

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2022

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2022

iLo hacemos posible!

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	5
MARCO NORMATIVO.....	7
ALCANCE.....	8
OBJETIVO.....	8
PROPÓSITO.....	9
EJES TEMÁTICOS.....	9
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	11
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO PIC 2021.....	12
FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	15
CONSOLIDACIÓN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE.....	16
CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	20
EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	21
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	22

¡Lo hacemos posible!

PRESENTACIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander, consciente de la importancia que tienen sus funcionarios públicos dentro de los procesos que se desarrollan para facilitar la gestión y el logro del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021 – 2027; el fortalecimiento de sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos debe ser permanente para mejorar sus capacidades y así prestar un mejor servicio a la comunidad Uteísta, 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 2022, 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; lo mismo que, al aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea recompensada por sus líderes y por la Institución misma.

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 alineado 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 mismas de las competencias de los funcionarios públicos a su cargo.

La efectiva formulación e implementación del PIC, traerá como efecto, resultados transversales, tales como servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y eficiencia, que redunden en una mayor productividad y en el incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto ley 1567 de 1998, Art. 4°).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación

¡Lo hacemos posible!

no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Planes de capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas deben responderá estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1.) (Ley 909 de 2004, Artículo 36).

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

iLo hacemos posible!

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia “Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

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.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

iLo hacemos posible!



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.

ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de aprendizaje y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia 2022; 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”**

OBJETIVO

Fortalecer las competencias de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar

iLo hacemos posible!

los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

Objetivos Específicos

- Fortalecer el conocimiento, habilidades actitudes que contribuyan al logro de los objetivos y mejoramiento institucional.
- 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.

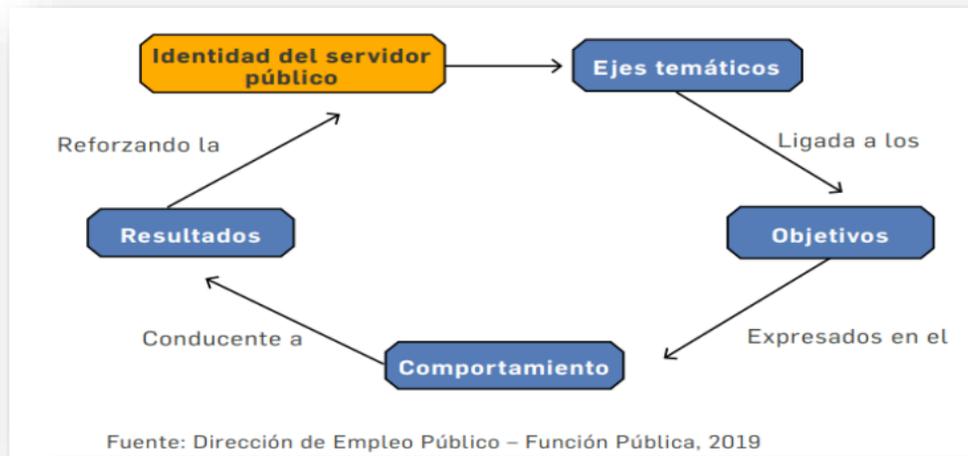
PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Institución prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza de la comunidad Uteísta.

