

APLICACIÓN Y UTILIZACION DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL
DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN GENERAL - MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

LUZ DARY AMADO PÉREZ



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD

CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

BOGOTÁ D.C.

2012

APLICACIÓN Y UTILIZACION DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL
DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL DE FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN GENERAL - MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

LUZ DARY AMADO PÉREZ

Ensayo efectuado para optar el título de Especialista en Finanzas y Administración
Pública

MAURICIO JARAMILLO LONDOÑO

Asesor Temático

CLARA INES DOMINGUEZ GARCIA

Docente Académico

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD

CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

BOGOTÁ D.C.

2012

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos a:

A la docente del área de Seminario de Investigación I, porque gracias a sus enseñanzas, conocimientos y experiencia, me permitieron desarrollar un trabajo de investigación, para alcanzar logros en la formación profesional, de igual manera por su colaboración en la revisión del ensayo y que me permitió realizar algunas correcciones.

Al Ministerio de Defensa Nacional, en especial al Doctor MAURICIO JARAMILLO LONDOÑO Profesional de Defensa del Sector Defensa, quien facilito la búsqueda de fuentes de información confiable y verídica para llevar a cabo este ensayo, gracias a su colaboración que por medio de documentos me permitieron conocer a fondo el manejo de la evaluación en el desempeño para el personal que conforman la carrera administrativa, y así mismo la preocupación porque este sistema cada día evolucione, y se tenga en cuenta para la obtención de incentivos que permiten promover el desarrollo profesional del ser humano como tal.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

RESUMEN /ABSTRAC

1. PROBLEMA

- 1.1. Pregunta de Investigación
- 1.2. Formulación
- 1.3. Planteamiento

2. DELIMITACION

- 2.1. Temporal
- 2.2. Espacial y Geográfica

3. JUSTIFICACION

- 3.1. Teórica
- 3.2. Metodológica
- 3.3. Practica

4. OBJETIVOS

- 4.1. General
- 4.2. Específicos

5. MARCOS DE REFERENCIA

- 5.1. Marco Legal
- 5.2. Marco Teórico
- 5.3. Marco Conceptual

6. CAPITULOS

- 6.1. Características legales del sistema de evaluación del desempeño
- 6.2. Utilización del sistema de Evaluación del desempeño

7. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

CIBERGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Es importante la aplicación y utilización del sistema de evaluación del desempeño para el personal de funcionarios de la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa, porque permite plantear la necesidad de desarrollar procedimientos técnicos para la administración del personal. Para lo anterior, el concepto de mérito genera una orientación general en el desarrollo de estos procedimientos.

Entre los subsistemas necesarios para el desarrollo de nuevas formas de administración se encuentra, el de la evaluación del desempeño, que debe ir más allá de una calificación de servicios, para permitir la implementación de una herramienta que posibilite las acciones de seguimiento, control y eficiencia de los compromisos laborales desarrollados y las actitudes y características personales, que afectan el buen cumplimiento de la gestión y productividad institucional.

RESUMEN

A través del tiempo los sistemas de administración del talento humano han evolucionado y para el sector público la evaluación del desempeño se ha constituido en una herramienta indispensable en la gerencia pública,; sin embargo en los últimos tiempos esta valoración se ha quedado corta como un instrumento de seguimiento y control del personal, ya que la misma no se utiliza para valorar adecuadamente ese desempeño de los funcionarios como una parte de la productividad institucional.

Esta herramienta es importante porque ayuda a detectar problemas de supervisión, y permite un seguimiento y control en los diferentes cargos que se ocupan dando un resultado a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o motivación para los funcionarios. Permite además realizar una estimación cualitativa y cuantitativa del grado de eficacia con que los funcionarios llevan a cabo sus actividades, objetivos y responsabilidades.

