

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE
SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2024

El presente informe de impacto tiene como objetivo evaluar los resultados del Plan Institucional de Capacitación implementado en la vigencia de 2024. Este plan fue diseñado para fortalecer las habilidades técnicas y competencias de los funcionarios, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y mejorando su desempeño en el cumplimiento 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.

Para la calificación de cada pregunta se utilizó la siguiente escala numérica:

- 1 = Nada
- 5 = Poco
- 10 = Mucho

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

Primer semestre 2024:

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
2. Inducción y Reinducción
3. Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento
4. Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas
5. Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365

Segundo semestre 2024:

6. Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional, Integración y Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, Juego de Roles
7. Interculturalidad y Respeto por el Otro

De acuerdo con los resultados obtenidos en los formularios de evaluación correspondientes al primer y segundo semestre del año 2024, se observa que, en términos generales, los jefes manifestaron un alto nivel de satisfacción respecto a la eficacia de las capacitaciones y los contenidos impartidos a los funcionarios, quienes fueron los participantes. Este análisis se realiza considerando los porcentajes obtenidos para cada pregunta planteada y por cada capacitación:

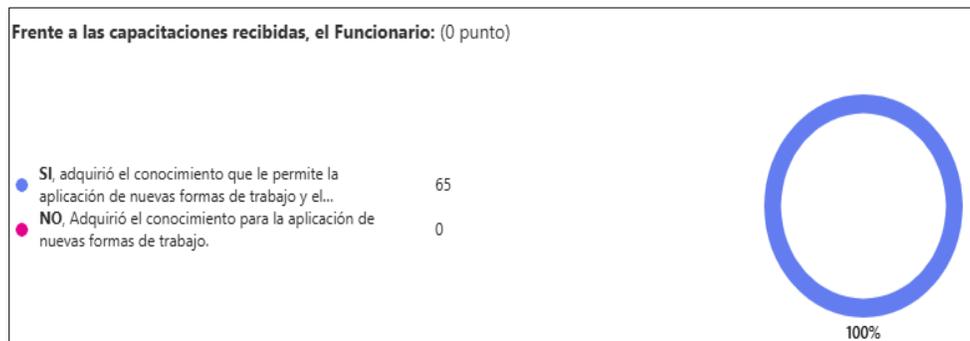
A continuación, se procederá a desarrollar un análisis detallado de cada una de las preguntas planteadas en los formularios de evaluación, así como el puntaje obtenido en cada una de ellas. Este análisis permitirá identificar de manera precisa los aspectos más valorados por los participantes, así como las áreas de oportunidad que podrían optimizarse en futuras capacitaciones. Al desglosar los resultados, se podrán establecer conclusiones claras sobre la efectividad de los contenidos y la metodología utilizada, permitiendo así tomar decisiones informadas para mejorar los programas de formación.

- **Primera pregunta: *Frente a las capacitaciones recibidas, 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.*

Frente a la pregunta anterior, el 100% de los jefes de oficina, manifestaron que las capacitaciones recibidas por cada funcionario permitieron adquirir 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.

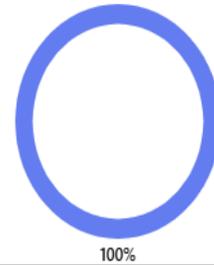
Gestión del Valor de do público - Transparencia e Integridad - Conflicto de Intereses - Declaración Proactiva de Bienes y Rentas - Mecanismos de Participación Ciudadana y Control Social - Gobernanza, Construcción De Paz



Inducción y Reinducción

Frente a las capacitaciones recibidas, el Funcionario: (0 punto)

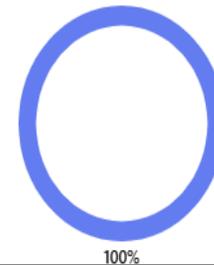
SI, adquirió el conocimiento que le permite la aplicación de nuevas formas de trabajo y el...	68
NO, Adquirió el conocimiento para la aplicación de nuevas formas de trabajo.	0



Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento

Frente a las capacitaciones recibidas, el Funcionario: (0 punto)

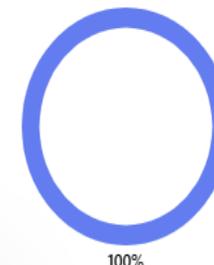
SI, adquirió el conocimiento que le permite la aplicación de nuevas formas de trabajo y el...	36
NO, Adquirió el conocimiento para la aplicación de nuevas formas de trabajo.	0



Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas

Frente a las capacitaciones recibidas, el Funcionario: (0 punto)

SI, adquirió el conocimiento que le permite la aplicación de nuevas formas de trabajo y el...	43
NO, Adquirió el conocimiento para la aplicación de nuevas formas de trabajo.	0



Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365

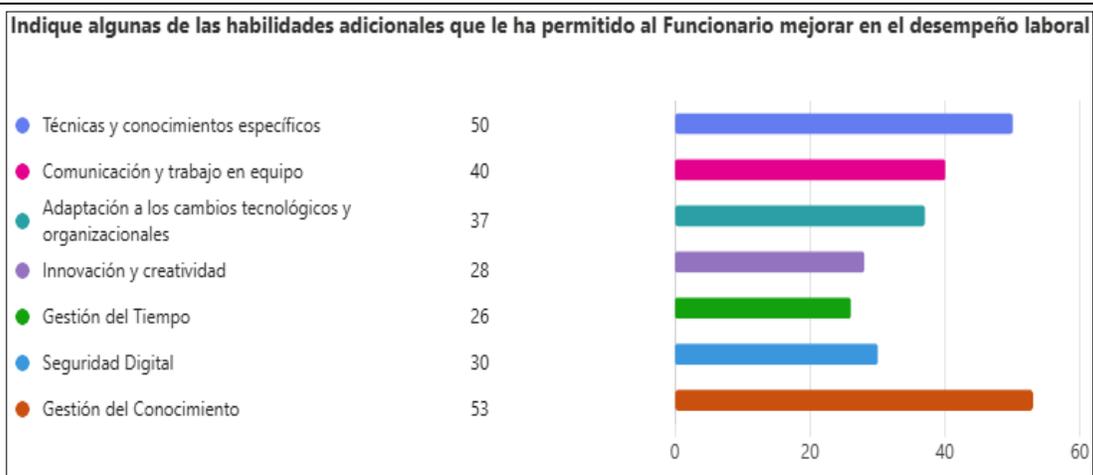
iLo hacemos posible!



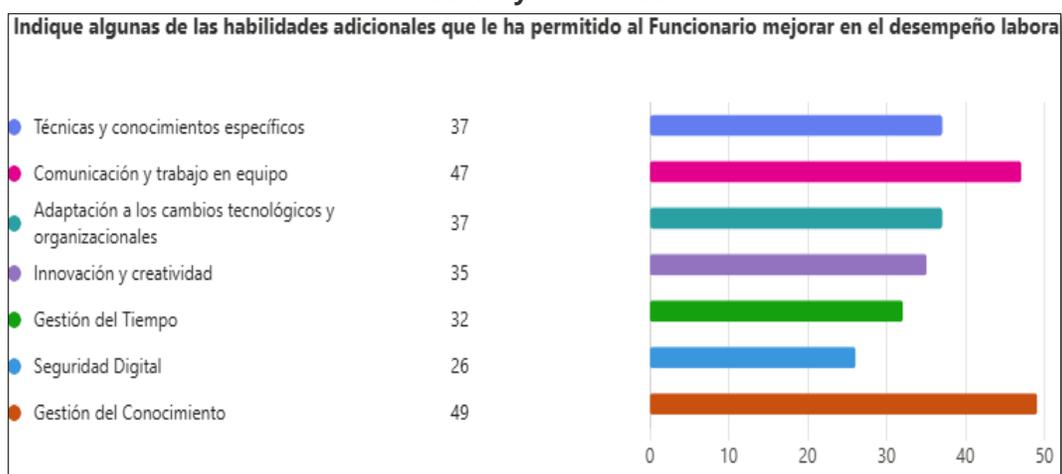
Posteriormente, se indaga sobre las habilidades adicionales que le ha permitido al Funcionario mejorar en el desempeño laboral.

Gestión del Valor de do público - Transparencia e Integridad - Conflicto de Intereses - Declaración Proactiva de Bienes y Rentas - Mecanismos de Participación Ciudadana y Control Social - Gobernanza, Construcción De Paz

iLo hacemos posible!



