

Diagnóstico Necesidades de Capacitación PIC 2021

**Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Vicepresidencia Administrativa y Financiera**

Bogotá D.C, enero 2021

1 Tabla de contenido

2	RESULTADO ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN PIC 2021	3
1.	DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	3
2.	METODOLOGÍA Y MODALIDAD ACADÉMICA DE LAS CAPACITACIONES	7
3.	CONTENIDOS TEMÁTICOS.....	8
3.1	Competencias Comportamentales.....	8
3.2	Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	9
3.3	Valor de lo Público.....	9
3.4	Temáticas Transformación Digital.....	11
3.5	Temáticas Probidad y Ética de lo Público.....	11
3.6	Temas para el fortalecimiento de las competencias técnicas alineadas con la misionalidad de la entidad.	12
4.	SUGERENCIAS PIC 2021	12
1.	DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN NIVEL DIRECTIVO	16
1.1	Contenidos Temáticos.....	16
1.1.1	Competencias Comportamentales.....	16
1.1.2	Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	17
1.1.3	Valor de lo Público.....	17
1.1.4	Conocimientos sobre Transformación Digital	18
1.1.5	Conocimientos Probidad y Ética de lo Público	19

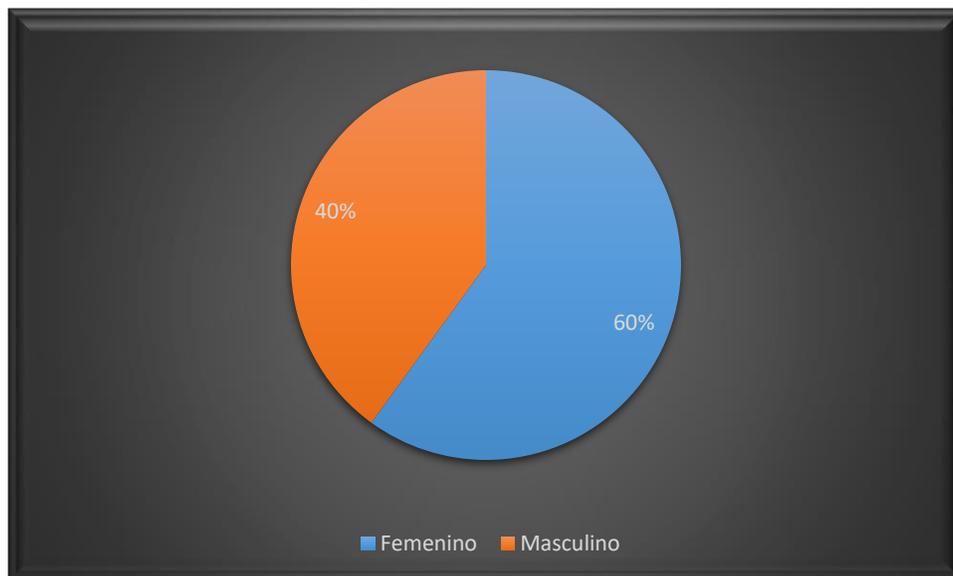
2 RESULTADO ENCUESTAS DE CAPACITACIÓN PIC 2021

1. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La encuesta contó con la participación de 115 servidores, lo que representa un 47% del total de la planta.

