

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN



DEPARTAMENTO  
DE  
TALENTO HUMANO

P/ DANIELA RODRIGUEZ

## **TABLA DE CONTENIDO**

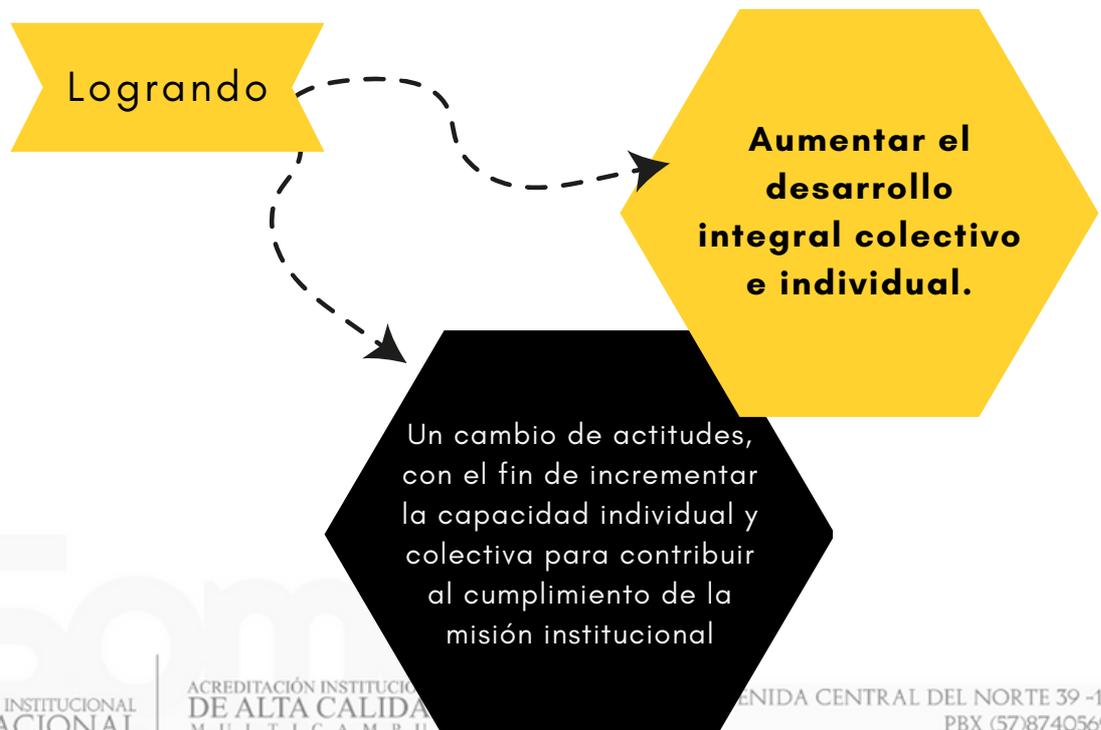
1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
  - 2.1 OBJETIVO GENERAL
  - 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. ALCANCE.
4. BASES LEGALES Y NORMATIVAS
5. DEFINICIONES CONCEPTUALES
6. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.
7. GENERALIDADES
  - 7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
    - 7.1.1 OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
    - 7.1.2 BENEFICIOS DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
    - 7.1.3 REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
  - 7.2 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN
    - 7.2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.
    - 7.2.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.
    - 7.2.3 CONSOLIDACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.
    - 7.2.4 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN
8. ANEXOS

## 1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, tiene como pilar en su organización alcanzar la excelencia en la prestación de servicios con la comunidad universitaria, mediante el desarrollo integral de todo su personal administrativo no docente, adoptando programas de bienestar, en áreas de salud ocupacional, capacitación, recreación, deporte y cultura.

La Universidad, como una de las más importantes Instituciones de Educación Superior de la región centro- oriente Colombiana, busca lograr su reconocimiento a nivel tanto Nacional como Internacional, se ha propuesto a largo plazo mejorar la preparación de quienes prestan sus servicios a la misma con el fin de responder adecuadamente a la exigencia que representa la responsabilidad social del cumplimiento de su objetivo misional, para lo cual tendrá en cuenta los principios de objetividad, cobertura y oportunidad; facilitando los procesos de cambio y mejora en las condiciones laborales y la ejecución de los trámites, procesos y procedimientos, fortaleciendo los sistemas de información, para ofrecer un servicio con Calidad en el marco del mejoramiento continuo.

