



RESOLUCIÓN NÚMERO **3700** DE 2015

(**22 OCT. 2015**)

Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN,

En uso de sus facultades legales, en especial de las que le confieren los artículos 37 y 40 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el desempeño laboral de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del Estado a partir de la entrega oportuna de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Que el Sistema de Medición del Desempeño Laboral para los empleados públicos, tiene fundamento constitucional en lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991, que prevé la evaluación del servidor, como un requisito para la permanencia y retiro del mismo.

Que en el artículo 3 de la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios, sin distingo del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral.

Que el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establece que los principios de la función pública deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo cual implica que todos ellos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

Que en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015 se regula la provisión de cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– ha emitido conceptos, entre otros, el 2014 EE 6577 del 27 de febrero de 2014, en el cual se indicó:

*“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle **a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad** para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostenten ésta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se*

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.

Así mismo, en el concepto número 02-16516 del 16 de diciembre del 2008, en relación a la evaluación de desempeño de servidores provisionales, la Comisión Nacional del Servicio Civil, manifestó lo siguiente:

"(...) En cuanto a la evaluación de funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba, ésta debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad para lo cual, deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados (...)". (Subraya fuera de texto);

Que de conformidad con la jurisprudencia constitucional, entre las que se destacan las Sentencias SU-250 de 1998, T-031 de 2005 y C-431 de 2010, T-147 de 2013, la permanencia en el servicio de los servidores públicos en provisionalidad, debe atender a razones objetivas que puedan ser justificadas en las decisiones que sobre este punto adopte la Entidad, en aras de garantizar los principios de publicidad y del debido proceso que rigen todas las actuaciones administrativas.

Que el Artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 indica:

"ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados carrera."

Que por lo anterior, es necesario establecer criterios de valoración que permitan medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a los servidores nombrados en provisionalidad y de aquellos que tienen nombramiento ordinario que no son gerentes públicos en el Departamento Nacional de Planeación, incluyendo los de la planta temporal, en ejercicio de sus respectivos cargos.

En mérito de lo expuesto se

RESUELVE:

2

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

Artículo 1. Adopción del Sistema. Adoptar el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación.

Artículo 2. Definición. El Sistema de Medición del Desempeño Laboral que implementa el DNP para valorar el rendimiento de los servidores vinculados con nombramiento provisional y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación, está enmarcado en una administración por metas o resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los empleados en los planes y programas de la Entidad.

Se establece como propósito de la evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación, el proceso mediante el cual se verifica, valora y cuantifica su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones que le fueron asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, a través de la observancia de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios; que conlleven a demostrar los resultados de su desempeño.

Este sistema se basa, para los servidores públicos vinculados en provisionalidad a la Entidad, en la comparación semestral entre los resultados asignados o esperados para cada empleado, y los resultados efectivamente alcanzados.

Para el caso de los funcionarios nombrados ordinariamente en la planta temporal, la medición de los resultados obtenidos se realizará con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Las conclusiones obtenidas de dicha valoración permiten al grupo evaluador identificar que el servidor público cuenta con las habilidades y destrezas para el cumplimiento de las funciones del empleo que ocupa.

Artículo 3. Principios del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional. Se establecen los siguientes principios en la medición de desempeño laboral para los servidores con nombramiento provisional del Departamento Nacional de Planeación:

3.1 La medición de desempeño laboral, es una forma de valoración del aporte realizado por los empleados con nombramiento provisional, por lo cual deberá realizarse en forma transparente, basándose en evidencias objetivas y respetando los principios constitucionales de buena fe, transparencia, debido proceso e igualdad.

3.2 La medición de desempeño laboral de los provisionales en el Departamento Nacional de Planeación se deberá realizar en aplicación de los principios del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Modelo Estándar de Control Interno; con enfoque basado en hechos para la toma de decisiones; enfoque de sistema de gestión y mejora continua.

