

**El impacto de las capacitaciones en la evaluación de desempeño en los funcionarios
de la Contraloría General del departamento de Sucre**

Armando José Acuña Castro

Claudia Patricia Porto Ucros

Janine Jaraba Torres

Johanna Luz Flórez Pérez

Manuel José Acosta Borja

Grupo 101007_41

Tutor:

María Mercedes Narváez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Sincelejo

2020

Tabla de contenido

Portada.....	1
Tabla de contenido	2
Resumen	3
Palabras Claves	3
Asbtract	4
Keywords.....	4
Introducción	5
Objetivo General	6
Objetivos específicos.....	6
Planteamiento del problema	7
Antecedentes del problema	9
Justificación.....	10
Marco teórico	11
Marco legal.....	14
Metodología de la investigación	17
Definir la metodología utilizada	17
Análisis del proceso objeto de la investigación en la empresa	18
Análisis del diagnóstico al proceso objeto de la investigación.....	19
Resultados	22
Recomendaciones.....	23
Plan de mejora.....	24
Conclusiones	25
Referencias bibliográficas	27

Resumen

Este proyecto de investigación tiene como objetivo medir El impacto de las capacitaciones en la evaluación de desempeño en los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre. Por tanto, se realiza un informe descriptivo, tomando los resultados de los análisis obtenidos tanto negativos como positivos de esta entidad pública, con el fin de aportar recomendaciones para la mejora de los procesos estudiados.

Palabras claves

Evaluación del desempeño, capacitación, funcionarios públicos, competencias, funciones, cargos.

Asbtract

The objective of this research project is to measure the impact of training on performance evaluation in officials of the Comptroller General of the department of Sucre. Therefore, a descriptive report is made, taking the results of both negative and positive analyzes obtained from this public entity, in order to provide recommendations for the improvement of the processes studied.

Keywords

Evaluation of performance, training, public officials, skills, functions, positions.

Introducción

En este trabajo se realizó la medición del impacto que tienen las capacitaciones en la evaluación de desempeño en los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre, para demostrar que un funcionario capacitado, actualizado, mejora su productividad generando una buena gestión del conocimiento en la entidad y a su vez un buen clima y satisfacción laboral.

Asimismo, dentro del desarrollo de la investigación se pudieron detectar oportunidades de mejora las cuales serán reportadas a la alta dirección de la entidad con el fin de que se tengan en cuenta para mejorar en aspectos como; realizar evaluación de desempeño a toda la planta de personal existente, enfocar más el tratamiento de aspectos emocionales en las evaluaciones de desempeño para que estas a su vez sean canalizadas a través de las capacitaciones impartidas a los funcionarios.

La Contraloría General del departamento de Sucre es una entidad pública, que tiene como razón social ejercer control fiscal a las entidades y personas naturales que administren recursos del estado, con el objetivo de velar por la transparencia en toda actividad donde se efectuó la administración de recursos económicos, evitando de esta manera reducir los niveles de corrupción, contando con un personal idóneo que ejerza esta actividad de acuerdo a los valores éticos de la organización.

Objetivo General

Analizar el impacto que tienen las capacitaciones en los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas a los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre.

Objetivos Específicos:

- Identificar cuáles han sido los resultados de las evaluaciones de desempeño durante el periodo 2019.
- Identificar los criterios para la elaboración e implementación del plan de capacitación.
- Diagnosticar los hallazgos detectados en la revisión de la información suministrada por la Contraloría General del departamento de Sucre.
- Presentar una propuesta de mejora al jefe del Área de Gestión Administrativa Integral.

Planteamiento del problema

La evaluación del desempeño, es una herramienta sistemática que aprecia el desempeño del potencial de desarrollo del empleo en el puesto de trabajo. La evaluación es un proceso que juzga o estimula la excelencia, las cualidades, habilidades y el valor del trabajador.

Según investigaciones recientes en América Latina los Departamentos de Recursos Humanos en las medianas y grandes empresas, realizan planes estratégicos que desarrollan según la necesidad existente de cada empleado para el desarrollo efectivo individual y profesional del trabajador ; aplican la capacitación por competencias para mejorar las habilidades y destrezas de sus empleados, y tienen un sistema de retribución para estimular a sus funcionarios, ya sea en dinero o especie, que beneficie tanto al trabajador como a su familia; además, estas empresas estudian los sistemas salariales para determinar si son justos o equitativos y gran parte de estos opinaron que su estructura organizacional es ágil para atender todas las insatisfacciones y problemas del personal existente dentro de la organizaciones siendo la evaluación de desempeño Laboral una herramienta que puede medir lo expuesto anteriormente.

