 <b>Gobernación de Norte de Santander</b> Secretaría de Educación	<b>MACROPROCESO M. GESTION DE ASUNTOS LEGALES Y PUBLICOS</b>	<b>M03.01.F03</b>	
	<b>PROCESO PRESTAR ASESORÍA JURÍDICA</b>	<b>FECHA</b> 29/04/2010	<b>VERSION</b> 2.0
	<b>SUBPROCESO REVISAR ACTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>Página 1 de 5</b>	

**MEMORANDO No. 93**

7300

San José de Cúcuta, 21 de diciembre de 2011

**DE: SANDRA SULAY FUENTES DURAN, Secretaria de Educación.**

**PARA: RECTORES Y DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER.**

**ASUNTO: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

**FECHA: Diciembre 21 de 2011**

Conforme lo establece el Decreto 760 de 2005 en su art. 33 Los responsables de evaluar a los empleados de carrera y en período de prueba deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento. LA NO CALIFICACIÓN DARÁ LUGAR A INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

Así, el siguiente es un lineamiento que le recuerda el deber de evaluar.

Que es la evaluación del desempeño

Es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales. Creada con el fin de suministrar información, basada en evidencias que demuestren las competencias del servidor, con el propósito de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio y las acciones de mejoramiento individual e institucional.

Finalidad de la evaluación del desempeño:

- La obtención de la información necesaria para decidir en diferentes áreas de la gestión.
- Validar políticas y prácticas de gestión de talento humano.
- Propiciar el crecimiento profesional.
- Mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo.


A quien se evalúa:

A todos los empleados de carrera administrativa y en período de prueba que prestan sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004.



**Gestión del Recurso Humano**  
 M-DS-EB-AP-00-05 (2010)  
**Atención al Ciudadano**  
 A-DS-AC-00-00-01 (2010)  
**Cobertura del Servicio Educativo**  
 M-DS-EB-00-00-03 (2010)

**Un Norte Para Todos**  
 Avenida 3E No 1E 46 La Riviera  
 PBX (7) 575 2038 y 575 2895  
 FAX (7) 575 5434 y 575 2917  
[www.sednortedesantander.gov.co](http://www.sednortedesantander.gov.co)  
 San José de Cúcuta – Colombia

 <b>Gobernación de Norte de Santander</b> Secretaría de Educación	<b>MACROPROCESO M. GESTION DE ASUNTOS LEGALES Y PUBLICOS</b>	<b>M03.01.F03</b>	
	<b>PROCESO PRESTAR ASESORÍA JURÍDICA</b>	<b>FECHA</b> 29/04/2010	<b>VERSION</b> 2.0
	<b>SUBPROCESO REVISAR ACTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>Página 2 de 5</b>	

**Funciones del Evaluador:**

- Establecer con el evaluado, dentro de los 15 días siguientes al vencimiento del período evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos según el tipo de evaluación.
- Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento de su desempeño, a través de las reuniones de retroalimentación definidas.
- Registrar las evidencias con sus respectivos soportes e incluir las observaciones sobre las mismas en el portafolio de evidencias.
- Comunicar al servidor el resultado de las evaluaciones parciales y notificarle las calificaciones definitivas de servicio obtenidas.

**Para que se evalúa:**

Para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus funciones en un cargo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles para que, a través del mejoramiento del desempeño laboral individual y colectivo se eleve en calidad, oportunidad y eficiencia la prestación del servicio público.

**FASES EVALUACIÓN PERÍODO ANUAL U ORDINARIA:**

**FASE PREVIA:**

- Preparación.
- Compromiso de la Alta Dirección.
- Capacitación.

**PRIMERA FASE:**

- Fijación de Compromisos.
- Construcción Participativa.

**SEGUNDA FASE:**

- Seguimiento al Desempeño Laboral y registro Evidencias 1 semestre.
- Seguimiento al Desempeño Laboral.

**TERCERA FASE:**

- Primera Evaluación Parcial Semestral.

**CUARTA FASE:**

- Seguimiento al desempeño Laboral y registro evidencias 2 semestre.


**QUINTA FASE:**

- Segunda Evaluación Parcial Semestral.



