

# Evaluación del Desempeño Laboral

Diferencias entre el  
Acuerdo 137/10 y el  
Acuerdo 565/16



# Evaluación del Desempeño Laboral

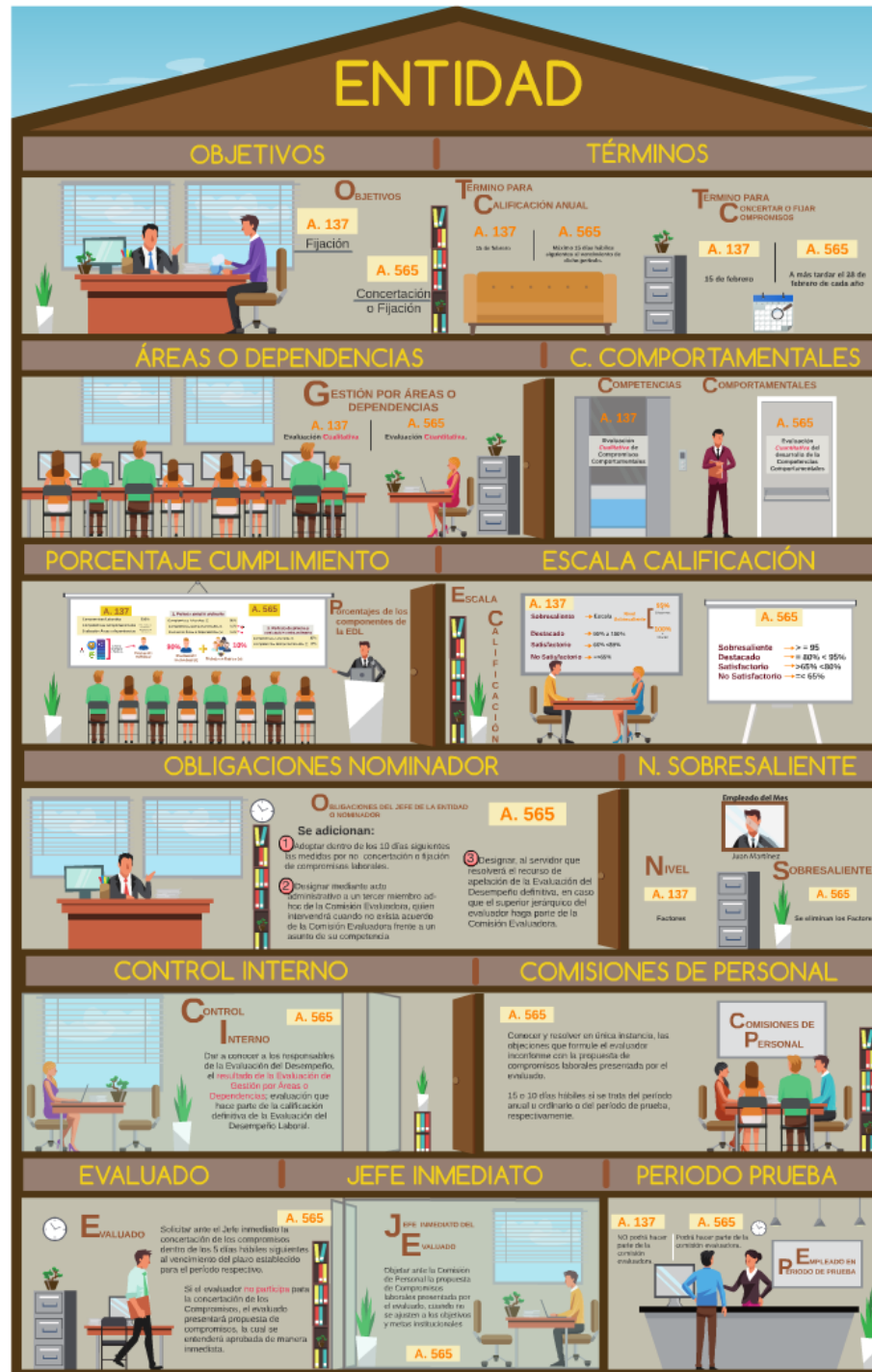
Diferencias entre el  
Acuerdo 137/10 y el  
Acuerdo 565/16





