

La importancia de contar con un modelo de evaluación del desempeño por resultados para los puestos de carrera de la administración pública se basa en aportar con una metodología que permita alinear los objetivos del plan de desarrollo con el desempeño individual de los servidores públicos, permitiendo establecer mecanismos que impulsen el mejoramiento integral de la gestión pública. Es decir, la evaluación se transforma en un mecanismo que impulsa a las organizaciones del sector público a elevar su desempeño, contando con instrumentos que de manera oportuna detectan falencias que ameritan cambios urgentes de mejoramiento integral. El modelo tiene 6 actividades claves: 1. Alineación a los objetivos estratégicos con los objetivos institucionales, 2. Entendimiento de los procesos y proyectos, 3. Utilización de herramientas y mecanismos de evaluación ya existentes, 4. Involucramiento de todos los servidores públicos y 6. Comunicar y retroalimentar los resultados. Para la aplicación del modelo se deberá determinar un tablero de comando que visualice el nivel de aporte que tiene el puesto institucional definido en la siguiente cadena: plan de desarrollo, objetivos estratégicos, objetivos operativos –tácticos, proyectos, procesos y puestos de los niveles de carrera. Culminado se dispondrá del informe final por cada puesto institucional y por persona, para implementar los planes de mejora que impulsen el crecimiento institucional e individual.

The importance of having a model of performance evaluation by outcomes for career positions in the public administration is based on providing a methodology to align the objectives of the development plan with the individual performance of public servants, allowing establish mechanisms that drive the overall improvement of governance. That is, the evaluation becomes a mechanism that drives public sector organizations to raise their performance, with instruments that timely detect weaknesses that warrant urgent changes of overall improvement. The model has 6 key activities: 1. Alignment to strategic objectives with corporate goals, 2. Understanding of processes and projects, 3. Using tools and existing evaluation mechanisms, 4. Involvement of all public servants and 6 . Communicate and feedback on the results. For the application of the model should be to determine a dashboard that displays the level of contribution that is institutional as defined in the following string: development plan, strategic objectives, operational objectives - tácticos, projects, processes and levels of posts race. Completed the final report will be available for each person and institutional position to implement improvement plans that promote institutional and individual growth.