

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE  
TALENTO HUMANO  
2023

## LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

**SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ**  
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2023

## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	4
1. MARCO NORMATIVO .....	5
2. ALCANCE .....	6
3. OBJETIVO.....	6
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
4. EJES TEMÁTICOS .....	7
5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO PIC 2022.....	9
6. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	15
6.1 SENSIBILIZACIÓN .....	15
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	16
7.1 METODOLOGÍA .....	16
7.2 ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA .....	17
8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	20
9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	21
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	22

## 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 2023, 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 2023, 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 las competencias de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes,

habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

### **3.1 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.

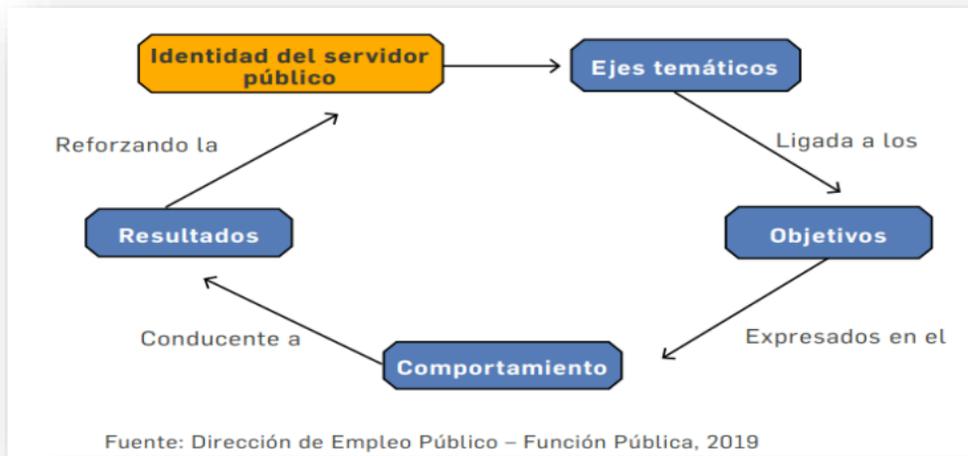
Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.

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.

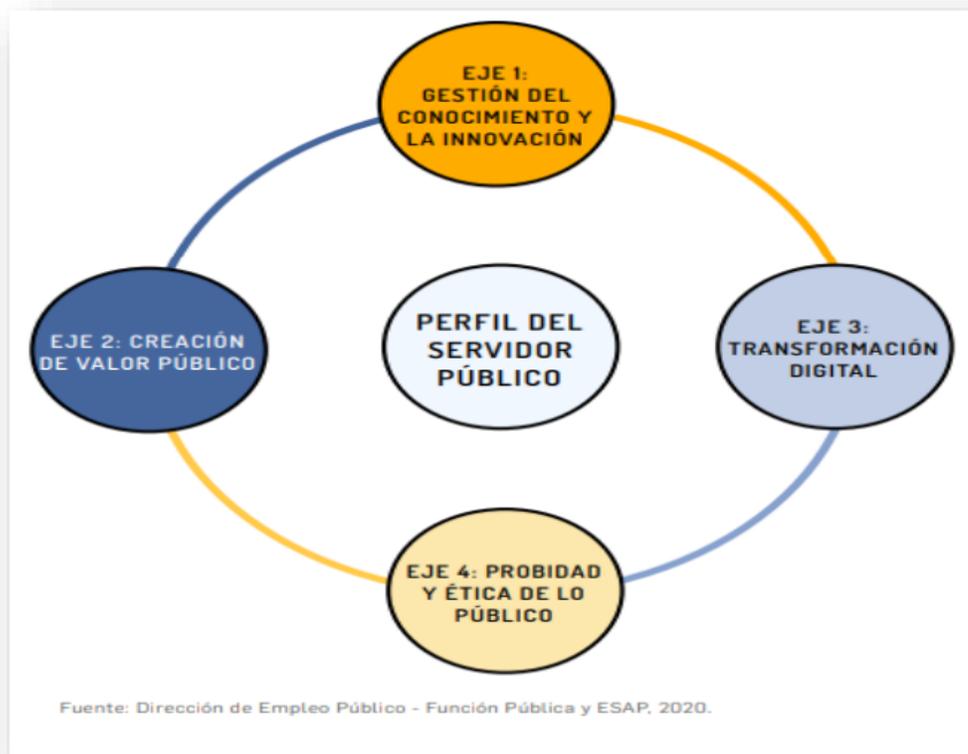
Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