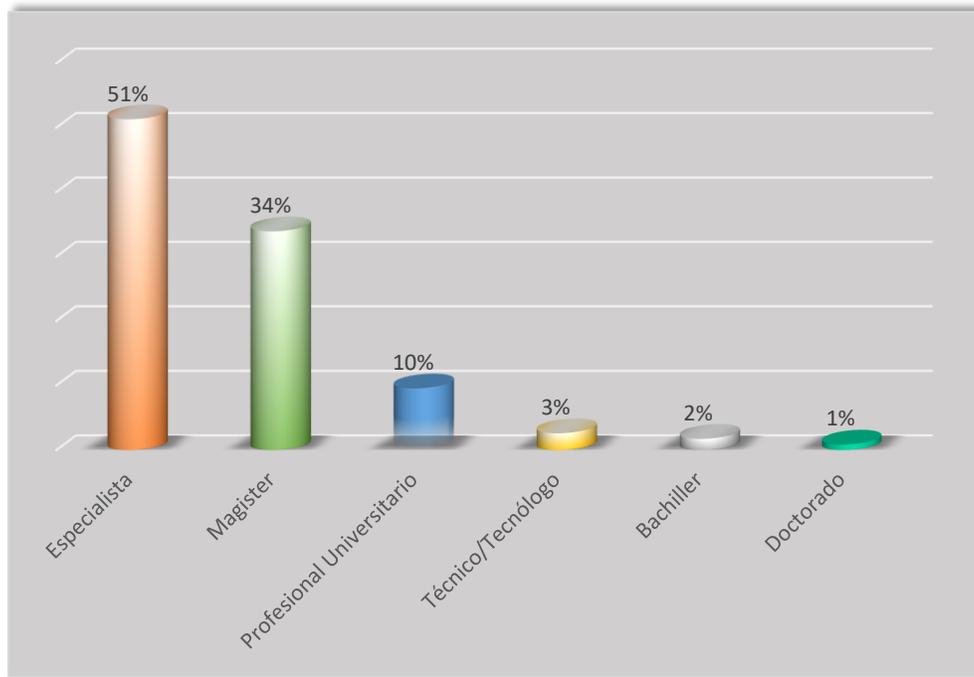
Del total de encuestados el 60% que la contestó fueron mujeres y el 40% Hombres

Gráfico 1. Género



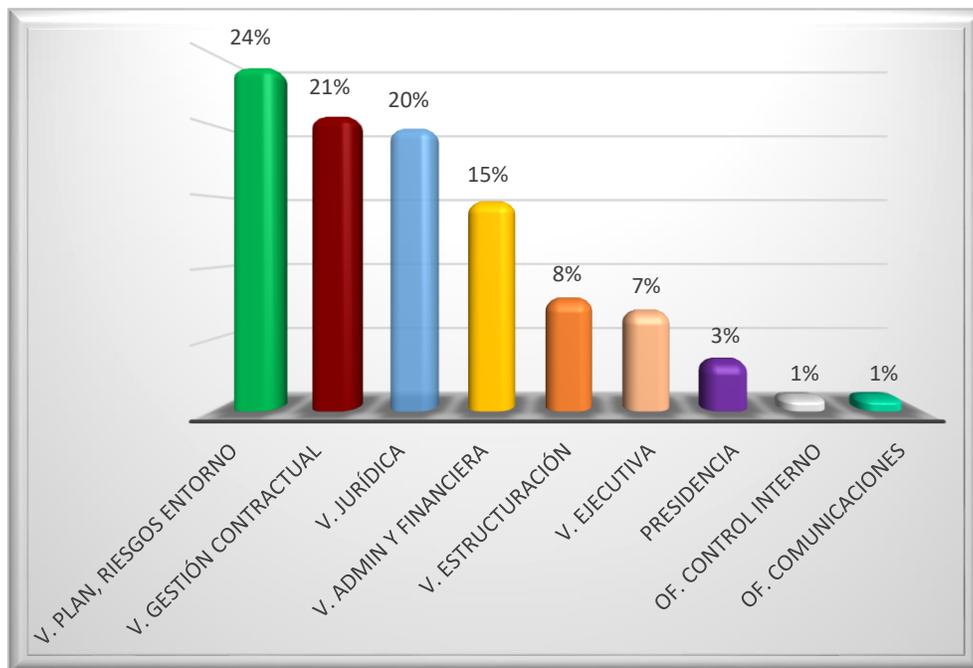
El 51% de los encuestados tienen nivel de formación académica de especialización, el 34% Maestría, el 10% profesional universitario, el 3% técnico/tecnólogo, el 2% bachiller y el 1% doctorado, tal y como lo refleja la gráfica No 2.

