

<b>1.</b>	<b>AREA DE IDENTIFICACIÓN</b>	
<b>1.2</b>	<b>Título</b>	<b>Informes Institucionales de Evaluación del Desempeño</b>
<b>1.3</b>	<b>Nivel de descripción</b>	Subserie
<b>2</b>	<b>AREA DE CONTENIDO Y ESTRUCTURAS</b>	
<b>2.1</b>	<b>Alcance y contenido</b>	Los Informes de Gestión de Evaluación del Desempeño, son los documentos que contienen la información consolidada sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, y presenta los análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de Estímulos e Incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el Plan de Bienestar de la entidad.
<b>2.2</b>	<b>Tipos documentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de Gestión de Evaluación del Desempeño.</li> </ul>
<b>3.</b>	<b>ÁREA DE VALORACIÓN</b>	
<b>3.1</b>	<b>Tiempo de retención</b>	<p>Tiempo mínimo de retención 10 años</p> <p>El tiempo mínimo de retención deberá ser mínimo de 10 años, tiempo que se debe contar a partir de la firma y entrega del consolidado del proceso de Evaluación de Desempeño laboral de la vigencia anual u ordinaria, este tiempo en consonancia con los valores administrativos y disciplinarios, los cuales prescriben a los 5 años de acuerdo con los acciones administrativas y disciplinarias que se puedan iniciar señaladas en los códigos establecidos para dichas materias en Colombia, dichas acciones prescriben a los 5 años, sin embargo se suman 5 años más por precaución.</p>
<b>3.2</b>	<b>Disposición Final</b>	<p>Selección</p> <p>La Subserie Informes de Gestión de Evaluación de Desempeño, por constituirse en el Informe consolidado de Resultados proceso de Evaluación de Desempeño Laboral y por cuanto se considera que contiene valores secundarios de carácter patrimonial e histórico, se considera desarrollar un proceso de selección, en este sentido se plantea una selección cuantitativa de un Informe de cada cuatrienio que coincidan con el cierre de vigencia del periodo presidencial.</p>
<b>4</b>	<b>ÁREA DE CONTROL DE LA DESCRIPCIÓN</b>	
<b>4.1</b>	<b>Nota del archivero</b>	<p><b>Elaboró: Olga Lucía Quintero Galeano</b></p> <p><b>Fuentes:</b> COLOMBIA. Presidencia de la Republica. <i>Guía para la Evaluación del Desempeño Laboral</i>. Bogotá. Marzo 2015.</p>

		<p>Recuperado en: <a href="http://es.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/G-TH-03-evaluacion-desempeno-laboral.pdf">http://es.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/G-TH-03-evaluacion-desempeno-laboral.pdf</a></p> <p>COLOMBIA. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. Acuerdo 565 de 2016. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. Recuperado en: <a href="https://www.cnsc.gov.co/index.php/sistema-general-de-carrera/nuevo-sistema-edl-2017/category/538-acuerdos">https://www.cnsc.gov.co/index.php/sistema-general-de-carrera/nuevo-sistema-edl-2017/category/538-acuerdos</a></p>
4.2	<b>Reglas o normas</b>	<p>COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1083 (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá D.C., 2015. 205 p.</p> <p>COLOMBIA. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. Acuerdo 565 (25, Enero, 2016). Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. Bogotá D.C., 2016. 29 p.</p>
4.3	<b>Fecha (s) de la descripción (es)</b>	Junio 2018