



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2024

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2024

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. ALCANCE	7
3. OBJETIVO.....	7
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. EJES TEMÁTICOS	8
5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO PIC 2023.....	9
6. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024.....	20
6.1 SENSIBILIZACIÓN	20
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	21
7.1 METODOLOGÍA	21
7.2 ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	22
8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	26
9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	27
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	27

PRESENTACIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander, en su compromiso con la capacitación integral, busca optimizar la profesionalización, mejorar conocimientos, habilidades y aptitudes de sus servidores frente a las necesidades propias de la Institución a través del Plan Institucional de Capacitación 2024, consciente de la importancia que tienen sus funcionarios públicos dentro de los procesos que se desarrollan facilitando la gestión y el logro del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021 – 2027; el fortalecimiento de sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, garantizando el mejoramiento de los procesos y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es por ello, que se elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, acorde a las necesidades de la Institución y de sus funcionarios; con el fin, de lograr motivación, compromiso en sus actividades laborales, disciplina, liderazgo, entre otras; que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño óptimo y el desarrollo personal al interior de la Institución. Para la Dirección Administrativa de Talento Humano es fundamental que cada uno de los ejes y estrategias abordadas resalten en las dimensiones del ser, saber y hacer.

El Plan Institucional de Capacitación se creó, de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos: Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación; eje 2. Creación de valor público; eje 3: Transformación digital y eje 4. Probidad y ética de lo público.

La implementación de estos ejes debe estar alineados con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todo el personal, adicional a ello, orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo de las competencias de los funcionarios públicos a su cargo.

1. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran»

- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de Julio 26 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización del servicio público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Así mismo se tomarán las normas, conceptos, circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de aprendizaje mediante la aplicación de la encuesta diagnóstico y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; **TODO ENCAMINADO AL LEMA “LO HACEMOS POSIBLE”**

3. OBJETIVO

Fortalecer el Talento humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, desarrollando procesos de capacitación, bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar las competencias laborales necesarias para lograr en los empleados públicos un desempeño de excelencia.

Integrar a los nuevos funcionarios por medio de los procesos de Inducción a la Institución, contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y mejora del Clima Organizacional.

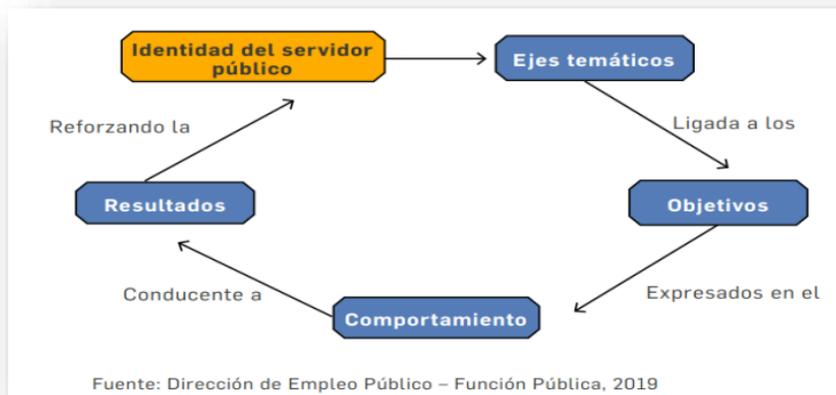
Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el mejor desempeño laboral y contribuyan al logro de los objetivos de la Institución.

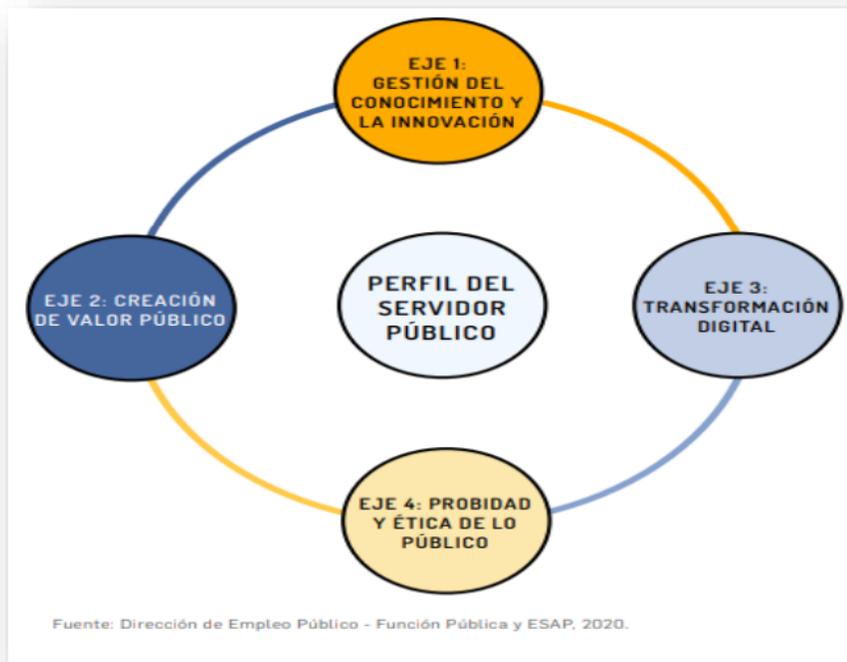
Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

4. EJES TEMÁTICOS

Es importante considerar la reflexión que sobre la cultura de la capacitación como parte del aprendizaje organizacional plantea el Departamento Administrativo de la Función Pública, Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes temáticos, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: señala que el conocimiento debe ser

preservado en las entidades y documentado, así como evitar su fuga para fortalecer la memoria institucional.

