



CIRCULAR No. 0012 DE

4 FEB 2014

DE: SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL

PARA: RECTORES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEPARTAMENTALES Y JEFES DE AREAS DE LA SECRETARIA DE EDUCACION

ASUNTO: EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2014.

La Secretaría de Educación les informa que los empleados inscritos en carrera administrativa deben ser evaluados en el desempeño de sus funciones anualmente, la cual se divide en dos periodos, el primero comprendido entre el 1 de febrero al 31 de julio del 2014 y que deberá ser evaluado a más tardar el 15 de agosto de 2014 y el segundo periodo entre el 1 de agosto de 2014 al 31 de enero de 2015 y que deberá ser evaluado a más tardar el 15 de febrero de 2015. **Es importante aclarar que la fijación de los compromisos laborales y comportamentales del año a evaluar, deberán concertarse entre el evaluador y el evaluado antes del 15 de febrero.**

La evaluación debe diligenciarse en el marco de las metas Institucionales, teniéndose en cuenta el Plan Estratégico de la Entidad, misión, visión, manual de funciones y demás elementos que conduzcan al logro de las metas de la misma.

El cumplimiento de la evaluación de desempeño se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

- Destacado: 90% a 100%
- Satisfactorio: 66% a 89%
- No satisfactorio: Menor o igual al 65%

Para acceder al nivel Sobresaliente el evaluado deberá haber alcanzado una calificación de 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores: 1. Evaluación de la gestión por dependencias. 1. Por calidad y oportunidad. 3 Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales, 4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla. 5 Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o dependencia. 6 Participación en grupos o actividades que requieren de disposición voluntaria. 7 por cumplimiento de competencias comportamentales.

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la Entidad Si el evaluado alcanza el 100% de cumplimiento, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la Entidad.

La evaluación de desempeño laboral constituye una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión Institucional y su función social, generando un valor agregado, a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales. Así mismo, dicha evaluación es un instrumento para realizar planes de mejoramiento y determinar las áreas en las que los servidores requieren capacitación, con el fin de fortalecer sus competencias y lograr los objetivos trazados al interior de la Entidad.

Atentamente,


ANTONIO JOSE MATERA RAMOS
Secretario de Educación Departamental

Proyectó: Francisca M. Forero
Revisó: Rosalia Llanes
Aprobó: Leonardo Veliz