Por tal motivo brindará programas de capacitación, dirigidos a complementar el personal de Carrera Administrativa su educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y competencias laborales identificadas por la Institución como necesarias para mejorar la prestación de los servicios de la misma.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de las habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Complementar la educación inicial en el marco de la atención integral de los funcionarios de la institución.

**Formar administrativos responsables con el medio ambiente.**

Formar funcionarios responsables con la seguridad y salud en el trabajo.

**Promover el aprendizaje al interior de la Universidad mediante los programas de capacitación**

Optimizar la prestación de servicios y las competencias laborales.

**Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos**

### 3. ALCANCE.

Aplica a los todos los empleados públicos no docentes y trabajadores oficiales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia,





#### **4. BASES LEGALES Y NORMATIVAS**

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, dentro del Lineamiento 6 Modernización de la gestión administrativa y financiera; el Plan Maestro Institucional, programa Fortalecimiento del modelo organización y de la gestión para una administración moderna, el departamento de Talento Humano como fundamento de la gestión universitaria y en el marco del ejercicio de la autonomía Universitaria como ente del orden nacional, establece que su Programa de Capacitación, debe constituirse en un conjunto de procesos organizados que generen conocimientos, desarrollen habilidades y conlleven a cambios de aptitudes, incrementando la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento misional de la institución, para prestar un mejor servicio a la comunidad, con un desempeño eficaz y acompañado del desarrollo integral de sus funciones.

Además el programa de capacitación busca desarrollar valores y propuestas de autorregulación que fortalezcan actitudes y conductas que faciliten y promuevan el respeto, la tolerancia y la solidaridad.

- Acuerdo 065 de 2016 artículo 126, 127, 129
- Resolución Plan Anual de Capacitación



**5. DEFINICIONES**

**Plan anual de capacitación**

según el acuerdo 065 del 2016, la Universidad "brindará programas de capacitación, dirigidos a complementar en el personal de Carrera Administrativa su educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y competencias laborales identificadas por la Institución como necesarias para una mejor prestación de los servicios de la misma"

**Servidores públicos.**

"Los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios..."  
"...Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad".  
(Constitución de 1991, artículo 123)



**Capacitación**

"Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, 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..."  
(Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4).

**Inducción y de re inducción** "Dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, se desarrollarán habilidades, competencias y aptitudes para el ejercicio del servicio público, suministrando información necesaria para el mejor conocimiento de las funciones y de la Universidad, estimulando el desarrollo organizacional en un contexto metodológico integral, práctico y participativo."  
(Acuerdo 065 de 2016).

VIGILADA M

## 6. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

El Acuerdo 065 del 2016, en su artículo 129 establece que el empleado tiene las siguientes responsabilidades en relación con la capacitación:

1

“Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo

Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar, cuando se requiera.

2

3

Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Universidad.

Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Universidad, cuando se requiera.

4

5

Asistir a los programas de inducción o re inducción, según su caso, impartidos por la Universidad.

Participar activamente en la evaluación del programa de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista, haciendo llegar sus observaciones al Jefe del Departamento de Talento Humano o a la Comisión de Carrera Administrativa.”

6

## 7. GENERALIDADES

### 7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La formación y la capacitación de los funcionarios ocupan un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del Talento Humano, debido a que favorecen la integración y adaptación al medio.

#### 7.1.1 OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Familiarizar a los empleados públicos no docentes y trabajadores oficiales, con la estructura de la institución y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la visión institucional.

Fortalecer la convivencia, la inclusión social, el compromiso y los valores institucionales que sustentan a la universidad, igual que las responsabilidades individuales y colectivas, sus deberes y sus derechos.

Informar a los servidores públicos no docentes acerca de las normas, inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Implementar en los servidores públicos no docentes la toma de conciencia en aspectos y elementos que deben saber y aplicar en el ámbito laboral para lograr los objetivos de la Organización.



## 7.1.2 BENEFICIOS DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los empleados son más productivos y están más satisfechos.

