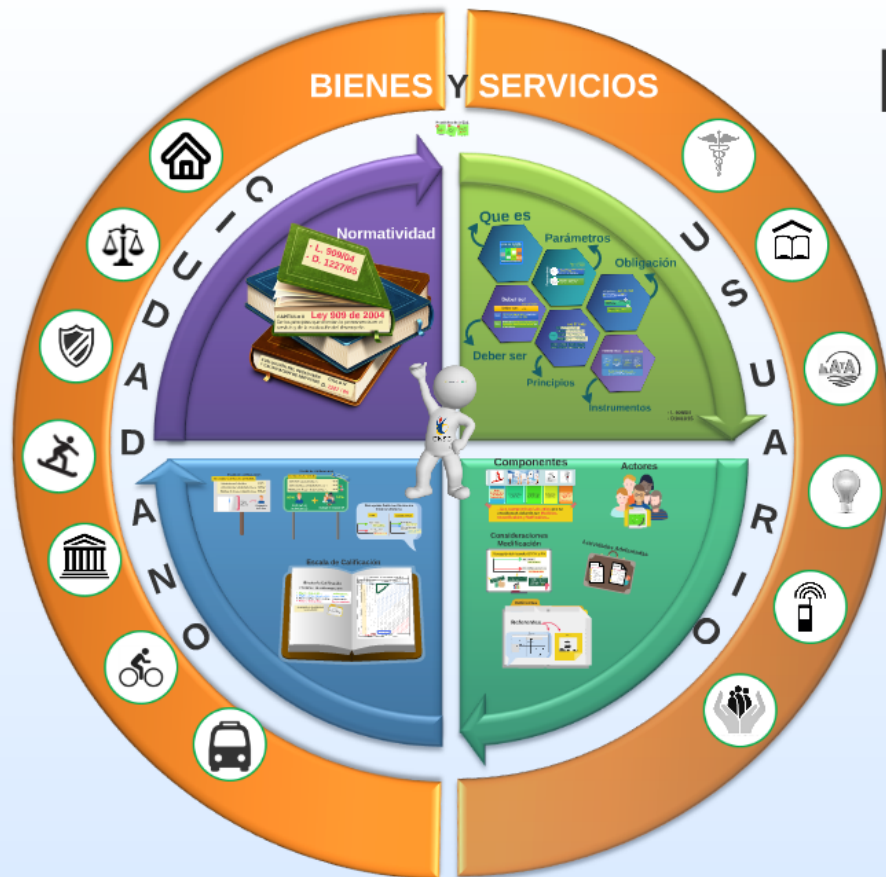


# Nuevo Sistema Tipo EDL

Evaluación  
Desempeño  
Laboral



Pedro Arturo Rodríguez Tobo  
Comisionado

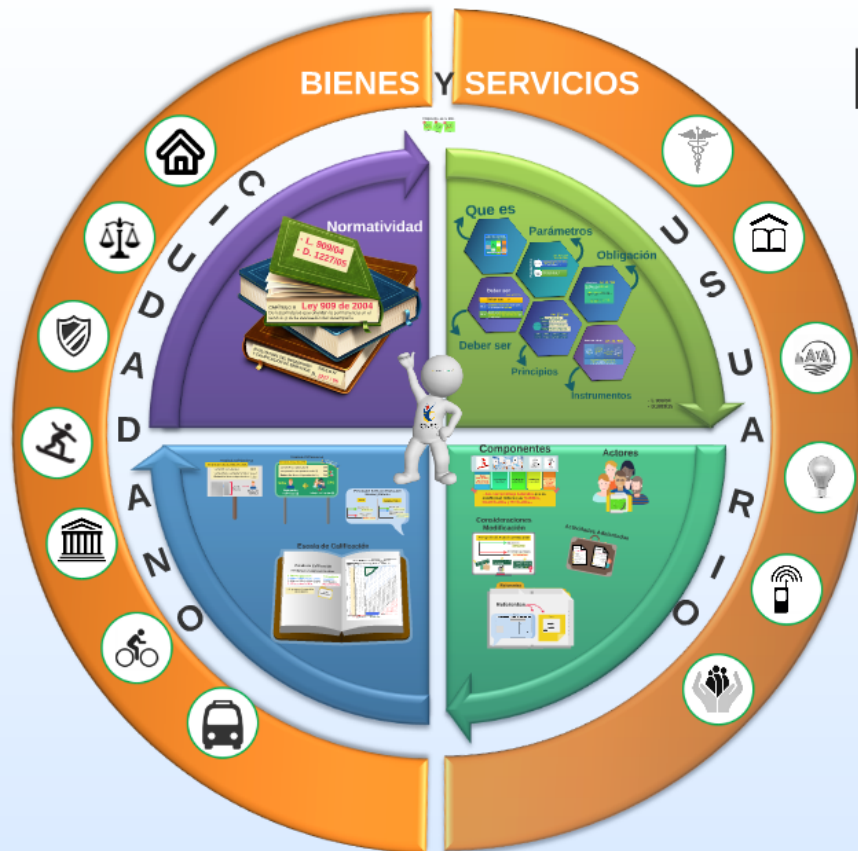


# Nuevo Sistema Tipo EDL

Evaluación  
Desempeño  
Laboral



Pedro Arturo Rodríguez Tobo  
Comisionado





# Evaluación del Desempeño Laboral

¿Se Necesita?

