



TALENTO HUMANO

INFORME EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN PRIMER SEMESTRE DE 2020

INTRODUCCIÓN

1. HERRAMIENTAS PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

2. DATOS PRINCIPALES DEL ANÁLISIS REALIZADO FRENTE AL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

3. CAPACITACIONES ANALIZADAS

3.1. Resultado total del impacto de las capacitaciones

4. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

INTRODUCCIÓN

En el marco del desarrollo del talento y del capital humano, el Grupo de Talento Humano del ICETEX durante el segundo semestre de 2019, ha propendido por el desarrollo de las capacidades de sus empleados públicos a través de acciones formativas enfocadas principalmente en las necesidades de formación y capacitación detectadas y manifestadas por las dependencias.

Dado que es importante para estas dependencias partir de la premisa en donde “No basta contar con capacitar al personal. Es importante saber cuál es el impacto de esa capacitación en el desempeño del personal y en la propia organización”.

Por tal motivo, la medición del impacto de la capacitación desde su implementación, debe servir como herramienta para la alta dirección, para conocer y comprender cómo se están haciendo las cosas y proponer soluciones en caso que algo no marche bien, así como saber cuáles fueron los alcances logrados, enfocado principalmente en acciones formativas que por su intensidad horaria y por realizarse con recursos externos a la entidad, merecen de mayor énfasis y revisión por parte de la Administración.

Al respecto, vale la pena recordar que en criterio del Departamento Administrativo de la Función Pública en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos , *“Las entidades elaborarán los indicadores para cada una de las actividades considerando los diferentes niveles, **toda vez que no se trate de evaluar la ejecución sino el impacto.** Por ello, una actividad podrá tener más de un indicador y diferentes períodos de medición.”*

Con base en lo anterior, el ICETEX diseñó e implementó un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos de la Entidad, con el fin de conocer información recibida por los empleados públicos capacitados frente a la evaluación del impacto causado por la implementación de las estrategias para desarrollar el esquema de aprendizaje será medido por el desempeño, los resultados obtenidos y los cambios observados tanto a nivel individual como organizacional.

INTRODUCCIÓN

En ese sentido, el presente documento realiza un análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta diseñada para para la medición del impacto de las capacitaciones realizadas durante el segundo semestre de 2019, específicamente en las acciones formativas que se detallan a continuación:

- Analytics - Big Data y análisis de datos
- Auditor Interno
- NIIF
- SCRUM
- Excel y Power Point
- Design Thinking
- Planeación Financiera
- Derecho Administrativo
- Microservicios
- Información Exógena - Medios Magnéticos
- Inteligencia Estratégica
- Manejo del sistema de gestión electrónica de archivo
- Liderazgo
- Manejo defensivo y mecánico
- Riesgos estratégicos y de proyectos
- Presentaciones Efectivas



1. HERRAMIENTA PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

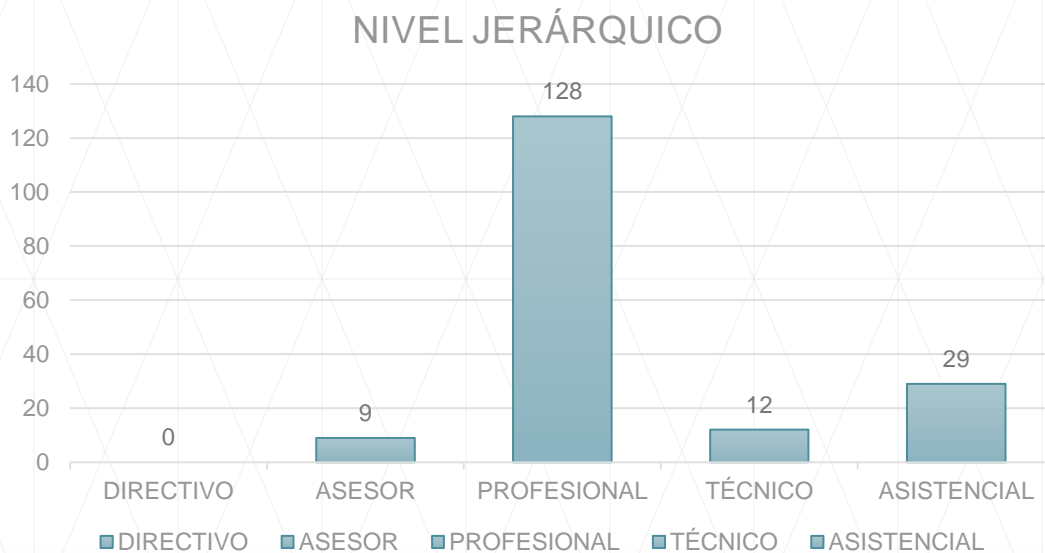
En el mes de febrero de 2018, la Coordinación de Talento Humano del ICETEX adelantó la construcción de una herramienta para recopilar los datos de los empleados que recibieron capacitaciones durante la misma vigencia, la cual se incluyó en el Sistema de Gestión de la Calidad de la Entidad bajo el código F395 “Formato Evaluación del Impacto de la Capacitación”.