**Gestión del Recurso Humano**  
 M-DS-EB-AP-00-05 (2010)  
**Atención al Ciudadano**  
 A-DS-AC-00-00-01 (2010)  
**Cobertura del Servicio Educativo**  
 M-DS-EB-00-00-03 (2010)

**Un Norte Para Todos**  
 Avenida 3E No 1E 46 La Riviera  
 PBX (7) 575 2038 y 575 2895  
 FAX (7) 575 5434 y 575 2917  
[www.sednortedesantander.gov.co](http://www.sednortedesantander.gov.co)  
 San José de Cúcuta – Colombia

 <b>Gobernación de Norte de Santander</b> Secretaría de Educación	<b>MACROPROCESO M. GESTION DE ASUNTOS LEGALES Y PUBLICOS</b>	<b>M03.01.F03</b>	
	<b>PROCESO PRESTAR ASESORÍA JURÍDICA</b>	<b>FECHA</b> 29/04/2010	<b>VERSION</b> 2.0
	<b>SUBPROCESO REVISAR ACTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>Página 3 de 5</b>	

**SEXTA FASE. CALIFICACION DEFINITIVA DEL PERIODO EVALUADO:**

- Aplicación del Acuerdo 137 CNSC para el acceso al nivel Sobresaliente.

**NIVELES Y ESCALAS DE CUMPLIMIENTO:**

1. Criterios y Directrices.

Se incluye un nuevo nivel que es DESTACADO y la escala se modifica a cumplimiento de compromiso en porcentajes, así:

**SOBRESALIENTE:** no se dan puntos ni porcentajes, se habla de factores de cumplimiento.

**DESTACADO:** 90 A 100%

**SATISFACTORIO:** 66 a 89%

**NO SATISFACTORIO:** menor o igual a 65%

El mínimo aprobatorio es 66%

2. Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.

El evaluado podrá acceder 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 (Acuerdo No. 116 del 11 de octubre de 2009) a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

1. Evaluación de la gestión por dependencias.
2. 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 la dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.


**PARÁGRAFO.** Cumplimiento de los factores. Para cada período anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.

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



**Gestión del Recurso Humano**  
 M-DS-EB-AP-00-05 (2010)  
**Atención al Ciudadano**  
 A-DS-AC-00-00-01 (2010)  
**Cobertura del Servicio Educativo**  
 M-DS-EB-00-00-03 (2010)

**Un Norte Para Todos**  
 Avenida 3E No 1E 46 La Riviera  
 PBX (7) 575 2038 y 575 2895  
 FAX (7) 575 5434 y 575 2917  
[www.sednortedesantander.gov.co](http://www.sednortedesantander.gov.co)  
 San José de Cúcuta – Colombia

 <b>Gobernación de Norte de Santander</b> Secretaría de Educación	<b>MACROPROCESO M. GESTION DE ASUNTOS LEGALES Y PUBLICOS</b>		<b>M03.01.F03</b>	
	<b>PROCESO PRESTAR ASESORÍA JURÍDICA</b>		<b>FECHA</b> 29/04/2010	<b>VERSION</b> 2.0
	<b>SUBPROCESO REVISAR ACTOS ADMINISTRATIVOS</b>		<b>Página 4 de 4</b>	

En todo caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y 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 lo previsto en los dos incisos anteriores.

#### **FECHA DE EVALUACIÓN ANUAL U ORDINARIA:**

La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales. Esta a su vez se divide en (2) dos evaluaciones parciales semestrales.

#### **EVALUACIONES PARCIALES SEMESTRALES:**

Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance en que se encuentra el servidor en relación con el cumplimiento de los compromisos fijados. Las evaluaciones parciales semestrales conforman la evaluación anual u ordinaria.

a) Primera evaluación parcial: Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de agosto del mismo año, y

b) Segunda evaluación parcial: Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de febrero de cada año.

La evaluación que culmina el 15 de febrero de 2012, se debe allegar a más tardar el 29 de febrero de 2012 al área administrativa, con carácter obligatorio.


Se anexa: 8 formatos de evaluación de desempeño.

Atentamente,



**SANDRA SULAY FUENTES DURÁN**  
Secretaría de Educación

Proyecto:  FERNANDO CANÓNIGO  
Profesional Universitario Desarrollo de Personal

Revisó:  MARTHA XIOMARA PABÓN MIRANDA  
Líder Proceso H.03 Desarrollo de Personal



**Gestión del Recurso Humano**  
M-DS-EB-AP-00-05 (2010)  
**Atención al Ciudadano**  
A-DS-AC-00-00-01 (2010)  
**Cobertura del Servicio Educativo**  
M-DS-EB-00-00-03 (2010)

**Un Norte Para Todos**  
Avenida 3E No 1E 46 La Riviera  
PBX (7) 575 2038 y 575 2895  
FAX (7) 575 5434 y 575 2917  
[www.sednortedesantander.gov.co](http://www.sednortedesantander.gov.co)  
San José de Cúcuta – Colombia