¿Para qué?

¿Cómo califica el Sistema Tipo Actual?



# Trabajo en Equipo



# Trabajo en...

## Grupo

1. Sólo existe un interés común.
2. El trabajo se distribuye en partes iguales.
3. Cuando alguien termina la tarea se puede marchar. Una vez terminado el trabajo individual se entrega para incluirlo en el informe, pero no existe la obligación de ayudar a otros.
4. Puede existir o no un responsable o coordinador.
5. Los logros se juzgan independientemente para cada miembro.
6. No existe necesariamente un nivel de compromiso.
7. Las conclusiones son personales, pueden existir varias.
8. Los integrantes se vuelven expertos en el tópico que investigan pero ignorantes en el contexto.
9. No existe un estilo, una cultura, un sistema de valores o mística.
10. No es necesario la autoevaluación.

## Equipo

1. Tiene una meta definida.
2. El trabajo se distribuye según las habilidades y capacidades personales, o bien dando posibilidad al desarrollo de nuevas habilidades.
3. Cada miembro del equipo está en comunicación con los demás para asegurar los resultados. Si alguien termina una parte ayuda a recoger información o mejorarla a otros miembros del equipo, o se buscan nuevas funciones mientras el trabajo no esté terminado.
4. Existe un coordinador que enlaza los avances, comunica dificultades, muestra avances parciales al equipo.
5. Los logros son mérito de todo el equipo.
6. Existe un alto nivel de compromiso, pues cada miembro del equipo realiza el mejor esfuerzo por los resultados.
7. Las conclusiones son colectivas.
8. Todos los miembros desarrollan nuevas experiencias de aprendizaje que pueden incorporar nuevas experiencias de autoaprendizaje.
9. Se crea una práctica de valores: honestidad, responsabilidad, liderazgo, innovación y espíritu de superación personal.
10. La autoevaluación está presente a lo largo de todo el trabajo en equipo.

TRABAJO EN EQUIPO - Tronfield et al. (1999).

"un número reducido de personas con habilidades complementarias, que están comprometidas con un propósito común, un método y metas de desempeño, por los cuales se responsabilizan mutuamente".

Fuente: Víctor Manuel Ardila Soto / Carlos Gómez Chiñas (2005)

# Grupo

- 1. Sólo existe un interés común.**
- 2. El trabajo se distribuye en partes iguales.**
- 3. Cuando alguien termina la tarea se puede marchar. Una vez terminado el trabajo individual se entrega para incluirlo en el informe, pero no existe la obligación de ayudar a otros.**
- 4. Puede existir o no un responsable o coordinador.**
- 5. Los logros se juzgan independientemente para cada miembro.**
- 6. No existe necesariamente un nivel de compromiso.**

- 6. No existe necesariamente un nivel de compromiso.**
- 7. Las conclusiones son personales, pueden existir varias.**
- 8. Los integrantes se vuelven expertos en el t3pico que investigan pero ignorantes en el contexto.**
- 9. No existe un estilo, una cultura, un sistema de valores o mística.**
- 10. No es necesario la autoevaluaci3n.**

# Equipo

1. **Tiene una meta definida.**
2. **El trabajo se distribuye según las habilidades y capacidades personales, o bien dando posibilidad al desarrollo de nuevas habilidades.**
3. **Cada miembro del equipo está en comunicación con los demás para asegurar los resultados. Si alguien termina una parte ayuda a recoger información o mejorarla a otros miembros del equipo, o se buscan nuevas funciones mientras el trabajo no esté terminado.**
4. **Existe un coordinador que enlaza los avances, comunica dificultades, muestra avances parciales al equipo.**
5. **Los logros son mérito de todo el equipo.**
6. **Existe un alto nivel de compromiso, pues cada miembro del equipo realiza el mejor esfuerzo por los resultados.**



