



CIRCULAR No. 006 - 2017

Para: SERVIDORES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA

De: SECRETARÍA GENERAL

Asunto: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: 1 de Febrero de 2017

De conformidad con el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la Evaluación de Desempeño Laboral, vigencia 1 de Febrero de 2016 al 31 de Enero de 2017, debe realizarse a más tardar el 15 de febrero de 2017 y entregarse a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General el lunes 27 de febrero de 2017.

Para el periodo comprendido entre el 21 de abril al 21 de noviembre de 2016, es preciso señalar que para acceder al nivel sobresaliente, tanto los servidores públicos de carrera de la ADR, como los responsables de evaluar el desempeño laboral, deben regirse por los criterios definidos en el sistema tipo de la CNSC contenido en el literal b del numeral 4.2.2 del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 "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 disposición
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales", voluntaria.

pe/ale

100



De igual manera, se deben tener en cuenta los criterios del Acuerdo ibídem, en relación con el cumplimiento de los factores señalados, así:

"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".

Concluyendo, para el período comprendido entre el 21 de abril y el 21 de noviembre de 2016, la evaluación de desempeño laboral, se registrará por el sistema tipo definido por la CNSC en el acuerdo No. 137 de 2010.

Así mismo, se les recuerda que mediante la Resolución 402 del 22 de noviembre de 2016 se establecieron los factores para acceder al nivel sobresaliente y que las evidencias deben quedar registradas en el formato portafolio de evidencias, del cumplimiento de los siguientes factores:

1. 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.
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Se refiere a las propuestas adicionales viables y que puedan ser verificables.
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla: Las iniciativas deben ser útiles y aplicables a la Entidad.

Es del caso resaltar, que es responsabilidad del evaluado y del evaluador el proceso de evaluación de desempeño laboral y que tan pronto la evaluación es firmada por cada una de las partes involucradas en el proceso, dicho acto administrativo queda en firme y que por consiguiente no puede ser modificada.

Cordial Saludo,

ROSA MARÍA LABORDE CALDERÓN
Secretaria General