Es herramienta permite recopilar los datos de relacionados con la valoración de unos criterios de evaluación previamente definidos, así como recopilar información relacionada con el desarrollo de las competencias, que permitirá analizar de manera integral el impacto de la capacitación y la identificación de brechas relacionadas con las competencias laborales propias de los empleados públicos establecidas en el Decreto 1083 de 2015.

Código		FORMATO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN		ICETEX	
Versión					
Fecha					
Página					
FECHA DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN		DD	MM	AAAA	Seleccione el rol para diligenciar el formato
No. CÉDULA DE CIUDADANÍA EMPLEADO PÚBLICO					
NOMBRE (S) Y APELLIDO (S) DEL EMPLEADO PÚBLICO					
No. CÉDULA DE CIUDADANÍA DEL JEFE INMEDIATO					
NOMBRE (S) Y APELLIDO (S) DEL JEFE INMEDIATO					
DATOS DEL CARGO DEL EMPLEADO PÚBLICO		CARGO DEPENDENCIA		NIVEL JERÁRQUICO	
NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN					
FECHA DE LA CAPACITACIÓN		DD	MM	AAAA	
MODALIDAD DE LA ACCIÓN FORMATIVA		Indique cuál			
TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA		Indique cuál			
OBJETIVO: El presente evaluación, busca medir el nivel de impacto que tuvo la capacitación, en la que participó, como asistente o en la que alguna de las personas de su equipo de trabajo o dependencia participó, la cual fue realizada a través del proyecto de aprendizaje al equipo presentado por la dependencia a la cual usted pertenece.					
Evalúe en una escala de 1 a 5 los siguientes criterios, donde 1 corresponde a Malo, 2 corresponde a Regular, 3 corresponde a Satisfactorio, 4 corresponde a Bueno y 5 corresponde a Sobresaliente, seleccionando uno de los valores en el campo denominado E-valorado.					
CRITERIO DE LA EVALUACIÓN		Evaluación	Resultado		
¿Considera que el conocimiento adquirido en la capacitación fue:					
¿Considera que la acción formativa contribuyó al mejoramiento de su productividad o desempeño en el área?					
¿Considera que los conocimientos adquiridos en la capacitación, permitieron realizar mejores o mejores o a su proceso o actividad?					
¿Considera que con los conocimientos adquiridos en la capacitación, contribuyeron a disminuir los errores o mejoraron en las labores realizadas en el área?					
¿Considera que el conocimiento adquirido en la capacitación, pudo ser compartido en su equipo de trabajo (Transferencia de conocimientos en el área)?					
Proporcione la siguiente información relacionada con el fortalecimiento de las competencias laborales lograda a partir de la acción formativa adelantada por el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mateo Capón Pérez" - ICETEX -.					
DESEMPEÑO DE LAS COMPETENCIAS		Seleccione una opción			
¿El conocimiento adquirido en la capacitación contribuyó a mejorar las competencias de tipo:					
¿El conocimiento adquirido en la capacitación contribuyó a mejorar las competencias de tipo:					
Seleccione las competencias comunes a los públicos o competencias nuevas por ellas adquiridas que fueron mejoradas, con su participación en la capacitación:		Competencias comunes a los servidores públicos			
		Competencias complementarias por ser el trabajador			
¿El conocimiento adquirido en la capacitación contribuyó a mejorar su desempeño laboral, académico, científico y tecnológico en su área de?					
Seleccione las competencias que consideró deben tener un mayor fortalecimiento en próximas capacitaciones relacionadas con el tema abordado en la capacitación que está evaluando:		Competencias comunes a los servidores públicos			
		Competencias complementarias por ser el trabajador			
OBSERVACIONES					

