

# INFORME DE IMPACTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE  
SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

DICIEMBRE, 2025



## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se realizaron las evaluaciones de impacto correspondientes al primer y segundo semestre, con el propósito de medir la efectividad de las acciones formativas desarrolladas y su contribución al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

Estas evaluaciones permitieron analizar el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos, así como los cambios generados en el desempeño laboral, la dinámica de los equipos de trabajo y la mejora continua de los procesos institucionales.

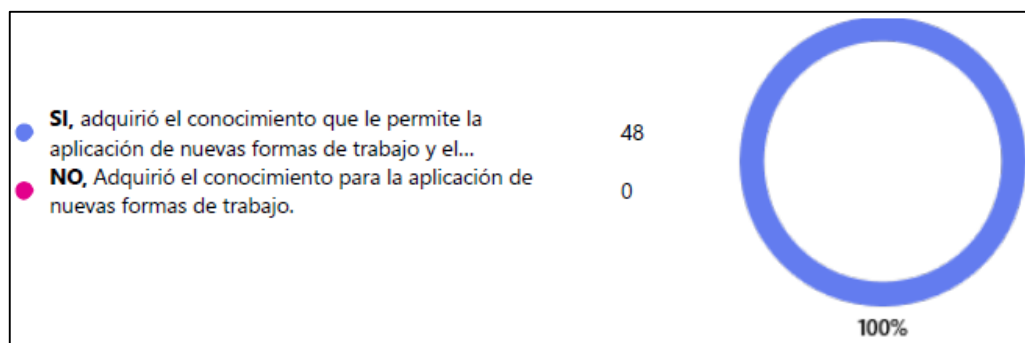
Los resultados de las evaluaciones de impacto evidencian que las acciones de capacitación ejecutadas durante la vigencia 2025 tuvieron un efecto positivo en el desempeño de los servidores, reflejándose en la aplicación de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en el desarrollo de sus funciones.

A lo largo del informe, se analiza la eficacia y efectividad de las capacitaciones mediante los resultados de un formulario completado por los jefes directos de cada funcionario. En este formulario, se registra el impacto observado en las tareas diarias y el cumplimiento de las funciones asignadas en cada área de trabajo. Esta evaluación busca proporcionar una visión integral de los logros alcanzados y las áreas de oportunidad, con el fin de optimizar futuras iniciativas de capacitación que continúen fortaleciendo el capital humano de la institución.

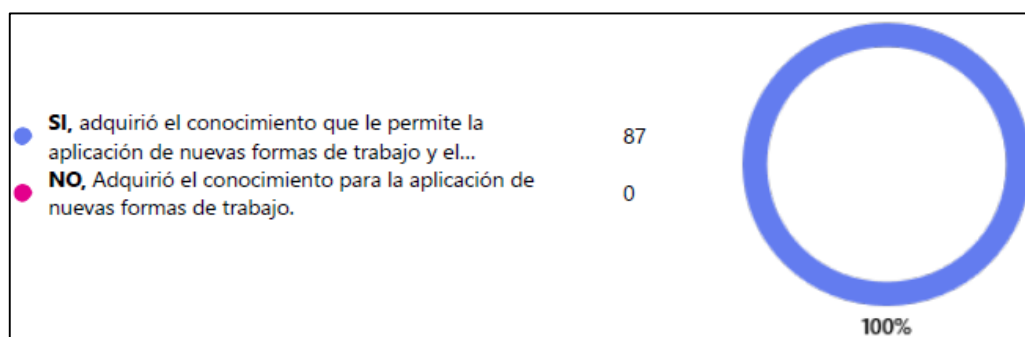
A continuación, se presenta un listado de las capacitaciones realizadas durante el año: Primer semestre 2025:

1. Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la corrupción
  2. Inducción y Reinducción
  3. Energías limpias y conflictos socio ambientales
  4. Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad
  5. Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro
  6. Gobierno digital
  7. Programación neurolingüística asociada al entorno publico
  8. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación)
- **Primera pregunta: Frente a la capacitación recibida, el Funcionario:**
    - *SI, adquirió el conocimiento que le permite la aplicación de nuevas formas de trabajo y el desarrollo de nuevas habilidades, lo cual se ve reflejado en una mejora de la prestación del servicio.*
    - *NO, Adquirió el conocimiento para la aplicación de nuevas formas de trabajo.*

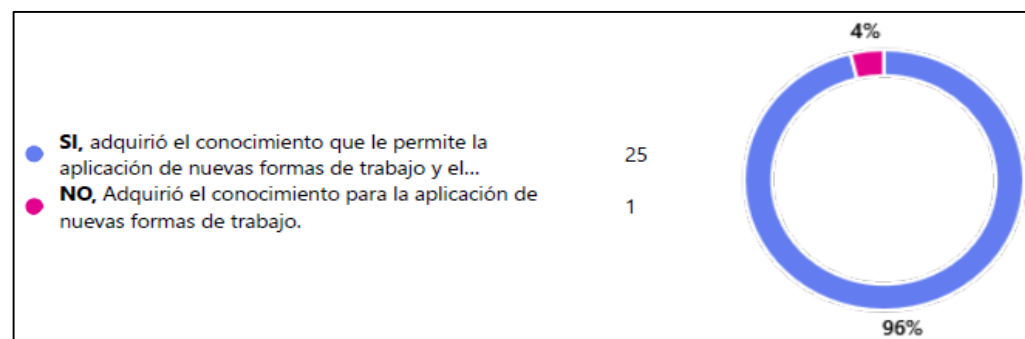
*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la corrupción*



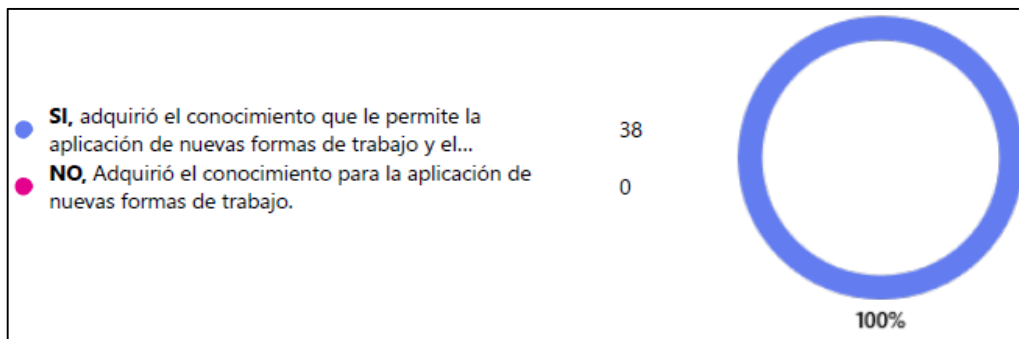
*Inducción y Reinducción*



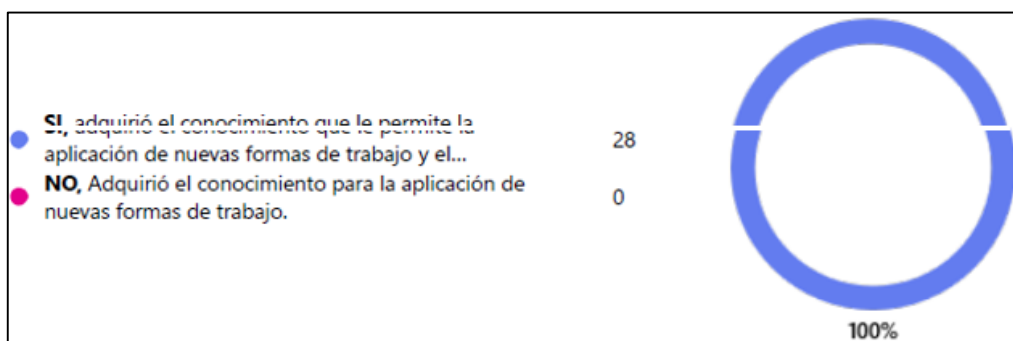
*Energías limpias y conflictos socio ambientales*