La Contraloría General del departamento de Sucre tiene un programa de formación establecido que se organiza de forma anual, tomando como referencia distintas herramientas que ayudan a identificar las necesidades de formación, entre ellas la evaluación del desempeño; es pertinente entrar al detalle de las necesidades de formación que se identifiquen para que de este modo se pueda gestionar adecuadamente todas las debilidades detectadas tanto en la parte del conocimiento y ejercicios del cargo como también la parte de bienestar social, trabajando en la mejora de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

¿Cómo un buen plan de capacitación podría mejorar el resultado de la evaluación de desempeño de los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre?

Antecedentes del problema

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el año 2017 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de La Contraloría General del Departamento de Sucre, sin embargo al momento de implementar dicho plan no se está dando relevancia a los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño, este plan se enfoca en reforzar debilidades propias de las actividades de cada cargo y se está dejando a un lado el desarrollo de las relaciones interpersonales y mejoramiento del clima organizacional que son factores claves que ayudan a mejorar los resultados desde cada cargo, dado que el desempeño varía de persona a persona y depende de innumerables componentes condicionales entre ellos el riesgo psicosocial al que están expuestos todos los colaboradores de la organización.

Con el aprovechamiento del sistema de evaluación de desempeño se facilitaría la toma de decisiones, que a través de este se puede evaluar cómo el personal pone en práctica los conocimientos y experiencias adquiridas, así como las relaciones interpersonales formales y no formales que contribuyen a un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el decreto 1083 de 2015 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Justificación

Es importante realizar el análisis de los resultados de la evaluación de desempeño aplicada a los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre, con el fin de implementar un plan de capacitación que apunte a minimizar todas las debilidades existentes para elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y el incremento de la productividad de la empresa, como también apuntar a generar conductas positivas que mejoren el clima organizacional.

Orientar la capacitación de los empleados a la mejora de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, que le permitan mejorar actitudes para la construcción de un clima laboral satisfactorio y con ello brindar una mejor prestación del servicio a la comunidad Sucreña.

Teniendo en cuenta que años anteriores el rendimiento de los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre no fue el esperado de acuerdo a lo proyectado, se plantean capacitaciones en los diferentes cargos y áreas para mejorar el desempeño de cada uno de los funcionarios, minimizando de esta forma los hallazgos en años anteriores como el bajo rendimiento laboral y mejoramiento de las relaciones interpersonales que son parte fundamental para el desarrollo y progreso de los empleados y la organización.

Marco Teórico

Los estudios sobre la evaluación del desempeño y plan de capacitación tiene diferentes acepciones, dependiendo del punto de vista de cada autor y del contexto general en el cual se realice la actividad, no obstante, el eje central de sus definiciones es el desempeño del trabajador, por lo cual se puede afirmar que, la evaluación del desempeño representa un proceso sistemático y continuo de seguimiento de la actuación de cada servidor en su área de trabajo, el cual permite obtener una apreciación amplia y clara de su desenvolvimiento individual y de su contribución a la efectividad de la organización a la que pertenece y para el caso del plan de capacitación podemos decir que es un mecanismo por medio del cual se refuerzan las debilidades detectadas en los funcionarios a fin de mejorar los procesos, en el caso de esta investigación se recalcan los siguientes estudios:

“La evaluación del desempeño es un proceso diseñado para determinar en qué medida los empleados realizan correctamente su trabajo, comparándolo con un conjunto de estándares, para luego comunicar esta información a los interesados” (Mathis y Jackson, 2006, p 93).

“La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado, e igualmente, constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna”. (Davis y Werther, 2007, pág 295).

Aguirre (2000) en su tesis de magister expone que la evaluación de desempeño como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, habilidades que necesitan fortalecer, idoneidad en el puesto de trabajo, talento potencial, planes

de carreras, en fin, de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro.

Bohlander y Sherman (2001) estos autores afirman que dentro de las ventajas que tiene una evaluación del desempeño: es la Mejora el Desempeño individual y colectivo del empleado, mediante la retroalimentación sobre el desempeño en el puesto de trabajo y como herramienta sistémica ayuda en la toma de decisiones y si realmente los procesos de formación contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización. Y así mismo cómo estas habilidades, conocimientos y actitudes.