2. DATOS PRINCIPALES DEL ANÁLISIS REALIZADO FRENTE AL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Con base en la información recopilada a través del formato F395 “Formato Evaluación del Impacto de la Capacitación”, se evidencia claramente un diligenciamiento de la misma por parte de trece (13) jefes inmediatos frente a sus colaboradores y setenta y nueve (79) empleados públicos como se detallan en el siguiente gráfico:

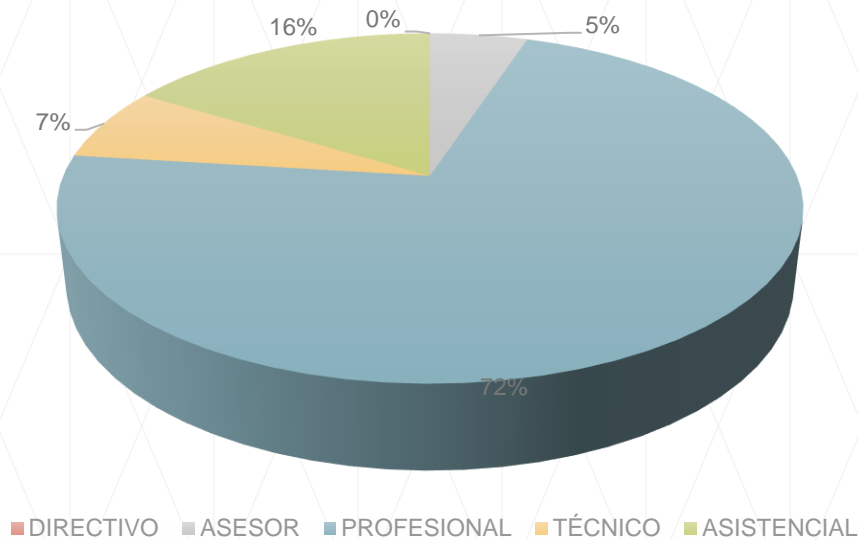


Al respecto, lo primero que es pertinente resaltar es que aunque se denota un aumento en la participación por parte de los Jefes Inmediatos, se hace necesario dar continuidad al fortalecimiento de la participación de esta importante población de la Entidad, en la evaluación de las acciones formativas que reciben los empleados a través de los procesos de capacitación adelantados por el Grupo de Talento Humano. En este aspecto se hace necesario identificar nuevas estrategias de socialización para la aplicación correcta de la herramienta hacia todos los niveles de la organización.

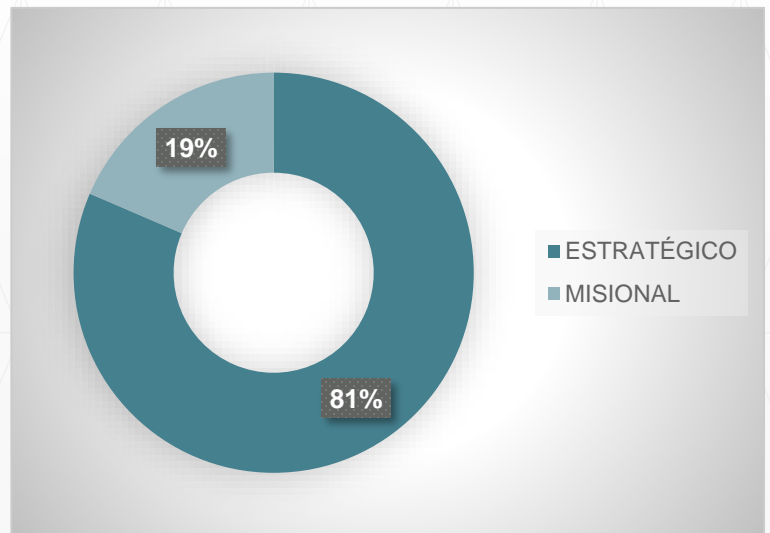
Por otra parte, es pertinente señalar que de manera mayoritaria la participación en las jornadas de capacitación programadas durante el segundo semestre de 2018, así como en el diligenciamiento del mencionado formato, estuvo concentrada en los empleos del nivel profesional, lo cual es coherente en la medida en que este nivel jerárquico tiene mayor representación dentro de la composición de la planta de personal vigente del ICETEX.