El Manual operativo del MIPG (2019) establece: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Eje 3. Transformación digital:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO PIC 2023

Para medir la eficacia y efectividad de las capacitaciones impartidas en el primer y segundo semestre del 2023 del Plan Institucional de Capacitación "PIC"; se realizó un formulario a través de Microsoft Forms; con la finalidad, de identificar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en cada curso, diplomado y/o taller impartido y los cambios generados antes y después de impartir la formación; así mismo, el impacto o repercusión que tiene la

capacitación en el desempeño laboral e Institucional.

El formulario fue contestado por los jefes de oficina, quienes evaluaron a los funcionarios que asistieron a las capacitaciones y que están a su cargo. Las preguntas del mismo se dieron respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala numérica:

- 1: Nada
- 2: Poco
- 3: Algunas veces
- 4: Bastante
- 5: Mucho

Lo anterior, para cada capacitación impartida.

Es así como en el primer semestre del año 2023 se impartieron las siguientes capacitaciones:

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
2. Inducción y reinducción
3. Excel y Power BI
4. Lengua de Señas
5. Atención al ciudadano y orientación al servicio.

Las capacitaciones impartidas en el segundo semestre del año 2023 fueron:

1. SECOP II – Supervisión en la ejecución contractual.
2. Formulación de proyectos de inversión.
3. Design Thinking – Agilismo.
4. Política de Equidad de Género, Inclusión, Diversidad y Acoso Laboral - Resolución 02-500 de mayo de 2019 - Exaltación Día de la Interculturalidad, y Convivencia Laboral, Negociación.
5. Colectiva y Resolución De Conflictos.

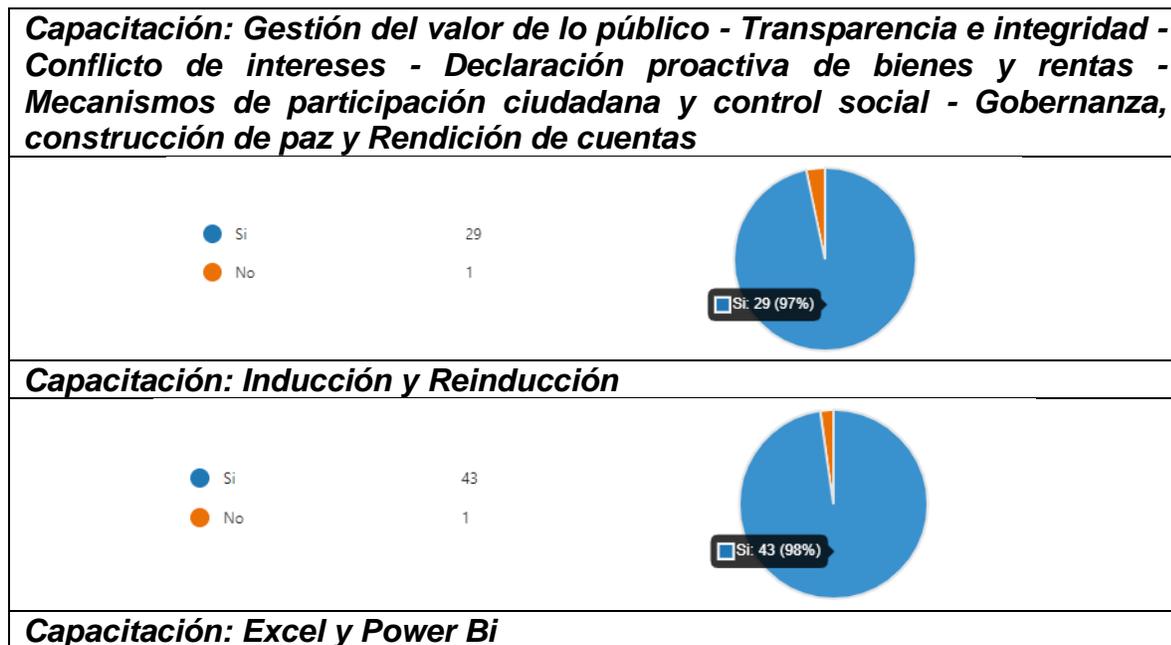
Según los resultados obtenidos en los formularios de evaluación de primer y segundo semestre del año 2023, se evidencia que, en general los jefes expresaron una alta satisfacción frente a la eficacia de las capacitaciones y los contenidos recibidos por parte de los funcionarios, quienes fueron los participantes de las mismas. Lo anterior, teniendo

en cuenta lo siguientes porcentajes para cada pregunta planteada y por capacitación:

A continuación, se presenta cada una de las preguntas junto con los resultados obtenidos: La primera pregunta ¿Considera que la capacitación impartida, es pertinente para el fortalecimiento de las actividades que tiene a cargo el funcionario?, se infiere que:

Los jefes de oficina consideraron que las capacitaciones impartidas fueron pertinentes para el fortalecimiento de las actividades del funcionario que tienen a cargo, reflejado en un 97% para la capacitación de 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, un 98% para la capacitación de Inducción y Reinducción, un 100% para la capacitación de Excel y Power Bi y un 85% para la capacitación en Lenguaje de Señas, un 100% para la capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio, un 94% para la capacitación de SECOP II – Supervisión en la ejecución contractual, un 88% para la capacitación de formulación de proyectos de inversión y un 100% para la capacitación de Design Thinking – Agilismo.