Gráfico 2. Nivel de Formación Académica



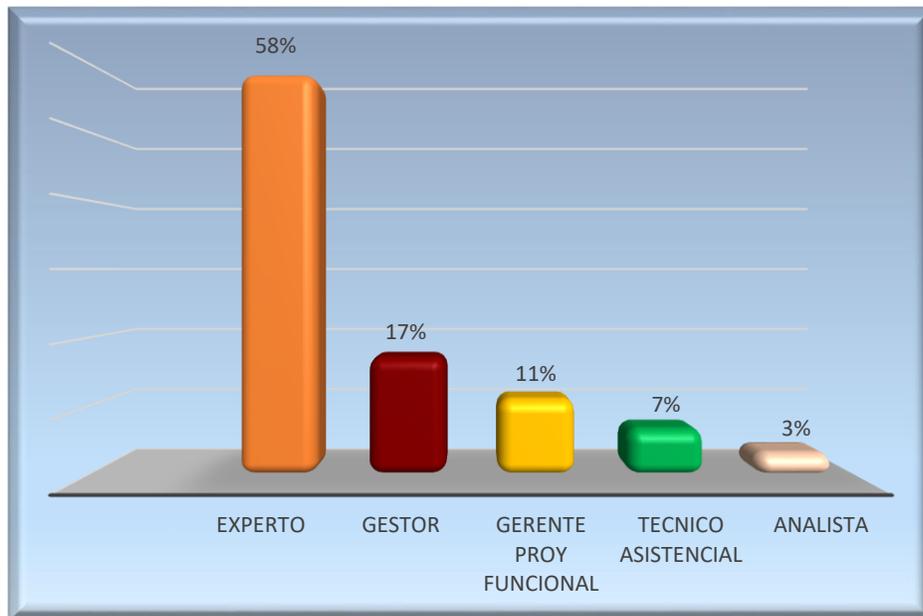
Los servidores de la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno fueron los que más participaron en la encuesta (24%, respecto del número total de participantes), seguida de la Vicepresidencia de Gestión Contractual (21%), Vicepresidencia Jurídica (20%), Vicepresidencia Administrativa y Financiera (15%), las vicepresidencias de Estructuración y Ejecutiva con un 8 y 7%, Presidencia 3% y las Oficinas de Control Interno y Comunicaciones el 1%, tal como se muestra en el Gráfico 3.

Gráfico 3. Dependencia de los Encuestados



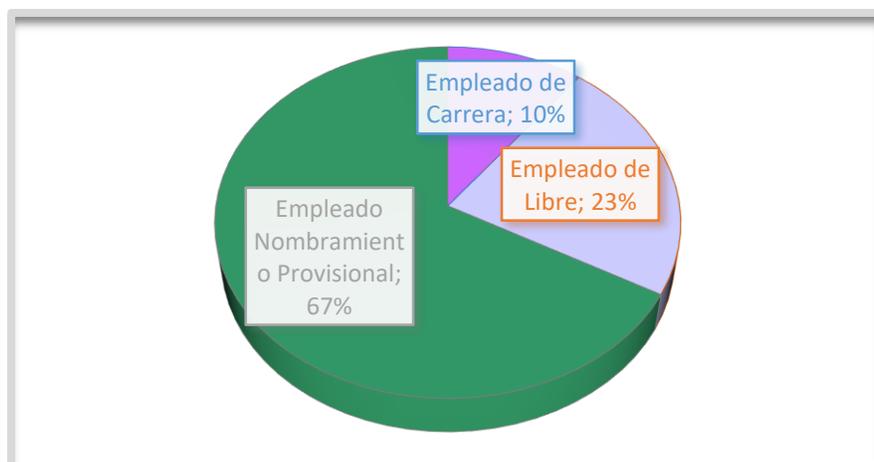
El Gráfico 4 muestra que el 58% de los servidores tienen un cargo de Experto, seguido de un 17% Gestor, un 11% de Gerentes, el 7% Técnico Asistencial y el 3% Analista.

Gráfico 4. Cargo del Encuestado



En el Gráfico 5 se resalta que el 67% de los encuestados son nombramiento provisional, el 23% de libre nombramiento y remoción y el 10% servidores de carrera administrativa.