el  
el

# Evaluación del Desempeño Laboral



# OBJETIVOS

## OBJETIVOS

A. 137

Fijación

A. 565

Concertación  
o Fijación

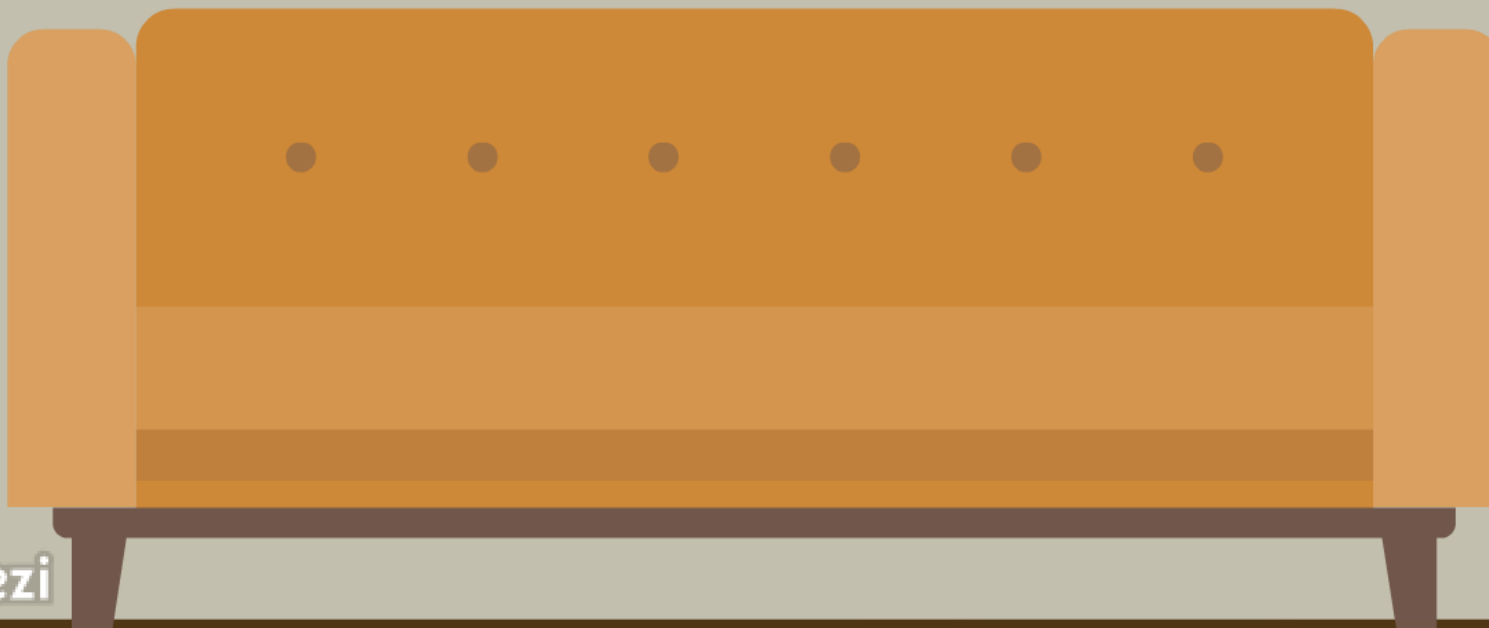
# TERMINO PARA CALIFICACIÓN ANUAL

**A. 137**

15 de febrero

**A. 565**

Máximo 15 días hábiles  
siguientes al vencimiento de  
dicho período.



# TERMINO PARA CONCERTAR O FIJAR COMPROMISOS

**A. 137**

15 de febrero

**A. 565**

A más tardar el 28 de  
febrero de cada año



# DEPENDENCIAS

## GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS

A. 137

Evaluación **Cualitativa**

A. 565

Evaluación **Cuantitativa.**





# C. COMPORTAMENTALES

**C**OMPETENCIAS

**C**OMPORTAMENTALES

**A. 137**

Evaluación  
*Cualitativa* de  
Compromisos  
Comportamentales

**A. 565**

Evaluación  
*Cuantitativa* del  
desarrollo de la  
Competencias  
Comportamentales