- 5. Los logros son merito de todo el equipo.**
- 6. Existe un alto nivel de compromiso, pues cada miembro del equipo realiza el mejor esfuerzo por los resultados.**
- 7. Las conclusiones son colectivas.**
- 8. Todos los miembros desarrollan nuevas experiencias de aprendizaje que pueden incorporar nuevas experiencias de autoaprendizaje.**
- 9. Se crea una práctica de valores: honestidad, responsabilidad, liderazgo, innovación y espíritu de superación personal.**
- 10. La autoevaluación está presente a lo largo de todo el trabajo en equipo.**

**Fuente: Víctor Manuel Ardila Soto / Carlos Gómez Chiñas (2005 )**


**TRABAJO EN EQUIPO** - Tranfield et al. (1999),

**“un número reducido de personas con habilidades complementarias, que están comprometidas con un propósito común, un método y metas de desempeño, por los cuales se responsabilizan mutuamente”.**

# Trabajo en Equipo



# Variables del Trabajo en Equipo altamente efectivo



Priman los resultados o logros como medición del trabajo en equipo

- 1 Objetivos Claros
- 2 Funciones Claras y ejecutables
- 3 Colaboración
- 4 Liderazgo
- 5 Comunicación
- 6 Aprendizaje Compartido
- 7 Tener un Método





# Propósitos de la EDL

1

Estimular la actuación **sobresaliente**

Individual

2

Identificar a los servidores cuya actuación no cubra los niveles mínimos requeridos

Individual

3

• Competencias y mejoras **Individuales y Grupales** orientando los esfuerzos de sus funcionarios y en **Sinergia** con los **Objetivos y Metas de la Entidad y los fines del Estado.**

Grupal

# Normatividad

- L. 909/04
- D. 1227/05

CAPÍTULO II **Ley 909 de 2004**  
De los principios que orientan la permanencia en el  
servicio y de la evaluación del desempeño

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
Y CALIFICACIÓN DE SERVICIOS TÍTULO IV  
D. **1227 / 05**

# Que es

**Que es la EDL**  
Art. 50 / 1227

# Parámetros

**Art. 52 / 1227**  
**Art. 32 / 909**

**Establecer** Planes Estratégicos de Dirección del área respectiva. Estos Instrumentos deben ser elaborados por el área que debe ser evaluada (realiza la oficina de Control Interno)

**Corregir** Desempeño Individual y el Desempeño Institucional.

# Obligación

**Obligaciones Art. 39 / 909**

Los empleados que sean responsables de evaluar (entre otros, un funcionario de libre nombramiento y reelección)

Explicar la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señala el reglamento de EDL.

El incumplimiento será sancionado disciplinariamente.

**Deber ser**  
Art. 51 / 1227

**Deber ser: EDL**

51.1. **Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad**

51.2. **Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado**

**Art. 37 / 909**

**Mérito** La jerarquía exige a su vez, subordinación y grado de resultados.

**Cumplimiento** Cumplir cabalmente las normas de la ley pública y las funciones asignadas al cargo.

**Evaluación** Establecer achievement en el proceso de evaluación personal o institucional.

**Principios** Basados en un ambiente colaborativo y en función de su rol y en defensa del interés del Estado. Ejercer la función de sus deberes, respetando la libertad de los subordinados.

Igualdad	Moralidad	Ethicas	Economía
Celeridad	Transparencia	Imparcialidad	Objetividad

**Instrumentos Art. 40 / 909**

Criterios establecidos en la Ley y directrices de la CNSEC.

Métodos de evaluación del desempeño proceso para aprobación de CNSEC.

Sede responsable de la adopción de este Sistema de Evaluación.

La CNSEC estableció un sistema de evaluación del desempeño como Sistema Tipo.

No adherirse o no ajustarse a tales criterios, constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

# Deber ser

# Principios

# Instrumentos

# U

# S



# Que es la EDL

Art. 50 / 1227

Herramienta  
de Gestión



con base en



Juicios  
Objetivos  
sobre la  
Conducta



Competencias  
Laborales



Aportes al  
Cumplimiento  
de la Metas  
Institucionales

Valorar

**MÉRITO**

Principio de Permanencia  
y Desarrollo en el Servicio

# Deber ser

Art. 51 / 1227

**Deber ser: EDL**

51.1.

**Objetivas, imparciales y fundadas**  
en principios de **equidad**

51.2.

Referidas a **hechos concretos y a**  
**comportamientos demostrados** por  
el empleado

# Parámetros

**Art. 52 / 1227**  
**Art. 32 / 909**

**Establecer**

- Planes Anuales de Gestión del área respectiva
- Metas Institucionales
- Evaluación que sobre el Área  
(realice la oficina de Control Interno)

**Correspon-  
dencia**

**Desempeño Individual y el  
Desempeño Institucional.**

# Art. 37 / 909

## Mérito

La permanencia exige la calificación **satisfactoria** y **logro de resultados**

## Cumplimiento

**Cumplir cabalmente** Las normas de la función pública y las funciones asignadas al empleo.

## Evaluación

**Colabore activamente** en el proceso de evaluación personal e institucional.

## Promoción de lo público

**Búsqueda de un ambiente colaborativo** y de trabajo en grupo y de **defensa del interés público** protección de los **derechos**, intereses legales y la libertad de los **ciudadanos**

## Principios

Igualdad

Moralidad

Eficacia

Economía

Celeridad

Transparencia

Imparcialidad

Objetividad



# Instrumentos

## Art. 40 / 909

Crterios establecidos en la **Ley** y directrices de la **CNSC**.