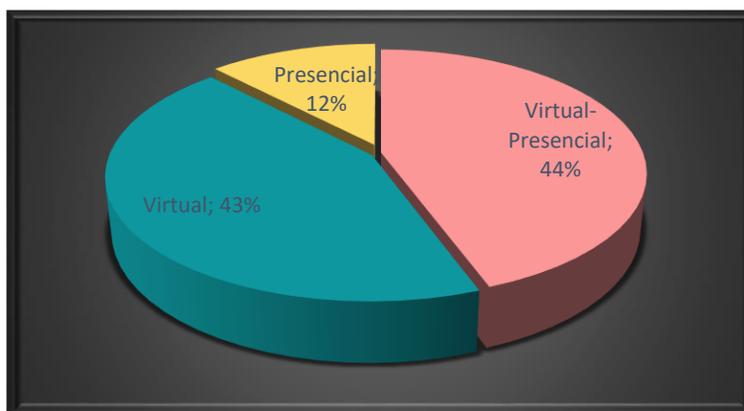
Gráfico 5. Tipo de Vinculación



2. METODOLOGÍA Y MODALIDAD ACADÉMICA DE LAS CAPACITACIONES

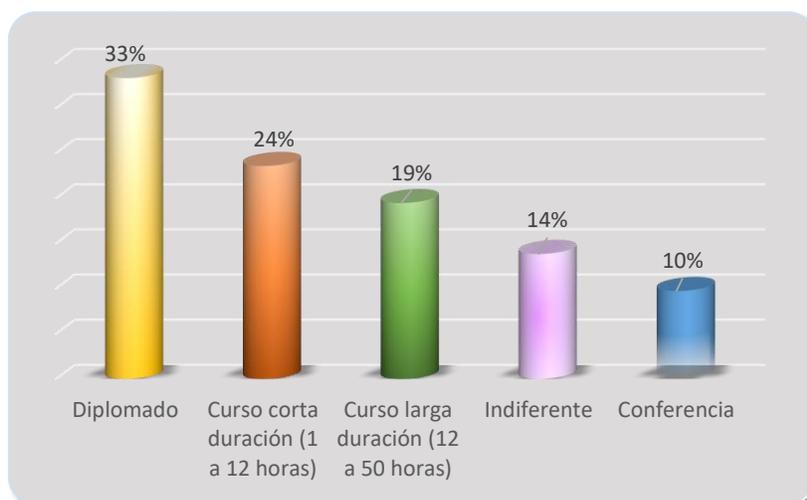
El gráfico No 6 nos muestra que, de los encuestados el 44% prefiere recibir las capacitaciones en alternancia (virtual y presencial), el 43% Virtual y el 12% de manera presencial.

Gráfico No 6. Metodología de las Capacitaciones.



En cuanto a las modalidades académicas de capacitación el 33% de los encuestados contestaron que prefieren Diplomados, el 24% cursos de corta duración (1 a 12 horas), el 19% cursos de larga duración (12 a 50 horas), el 14% contestó que le es indiferente y el 10% prefiere conferencias. Tal y como lo muestra el gráfico 7.

Gráfico No 7. Modalidad Académica



3. CONTENIDOS TEMÁTICOS

La encuesta se diseñó para que los servidores indicaran en que temas de capacitación les gustaría participar.

A continuación, se muestran los resultados.

3.1 Competencias Comportamentales

Capacidad de un individuo para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes en el desempeño de una función.

El 17.36% de los servidores contestaron que les interesa participar en charlas sobre Resolución de Conflictos y toma de decisiones, el 15.28% Liderazgo, el 13.54% contestaron que todas las anteriores y Habilidades Comunicativas, 11.81% Comunicación Asertiva, 9.38% trabajo en equipo, 9.03% en Motivación y Orientación al Logro, Adaptación al Cambio 6.25%, 3.13% servicio al ciudadano y ninguna de las anteriores el 0.69%.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	RESPUESTAS
Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones	50
Liderazgo	44
Habilidades Comunicativas	39
Todas las anteriores	39
Comunicación Asertiva	34
Trabajo en Equipo	27
Motivación y Orientación al Logro	26
Adaptación al Cambio	18
Servicio al Ciudadano	9
Ninguna	2

3.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación

El 43% de los servidores contestaron que les interesa participar en todas las charlas, el 17% en Planificación y Organización del Conocimiento, el 12% en Competitividad e Innovación, Herramientas para estructurar el conocimiento y Estrategias para la generación y promoción del conocimiento y el 5% ninguna de las anteriores.

TEMÁTICAS	RESPUESTAS
Todas	63
Planificación y organización del conocimiento	25
Competitividad e innovación	18
Herramientas para estructurar el conocimiento	17
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	17
Ninguna	7

3.3 Valor de lo Público

En cuanto a las temáticas para el eje de Valor de lo Público, el 13% contestó que le interesaría participar en capacitaciones sobre Gerencia de Proyectos Públicos, el 11% Toma de Decisiones, 9% Lenguaje Claro, el 8% Evaluación de Políticas Públicas, el 7% Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano, 6% Construcción de Indicadores, el 5% Gestión del riesgo de desastres y cambio climático, Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño, Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, Análisis de impacto normativo, el 4% Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública, Biodiversidad y servicios eco-sistémicos, Todas las anteriores, el 3% Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI, Procesos de auditorías de control interno efectivos que generen información relevante para la toma de decisiones, Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas e Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos, el 2% contestó Esquemas asociativos territoriales y el 1% Ninguna de las anteriores.