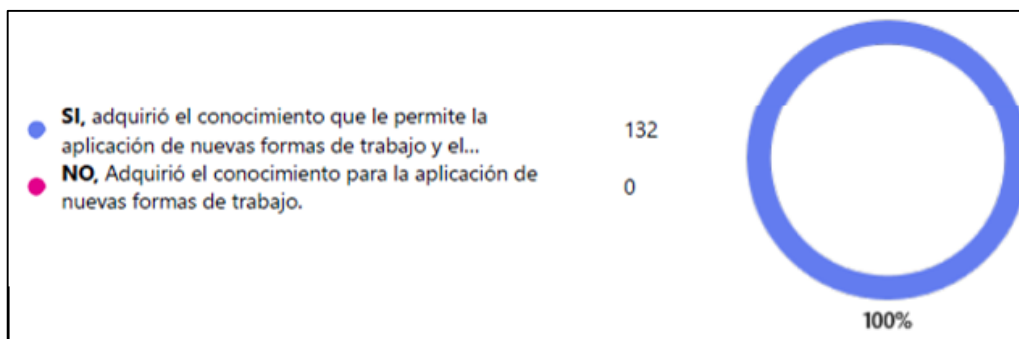
*Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad*



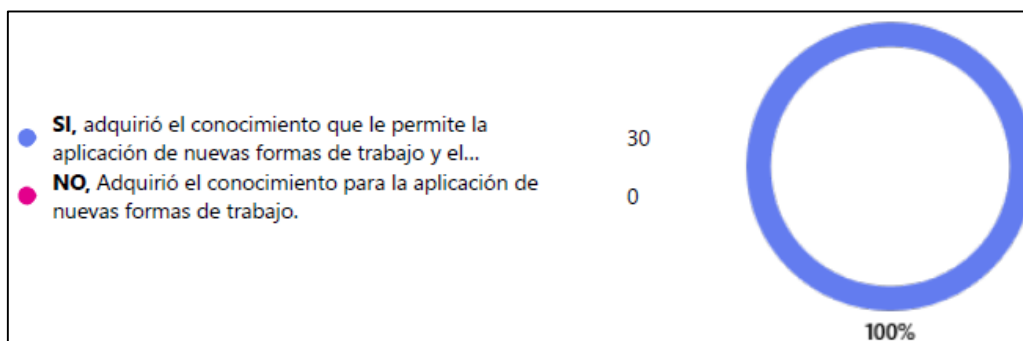
*Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro*



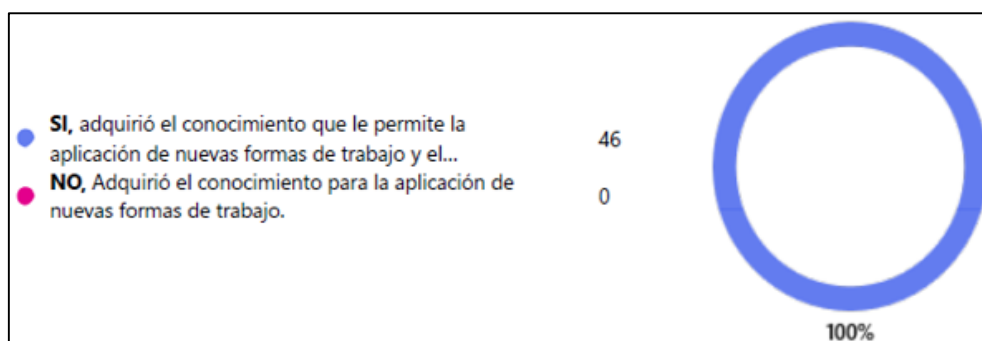
*Gobierno digital*



*Programación neurolingüística asociada al entorno publico*

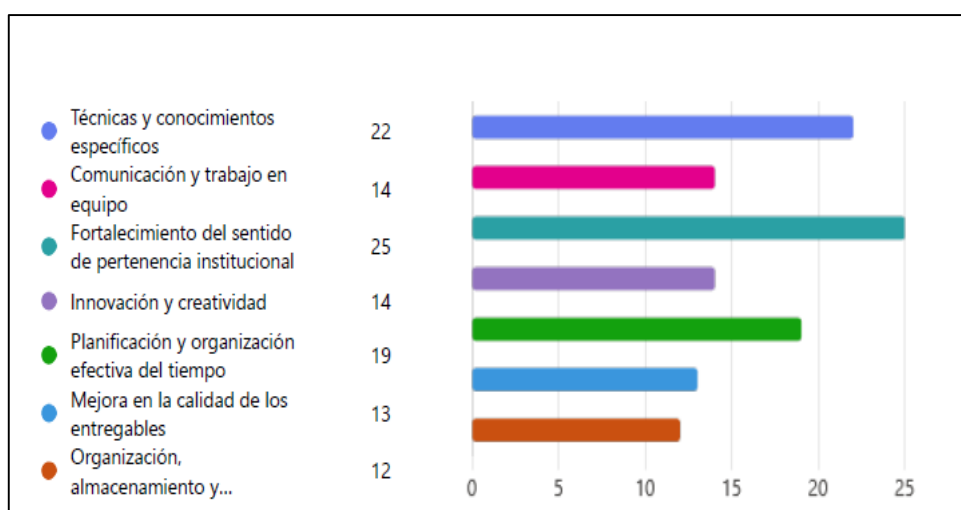


*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*

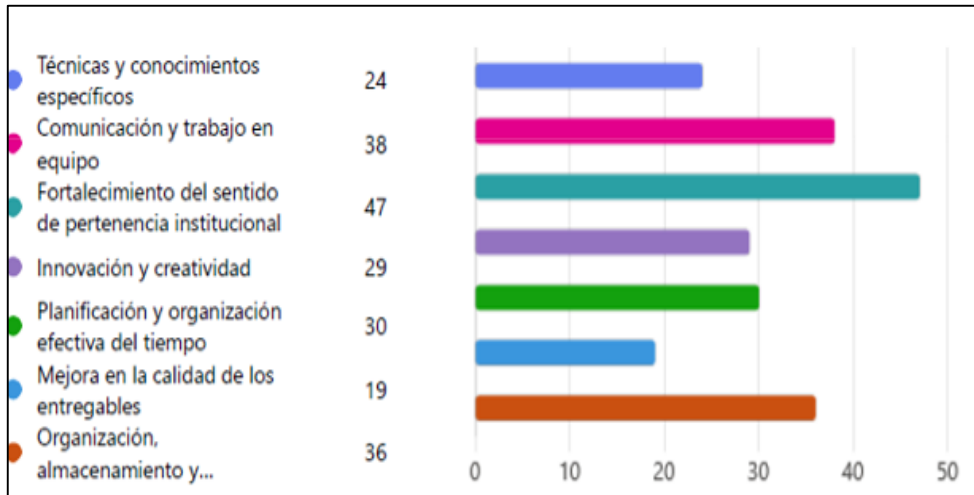


Posteriormente, se indaga sobre las habilidades adicionales que le ha permitido al Funcionario mejorar en el desempeño laboral.

