



<p><i>República de Colombia</i></p>  <p><i>Gobernación de Santander</i></p>	<p>INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES</p>	CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
		PÁGINA	1 de 7

República de Colombia



Gobernación de Santander

**INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO – GRUPO BIENESTAR SOCIAL LABORAL**

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
		PÁGINA	2 de 7

1. OBJETIVO

Elaborar un documento que describa la metodología utilizada para evaluar el impacto de las capacitaciones en el fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios públicos de la Gobernación de Santander, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

2. ALCANCE

Este documento se aplicará para evaluar el impacto de las capacitaciones realizadas dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente a cada vigencia.


3. GLOSARIO

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).

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. de la organización.

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)

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
		PÁGINA	3 de 7

retos laborales que se reciben del medioambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Función Pública -Glosario Pagina Web).

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).

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).

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)

4. REQUISITOS APLICABLES

- *Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización 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 cual se expide el Código Disciplinario Único, Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación*

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
		PÁGINA	4 de 7

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.*

5. DESCRIPCIÓN

Metodología para la medición del impacto de las capacitaciones.

La metodología empleada para evaluar el impacto es de enfoque mixto, combinando la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos.

Criterios de Aplicación:


- La evaluación del impacto abarca todas las capacitaciones organizadas por la Dirección de Talento Humano, específicamente el Grupo de Bienestar Laboral.
- Las actividades de capacitación incluyen seminarios, diplomados, talleres, cursos, charlas, entre otros.

Objetivo de la evaluación: Evaluar el impacto de la capacitación en términos de oportunidad, aumento de conocimientos y aplicabilidad en el entorno laboral.

Instrumento de Recolección de Información

Se aplicarán dos formularios de evaluación del impacto de las capacitaciones:

1. **Formulario dirigido al funcionario capacitado:** Encuesta titulada "Evaluación del Impacto de la Capacitación", aplicada mediante Google Forms, que incluye preguntas cualitativas y cuantitativas.
2. **Formulario dirigido al jefe inmediato:** Solicitud de información sobre si la capacitación aportó al desempeño laboral del funcionario y el impacto generado en su puesto de trabajo.

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
		PÁGINA	5 de 7

Variables Cualitativas:

Estas variables permitirán identificar las características de los participantes y evaluar cómo la capacitación contribuyó al desarrollo de las dimensiones del desempeño laboral: Saber, Saber Hacer y Saber Ser.

- **Información General:** Fecha, tema de la capacitación y método utilizado para la transmisión del conocimiento.
- **Datos del Participante:** Número de identificación, nombres y apellidos, dependencia, cargo y tipo de vinculación.
- **Criterios de Evaluación:** Mejoras en el desempeño laboral y en las competencias profesionales.

Variables Cuantitativas:

Se evaluarán en una escala del 1 al 5, donde 1 representa la calificación más baja y 5 la más alta. Esta puntuación servirá para evaluar el refuerzo de conocimientos y aplicación práctica.

Medición del Impacto según el Jefe Inmediato:


Se utilizará una escala de 1 a 5 para evaluar la mejora en desempeño laboral, aplicación de conocimientos y eficiencia en resultados.

Se calculará un indicador de impacto promedio con base en estas calificaciones:

- Alto impacto (4.5 - 5.0)
- Impacto moderado (3.0 - 4.4)
- Bajo impacto (1.0 - 2.9)

Los comentarios cualitativos permitirán identificar áreas de mejora y evidenciar cambios en procesos laborales.

Si se considera necesario utilizar una metodología diferente para evidenciar la evaluación del impacto, esta podrá implementarse según las necesidades y/o sugerencias que surjan para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
		PÁGINA	6 de 7

Diligenciamiento del formulario Google Forms

La Dirección de Talento Humano enviará el enlace de los formularios de evaluación a los servidores públicos que participaron en la capacitación, al menos un mes después de haber finalizado, para garantizar que los conocimientos adquiridos hayan sido aplicados en sus funciones.

Por lo tanto, se espera que el servidor público diligencie la evaluación de manera puntual, dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles tras recibir la comunicación, ya que esta información es clave para los análisis de los eventos de capacitación.

Análisis de los Resultados

Una vez que se hayan recopilado las respuestas, se calculará el indicador de impacto de la capacitación usando los resultados de las variables cuantitativas. Con base en estos resultados:

- Si no se cumple con la meta establecida en el Plan Institucional de Capacitación vigente, se deberán tomar medidas, como recolectar y compartir las sugerencias obtenidas en las capacitaciones con los aliados estratégicos, para mejorar los futuros eventos de capacitación.
- Los resultados servirán como punto de partida para planificar el Plan Institucional de Capacitación del siguiente período, identificando áreas de mejora en temas, duración y metodologías.
- Además, la medición y análisis de estos resultados se deben incluir en el informe de seguimiento a la ejecución del Plan de Capacitación.



INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

CÓDIGO	ES-GETH-IN-04
VERSIÓN	0
FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2025
PÁGINA	7 de 7

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	REVISÓ	APROBÓ
0	15/01/2025	INSTRUCTIVO DE EVALUACION DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	EDILIA QUINTERO RUEDA Coordinadora Grupo Bienestar Social Laboral ANDREA CASTELLANOS Profesional Universitario CARLOS BORNACHERA Profesional Universitario	SILVESTRE OLAYA PEÑA Director Administrativo de Talento Humano