2. DATOS PRINCIPALES DEL ANÁLISIS REALIZADO FRENTE AL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

A continuación se muestra la distribución porcentual por niveles jerárquicos frente al diligenciamiento de la herramienta:

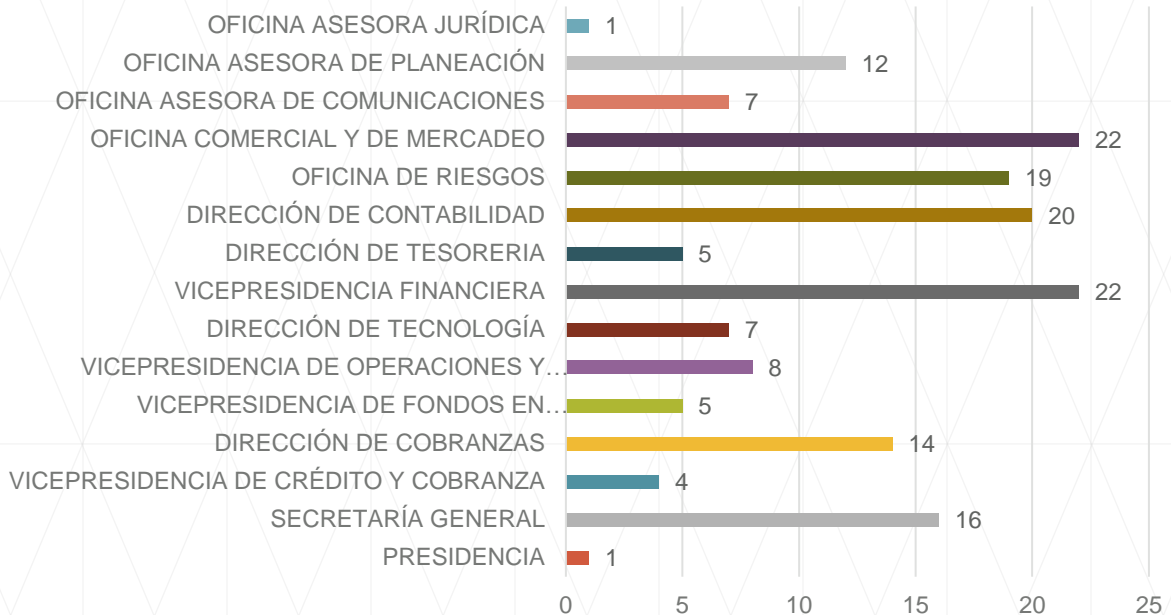


En las acciones formativas y de capacitación adelantadas por el Grupo de Talento Humano, tuvo una mayor participación el personal asignado a los procesos misionales (19%) posteriormente los procesos estratégicos (81%), generándose una cobertura para el fortalecimiento de los procesos que impulsan el desarrollo institucional desde la gestión realizada por sus dependencias.



2. DATOS PRINCIPALES DEL ANÁLISIS REALIZADO FRENTE AL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Se evidencia también un crecimiento en la participación por parte de los funcionarios en la medición del impacto de la capacitación, en comparación con la participación presentada en el 2019.