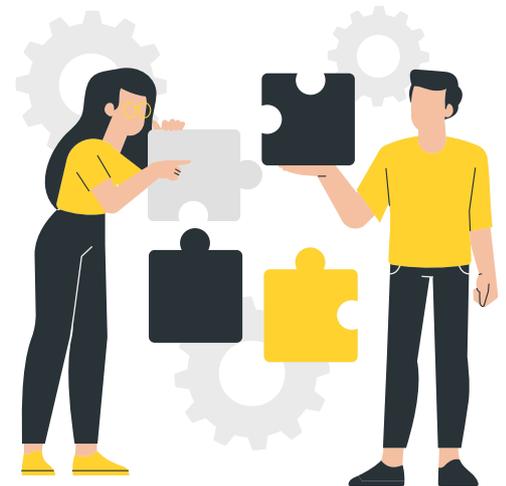
Los empleados logran un mejor aprendizaje acerca de los procesos y procedimientos de la Universidad.

Se disminuye la rotación de los empleados.

Reduce el nivel de ansiedad de los funcionarios frente a asuntos nuevos en la Institución.

## 7.1.3 REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Estos procesos están dirigidos a orientar y retroalimentar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y en la Universidad. Para los mismos se inicia con la definición de temas a socializar de acuerdo a necesidades de actualización de las unidades académico administrativas.



## 7.2 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

El Programa de Capacitación para Servidores Públicos no Docentes y trabajadores oficiales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, para la vigencia fiscal del año 2023, se desarrolla tendrá las siguientes fases:

**DIAGNÓSTICO DE  
NECESIDADES DE  
CAPACITACIÓN.**

**IDENTIFICACIÓN DE  
NECESIDADES DE  
CAPACITACIÓN.**

**CONSOLIDACIÓN  
Y EJECUCIÓN DEL  
PLAN DE  
CAPACITACIÓN.**

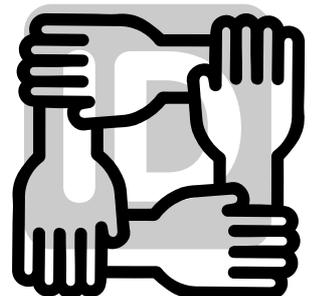
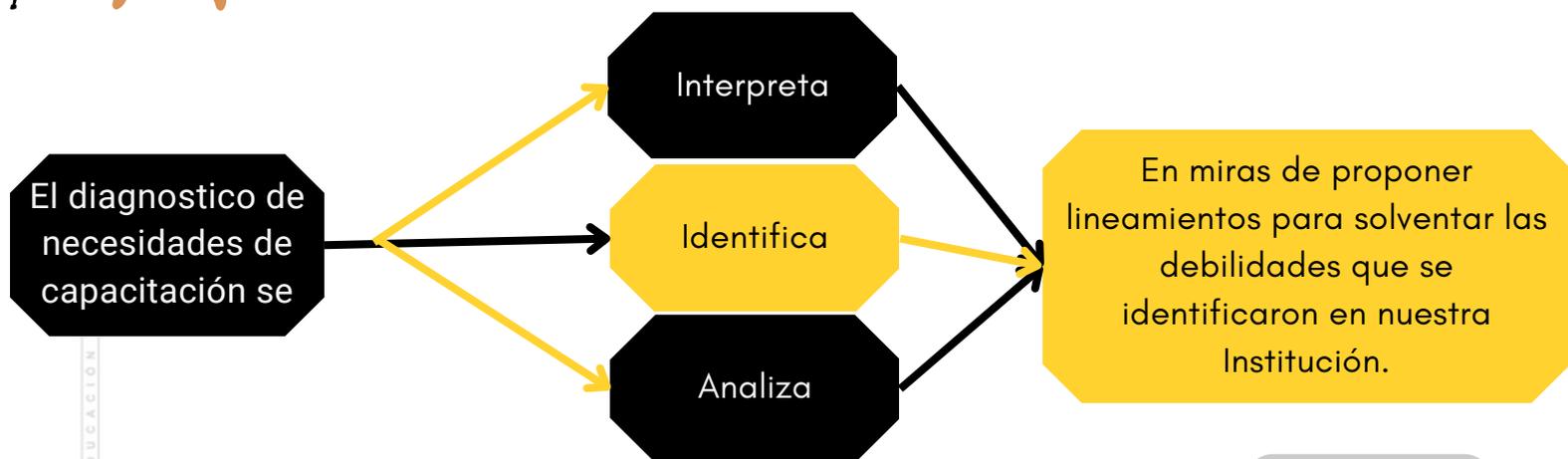
**EVALUACIÓN DE  
CONOCIMIENTOS Y  
DE EFICACIA DE LA  
CAPACITACIÓN**

## 7.2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El diagnóstico de necesidades de capacitación es la primer fase para recolectar la información necesaria para la elaboración del cronograma anual de capacitación, este diagnóstico permite conocer con exactitud las carencias que presentan los empleados en el momento de realizar sus funciones laborales, refiriendo así, las ausencias, debilidades o deficiencias en cuanto a conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que poseen en el momento de desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.