TEMÁTICAS	RESPUESTAS
Gerencia de proyectos públicos	60
Toma de decisiones	50
Lenguaje claro	41
Evaluación de políticas públicas	36
Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano	33
Construcción de indicadores	26
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	24
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	24
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	23
Análisis de impacto normativo	22
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	19
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	18
Todas	18
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI.	16
Procesos de auditorías de control interno efectivos que generen información relevante para la toma de decisiones	13
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	13
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	12
Esquemas asociativos territoriales	10
Ninguna	3

3.4 Temáticas Transformación Digital

El 12% contestó que le gustaría participar en cursos de Apropiación y uso de la tecnología, Seguridad digital y Automatización de procesos, el 11% en Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y Pensamiento sistémico, el 31% en Big Data, el 9% contestó que todas y Creatividad, el 8% en Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial, el 6% Análisis de datos para territorios y el 1% contestó ninguna.

TEMÁTICAS	RESPUESTAS
Apropiación y uso de la tecnología	38
Seguridad digital	38
Automatización de procesos	36
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	35
Pensamiento sistémico	34
Big Data	31
Creatividad	28
Todas	27
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	25
Análisis de datos para territorios	19
Ninguna	2

3.5 Temáticas Probidad y Ética de lo Público

El 27% de los servidores contestó que le gustaría participar en temas de Código de Integridad, el 20% Empoderamiento económico de las mujeres, el 19% dijo que todas las anteriores, el 17% igualdad de género en el trabajo, el 8% conceptos básicos de género, el 5% contestó ninguna y el 4% violencia contra las mujeres y niñas.

TEMÁTICAS	RESPUESTAS
Código de integridad	47
Empoderamiento económico de las mujeres	35
Todas	33
Igualdad de género en el trabajo	29
Conceptos básicos de género	14

Ninguna	8
Violencia contra mujeres y niñas	7

3.6 Temas para el fortalecimiento de las competencias técnicas alineadas con la misionalidad de la entidad.

Del total de encuestados el 13% contestó que le gustaría tomar capacitaciones en Eventos Eximentes de Responsabilidad en proyectos de asociación público-privada, el 12% en Actualización en aspectos legales, Metodologías de gestión de proyectos (Ej.: Project Management Professional), Asignación de riesgos entre lo público y lo privado y Supervisión financiera para no financieros, el 10% negociación y Funciones de supervisión y de interventoría en proyectos de asociación público-privada, el 9% Metodologías de control de proyectos, el 7% Metodología Sistemática BIM (Building Information Modeling), el 1% contestó otros temas.

TEMÁTICAS	RESPUESTAS
Eventos Eximentes de Responsabilidad en proyectos de asociación público-privada.	63
Actualización en aspectos legales	59
Metodologías de gestión de proyectos (Ej.: Project Management Professional)	58
Asignación de riesgos entre lo público y lo privado	58
Supervisión financiera para no financieros	56
Negociación	50
Funciones de supervisión y de interventoría en proyectos de asociación público-privada	48
Metodologías de control de proyectos	45
Metodología BIM (Building Information Modeling)	33
Otros	7

4. SUGERENCIAS PIC 2021

En la encuesta también se solicitó a los servidores indicaran las sugerencias y aportes que tenían para la elaboración del PIC 2021. A continuación, los resultados