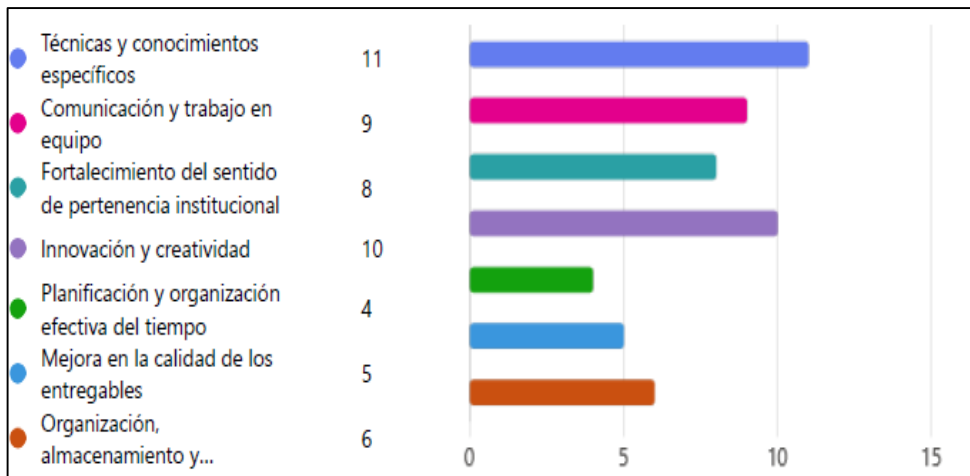
*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses -  
declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y  
control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la  
corrupción*



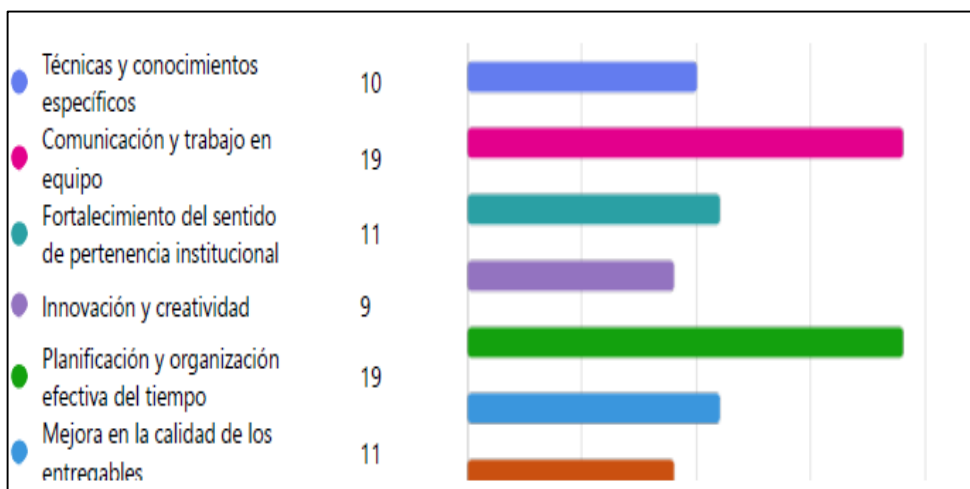
### Inducción y Reinducción



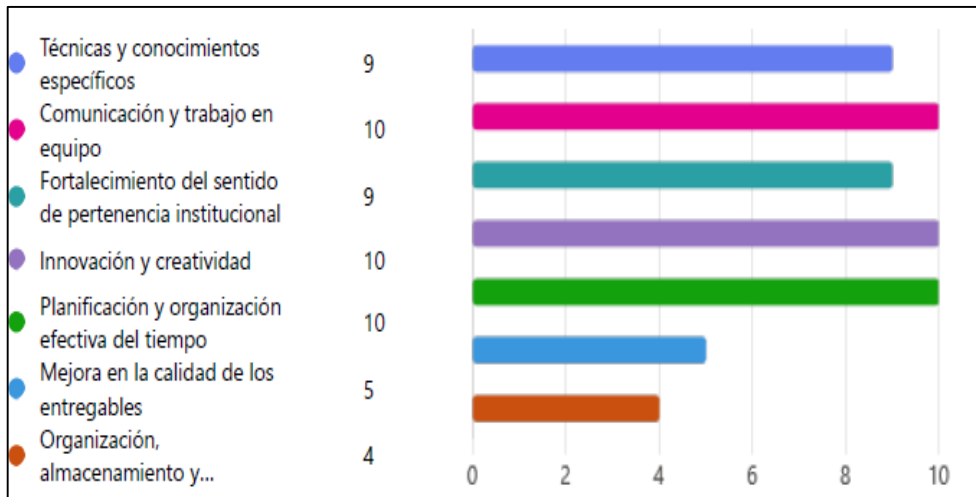
### Energías limpias y conflictos socio ambientales



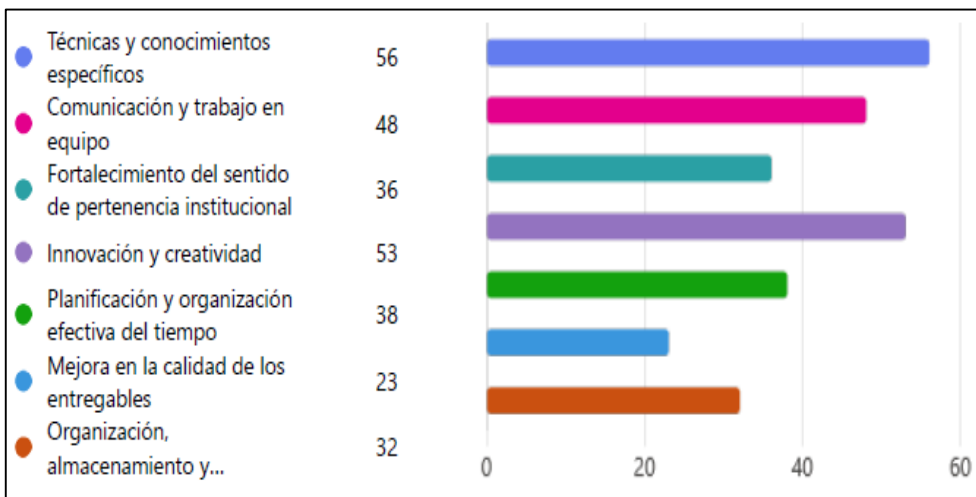
### Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad



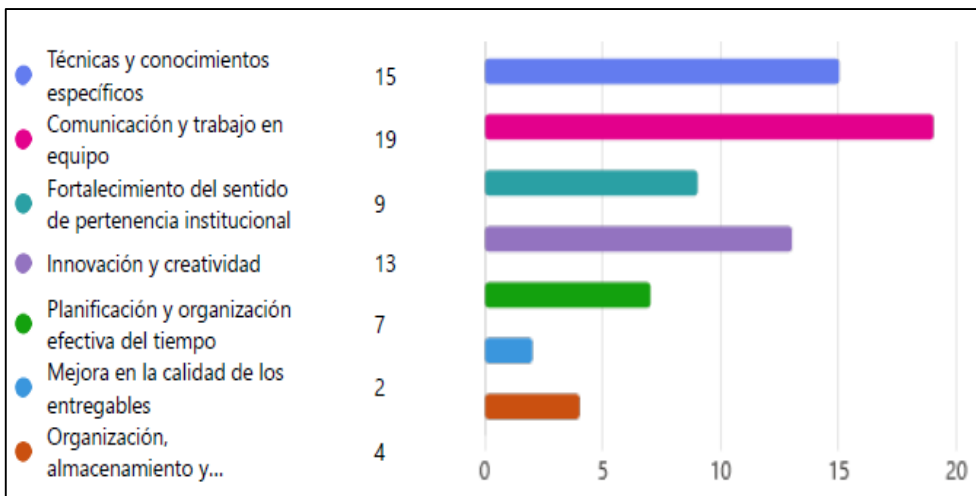
### Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro



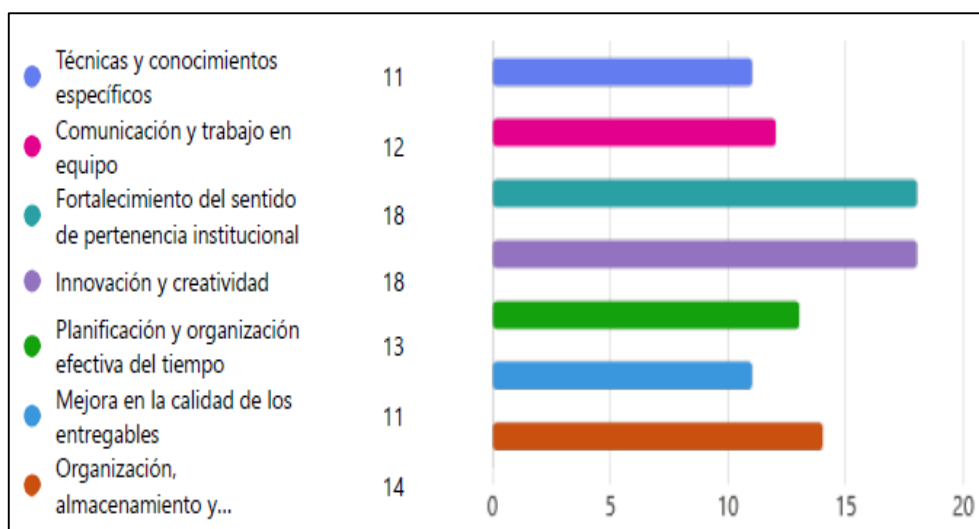
### Gobierno digital



### Programación neurolingüística asociada al entorno publico



*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*



Posteriormente, se indagó si el conocimiento adquirido por el funcionario le ha permitido mejorar su desempeño laboral, frente a lo cual el 98,83 % de los jefes de oficina manifestó que sí, evidenciando un impacto altamente positivo de las capacitaciones

*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la corrupción*



### *Inducción y Reinducción*



### *Energías limpias y conflictos socio ambientales*



### *Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad*



*Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro*



*Gobierno digital*



*Programación neurolingüística asociada al entorno publico*

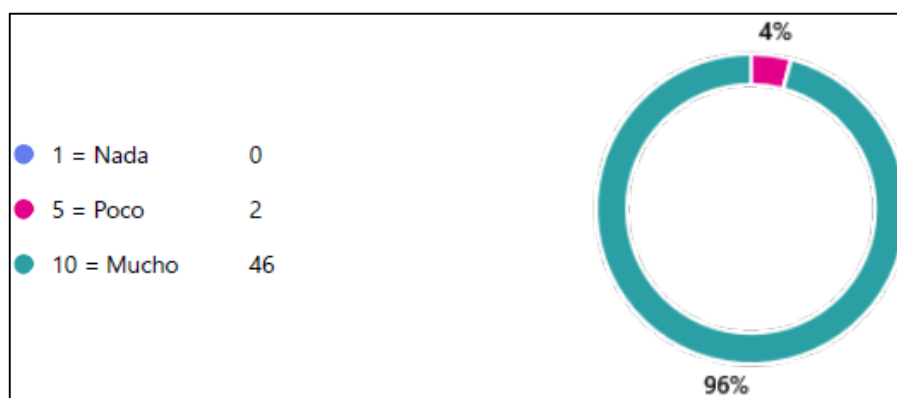


*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*



De igual forma, se indagó sobre el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario en el desarrollo de las actividades laborales, evidenciándose que el 98,14 % de los evaluadores manifestó que el funcionario aplicó lo aprendido en el ejercicio de sus funciones.

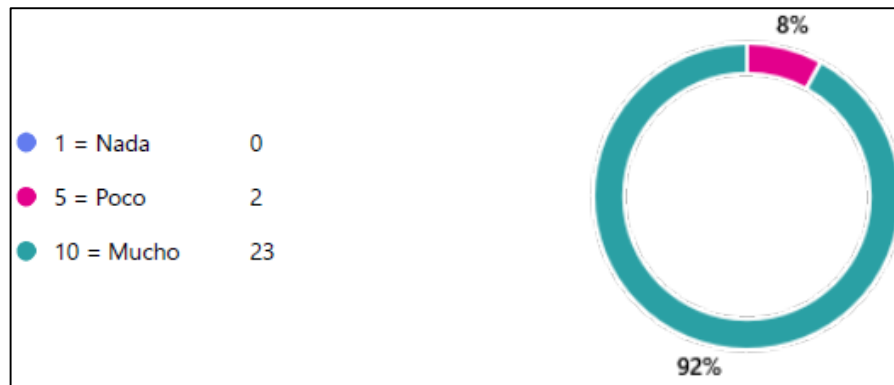
*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses -  
declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y  
control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la  
corrupción*



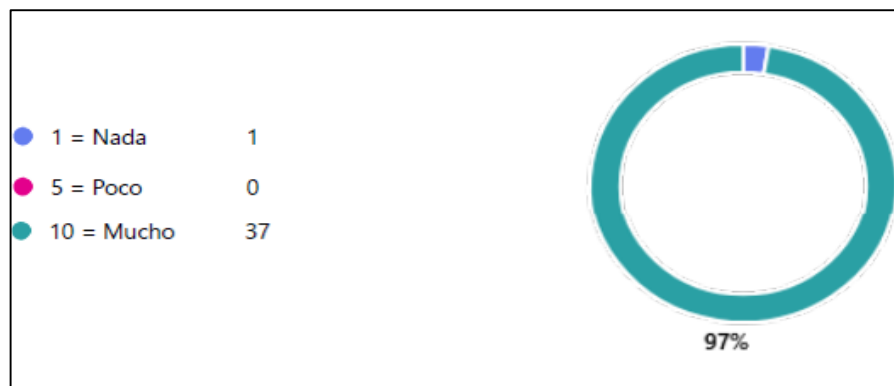
*Inducción y Reinducción*



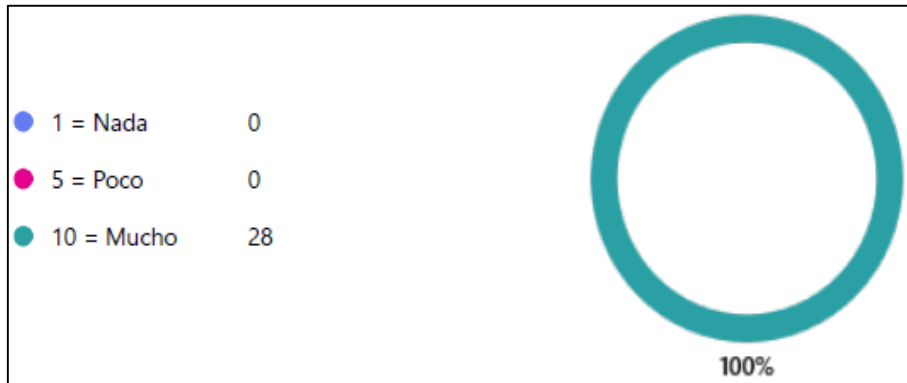
*Energías limpias y conflictos socio ambientales*



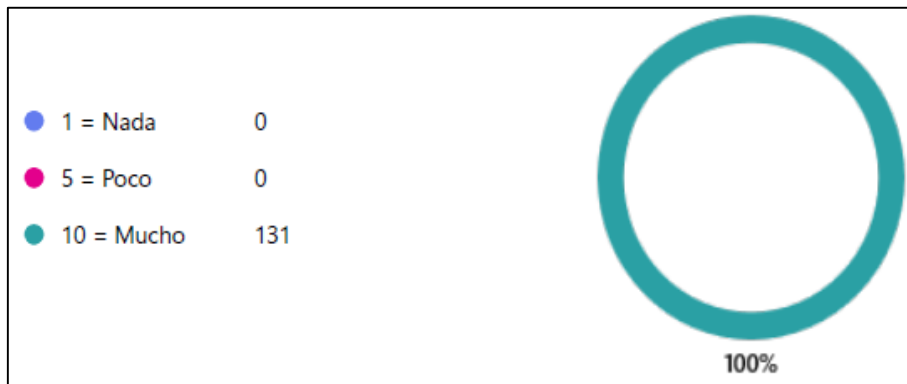
*Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad*