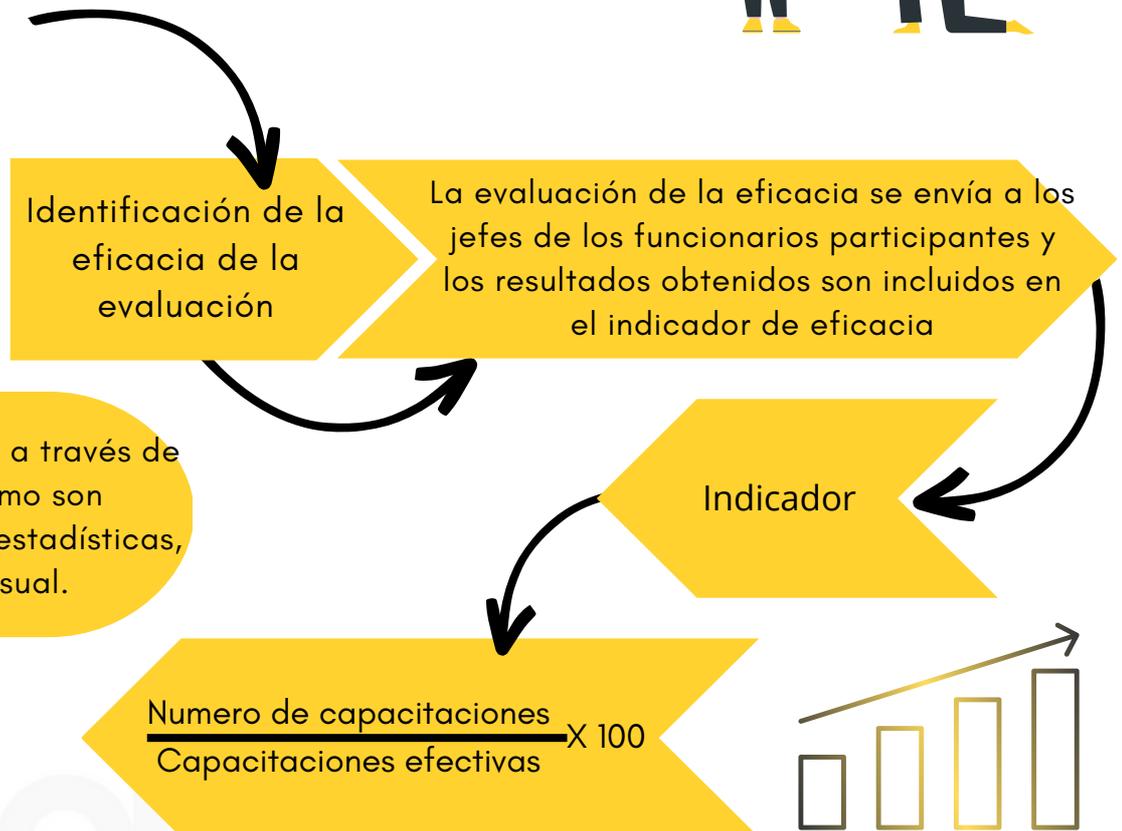
## 7.2.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.



### 7.2.3 CONSOLIDACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.



### 7.2.4 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN



Igualmente se evalúa a través de otros medios como son auditorias, informes, estadísticas, verificación visual.



### 7.2.4.1.1 RETROALIMENTACIÓN



Una vez se consolida la estadística se mide el éxito de la capacitación en materia de incremento en los niveles de productividad y calidad laboral.

### 7.7.2.4.1.2. AUTOCONTROL, SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2023.

Departamento  
de Talento  
Humano

Vicerrectoría  
Administrativa  
y Financiera



Realizarán el autocontrol y seguimiento de la ejecución de los programas de capacitación adoptados en el presente acto administrativo para la vigencia fiscal 2023

## 8. ANEXO