Artículo 4. Responsables de la Implementación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional. Son responsables de administrar y participar en la aplicación y ejecución de la implementación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad en el DNP, los siguientes funcionarios:

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

4.1. El Jefe de la Entidad o Nominador que debe:

- a. Implementar en la entidad el Sistema de Medición del Desempeño Laboral para valorar la productividad de los funcionarios vinculados en provisionalidad, como un método de optimización de la prestación de los servicios de la Entidad, enmarcado en una administración por metas o resultados.
- b. Establecer el Sistema de Medición del Desempeño Laboral como un estilo de dirección orientado al desarrollo integral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los planes y programas de la Entidad.
- c. Garantizar que el desarrollo y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral se efectúe con base en parámetros previamente establecidos en el presente acto administrativo y permitan obtener conclusiones fundamentadas en un juicio objetivo sobre el rendimiento laboral de los empleados provisionales, así como los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.
- d. Expedir el acto administrativo de terminación de la provisionalidad o la no prórroga del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad, debidamente justificado, cuando quede en firme la medición realizada y este no alcance los estándares mínimos al efecto.

4.2. La Secretaría General, mediante el Grupo de Planeación debe:

- a. Establecer estrategias que permitan la divulgación entre los servidores públicos de la Entidad de: el plan de desarrollo, el plan estratégico institucional y los planes de acción, los cuales serán el referente para la fijación de los compromisos laborales.
- b. Apoyar al evaluador en la definición y aplicación de indicadores porcentuales reales y medibles, con el fin de facilitar la valoración de los funcionarios vinculados en provisionalidad.

4.3. La Subdirección de Recursos Humanos, mediante el Grupo Gestión de Personal debe:

- a. Liderar y regularizar, la implementación y aplicación del Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores públicos nombrados provisionalmente.
- b. Preparar y coordinar las jornadas de socialización dirigidas a evaluadores y evaluados sobre el método a aplicar en la valoración de los funcionarios vinculados en provisionalidad, sobre los lineamientos establecidos en el presente acto administrativo y del instrumento diseñado para tal fin.
- c. Publicar y actualizar de ser necesario en la intranet, el presente acto administrativo y el instrumento diseñado para tal fin.
- d. Archivar en los expedientes de historias laborales de los evaluados, los soportes enviados por los evaluadores, así como las respectivas notificaciones.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

- e. Proyectar para la firma del jefe de la Entidad, el acto administrativo que termina la provisionalidad o la no prórroga de la misma para el funcionario que no obtenga el porcentaje mínimo de cumplimiento, señalado en el presente acto administrativo.

4.4. El Jefe Inmediato del Evaluado debe:

- a. Implementar el Sistema de Medición del Desempeño Laboral en el área o dependencia a su cargo.
- b. Establecer con el servidor a evaluar, dentro de los quince (15) días calendario, siguientes al vencimiento del período evaluado, los compromisos laborales teniendo en cuenta los plazos establecidos en el presente acto administrativo.
- c. Realizar la valoración del desempeño laboral de los servidores públicos dentro de los plazos y casos establecidos en el presente acto administrativo.
- d. Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formular acciones que permitan mejorar la ejecución de las actividades con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas para el área o dependencia, e informar de ellas a los evaluados a través de reuniones de retroalimentación definidas.
- e. Notificar al evaluado, el respectivo resultado obtenido en la valoración, entregándole una copia del formato de medición.
- f. Resolver de ser necesario el recurso de reposición, en los términos que establece la Ley para tal fin.
- g. Remitir de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos por la Subdirección de Recursos Humanos los formatos debidamente diligenciados y notificados.