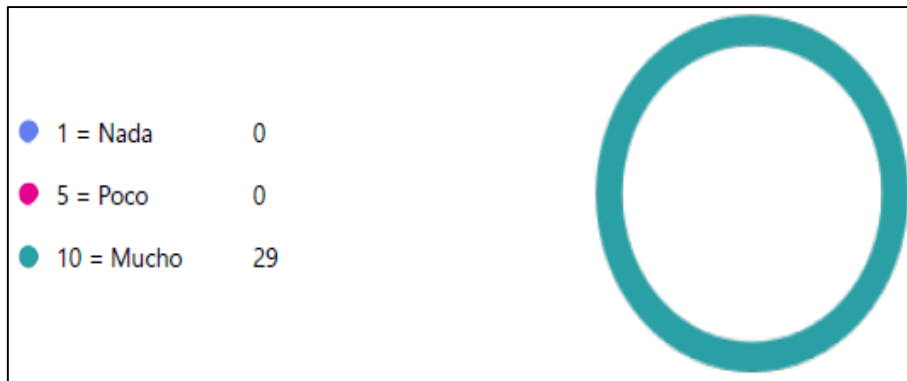
*Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro*



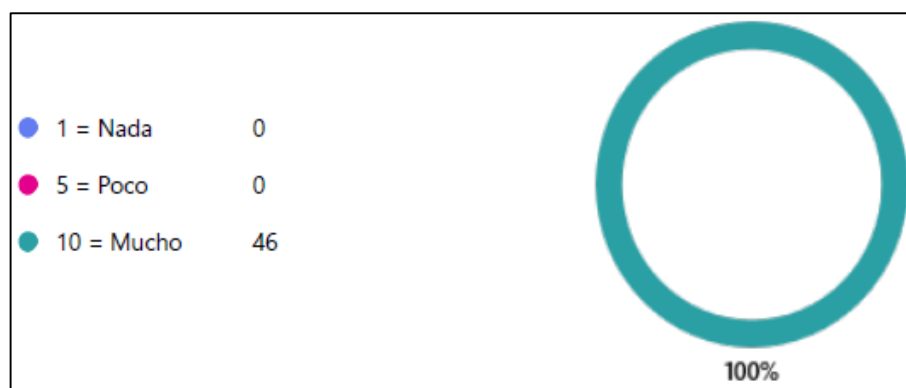
*Gobierno digital*



*Programación neurolingüística asociada al entorno público*

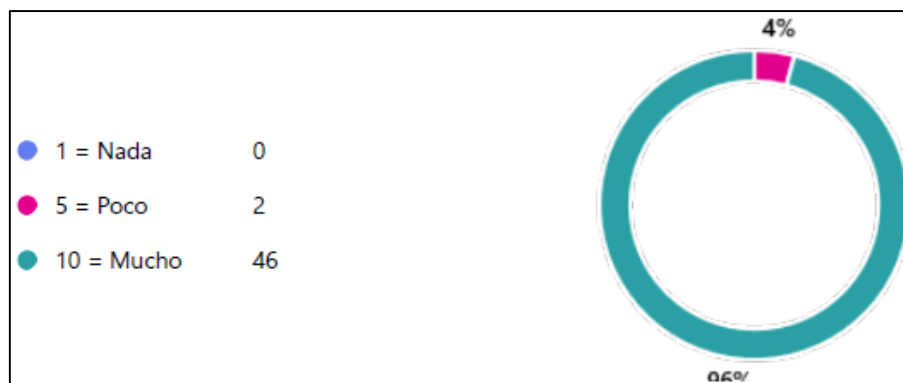


*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*

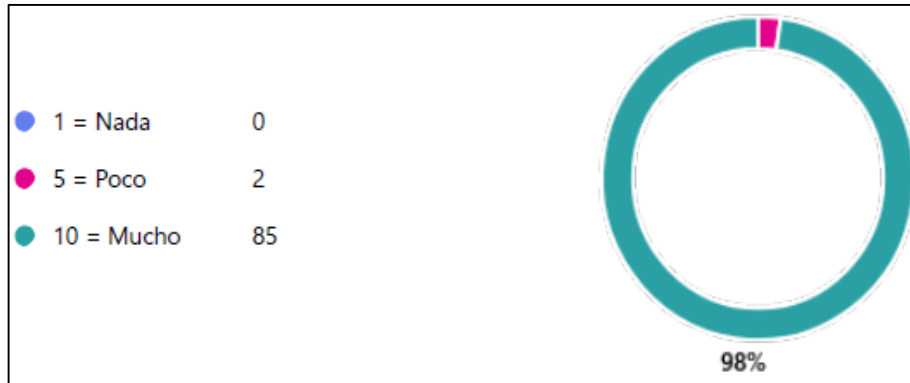


En relación con la integración laboral, se consultó si la capacitación recibida contribuyó a que el funcionario se integrara mejor con sus compañeros. Al respecto, el 97,7 % de los evaluadores calificó de manera positiva este aspecto, lo que evidencia que los procesos de formación no solo fortalecen las competencias individuales, sino que también favorecen el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y un clima laboral más armónico al interior de la Institución.

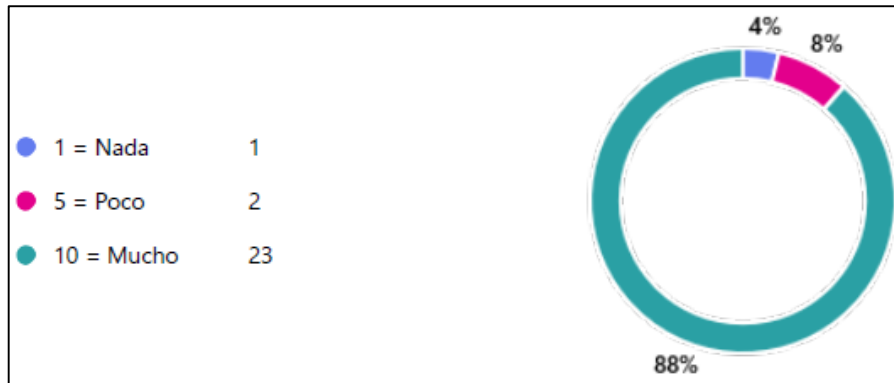
*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses -  
declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y  
control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la  
corrupción*



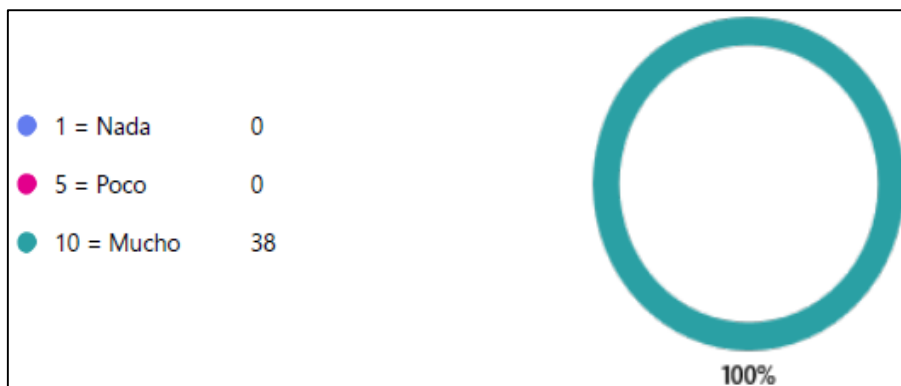
*Inducción y Reinducción*



*Energías limpias y conflictos socio ambientales*



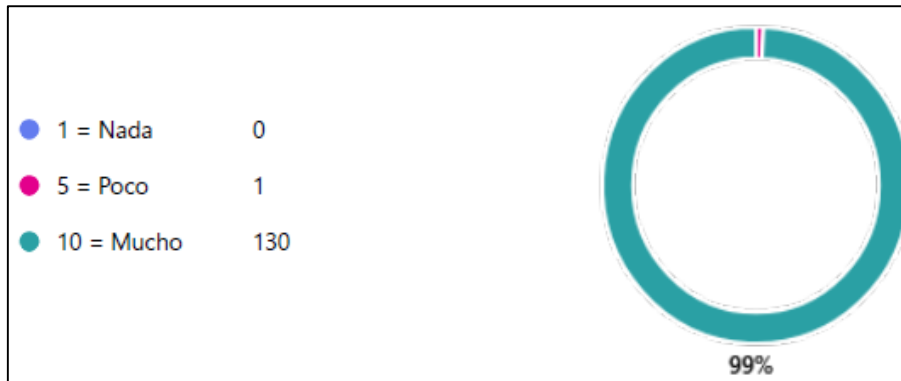
*Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad*