# PORCENTAJE CUMPLIMIENTO

## A. 137

Compromisos Laborales 100%  
Competencias Comportamentales Referente plan de mejoramiento  
Evaluación Áreas o dependencias Discrecional con otros factores



## 1. Período anual u ordinario

Compromisos Laborales (i) 80%  
Competencias Comportamentales (i) 10% →  
Evaluación Áreas o Dependencias (e) 10% →



## A. 565

## 2. Período de prueba y evaluación extraordinaria

Compromisos Laborales (i) 85%  
Competencias Comportamentales (i) 15%

Porcentajes de los componentes de la EDL



# OBLIGACIONES NOMI

# A. 137

**Compromisos Laborales**

**100%**

**Competencias Comportamentales**

Referente plan de mejoramiento

**Evaluación Áreas o dependencias**



Discrecional con otros factores





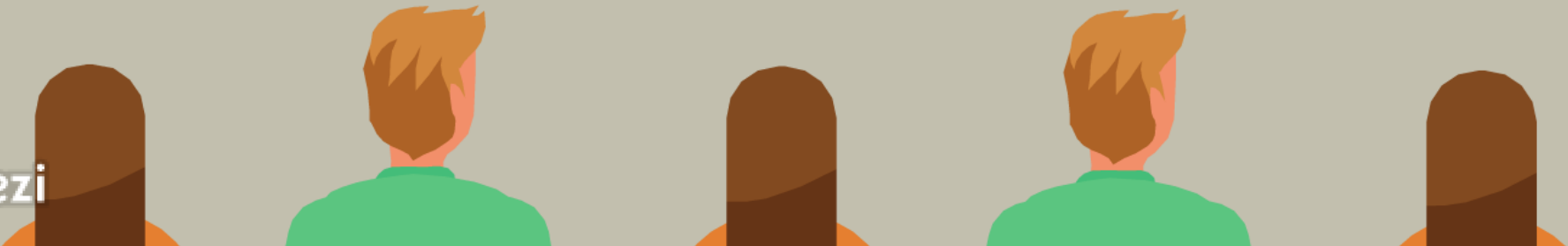
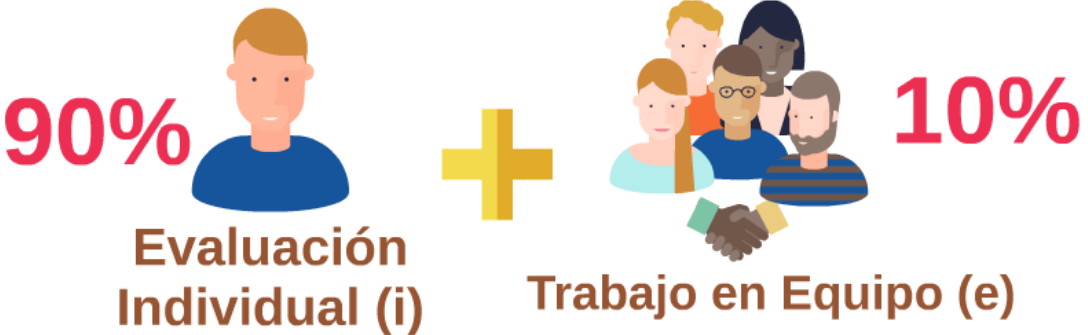
# A. 565

## 1. Periodo anual u ordinario

Compromisos Laborales (i)	80%	
Competencias Comportamentales (i)	10%	→ 
Evaluación Áreas o Dependencias (e)	10%	→ 