**sistemas de evaluación del desempeño propios** (para aprobación de CNSC)

Jefe responsable de la **adopción de un Sistema de Evaluación**

La CNSC estableció un sistema de evaluación del desempeño como **Sistema Tipo**.

**No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.**

# Obligaciones

# Art. 39 / 909

Los empleados que sean **responsables de evaluar** (entre esos un funcionario de libre nombramiento y remoción)

**Siguiendo la metodología** contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento de EDL.

El incumplimiento será **sancionable disciplinariamente.**



# Componentes



**Metas  
Institucionales,  
por Áreas o  
Dependencias**

**Compromisos  
Laborales**

**Condiciones  
de Resultado**

**Evidencias  
o Soportes**

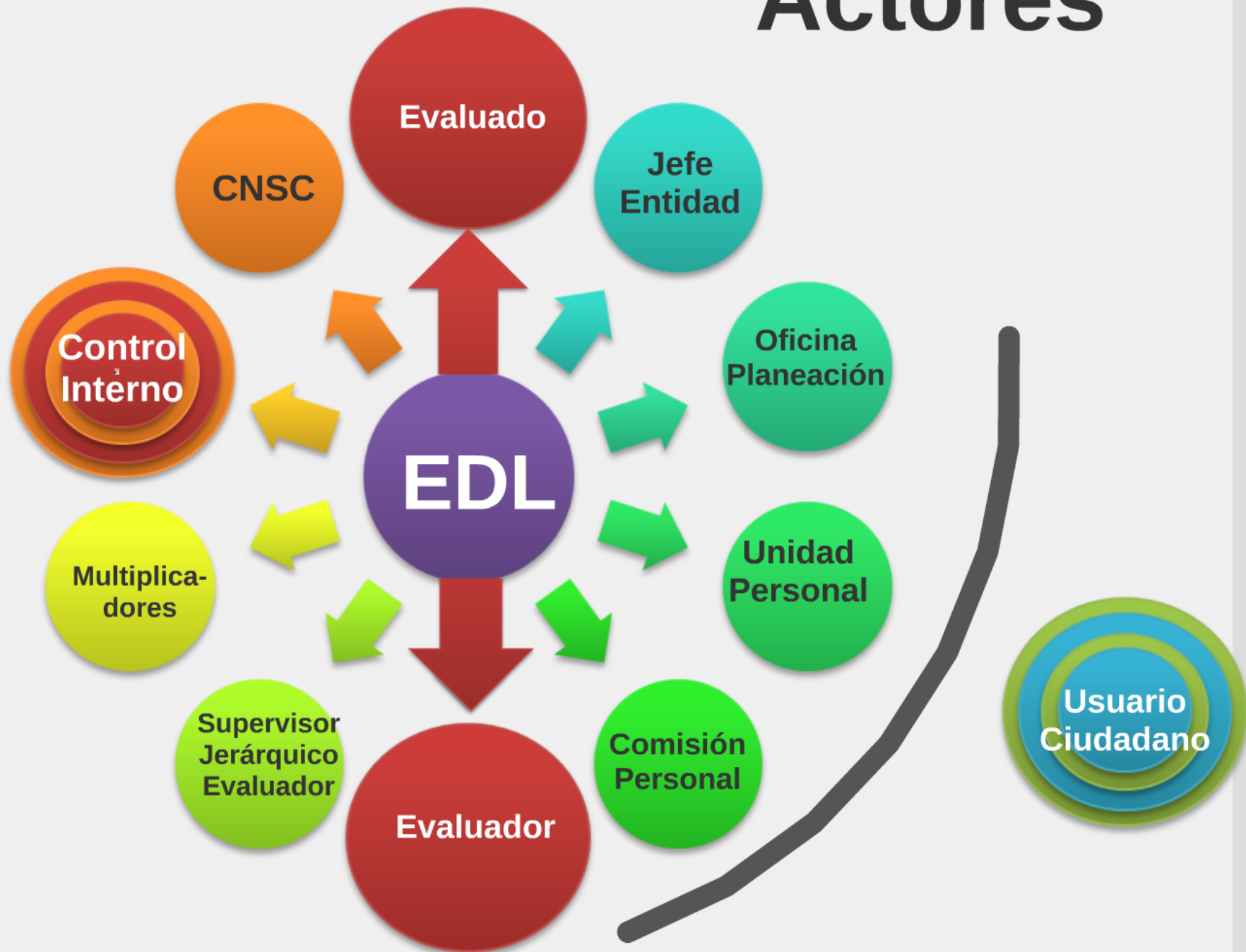
**Evaluación de  
Gestión por  
Áreas o  
Dependencias**