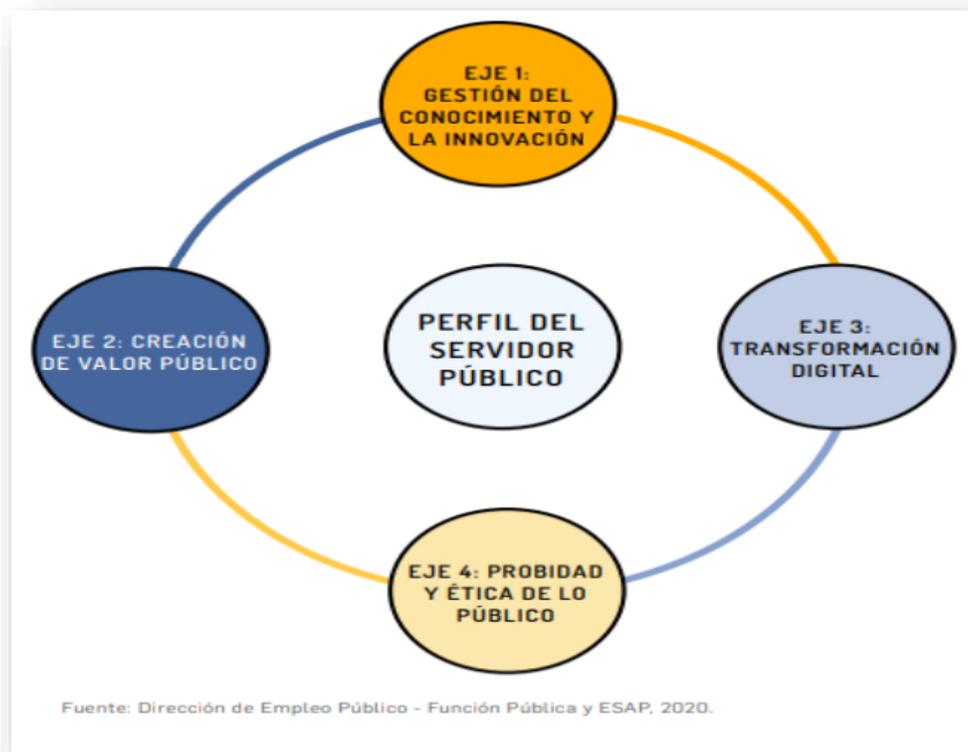
EJES TEMÁTICOS

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.

¡Lo hacemos posible!



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.

¡Lo hacemos posible!

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) 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.

LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

CONCEPTUALES

Y

CONCEPTUALES

- La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de

¡Lo hacemos posible!

manera que se logre una administración efectiva.

- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

PEDAGÓGICOS

- **La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del funcionario.

- **La metodología de impartir la capacitación:** Dadas las condiciones generadas por la emergencia sanitaria a causa de la pandemia por COVID 19, se ha determinado la necesidad de realizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación haciendo uso de las Tecnologías de la Información disponibles en la Institución. Sin embargo y dado que se pueden generar cambios en los lineamientos normativos que regulan el control de la pandemia por parte del Gobierno Nacional, no se descarta la posibilidad de realizar algunas de las sesiones de capacitación de manera presencial.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO PIC 2021

Para conocer el impacto del Plan Institucional de Capacitación 2021, fue aplicada una encuesta, por medio electrónico a los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Las capacitaciones impartidas en la vigencia 2021, le permitió mejorar el desarrollo de sus tareas cotidianas.

86

Respuestas



Clasificación media 4.13

¡Lo hacemos posible!



Las capacitaciones impartidas en la vigencia 2021, aportaron herramientas para dar solución a problemas concretos.

86

Respuestas



Clasificación media 4.13



¡Lo hacemos posible!

A partir de las capacitaciones recibidas, se siente más motivado y comprometido con su trabajo.

86

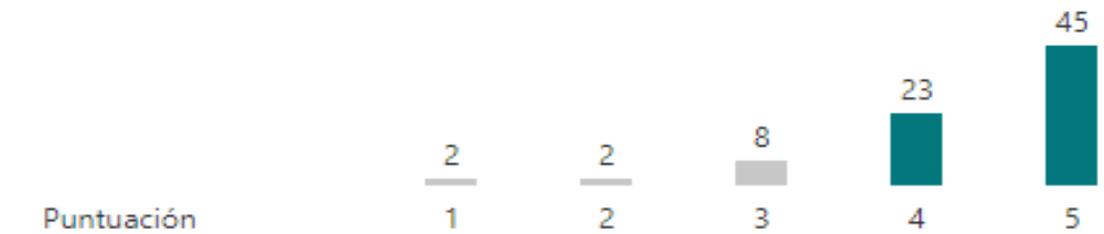
Respuestas



Clasificación media 4.30

85% valorado entre "4-5" para esta pregunta

Distribución de la puntuación



Las capacitaciones recibidas, le permitió mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo.

86

Respuestas



Clasificación media 4.14

iLo hacemos posible!



Los resultados fueron los siguientes:

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2021, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ✓ Según las respuestas de los funcionarios públicos encuestados, las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✓ Las capacitaciones permitieron mejorar el desarrollo de las tareas cotidianas. El 80% de los encuestados valora entre 4-5 para esta pregunta.
- ✓ Los resultados de la encuesta evidencian que, a partir de las capacitaciones recibidas, se siente más motivado y comprometido con su trabajo.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ Las capacitaciones recibidas, permite mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo.

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

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

iLo hacemos posible!

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.