## 2. Período de prueba y evaluación extraordinaria

Compromisos Laborales (i)	85%
Competencias Comportamentales (i)	15%



## II. FIJACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

N°	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
1.	<b>Experticia</b>	Aplicar el conocimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Orienta el desarrollo de proyectos especiales para el logro de resultados de la alta dirección.</li> <li>•Aconseja y orienta la toma de decisiones en los temas que le han sido asignados.</li> <li>•Asesora en materias propias de su campo de conocimiento, emitiendo conceptos, juicios o propuestas ajustados a lineamientos teóricos y técnicos.</li> <li>•Se comunica de modo lógico, claro, efectivo y seguro.</li> </ul>
2.	<b>Compromiso con la Organización</b>	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.</li> <li>•Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.</li> <li>•Apoya a la organización en situaciones difíciles.</li> <li>•Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.</li> </ul>
3.	<b>Construcción de relaciones</b>	Establecer y mantener relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas a la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Utiliza sus contactos para conseguir objetivos.</li> <li>•Comparte información para establecer lazos.</li> <li>•Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado.</li> </ul>
4.	<b>Iniciativa</b>	Anticiparse a los problemas iniciando acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas concretas	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección.</li> <li>•Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos.</li> <li>•Reconoce y hace viables las oportunidades.</li> </ul>

**(\*) ESCALA CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DE LOS NIVELES DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.**

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	RESULTADOS CUANTITATIVOS	
		PERÍODO ANUAL U ORDINARIO, (PARCIALES SEMESTRALES Y PARCIAL EVENTUAL)	EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA Y EN PERIODO DE PRUEBA
<b>BAJO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia <u>no se presenta con un impacto positivo</u> que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6
<b>ACEPTABLE</b>	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto</u> en la obtención de metas y logros esperados.	6	9
<b>ALTO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva</u> la obtención de metas y logros esperados.	8	12
<b>MUY ALTO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos</u> generando un alto nivel de confianza.	10	15



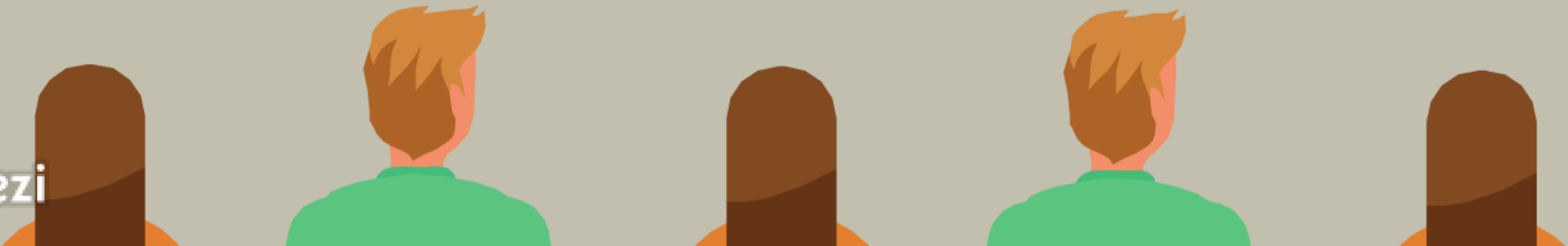
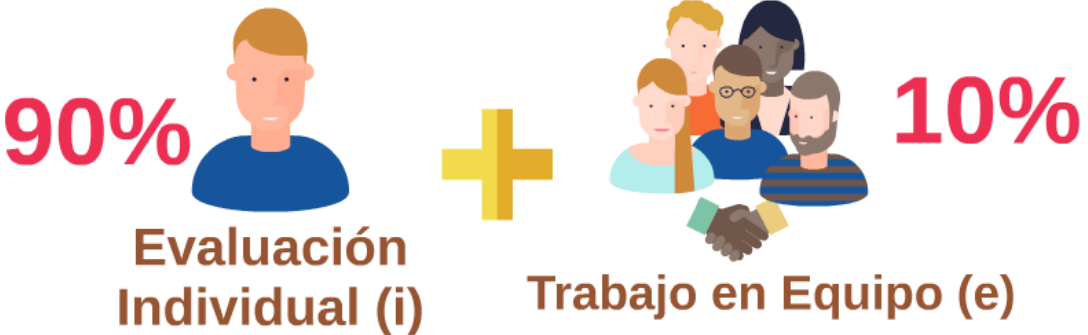
# A. 565

## 1. Periodo anual u ordinario

Compromisos Laborales (i)	80%	
Competencias Comportamentales (i)	10%	→
Evaluación Áreas o Dependencias (e)	10%	→

## 2. Período de prueba y evaluación extraordinaria

Compromisos Laborales (i)	85%
Competencias Comportamentales (i)	15%





COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

FORMATO 5. EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS

PROCESO: EVALUACIÓN  
DEL DESEMPEÑO  
LABORAL

CÓDIGO:

FECHA EMISIÓN:

Versión:

PERÍODO DE VIGENCIA	DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES	AÑO

N°	ÁREA O DEPENDENCIA.	CALIFICACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA	OBSERVACIONES
1	OFICINA JURÍDICA	9	Más del 10% de fallos en contra por ...
2	OFICINA DE PLANEACIÓN	8	Algunos cronogramas no se cumplieron por ...
3	DIRECCIÓN CORPORATIVA	10	Algunas dificultades de cumplimiento debido a recorte presupuestal y ...
4	...		
5	...		
6	...		
7			
...			
19			
20			

Observaciones generales:

**Nota:** Tener en cuenta los siguientes aspectos para efectuar la calificación:

- i) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo;
- ii) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados y;
- iii) Los resultados de la ejecución por dependencias de acuerdo con lo programado en la planeación institucional.

En el evento de detectar limitaciones de orden presupuestal o administrativo, se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia.

# PORCENTAJE CUMPLIMIENTO

## A. 137

Compromisos Laborales 100%  
Competencias Comportamentales Referente plan de mejoramiento  
Evaluación Áreas o dependencias Discrecional con otros factores



## 1. Período anual u ordinario

Compromisos Laborales (i) 80%  
Competencias Comportamentales (i) 10% →  
Evaluación Áreas o Dependencias (e) 10% →



## A. 565

## 2. Período de prueba y evaluación extraordinaria

Compromisos Laborales (i) 85%  
Competencias Comportamentales (i) 15%

Porcentajes de los componentes de la EDL



# OBLIGACIONES NOMI



# ESCALA CALIFICACIÓN

ESCALA

CALIFICACIÓN

**A. 137**

**Sobresaliente** → Escala Nivel Sobresaliente

**Destacado** → 90% a 100%

**Satisfactorio** → 66% < 89%

**No Satisfactorio** → =<65%

95%

+  
2 factores

100%

+  
1 factor

**A. 565**

**Sobresaliente** →  $\geq 95$

**Destacado** →  $= 80\% < 95\%$

**Satisfactorio** →  $>65\% < 80\%$

**No Satisfactorio** →  $= < 65\%$

DOR



Prezi

N. SOBRESALIENTE

Empleado del Mes

## Empleado del Mes



Juan Martínez

# NIVEL

**A. 137**

Factores

# SOBRESALIENTE

**A. 565**

Se eliminan los Factores



# CIONES NOMINADOR

## OBLIGACIONES DEL JEFE DE LA ENTIDAD O NOMINADOR

A. 565

### Se adicionan:

- 1 Adoptar dentro de los 10 días siguientes las medidas por no concertación o fijación de compromisos laborales.
- 2 Designar mediante acto administrativo a un tercer miembro ad-hoc de la Comisión Evaluadora, quien intervendrá cuando no exista acuerdo de la Comisión Evaluadora frente a un asunto de su competencia
- 3 Designar, al servidor que resolverá el recurso de apelación de la Evaluación del Desempeño definitiva, en caso que el superior jerárquico del evaluador haga parte de la Comisión Evaluadora.



# CONTROL INTERNO

## C ONTROL I NTERNO

A. 565

Dar a conocer a los responsables de la Evaluación del Desempeño, el **resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias**; evaluación que hace parte de la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral.



Prezi

# EVALUADO

# COMISIONES DE PERSONAL

## A. 565

Conocer y resolver en única instancia, las objeciones que formule el evaluador inconforme con la propuesta de compromisos laborales presentada por el evaluado.

15 o 10 días hábiles si se trata del período anual u ordinario o del período de prueba, respectivamente.

COMISIONES DE  
PERSONAL



# EVALUADO

A. 565

**E**VALUADO

Solicitar ante el Jefe inmediato la concertación de los compromisos dentro de los 5 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo establecido para el período respectivo.

Si el evaluador **no participa** para la concertación de los Compromisos, el evaluado presentará propuesta de compromisos, la cual se entenderá aprobada de manera inmediata.