SUGERENCIAS PLAN DE CAPACITACIÓN 2021
Actualización en contratación pública con CCE
Actualización en temas de gestión documental y Orfeo ya que ha desmejorado
Actualización normativa
Administración del riesgo
Aspectos de Manejo del Presupuesto de la Nación
Capacitación en temas contables y tributarios para el sector público y privado.
Capacitación en todos los modos de transporte
Capacitación sobre las nuevas actualizaciones sobre Word, Excel o cualquier otra herramienta.
Capacitaciones en derecho procesal y/o probatorio para el área de defensa judicial
Capacitaciones por ejemplo en actualización tributaria
Cobros coactivos
Contar con disponibilidad de tiempo
Continuar como fueron formulados en el 2020
Continuar con la capacitación en Herramientas avanzadas de EXCEL y POWER BI
Continuar con virtualidad
Cursos cortos de temas relacionados con su área de trabajo.
Cursos de redacción
De acuerdo con la coyuntura actual, especialmente el tema fiscal, sería importante realizar un programa de capacitación, en la que participen los mismos funcionarios como orientación de los temas, de sus saberes. Como Multiplicadores de conocimiento. Importante la siguiente reflexión: "No podemos esperar que los externos nos enseñen a estructurar y hacer el seguimiento a los proyectos de APP-Concesión, pues la práctica está en la Entidad"
Debería aplicar también para los contratistas
Diplomado en gerencia de proyectos
Diplomados con énfasis en Derecho para el manejo de la gestión contractual
Ejemplos históricos de probidad
El nuevo código General Disciplinario entra a regir en julio, por lo cual es importante que todos los funcionarios tengan conocimiento sobre la materia, para lo cual recomiendo crear grupos HOMOGENEOS con el fin de capacitarlos sobre el tema
El plan de capacitación esta ajustado a los requerimientos de la empresa
Es importante dar una capacitación en Redacción, es una debilidad muy grande de nuestros funcionarios
Es importante identificar que existe un grupo grande de supervisores y líderes de proyecto que son contratistas y a los cuales capacitaciones como trabajar en equipo y liderazgo deben ser impartidas por igual. También es importante que los gerentes de todas las áreas participen y repliquen estas capacitaciones a sus equipos. Si bien es cierto el líder es el técnico es IMPORTANTE RESALTAR QUE NECESITAMOS DE TODOS LOS EQUIPOS PARA CUMPLIR NUESTRAS METAS. Gracias
Gerencia de proyectos
Gestión del Cambio y Diplomado en Gestión del Conocimiento
Gestión del Talento Humano Entrevista por Competencias

SUGERENCIAS PLAN DE CAPACITACIÓN 2021
IMPACTO DEL COVID EN LOS CONTRATOS DE CONCESION BAJO EL ESQUEMA DE APP
Incentivos para mejorar la motivación del personal
Independientemente de la intensidad horaria, es la idoneidad y pedagogía de quienes brindan las capacitaciones. Las de la Universidad Nacional me han parecido excelentes
INDUCCION
La capacitación brindada por la Entidad fue muy enriquecedora tanto en lo personal como en lo profesional. Me gustaría seminarios sobre Contratación Estatal
Las capacitaciones deben contener ejercicios prácticos sencillos o el uso de herramientas o softwares libres, no solo teoría.
Las capacitaciones se relacionen con nuestro trabajo
Límites legales y normativos en contratos de app; Esquema; Empoderamiento y compromiso con las funciones propias de cada área
Liquidación de proyectos
Manejo de la atención al ciudadano desde lo legal.
Mas seguidas
Mas temas relacionados con el área ambiental, social y predial
Modelación Financiera
Nuevos enfoques de políticas públicas, Análisis y evaluación financiera
Pensar en implementar capacitaciones en horarios extralaborales
Podrían realizarse capacitaciones que tengan en cuenta temas que impacten los equipos de trabajo en su desarrollo laboral, adicionalmente los temas de igualdad de género son claves.
Que haya continuidad en las capacitaciones lo que implique hacer seguimiento de las mismas en periodos cortos de tiempo y establecer dinámicas por equipos de trabajo de diferentes dependencias, de ser posible.
Que los cursos no sean tan extensos, sean más precisos en los temas a tratar
Que se consulte si el funcionario desea participar.
Realizar convenios de capacitación con varias Universidades, con entidades especializadas en los diferentes temas
Sería conveniente desarrollar cursos que incentiven el valor de los recursos públicos y como una buena gestión de los mismos redunde en beneficio de todos los ciudadanos, también algo relacionado con la conciencia ciudadana, cuidado personal, del otro y del entorno natural, cuidado de los recursos naturaleza, etc. Desarrollo económico a partir de la inversión en infraestructura.
Sería muy valioso contar con un sistema de formación para los abogados de defensa judicial en cuanto a aspectos técnicos y financieros de los proyectos de concesión que faciliten el entendimiento de los conflictos que generan litigiosidad
Si es posible que se pueda hacer presencial y si es virtual, que la plataforma sea agradable al momento de tomar la capacitación
Técnica jurídica para escribir textos
Técnicas de Estudio
Tener en cuenta temas de comunicación

tener en cuenta a los señores conductores
Todas las relacionadas con lo que se encuentre orientado a los concursos que se realizaran (CPACA, ley de infraestructura, contratos de concesión etc.
Validar la posibilidad de realizar los cursos los sábados en la mañana

1. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN NIVEL DIRECTIVO

De un total de 8 Directivos contestaron la encuesta 7, lo que equivale al 88%.

