



ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA

SECRETARIA DE EDUCACION DISTRICTAL

Circular No 16

PARA JEFES INMEDIATOS, COORDINADORES DE UNALDES, RECTORES Y
FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA

DE ANA MARIA GUARDO DE GULFO
SUBDIRECTORA TÉCNICA DE TALENTO HUMANO

FECHA ENERO 29 DE 2010

ASUNTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Cordial saludo,

Mediante la presente me permito recordarles la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO del personal inscrito en carrera administrativa y el SEGUIMIENTO a los funcionarios en provisionalidad, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2009 y el 31 de enero de 2010 y evaluación definitiva que suman las dos parciales las cuales se realizan en el mismo formato, las evaluaciones y el seguimiento se recibirán directamente en la oficina de bienestar social SED, a partir del 16 de febrero del año en curso. Los formatos los pueden descargar de la página Web de la SED en el link **servicios virtuales- descargar formatos**.

Es obligación del jefe inmediato efectuar la evaluación del desempeño a los funcionarios que se encuentran bajo su responsabilidad, en caso que el jefe inmediato no sea de libre nombramiento y remoción o se encuentre en periodo de prueba, se deberá conformar la comisión evaluadora, donde debe integrarse a un funcionario de libre nombramiento.

La evaluación del desempeño laboral debe ser:

1. Un proceso desarrollado en cuatro etapas (Fijación de compromisos, seguimiento y conformación del Portafolio de Evidencias, Verificación del Cumplimiento de Compromisos y Resultado de la Evaluación)
2. Los compromisos laborales, las metas, evidencias, deben ser concertadas con el funcionario máximo 15 días después de iniciado el periodo a evaluar. (15 de agosto de 2008)
3. Debe ser objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad.
4. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.
5. La evaluación debe contar con las firmas tanto del evaluado como del evaluador o evaluadores, desde el establecimiento de compromisos laborales.
6. El puntaje satisfactorio según acuerdo 027 de diciembre 18 de 2008 está entre 70 y 89 puntos.
7. Bien diligenciado todo el formato de evaluación, incluyendo el anexo 2 sobre los compromisos comportamentales; Los temas de capacitación necesarios para superar las debilidades presentadas en el desempeño del funcionario durante el periodo a evaluar.

Favor enviar original de la evaluación del desempeño del segundo periodo y la evaluación final (en el mismo formato), para la hoja de vida del funcionario, mas tardar el 25 de febrero del presente año. No se aceptan enmendaduras.

Los servidores que no alleguen en la fecha antes señaladas las evaluaciones a la oficina de bienestar social, se asignará el puntaje mínimo aprobatorio que señala la Ley 734 de 2002, en el artículo 34, correspondiente a 71 puntos.

Atentamente,

ANA MARIA GUARDO DE GULFO
Subdirectora Técnica de Talento Humano

Proyectó: Yuni Girado Pérez - P.U. de Bienestar Social *yei*

Centro Plazoleta de Telecom, Edificio Mariscal. Teléfono (5) 6644113 Telefax (5) 6648000

Visite nuestra página Web: www.sedcartagena.gov.co
Cartagena - Colombia