## **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:

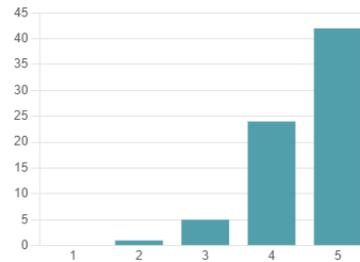
El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, 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 2022**

Para conocer el impacto del Plan Institucional de Capacitación 2022, fue aplicada una encuesta, a 95 funcionarios públicos, de los cuales 72 contestaron la encuesta; para una participación del 76%.

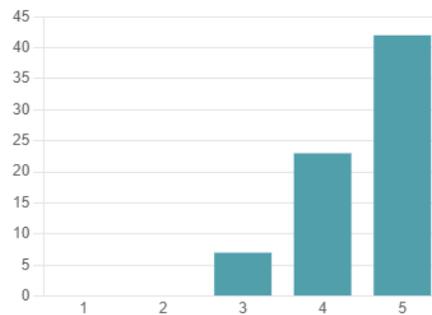
Las capacitaciones impartidas en la vigencia 2022, le permitió mejorar el desarrollo de sus tareas cotidianas.

4.49  
Clasificación promedio



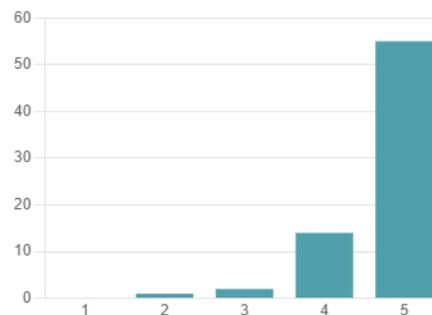
Las capacitaciones impartidas en la vigencia 2022, aportaron herramientas para fortalecer competencias que lograron solucionar dificultades.

4.49  
Clasificación promedio



A partir de las capacitaciones recibidas, se siente más motivado y comprometido con la Institución.

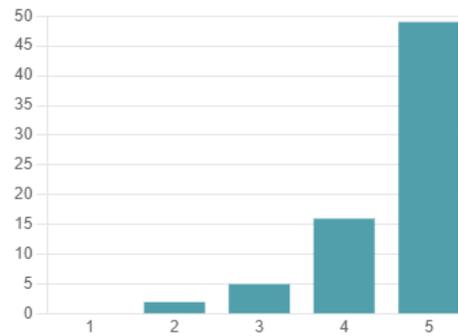
4.71  
Clasificación promedio



iLo hacemos posible!

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

4.56  
Clasificación promedio



¿Los contenidos de las Capacitaciones impartidas lograron satisfacer sus Necesidades?

- a. Si 68
- b. No 4



Según las capacitaciones y/o cursos impartidos considera que la formación recibida fue aplicable a su actividad Laboral en:

- a. Funciones, Roles y Responsab... 29
- b. Programas, Planes y Proyecto... 20
- c. Habilidades, competencias y ... 23