4.5. El Provisional. Son también responsables los provisionales, quienes deberán participar de forma permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de valoración y deberán:

- a. Cumplir con las normas, reglas internas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de valoración del rendimiento laboral establecido en el Sistema de Medición del Desempeño Laboral y las instrucciones impartidas por la Entidad.
- b. Tener presente que la permanencia en el empleo y su desarrollo en la institución se fundamentan en el mérito, los resultados y metas alcanzadas como contribución a los fines institucionales y en la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio del empleo.
- c. Superar el porcentaje mínimo establecido en el instrumento de medición para permanecer en el empleo y tener en cuenta que la terminación de la provisionalidad o la no prórroga del nombramiento del funcionario vinculado en provisionalidad, como consecuencia de no obtener dicho porcentaje requerido en la valoración, implica el retiro del servicio.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

d. Contar con las evidencias de su desempeño.

Artículo 5. *Período de Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional.* Abarca el periodo comprendido entre el primero (1) de enero y el treinta (30) junio y el primero (1) de julio y el treinta y uno (31) de diciembre de la vigencia respectiva, y debe ser generada y remitida a la Subdirección de Recursos Humanos a más tardar el quince (15) de julio y el quince (15) enero de cada año. Para el caso de los funcionarios vinculados en planta temporal se tendrán idénticos períodos de evaluación.

Parágrafo. El evaluador debe imprimir, firmar, notificar y entregar copia de los documentos correspondientes al servidor provisional, enviando el original a la Subdirección de Recursos Humanos.

Artículo 6. *Eventos Extraordinarios de la Medición de desempeño laboral para el servidor provisional.* La Medición del Desempeño Laboral se debe realizar de manera extraordinaria cuando ocurra cualquiera de los siguientes casos:

- a. Por cambio de jefe inmediato.
- b. Por reubicación.
- c. Por las siguientes situaciones administrativas, siempre y cuando sean superiores a treinta (30) días: En uso de licencia no remunerada o por enfermedad; Prestando servicio militar; Suspendido en ejercicio de sus funciones.
- d. Por medición anticipada. Cuando existan indicios razonables y objetivos sobre el posible incumplimiento sustancial de un deber funcional sin justificación alguna por parte del servidor público nombrado en provisionalidad, el evaluador deberá proceder a adelantar la medición de desempeño laboral, la medición debe ser por un periodo no inferior a tres (03) meses.

Parágrafo. Cuando el evento sea previsible, la medición de desempeño deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores al mismo. En caso contrario, deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del evento.

Artículo 7. *Procedimiento de Medición de Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional.*

7.1. *Responsables de la Medición de Desempeño*

La medición de los resultados obtenidos por el servidor se efectuará por parte del jefe inmediato.

7.2. *Fases del procedimiento.* Se definen las siguientes fases dentro del proceso de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en el Departamento Nacional de Planeación:

- a. *Fijación de Compromisos Laborales.* En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes de acción, objeto de la dependencia, propósito principal del empleo y demás

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

Los compromisos laborales que se deben fijar son mínimo tres (03) y máximo cinco (05), tendrán en total un peso porcentual de 70 y deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos, esta ponderación debe hacerse en números exactos.

Corresponde en esta fase definir los compromisos y el cumplimiento de los mismos, las evidencias requeridas que darán cuenta de los avances y las condiciones que deberán reunir los productos o resultados esperados.

Una vez diligenciado el instrumento, firmado tanto por el evaluado como por el evaluador, deberá entregarse copia del mismo al evaluado.

- b. *Fijación de Competencias Comportamentales a Evaluar.* Se evaluará la competencia comportamental común que determine el Director del Departamento Nacional de Planeación y se fijarán para evaluar por lo menos dos (02) competencias comportamentales de las establecidas en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015. Estos tendrán un peso porcentual de 30. Cada una de ellas tendrá un peso porcentual de 10.
- c. *Seguimiento al desempeño.* El jefe inmediato, como responsable de la medición del desempeño, deberá realizar un seguimiento permanente al cumplimiento de las responsabilidades de los servidores a su cargo vinculados mediante nombramiento provisional, la documentación de este seguimiento será el principal insumo para la medición del mismo.