Por otro lado, el plan de capacitación es una herramienta que integra procesos de carácter educacional y estratégicos aplicados de manera organizada y sistémica el cual tiene el objetivo principal de buscar que el empleado adquiera o desarrolle conocimientos y habilidades específicas, que lo ayuden a integrar los conocimientos a favor de su crecimiento personal dentro y fuera de la organización.

Mondy, R & Noe (2005) señalan que es, “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño”. (pág. 202). Mondy, R & Noe (2005) afirman, además, que “capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional”. (pág. 202)

Chiavenato, señala el Plan de capacitación como “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos

Ramírez (1993) dijo la capacitación es un concepto que define la necesidad de la empresa de incluir un nuevo elemento en sus estructuras que le permita mantener en forma permanente su potencial de actuación y de cambio a través del conocimiento y desarrollo de las habilidades de sus componentes lo que se transforma en una función más, como podría ser la de producción y que en estos casos responden a una función educativa con perspectiva de presente y de futuro.

Marco Legal

La idea de mencionar el marco legal es exponer las leyes que regulan, controlan y tienen prohibiciones generales en funciones de actividades empresariales para el mejoramiento continuo de los empleados y la organización misma.

Para la elaboración de este trabajo se tuvieron en cuenta las normas que se aplican para el fundamento de un sistema de evaluación de desempeño y plan de capacitación.

Decreto 1599 de 2005, define el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual en su estructura y componentes señala el desarrollo del talento humano ligado a planes mejoramiento continuo tanto en lo individual como en lo institucional, estos elementos son vinculantes en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral y deben entonces ser valorados, incluidos y desarrollados para poder alcanzar los objetivos comunes de la gestión institucional.

Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000:2004, destaca la importancia del desarrollo del talento humano, con Énfasis en la gestión que deben adelantar las entidades para garantizar el ingreso, desarrollo y permanencia de un recurso humano competente, capaz de desempeñarse con estándares de calidad, que se reflejen en la prestación de servicios y en la entrega de productos que satisfagan la expectativa de sus destinatarios.

Acuerdo No.138 CNSC “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”

La organización internacional ISO, en sus publicaciones del 2012 específicamente en la norma ISO 10667: 2012. Contempla normas, procedimientos y métodos para la evaluación de

personas en entornos laborales y contextos organizacionales. Y defiende que una evaluación clara y concisa de los empleados de una organización esta debe ser basada en evidencias, medible y aplicable a nivel general.

La evaluación de desempeño laboral del sector público en Colombia está en marcada en la ley 489 de 1998, el cual establece en su artículo 15° “el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional”. Es decir, esta norma habla que todas las entidades del orden público, independiente al sistema de evaluación tienen la obligación de evaluar y calificar a sus servidores públicos de acuerdo a los procedimientos y metodologías adoptadas por la entidad.

La Comisión del Servicio civil como entidad encargada legalmente de velar por la correcta aplicación de la evaluación de desempeño laboral en las entidades públicas del estado colombiano en el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Esto con el propósito de que la Evaluación del Desempeño Laboral fuera una herramienta de gestión del Talento Humano. Así mismo mediante el acuerdo 137 de 2020 estableció la metodología para la calificación de las competencias comportamentales.

En el año 2015, la función pública como entidad estratégica, técnica y transversal el cual contribuye al bienestar y al mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones del estado en el decreto 1083 del 2015 establece que “ la evaluación del desempeño

laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos(...).

La Comisión Nacional del Servicio Civil en su acuerdo 565 del 2016 establece que una correcta y efectiva aplicación de los procedimientos de la evaluación de desempeño laboral en las entidades públicas son el principal medio para fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional. Además, esta plasma en dicho documento mencionado anteriormente la evaluación del desempeño laboral en las entidades públicas del estado colombiano, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el desarrollo y permanencia en el servicio.

Constitución Política de Colombia, El artículo 54 de la Constitución Política de Colombia establece el derecho a la capacitación estableciendo por obligación de los empleadores brindar formación al personal que lo requiera en cualquier relación laboral.

Artículo 2º.- el sistema de capacitación está definido como un conjunto coherente de planes, escuelas de capacitación, disposiciones legales; con un propósito en común que es generar mayor capacidad de aprendizaje para lograr la eficiencia y eficacia en los empleados.