**...Los Compromisos Laborales que se establezcan deberán ser Medibles, Cuantificables y Verificables...**

# Actores



# Actores



# FUNCIONES

Art. 52 / 1227

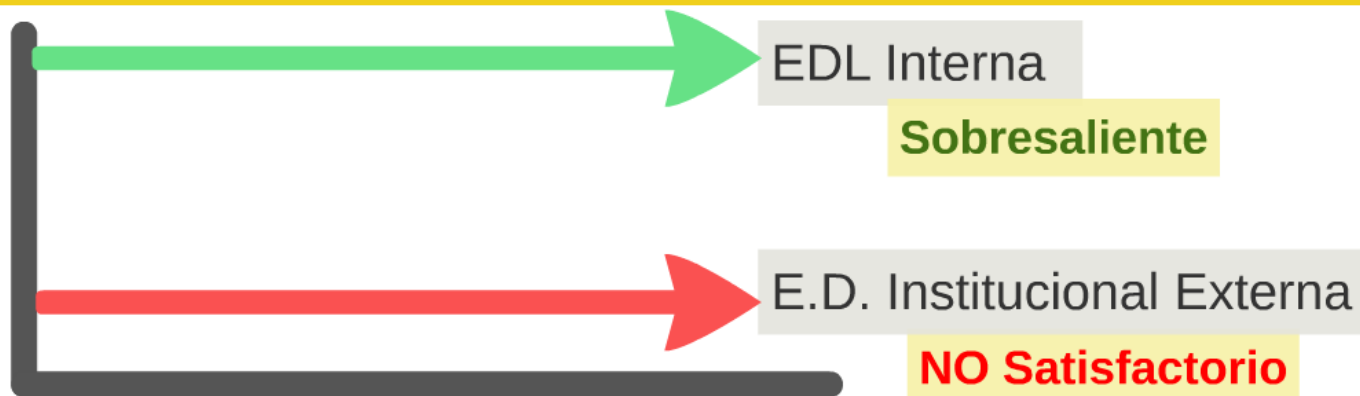


Oficina de  
Control  
Interno

- 1 **Seguimiento** para Evaluaciones de Gestión por Áreas o Dependencias se tengan en cuenta en la fijación de **Compromisos Laborales** y en la Evaluación del **Desempeño Laboral**.
- 2 **Efectuar y Dar a Conocer** los **resultados** de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias para que la misma sea incorporada en la EDL.
- 3 **Resolver** las reclamaciones que ante la misma se presenten.

# Consideraciones Modificación

## Percepción del Acuerdo 137 EDL y EDI



• Oportunidades de mejora




• Fortalecer la Gestión Institucional



• Cumplimiento de los Objetivos y Metas de la Entidad y Fines del Estado ✓

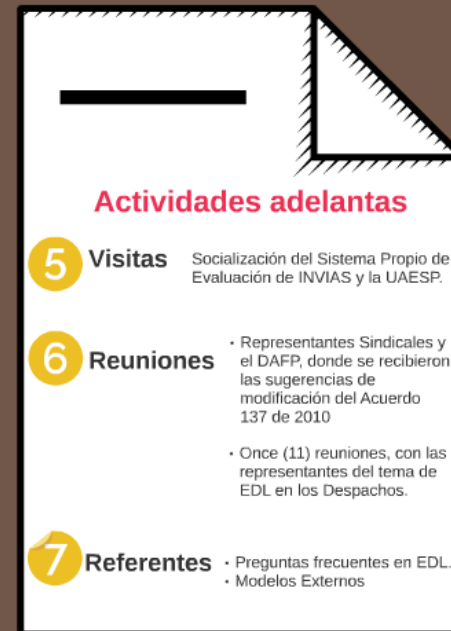


# Actividades Adelantadas



## Actividades adelantadas

- 1 Encuestas**
  - 206 Jefes de Talento Humano
  - 190 Jefes de Control Interno
- 2 Conversatorios**
  - Jefes de Planeación y Jefes de Control Interno.
  - Jefes de Talento Humano de Entidades con **Sistemas Propios de Evaluación**.
- 3 Análisis**
  - Sistemas Propios de Evaluación aprobados por la CNSC.
- 4 Entrevistas**
  - Jefes de Control Interno de la ACR y la UNAD