# JEFE INMEDIATO DEL EVALUADO

Objetar ante la Comisión de Personal la propuesta de Compromisos laborales presentada por el evaluado, cuando no se ajusten a los objetivos y metas institucionales

**A. 565**



**A. 137**

NO podrá hacer parte de la comisión evaluadora.

**A. 565**

Podrá hacer parte de la comisión evaluadora.



Ta

COMPROMISOS LABORALES 1 a 100	
100	
99	
98	
97	
96	
95	
94	
93	
92	
91	
90	
89	
88	
87	
86	
85	
84	
83	
82	
81	
80	
79	
78	
77	
76	
75	
74	
73	
72	
71	
70	
69	
68	
67	
66	
65	
64	

Nota:



# Tabla de Calificaciones

**TABLA DE CALIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (2017)**

COMPROMISOS LABORALES (80%)	COMPORTAMENTAL (10%)				GESTION POR ÁREAS o DEPENDENCIAS (10%)																
	1 a 100	80	10	8	6	4	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
100	80	90	88	86	84	100	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85
99	79	89	87	85	83	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84
98	78	88	86	84	82	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83
97	78	88	86	84	82	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83
96	77	87	85	83	81	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82
95	76	86	84	82	80	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81
94	75	85	83	81	79	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80
93	74	84	82	80	78	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79
92	74	84	82	80	78	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79
91	73	83	81	79	77	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78
90	72	82	80	78	76	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77
89	71	81	79	77	75	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76
88	70	80	78	76	74	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
87	70	80	78	76	74	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
86	69	79	77	75	73	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74
85	68	78	76	74	72	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73
84	67	77	75	73	71	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72
83	66	76	74	72	70	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71
82	66	76	74	72	70	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71
81	65	75	73	71	69	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70
80	64	74	72	70	68	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69
79	63	73	71	69	67	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68
78	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
77	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
76	61	71	69	67	65	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66
75	60	70	68	66	64	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65
74	59	69	67	65	63	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64
73	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63
72	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63
71	57	67	65	63	61	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62
70	56	66	64	62	60	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61
69	55	65	63	61	59	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60
68	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59
67	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59
66	53	63	61	59	57	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58
65	52	62	60	58	56	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57
64	51	61	59	57	55	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56

Nota: <= 65 NO SATISFACTORIO (ROJO) > 80 - < 95 DESTADADO (AZUL)  
> 65 - 80 SATISFACTORIO (NEGRO) > = 95 SOBRESALIENTE (VERDE)





# GESTION POR ÁREAS o

10

9

8

7

100

99

98

97

96

95

94

93

99

98

97

96

95

94

93

92

98

97

96

95

94

93

92

91

98

97

96

95

94

93

92

91

97

96

95

94

93

92

91

90

96

95

94

93

92

91

90

89

95

94

93

92

91

90

89

88



85	68	78	76	74	72	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73
84	67	77	75	73	71	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72
83	66	76	74	72	70	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71
82	66	76	74	72	70	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71
81	65	75	73	71	69	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70
80	64	74	72	70	68	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69
79	63	73	71	69	67	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68
78	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
77	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
76	61	71	69	67	65	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66
75	60	70	68	66	64	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65
74	59	69	67	65	63	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64
73	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63
72	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63
71	57	67	65	63	61	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62
70	56	66	64	62	60	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61
69	55	65	63	61	59	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60
68	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59
67	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59
66	53	63	61	59	57	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58
65	52	62	60	58	56	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57
64	51	61	59	57	55	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56

Nota:    <= 65 NO SATISFACTORIO (ROJO)    > 80 - < 95 DESTADADO (AZUL)  
           > 65 - 80 SATISFACTORIO (NEGRO)    > = 95 SOBRESALIENTE (VERDE)

78	82	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74
77	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74
76	61	71	69	67	65	81	80	79	78	77	76	75	74	73
75	60	70	68	66	64	80	79	78	77	76	75	74	73	72
74	59	69	67	65	63	79	78	77	76	75	74	73	72	71
73	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70
72	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70
71	57	67	65	63	61	77	76	75	74	73	72	71	70	69
70	56	66	64	62	60	76	75	74	73	72	71	70	69	68
69	55	65	63	61	59	75	74	73	72	71	70	69	68	67
68	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66
67	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66
66	53	63	61	59	57	73	72	71	70	69	68	67	66	65
65	52	62	60	58	56	72	71	70	69	68	67	66	65	64
64	51	61	59	57	55	71	70	69	68	67	66	65	64	63