Inducción y Reinducción

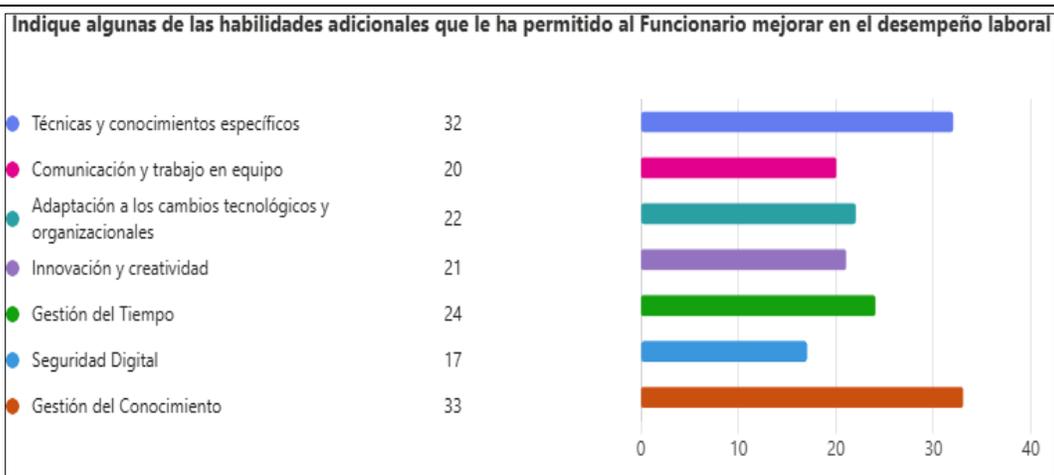


Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento

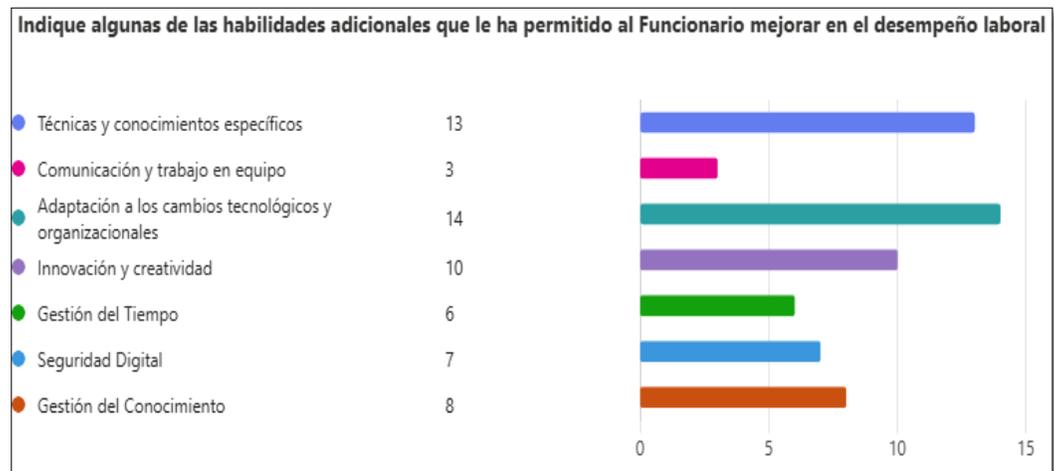


Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas

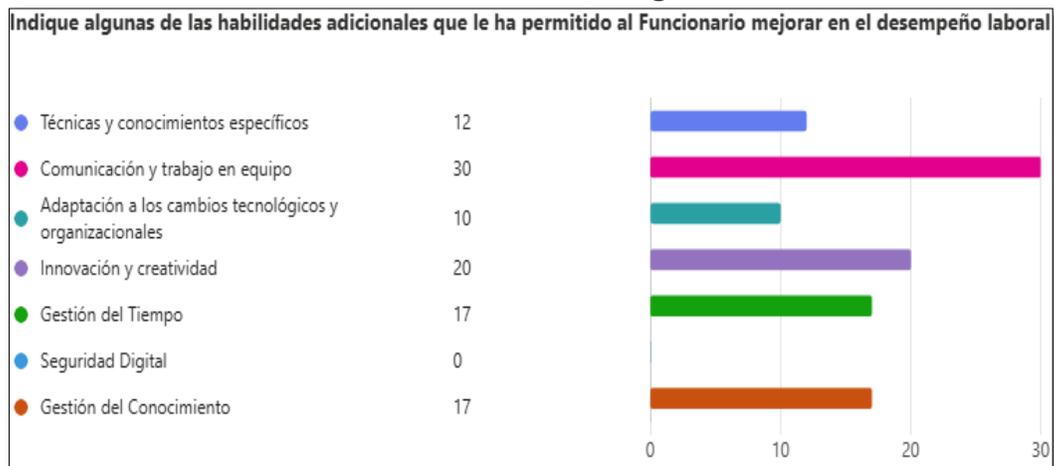
iLo hacemos posible!



Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365



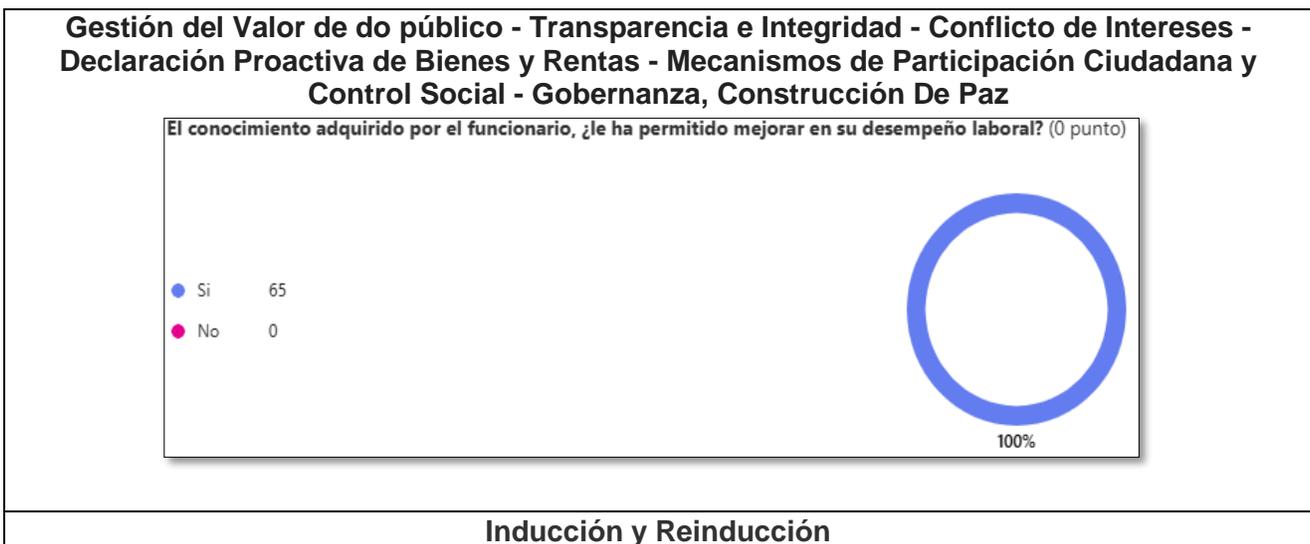
Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional, Integración y Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, Juego de Roles





Según los resultados obtenidos, los jefes de área indicaron, con un **19%** de las respuestas, que la competencia más adquirida por los funcionarios al participar en las capacitaciones fue **gestión del conocimiento**, destacando su capacidad para organizar y aplicar la información de manera efectiva. Le sigue, con un **18%** de las respuestas, la mejora en **comunicación y trabajo en equipo**, lo que ha facilitado una colaboración más fluida y una resolución conjunta de problemas. Estas áreas fueron consideradas como las más valiosas para el desempeño y la interacción dentro de los equipos de trabajo.

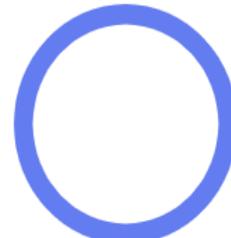
Luego se indagó sobre si **El conocimiento adquirido por el funcionario, ¿le ha permitido mejorar en su desempeño laboral?**, frente a lo cual el 100% de los jefes de oficina manifestaron que si.



¡Lo hacemos posible!