Otros problemas que se pueden presentar son: incoherencias al momento de las calificaciones porque los evaluadores no siguen pautas basadas en méritos, que los evaluadores no consideren las evaluaciones en el desempeño como una oportunidad sino como una obligación legal, y necesidad de mejorar la capacitación a los evaluadores para eliminar errores de calificación y hacer uso de la misma con sus posibilidades de gestión de personal.

ABSTRACT

Over time the management systems have evolved and human talent for the public sector performance assessment has become an indispensable tool in public management, but in recent times this valuation has fallen short as a tool monitoring and control of personnel, since it is not used to adequately assess the performance of staff as part of institutional productivity.

This tool is important because it helps to detect problems of supervision, and allows monitoring and control in various positions dealing with giving a result to deciding changes in jobs, allocation of financial incentives or motivation for staff. You can also make a qualitative and quantitative estimation of the degree of effectiveness with that officers carry out their activities, goals and responsibilities.

Other problems may occur: inconsistencies at the time of the ratings because the reviewers do not follow guidelines based on merit, the reviewers do not consider performance evaluations as an opportunity but as a legal obligation and need to improve training evaluators to eliminate rating errors and make use of it with his chances of personnel management.

1. PROBLEMA

1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El proceso de evaluación del desempeño establecido para el sector público se encuentra reglamentado en el Acuerdo 137 de 2010, de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Sin embargo, ¿Porque, el nivel de utilización y aplicación del mismo es bajo, y su uso se efectúa para el lleno de formatos que permiten cumplir los requisitos legales, y no como herramienta de administración?

1.2. FORMULACIÓN

El sistema establecido para la evaluación del desempeño, posee las características técnicas y administrativas para ser un apoyo efectivo en la administración del personal en las distintas entidades. Parte del establecimiento de compromisos laborales, la descripción de compromisos comportamentales individuales y la identificación de evidencias del cumplimiento periódico de los compromisos laborales. Por lo anterior permitiría el seguimiento del avance de acciones que impactan el plan de acción a ejecutar, en las distintas dependencias, pero solo se utiliza en general, como un requisito legal de calificación de servicios, para evitar sanciones disciplinarias establecidas en la Ley 734 para los responsables y funcionarios que participan de la evaluación del desempeño.

1.3 PLANTEAMIENTO

Las razones por las cuales no se utiliza efectivamente como una herramienta de administración podrían obedecer a las siguientes consideraciones: falta de capacitación de los beneficios del sistema de evaluación.

Otra característica que puede afectar su utilización, es que solo se circunscribe a funcionarios inscritos en el régimen de carrera administrativa y no a la totalidad de los funcionarios de la institución que se encuentran vinculados de manera provisional, de libre nombramiento y remoción, en comisión de servicios con funciones y responsabilidades, que impactan en el cumplimiento de los planes de acción de las distintas dependencias.

Otra razón, podría ser la característica de los formatos que no facilitan su implementación informática en una base de datos, que integre el plan de acción de la dependencia y las actividades ejecutadas individualmente y que han sido concertadas con los funcionarios.

2. DELIMITACIÓN

2.1. TEMPORAL

Se analizarán las calificaciones producidas por el sistema de evaluación durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2010 y el 31 de enero de 2011.

2.2. ESPACIAL Y GEOGRÁFICA

La población estudio de 26 funcionarios de los que se encuentran inscritos en carrera administrativa del Ministerio de Defensa Nacional – Unidad de Gestión General de la sede del CAN en Bogotá.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1. TEÓRICA - PRÁCTICA

La base legal que establece el sistema de evaluación del desempeño se encuentra establecida en la Constitución Política a partir del artículo 125 que establece que tanto el mérito para ingresar a un empleo debe ser identificado a través de procedimientos objetivos, así como el retiro del empleo debe encontrarse a través de un sistema de evaluación:

“ARTICULO 125. (Adicionado. Acto Legislativo 1 de 2003. Artículo 6)

Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. “

A partir del principio constitucional, se desarrollo el Sistema de Carrera Administrativa en la Ley 909 de 2004 y el Sistema de Carrera Especial del Sector Defensa en la Ley 1033 de 2006. Posteriormente se reglamentaron las leyes de la carrera administrativa en distintos decretos que fundamentan la administración del talento humano y los procedimientos de evaluación del desempeño. Para el

sistema General se encuentra reglamentada la evaluación del Desempeño en el **Ti t u l o IV** evaluación del desempeño y calificación de servicios del Decreto 1227 de 2005 y para el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa en el Decreto 091 de 2006. En el caso del procedimiento para la evaluación del desempeño, se genera la reglamentación y el procedimiento a utilizar por las distintas entidades del Sector Público, incluido el Sector Defensa, a través del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil , que establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

De acuerdo a esta base legal, el procedimiento reglamentado debería ser utilizado como base técnica para la administración del personal, uno de cuyos productos sería la calificación de servicios anual ó en periodo de prueba, y de acuerdo al planteamiento descrito para este trabajo no se emplea como un instrumento que apoye la administración del talento humano de la entidad.

Este ensayo va dirigido a las entidades públicas, con el fin de que todos los servidores públicos conozcan y tomen conciencia de la importancia en sus calificaciones y méritos, de igual manera ser aplicado por los Directivos que conforman las mismas.

3.2. DISEÑO METODOLÓGICO

Se tomaron como fuentes de investigación: La ley 909 de 2004 donde se regula la carrera administrativa, el Decreto 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de funciones, Ley 1033 de 2006 Sistema de Carrera Especial del Sector Defensa, Acuerdo No. 137 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, Acuerdo No.138 “Por el cual se establecen

criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodos de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación, y otros documentos rectores que traten del tema.

Se utilizó la técnica de observación documental, análisis de contenido para determinar como se encuentra avalada la evaluación del desempeño en el personal de funcionarios que laboran en una empresa pública.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Analizar el nivel de utilización y aplicación del proceso de evaluación del desempeño establecido para el personal de funcionarios del Ministerio de Defensa nacional y proponer la utilización del mismo como herramienta.

4.2. ESPECÍFICOS

- Estudiar los efectos del sistema de evaluación del desempeño que permita al cuerpo de funcionarios públicos, ascender dentro de las escalas salariales y acceder a programas de capacitación y bienestar.
- Verificar cuales son las causas por las cuales solo se hace uso del sistema de evaluación en sus aspectos formales y no como un procedimiento de administración de personal, para el personal de funcionarios que conforman el Ministerio de Defensa Nacional.
- Identificar cuales son las razones que dificultan su uso como herramienta para la administración de personal. Aun cuando la capacitación se realiza para cada funcionario y el jefe inmediato que debe efectuar la calificación.

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1. MARCO LEGAL

- **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública”.
- **Ley 1033 de 2006** “Sistema de Carrera Especial del Sector Defensa”.
- **Decreto 1227 de 2005** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- **Acuerdo No. 137** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.
- **Acuerdo No.138** “Por el cual se establecen criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodos de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación”.

5.2. MARCO TEÓRICO

Para el presente ensayo se tomó como referencia el informe¹ presentado para la vigencia 2010-2011 de los funcionarios con derechos de carrera administrativa de la Unidad de gestión General-Ministerio de Defensa. Las calificaciones obtenidas se presentan como anexo a esta actividad investigativa.

Los fundamentos legales también hacen parte del análisis teórico de este ensayo.

¹ Informe de Evaluación del Desempeño 2010-2011.Oficio No 27275 de fecha 30 de marzo de 2011.

5.3. MARCO CONCEPTUAL.

En el presente ensayo se dará un marco conceptual para definir los conceptos que deben ser claros para la comprensión del mismo.

- Evaluación del desempeño: Es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor publico dentro de la misión institucional y su función social, con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.
- Administración de personal: Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo las experiencias, los conocimientos, las habilidades de los miembros de una institución en beneficio de la misma.
- Sistema de gestión: Es una estructura probada para la gestión y mejora continúa de las políticas, los procedimientos y procesos de una organización.
- Carrera administrativa: Esta concebida con el propósito de consolidar una Administración Publica profesional y eficaz, integrada por servidores públicos que ingresan y permanecen mediante sistemas meritocráticos y flexibles.
- Compromiso laboral: Refleja la implicación intelectual y emocional de estos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma.
- Compromiso comportamental: Es el acuerdo relacionado con las actitudes y comportamientos del servidor publico dentro de su desempeño laboral.
- CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

6. CAPITULOS

6.1. CAPÍTULO 1.

Características legales del sistema de evaluación del desempeño

La importancia de la evaluación del desempeño para el personal de funcionarios del Ministerio de Defensa Nacional, permite obtener la factibilidad del desarrollo para el mejoramiento de cada una de las funciones que desempeña, con el fin de dar un valor agregado al avance de los procesos que ejecuta, lo que permite contribuir a la formación de equipos de trabajo efectuándolo de manera eficiente, eficaz y transparente.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adopto un sistema de evaluación mediante el Acuerdo 137 de 2010, para las entidades del sector público colombiano, mientras cada una de ellas desarrolla su propio sistema, estos se encuentran establecidos en formatos que permiten al evaluador establecer unos parámetros que arrojen resultados que sean medibles, cuantificables y verificables².

Es una obligación del evaluador verificar que sus funcionarios estén cumpliendo con las funciones encomendadas, de acuerdo con los compromisos y concertar objetivos claros para el resultado de medición para el cumplimiento metas y planes de acción.

Características técnicas que permiten emplear el sistema de evaluación del desempeño como herramienta de administración

² Comisión Nacional del Servicio Civil
[Htp://www.cnsc.gov.co/esp/index.php](http://www.cnsc.gov.co/esp/index.php) (consulta:10/02/2012).

- Elementos que lo componen:

Compromisos laborales: Se establecen a partir de los planes institucionales, operativos o de gestión de la dependencia o área de trabajo, las funciones asignadas y los programas o proyectos de la entidad.

Compromisos comportamentales: Se establecen a partir de las competencias y conductas definidas en el Decreto 2539 de 2005. Las entidades que hayan definido sus propias competencias, podrán incluirlas y seleccionar las más representativas y afines con la misión y visión de la Entidad.

Portafolios Evidencias: Es una herramienta que permite conocer, administrar y relacionar las evidencias generadas por el evaluador, el evaluado y por terceros.

- Momentos del seguimiento del sistema:

Periodo 2 veces al año: Los formatos deberán utilizarse cada uno de los periodos semestrales previstos en el proceso de evaluación del desempeño laboral y al producirse la evaluación definitiva.

Cambio de Jefe: Cuando se traslada o renuncia el jefe inmediato, debe efectuar la calificación de servicios, informando del avance de los compromisos pactados. Debe informar cual ha sido el proceso y procedimiento de evaluación de sus subalternos.

Cambio y modificación de los compromisos laborales del funcionario: Se requiere al presentarse un traslado del funcionario y asumir el mismo nuevas responsabilidades y compromisos laborales; igualmente cuando en el desarrollo de las actividades pactadas se requiera efectuar ajustes a los compromisos que fueron concertados al inicio del periodo. Debe estar informado cual ha sido su evaluación durante el tiempo que duro cumpliendo sus funciones y cerciorarse de tener sus evaluaciones al día.

- Apoyo al cumplimiento de planes de acción del área

Los compromisos laborales pactados deben apoyar el plan de acción del área y el cumplimiento de metas alcanzados en un periodo.

6.2. CAPÍTULO 2.

Utilización del sistema de evaluación del desempeño

En el Ministerio de Defensa Nacional³ se encuentran pocos funcionarios con derechos de carrera administrativa, inscritos en el Registro Público de carrera. De los mismos, y en desarrollo del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa establecido en la Ley 1033 de 2006, algunos de ellos, solicitaron su inscripción en el Registro particular para el sector defensa de acuerdo a lo que estableció el artículo 66 del decreto 091 de 2007. Sin embargo, dicha situación se modificó, al ser suprimida la Comisión Administradora del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, y asumir la administración del Sistema la Comisión Nacional del Servicio Civil, razón por la cual se trasladó a dicha entidad la necesidad de actualizar las denominaciones de los empleos y establecer el registro Especial de Carrera. De dicha situación no ha habido pronunciamiento por parte de la CNSC.

El sistema de Evaluación del Desempeño Laboral es definido como una herramienta de gestión, pero su dinámica ha cambiado y se requiere para su adecuado uso, que los diferentes actores que intervienen en el proceso se apropien de ella y participen de manera activa y dinámica en su implementación al interior de la entidad.

Este proceso se fundamenta en el aporte de cada empleado al cumplimiento de los planes de área o de gestión y la sumatoria de estos aportes es lo que posibilita

³ <http://www.mindefensa.gov.co>

el cumplimiento de las metas institucionales de la entidad y en consecuencia el cumplimiento de los planes de desarrollo.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la CNSC, se basa en la relación permanente entre evaluados y evaluadores, con el propósito de que el jefe inmediato reconozca las condiciones en las que se llevan a cabo, y logran los compromisos adquiridos por el evaluado, e identificar las dificultades que debe afrontar y como se solucionan. Este seguimiento permanente facilita la generación y presentación de las evidencias del desempeño laboral del empleado y permite una mayor objetividad de la calificación de servicios.

En la situación de la utilización entonces del sistema concebido, para el caso de la Unidad de Gestión General, se encuentra entonces, que solo a 22 funcionarios les aplica la obligación de evaluar el desempeño con los instrumentos y procedimientos establecidos en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC.

Para el análisis de cómo se utiliza el sistema de evaluación del desempeño, se tomará como muestra las calificaciones producidas en el periodo 2010-2011.

En la Unidad de Gestión General para el periodo en referencia, se solicitaron las evaluaciones correspondientes en su totalidad, en el lapso correspondiente desde el 1 de febrero de 2010 hasta el 31 de enero de 2011, donde se encuentran ubicados los funcionarios que ostentan derechos de carrera y que se encuentren inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el período en mención, se realizó la capacitación y asesoría a las distintas dependencias de la Unidad de Gestión General por el cambio del sistema de calificación, derivado de la aplicación del Acuerdo 27 de 2008 y el instructivo que hace parte integral del mismo. Lo anterior, en el sentido de establecer un

ponderado de la calificación, teniendo en cuenta la tabla presentada en dicho Acuerdo.

En la evaluación por dependencias se encuentra que el área que presenta el promedio más alto de 97 puntos, corresponde a la Dirección de Finanzas ya que en la misma se valoran dos funcionarios y se les asignan puntajes adicionales por los aportes extraordinarios. La situación anterior no se repetirá para el próximo periodo dado que el Acuerdo 137 de 2010, establece que cada entidad debe reglamentar a través de factores definidos el acceso al nivel sobresaliente y, por tanto, a la valoración de los aportes extraordinarios, con el criterio de Cumple o No cumple. Si la calificación del funcionario se encuentra por encima del 95% de los logros alcanzados para los compromisos laborales establecidos. Por lo anterior, la posibilidad de alcanzar el nivel sobresaliente aplicará para todos los funcionarios una vez que la entidad presente el acto administrativo que establezca los factores para acceder a dicho nivel de desempeño.

Se encuentra además, que el nivel asesor en promedio, obtiene una calificación un poco más alta que los otros niveles ocupacionales. Lo anterior, se debe al hecho de que en este nivel sólo se califica a un (1) funcionario. Los promedios del nivel técnico y asistencial se muestran más bajos porque en ellos se encuentra el mayor número de funcionarios y por consecuencia las calificaciones más variadas lo que conlleva a que el promedio refleje dicha situación. De acuerdo al tipo de utilización del Sistema de Evaluación, tanto para el periodo anterior, como para el actual periodo, se encuentra el cumplimiento de carácter legal del sistema, teniendo en cuenta el procedimiento establecido por la CNSC, pero se observa que los compromisos laborales valorados, no tienen relación directa con los planes de acción de las áreas.

Lo anterior, debido a que no se desarrolla simultáneamente el seguimiento de los compromisos desarrollados y los avances en el plan de acción, sino que se

realiza un análisis retrospectivo, para el diligenciamiento del portafolio de evidencias que es a base técnica para efectuar la calificación de servicios.

Dicha situación obedece en primer lugar al bajo número de funcionarios evaluados, y a que los responsables de efectuar las calificaciones delegan en los funcionarios a ser evaluados, el diligenciamiento de los formatos establecidos.

En este sentido, aun cuando se cumpla el objetivo legal de la evaluación, la misma no aporta elementos para el seguimiento permanente de las actividades desarrolladas por los distintos funcionarios.

6.3. CAPÍTULO 3.

Razones que dificultan su uso como instrumento para la administración de personal.

Aun cuando la capacitación se realiza para cada funcionario y el jefe inmediato que debe efectuar la calificación, se observa:

- El sistema ha cambiado permanentemente desde su formulación y se dificulta su implementación.

La entidad debe asegurar que los empleados responsables o involucrados en el proceso de evaluación asuman sus funciones y responsabilidades como contribución al logro de objetivos institucionales y que se realice la evaluación dentro de los plazos establecidos.

- No hay un vínculo directo del plan de acción y los compromisos concertados

Se deben fijar compromisos y concertar objetivos de manera clara, para cumplir con una medición que sea objetiva, cuantificable y verificable para dar cumplimiento a las metas institucionales y al plan de acción.

- El sistema no cuenta con herramientas informáticas de apoyo

Se requiere implementar un sistema informático de evaluación que sea fácil de diligenciar y que cuente con un modelo de perfiles que sea de alimentación diaria, para que al cierre de la evaluación no se presenten demoras en su calificación.

- Los formatos presentan una dificultad de manejo, por ser complejos.

Se encuentra actualmente establecidos cuatro (04) anexos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la calificación de evaluación del desempeño⁴ para los funcionarios de las entidades, por lo que se requiere ser replanteados en vista que son muy complejos y no se han realizado capacitaciones para conocer su diligenciamiento.

⁴ Guía para la Evaluación del Desempeño Laboral -CNSC

CONCLUSIONES

El sistema de gestión de calidad, exige crear una evaluación en el desempeño de sus funcionarios como herramienta que administre información sobre las competencias laborales; con el fin de soportar las decisiones que se tomen con su permanencia en el servicio, permitiendo con esto demostrar su motivación en el desarrollo profesional y sentido de responsabilidad.

Con estas características, toda entidad pública debe concientizarse de la importancia de la evaluación en el desempeño del personal que está bajo su cargo siguiendo los parámetros establecidos en la normatividad, ya que permite obtener la factibilidad en la toma de decisiones, contribuyendo a la formación de equipos de trabajo en forma eficaz, eficiente y transparente.

Busca cambios de actitud para el logro de objetivos, evaluar para mejorar, permite mantener una conciencia colectiva de responsabilidad para la obtención de meritos y estimular de esta forma la productividad en las entidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en periodo de prueba. Bogotá, Diciembre de 2006.
- Ley 909 de 2004 y 1033 de 2006
- Informe de evaluación del desempeño 2010-2011. Oficio No. 27275 de fecha 30-MAR-2011.