Nota: **<= 65 NO SATISFACTORIO (ROJO)**      **> 80 - < 95 DESTADADO (AZUL)**  
**> 65 - 80 SATISFACTORIO (NEGRO)**      **> = 95 SOBRESALIENTE (VERDE)**



# Tabla de Calificaciones

**TABLA DE CALIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (2017)**

COMPROMISOS LABORALES (80%)	COMPORTAMENTAL (10%)				GESTION POR ÁREAS o DEPENDENCIAS (10%)																
	1 a 100	80	10	8	6	4	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
100	80	90	88	86	84	100	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85
99	79	89	87	85	83	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84
98	78	88	86	84	82	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83
97	78	88	86	84	82	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83
96	77	87	85	83	81	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82
95	76	86	84	82	80	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81
94	75	85	83	81	79	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80
93	74	84	82	80	78	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79
92	74	84	82	80	78	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79
91	73	83	81	79	77	93	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78
90	72	82	80	78	76	92	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77
89	71	81	79	77	75	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76
88	70	80	78	76	74	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
87	70	80	78	76	74	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75
86	69	79	77	75	73	89	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74
85	68	78	76	74	72	88	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73
84	67	77	75	73	71	87	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72
83	66	76	74	72	70	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71
82	66	76	74	72	70	86	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71
81	65	75	73	71	69	85	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70
80	64	74	72	70	68	84	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69
79	63	73	71	69	67	83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68
78	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
77	62	72	70	68	66	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
76	61	71	69	67	65	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66
75	60	70	68	66	64	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65
74	59	69	67	65	63	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64
73	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63
72	58	68	66	64	62	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63
71	57	67	65	63	61	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62
70	56	66	64	62	60	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61
69	55	65	63	61	59	75	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60
68	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59
67	54	64	62	60	58	74	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59
66	53	63	61	59	57	73	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58
65	52	62	60	58	56	72	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57
64	51	61	59	57	55	71	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56

Nota: <= 65 NO SATISFACTORIO (ROJO) > 80 - < 95 DESTADADO (AZUL)  
> 65 - 80 SATISFACTORIO (NEGRO) > = 95 SOBRESALIENTE (VERDE)



# NOMINADOR

# N. SOBRESALIENTE

ACIONES DEL JEFE DE LA ENTIDAD  
MINADOR

**A. 565**

onan:

o de los 10 días siguientes  
no concertación o fijación  
laborales.

3 Designar, al servidor que  
resolverá el recurso de  
apelación de la Evaluación del  
Desempeño definitiva, en caso  
que el superior jerárquico del  
evaluador haga parte de la  
Comisión Evaluadora.

liante acto  
un tercer miembro ad-  
sición Evaluadora, quien  
ndo no exista acuerdo  
Evaluadora frente a un  
competencia

Empleado del Mes



Juan Martínez

**NIVEL**

**A. 137**

Factores

**SOBRESALIENTE**

**A. 565**

Se eliminan los Factores

## COMISIONES DE PERSONAL

**A. 565**

Conocer y resolver en única instancia, las  
objecciones que formule el evaluador  
inconforme con la propuesta de  
compromisos laborales presentada por el  
evaluado.

15 o 10 días hábiles si se trata del período  
anual u ordinario o del período de prueba,  
respectivamente.

COMISIONES DE  
PERSONAL



## JEFE INMEDIATO

## PERIODO PRUEBA

**JEFE INMEDIATO DEL  
EVALUADO**

Objetar ante la Comisión  
de Personal la propuesta  
de Compromisos  
laborales presentada por  
el evaluado, cuando no  
se ajusten a los objetivos  
y metas institucionales

**A. 565**



**A. 137**

NO podrá hacer  
parte de la  
comisión  
evaluadora.

**A. 565**

Podrá hacer parte de la  
comisión evaluadora.