¿Enuncie las competencias nuevas que adquirió con las capacitaciones impartidas dentro del pic 2022?	
1	Atención al ciudadano, trabajo en equipo y manejo de estrés, habilidades ofimáticas y tic
2	Refuerzo de competencias en el tema de auditorías internas manejo de excel nivel medio
3	Comprensión, manejo de información.
4	Manejo de herramientas y habilidades comunicativas
5	Manejo de la información- protección de datos
6	Mayor habilidad para el desempeño del funcionario de la uts
7	Mas productividad. Mejora en la comunicación mas compromiso con las actividades propias de la oficina y la institución
8	Fortalecimiento de las competencias en el proceso de auditoria y de conocimiento del sistema integrado de gestión de la institución.
9	Competencias en auditora interna, primeros auxilios
10	Gestión del valor de lo publico - 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 inducción y reinducción servicio y atención a l ciudadano y comunicación asertiva trabajo en equipo y manejo de estrés apropiación y uso de la tecnología - excel liderazgo transformador e inteligencia emocional orientación al resultado, competitividad e innovación
11	Mejoramiento continuo, uso adecuado del tiempo, disposiciones e interacciones labores , manejo adecuado del lenguaje , compromiso con la atención al cuidadano y las partes interesadas.
12	Trabajo en equipo, colaboración, aprendizaje continuo.
13	Mejoramiento y mayor destreza en el manejo de programas informáticos y ampliación sobre conocimientos de mi institución
14	Se pudo actualizar algunos procedimientos en los que no había total claridad
15	Responsabilidad, trabajo en equipo,
16	Mejora en la inteligencia emocional
17	Habilidades comunicativas formuulacion proyectos herramientas ofimticas
18	Dinamismo, trazabilidad, articulación que permite la efectividad, fortaleza en el liderazgo

19	Manejo de aplicaciones de excel avanzado en mis funciones.
20	Agilidad, trabajo en equipo, organización.
21	Me ha permitido adquirir habilidades para cumplir con mis tareas de manera ágil, completa y eficaz.
22	Se adquirieron conocimientos nuevos
23	Visión estratégica
24	Más que adquirir competencias nuevas se actualizaron temáticas en competencias ya previamente adquiridas por nuestra formación profesional como en ofimática (excell), contratación estatal, habeas data, de igual se aunaron competencias laborales trasversales como aprendizaje continuo, planificación, comunicación e inteligencia emocional.
25	Comunicación efectiva, alta productividad
26	Los cursos de capacitación sin duda ayuda a mejorar en muchos aspectos laborales, entre los cuales se puede destacar el buen trato con toda la comunidad, el respeto por la opinión y la diferencia, ganar en tolerancia e inteligencia emocional.
27	Trabajo en equipo
28	Trabajo en equipo capacidad de negociación
29	Solucion de problemas organizacion trabajo en equipo
30	Liderazgo transformador e inteligencia emocional
31	Mejore competencias y adquirí nuevos conocimientos que me permiten fortalecer el desarrollo de procesos
32	En trabajo en equipo, analíticas
33	Buenas prácticas laborales
34	Responsabilidad
35	Ética - liderazgo - compromiso
36	Trabajo en equipo y manejo del estrés, apropiación y uso de la tecnología, liderazgo transformador e inteligencia emocional
37	Se adquirio competencias de comunicacion con los compañeros y mayor liderazgo y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes en mi puesto de trabajo.
38	Mejorar el desempeño laboral
39	Trabajo en equipo
40	Trabajo en equipo, comunicación, liderazgo

41	Competencias relacionadas a los sistema integrado de gestión, auditorías internas, manejo de la comunicación, trabajo en equipo y todo lo relacionado con el manejo de las emociones en el ambiente laboral y extralaboral.
42	Visión estratégica archivística seguridad en el trabajo
43	Empatia, proactividad
44	Identificar claramente cuáles son los programas y proyectos que tiene la institución, y como estos apoyan cada uno de los procesos misionales.
45	Fortalecer ejercicio profesional
46	Microsoft 365
47	Trabajo en equipo
48	Trabajo en equipo
49	Manejo de roles
50	Profundizar los planes, programas y proyectos de la institución
51	Habilidades en manejo de excel avanzado, habilidades para trabajar en equipo y manejo del estrés, capacidad para identificar conflictos de intereses
52	Mejoramiento en el manejo de excel.
53	Aprender más sobre liderazgo, habilidades de comunicación, análisis de información y resolución de problemas.
54	Mejorar el desarrollo de mis tareas tener la motivación y el compromiso con la institución
55	Mejore en capacidades de comunicación, solución de problemas , relaciones interpersonales, relaciones con los compañeros.
56	Identificar y establecer las funciones, roles y responsabilidades de cada dependencia
57	Conocimiento de la cultura organizacional de la institución
58	Dirección estratégica.
59	Mas conocimientos, mas destreza, mas eficacia en la solución de problemas institucionales.
60	Mejor desempeño y habilidades en mis labores
61	Competencia para negociar situaciones complejas
62	Seguimiento a los planes de calidad institucionales

63	Establecer metodologías de atención de personas en diferentes procesos
64	Gestión del riesgo habilidad en la formulación de estrategias para la gestión de planes inherentes al cambio
65	Trabajo en equipo
66	Consideraciones a tener acerca del tratamiento y protección de datos personales relevancia de la inteligencia emocional en el liderazgo
67	Compromiso, cambio de perspectiva para el desarrollo de mis actividades y mejorar mi productividad

Los resultados fueron los siguientes:

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2022, 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 92% 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 recibidas, permite mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo.