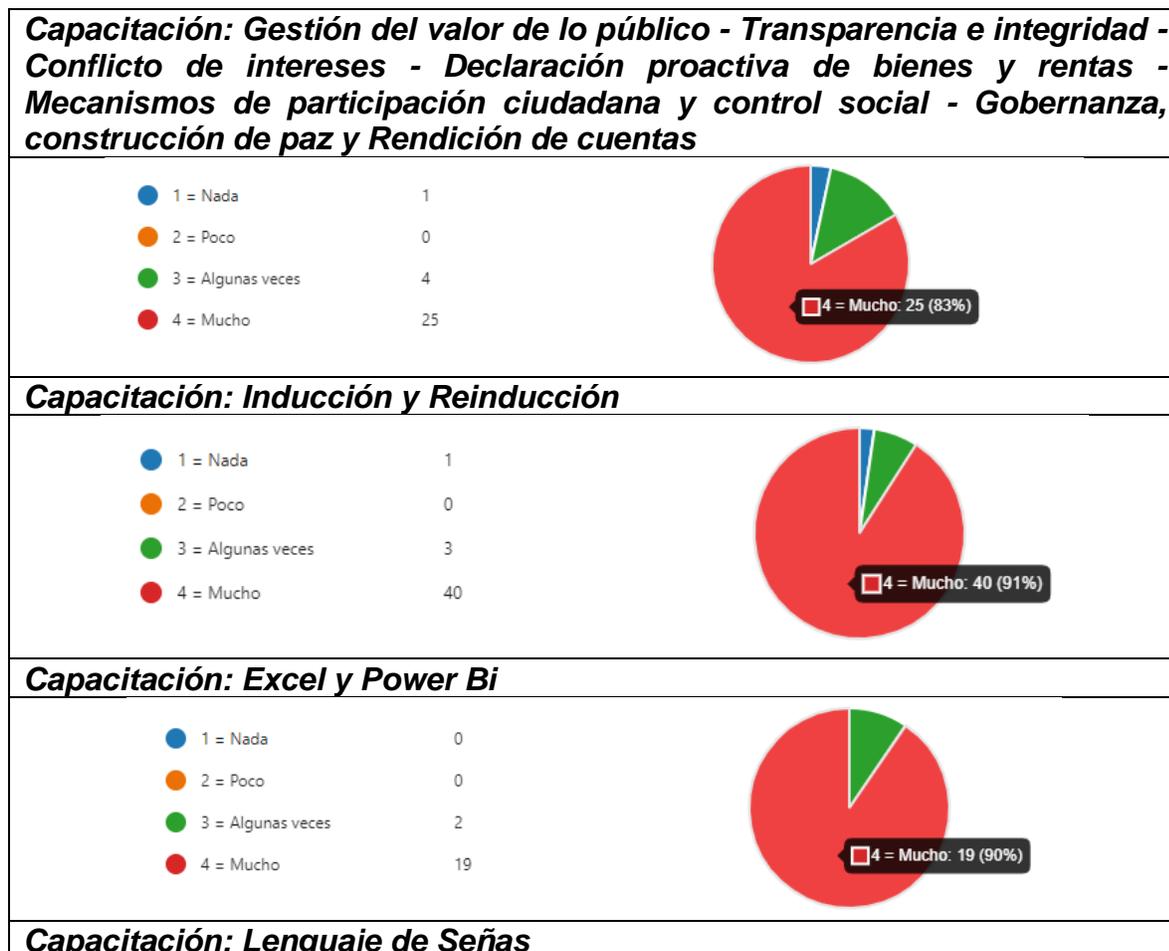
Lo anterior se ve reflejado como se muestra a continuación:

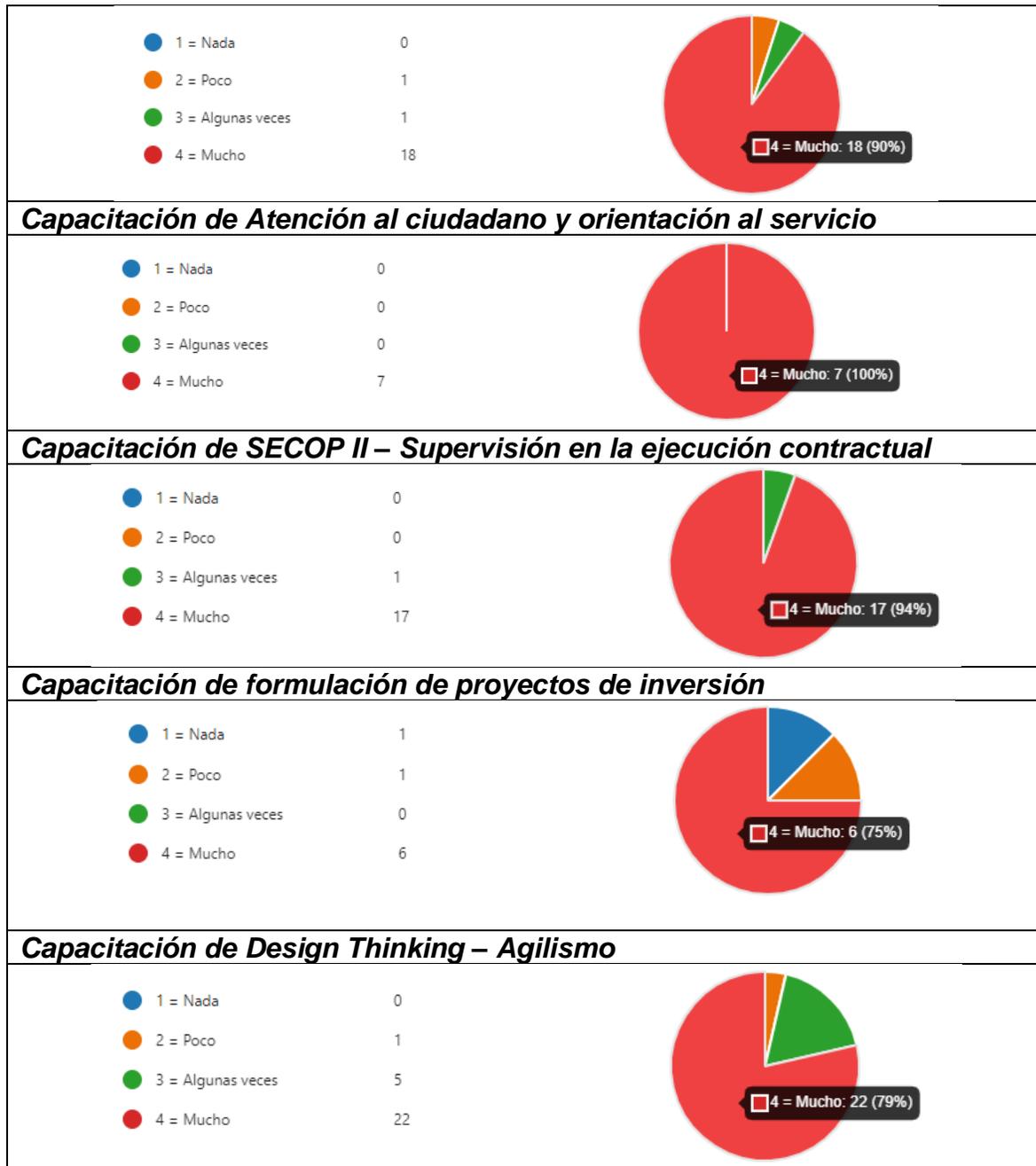


<ul style="list-style-type: none"> ● Si 21 ● No 0 	
Capacitación: Lenguaje de Señas	
<ul style="list-style-type: none"> ● Si 17 ● No 3 	
Capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio	
<ul style="list-style-type: none"> ● Si 7 ● No 0 	
Capacitación de SECOP II – Supervisión en la ejecución contractual	
<ul style="list-style-type: none"> ● Si 17 ● No 1 	
Capacitación de formulación de proyectos de inversión	
<ul style="list-style-type: none"> ● Si 7 ● No 1 	
Capacitación de Design Thinking – Agilismo	
<ul style="list-style-type: none"> ● Si 28 ● No 0 	

Posteriormente, se pregunta “Después de las capacitaciones ¿El conocimiento adquirido por el funcionario le ha permitido la aplicación de nuevas formas de trabajo, desarrollar algunas habilidades adicionales y mejorar el desempeño laboral?”

El conocimiento adquirido por los funcionarios les ha permitido la aplicación de nuevas formas de trabajo, desarrollo de habilidades adicionales y la mejora en el desempeño laboral, reflejando un 83% con la capacitación de 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, un 91% con la capacitación de Inducción y Reinducción, un 90% con la capacitación de Excel y Power Bi y un 90% con la capacitación en Lenguaje de Señas, un 100% con la capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio, un 94% con la capacitación de SECOP II – Supervisión en la ejecución contractual, un 75% con la capacitación de formulación de proyectos de inversión y un 79% con la capacitación de Design Thinking – Agilismo, de acuerdo a lo contestado por los jefes de oficina, y se evidencia en los diagramas así:



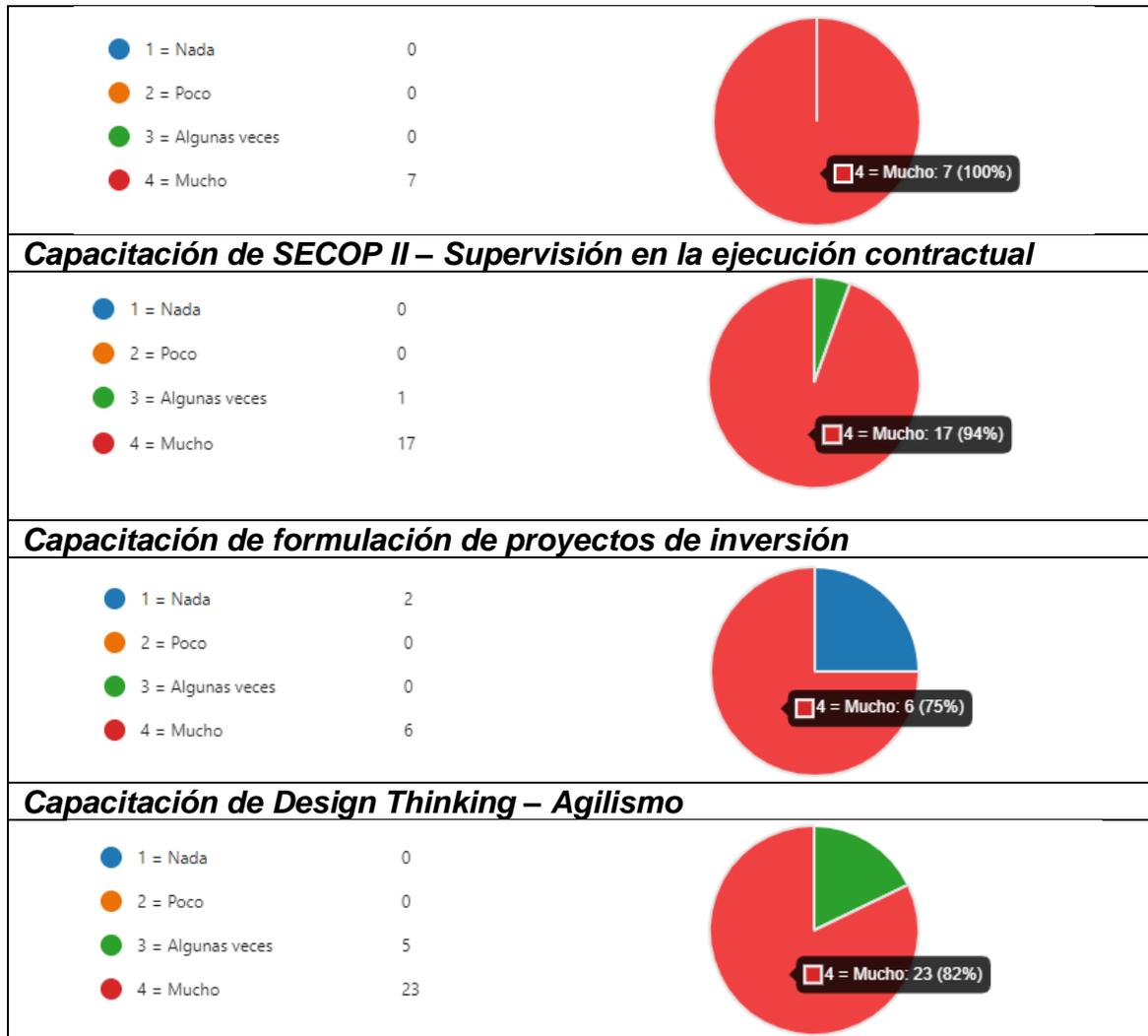


Luego se pregunta sobre la calificación del nivel de aplicación de lo aprendido por parte del funcionario, en el desarrollo de las actividades laborales:

Los funcionarios aplicaron lo aprendido en las capacitaciones en gran medida en sus actividades laborales. Lo anterior, evidenciado por los jefes de oficina en un 87% con la capacitación de 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, un 91% con la capacitación de Inducción y Reinducción, un 81% con la capacitación de Excel y Power BI y un 90% con la capacitación en Lenguaje de Señas, un 100% con la capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio, un 94% con la capacitación de SECOP II – Supervisión en la ejecución contractual, un 75% con la capacitación de formulación de proyectos de inversión y un 82% con la capacitación de Design Thinking – Agilismo. De acuerdo a los porcentajes obtenidos, se muestra que las capacitaciones tuvieron un impacto positivo en el desempeño laboral de los funcionarios.

Capacitación: 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	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 0 ● 2 = Poco 1 ● 3 = Algunas veces 3 ● 4 = Mucho 26 	<p>4 = Mucho: 26 (87%)</p>
Capacitación: Inducción y Reinducción	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 1 ● 2 = Poco 0 ● 3 = Algunas veces 3 ● 4 = Mucho 40 	<p>4 = Mucho: 40 (91%)</p>
Capacitación: Excel y Power Bi	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 0 ● 2 = Poco 0 ● 3 = Algunas veces 4 ● 4 = Mucho 17 	<p>4 = Mucho: 17 (81%)</p>
Capacitación: Lenguaje de Señas	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 0 ● 2 = Poco 2 ● 3 = Algunas veces 0 ● 4 = Mucho 18 	<p>4 = Mucho: 18 (90%)</p>
Capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio	
Data for this category is not explicitly provided in the image	