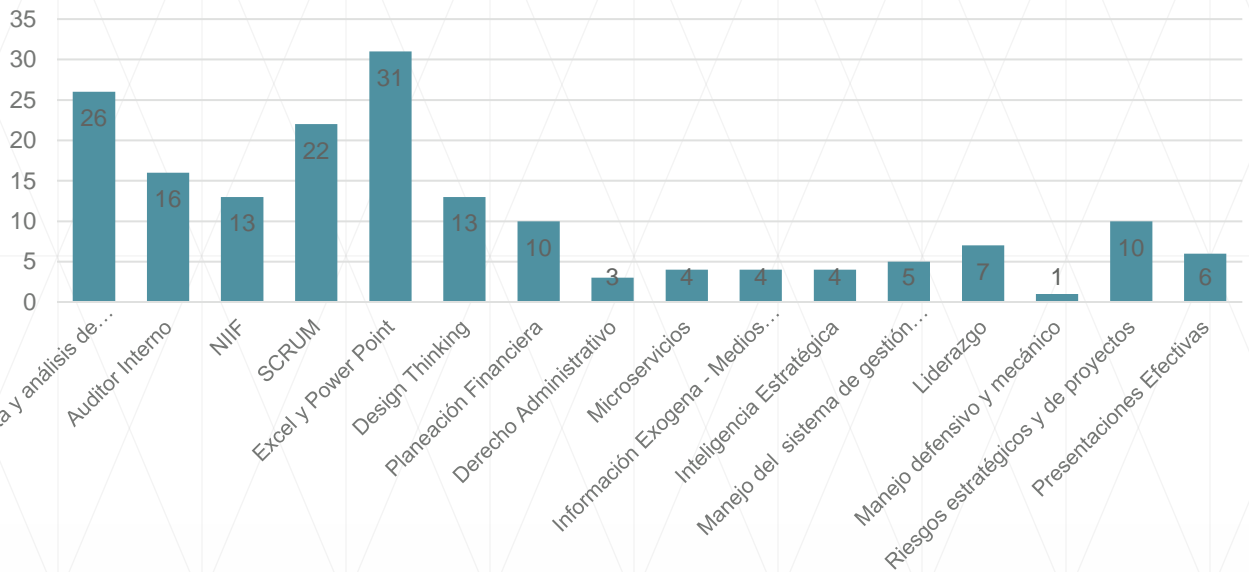
Por otra parte, es de resaltar que con la participación de los empleados públicos del ICETEX fue posible la realización de diversas capacitaciones, algunas de las cuales no hacen parte de la valoración del impacto de las mismas, por cuanto correspondieron a acciones formativas recurrentes, realizadas en periodos anteriores al analizado, desarrolladas con recursos humanos de la Entidad o con intensidades horarias inferiores a las establecidas por el Grupo de Talento Humano para ser objeto de la presente medición. En ese sentido, el presente informe sólo tuvo en cuenta aquellas que superaron la intensidad horaria establecida.

Dado lo anterior, las capacitaciones que hacen parte del presente informe son:

- Analytics - Big Data y análisis de datos
- Auditor Interno
- NIIF
- SCRUM
- Excel y Power Point
- Design Thinking
- Planeación Financiera
- Derecho Administrativo
- Microservicios
- Información Exógena - Medios Magnéticos

2. DATOS PRINCIPALES DEL ANÁLISIS REALIZADO FRENTE AL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

- Inteligencia Estratégica
- Manejo del sistema de gestión electrónica de archivo
- Liderazgo
- Manejo defensivo y mecánico
- Riesgos estratégicos y de proyectos
- Presentaciones Efectivas



3. CAPACITACIONES ANALIZADAS

3.1. Diligenciamiento de los criterios de evaluación:

El formato F395 “Formato Evaluación del Impacto de la Capacitación”, contempla la valoración del impacto de las capacitaciones a través de una escala numérica que agrupa a los resultados en cinco (5) categorías, según la percepción de la persona que diligencia el formato, mediante la cual, se estableció una escala de 1 a 5 teniendo como base los siguientes criterios:

- 1 corresponde a Malo.
- 2 corresponde a Regular.
- 3 corresponde a Satisfactorio.
- 4 corresponde a Bueno.
- 5 corresponde a Sobresaliente.

Con base en la anterior escala, los empleados públicos consultados, calificaron cada uno de los siguientes criterios con la correspondiente valoración numérica y el formato les proporciona la información de valoración.

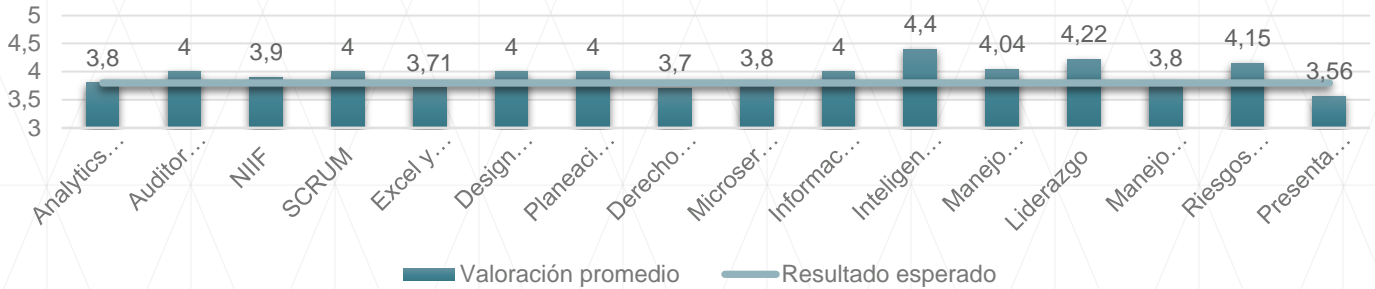
CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN

Considera que el conocimiento adquirido en la capacitación fue
Considera que la acción formativa contribuyó al incremento de su productividad o desempeño en un nivel
Considera que los conocimientos adquiridos en la capacitación, permitieron realizar mejoras o aportes a su proceso en un nivel
Considera que con los conocimientos adquiridos en la capacitación, contribuyeron a disminuir los errores o reprocesos en las labores realizadas en un nivel
Considera que el conocimiento adquirido en la capacitación, pudo ser compartido en su equipo de trabajo (Transferencia de conocimiento) en un nivel

3.3. Resultado total del impacto de las capacitaciones:

Con el total de los resultados obtenidos en la evaluación del impacto de la capacitación, se procede a calcular el promedio de las valoraciones obtenidas en cada una de ellas. Al respecto, es posible apreciar en la siguiente gráfica, que trece (13) de las capacitaciones se ubicaron por encima de una valoración de 3,8 establecida por como indicador para el impacto de las capacitaciones evaluadas. Se identificaron tres (3) capacitaciones por debajo de la media esperada.

