



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Secretaría Educación

RESOLUCIÓN N°. 563 Hoja N° 1 de 4

11 8 MAR 2016

"Por la cual se definen los factores que se aplicarán a los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o período de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral 2016 - 2017"

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

En ejercicio de las facultades legales conferidas por el Decreto 001 de enero de 2016 y en especial las de los artículos 15 y 40 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, en su inciso segundo determina que "Es responsabilidad del Jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos", siendo así que de conformidad con dicha preceptiva la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- expidió el Acuerdo 137 de enero de 2010, mediante el cual establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.

Que mediante Resolución N° 253 del 11 de febrero de 2010 la Secretaría de Educación de Bogotá adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la CNSC mediante el citado acuerdo.

Que el literal f) del numeral 4.1 y el literal b) del numeral 4.2 del artículo 4 del Acuerdo No. 137 de 2010, señalan que: *"4.1 // ... // f) Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias. Se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.// Cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo".* Para ello, se tomará como criterio de referencia para efectuar el proceso de evaluación del desempeño individual, la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias que efectúe la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, la cual se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del Artículo 39 de la Ley 909 de 2004

Que el ítem 4.2.2, literal b, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 señala que 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 concertados y demuestre que genera un valor agregado a partir del cumplimiento de algunos factores previamente definidos: // *b) Escala para acceder al Nivel Sobresaliente. El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Secretaría Educación

Continuación RESOLUCIÓN N°. 563 18 MAR 2016 Hoja N° 2 de 4

“Por la cual se definen los factores que se aplicarán a los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o período de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral 2016-2017”

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 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.//

Que igualmente el párrafo del artículo cuarto, ítem 4.2.2, del citado acuerdo, establece que la entidad, para cada período anual de evaluación definirá como mínimo tres factores de los establecidos por la CNSC para que un servidor público de la Secretaría de Educación pueda acceder al nivel sobresaliente en su evaluación de desempeño laboral, para lo cual se dará aplicación a lo señalado en la citada norma: “// 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. // 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”.

Que como consecuencia de lo expuesto, este despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer como referente orientador de la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos con derechos de Carrera Administrativa y/o período de prueba, la evaluación de gestión efectuada por la Oficina de Control Interno, indicando esto que la evaluación mencionada no será factor de calificación para acceder al nivel sobresaliente.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar los siguientes factores mediante los cuales el evaluado deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad laboral para acceder al nivel sobresaliente en la calificación por evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y sean validados por el evaluador.

- 1. Factor Uno: Por calidad y oportunidad.** Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Secretaría Educación

Continuación RESOLUCIÓN N° 563 **18 MAR 2016** Hoja N° 3 de 4

“Por la cual se definen los factores que se aplicarán a los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o periodo de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral 2016-2017”

Evaluador y evaluado deberán responder objetivamente frente al cumplimiento de procesos, procedimientos y acciones definidas mediante compromisos laborales en términos de calidad y oportunidad para la implementación, sostenibilidad o mejora del Sistema Integrado de Gestión en la Institución Educativa o dependencia. Si son auditados los procesos, procedimientos o actividades en las cuales participa o es competente el servidor público, se debe tener en cuenta la evidencia de hallazgos, que en caso de existir, afectarán el cumplimiento de este factor y el funcionario se deberá comprometer a cumplir con las acciones preventivas y/o correctivas que son de su competencia, que serán contempladas en el plan de mejoramiento de la institución o de la dependencia.

Con el fin de establecer la Calidad y Oportunidad en la gestión, el evaluador y evaluado deberán realizar un plan de trabajo en el cual se defina claramente la actividad específica a realizar, los resultados esperados y los parámetros de calidad requeridos para el desarrollo del mismo en términos de tiempo, productos esperados e implementación de los mismos si es el caso y adicionalmente hacer seguimiento a la oportunidad en la entrega de los diferentes resultados esperados del desarrollo de la gestión del evaluado. Estos elementos deben hacer parte del portafolio de evidencias y estar claramente documentados como soporte del proceso de evaluación del desempeño laboral por parte del evaluador y evaluado.