PARTICIPA EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) Y EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Recuerda diligenciar las DOS (2) encuestas que nos permitirán conocer tus Necesidades, tanto de Capacitación (Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional) como de Bienestar Social e Incentivos. Y juntos establecer nuestro PIC y el Programa de Bienestar Social, vigencia 2022.
Fecha limite 22 de noviembre

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

- [1. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022](#)
- [2. ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022](#)

En abierta comunicación,

SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Directora Administrativa de Talento Humano
Unidades Tecnológicas de Santander UTS
talentohumano@correo.uts.edu.co
Calle los Estudiantes No 9-82 Séptimo (7) Piso Edificio C.
Tel: 6917700 Ext 2603

CONSOLIDACIÓN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

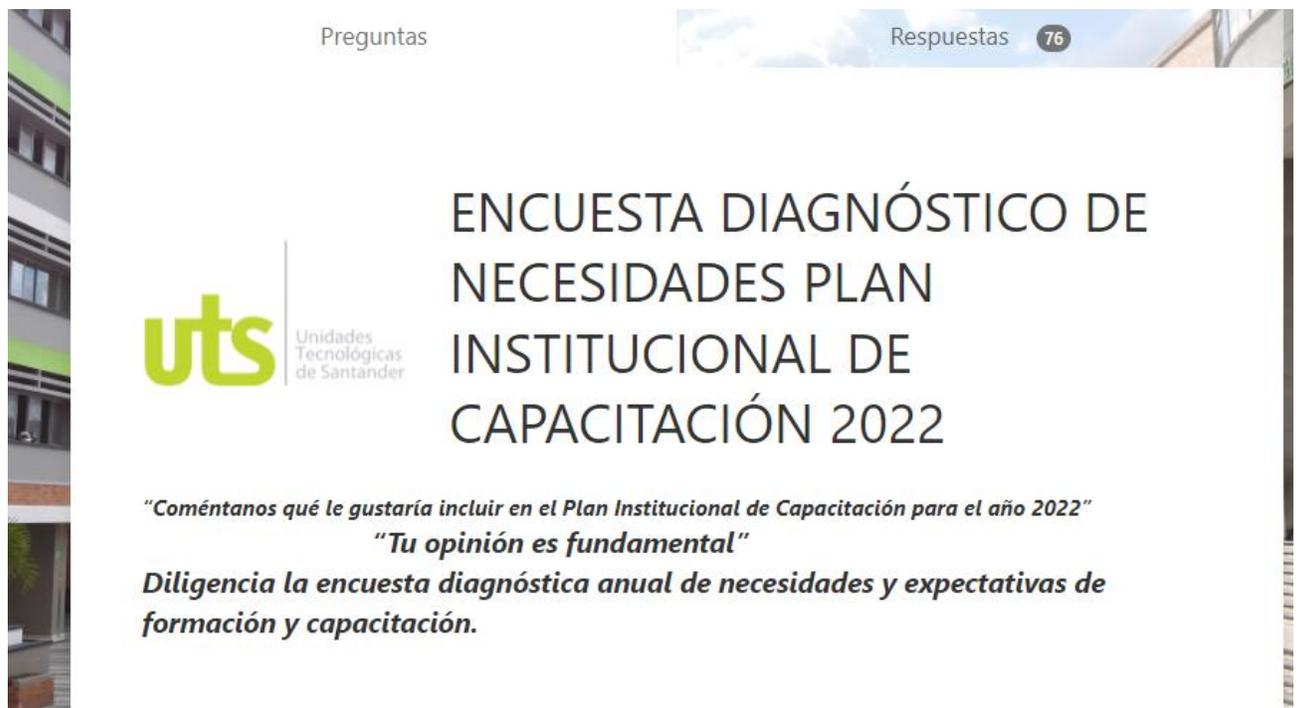
El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la Institución identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores

¡Lo hacemos posible!

públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.

Con el fin de facilitar el diligenciamiento de la encuesta, se elaboró un formulario en línea a través del aplicativo Microsoft Forms y se envió la invitación mediante correo electrónico con el vínculo para diligenciarla, el día 2 de noviembre de 2021 y de los 121 funcionarios públicos actuales, diligenciaron la encuesta 76 funcionarios, es decir un 62,80 % del personal de la planta global de empleos de la Institución.