El artículo 33 de la Ley 734 de 2002, derecho de los empleados recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

En el numeral 40, ibidem, señala: que a los empleados debe "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

Metodología De La Investigación

1. Definir la metodología utilizada

Esta investigación es de tipo cualitativo con un enfoque descriptivo. Los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

Para la aplicación de este estudio la información se rescata del formato utilizado por esta entidad para realizar la evaluación de desempeño a los funcionarios, el resultado de estas evaluaciones de desempeño para el periodo 2019, el programa de capacitación 2020 y también del plan estratégico del talento humano integrado.

La población sujeta de estudio serán los 49 funcionarios vinculados laboralmente a la organización, distribuidos como se evidencia en la Cuadro 1.

Área de vinculación	Funcionarios
Funcionarios en provisionalidad	9
Funcionarios en libre nombramiento	6
Funcionarios de periodo	1
Funcionarios en carrera administrativa	33
Totales	49

Cuadro 1. Planta de personal actual, Contraloría General del departamento de Sucre.

Para la investigación documental y de campo se ejecutará con el método de la Síntesis Bibliográfica apoyándonos con los resultados obtenidos por los funcionarios en la evaluación del desempeño del año 2019 y el plan de capacitación elaborado para el año 2020.

Dado que el enfoque del planteamiento metodológico es cualitativo, las técnicas de análisis se estructurarán de acuerdo a las categorías, se ordenará, manipulará y se resumirán los datos, racionalizando estos mismos a fin de interpretar las relaciones que expresan las variables estudiadas a través de un análisis univariado.

2. Análisis del proceso objeto de la investigación en la empresa

Actualmente la Contraloría General del departamento de Sucre, tiene en cuenta cuatro aspectos para la realización de la evaluación de desempeño a los funcionarios, los cuales se encuentran descritos en la Cuadro 2. “Aspectos evaluados a los funcionarios de la contraloría general del departamento de Sucre” y a su vez estas evaluaciones de desempeño solo van dirigidas a los funcionarios que se encuentran vinculados a través de Carrera Administrativa y ligados a los procesos misionales de la institución. (ver Cuadro 1. Planta de personal actual, Contraloría General del departamento de Sucre).

Competencias Evaluadas a los funcionarios
Compromiso con la organización
Trabajo en equipo
Creatividad e innovación
Experiencia técnica

Cuadro 2. Competencias evaluadas a los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre.

Asimismo, se tiene establecido en el plan estratégico de talento humano integrado que una vez se realiza la evaluación de desempeño al personal se efectúa la calificación individual, de acuerdo a los resultados obtenidos se establecen compromisos y planes de mejoramiento los cuales cuentan con un plazo no mayor a 15 días para su desarrollo y aplicación. Con base a este resultado se programan las capacitaciones dado a que el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el año 2017 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de La Contraloría General del Departamento de Sucre.

En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde su mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

3. Análisis del diagnóstico al proceso objeto de la investigación.

Sin embargo en el desarrollo de este trabajo de investigación se pudo analizar que dentro del plan de capacitación no se evidencian programas de formación que desarrollen las competencias del factor humano (Riesgo psicosocial, trabajo en equipo, clima organizacional, etc.) , la prioridad de este plan de capacitación se centra en temas relacionados respecto a la competencia técnica a desarrollar en los funcionarios, obviando este aspecto fundamental para el crecimiento de los funcionarios y la misma organización; como también que no se le aplica evaluación de desempeño a un porcentaje del personal lo cual es incoherente, toda vez que es necesario para cualquier funcionario y empresa medir el nivel de cumplimiento para poder apuntar a la mejora continua. (ver Cuadro 3. Temas para el Plan de capacitación 2020 Contraloría General del departamento de Sucre).

