



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MAGDALENA

CIRCULAR No. 015 de fecha 22 FEB. 2018

DE: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

PARA: RECTORES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEPARTAMENTALES Y JEFES DE ÁREAS DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN

ASUNTO: PLAZO CONCERTACIÓN DE LOS COMPROMISOS LABORALES PARA LA NUEVA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018 EN MEDIO FÍSICO.

FECHA DE ENTREGA: 28 DE MARZO DEL 2018

La Secretaría de Educación les informa a los Rectores de las Instituciones Educativas del Departamento, que de conformidad con el Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa..*, que hasta el 28 de Marzo de 2018 tienen plazo para concertar los compromisos laborales con el personal de carrera administrativa, lo cual se estará haciendo la respectiva verificación y seguimiento para que se dé estricto cumplimiento a dicho proceso en las fechas señaladas.

Por consiguiente, a partir del 2 de febrero hasta el 31 de julio de 2018 se estará evaluando en el nuevo formato, la cual anexo con uno debidamente diligenciado para que se guíen.

EVALUACION 2018- COMPRENDE: PRIMER SEMESTRE: Del 01/02/2018 al 31/07/2018 y **SEGUNDO SEMESTRE** (Del 01/08/2018 al 31 de Enero de 2019).

La evaluación debe diligenciarse en el marco de las metas Institucionales, teniéndose en cuenta el Plan Estratégico de la Entidad, misión, visión, manual de funciones y demás elementos que conduzcan al logro de las metas de la misma.

El cumplimiento de la evaluación de desempeño se enmarcará dentro de los siguientes niveles de desarrollo de las competencias:

| Cualitativa | Cuantitativa |
|--------------|--------------|
| - Bajo: | 4% |
| - Aceptable: | 6% |
| - Alto: | 8% |
| - Muy Alto: | 10% |

La evaluación de desempeño laboral constituye una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión Institucional y su función social, generando un valor agregado, a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales. Así mismo, dicha evaluación es un instrumento para realizar planes de mejoramiento y determinar las áreas en las que los servidores requieren capacitación, con el fin de fortalecer sus competencias y lograr los objetivos trazados al interior de la Entidad.

Atentamente,

NIDIA ROSA ROMERO CABAS
Secretaria de Educación Departamental

Proyectó Nelda Medina Osorio

P/U Bienestar Laboral

Revisó: Nidia Medina Marin