El conocimiento adquirido por el funcionario, ¿le ha permitido mejorar en su desempeño laboral? (0 punto)

● Si 68
● No 0

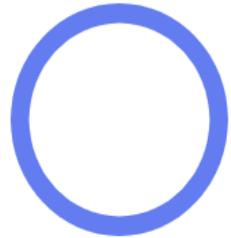


100%

Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento

El conocimiento adquirido por el funcionario, ¿le ha permitido mejorar en su desempeño laboral? (0 punto)

● Si 36
● No 0

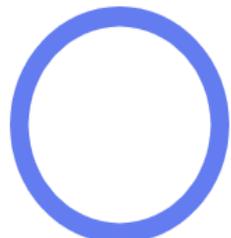


100%

Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas

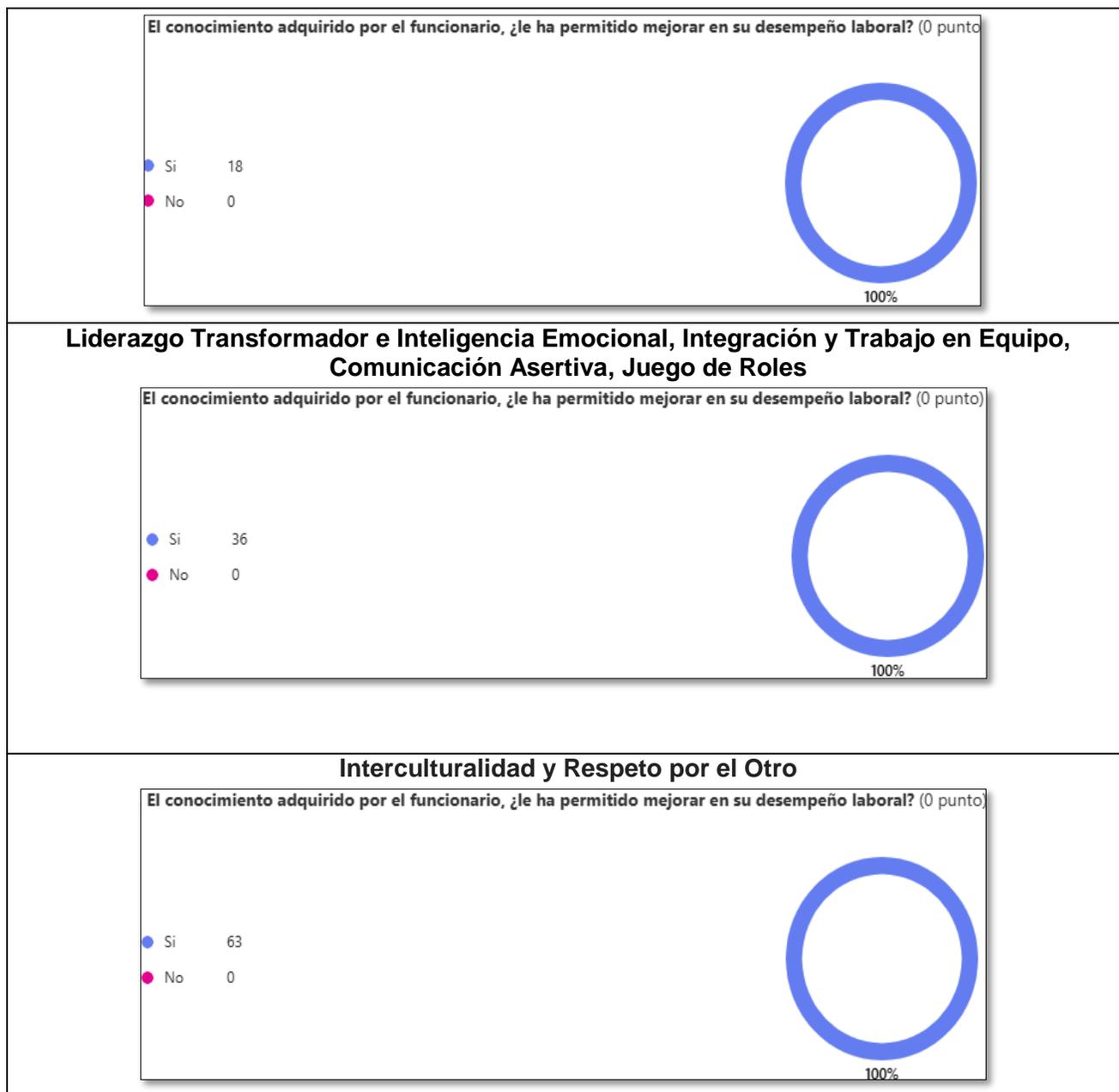
El conocimiento adquirido por el funcionario, ¿le ha permitido mejorar en su desempeño laboral? (0 punto)

