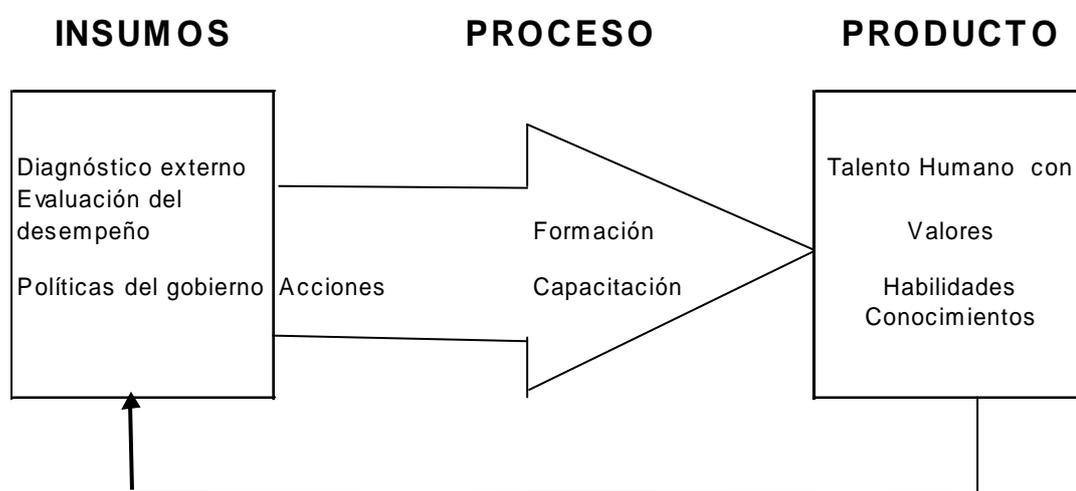


CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO¹

OBJETIVO 1: Establecer estrategias que conlleven a que las acciones de formación y capacitación de los funcionarios, como resultado la evaluación del desempeño, garanticen la calidad de la FORMACION PROFESIONAL

ENFOQUE SISTÉMICO



Capacitación-Definición: Proceso educativo puntual, teniendo en cuenta las necesidades del individuo con respecto a su puesto de trabajo.

Su principal insumo es la evaluación de desempeño.

Formación-Definición: Proceso sistémico integral que prepara al individuo en su actuación efectiva, tanto para el trabajo como para su vida.

Su principal insumo la evaluación de desempeño

¹ Aprendizajes, conclusiones y citas tomadas de las COTIDIANIDADES producto las mesas de trabajo del Paro Nacional Estatal del 98 DE LA COTIDIANIDADES 9 20 de octubre de 1998

Objetivo de la capacitación:

Está orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño y a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados para posibilitar su ascenso en la carrera administrativa.

- Contribuir al mejoramiento institucional.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados respecto a las políticas institucionales.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES DE LA MESA DE TRABAJO

- Establecer el plan de capacitación con base en los resultados de la evaluación de desempeño.
- Multiplicación de la capacitación que recibe cada funcionario.
- Comunicación permanente entre la Oficina de Capacitación y Estadística.
- Sistematización de la información en la oficina de capacitación.
- Dotación de equipos y apoyos logísticos en la oficina de capacitación.
- Elaboración del Plan de capacitación en los Centros por los Equipos Pedagógicos y en las Divisiones por el Comité primario y/o equipo de trabajo del área.
- Seguimiento y control de las acciones de capacitación programadas.
- Tener en cuenta el talento humano con que cuenta la entidad en el momento de programar las acciones de capacitación.

- Incluir en el plan de capacitación pasantías de los empleados en las empresas de la región.
- Establecer un registro permanente del proceso evaluativo de cada funcionario.
- Para los funcionarios que obtengan 1.000 puntos en la evaluación del desempeño debe presentarse la debida justificación por parte del evaluador.
- Un insumo a tenerse en cuenta en la evaluación del desempeño de los docentes es la evaluación hecha por los alumnos.
- El proceso evaluativo debe ser participativo, para que tenga más incidencia en la evaluación individual y del equipo de trabajo.
- Dentro del proceso de mejoramiento continuo que adelantan los Centros se debe tener en cuenta las debilidades y fortalezas tanto de los funcionarios de cada área como de los equipos de trabajo. Debe contarse con el compromiso de todos los empleados.
- La calificación del mejor equipo de trabajo, debe ser realizada por medio de un concurso (valoración de factores como aplicabilidad, producción intelectual, impacto en la gestión institucional, entre otros.)
- El procedimiento que se encuentra vigente no es mejor pero si el que más se aproxima a la realidad.
- La evaluación del desempeño debe ser un proceso permanente por objetivos y metas, los cuales son de obligatorio cumplimiento.
- Los objetivos concertados en la evaluación del desempeño deben ser medibles, verificables, realistas y posibles.
- Establecer una evaluación por competencias, debe evaluarse al funcionario por los objetivos y las metas logradas.

- En la evaluación se deben tener en cuenta las competencias específicas (habilidades técnicas, pedagógicas y administrativas) y las transversales (capacidad para solucionar problemas, trabajo en grupo, liderazgo).
- Para el personal docente es recomendable la co evaluación:
Alumno - Instructor; Instructor - Instructor e Instructor - Coordinador, esta sumatoria debe arrojar el resultado final de la evaluación.
- Para el personal administrativo la evaluación debe reflejar especialmente el cumplimiento de logros. (Ej. no es el número de llamadas realizadas, sino las llamadas efectivas).
- Proveer definitivamente la vacante de profesional de capacitación, para dar continuidad al plan de trabajo del área.
- La evaluación del desempeño de todos los funcionarios de dependencia o centro debe corresponder con el logro del plan de desarrollo de cada centro o dependencia y debe ser coherente con la medición del cumplimiento del plan.