

CIRCULAR N° 066

Para: Rectores Instituciones Educativas Oficiales, Funcionarios Administrativos de las IEO y Planta Central de la Secretaría de Educación Distrital.

De: Martha Páez Canencia- Subdirectora Técnica de Talento Humano.

Fecha: 5 ABR. 2018

Remisión: Evaluación de Desempeño Laboral a la Subdirección Técnica de Talento Humano.

Cordial Saludo,

La Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, mediante Acuerdo N° 565 de 2016 establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

En este acuerdo se establece los componentes de la evaluación de desempeño laboral y su peso porcentual de la siguiente manera:

CALIFICACION PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	10%
Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias	10%
Total	100%

La evaluación emitida por la Oficina de Control Interno a la SED para la vigencia 2017 es de 62,8%, por lo anterior el porcentaje de evaluación de áreas o dependencia corresponde a 6,28%.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004, señala que los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- Adquirir los derechos de carrera;
- Ascender en la carrera;
- Conceder becas o comisiones de estudio;
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- Planificar la capacitación y la formación;
- Determinar la permanencia en el servicio.

El **Decreto 1227 de 2005** en su **Artículo 59** expresa "De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, en firme una calificación de servicios no satisfactoria como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinaria el nombramiento del empleado de carrera así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad".