

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

FECHA: 27 de Abril de 2021

RESPONSABLES: Ángela María Herrera Calero - Proceso de Gestión y Desarrollo Humano.  
Claudia Kytra Abadia Herrera - Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación.

CARGO: Profesional Especializado 222-06  
Profesional Universitario 219-04

OBJETIVO: Evaluación Anual u Ordinaria 2020-2021

## INTRODUCCION

“El programa de Gestión del Talento Humano está orientado al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos. Una gerencia pública que estimula los principios, valores, prácticas y actitudes en pro del respecto por lo público, reconociendo que el talento humano es la clave para el logro de resultados”.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público 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 las competencias comportamentales. La evaluación del desempeño laboral contempla la evaluación anual u ordinaria, las evaluaciones parciales semestrales, las evaluaciones parciales eventuales, la evaluación del período de prueba y la evaluación extraordinaria. En la evaluación anual u ordinaria, se evalúa el desempeño del servidor público de carrera con base en los compromisos laborales y las competencias

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

comportamentales concertados teniendo en cuenta los planes institucionales o de dependencia y las metas de la entidad.

La evaluación del período de prueba tiene como finalidad verificar que quien fue nombrado y tomó posesión del empleo para el cual concursó tiene las competencias, habilidades y aptitudes para desempeñar las funciones del mismo e integrarse a la cultura institucional. Es importante señalar que el período de prueba es la etapa final que contempla el concurso de méritos.

Como la evaluación del desempeño laboral es un principio que orienta la permanencia en el servicio, corresponde a todos los funcionarios de la entidad participar activamente en el proceso de evaluación de conformidad con los criterios definidos por la CNSC y con fundamento en la normatividad vigente sobre la materia. Es así como la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece dentro de sus criterios orientadores y principios rectores la responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, los cuales serán visibles a través de la evaluación del desempeño laboral que debe estar enmarcada dentro de la transparencia, objetividad e imparcialidad.

Por lo anterior y dando cumplimiento con la responsabilidad asignada mediante el Acuerdo No. 6176 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, así como lo contemplado en el parágrafo del Artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 del 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública que establece que los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferente a gerentes públicos serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, el Proceso de Gestión de Talento Humano, Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral, a continuación presenta los resultados del Seguimiento a la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de la Administración Central de Santiago de Cali, en el periodo comprendido 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## Normatividad.

- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, Artículos del 27 al 40.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales
- Acuerdo 6176 de 20186 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera administrativa y en Período de Prueba.
- Decreto Municipal No. 411.0.20.271 de 2018, por medio del cual la Administración Municipal acogió el Decreto 815 y actualizo las competencias laborales del Manual de Funciones de 2016
- Resolución No. 4137.010.21.0.124 de 2019 “Por la cual se adopta la actualización del sistema tipo de evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba”
- Resolución No. 4137.010.21.0.059 de 2019 , “Por la cual se conforma la comisión evaluadora para la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba”
- Resolución No. 4137.010.21.0. 161 de 2019 “Por la cual se establece la programación de Evaluación de Desempeño Anual u Ordinaria y se dictan otras disposiciones en materia de evaluación de desempeño laboral”

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## AMBITO DE APLICACIÓN

Los servidores públicos en Carrera Administrativa, período de prueba y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral en el período de Evaluación Anual u Ordinaria 2020-2021, recursos propios, que se encuentran registrados en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicios Civil son 1297 servidores públicos.

Tabla No. 1

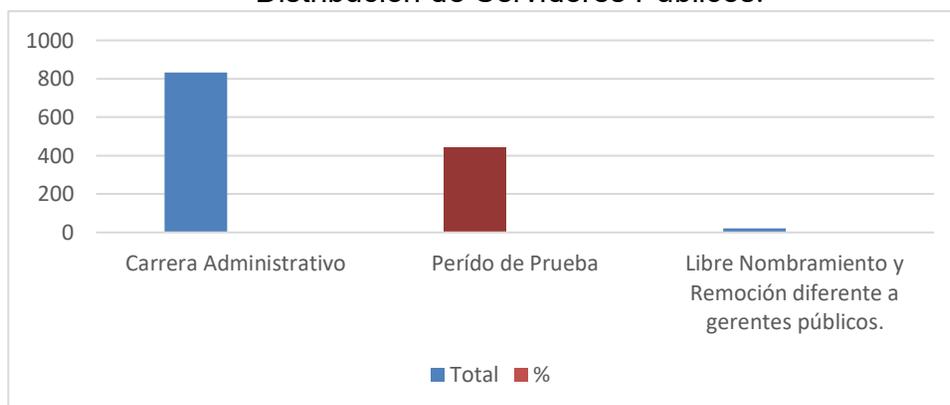
Distribución de Servidores Públicos Sujetos a Evaluación de Desempeño Laboral Durante el período 2020-2021 por tipo de vinculación

Tipo de vinculación	Total	%
Carrera Administrativa recursos propios.	834	64%
Período de Prueba	444	34%
Libre Nombramiento y Remoción diferente a gerentes públicos.	21	2%
<b>Total</b>	<b>1297</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de Datos –Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

Gráfico No. 1

Distribución de Servidores Públicos.



Al finalizar el periodo de evaluación 2019-2020, se tenía en bases de datos 789 servidores públicos activos, pero con motivo del proceso de selección No. 437 de 2017 –

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

Valle del Cauca, la Convocatoria 437, realizado por la Comisión Nacional del Servicios Civil, en el período de evaluación 2020-2021, se presentaron diferentes situaciones administrativas que permito que se incrementara en un 8,4% los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, por cuanto ingresaron al periodo ordinario aquellos servidores públicos que superaron el período de prueba durante este período de evaluación., al pasar a 855 servidores públicos de carrera administrativa activos al 31 de enero del 2021.

Tabla No. 2

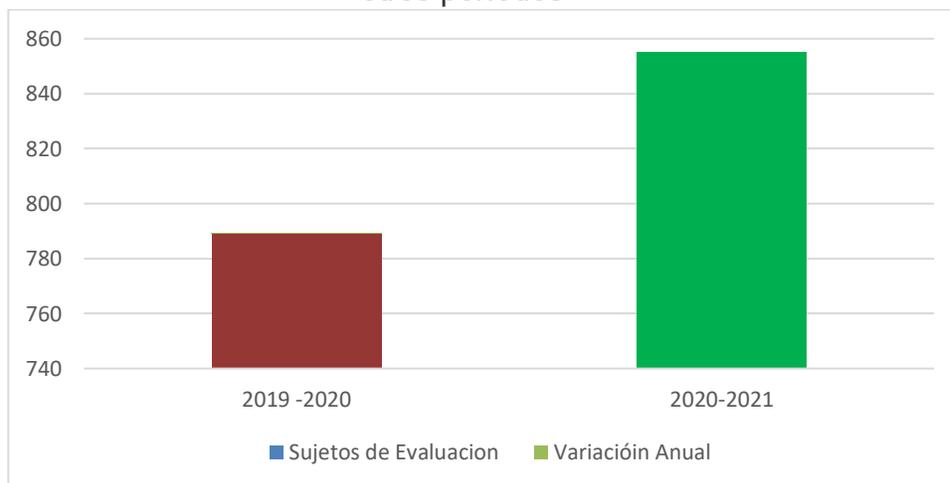
Cuadro resumen de variación de servicios públicos sujetos de evaluación período de evaluación actual con otros períodos

Período de Evaluación	Sujetos de Evaluación	Variación Anual
2019 -2020	789	8,40%
2020-2021	855	

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

Gráfico No.2

. variación de servicios públicos sujetos de evaluación período de evaluación actual con otros períodos



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

El total de servidores públicos sujetos de evaluación en el período ordinario al 31 de enero del 2021, se encontraban distribuidos en los siguientes niveles de empleo:

Tabla 3

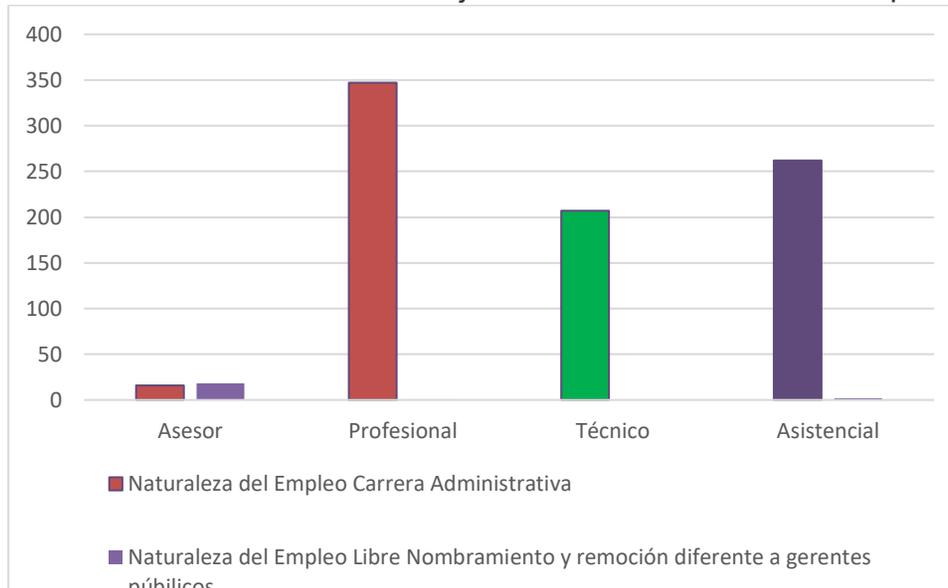
Distribución de Servidores Públicos Sujetos de Evaluación de Desempeño Laboral por nivel de empleo

Nivel del Empleo	Naturaleza del Empleo		Total	%
	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y remoción diferente a gerentes públicos		
Asesor	16	18	34	4%
Profesional	347	1	348	41%
Técnico	207		207	24%
Asistencial	264	2	266	31%
<b>Total</b>	<b>834</b>	<b>21</b>	<b>855</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de Datos -Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

Gráfico No.3

. Distribución de Servidores Públicos Sujetos de Evaluación de Desempeño Laboral



Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

Los servidores públicos a los cuales se les aplico proceso de evaluación de desempeño durante el período 2020 – 2021 se presentaron las siguientes novedades administrativas:

Tabla No. 4.

Novedades de personal en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.

Concepto	Cantidad.
Muerte	2
Vacancia Temporal Ley715 Educación y/o otras entidades del Estado	4
Renuncia aceptadas.	22
Superaron PP y fueron evaluados en el período ordinario 2020-2021	185
Regreso de encargos durante el periodo de evaluación como consecuencia de la convocatoria 437	208
Traslado de otra entidad para la Alcaldía de Cali..	1
Finalización de encargos recursos propios, regresas a la Secretaría de Educación Ley 715	37
Finalización de Comisiones otorgadas	02

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## REPORTE DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

En la plataforma de evaluación de desempeño laboral de la Comisión Nacional del Servicios Civil para realzar el proceso de evaluación de desempeño laboral en el período 2020-2021, se observa que los servidores públicos de recursos propios tienen nivel de cumplimiento con el procedimiento del 97%, de acuerdo al reporte generado por este aplicativo y en comparación con el periodo anterior permanece constante el nivel de cumplimiento de la evaluación de desempeño laboral definitiva generada en el sistema.

Es de anotar que por error involuntario, algunos organismos no generan en el aplicativo la evaluación definitiva anual que equivale a 11 servidores públicos, pero si generaron la segunda semestral y se les ha comunicación para efectos de que subsanen esta situación, si se tiene en cuenta esta situación, el porcentaje real realizado de evaluaciones anuales sería del 98%, es decir que con respecto al período de evaluación anterior, lo que equivale una variación de mejoramiento del 1% con respecto al anterior período al pasar del 97% al 98% de evaluaciones efectuadas.

.Tabla No.5

Cuadro comparativo de EDL Definitiva en vigencias anteriores.

Concepto	Período de Evaluación	
	2019-2020	2020-2021
Evaluaciones Realizadas en la plataforma	765	824
Evaluaciones No Realizadas en la plataforma	24	31
<b>Total</b>	<b>789</b>	<b>855</b>

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral

El total de servidores públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral 2020-2021 en el período ordinario fue de 855, a la fecha de corte de este informe no había sido evaluados 31 servidores públicos, de los cuales el nivel profesional representa el mayor porcentaje de incumplimiento con este proceso al existir 12 servidores pendientes que

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

equivale al 38,7% de los servidores no evaluados, tal como se representa en la siguiente tabla.

Tabla No 6  
Evaluación de Desempeño Laboral Definitiva por Nivel del empleo

Nivel del empleo	REALIZADAS			NO REALIZADAS.			TOTAL
	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y remoción diferente a gerentes públicos	Total	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y remoción diferente a gerentes públicos	Total	
Asesor	14	15	29	2	3	5	34
Profesional	335	1	336	12	0	12	348
Técnico	200		200	7		7	207
Asistencial	258	1	259	6	1	7	266
<b>Total</b>	<b>807</b>	<b>17</b>	<b>824</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>855</b>

## DISTRIBUCION POR NIVEL DE CALIFICACION

Del total de servidores públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral se tiene que el 92,7% se encuentra en el nivel Sobresaliente, 3,2% en el nivel satisfactorio y el 3,6% a la fecha de corte del presente informe no habían sido reportados, presentaros recursos ante la evaluación definitiva y se encuentran en trámite el 0,5%, como se observa en la tabla No. 6.

La mayor cantidad de servidores públicos evaluados para el periodo 2020-2021, pertenecen al nivel Profesional con 348 servidores públicos que representan el 40,70%, en segundo lugar se encuentran del nivel Asistencial con 266 que corresponde al 31%, seguido del Técnico con 207 con el 24%, y por último el Asesor con 34 personas con una participación del 3,97%.

Con fecha de corte abril 30 del 2020, se encontraba pendiente de reportar la Evaluación de Desempeño Laboral a 31 servidores públicos que equivale al 3,6% del total de servidores públicos sujetos a evaluación de desempeño laboral, que con respecto al período anterior tendría un incremento de 0,6%, ya que se tenía el 3%, pero el número

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

de servidores públicos evaluados de un periodo a otro es totalmente diferente con una tasa de crecimiento del 8,

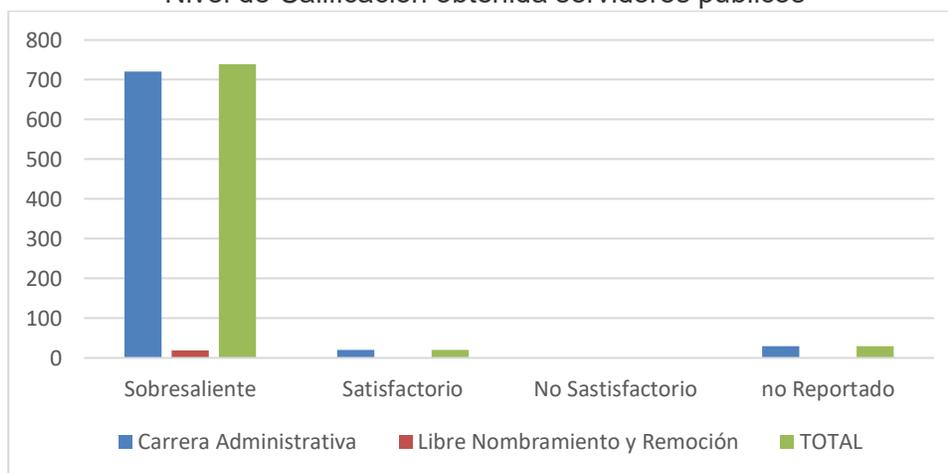
Es importante resaltar que la cantidad de funcionarios es variable para cada periodo debido a las situaciones administrativas que se presentaron este año.

Tabla No. 7.  
Nivel de Calificación obtenida servidores públicos

Nivel del empleo	Sobresaliente	Satisfactorio	No Satisfactorio	Recursos	No evaluados	total
Asesor	29				5	34
Profesional	326	6		4	12	348
Técnico	187	13			7	207
Asistencial	251	8			7	266
<b>Total</b>	<b>793</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>855</b>

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral – Abril 30 del 2020

Gráfico No 4.  
Nivel de Calificación obtenida servidores públicos



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

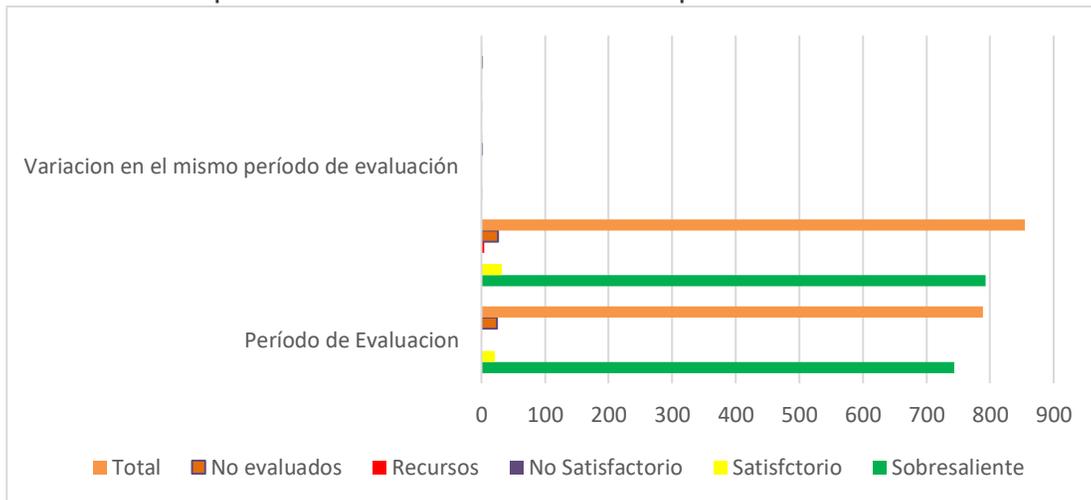
Al analizar y revisar el comportamiento del período de evaluación anterior con el 2020-2021 se observa de manera general existe un incremento del 8,4% de los servidores públicos sujetos de evaluación de desempeño laboral, aunque el nivel Sobresaliente en el período 2019-2020, fue superior en comparación con el 2020-2021, pero con una población menor a la registrada en este período.

Tabla No. 8  
Cuadro comparativo nivel de calificación con períodos anteriores.

Nivel de Calificación	Período de Evaluación		Variación en el mismo período de evaluación	
	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
Sobresaliente	744	793	94,30%	92,75%
Satisfactorio	21	32	2,66%	3,74%
No Satisfactorio	0	0	0,00%	0,00%
Recursos	0	4		0,47%
No evaluados	24	26	3,04%	3,04%
<b>Total</b>	<b>789</b>	<b>855</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos subprocesos sistemas de evaluación de desempeño laboral – Abril 30 del 2020.

Gráfico No. 5  
comparativo nivel de calificación con períodos anteriores



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## EVALUACION DE DESEMPEÑO 2020-2021 EN CUANTO A OPORTUNIDAD

De acuerdo a la Resolución No. 4137.010.21.0.161 del 06 de febrero de 2019 “Por la cual se establece la programación de la Evaluación del Desempeño Laboral u ordinaria y se dictan otras disposiciones en materia de evaluación de desempeño laboral”; dispuso que el plazo máximo para reportar la evaluación definitiva anual a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano es el 31 de marzo del cada año, plazo que se tendría en cuenta como insumo de los productos para los Subprocesos de Selección y Vinculación y Capacitación y Estímulos.

Por lo anterior con corte al 31 de marzo del 2021, se verificó en la base de datos del Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral que les fue reportado mediante oficio a la Subdirección de Gestión Estratégica de Talento Humano la evaluación anual 2020-2021 que 632 servidores públicos enviaron a la Subdirección Administrativa del Recurso Humano, que equivale al 74%.

La Administración Municipal en el año 2021, cambio el sistema de Gestión de Documental Orfeo por el MIRAVE, situación que ha generado inconvenientes en los diferentes organismos para la generación de comunicaciones y se le ha realizado además diferentes actualizaciones en aras de facilitar el proceso de gestión documental, pero continua con deficiencia en la aprobación de documentos generando una fecha diferente a la fecha de elaboración y VoBo en el aplicativo, es por ello que en la tabla No. 8 se realiza una breve descripción detallada de la remisión de las evaluaciones definitivas hasta el 03 de abril del año en curso, donde se observa que el 74% de los servidores públicos sujetos de evaluación fueron reportados oportunamente, es decir 632 personas, el 9% fue reportado en el mes de abril, un 13% presenta evaluación definitiva en el aplicativo pero no han sido entregados a la Subdirección.

Tabla No. 8

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

Tabla Evaluación de Desempeño en cuanto a oportunidad.

Concepto	Período de Evaluación				Variación.
	2019-2020		2020-2021		
	Total	%	total	%	
Servidores públicos a los cuales le ha sido reportada la EDL al 31 de marzo del 2021.	483	61%	632	74%	13%
Servidores públicos a los cuales les fue reportada la EDL del 1 al 23 de abril del 2021.	171	22%	80	9%	-13%
Servidores con Evaluación de Desempeño en el Aplicativo, pero sin reportar a la Subdirección	111	14%	111	13%	-1%
Servidores públicos que no figuran con EDL Definitiva 2020-2021.	24	3%	31	4%	1%
<b>Total</b>	<b>789</b>	<b>100%</b>	<b>854</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Base de Datos -Subproceso de Admón. de Sistemas de EDL

Gráfico No. 6  
Reporte de Evaluación Desempeño Laboral Oportuno



# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## SEGUIMIENTO EDL POR DEPENDENCIA

Con relación al Seguimiento por Organismos respecto a la realización de la evaluación del desempeño laboral 2020-2021, se denota la entrega del 97% de todos los servidores públicos sujetos de evaluación del desempeño laboral fue efectuada y solamente el 3% a la fecha de elaboración de este documento se encontraba pendiente de realizar la evaluación.

Tabla No.9  
Seguimiento Evaluación de Desempeño por organismo.

ORGANISMO	NIVEL DE CALIFICACION						
	SOBRES.	SATISF.	N SATIS.	RECUR	INCON.	NO. REPO	TOTAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	0	0	0	0	0	2	2
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL DISCIPLINARIO	7	0	0	0	0	0	7
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO	8	0	0	0	0	1	9
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	72	0	0	0	0	2	74
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	4	0	0	0	0	9	13
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	19	0	0	0	0	2	21
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL	35	5	0	4	0	14	58
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL	30	0	0	0	0	0	30
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COM	17	0	0	0	0	1	18
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	25	0	0	0	0	0	25
SECRETARÍA DE CULTURA	22	0	0	0	0	0	22
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	6	0	0	0	0	0	6
SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	18	0	0	0	0	1	19
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	17	1	0	0	0	0	18
SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	5	0	0	0	0	0	5
SECRETARÍA DE GOBIERNO	13	0	0	0	0	0	14
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	6	1	0	0	0	9	16
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	50	0	0	0	0	54	104
SECRETARÍA DE PAZ Y CULTURA CIUDADANA	5	0	0	0	0	0	5
SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA	128	8	0	0	0	8	144
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA	115	1	0	0	0	26	142
SECRETARÍA DE TURISMO	0	0	0	0	0	7	7
SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT	19	0	0	0	0	0	19
SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	27	0	0	0	0	0	27
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	24	0	0	0	0	0	24
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES	5	0	0	1	0	0	6
DESPACHO ALCALDE	17	0	0	0	0	4	21
<b>TOTAL</b>	<b>694</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>5</b>		<b>140</b>	<b>855</b>

Fuente: Base De Datos -Subproceso de Administración de Sistema de EDL.