CIBERGRAFIA

Documentos de acceso en la página de internet <http://www.google.com.co/>

- <http://www.cnsc.gov.co/esp/index.php> (Citado el 10 de febrero de 2012).CAPÍTULO 1.
- <http://www.dafp.gov.co/portal/page/portal/home> (Citado el 17 de febrero de 2012)

ANEXOS

CALIFICACIONES PERIODO 2010-2011

APÉLLIDOS	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
ACOSTA RUIZ	ESPERANZA	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 26	DIRECCIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES	89,0
BARAJAS CASTAÑEDA	MARIA TERESA	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6-1 14	OFICINA DE NORMAS TÉCNICAS	81,9
BOGOTA DIAZ	MARIA ANGELICA	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 22	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	87,2
BUITRAGO LINARES	ISIDRO	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 14	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	84,6
CALDERON FUENTES	GLORIA ESPERANZA	Profesional de Defensa 3 - 1 18	OFICINA DE CONTROL INTERNO	89,0
CAMARGO FONSECA	LUIS ENRIQUE	Auxiliar para Apoyo de	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO	89,0

		Seguridad y Defensa 6 - 1 5	LOGÍSTICO	
CARRON OLAYA	MARIO FERNANDO	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	77,9
CHAVEZ MORA	LUIS ANTONIO	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 11	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	82,3
DAZA	ADRIANA	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 22	DIRECCIÓN DE FINANZAS – GRUPO TALENTO HUMANO	78,8
GARCIA DIAZ	JOSE WILLIAM	Profesional de Defensa 3 - 1 8	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA –GRUPO DE ARCHIVO	73,9
GARZON FORERO	JAIME HUMBERTO	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	89,0
GUTIERREZ CORREA	JUAN MANUEL	Profesional de Defensa 3 - 1 8	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO	89,0

			SISTEMAS	
HERRAN VELEZ	JUAN CARLOS	Profesional de Defensa 3 - 1 14	DIRECCIÓN DE FINANZAS	94,0
JARAMILLO LONDOÑO	MAURICIO	Profesional de Defensa 3 - 1 18	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO TALENTO HUMANO	83,2
LEON LEON	EDILSON DARIO	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6-1 14	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	89,0
OCHOA DUARTE	MARTHA ISABEL	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN DE VETERANOS Y BIENESTAR SECTORIAL – GRUPO PRESTACIONES SOCIALES	89,0
PINEDA CESPEDES	ARMANDO	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	86,8
RAMIREZ GONZALEZ	MARTHA LUCIA	Profesional de Defensa 3-1 14	DIRECCIÓN DE FINANZAS	100,0
ROA BARRAGAN	MARCO TULIO	Asesor del Sector	OFICINA DE CONTROL	89,0

		Defensa 2-2 14	INTERNO	
ROBLES GARCÍA	ALCIBIADES	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	80,1
RODRÍGUEZ GARCIA	JEANNETH ALICIA	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 12	DIRECCIÓN DE VETERANOS Y BIENESTAR SECTORIAL - PRESTACIONES SOCIALES	89,0
RODRÍGUEZ MONCADA	JOSE SANTOS	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO LOGÍSTICO	89,0
RODRÍGUEZ VILLALOBOS	GRACIELA	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 14	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - GRUPO FINANCIERO	84,0
ROMERO ÁVILA	JOSE JOAQUIN	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 5	DIRECCIÓN DE VETERANOS Y BIENESTAR SECTORIAL - PRESTACIONES SOCIALES	89,0
SÁNCHEZ VARGAS	GUSTAVO	Profesional de Defensa	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO	72,0 *

		3-1 10	SISTEMAS	
VILLALBA PULIDO	MILTON YAIR	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 6 - 1 14	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - GRUPO LOGÍSTICO	89,0

*Evaluación parcial correspondiente al primer periodo por retiro del funcionario.