## Actividades adelantadas

- 5 Visitas**
  - Socialización del Sistema Propio de Evaluación de INVIAS y la UAESP.
- 6 Reuniones**
  - Representantes Sindicales y el DAFP, donde se recibieron las sugerencias de modificación del Acuerdo 137 de 2010
  - Once (11) reuniones, con las representantes del tema de EDL en los Despachos.
- 7 Referentes**
  - Preguntas frecuentes en EDL.
  - Modelos Externos



# Actividades adelantadas

## 1 Encuestas

- 206 Jefes de Talento Humano
- 190 Jefes de Control Interno

## 2 Conversatorios

- Jefes de Planeación y Jefes de Control Interno.
- Jefes de Talento Humano de Entidades **con Sistemas Propios de Evaluación.**

## 3 Análisis

Sistemas Propios de Evaluación aprobados por la CNSC.

## 4 Entrevistas

Jefes de Control Interno de la ACR y la UNAD

# Actividades adelantadas

5

## Visitas

Socialización del Sistema Propio de Evaluación de INVIAS y la UAESP.

6

## Reuniones

- Representantes Sindicales y el DAFP, donde se recibieron las sugerencias de modificación del Acuerdo 137 de 2010
- Once (11) reuniones, con las representantes del tema de EDL en los Despachos.

7

## Referentes

- Preguntas frecuentes en EDL.
- Modelos Externos

# Referentes

# Referentes

## España

TABLA RESUMEN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS BASE PARA LOS AÑOS QUE NO COMPLETAN UN PERÍODO DE EVALUACIÓN								
EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS BASE			FUENTES DE INFORMACIÓN Y AGENTES EVALUADORES				Peso Asignado	
			Evaluación Interna			Evaluación Externa		
			Sistemas de información corporativos	Autoevaluación	Mando directo	Destinatarios de la Actividad		
Los contenidos de la evaluación	Evaluación Individual	Datos objetivos de gestión de los EEHH	20%			20%	Total evaluación individual: 75%	
		Factores de evaluación		15%	40%	55%		
	Evaluación Grupal	Objetivos y resultados esperados		5%	10%	15%	Total evaluación grupal: 25%	
		Opinión sobre el servicio ofrecido por la unidad				10%		
Peso Asignado			20%	20%	50%	10%		
				Total evaluación interna: 90%		Total evaluación externa: 10%		

## Invias

Componentes de la Evaluación del Desempeño		
Componente	Observaciones	Peso porcentual dentro de la evaluación
Plan Operativo	Son los mismos <u>Compromisos Laborales</u> del Sistema Tipo, sin embargo, son establecidos por la Oficina de Planeación en el POA.	60%
Plan Táctico	Evaluación a todos los miembros de una dependencia. En el Sistema Tipo, equivale a la <u>Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias</u> .	15%
<u>Competencias Comportamentales</u>	Son las establecidas en Decreto 2536 de 2005 (ahora incluido en el Decreto Único Reglamentario). Son relevantes por el alto impacto y competencias del grupo.	25%

# España

**TABLA RESUMEN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS BASE PARA LOS AÑOS QUE NO COMPLETAN UN PERÍODO DE EVALUACIÓN**

EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS BASE			FUENTES DE INFORMACIÓN Y AGENTES EVALUADORES				Peso Asignado	
			Evaluación Interna			Evaluación Externa		
			Sistemas de información corporativos	Autoevaluación	Mando directo	Destinatarios de la Actividad		
Los contenidos de la evaluación	Evaluación Individual	Datos objetivos de gestión de los EEHH	20%				20%	Total evaluación individual: 75%
		Factores de evaluación		15%	40%		55%	
	Evaluación Grupal	Objetivos y resultados esperados		5%	10%		15%	Total evaluación grupal: 25%
		Opinión sobre el servicio ofrecido por la unidad				10%	10%	
Peso Asignado			20%	20%	50%	10%		
			Total evaluación interna: 90%			Total evaluación externa: 10%		

	20%	Total evaluación individual: 75%
	55%	
	15%	Total evaluación grupal: 25%
10%	10%	

			10%
0%	20%	50%	10%
Total evaluación interna: 90%			Total evaluación externa: 10%

# Invias

Componentes de la Evaluación del Desempeño		
Componente	Observaciones	Peso porcentual dentro de la evaluación
Plan Operativo	Son los mismos <u>Compromisos Laborales del Sistema Tipo</u> ; sin embargo, son establecidos por la Oficina de Planeación en el POA	60%
Plan Táctico	Evaluación a todos los miembros de una dependencia. En el Sistema Tipo, equivale a la <u>Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias</u> .	15%
<u>Competencias Comportamentales</u>	Son las establecidas el Decreto 2539 de 2005 (Ahora incluido en el Decreto Único Reglamentario). Son evaluadas por el jefe inmediato y compañeros del grupo	25%



