

ANALISIS ENCUESTA DE PLAN DE CAPACITACIONES 2023

Gracias a las respuestas dadas por 22 funcionarios a la encuesta de NECESIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2023, se podrán establecer las temáticas que permitirán fortalecer las competencias de los funcionarios y de esta manera establecer el calendario de capacitaciones para el 2023.

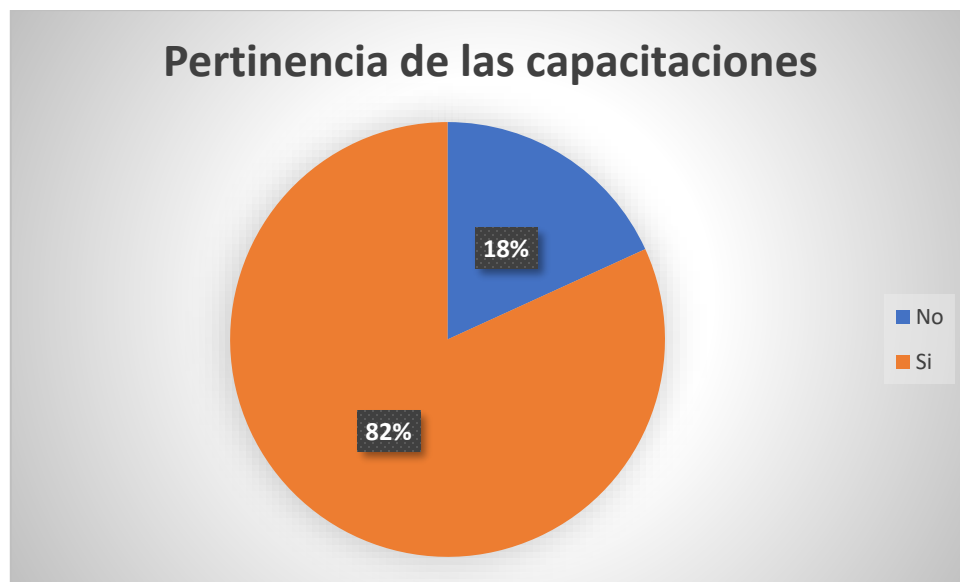
La primera pregunta estaba relacionada con la autorización del tratamiento de los datos que se recolectaría a través de este medio, en este caso 2 funcionarios no autorizaron este tratamiento, a continuación, se relacionan las personas:

Mauricio Álvarez Parra

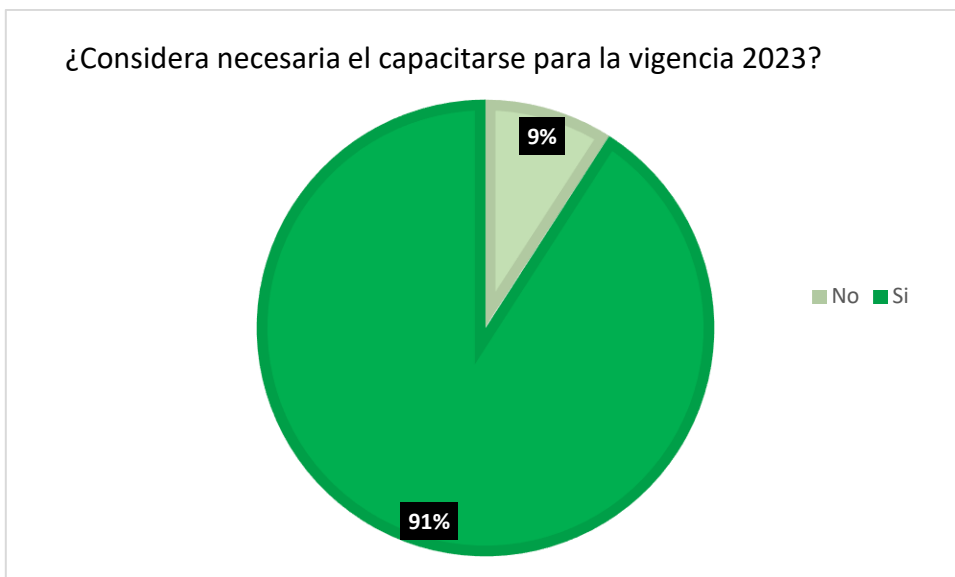
Nelson Osorno

Dentro de las preguntas iniciales, se tiene que el 95% de los funcionarios que respondieron la encuesta consideran que es importante capacitarse constantemente tanto en el ser como en el hacer.