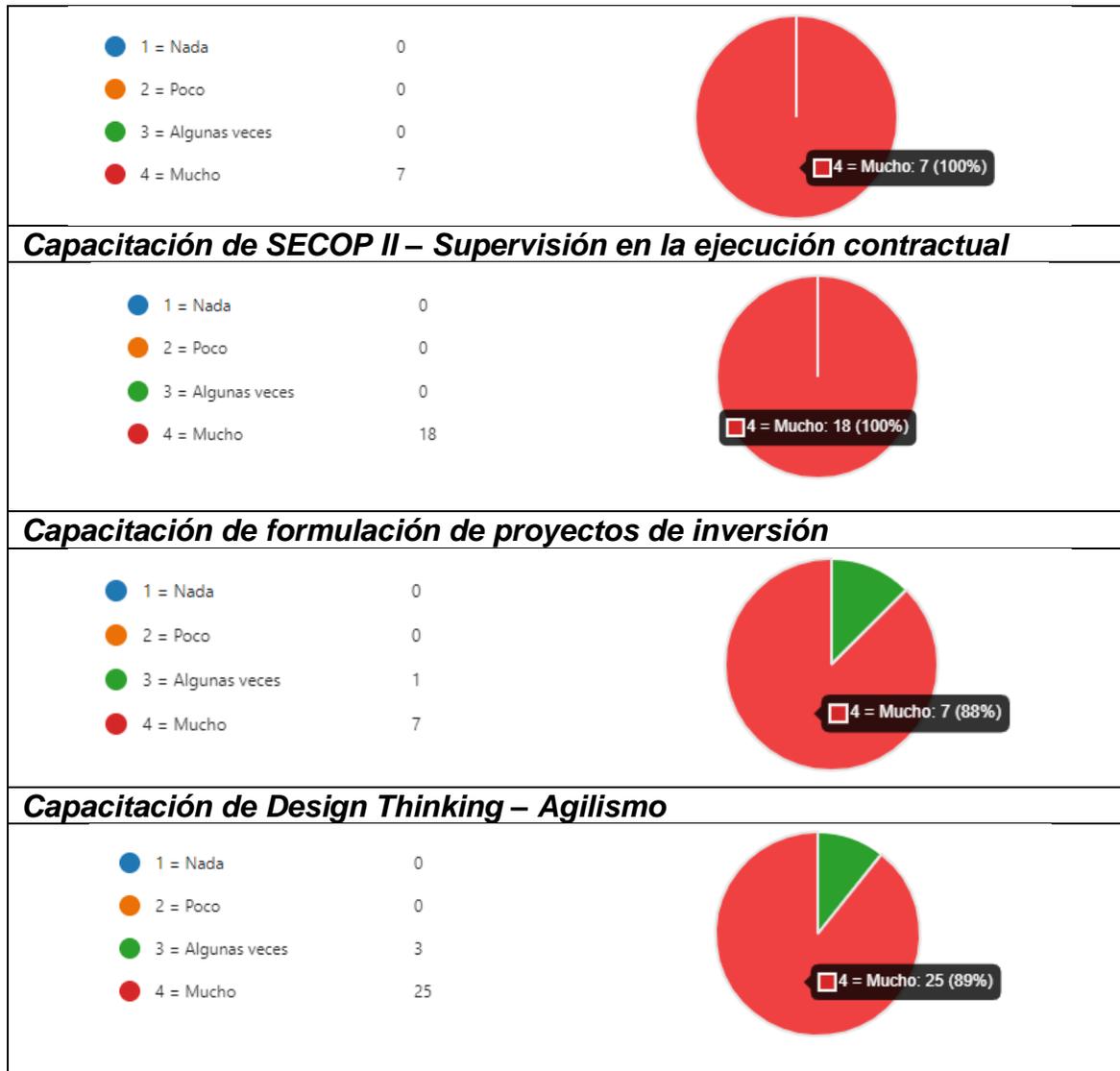


Finalmente, se pregunta según la escala numérica si las capacitaciones que recibió el funcionario le ayudaron a integrarse mejor con sus compañeros, incrementó su motivación laboral, favoreció su desarrollo personal y la comunicación asertiva con su equipo de trabajo:

Los jefes de oficina consideran que las capacitaciones impartidas tuvieron una repercusión positiva en el desarrollo de personal y profesional de los funcionarios, ayudándolos a integrarse mejor con sus compañeros, a incrementar su motivación laboral, a favorecer el desarrollo de una comunicación asertiva con el equipo de trabajo, lo cual reflejó un 90% con la capacitación de 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, un 93% con la capacitación de Inducción y Reinducción, un 100% con la capacitación de Excel

y Power BI y un 95% con la capacitación en Lenguaje de Señas, un 100% con la capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio, un 100% con la capacitación de SECOP II – Supervisión en la ejecución contractual, un 88% con la capacitación de formulación de proyectos de inversión y un 89% con la capacitación de Design Thinking – Agilismo.

<p>Capacitación: 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</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 0 ● 2 = Poco 2 ● 3 = Algunas veces 1 ● 4 = Mucho 27 	<p>4 = Mucho: 27 (90%)</p>
<p>Capacitación: Inducción y Reinducción</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 0 ● 2 = Poco 1 ● 3 = Algunas veces 2 ● 4 = Mucho 41 	<p>4 = Mucho: 41 (93%)</p>
<p>Capacitación: Excel y Power BI</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 0 ● 2 = Poco 0 ● 3 = Algunas veces 0 ● 4 = Mucho 21 	<p>4 = Mucho: 21 (100%)</p>
<p>Capacitación: Lenguaje de Señas</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 1 = Nada 1 ● 2 = Poco 0 ● 3 = Algunas veces 0 ● 4 = Mucho 19 	<p>4 = Mucho: 19 (95%)</p>
<p>Capacitación de Atención al ciudadano y orientación al servicio</p>	



De igual forma, los funcionarios asistieron a las capacitaciones de Política de Equidad de Género, Inclusión, Diversidad y Acoso Laboral - Resolución 02-500 de mayo de 2019 - Exaltación Día de la Interculturalidad, y Convivencia Laboral, Negociación, y Colectiva y Resolución De Conflictos, pero por parte de los jefes de oficina no se presentaron respuestas correspondientes a las preguntas de las capacitaciones mencionadas anteriormente.

Por otro lado, se solicita la relación y explicación de dos actividades y/o observaciones que realiza el funcionario, las cuales le hayan permitido aplicar los conocimientos adquiridos y mejorar la efectividad en el desarrollo de las actividades asignadas, teniendo las siguientes respuestas:

1	Mejora en la atención al usuario Brinda información correcta y oportuna
2	Realizar sus actividades con más compromiso. Afianzar conocimientos en temas de la función pública.
3	Se brindaron herramientas para para un mejor desarrollo en las actividades en general y aportan la posibilidad de conocer experiencias o modos de hacer las cosas que podría aplicarse en las UTS
4	Son cursos convenientes que están ligados entre sí para un mejor desempeño de nuestras actividades, porque nos permiten fomentar la imparcialidad, la colaboración, las relaciones entre empleados y comunidad en general.
5	Los cursos aportan a la cualificación de los funcionarios, a través de nuevos conocimientos o la consolidación de los ya existentes, al desarrollo de las funciones propias del cargo.
6	Favoreció el desarrollo profesional y laboral
7	Los cursos recibidos mas que aportar en la parte laboral, también fueron de gran apoyo a la hora de integrarse con el equipo de trabajo, no solo desde la oficina si no Institucionalmente.
8	Conocimiento Continuo Y Uso De La Herramienta En Los Informes De Gestion
9	Favoreció Su Desarrollo Personal Y La Comunicación Asertiva Con Su Equipo De Trabajo
10	Elaboración de Informes Control de cumplimiento de actividades a través de hojas de cálculo
11	Transmite lo aprendido en el curso con sus compañeros de trabajo, Realiza formatos, da ideas para la buena atención y organización, poniendo en práctica lo aprendido en el curso.
12	Aplicación de formulas de Excel en el documento base de datos registro de incapacidades y licencias de maternidad y Aplicación de Power BI en la presentación de informe de incapacidades y licencias de maternidad.
13	En El Relacionamiento Con La Comunidad Nos Refuerza Con El Tema De La Inclusión.
14	El lenguaje de señas le ayudó a entender y establecer mejor comunicación con alguna persona discapacitada, en cuanto a los procesos propios de la Biblioteca y al manejo de la colección.

