



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
GOBERNACIÓN

DECRETO N° 001266 DE 2013

( 21 MAR 2013 )

*“Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, en el período comprendido entre el 1° de febrero de 2013 y el 31 de enero de 2014”*

**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 plasmado en la Política de Gestión Integral del Plan de Desarrollo 2012-2015 “Antioquia la Más Educada” (Artículo 2, numeral 1.2.3 Programa: Desarrollo y fortalecimiento institucional y del capital humano).
- B. Es menester aplicar en su integralidad, el Sistema Tipo establecido para la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción (niveles profesional, técnico y asistencial), por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo N° 137 de 2010, sistema que fue adoptado por la Administración Departamental mediante el Decreto N° 0222 del 31 de enero de 2011.

## DECRETO N°

*"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, en el período comprendido entre el 1° de febrero de 2013 y el 31 de enero de 2014"*

- C. 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.
- 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.
  - ✓ Alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y cumpla por lo menos, un (1) factor de los definidos por la entidad.

*"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, en el período comprendido entre el 1° de febrero de 2013 y el 31 de enero de 2014"*

- 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 2013-2014, 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.

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

## DECRETO N°

*"Por el cual se definen los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en el desempeño laboral, en el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2013 y el 31 de enero de 2014"*

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° 0919 de 2012 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**SERGIO FAJARDO VALDERRAMA**

Gobernador

Departamento de Antioquia

Revisó: Alejandro Osorio C., Director de Personal  
Proyectaron: Diego A. y Rosalba G.