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

### **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.

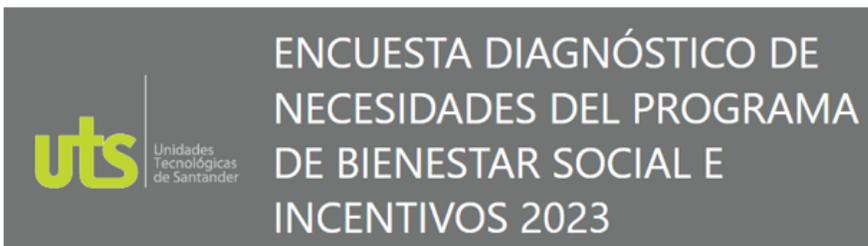
iLo hacemos posible!

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

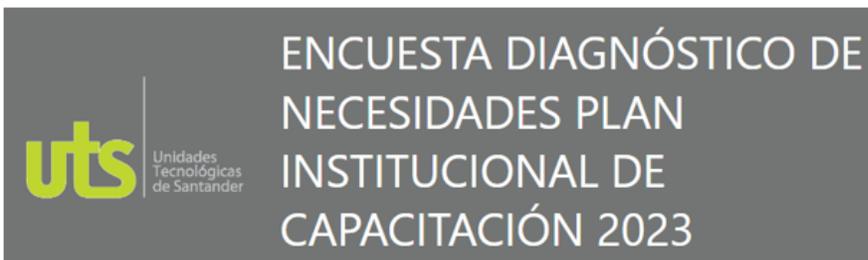
1. **Encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos.**
2. **Encuesta de necesidades del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023.**

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

### [1. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023](#)



### [2. ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023](#)



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 2022.**

[Click aquí en la imagen para descargar contenido de la circular del 18 de noviembre de 2022.](#)

## **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 18 de

noviembre del 2022. Como respuesta se obtuvo que, de los 95 funcionarios públicos actuales de la Institución, diligenciaron la encuesta 59 funcionarios; es decir, se obtuvo una participación del 62% de los funcionarios.

### Encuesta de Diagnostico de Necesidades PIC 2023

The image shows the title page of a survey. At the top left is the 'uts' logo and the text 'Unidades Tecnológicas de Santander'. The main title is 'ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023'. Below the title is the subtitle: 'Su opinión es fundamental, coméntenos qué le gustaría incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el año 2023.' There is a red asterisk icon and the word 'Obligatorio' (Mandatory). The 'Objetivo General' (General Objective) is: 'Definir el conjunto de acciones de capacitación y formación, para el fortalecimiento de las competencias laborales, desarrollo de habilidades y conocimientos de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander.' Below that, it states: 'De conformidad con lo anterior, la Dirección Administrativa de Talento Humano de la UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER, ha diseñado la presente encuesta; con el fin, de la detección de necesidades de formación y capacitación que cada servidor percibe como prioridad.' At the bottom, it says: 'Para la Institución es fundamental contar con su participación en la construcción del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE PLANTA DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, VIGENCIA 2023. Se agradece su diligenciamiento con fecha máxima al 30 de noviembre del 2022.'

## 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 2023.

### EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

**Pregunta:** De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo

dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización.