1.1 Contenidos Temáticos

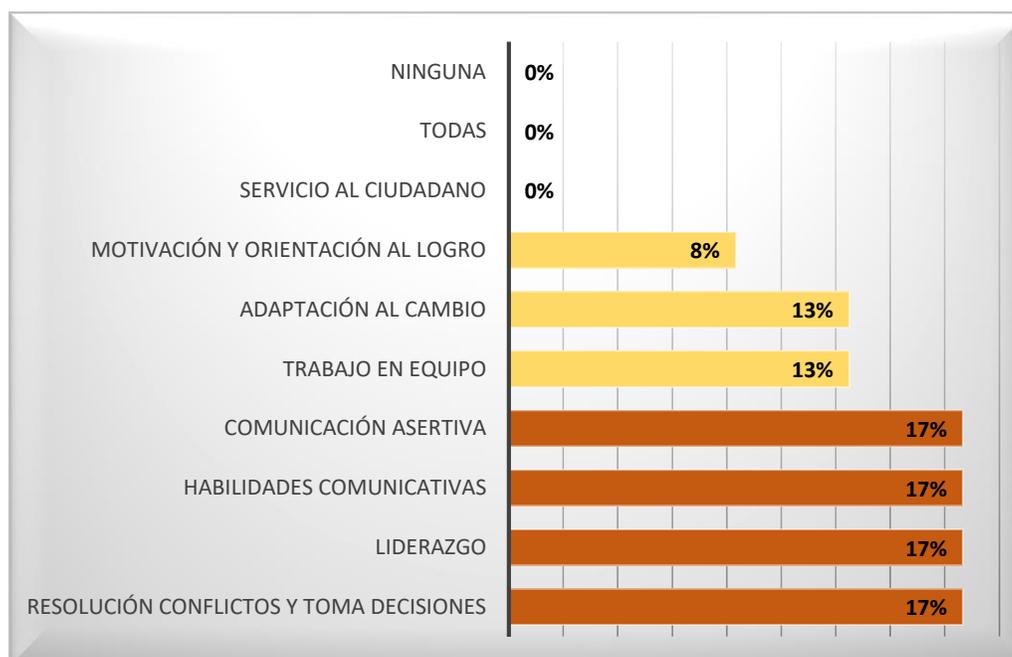
La encuesta se diseñó para que los Directivos indicaran en que temas de capacitación les gustaría que los servidores de sus dependencias participaran.

A continuación, se muestran los resultados.

1.1.1 Competencias Comportamentales

Los Directivos están interesados en que los servidores tomen charlas sobre: Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones, Liderazgo, Habilidades Comunicativas y Comunicación Asertiva (17%), el 13% en charlas sobre Trabajo en Equipo y Adaptación al Cambio, y el 8% en Motivación al logro.

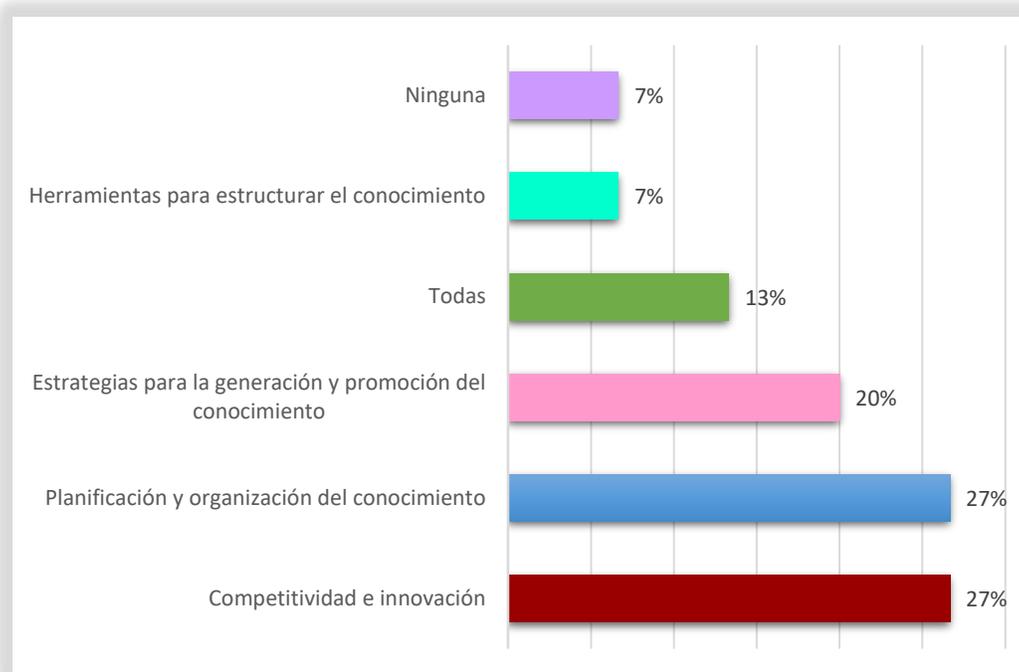
Gráfico 1. Competencias Comportamentales