● Si 43
● No 0



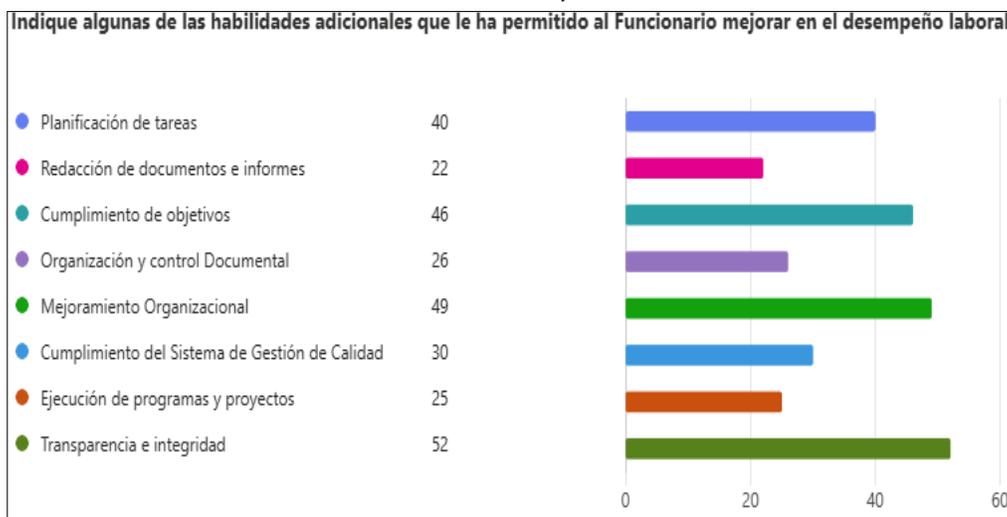
100%

Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365



Con el fin de conocer las habilidades adicionales que han permitido a los funcionarios mejorar en su desempeño laboral, las respuestas más seleccionadas por los jefes de oficina fueron **Redacción de documentos e informes**, con un **24%**, y **Planificación de tareas**, con un **23%**. Es importante resaltar que las demás habilidades también alcanzaron porcentajes significativos, lo que refleja una variedad de áreas en las que los funcionarios han experimentado mejoras. A continuación, se presentan las gráficas correspondientes a cada capacitación, donde se detalla el porcentaje de respuestas por habilidad.

Gestión del Valor de do público - Transparencia e Integridad - Conflicto de Intereses - Declaración Proactiva de Bienes y Rentas - Mecanismos de Participación Ciudadana y Control Social - Gobernanza, Construcción De Paz

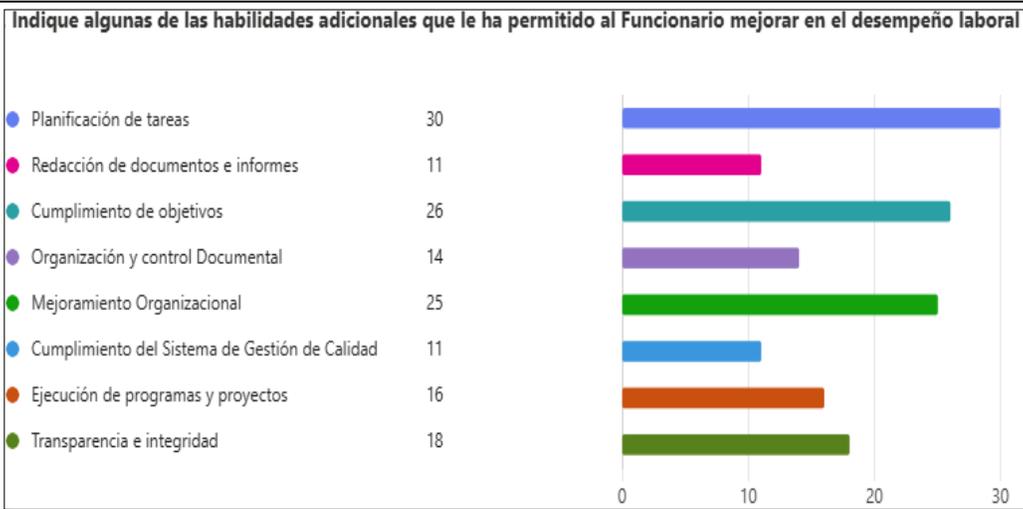


Inducción y Reinducción



Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento

iLo hacemos posible!



Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas



Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365



Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional, Integración y Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, Juego de Roles



Interculturalidad y Respeto por el Otro



Frente a la siguiente pregunta que fue **"Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario en el desarrollo de las actividades laborales"**, los resultados revelan que, en general, los jefes de oficina consideraron que los funcionarios han logrado aplicar lo aprendido de manera significativa en sus labores cotidianas. Sin embargo, un único jefe de oficina manifestó que un funcionario lo aprendido no lo aplica en las actividades laborales, lo que podría indicar un caso particular. Este aspecto resalta la importancia de seguir fortaleciendo el acompañamiento y el monitoreo posterior a las capacitaciones.

Gestión del Valor de do público - Transparencia e Integridad - Conflicto de Intereses - Declaración Proactiva de Bienes y Rentas - Mecanismos de Participación Ciudadana y Control Social - Gobernanza, Construcción De Paz

Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades labor..

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 65



Inducción y Reinducción

Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades labor..

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 68



Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento

Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades labor..

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 36

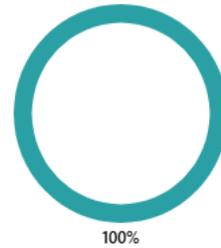


Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas

iLo hacemos posible!

Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades labor

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 43



Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365

Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades labor

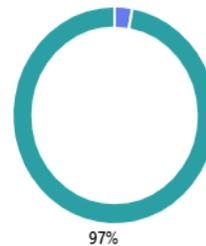
- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 18



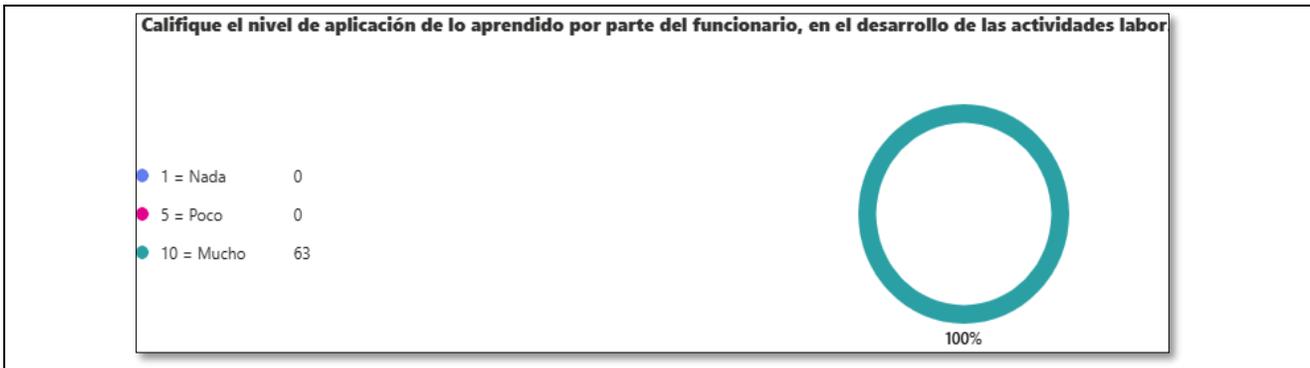
Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional, Integración y Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, Juego de Roles

Califique el nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades labor..

- 1 = Nada 1
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 35



Interculturalidad y Respeto por el Otro



La última pregunta realizada fue: **"De acuerdo con la escala numérica, califique: Las capacitaciones que recibió el funcionario le ayudaron a: integrarse mejor con sus compañeros, incrementar su motivación laboral, favorecer su desarrollo personal y mejorar la comunicación asertiva con su equipo de trabajo."** Ante esta pregunta, la mayoría de los encuestados señalaron que las capacitaciones contribuyeron **mucho** en estos aspectos, evidenciando un impacto positivo no solo en el ámbito laboral, sino también en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la motivación general de los funcionarios. Estos resultados reflejan la efectividad de las actividades formativas en el crecimiento integral de los participantes y en la mejora del clima laboral.



Inducción y Reinducción

Según la escala numérica, califique: Las capacitaciones que recibió el funcionario le ayudaron a: Integrarse mejor co.

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 68



100%

Estrategias para la Generación y Promoción Del Conocimiento

Según la escala numérica, califique: Las capacitaciones que recibió el funcionario le ayudaron a: Integrarse mejor co..

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 36



100%

Modelos de Planeación y Gestión Institucional en Entidades Públicas

Según la escala numérica, califique: Las capacitaciones que recibió el funcionario le ayudaron a: Integrarse mejor co.