Los resultados fueron los siguientes:

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2023, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ✓ Según las respuestas de los jefes de oficinas encuestados, las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos y desarrollando nuevas habilidades.
- ✓ Las capacitaciones permitieron mejorar el desarrollo de las tareas cotidianas.
- ✓ Los resultados de la encuesta evidencian que, a partir de las capacitaciones recibidas, se siente más motivado y comprometido con su trabajo.
- ✓ Las capacitaciones recibidas, permite mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo.

Se concluye que de los porcentajes obtenidos en cada una de las preguntas realizadas en el formulario correspondiente al desarrollo de las capacitaciones realizadas en la vigencia 2023, fueron muy relevantes ya que permitieron el desarrollo de habilidades y conocimientos en los funcionarios públicos; lo cual garantizó que el desarrollo de las actividades en cada una de las oficinas se pudiese realizar con efectividad e impacto positivo en el logro y cumplimiento de los objetivos institucionales.

6. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

6.1 SENSIBILIZACIÓN

En esta fase se buscó formar conciencia en todos los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander sobre la importancia del desarrollo de competencias a partir de los procesos de capacitación y formación.

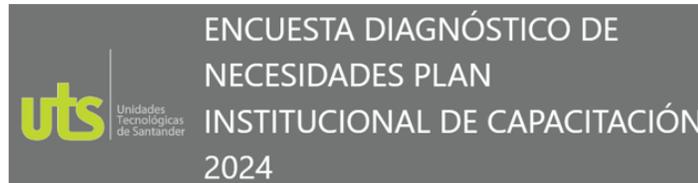
Se envió mensaje alusivo al diligenciamiento de la encuesta de detección de necesidades por correo electrónico institucional y se crearon piezas graficas informativas con el fin de generar motivación para la participación en la construcción colectiva del Plan Institucional de Capacitación.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene el gusto de invitarlo(a) a participar activamente del diligenciamiento de dos (2) encuestas;

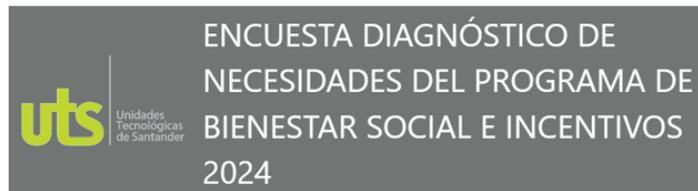
1. Encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024
2. Encuesta de necesidades del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024.

Click en las imágenes o en los enlaces para acceder a los formularios:

[1. ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024](#)



[2. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024](#)



Es de vital importancia responder las encuestas mencionadas, teniendo en cuenta que será el insumo para programar las actividades a desarrollar para el próximo año.

Nota: Fecha límite para diligenciar las encuestas **miércoles 30 de noviembre de 2023.**

[Click aquí en la imagen para descargar contenido de la circular del 22 de noviembre de 2023.](#)

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la Institución identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos; es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.

7.1 METODOLOGÍA

Para la aplicación del diagnóstico, se elaboró un cuestionario por medio del formulario en línea del aplicativo Microsoft Forms y se envió la invitación de diligenciamiento a cada uno de los correos electrónicos institucionales de los funcionarios públicos, el día 22 de noviembre del 2023. Como respuesta se obtuvo que, de los 95 funcionarios públicos actuales de la Institución, diligenciaron la encuesta 56 funcionarios; es decir, se obtuvo una participación del 59% de los funcionarios.

Encuesta de Diagnostico de Necesidades PIC 2024

uts Unidades Tecnológicas de Santander

ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

"Tu opinión es fundamental"
Diligencia la encuesta diagnóstica anual de necesidades y expectativas de formación y capacitación 2024.

Sección 1

Al diligenciar este documento, autorizo de manera previa, expresa e inequívoca a las UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER a dar tratamiento de mis datos personales aquí consignados, incluyendo el consentimiento explícito para tratar datos sensibles aun conociendo la posibilidad de oponerme a ello, conforme a las finalidades incorporadas en la Política de Tratamiento de Información publicada en www.uts.edu.co y/o en Calle de los estudiantes 9-82 Ciudadela Real de Minas, que declaro conocer y estar informado que en ella se presentan los derechos que me asisten como titular y los canales de atención donde ejercerlos.

La Dirección Administrativa de Talento Humano de la UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER, ha diseñado la presente encuesta con el fin de conocer las necesidades de formación y capacitación que cada uno de ustedes perciben como prioridad.

Su diligenciamiento, es fundamental para la construcción del **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE PLANTA DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, VIGENCIA 2024. Se agradece su diligenciamiento con fecha máxima al 30 de noviembre del 2023.**

7.2 ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta de diagnóstico de necesidades para el Plan Institucional de Capacitación PIC, se estructuró con base en los ejes temáticos, las dimensiones del Saber, Ser y Hacer y de acuerdo con lo formulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

A continuación, se relacionan por ejes temáticos los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico; los cuales, fueron un insumo para la construcción del Cronograma de Capacitación del PIC para la vigencia 2024:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION: Busca Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño Institucional, la optimización de los recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de la Institución.

