



INSTRUCTIVO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-I-020 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 30/08/2024 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|

Contenido

| | |
|---|---|
| OBJETIVO | 2 |
| ALCANCE | 2 |
| GLOSARIO | 2 |
| REQUISITOS APLICABLES | 4 |
| DESCRIPCIÓN | 4 |
| Metodología para la medición del Impacto de las capacitaciones | 4 |
| Instrumento de Recolección de Información | 5 |
| Diligenciamiento Forms | 5 |
| Análisis de los Resultados | 6 |
| CONTROL DE CAMBIOS | 6 |
| APROBACIÓN | 6 |



INSTRUCTIVO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
| CÓDIGO | GETH-I-020 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 30/08/2024 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|



OBJETIVO

Documentar la metodología para la medición del impacto de las capacitaciones en el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura conforme al Plan Institucional de Capacitación-PIC.



ALCANCE

La aplicabilidad de este documento será para la evaluación del impacto de las capacitaciones ejecutadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación-PIC de cada vigencia.



GLOSARIO

- 1. Aprendizaje:** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).
- 2. Capacitación:** Según el Decreto Ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4 que la capacitación “es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación”. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo. (Chiavenato 2011).
- 3. Capacitación por competencias en el sector público:** Es el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal¹ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación², 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, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4º Decreto 1567 de 1998).



INSTRUCTIVO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
| CÓDIGO | GETH-I-020 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 30/08/2024 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|

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).e
5. **Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Función Pública -Glosario Pagina Web)
6. **Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medioambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Función Pública -Glosario Pagina Web)
7. **Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Función Pública -Glosario Pagina Web)
8. **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. (Función Pública-PIC 2023)
9. **Plan de Capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Página Web Función Pública).
10. **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art.4).



INSTRUCTIVO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-I-020 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 30/08/2024 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|



REQUISITOS APLICABLES

- Ley 489 de 1998 *"Por la cuál se dictan normas sobre la organizacion y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."*
- Ley 734 de 2002 *Por la cuál se expide el Código Disciplinario Unico, Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)"*
- Ley 909 de 2004 *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- 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, Art.3*
- Decreto 1567 de 1998 *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030



DESCRIPCIÓN

Metodología para la medición del Impacto de las capacitaciones

La metodología utilizada para la evaluación del impacto es mixta, donde la recolección de datos e información se basa en información cualitativa y cuantitativa.

Criterios de Aplicación:

- La evaluación del impacto se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a ocho (8) horas.
- La meta será lograr resultados igual o superior a 4 sobre 5 en el impacto de la capacitación recibida.
- Los eventos de capacitación pueden ser Diplomado, Seminario, Taller, Cursos, Charlas, entre otros.

Objetivo de la evaluación: Medir el impacto de la capacitación recibida en aspectos como oportunidad, pertinencia, incremento y aplicabilidad práctica de los conocimientos adquiridos.



INSTRUCTIVO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|
| CÓDIGO | GETH-I-020 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 30/08/2024 |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|

Instrumento de Recolección de Información

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la Entidad, mediante un formulario en Microsoft Forms.

La recolección de la información para la medición del impacto se realiza por medio de la Encuesta virtual "Evaluación Impacto de la Capacitación", a través de un formulario virtual - Forms vinculado al correo de la Coordinación del GIT de Talento Humano, por medio de un cuestionario, con preguntas abiertas o cerrada, que permitirá medir el impacto de la siguiente manera:

Variables Cualitativas:

Estas permitirán evidenciar atributos de los participantes, al igual de identificar la contribución de la capacitación en el desarrollo de las dimensiones del desempeño laboral (Saber; Saber Hacer y Saber ser) como a las competencias laborales.

- Generalidades (Fecha, tema de capacitación y método para la transmisión del conocimiento)
- Datos del participante (Número de identificación, nombres y apellidos, dependencia, cargo y tipo de vinculación)
- Criterios de evaluación (Mejora del desempeño laboral y de las competencias laborales)

Variables Cuantitativas:

Se medirán en una escala de 1 a 5, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta, la cual será la denominación numérica de la evaluación del impacto, permitirá el cálculo del indicador.

- Fortalecimiento de conocimientos
- Aplicabilidad práctica de conocimientos

En caso de ser necesario el uso de otra metodología que permita evidenciar la evaluación del impacto, esta podrá ser usada, de acuerdo con las necesidades y/o recomendaciones para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación-PIC.

Diligenciamiento Forms

El enlace del Forms será compartido a los servidores públicos que recibieron la formación desde la coordinación de Talento Humano, en un tiempo posterior a la capacitación de como mínimo un (1) mes, toda vez que se deben de aplicar los conocimientos en el desarrollo de las labores.

Con el fin de validar el impacto de la capacitación en el desempeño de sus funciones, se deberá de diligenciar la sección final en conjunto con el jefe inmediato.



INSTRUCTIVO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|
| CÓDIGO | GETH-I-020 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 30/08/2024 |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|

Por lo anterior, el servidor público tiene el compromiso de diligenciar la evaluación de manera oportuna, de acuerdo con lo solicitado en la comunicación que sea enviada, en un tiempo no mayor a cinco (5) días hábiles, al ser la fuente de información para los eventos de capacitación.

Análisis de los Resultados

Una vez consolidadas las respuestas se procederá a calcular el indicador de *Impacto de la Capacitación*, se tomará los resultados de las variables cuantitativas del instrumento y de acuerdo con los resultados:

- ☒ En caso de no cumplir con la meta establecida en el Plan Institucional de Capacitación vigente, se deberán de establecer acciones como, consolidar y socializar las sugerencias obtenidas de las actividades de capacitación con los aliados estratégicos como fuente de información para los futuros eventos de capacitación.
- ☒ Se tomarán los resultados como línea base para la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la siguiente vigencia, identificando oportunidades de mejora en temáticas, duración y metodologías.
- ☒ Se deberá de incluir dentro del informe de seguimiento a la ejecución del Plan de Capacitación la medición y análisis del resultado obtenido.

| CONTROL DE CAMBIOS | | | |
|--------------------|-------------------------------|--|--|
| VERSIÓN | FECHA | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | |
| 001 | 30/08/2024 | Creación del documento. | |
| | | | |
| APROBACIÓN | | | |
| | Nombre | Cargo | Aprobación |
| Elaborado | Myriam Sosa Espinosa | Contratista GIT Talento Humano | Documento aprobado mediante Radicado No. <u>20244010145773</u> |
| Revisado | Andrea Katheryn Torres Suarez | Contratista Vicepresidencia de Gestión Corporativa | |
| Aprobado | Sandra Patricia Pachón Bernal | Coordinadora GIT Talento Humano | |
| Vo.Bo. SGC | Cristian Leandro Muñoz Claros | Contratista – GIT Planeación | |