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 43



100%

Automatización de Procesos y Herramientas Plataforma Office 365

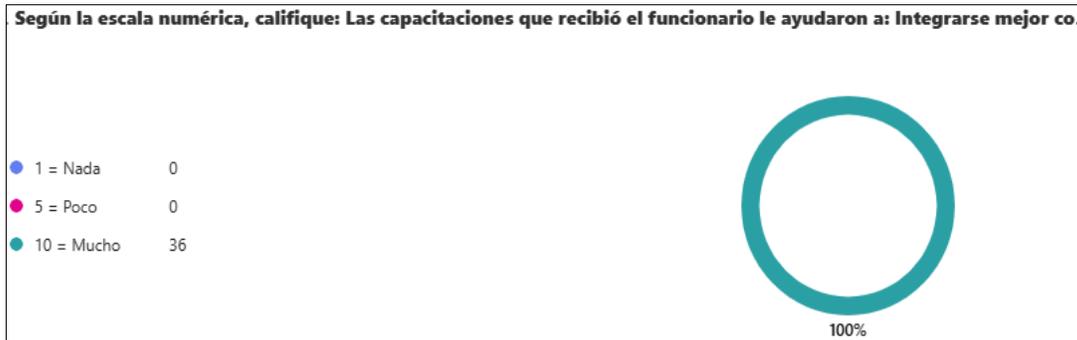
Según la escala numérica, califique: Las capacitaciones que recibió el funcionario le ayudaron a: Integrarse mejor co.

- 1 = Nada 0
- 5 = Poco 0
- 10 = Mucho 18

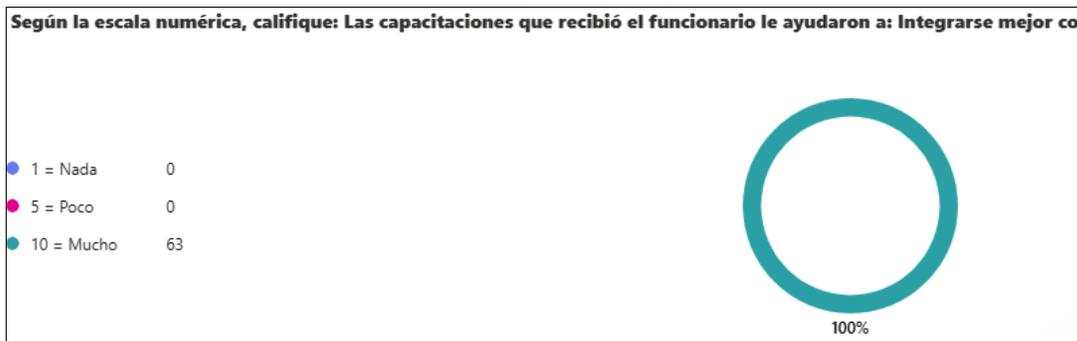


100%

Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional, Integración y Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva, Juego de Roles



Interculturalidad y Respeto por el Otro



Una vez realizado el análisis de los resultados se puede concluir que:

1. Impacto positivo de las capacitaciones: Las capacitaciones realizadas durante el periodo evaluado han generado un impacto significativo en los funcionarios, mejorando sus competencias en áreas clave como la gestión del conocimiento, comunicación, trabajo en equipo y planificación de tareas. La mayoría de los jefes de oficina consideran que lo aprendido se aplica de manera efectiva en las actividades laborales diarias.
2. Desarrollo integral de los funcionarios: Además de fortalecer habilidades técnicas y específicas, las capacitaciones también contribuyeron al desarrollo personal y a la mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo, favoreciendo la integración con los compañeros, la motivación laboral y la comunicación asertiva dentro de los equipos.
3. Reconocimiento de áreas destacadas: La redacción de documentos e informes y la planificación de tareas fueron identificadas como las habilidades adicionales más adquiridas por los funcionarios, lo que subraya la importancia de seguir enfocando los programas en competencias que impulsen la productividad y organización.
4. Altos niveles de satisfacción: Según los resultados, los jefes de oficina expresaron una alta satisfacción con las capacitaciones ofrecidas, lo que refuerza la importancia de

iLo hacemos posible!

mantener y mejorar continuamente este tipo de programas para fortalecer el desempeño laboral y personal de los funcionarios.