Gráfico 1. Encuesta de Diagnostico de Necesidades PIC 2022

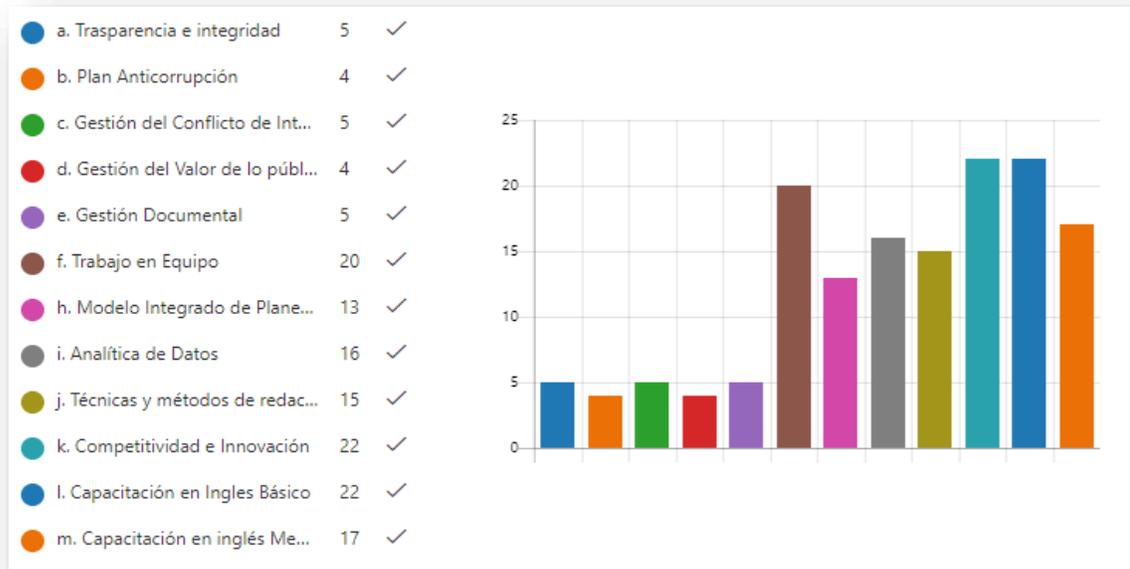


Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

El formulario se descargó en formato Excel y se hicieron las respectivas operaciones por cada pregunta realizada. Dentro de las capacitaciones elegidas por lo funcionarios las de mayor relevancia fueron:

iLo hacemos posible!

Gráfico 2. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

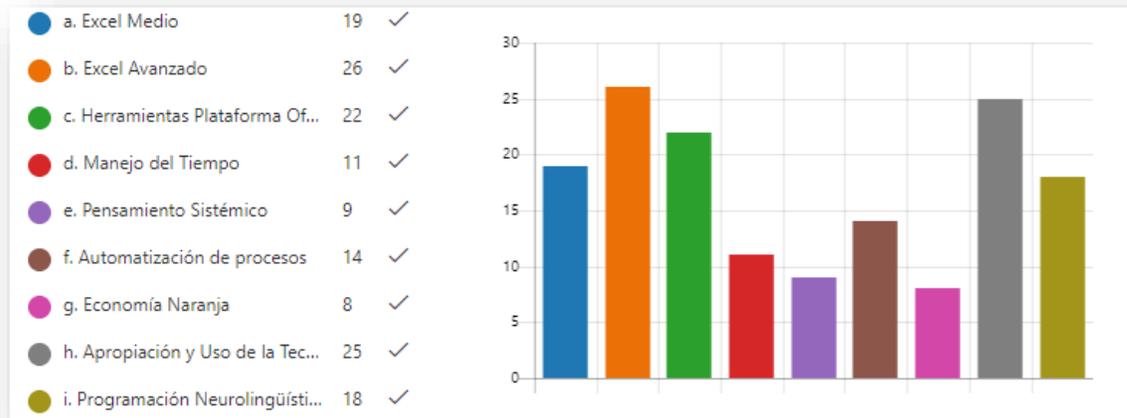
Gráfico 3. EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

iLo hacemos posible!

Gráfico 4. EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

Gráfico 6. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

iLo hacemos posible!

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).

Así mismo, la encuesta de necesidades evidencio el interés de los funcionarios por recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo y liderazgo, seguridad informática, manejo de herramientas tecnológicas.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Institucional. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario público.

Por otra parte, el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado.

Estas acciones formativas se realizan de acuerdo con el cronograma que se estipule en el Plan Institucional de Capacitación, cuyo objetivo es brindar la información básica de la Entidad y obtener así, una alineación con los procesos internos de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el

iLo hacemos posible!

cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2022 así:

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. Servicio y atención al ciudadano y comunicación asertiva
4. Trabajo en equipo y manejo de estrés
5. Apropiación y uso de la tecnología - Excel
6. Liderazgo transformador e inteligencia emocional
7. Orientación al resultado, competitividad e innovación
8. Auditorías internas
9. "Resolución 02-500 de mayo de 2019 sobre acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso del poder - inclusión, igualdad y respeto - divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente. Capsulas o píldoras de capacitación promover el trabajo decente en la institución"

Así mismo, en el marco de la definición de las acciones formativas a impartir, se solicitó a la Oficina de Planeación y a la Oficina de Control Interno, la información referente a los temas de formación y capacitación que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales, oficio enviado el 23 de septiembre de 2021, 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.

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 2022, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a su publicación.

iLo hacemos posible!

De acuerdo con el literal b y h del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, la Comisión de Personal participó en la formulación y aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021, tal y como se evidencia en el Acta No. 01 del 14 de enero de 2022.

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.