Teniendo en cuenta el tipo de vinculación a la Entidad del servidor, el jefe inmediato realizará por lo menos un seguimiento trimestral.

En esta etapa el jefe inmediato como encargado de la medición debe efectuar una entrevista con el servidor provisional sobre su desempeño, la cual le facilitará al evaluado determinar acciones que mejoren su desempeño.

El seguimiento será formalizado con la firma del provisional y del jefe inmediato encargado de la medición.

- d. *Medición del desempeño laboral.* Esta fase será realizada por cada período semestral de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la presente resolución.
- e. *Notificación del resultado de la calificación.* Esta deberá ser realizada por el evaluador al servidor evaluado, inmediatamente finalizada la fase de medición de desempeño, para lo cual deberá utilizar el instrumento establecido para tal fin, al cual se hace referencia en el artículo 8 de la presente resolución. .

Parágrafo. Los compromisos deben guardar estrecha relación con las funciones del empleo y con los objetivos estratégicos a los cuales aporta la dependencia donde labora el servidor con nombramiento provisional.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

Artículo 8. *Instrumento para la Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional.* Se adopta para este procedimiento el formato Medición del Desempeño laboral de los servidores vinculados en Provisionalidad, que forma parte integral de esta resolución y que entra en vigencia a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo. (Anexo No. 1)

Artículo 9. *Escala de valoración para la Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional.* Se establecen los siguientes rangos de medición del desempeño laboral, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas al servidor provisional y los niveles de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega de los productos acordados:

8.1 Bajo: El resultado es inferior al 65% de los compromisos.

8.2 Bueno: El resultado se encuentra en los rangos comprendidos entre el 65% al 89,99% de los compromisos.

8.3 Destacado: El resultado es igual o superior al 90% de los compromisos.

Parágrafo. Para efectos del cálculo de los valores obtenidos, se establecerán cifras máximo con dos decimales.

Artículo 10. *Notificación y recursos a la Medición del Desempeño Laboral de los servidores con nombramiento provisional.* Se establece que la Medición del Desempeño Laboral será notificada personalmente al servidor provisional en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. El resultado de la medición será susceptible de impugnación a través del recurso de reposición, que deberá interponerse ante el evaluador y, directamente o en subsidio, el recurso de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de este.

Para el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 11. *Usos y consecuencias de los resultados de la medición del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación.* Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, los resultados de la medición del desempeño laboral de los servidores vinculados con nombramiento provisional y con nombramiento ordinario en la planta temporal, se deberá tener en cuenta para:

- a. Formular los planes de inducción y/o reinducción y medir el impacto de los mismos.
- b. Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional.
- c. Valorar el modelo de gestión del Departamento Nacional de Planeación.
- d. Retroalimentar los procesos de selección y vinculación para su mejoramiento continuo.
- e. Desarrollar e implementar acciones de mejoramiento en el desempeño de los servidores vinculados con nombramiento provisional y con nombramiento ordinario en la planta temporal.
- f. No realizar prórroga del nombramiento provisional cuando este se termine y el resultado de la medición en el desempeño laboral se ubique en el rango denominado "bajo", conforme a lo previsto en el artículo 9 de la presente resolución.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el Sistema de Medición del Desempeño Laboral de los servidores vinculados como provisionales y con nombramiento ordinario en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación".

- g. Terminar el nombramiento provisional cuando se realice una medición y el resultado de la medición en el desempeño laboral se ubique en el rango denominado "bajo", conforme a lo previsto en el artículo 9 de la presente resolución.

Artículo 12. No otorgamiento de derechos de carrera. La Medición del Desempeño Laboral para los funcionarios provisionales no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal.

En el caso de los funcionarios con nombramiento ordinario en la planta temporal, la evaluación del desempeño laboral no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, pero si puede dar lugar a capacitación formal o no formal.