2. **Factor Dos: Participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades del empleo:** Relacionada con las actividades propias del empleo, que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado en mejora del servicio y en logro de las metas con la aplicación de los conocimientos adquiridos. Evaluado y evaluador deberán aportar las evidencias de la incorporación de los nuevos conocimientos a las actividades del empleo y cómo la aplicación de lo aprendido generó mejora en el servicio y contribuyó al logro de las metas establecidas durante el periodo de evaluación. Para el cumplimiento de este factor se debe presentar al jefe inmediato o evaluador un plan de trabajo a través del cual se identifiquen los aportes de dicha capacitación y cómo se evidencia en los resultados obtenidos en la gestión del área o dependencia. El evaluador deberá tener en cuenta la complejidad del proceso formativo. Tanto la capacitación, el plan de trabajo, como la forma de aplicación deberá registrarse de manera concreta en el formato de portafolio de evidencias y haberse culminado durante el periodo de evaluación.
3. **Factor Tres: Por participación activa y demostrable en grupos o actividades que requieran de disposición voluntaria:** Que fomenten el compromiso social, el sentido de pertenencia, los principios y valores éticos de la Entidad y/o el desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos durante el periodo de evaluación; que el servidor participe en Comités que apoyen la Gestión Institucional, Brigadas de Salud y Emergencias, Comisión de Personal,



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Secretaría Educación

Continuación RESOLUCIÓN N.º 563

Hoja N.º 4 de 4

“Por la cual se definen los factores que se aplicarán a los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o período de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral 2016-2017”

que apoyen la Gestión Institucional, Brigadas de Salud y Emergencias, Comisión de Personal, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Grupos de Investigación, participar en los procesos de diseño, documentación, Implementación y mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión y otros grupos debidamente constituidos, donde el servidor público participe activamente en algún plan, programa o proyecto que adelanta la SED para facilitar el cumplimiento de los objetivos o fines de la Entidad, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse, el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo y no este definido como un compromiso laboral en la concertación de objetivos. Esta participación igualmente, deberá ser evidenciada y registrada en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

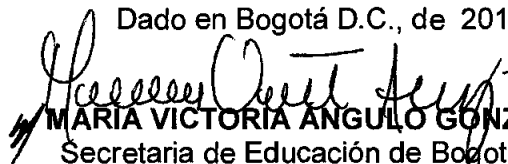
ARTÍCULO TERCERO: Una vez que el evaluador establezca el cumplimiento por parte del evaluado de alguno de los factores definidos en el artículo anterior como valores agregados, deberá verificar que los mismos se encuentren registrados en el formato de Portafolio de Evidencias y Hoja de Consolidación de Resultados de la respectiva Evaluación del Desempeño Laboral, requisito a partir del cual se establecerá que el Empleado se encuentra en el nivel sobresaliente.

ARTÍCULO CUARTO: Para acceder al nivel sobresaliente el evaluado que alcance entre el 95% y el 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados, deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores definidos en el artículo segundo y cuando alcance el 100%, deberá cumplir por lo menos uno (1) de estos factores.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., de 2016 **18 MAR 2016**


MARÍA VICTORIA ÁNGULO GONZÁLEZ
Secretaria de Educación de Bogotá D.C

Nombre	Cargo	Labor	Firma
Heyby Poveda Ferro	Jefe Oficina Asesora Jurídica - 1300	Revisó y Aprobó	
Karina Eugenia Ricaurte Farfán	Subsecretaria de Gestión Institucional(E) 5000	Revisó y Aprobó	
Celmira Martín Lizarazo	Directora Talento Humano - 5110	Revisó y Aprobó	
Edna Mariana Linares Patiño	Jefe Oficina de Personal - 5110	Revisó y Aprobó	
Olga Patricia Díaz Frias	Profesional Especializado - 5110	Revisó	
Marisol Díaz Duarte	Profesional Especializado - 5110	Proyectó	11/3/2016

Av. El Dorado No. 66-63
PBX: 3241000
FAX 3153448
www.sedbogota.edu.co
Información: Línea 195