Dado que la evaluación de desempeño juega un papel crucial para la elaboración del plan de capacitación anual, es necesario que se amplíe el ítem de las competencias a evaluar referentes al desarrollo del factor humano y se realice la evaluación del desempeño al 100% de la planta de personal contratado.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR
Control Fiscal
Contratación Pública y sus novedades
Retos y novedades en el ejercicio del Control Fiscal
Seguridad y privacidad de la información
SECOP II
Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Novedades del Presupuesto Publico
MIPG – Estructuración de Hallazgo
Responsabilidades de los servidores públicos Estatuto Anticorrupción
Seguridad y Salud en el trabajo
Control fiscal Integral ley 610 de 2000
Tablas de Retención Documental ley de Archivo
Actualización y capacitación manual de contratación
CONTROL FISCAL:
Auditoria y Normas de Control
Herramientas prácticas para el ejercicio del Control Fiscal
SALUD OCUPACIONAL:
Riesgo Público
El cuerpo como instrumento de trabajo
Pausas activas

Cuadro 3. Temas para el Plan de capacitación 2020 Contraloría General del departamento de Sucre

Por tanto, se puede evidenciar que las capacitaciones impartidas durante el primer semestre del año 2020 no han dado impacto positivo para la mejora de los funcionarios en la evaluación de desempeño comparado con los resultados obtenidos durante el periodo evaluado en el año 2019, así como lo podemos evidenciar en el Cuadro 4. Reporte Evaluación por Entidad años 2019 y primer periodo 2020 Contraloría General del departamento de Sucre.

Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Reporte Evaluaciones por Entidad			
Periodo	Valor Cualitativo	Valor total Def.	Cantidad de empleados con este puntaje
Año 2019	ACEPTABLE	9 a 7	1
	ALTO	10 a 12	24
	MUY ALTO	13 a 15	7
	SOBRESALIENTE	Mayor o igual al 90%	1
Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP Reporte Evaluaciones por Entidad			
Periodo	Valor Cualitativo	Valor total Def.	
Primer periodo Año 2020	ACEPTABLE	9 a 7	6
	ALTO	10 a 12	24
	MUY ALTO	13 a 15	2
	SOBRESALIENTE	Mayor o igual al 90%	2

Cuadro 4. Reporte Evaluación por Entidad años 2019 y primer periodo 2020 Contraloría General del departamento de Sucre.

Resultados

La evaluación de desempeño como se puede apreciar en el “plan estratégico TH 2020 - 2021 Contraloría” tiene una gran importancia para Contraloría General del departamento de Sucre, al igual que la constante capacitación de su personal, sin embargo, no se aprecia un impacto de las capacitaciones en la evaluación de desempeño ya que se puede evidenciar que la evaluación de desempeño aplicada no profundiza en el desarrollo emocional del individuo dentro de la organización, solo se tiene en cuenta como aspecto relevante el trabajo en equipo, obviando este factor que es clave y fundamental para el desarrollo emocional del individuo dentro y fuera de la organización, teniendo en cuenta que la actitud que tome el empleado hacia la empresa y su puesto de trabajo es un factor determinante para la realización del empleado y el correcto funcionamiento de la organización. Siendo este el panorama actual se puede evidenciar una incongruencia ya que el material utilizado para la identificación de necesidades de formación, entre ellos la evaluación de desempeño, tiene debilidades en cuanto al diagnóstico emocional (Solo evalúa trabajo en equipo), en el plan de capacitación diseñado no se evidencian formaciones que apunten a este aspecto clave para mantener el equilibrio entre los conocimientos necesarios y la madurez emocional adecuada para ejercer cualquier función dentro de la organización, imposibilitando el desarrollo del funcionario dentro de la misma.

También la evaluación de desempeño no se está aplicando al 100% a la planta de personal existente, lo que repercute de forma negativa dado a que solo se evalúa y mide el desempeño de un porcentaje, dejando otro en desventaja toda vez que un empleado que es evaluado tiene la oportunidad de mejorar y sentirse más motivado, mientras que el que no se evalúa se le niega la oportunidad de identificar aspectos negativos que desde su perspectiva es difícil detectar, dejando a este último en desventaja con relación a los funcionarios evaluados.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta el desarrollo del informe, del impacto de las capacitaciones en la evaluación de desempeño en los funcionarios de la Contraloría general del departamento de Sucre, se formulan a continuación recomendaciones de carácter general con el objetivo de mejorar los resultados:

- El desarrollo emocional de los individuos que conforman la parte humana de la organización es muy importante, por tanto, se recomienda hacer énfasis en ese aspecto al momento de estructurar el formato de evaluación de desempeño con el fin generar un impacto positivo a través de las capacitaciones impartidas.
- Se hace necesario reestructurar el plan de capacitaciones, anexando orientaciones dirigido al componente emocional individual, esto para que los funcionarios mantengan una estabilidad en sus conocimientos en especial la parte afectiva, con lo que se lograría mejores relaciones y un eficiente desarrollo de las funciones dentro de la organización lo que repercutirá positivamente en los resultados de la evaluación de desempeño para los años futuros.
- Se sugiere realizar la evaluación de desempeño a todos los funcionarios de la contraloría general del departamento de Sucre, lo cual es pertinente, dado que al medir a cada uno de los funcionarios se fortalecerá aún más el nivel competitivo de cada uno ya que a mayor identificación de factores de incumplimiento se tendrá como resultado mejores planes de acción y planes de capacitación más aterrizados que permitirán el desarrollo tanto de la empresa como el de cada uno de los funcionarios.

- Realizar monitoreo al desempeño de los funcionarios que obtuvieron un menor resultado al esperado en la evaluación de desempeño, posterior a las capacitaciones impartidas, con el fin de evaluar el nivel de efectividad del plan de acción implementado.

Plan de mejora

Como plan de mejora el equipo investigador propone a la Contraloría General del departamento de Sucre en primer lugar dirigir la evaluación de desempeño a todos los colaboradores que la conforman, asimismo al momento de elaborar el formato enfatizar en aspectos de tipo emocional que ayuden a mitigar el impacto negativo que genera el riesgo psicosocial en toda la planta de personal, ya que por la ausencia en la identificación de los aspectos emocionales deriva un plan de capacitación elaborado para el año 2020 donde no se evidencian temas referentes a este aspecto.

Se sugiere dar mayor importancia a los aspectos emocionales ya que los colaboradores que logran estar en armonía con su interior y exterior se muestran más felices, productivos y comprometidos.

Conclusiones

Como resultado obtenido en esta investigación, la evaluación de desempeño es una herramienta que permite identificar medir, revisar, evaluar como también, gestionar el grado de rendimiento del recurso humano en una organización en este proceso formal y sistemático, se juzga o estimula el valor del trabajador como sus cualidades, habilidades y potenciales, con la finalidad de ver si el empleado es productivo o si en un futuro podrá mejorar su rendimiento.

Esta investigación tuvo como objetivo analizar el grado de impacto que tienen el plan de formación impartido por el órgano de control fiscal a sus funcionarios de carrera administrativas, de qué manera influyen las capacitaciones en los resultados de la evaluación de desempeño laboral aplicada en esta vigencia, considerando que las capacitaciones generan rendimiento productivo en las organizaciones y el crecimiento individual y profesional del trabajador, así mismo ayuda a consolidar, transmitir y mejorar la cultura misión, visión y al mejoramiento continuo de los procesos, cuyo resultado se ve reflejado en la mejora de su desempeño y logro de mejores resultados tanto en el puesto de trabajo como en las evaluaciones de desempeño.

Cabe resaltar que, la clave del crecimiento de las organizaciones, está en disponer del mejor talento cualificado disponible, ya que estos son fuentes de ventaja competitiva y bien capacitados aportan un valor determinado en la organización.

El departamento de recursos humanos juega un papel importante en la programación y puesta en marcha de un buen plan de capacitación que permite que el empleado desarrolle o adquiera conocimientos y habilidades que ayuden al crecimiento de organizacional, como el desarrollo personal del trabajador de la tal manera que se obtenga un impacto exitoso en el rendimiento de la organización.

La metodología planteada y ejecutada en la investigación, permitió identificar el impacto significativo que, tienen las capacitaciones en las evaluaciones de desempeño realizada a los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre anualmente, este programa de capacitación se encuentra diseñado e implementado, teniendo un impacto real en la organización encontrándose integrado en el plan estratégico y en el plan de acción de la Contraloría 2020. En este sentido en el proceso de evaluación de desempeño permite detectar las necesidades de capacitación, debilidades, habilidades, destrezas y potenciales de los empleados de una empresa.

En definitiva, el plan de capacitación ayuda a consolidar, transmitir y mejorar la cultura misión y visión y al mejoramiento continuo de sus procesos como también su recurso humano, incrementando así el compromiso con la empresa, la satisfacción laboral y mejora del clima laboral, todo esto viéndose reflejado en los resultados de la evaluación de desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

Contraloría General del departamento de Sucre Sitio web: <http://www.contraloriasucre.gov.co>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo.

<https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020).

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-83).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.110-118).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>