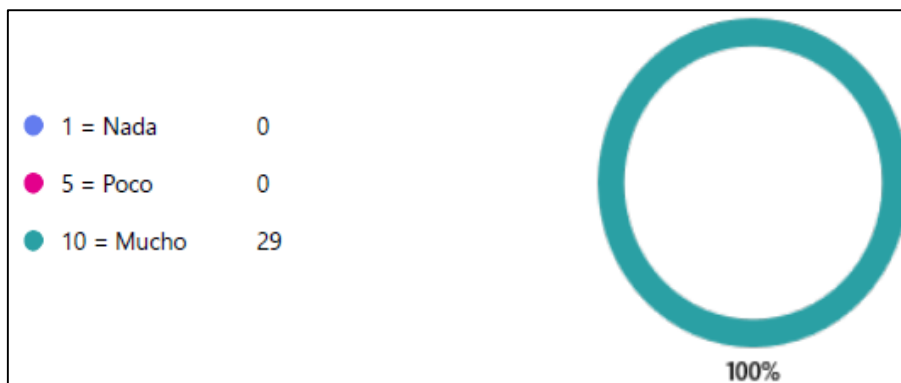
### *Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro*



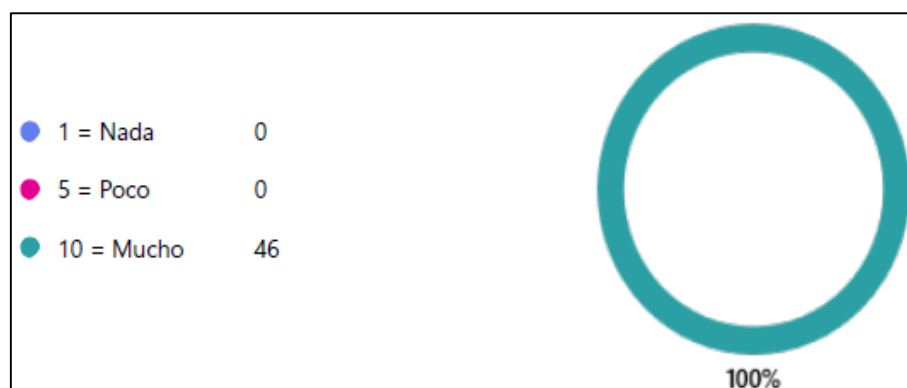
### *Gobierno digital*



### *Programación neurolingüística asociada al entorno publico*

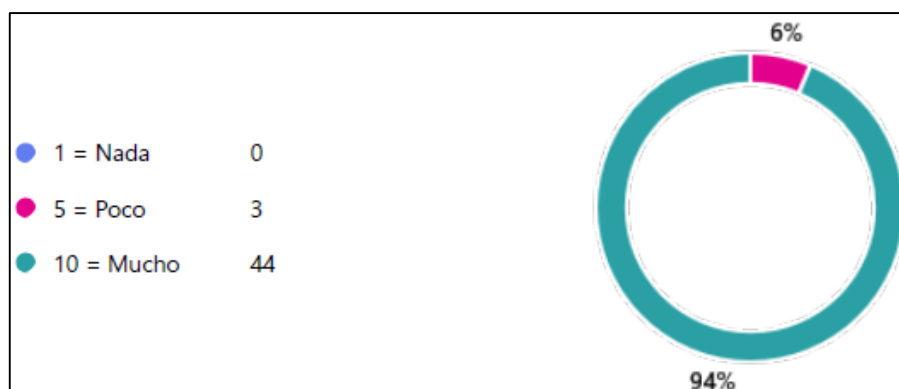


*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*

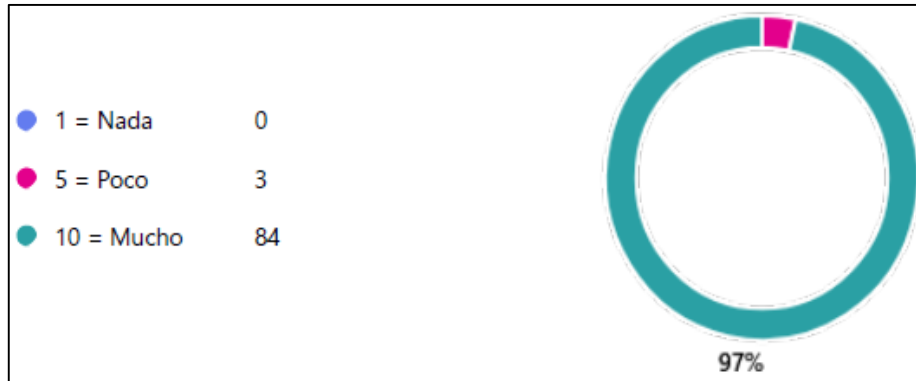


Respecto al impacto de la capacitación en la motivación laboral, se solicitó calificar si la formación recibida incrementó este aspecto en el funcionario. En este sentido, el 97,11 % de los evaluadores manifestó que la capacitación incrementó en alto grado ("mucho") la motivación laboral, lo que refleja un efecto positivo en el compromiso, la disposición para el desempeño de las funciones y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

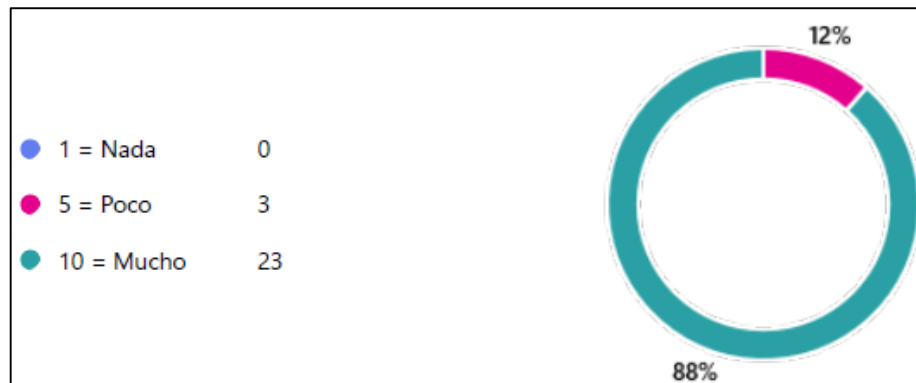
*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses -  
declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y  
control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la  
corrupción*



