



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

4143.0 22.2.45

Santiago de Cali, Abril 06 de 2016

v/b

### CIRCULAR

PARA: RECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES  
DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI.

ASUNTO: Evaluación de Desempeño de Periodo de Prueba y Periodo  
Ordinario año 2016-17 del Personal Administrativo.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene para la Entidad el proceso de evaluación del desempeño (Periodo de Prueba, Anual u Ordinaria) y las implicaciones disciplinarias que acarrea su incumplimiento, la Secretaria de Educación Municipal informa que el 31 de enero del año 2016 culminó el período de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa pertenecientes a la Secretaría y que debió ser reportada hasta el 16 de marzo 2016 en este despacho.

La Secretaria de Educación Municipal desea puntualizar los aspectos que deben tener en cuenta todos los responsables y la ruta a seguir con el fin de dar cumplimiento al proceso de evaluación del desempeño, desde la fijación de compromisos, seguimiento y calificación definitiva. El funcionario César Augusto Nates González de Evaluación de Desempeño, estará atento para revisar, capacitar y resolver inquietudes sobre el proceso de evaluación del desempeño del personal Administrativo.

#### 1. EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos evaluaciones parciales semestrales.

- Primera Evaluación Parcial. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año, periodo que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de agosto del mismo año.



**ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

- Segunda Evaluación Parcial. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, periodo que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de febrero de cada año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al periodo laboral cuando éste sea superior a (30) días. Los periodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el periodo siguiente.

No deberán evaluarse periodos inferiores a 30 días es decir en caso de reubicaciones de evaluado o evaluador, realizará la evaluación definitiva el rector que se encontraba a 1 de enero del periodo evaluado que termina.

Los Responsables de evaluar a los funcionarios Administrativos de las Instituciones educativas serán los Rectores o en su defecto el Subsecretario para la Dirección y Administración de los Recursos. Si existiere impedimento el evaluador deberá manifestarlo por escrito al advertir alguna causal y NO al finalizar el periodo a evaluar.

Los compromisos laborales y comportamentales se concertaran conjuntamente con el evaluado, dentro de los plazos y fechas establecidas por la norma, los primeros 15 días del mes de febrero de cada año, deben ser registrados en el sistema de información "Humano" y archivados en la carpeta del funcionario junto con los demás documentos del proceso para garantizar el debido proceso.

El evaluador es responsable del seguimiento y es una labor constante que se extiende durante todo el periodo de evaluación y permitirá conocer los avances, logros, dificultades y circunstancias que afectan o inciden en el desempeño laboral y comportamental del evaluado, los cuales deberán registrarse en el sistema de información "Humano" cada vez que se produzcan.

El cumplimiento de los compromisos laborales se mide en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:



**ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Calificación en el Nivel No Satisfactorio. Cuando el cumplimiento de los compromisos laborales fijados es menor o igual al 65%.

Calificación en el Nivel Satisfactorio. Cuando el cumplimiento de los compromisos laborales fijados está entre el 66 % y el 89%.

Calificación en el Nivel Destacado: Cuando el cumplimiento de los compromisos laborales fijados está entre el 90% y el 100%.

Calificación Definitiva: Corresponde al resultado de la sumatoria de las evaluaciones realizadas durante el periodo anual u ordinario.

Calificación en el Nivel Sobresaliente: a.) Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y adicionalmente cumpla por lo menos dos (2) de los factores establecidos por la entidad para el acceso al nivel sobresaliente. b.) cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y adicionalmente cumpla por lo menos uno (1) de los factores para el acceso al nivel sobresaliente establecidos por la entidad.

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 factores, los cuales se evaluarán como Cumple, No cumple o No Aplica. La Alcaldía de Santiago de Cali en su sistema de Gestión SGC-MECI-SISTEDA estableció el formato de Control de Requisitos para Acceder al nivel sobresaliente No MATH02.02.18.P01.F03 que permitirá al funcionario acceder a este nivel.

## 2. EVALUACION PERIODO DE PRUEBA

Es la evaluación correspondiente al período de seis (6) meses que se inicia al momento de la posesión de los funcionarios que ingresan por concurso de méritos y debe realizarse una vez concluido este período. Esta evaluación se hace con base en los compromisos laborales fijados al momento de la vinculación (máximo tres compromisos). Superado el periodo de prueba, se establecerán los compromisos para el resto del periodo de evaluación anual u



**ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**

ordinaria, si éste es superior a treinta (30) días. Esta será una evaluación independiente de la del periodo de prueba y se considera anual ordinaria definitiva.

De conformidad con el artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y la resolución 2591 de 2010 la CNSC ejerce la inspección, vigilancia y control sobre la Evaluación del Desempeño laboral de los empleados de Carrera y en periodo de prueba, razón por la cual verifica la aplicación y el cumplimiento de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los sistemas propios de las entidades o del sistema Tipo diseñado por la Comisión, mediante la programación y realización de visitas presenciales a las entidades, situación que advierte el correcto diligenciamiento del proceso de Evaluación de desempeño así como el archivo de evidencias propias del procedimiento adelantado en cada Institución Educativa.

Los formatos y el material requerido para la debida aplicación y ejecución de los diferentes tipos de evaluación serán enviados por medio magnético a los correos electrónicos institucionales o podrán ser descargados en: [www.cns.gov.co/](http://www.cns.gov.co/) evaluación de desempeño, [www.semcali.gov.co/carrera](http://www.semcali.gov.co/carrera) administrativa.

Finalmente, el reporte en físico y digital de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño deberán realizarse el mes siguiente de finalizado el periodo respectivo.

Cordialmente,

**LUZ HELENA AZCARATE SINISTERRA**  
Secretaría de Educación Municipal

PyE: César A. Nates G. / Evaluación del Desempeño  
Revisó: Dora Eunice Quintero I. / Líder Desarrollo de Personal  
Fran Aníbal Mesías / Líder Talento Humano  
Aprobó: Guillermo Ramírez Ramírez / Subsecretario para la Dirección y Administración de los Recursos