1.1.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación

En cuanto a la pregunta en que temas de Gestión del Conocimiento les gustaría que los funcionarios de su área participaran la respuesta se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfica No 2. Gestión del Conocimiento y la Innovación



1.1.3 Valor de lo Público

En cuanto a las capacitaciones sobre Valor de lo público las respuestas se muestran en el siguiente cuadro

TEMÁTICAS	RESPUESTAS
Procesos de auditorías de control interno efectivos que generen información relevante	4
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	4
Todas	4
Gerencia de proyectos públicos	3
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	3
Construcción de indicadores	3

Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI.	2
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	2
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	2
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	2
Toma de decisiones	1
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	1
Esquemas asociativos territoriales	1
Análisis de impacto normativo	1
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	1
Lenguaje claro	1
Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano	0
Evaluación de políticas públicas	0
Ninguna	0

1.1.4 Transformación Digital

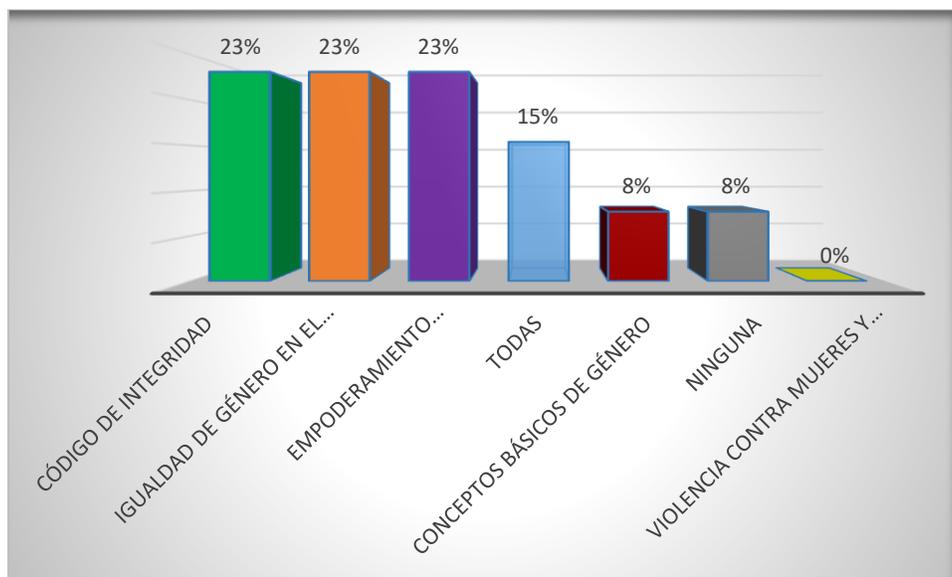
En cuanto a las capacitaciones sobre Transformación Digital las respuestas se muestran a continuación:

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	RESPUESTAS
Automatización de procesos	4
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	4
Apropiación y uso de la tecnología	3
Seguridad digital	3
Creatividad	3
Pensamiento sistémico	3
Big Data	2
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	2
Análisis de datos para territorios	1
Todas	0
Ninguna	0

1.1.5 Probidad y Ética de lo Público

Sobre capacitación del Eje Probidad y Ética de lo Público los resultados se muestran en la siguiente gráfica

Gráfica No 3. Probidad y Ética de lo Público



Elaboró:

Marilyn Figueredo Cubides
Experto G3 GIT Talento Humano