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

## EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DEFINITIVA PERIODO DE PRUEBA

Con motivo de la Convocatoria 437 de 2017, realizada por la Comisión Nacional del Servicios Civil, en el período de evaluación del 1 de febrero al 31 de enero 2020, ingresaron por concepto de período de prueba 451 servidores públicos, de los cuales el 5% fue por concepto de Ascenso, el 35% superaron el periodo de prueba e ingresaron de manera inmediato al período ordinario 2020-2021, el 6% supero el período de prueba en el mes de enero pero de acuerdo a la normatividad legal vigente, no podría ingresar al período ordinario se presentaron cinco (5) renunciaciones en el período de prueba que equivale al 1% de los posesionados y una (1) persona que no pero el período de prueba, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla No.

Cuadro resumen de situaciones administrativa presentadas en período de prueba

Descripción	Cantidad.	%
Ascenso	24	5%
Superaron el período de prueba e ingresaron al período ordinario.	160	35%
Superaron el período de prueba en enero e ingresan al período ordinario 2021-2022.	26	6%
Posesionados en el período 2020-2021, pero finalizan su periodo de prueba a partir del mes de febrero del 2021.	233	52%
Posesionados en el mes de enero del 2021.	2	0%
Renunciaciones.	5	1%
No supero el período de prueba	1	0%
<b>Total</b>	<b>451</b>	<b>100%</b>

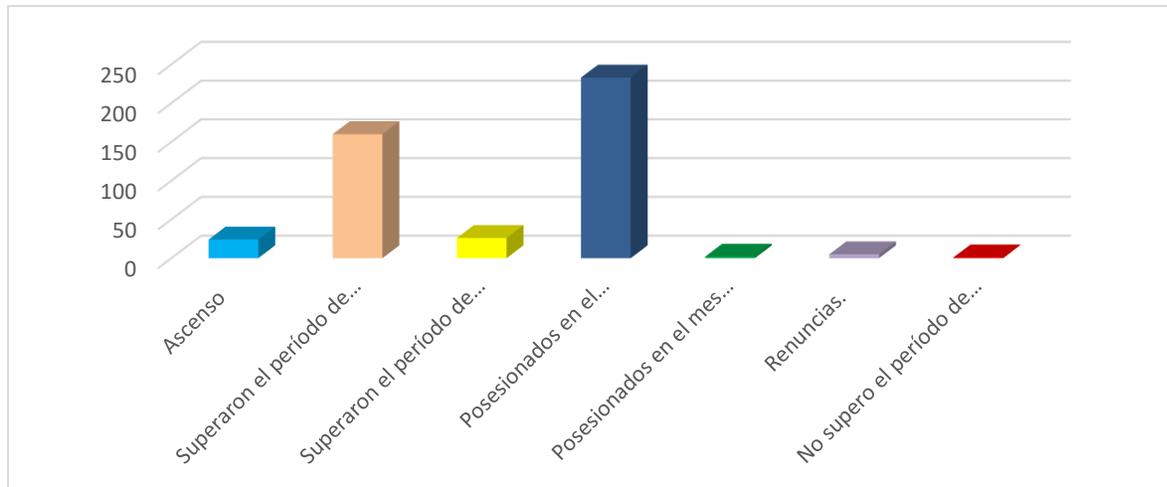
Fuente: Base de Datos Subproceso Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral

Gráfica No.

Gráfica No. 7

# INFORME DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2020-2021

Situaciones administrativa presentadas en período de prueba



## RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra vigente el Acuerdo No. CNSC-20191000000026 del 09 de enero del 2019 “Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba” la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, estudiar y asignar los recursos necesarios para la implementación de un sistema propio de evaluación de desempeño que se ajuste a la necesidad de la administración, por cuanto el sistema actual no permite realizar una serie de actividades tales como generación de reportes, informe de necesidades de capacitación, reportes de planes de mejoramiento, que permita de manera real conocer las necesidades de cualificación e intervención del talento humano.

Elaboró y proyectó: Claudia Kytra Abadia Herrera – Profesional Universitario  
Revisó y aprobó: Angela María Herrera Calero – Profesional Especializado ( e )