



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,  
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

CIRCULAR No. 002

30 ENE 2017

DE: SECRETARIO DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PARA: SUBSECRETARIOS DE DESPACHO, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES TÉCNICOS Y DIRECTORES ADMINISTRATIVOS.  
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

ASUNTO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL. PERIODO ANUAL 1° DE FEBRERO DE 2016 – 31 DE ENERO DE 2017.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 137 de 2010 “*por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*”, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, vigente hasta el próximo 31 de enero de 2017 (momento en el que entrará en vigor el Acuerdo 565 de 2016), es necesario realizar a los servidores públicos la evaluación anual u ordinaria que abarca la totalidad del periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2016 y 31 de enero de 2017, acorde con la fijación de compromisos que fue comunicada en la Circular 03 de 2016.

Este proceso de evaluación del desempeño laboral es responsabilidad tanto de jefes inmediatos como de todos aquellos servidores públicos de carrera administrativa que pasaron de la Secretaría Distrital de Gobierno y el Fondo de Vigilancia y Seguridad a la actual Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, y que fueron incorporados sin solución de continuidad en la planta de la nueva entidad, acorde con los Decretos 637 y 414 de 2016.

Es por ello que recordamos la obligación que tienen evaluadores y evaluados de tramitar y asegurarse de enviar antes del 15 de febrero de 2017, a la Dirección de Gestión Humana, los formatos diligenciados en original de la evaluación del desempeño laboral con el objeto de dar cumplimiento a los fines legales consecuentes. En el anterior sentido, precisamos que la consolidación de la evaluación debe incluir, al menos, los siguientes periodos:

- Primera evaluación parcial (semestral): 1° de febrero a 31 de julio de 2016 (periodo que viene de Secretaría de Gobierno o del Fondo de Vigilancia y Seguridad).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,  
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

CIRCULAR No. 002

30 ENE 2017

- Evaluación parcial eventual: 1° de agosto a 30 de septiembre de 2016 (periodo que viene de Secretaría de Gobierno o del Fondo de Vigilancia y Seguridad).
- Evaluación parcial eventual: 1° de octubre de 2016 a 31 de enero de 2017 (periodo que corresponde a la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia).

En el caso de existir otros periodos parciales eventuales evaluados, también deberán ser consolidados en esta evaluación anual.<sup>1</sup>

Para el proceso de evaluación, es necesario precisar que las evidencias o soportes son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias.

Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, como por el evaluado como responsables directos de su recolección o quienes se definan al momento de la fijación de los compromisos laborales. Una vez finalizado el periodo de evaluación, la custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias corresponde al evaluador y su posterior archivo deberá efectuarse de acuerdo con lo señalado en las tablas de retención documental.<sup>2</sup>

Adjunto a esta comunicación, se remiten los formatos que deben ser tenidos en cuenta y tramitados para este proceso (Instrucciones; Información general y fijación de compromisos laborales; Fijación de compromisos comportamentales; Portafolio de evidencias; Consolidación de resultados evaluación periodo anual u ordinario; Evaluaciones parciales eventuales). Estos formatos pueden ser igualmente descargados de la intranet de la entidad.

El correcto diligenciamiento y oportuna remisión de la información es responsabilidad de evaluadores y evaluados.

1 De acuerdo con el Artículo 8 del Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, numeral 8.3. , son evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral de los empleados, las que deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias:

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo. También se produce cuando cambie uno de los integrantes de la Comisión Evaluadora.
2. Por cambio definitivo de empleo del evaluado, como resultado de traslado.
3. Cuando el servidor deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.

2 Acuerdo 137 de 2010, Artículo 4.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,  
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

30 ENE 2017

CIRCULAR No. 002

La información complementaria que sea requerida, puede ser consultada en la extensión 1127 de la Dirección de Gestión Humana.

Cordialmente,

**DANIEL MEJIA LONDOÑO**

*CS* Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Anexo: lo anunciado.

Elaboró: GQUIÑONEZ *GG*  
Revisó: SANDRAPM  
Aprobó: GCSUESCUN