- a. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
- b. Técnicas y métodos de redacción de textos Institucionales
- c. Herramientas para estructurar el conocimiento

- a. Estrategias para la generació... 29 ✓
- b. Técnicas y métodos de redacc... 16 ✓
- c. Herramientas para estructurar... 12 ✓



EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO: Se refiere a encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

- a. Seguridad y Salud en el Trabajo (Primeros Auxilios, Manejo d Posturas Ergonómicas)
- b. Modelos de planeación y gestión Institucional en Entidades Públicas
- c. Construcción de indicadores

- a. Seguridad y Salud en el Trabaj... 12 ✓
- b. Modelos de planeación y ges... 34 ✓
- c. Construcción de indicadores 11 ✓



EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL: La Transformación Digital es el proceso por el cual las Instituciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación de las Tecnologías de la información de manera articulada con el ser humano.

- a. Automatización de procesos y Herramientas Plataforma Office 365
- b. Manejo del Tiempo
- c. Programación Neurolingüística asociada al entorno público

- a. Automatización de procesos y... 34 ✓
- b. Manejo del Tiempo 4 ✓
- c. Programación Neurolingüístic... 18 ✓



EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO: Está asociada a la generación de escenarios y gobernanza orientada a la Construcción de una Sociedad Pacífica y en el marco de la convivencia que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

- a. Lenguaje no verbal y comunicación Asertiva
- b. Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional
- c. Temática de Diversidad, inclusión, enfoque de Género, Equidad y Democracia
- d. Interculturalidad y Respeto por el otro

- a. Lenguaje no verbal y comunic... 8 ✓
- b. Liderazgo Transformador e In... 25 ✓
- c. Temática de Diversidad, inclus... 14 ✓
- d. Interculturalidad y Respeto p... 10 ✓



EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación, seleccione una (01) opción, según considere su importancia.

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	Capacitación y /o Formación	
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	Puntaje
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	29
	Herramientas para estructurar el conocimiento	17
		12

Para la selección de las capacitaciones y/o formaciones, se enlistaron 3 temas a trabajar con relación al eje de la Gestión del Conocimiento y la Innovación; frente a lo cual, cada funcionario seleccionaba una opción de formación; por tanto, se tuvo en cuenta la capacitación con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2024.

EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación, seleccione una (01) opción, según considere su importancia.

Eje 2 Creación del Valor Público	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Seguridad y Salud en el Trabajo - Fortalecimiento en primeros auxilios - Manejo de posturas ergonómicas	12
	Modelos de planeación y gestión Institucional en Entidades Públicas	35
	Construcción de indicadores	11

De igual forma, para el eje de Creación del Valor Público, se relacionaron 3 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba una opción de formación; por tanto, se tuvo en cuenta la capacitación con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2024.

EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación, seleccione una (01) opción, según considere su importancia.

Eje 3 Transformador Digital	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Automatización de procesos y Herramientas Plataforma Office 365	35
	Manejo del tiempo	4
	Programación Neurolingüística asociada al entorno público	18

Para el eje de Transformador Digital, se relacionaron 3 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba una opción de formación; por tanto, se tuvo en cuenta la capacitación con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2024.

EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación, seleccione una (01) opción, según considere su importancia.

Eje 4 Probidad y Ética de lo Público	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Lenguaje no verbal y comunicación Asertiva	8
	Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional	25
	Temática de Diversidad, inclusión, enfoque de Género, Equidad y Democracia	15
	Interculturalidad y Respeto por el otro	10

Finalmente, en el eje de Probidad y Ética de lo Público, se relacionaron 4 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba una opción de formación; por tanto, se tuvo en cuenta la capacitación con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2024.

8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Luego de realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó el plan de acción para poder dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación.

Una vez identificadas las necesidades de aprendizaje, la Institución iniciará la ejecución de los programas de aprendizaje: inducción y capacitación, que deberán estar articulados con el Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2024 así:

1. Estrategias Para La Generación y Promoción Del Conocimiento
2. Modelos De Planeación y Gestión Institucional En Entidades Públicas
3. Automatización De Procesos y Herramientas Plataforma Office 365
4. Liderazgo Transformador e Inteligencia Emocional, Integración y Trabajo En Equipo, Comunicación Asertiva y Juego De Roles
5. Interculturalidad y Respeto Por El Otro
6. 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
7. Inducción y Reinducción

Así mismo, en el marco de la definición de las acciones formativas a impartir, se solicitó a la alta Dirección, la información referente a los temas de formación y capacitación que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales, oficio enviado el 22 de noviembre de 2023, insumos que se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto, teniéndose en cuenta, en la encuesta de necesidades.

Semestralmente la Dirección Administrativa de Talento Humano, realizará una medición de la eficacia de las capacitaciones impartidas dentro del PIC, con vigencia 2024, de acuerdo con el objetivo definido para cada una de ellas, dirigido a los funcionarios Públicos de las UTS.

9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC se realiza a partir del desarrollo de las capacitaciones identificadas, con el fin de ser atendidas en la vigencia 2024, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a su publicación.

La Comisión de Personal participó en la formulación y aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, aprobado por Comisión de Personal, según acta No. 02 del 22 de enero de 2024 y bajo Resolución No. 02-051, del 22 de enero de 2024.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se han determinado dos mediciones. Por un lado, se realizará la medición de las actividades programadas en el Plan Institucional de capacitación para la vigencia. La fórmula de medición del indicador será la siguiente:

Formula: $(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$

Por otra parte, resulta pertinente realizar la medición del impacto de la capacitación a fin de medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área; esta se realizará mediante una encuesta enviada semestralmente a los jefes de oficina de los funcionarios que asisten a las capacitaciones.