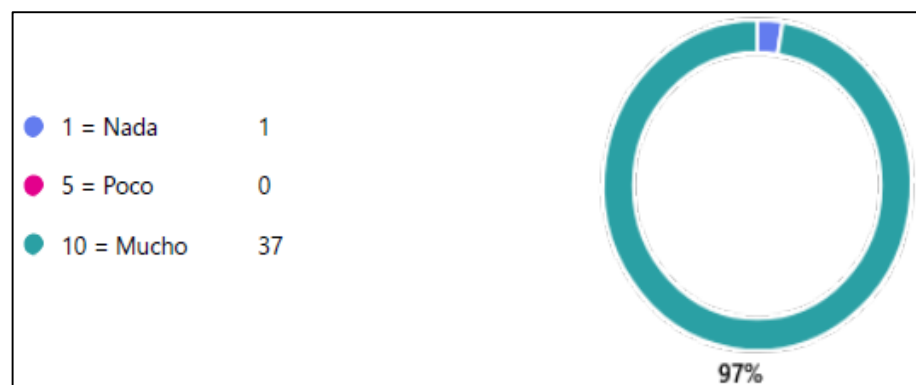
### *Inducción y Reinducción*



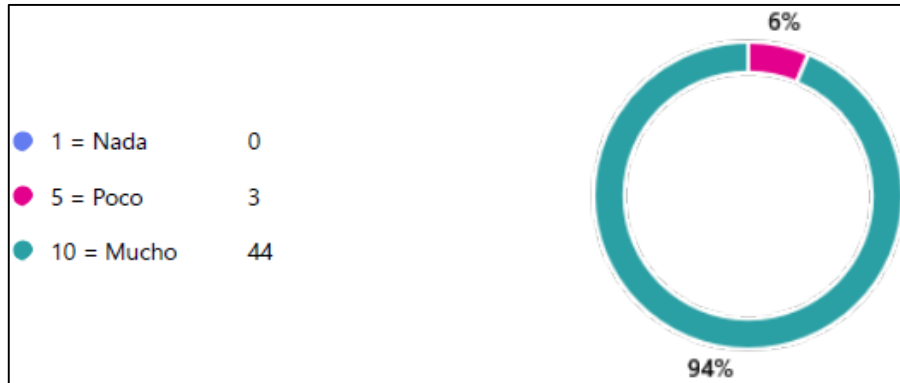
### *Energías limpias y conflictos socio ambientales*



### *Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad*



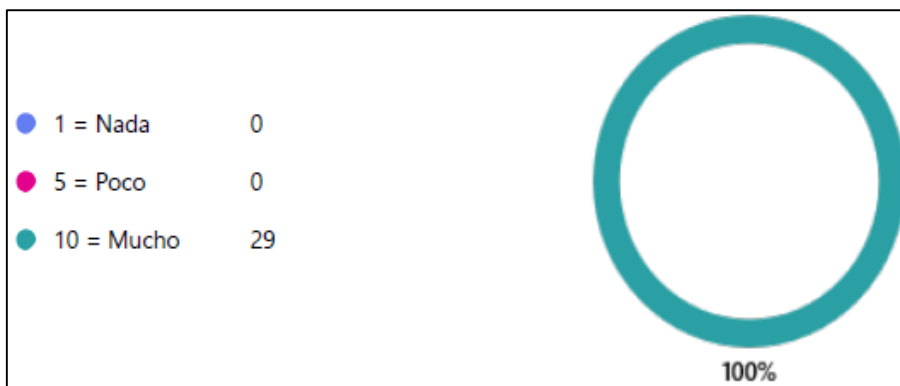
*Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro*



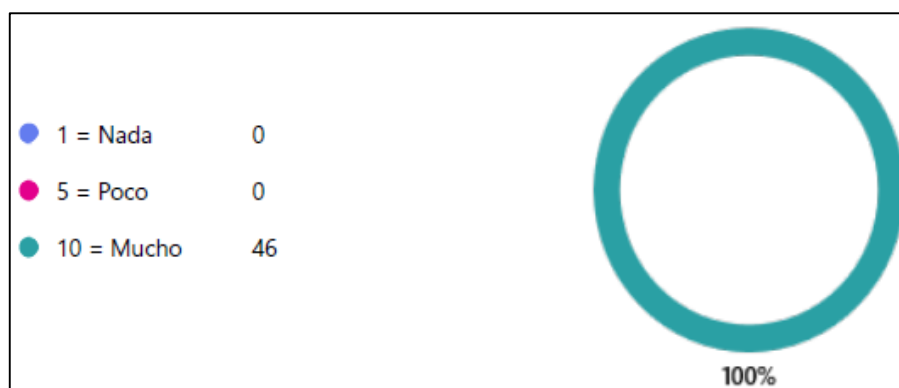
*Gobierno digital*



*Programación neurolingüística asociada al entorno publico*

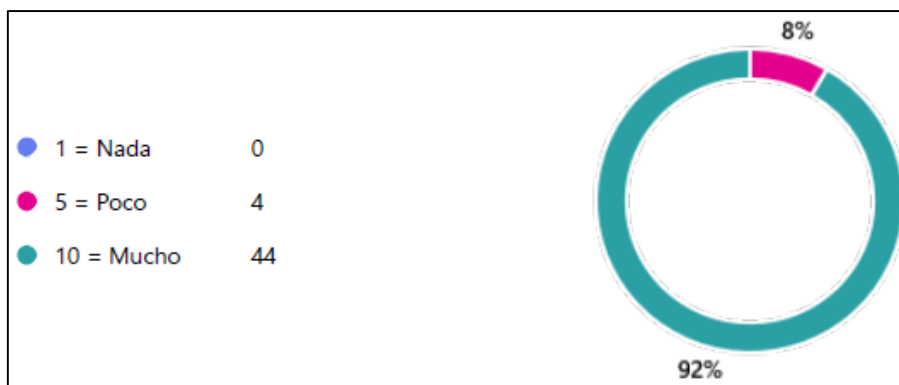


*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*

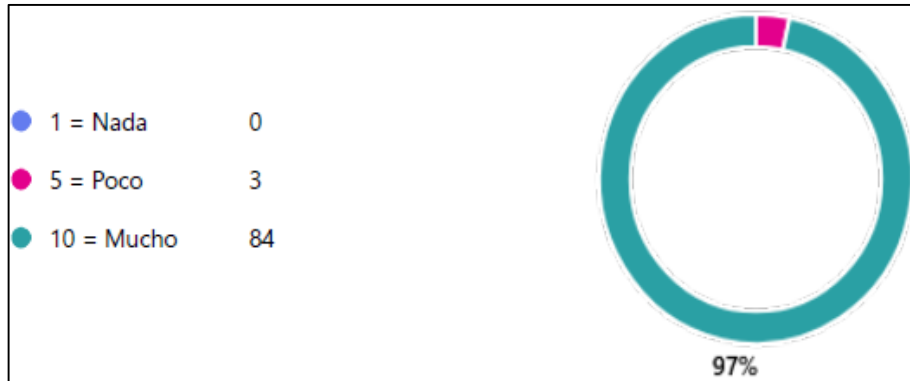


En cuanto a la incidencia de la capacitación en la productividad y efectividad laboral, se evaluó si la formación recibida permitió al funcionario mejorar su desempeño en estos aspectos. Al respecto, el 96,26 % de los evaluadores calificó este impacto como alto ("mucho"), lo que evidencia que los conocimientos y habilidades adquiridos contribuyeron significativamente a optimizar los procesos de trabajo, la calidad de los resultados y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

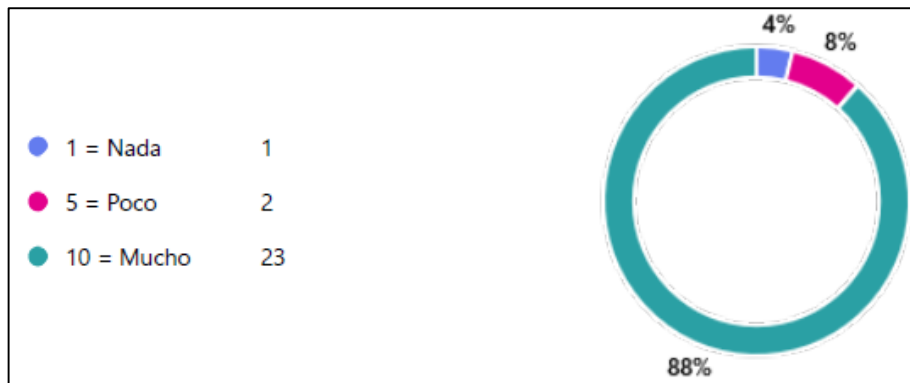
*Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses -  
declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y  
control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la  
corrupción*