# Escala de Calificaciones

En el Sistema del Acuerdo 137 de EDL

**Compromisos Laborales**

**100%**

**Competencias Comportamentales**

Referente plan de mejoramiento

**Evaluación Áreas o dependencias**

Discrecional con otros factores



# Evaluación Áreas o dependencias



# Escala de Calificaciones

En el Sistema del Acuerdo 137 de EDL

**Compromisos Laborales**

**100%**

**Competencias Comportamentales**

Referente plan de mejoramiento

**Evaluación Áreas o dependencias**

Discrecional con otros factores



# Escala de Calificaciones

En el Nuevo Sistema Tipo de EDL

Acuerdo 565 de 20

Compromisos Laborales (i) 80%

Competencias Comportamentales (i) 10%

Evaluación Áreas o Dependencias (e) 10%



90%



Evaluación Individual (i)



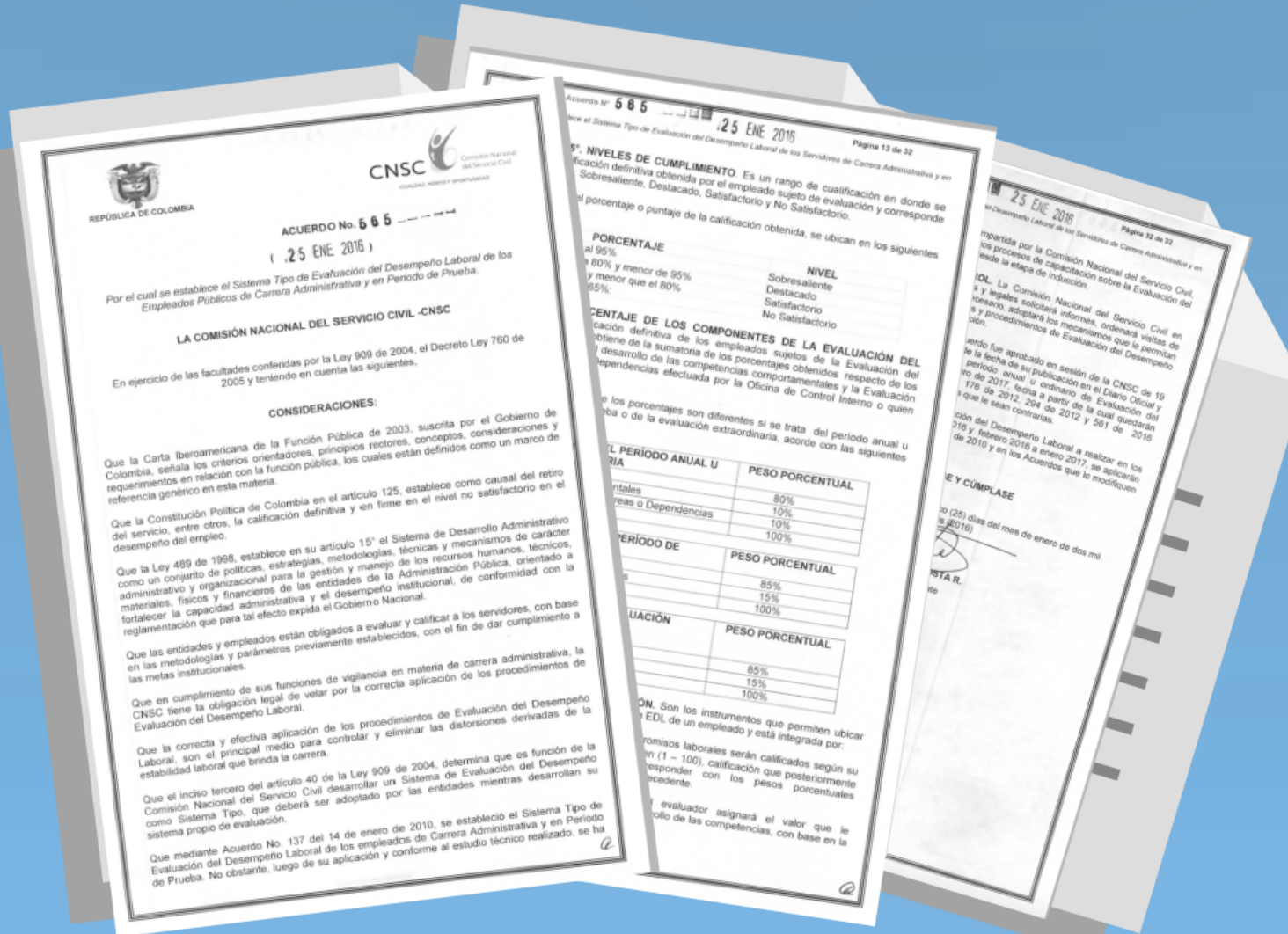
10%

Trabajo en Equipo (e)