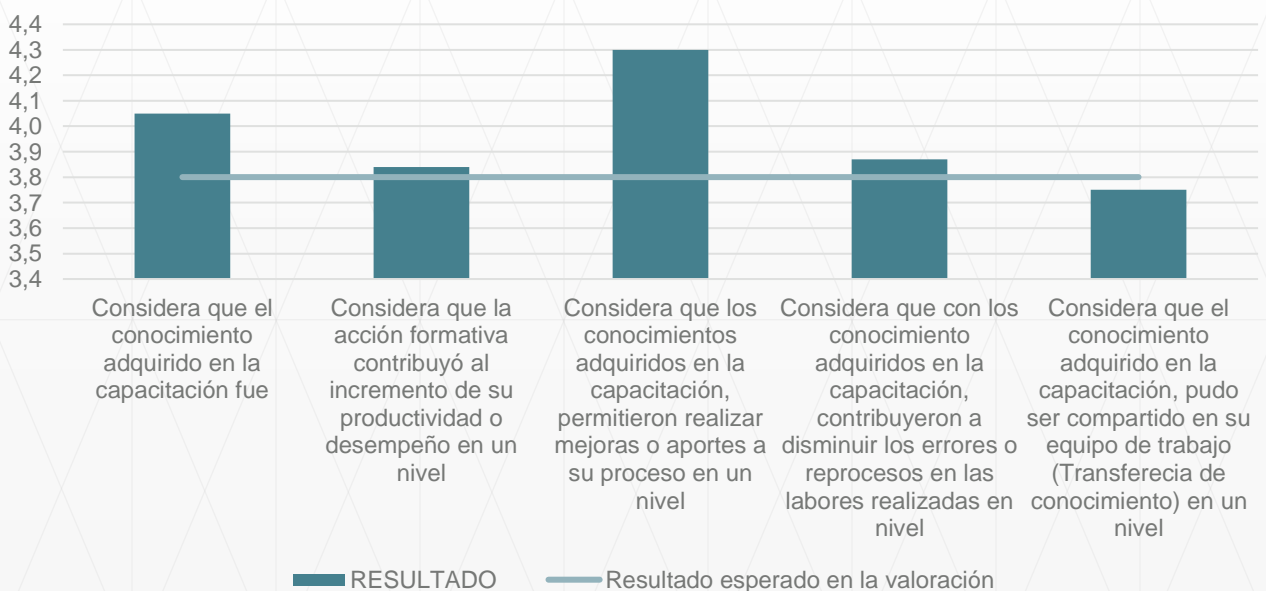
3. CAPACITACIONES ANALIZADAS



Con base en la información analizada, es posible concluir que el impacto de las capacitaciones evaluadas que hacen parte del presente informe se califican en 3,8, lo que implica que la frente al indicador establecido para la vigencia 2020, se alcanzó un cumplimiento de lo previsto, sin embargo, se considera importante identificar las causas de la disminución en el indicador.

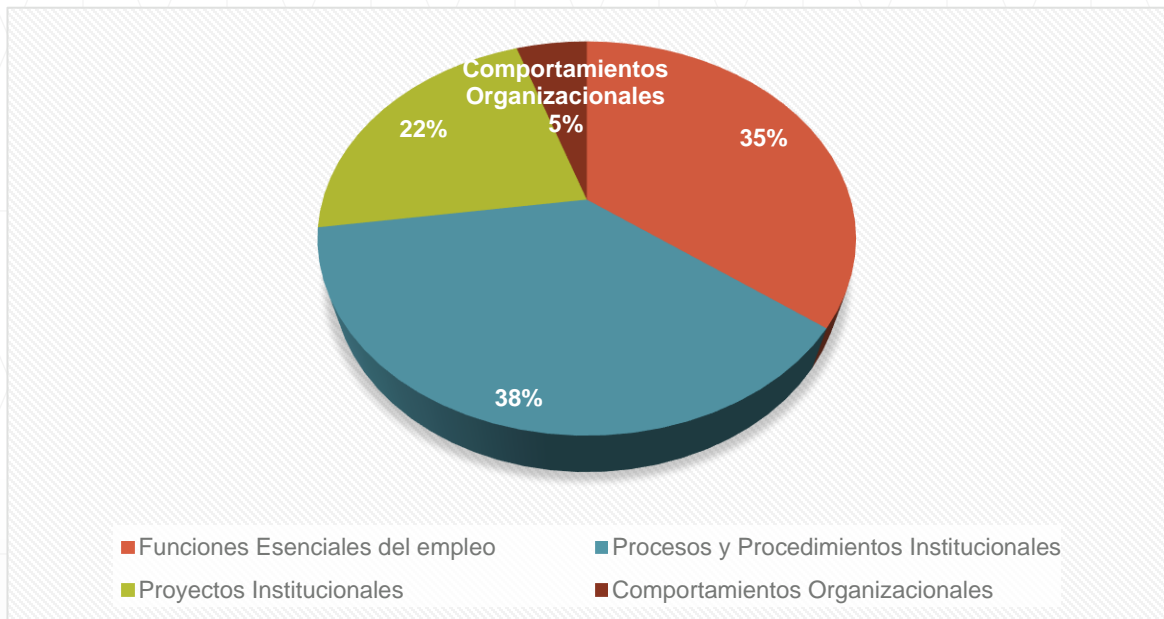
Igualmente es pertinente mencionar que la mayoría de los criterios analizados, se ubica por encima de indicador establecido para el impacto de las capacitaciones del año 2020, que corresponde a valoraciones ubicadas entre los resultados bueno y sobresaliente, indicando el acierto en la selección de las capacitaciones realizadas y valoradas por parte del ICETEX, a través de la gestión realizada por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, sin embargo, se debe trabajar en aquellos factores que se ubican por debajo del resultado esperado.

