



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C.

© Propiedad de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Secretaría  
Jurídica Distrital

# Resolución 641 de 2014 Secretaría Distrital de Educación

**Fecha de Expedición:**

02/04/2014

**Fecha de Entrada en Vigencia:**

**Medio de Publicación:**

Temas



## RESOLUCIÓN 641 DE 2014

(Abril 02)

**"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 2014-2015"**

### EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

**En ejercicio de las facultades legales conferidas por los Decretos 101 de 2004, 117 de 2014 y en especial las de los artículos 15 y 40 de la Ley 909 de 2004,**

### 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, ítem 4.1. del artículo 4 del Acuerdo [137](#) de 2010, señala que cada entidad debe determinar mediante acto administrativo, si la evaluación de gestión realizada por la Oficina Asesora de Control Interno, será tomada en cuenta como referente orientador de la evaluación del desempeño laboral o si hará parte de la misma como factor de calificación.

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.

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.

Que en consecuencia de lo expuesto, este despacho

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer como referente orientador de la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos inscritos en 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. 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 y cumplir con las acciones preventivas y/o correctivas que son de su competencia, serán contempladas en el plan de mejoramiento de la institución o de la dependencia y en todo caso se reflejarán en la Evaluación del Desempeño Laboral en el portafolio de evidencias.

**2. Factor Dos: Aportes, propuestas o iniciativas adicionales:** Que demuestren mayor economía y celeridad, cuenten con eferentes que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia Como en la entidad. Estos aportes propuestas o iniciativas se deben presentar formalmente al evaluador, ser medibles, contener elementos adicionales que mejoren la gestión y contribuyan al cumplimiento de los objetivos y funciones de la institución o dependencia, ser evidenciados por el evaluador, registrados en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

**3. Factor Tres: 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. Tanto la capacitación como la forma de aplicación deberán registrarse de manera concreta en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

**4. Factor Cuatro: 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, Brigadas de Salud y Emergencias, Comisión de Personal, COPASO, Comité de Convivencia Laboral, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad, Grupos debidamente constituidos en 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 y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo. 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 factor o factores definidos en el artículo anterior como valores agregados, deberá verificar que las pruebas de cumplimiento se encuentren registradas en el formato de Portafolio de Evidencias de la respectiva Evaluación del Desempeño Laboral, requisito sin el cual el Empleado no podrá acceder al 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., a los 02 días del mes de abril del año 2014.**

**OSCAR SÁNCHEZ JARAMILLO**

**Secretario de Educación del Distrito**