Prezi

# Acuerdo 565 de 2016



Se aplicará a partir de febrero de 2017

# Escala de Calificaciones

En el Nuevo Sistema Tipo de EDL

Acuerdo 565 de 20

Compromisos Laborales (i) 80%

Competencias Comportamentales (i) 10%

Evaluación Áreas o Dependencias (e) 10%



90%



Evaluación Individual (i)



10%

Trabajo en Equipo (e)



Prezi

# Competencias Comportamentales

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>Antepones 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
BAJO	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
ACEPTABLE	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
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se presenta de manera permanente e impacta significativamente</u> de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se presenta de manera permanente, impactando significativamente</u> la obtención de metas y logros esperados y <u>agrega valor a los procesos</u> generando un alto nivel de confianza.	10	15









# Competencias Comportamentales

## II. FIJACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Nº	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>

	<b>de relaciones</b>	Internas y externas a la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales.	•Comparte información para colaborar mejor. •Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado.
<b>4.</b>	<b>Iniciativa</b>	Anticiparse a los problemas iniciando acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas concretas	•Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección. •Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos. •Reconoce y hace viables las oportunidades.

**(\*) 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.	 <b>4</b>	 <b>6</b>
<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.	 <b>6</b>	 <b>9</b>
<b>ALTO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia <u>se presenta de manera permanente e impacta significativamente</u> de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	 <b>8</b>	 <b>12</b>
<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</u> a los procesos generando un alto nivel de confianza.	 <b>10</b>	 <b>15</b>

# Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias

	<b>COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</b>							
	<b>FORMATO 5. EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS</b>							
	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:								
<b>Nota:</b> 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 <u>que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales</u> en cada dependencia.								

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.

# Escala de Calificaciones

En el Nuevo Sistema Tipo de EDL

Acuerdo 565 de 20

Compromisos Laborales (i) 80%

Competencias Comportamentales (i) 10%

Evaluación Áreas o Dependencias (e) 10%



90%



Evaluación Individual (i)



10%

Trabajo en Equipo (e)



Prezi

# Percepción Servicios Evaluación Interna y Externa

Actual

EDL Interna

Sobresaliente

E.D. Institucional  
Externa

NO Satisfactorio

Deseada a Futuro

EDL Interna

Sobresaliente

E.D. Institucional  
Externa

Sobresaliente o  
Destacada

# Escala de Calificación

## Escala de Calificación

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO NIVEL

1. Mayor o igual a 95%: **Sobresaliente**
2. Mayor a 80% y menor a 95%: **Destacado**
3. Mayor a 65% y menor a 80%: **Satisfactorio**
4. Menor o igual a 65%: **No Satisfactorio**

• Se promueve la actuación sobresaliente



TABLA DE CALIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (2017)

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

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

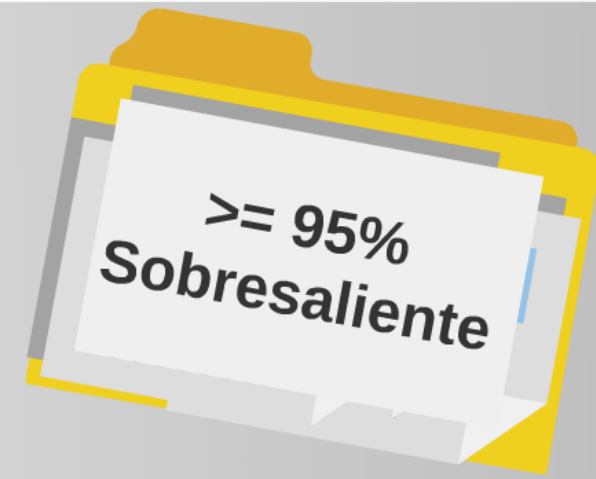


# Escala de Calificación

## PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO NIVEL

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| 1. Mayor o igual a 95%:       | Sobresaliente    |
| 2. Mayor a 80% y menor a 95%: | Destacado        |
| 3. Mayor a 65% y menor a 80%: | Satisfactorio    |
| 4. Menor o igual a 65%:       | No Satisfactorio |

- Se promueve la actuación sobresaliente



**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				



# 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 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)

ón

NIVEL

esaliente

acado

factorio

atisfactorio

te

# Nuevo Sistema Tipo EDL

Evaluación  
Desempeño  
Laboral



Pedro Arturo Rodríguez Tobo  
Comisionado