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Gestión Documental	15
	Orientación al Resultado	15
	Plan Anticorrupción	18
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	18
	Gestión del Cambio y Creatividad	19
	Formulación y seguimiento de indicadores.	20
	Ortografía, técnicas y métodos de redacción de textos institucionales y comprensión de lectura.	21
	Generalidades norma ISO 9001 Versión 2015.	21
	Procesamiento y análisis de datos e información.	24
	Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en la Institución.	25
	Desing Thinking (Pensamiento de diseño) método para generar ideas innovadoras)	28
	Agilismo (metodologías ágiles diseñadas para aligerar procesos y facilitar una producción más eficiente).	28

Para la selección de las capacitaciones y/o formaciones, se enlistaron 12 temas a trabajar con relación al eje de la Gestión del Conocimiento y la Innovación; frente a lo cual, cada funcionario seleccionaba dos opciones de formación; por tanto, se tuvo en cuenta las dos capacitaciones con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2023, mediante curso, diplomado y Congreso – taller y/o conferencia.

## EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización.

Eje 2 Creación del Valor Público	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Mecanismos de participación ciudadana y control social.	13
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.	14
	Lenguaje claro.	15
	Lenguaje de señas	16
	Atención al ciudadano y orientación al servicio.	17
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión II (2021).	18

	Seguridad y Salud en el Trabajo (Primeros auxilios y manejo de posturas ergonómicas).	20
	Actualización Código General Disciplinario.	22
	Normativa referente a los servidores públicos, en cuanto a situaciones administrativas y evaluaciones del desempeño. Servidor público 4.0.	22
	Secop II - Supervisión en la ejecución contractual.	27
	Formulación de proyectos de inversión.	31

De igual forma, para el eje de Creación del Valor Público, se relacionaron 11 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba dos opciones de formación; por tanto, se tuvo en cuenta las dos capacitaciones con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2023, mediante curso, diplomado y Congreso – taller y/o conferencia.

### EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización

Eje 3 Transformador Digital	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Industria 4.0.	17
	Seguridad digital, gestión de la información y tratamiento de datos personales.	18
	Manejo del tiempo.	18
	Automatización de procesos.	19
	Apropiación y uso de la tecnología.	21
	Seguridad informática, bigdata y análisis de datos.	22
	Power BI.	23
	Excel avanzado.	40

Para el eje de Transformador Digital, se relacionaron 8 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba dos opciones de formación; por tanto, se tuvo en cuenta las dos capacitaciones con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2023, mediante curso, diplomado y Congreso – taller y/o conferencia.

### EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización.

Eje 4 Probidad y Ética de lo Público	Capacitación y /o Formación	
	Política de equidad de género, inclusión, diversidad y acoso laboral.	32
	Roles y responsabilidades de los comités de convivencia laboral y comisión de personal.	34
	Convivencia laboral, negociación colectiva y resolución de conflictos.	40

Finalmente, en el eje de Probidad y Ética de lo Público, se relacionaron 3 temas a trabajar; para lo cual, cada funcionario seleccionaba dos opciones, insumo que se tuvo en cuenta para la creación del cronograma de capacitación del PIC con vigencia 2023, que se ejecutará mediante cursos, diplomados y Congreso – taller y/o conferencia, modalidad que fue consultada a través del diagnóstico de encuesta dirigida a todos los funcionarios, con base en uno de los acuerdos de negociación sindical 2022.

Así mismo, se realizó la pregunta relacionada con la modalidad de formación, para lo cual 29 personas contestaron presencial, 17 de manera virtual y 13 semipresencial.

De conformidad con las capacitaciones y formación seleccionada, ¿Qué modalidad le gustaría que se utilizará para impartir estas actividades de formación?

[Más detalles](#)

Información

● Presencial	29
● Virtual	17
● Semipresencial	13



## 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 2023 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. EXCEL AVANZADO
4. POWER BI
5. LENGUA DE SEÑAS
6. ATENCIÓN AL CIUDADANO Y ORIENTACIÓN AL SERVICIO
7. FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN
8. DESIGN THINKING
9. AGILISMO
10. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACOSO LABORAL - RESOLUCIÓN 02-500 DE MAYO DE 2019 - EXALTAIÓN DÍA DE LA INTERCULTURALIDAD
11. CONVIVENCIA LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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 21 de octubre de 2022, insumos que se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto, teniendo 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 2023, 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 2023, 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 2023, tal y como se evidencia en el Acta No. 003 del 19 de enero de 2023.

## **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.