En el año 2022 se realizó una serie de capacitaciones en las cuales podían participar todos los funcionarios del instituto, y de acuerdo a la encuesta realizada el 82% de las personas que respondieron la encuesta indican que los temas tratados fueron pertinentes, pero el 77% estuvieron a gusto con los mismos.



El 95% de los funcionarios están de acuerdo con la realización de las capacitaciones enfocadas en las labores que realiza, pero el 91% quieren afianzar sus conocimientos en el 2023



Los funcionarios del ICPA, son personas que realmente les gusta estar actualizado, es por esto que el 36% de ellos realizan de forma semestral algún curso, seminarios, diplomados entre otras modalidades de actualizaciones académicas, ya que esto les permite desempeñar mejor su labor, adquirir nuevas competencias y además les ayuda a su crecimiento y desarrollo personal.

FRECUENCIA	TOTAL DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Anual (Entre 1 o 2 veces al año)	7	32%
Bimensual (Entre 5 y 6 veces al año)	4	18%
Mensual (Más de 6 al año)	3	14%
Semestral (Entre 3 y 4 veces al año)	8	36%
Total	22	100%

Con respecto a los recursos utilizados para las actualizaciones el 59% de los funcionarios utilizan recursos tanto de incentivos laborales como recursos propios.

TIPO DE RECURSOS	TOTAL DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Ambos	13	59%
Incentivo laboral educación formal	2	9%
Propios	7	32%

Total general

22

100%

Para el 2023 se definieron unos ejes estratégicos enfocados al crecimiento profesional de los funcionarios públicos, a continuación, se hace una relación de los ejes temáticos a desarrollar

DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

TEMÁTICA	TOTAL
Innovación Pública	9
Redes Sociales	4
Gestión del conocimiento-Herramientas para estructurar el conocimiento	10
Gobierno Abierto	9
Herramientas de evaluación de Políticas Públicas-Evaluación de Impacto	7
Data Science y Bigdata: Decisiones basadas en datos	5
Herramientas metodológicas de la prospectiva estratégica	4
Diseño y construcción de indicadores	7
Gestión documental	5
Ninguna de las anteriores	4

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

TEMÁTICA	TOTAL
Defensa Jurídica del Estado-Contrato Realidad	6
Redacción y Argumentación Jurídica	5
Actualización en Materia Tributaria	4
Servicio al Ciudadano-Ley 1755 de 2015	9
Actualización en Presupuesto Público	8
Lenguaje Claro	9
Riesgo-Identificación y Tratamiento	6
Seguridad y Salud en el Trabajo	4
Ninguna de las Anteriores	4

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

TEMÁTICA	TOTAL
Servicios Ciudadanos Digitales	8
Gobierno Digital	13
Apropiación y Uso de la Tecnología	9
Control Social y Mecanismos de Participación	7

Manejo de la Aplicación Office 365	11
Protección de Datos y Derechos de Autor	8
Automatización de Tareas	4
Ciudades Sostenibles	5
Seguridad Digital	8
Economía Naranja	4
Ninguna de la Anteriores	3

ÉTICA Y PROBIADDE LO PÚBLICO

TEMÁTICA	TOTAL
Ética y Transparencia y Política Anticorrupción	10
Liderazgo Transformacional	10
Programación Neurolingüística Asociada al Entorno Público	9
Código Disciplinario Ley 1952 de 2019	10
Competencias Comportamentales	11
Habilidades Gerenciales (Directivos)	5
Taller de Vocería y Manejo de Público	6
Código de Integridad	4
Ninguna de las Anteriores	3

Con respecto a estos ejes temáticos, se puede decir que los funcionarios públicos quieren fortalecer sus conocimientos y habilidades en:

- Gestión del conocimiento-Herramientas para estructurar el conocimiento
- Innovación Pública
- Gobierno Abierto
- Herramientas de evaluación de Políticas Públicas-Evaluación de Impacto
- Diseño y construcción de indicadores
- Servicio al Ciudadano-Ley 1755 de 2015
- Actualización en Presupuesto Público
- Lenguaje Claro
- Gobierno Digital
- Servicios Ciudadanos Digitales
- Manejo de la Aplicación Office 365
- Protección de Datos y Derechos de Autor
- Seguridad Digital
- Competencias Comportamentales
- Habilidades Gerenciales (Directivos)
- Código Disciplinario Ley 1952 de 2019
- Ética y Transparencia y Política Anticorrupción
- Liderazgo Transformacional
- Programación Neurolingüística Asociada al Entorno Público

Con respecto al horario para el desarrollo de las capacitaciones se tiene que los funcionarios prefieren realizar sus capacitaciones los días martes y jueves preferiblemente en horas de la mañana.

DIA	TOTAL
Lunes	7
Martes	12
Miércoles	8
Jueves	15
Viernes	4

HORARIO	TOTAL
Ambos	8
En la mañana	10
En la tarde	4

Por último, tenemos las observaciones que tienen los funcionarios con respecto a las capacitaciones

- Que las capacitaciones se distribuyan bien durante el año y no se dejen para fin de año
- No segmentar las opciones de capacitación sin considerar un diagnóstico, o si este existe hacerlo de público conocimiento para los funcionarios
- Que no haya horarios muy extensos de formación al día, para poder participar en los cursos.
- Que se programen con tiempo
- Sería muy bueno que se diera la posibilidad de estar en Seminarios y eventos propios de área, es un trabajo que requiere de nuevos saberes y actualización.
- Que sean amenas
- se debe tener en cuenta que 2023 será el año de transición del SUIFP A PIIP por lo tanto el profesional de proyectos y la profesional de presupuesto debemos estar al día en capacitación de calidad para poder enfrentar los cambios a partir de 2024 con conocimiento de calidad
- Que haya estrategias definidas claramente para las capacitaciones
- "Es menester que los Directivos del ICPA conozcan que los empleados del Área de Música tenemos un conocimiento basados en la experiencia y la academia en el área musical, como: pedagogía, composición, arreglos, ensambles, estructuras de escuelas de música, entre otros; por ello, es menester que se publique documentos que sirven al desarrollo organizacional y técnico de las Escuelas de Música, ya que solo nos miden por nuestros resultados en función del ICPA y nunca nos tienen en cuenta para el valor agregado de nuestro conocimiento en profesional en el Área Musical. Antes de establecernos como administrativos, somos y fuimos directores de Escuelas de Música. "
- Las capacitaciones deben tener un horario máximo de dos horas
- Tener en cuenta un buen plan de capacitaciones en el cual se beneficien todos los servidores públicos con miras lograr los objetivos estratégicos de la entidad.
- El tema de liderazgo esta desgastado, sigue estando lejos el ponerse en práctica, no se evidencia con claridad, no se da de manera natural, se subsume a una cuestión de funciones. El manual de funciones debe reestructurarse a través de un estudio serio, para podamos cumplir con lo que espera la comunidad del sector. A

la par de los procesos formativos se debe realizar entrenamiento para que el conocimiento se afiance.

Se debe invertir en mejorar el ambiente laboral, crear espacios para la sana discusión y escucha. Los consensos y la participación para la toma de decisiones siguen siendo una quimera, si los funcionarios no se ven representados en lo que se hace, se pierde el interés.

- Tener en cuenta capacitaciones como: Que hacer en caso de siniestros viales, Normas y comportamientos, reglas generales y comportamiento en el tránsito, Responsabilidades legales en siniestros viales, señales de tránsito, causas de siniestros viales, alcohol y drogas en la conducción. Es de anotar el gran número de conductores que tiene el ICPA.
- En más de 30 años de mi labor con el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia he comprendido que al Instituto NO le interesa el estudio y la formación profesional de sus funcionarios, desconocen y desvaloran toda nuestra trayectoria académica.