores públicos, por lo tanto, con fundamento en lo señalado en el inciso 3 del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, la Entidad debe aplicar el sistema tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, mediante el Acuerdo 617 de 2018, para evaluar el desempeño laboral de los servidores en carrera administrativa y en período de prueba.

Con relación a los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, dispone que *“serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”*.

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

El párrafo 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.

"Por el cual se establecen parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se adopta el SEDEL definido por la CNSC"

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, 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.

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

El artículo 2.2.22.3.3. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, prevé como parte de la cultura organizacional de las entidades públicas que, entre otros aspectos, la gestión de los servidores públicos debe estar fundamentada en la información, el control y la evaluación para la mejora continua.

Por su parte, la Corte Constitucional, en la Sentencia SU 556 del 2014, al analizar el retiro de los servidores públicos nombrados en provisionalidad determinó que una de las causales es *"(...) la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario en concreto. (...) el acto de retiro debe referirse a la aptitud del funcionario para un cargo público específico (...)"*.

De otra parte, el párrafo 2 del artículo 2.2.4.8 y el artículo 2.2.4.10 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 815 de 2018, disponen que las entidades territoriales tendrán hasta el 09 de mayo de 2019 para adecuar sus manuales específicos de funciones y de competencias de acuerdo con las competencias laborales establecidas en esta norma. Así mismo, el párrafo 2 del artículo 2.2.4.8 ibídem dispone que los procesos de selección en curso (Convocatoria 429 de 2016 Antioquia) o los que se convoquen desde el 08 de mayo de 2018 hasta el 09 de mayo de 2019, se deben adelantar con las competencias vigentes al momento de la convocatoria. Finalmente, el párrafo de la norma en comento establece que *"La evaluación del desempeño laboral se debe efectuar sobre las competencias vigentes al momento de la formalización del proceso de evaluación."*

Para el 01 de febrero de 2019 el Departamento de Antioquia tiene adecuados los manuales específicos de funciones y competencias laborales de algunos de sus empleos públicos, conforme a las competencias consagradas en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 815 de 2018, pero existen otros empleos cuyos manuales aún no han tenido dichas adecuaciones, entre otras razones, por estar ofertados dentro del concurso público de méritos de la Convocatoria 429 de 2016 – Antioquia, lo cual impide la modificación de los manuales durante la realización de la Convocatoria y hasta tanto culmine el periodo de prueba.

En consecuencia, en materia de competencias laborales, la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de la Entidad deberá hacerse conforme a *"las competencias vigentes al momento de la formalización del proceso de evaluación"*, es decir, para los empleados cuyos manuales al 01 de febrero de 2019 han sido adecuados conforme al Decreto 815 de 2018, serán evaluados acorde a lo estipulado en ésta norma y para los

"Por el cual se establecen parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se adopta el SEDEL definido por la CNSC"

servidores cuyos manuales al 01 de febrero de 2019 no han sido ajustados al Decreto 815 de 2018, serán evaluados de acuerdo con el Decreto nacional 2539 de 2005.

Para los empleos cuyos manuales al 01 de febrero de 2019 han sido adecuados conforme al Decreto 815 de 2018, las competencias comportamentales priorizadas para todos los niveles jerárquicos serán trabajo en equipo y adaptación al cambio, las demás se concertarán entre las partes, evaluadores y evaluados.

En mérito de lo expuesto, el **GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA,**

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Sistema Tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, establecido en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y su Anexo Técnico, para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción que no son de gerencia pública (asesor, profesional, técnico y asistencial). Los instrumentos o formatos deben aplicarse según lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-.

Parágrafo: Los compromisos de mejoramiento de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, período de prueba y de libre nombramiento y remoción (nivel asesor, profesional, técnico y asistencial), se deben realizar de acuerdo a los formatos y metodología establecida para ello por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adóptese los formatos y metodología establecida 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 compromisos de mejoramiento.

ARTÍCULO TERCERO: Adóptese los formatos diseñados por la administración departamental 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-.

Los formatos diseñados por la administración departamental contienen 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: La evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados en provisionalidad y temporalidad se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido para la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa de la Entidad.

Parágrafo 2: La evaluación del desempeño laboral 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 3: Para el trámite y decisión de las reclamaciones que se presenten, en materia de evaluación del desempeño laboral de los servidores en provisionalidad y temporalidad, 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

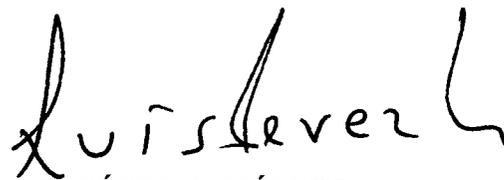
"Por el cual se establecen parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados al Departamento de Antioquia y se adopta el SEDEL definido por la CNSC"

públicos sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral y elaboración de los compromisos 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 del período anual u ordinario que inició el 1° de febrero de 2019, fecha a partir de la cual queda derogado el Decreto Departamental N° 2017070000341 del 31/01/2017 y las demás disposiciones que le sean contrarias, salvo lo relacionado en materia de competencias laborales consagradas en el Decreto nacional 2539 de 2005, de acuerdo a las razones expuestas en la parte motiva de este Decreto.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los



LUIS PÉREZ GUTIÉRREZ
Gobernador de Antioquia



MARÍA VICTORIA GASCA DURÁN
Secretaria General



JAIRO ALBERTO CANO PABÓN
Secretario de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó:	Margarita Arteaga C. P.U Carlos Federico Uribe Aramburo – P.U	MAC	22/04/19
Revisó:	Eliana Oquendo Gómez P.U. Elena Arenas Quintero P.U. Ana Jovina Arismendy P.U Olga Lucía Giraldo Gómez – P.E		22/04/19 22/04/19 22/04/19
Revisó:	Natalia Patricia Sierra Palacio Directora de Personal Gustavo Adolfo Restrepo Guzmán Director de Asesoría Legal y Control Carlos Arturo Piedrahita Cárdenas Subsecretario Jurídico (E)		22-04-19 23-4-19 23-04/2019
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			