Artículo 13. Socialización del Sistema. El Grupo de Gestión de Personal de la Subdirección de Recursos Humanos del DNP liderará las acciones necesarias para la divulgación del presente acto administrativo, prestará asesoría directa a los evaluados y evaluadores en cuanto al manejo del instrumento adoptado y supervisará que el procedimiento se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en esta Resolución.

El Grupo de Comunicaciones prestará el apoyo que requiera el Grupo de Gestión de Personal para cumplir con esta labor.

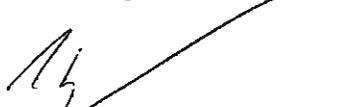
Parágrafo. Para la implementación del Sistema de Medición de Desempeño Laboral, el Grupo de Gestión de Personal de la Subdirección de Recursos Humanos realizará jornadas informativas a partir de la primera semana del mes de noviembre de la presente vigencia, con el fin de divulgar el instrumento utilizado, así como el procedimiento establecido en el presente acto administrativo.

Artículo 14. Aplicación de la Medición del Desempeño. El Sistema y el instrumento de medición de desempeño, entrarán en vigencia a partir del primero (01) de enero de 2015, una vez finalizadas las jornadas informativas señaladas anteriormente.

Artículo 15. La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los **22 OCT. 2015**


SIMÓN GAVIRIA MUÑOZ

Elaboró: Jazmín Gómez Montoya 
Revisó: Diana Catalina Rodríguez / Fridcy Alexandra Faura / Jenny Fabiola Páez 

NOMBRE DEL EVALUADO:	
C.C. DEL EVALUADO:	
PERIODO : Desde dd/mm/aaaa	Hasta dd/mm/aaaa

COMPROMISOS LABORALES

COMPROMISO No. 1	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%
COMPROMISO No. 2	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%
COMPROMISO No. 3	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%
COMPROMISO No. 4	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%
COMPROMISO No. 5	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMPETENCIA COMUN:	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%
COMPETENCIA 1 POR NIVEL:	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%
COMPETENCIA 2 POR NIVEL:	Peso: ___%
Indicador:	Meta: ___%

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR
CC

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO
CC

NOMBRE DEL EVALUADO:
C.C. DEL EVALUADO
Fecha de la seguimiento: dd/mm/aaaa

SEGUIMIENTO

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR
CC

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO
CC

Fecha de la evaluación: dd/mm/aaaa

EVALUACION

COMPROMISOS LABORALES

COMPROMISOS LABORALES	PESO DE LA META	LOGRO	RESULTADO
COMPROMISO No. 1			Peso*logro%
COMPROMISO No. 2			Peso*logro%
COMPROMISO No. 3			Peso*logro%
COMPROMISO No. 4			Peso*logro%
COMPROMISO No. 5			Peso*logro%
TOTAL			Sumatoria

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMPROMISOS LABORALES	PESO DE LA META	LOGRO	RESULTADO
COMPETENCIA COMUN:			Peso*logro%
COMPETENCIA 1 POR NIVEL:			Peso*logro%
COMPETENCIA 2 POR NIVEL:			Peso*logro%
TOTAL			Sumatoria

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR
CC

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADO
CC

NOMBRE DEL EVALUADO:

C.C. DEL EVALUADO:

PERIODO : Desde dd/mm/aaaa Hasta dd/mm/aaaa

No.	FACTORES DE LA CALIFICACIÓN	PESO	CALIFICACION	VALORACIÓN
			(1-100)	
1	Compromisos laborales	70%	Sumatoria	#¡VALOR!
2	Compromisos comportamentales	30%	Sumatoria	#¡VALOR!
	TOTAL	100%	DEFINITIVA	#¡VALOR!

OBESERVACIONES:

FIRMA EVALUADO	FIRMA EVALUADOR
FECHA NOTIFICACIÓN	dd/mm/aaaa
NOMBRE EVALUADO	NOMBRE EVALUADOR
C.C.	C.C.
EMPLEO	EMPLEO