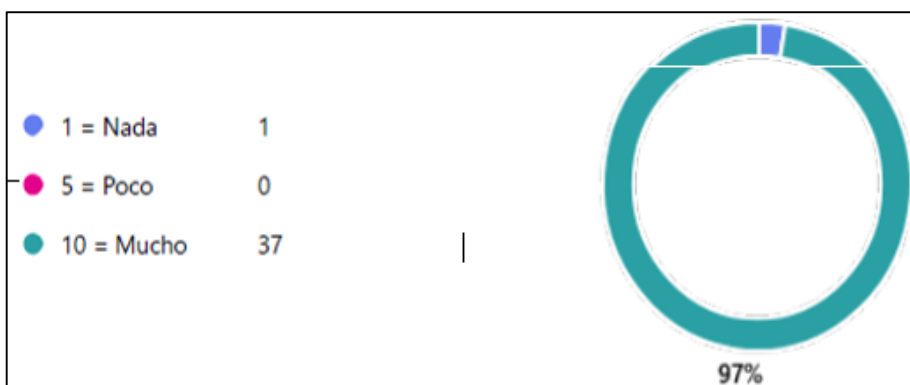
### Inducción y Reinducción



### Energías limpias y conflictos socio ambientales



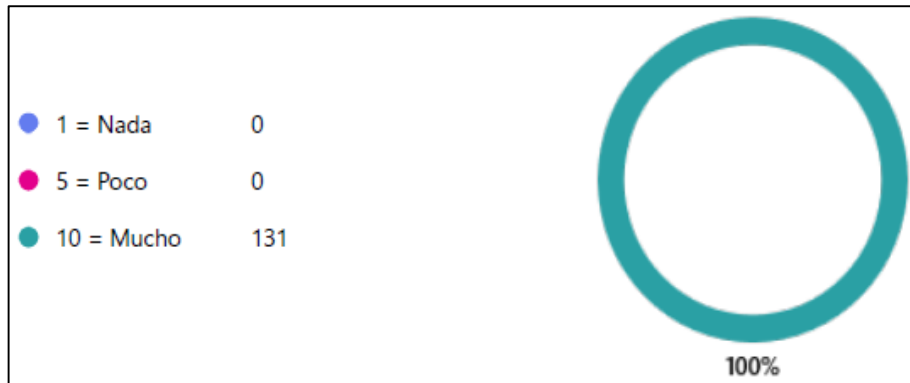
### Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad



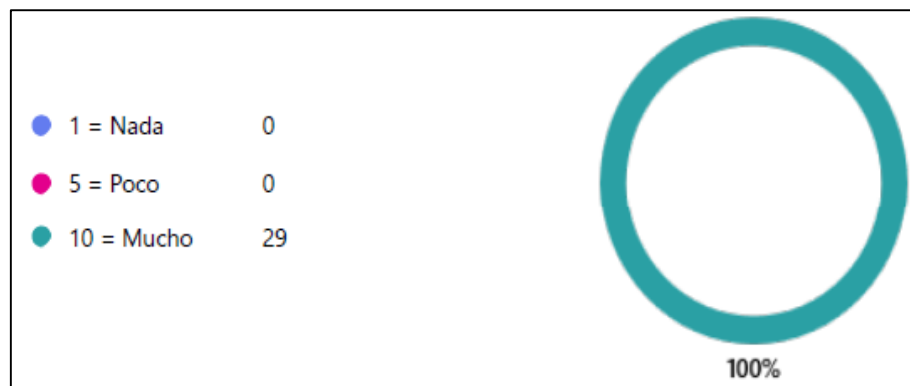
### *Gestión del Conocimiento y Lenguaje Claro*



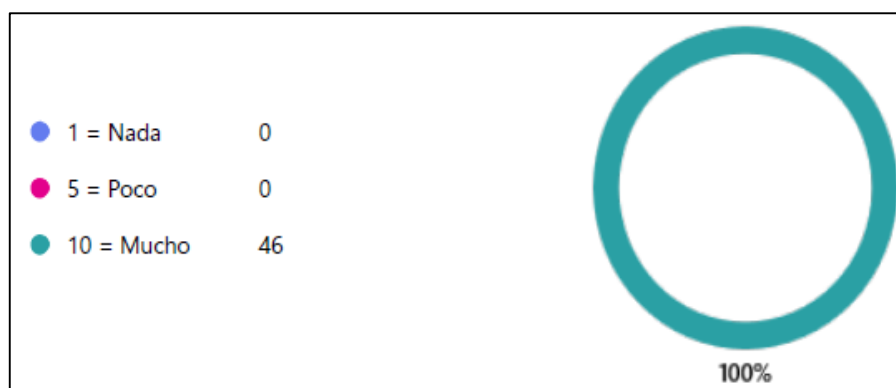
### *Gobierno digital*



### *Programación neurolingüística asociada al entorno publico*



*Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones  
(prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en  
procesos de reincorporación)*



#### CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados consolidados de las evaluaciones de impacto del primer y segundo semestre del Plan Institucional de Capacitación 2025, se concluye que:

1. Se evidencia la adquisición tanto de conocimiento explícito como de conocimiento tácito por parte de los funcionarios. En cuanto al conocimiento explícito, este se refleja en la apropiación de conceptos, lineamientos, procedimientos, herramientas técnicas y normativas abordadas en las distintas acciones de capacitación, las cuales fueron aplicadas de manera directa en el desarrollo de las funciones laborales, mejorando el desempeño, la productividad y la efectividad en el trabajo. Por su parte, el conocimiento tácito se manifestó en el fortalecimiento de habilidades blandas y comportamentales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la integración con los compañeros, la motivación laboral, la gestión del tiempo, la toma de decisiones y la adaptación a nuevas formas de trabajo, evidenciando una transferencia del aprendizaje hacia prácticas cotidianas que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.
2. Las acciones formativas desarrolladas permitieron identificar, documentar y socializar buenas prácticas, lecciones aprendidas y casos de éxito derivados de la aplicación del conocimiento adquirido por los funcionarios en el ejercicio de sus funciones. La alta valoración en aspectos como desempeño laboral, nivel de aplicación de lo aprendido, integración con los equipos de trabajo, motivación, productividad y efectividad evidencia que los aprendizajes fueron transferidos al entorno laboral y compartidos de manera implícita y explícita entre los equipos, fortaleciendo los procesos internos,

promoviendo la mejora continua y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. A partir de los resultados obtenidos, se evidencia la aplicación de herramientas orientadas a la preservación del conocimiento tácito de los servidores, reflejada en la transferencia de habilidades y experiencias en el desarrollo de las funciones, fortaleciendo la continuidad de los procesos y el desempeño institucional.
4. Capacitaciones como Gestión del Valor de lo Público, Transparencia e Integridad y Conflicto de Intereses fortalecieron el conocimiento normativo y ético (conocimiento explícito), mientras que procesos como Programación Neurolingüística asociada al entorno público, Liderazgo, Gestión del Tiempo y Trabajo en Equipo potenciaron habilidades prácticas y comportamentales derivadas de la experiencia (conocimiento tácito). De igual manera, formaciones en Gobierno Digital, Gestión de la Información y Protocolos de Prevención de Violencias y Discriminación permitieron identificar brechas técnicas específicas, sirviendo como insumo para proponer acciones de capacitación focalizadas que fortalecen el desempeño y la efectividad institucional.