A continuación se expone de manera gráfica la valoración por criterios realizadas y su comparación con el indicador establecido la vigencia 2020.



4. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En el formato F395 “Formato Evaluación del Impacto de la Capacitación”, se recopiló información relacionada con el desarrollo de las competencias a través de las capacitaciones realizadas y evaluadas en el presente informe, de donde es posible señalar que las mismas estuvieron enfocadas en las Funciones Esenciales del empleo, Procesos y Procedimientos Institucionales, Proyectos Institucionales y Comportamientos Organizacionales



Por su parte, es importante resaltar que con las capacitaciones realizadas fortalecieron y permitieron el mejoramiento de las competencias funcionales, teniendo mayor atención y desarrollo se pretendió fortalecer a través de las acciones formativas adelantadas por el ICETEX.

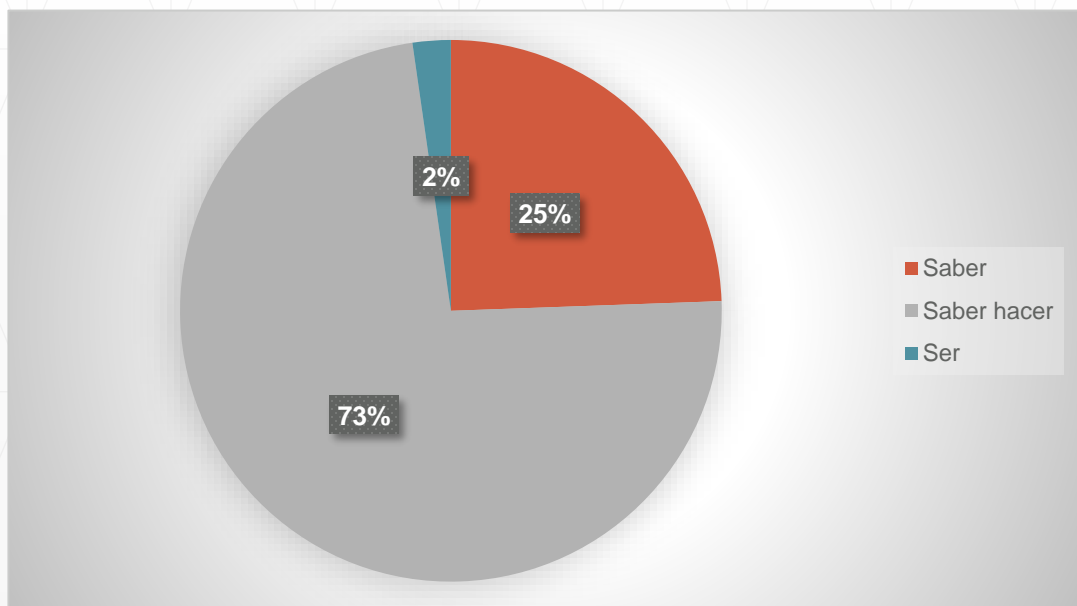
Al consultar a los empleados sobre el conocimiento adquirido en la capacitación y su contribución en la mejora de su desempeño laborales, aptitudes, actitudes y habilidades en cuanto al “Saber”, “Ser” y “Saber hacer”, entiendo cada una como:

4. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

- **Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Saber hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Se obtuvo como resultado que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones fortalecieron principalmente las competencias asociadas al “Saber hacer” (73%), que es coherente con el desarrollo de las competencias funcionales de los empleados y el fortalecimiento de las funciones esenciales del empleo y de los procesos y procedimientos institucionales analizados anteriormente.

Asimismo, es evidente que hubo un desarrollo moderado de los conocimientos o competencias relacionadas con el “Saber” (25%) y en menor proporción el ser (2%). Lo anterior en coherencia a que la mayor parte de las acciones formativas planteadas están enfocadas al desarrollo de conocimiento y muy pocas a las habilidades blandas.





TALENTO HUMANO

INFORME EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN PRIMER SEMESTRE DE 2020