**PEMPLEADO EN  
PERIODO DE PRUEBA**



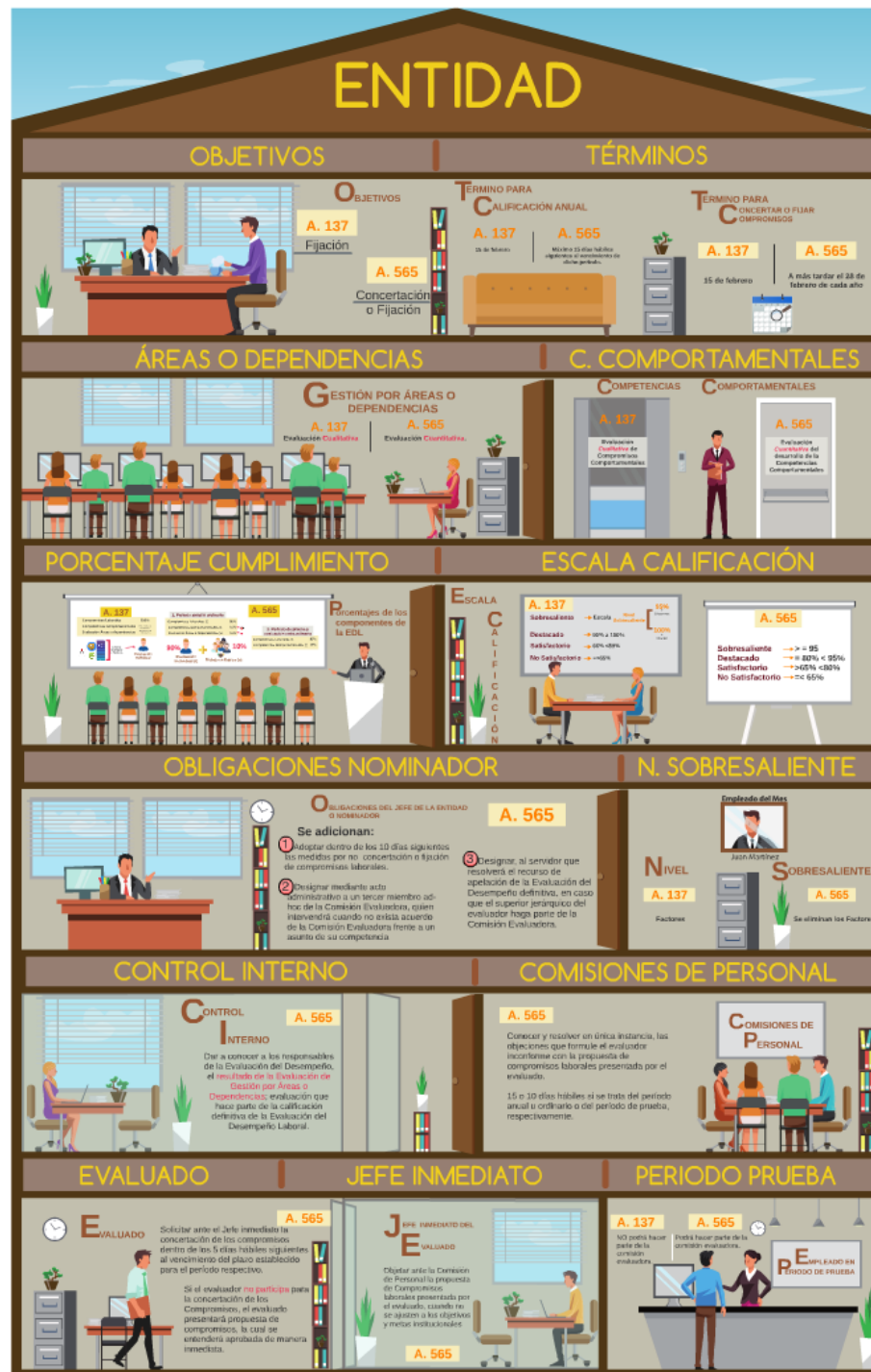
Tabla de Calificaciones

## CIUDADANÍA



Prezi

# Evaluación del Desempeño Laboral







el  
el

# Evaluación del Desempeño Laboral

Diferencias entre el  
Acuerdo 137/10 y el  
Acuerdo 565/16

