

# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN | 2024

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

P/ GLORIA SUSANA BÁEZ ROA / DANIELA RODRIGUEZ





**Uptc**<sup>®</sup>

Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

# TABLA DE **CONTENIDO**



## 1. INTRODUCCIÓN

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

## 3. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS

## 4. BASES LEGALES Y NORMATIVAS

## 5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

## 6. GENERALIDADES

### 6.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

#### 6.1.1 OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

#### 6.1.2 BENEFICIOS DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

#### 6.1.3 REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

### 6.2 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

#### 6.2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

#### 6.2.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

#### 6.2.3 CONSOLIDACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

#### 6.2.4 SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

#### 6.2.5 CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

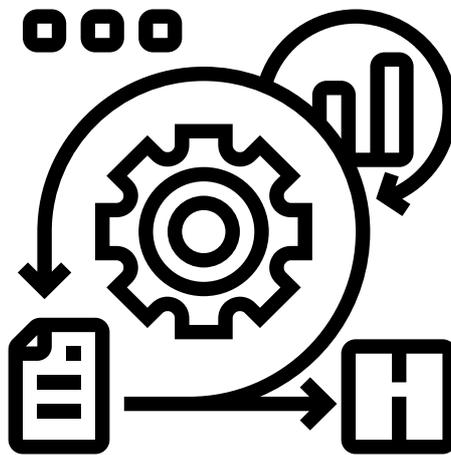
#### 6.2.6 AUTOCONTROL, SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2024.

## 7. ANEXOS



**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

# 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.

El Decreto 1083 de 2015, señala que: “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Así mismo, este se realiza a través de talleres, seminarios, congresos, cursos, entre otros. Los cuales se establecen por medio de una encuesta de Diagnóstico de Necesidades, los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, resultados de la Evaluación por competencias y resultados tanto de la Batería psicosocial como los resultados de la medición de Clima Laboral aplicado a los funcionarios de la Universidad, obteniendo así una articulación de temáticas misionales y transversales a la gestión, las cuales van a favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes del Talento Humano para el logro de nuestros objetivos Institucionales.

En este sentido, y de conformidad con lo mencionado anteriormente, la UPTC presenta a continuación el Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2024, cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de nuestros Servidores Públicos siendo este un aspecto fundamental para el buen desarrollo y funcionamiento de nuestra Universidad.



**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

## 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.
- Promover el aprendizaje al interior de la Universidad mediante los programas de capacitación.
- Optimizar la prestación de servicios y las competencias laborales.
- Formar funcionarios responsables con la seguridad y salud en el trabajo.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos.
- Motivar a los funcionarios para que mantenga una actitud de servicio, no solo enfocado al usuario, sino entre colaboradores para ayudarse a cumplir las metas grupales, preservar el bienestar común, incrementar la confianza entre el equipo y crear un clima laboral saludable.



**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

**3.**

# **ALCANCE Y RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS.**





## **ALCANCE.**

El Plan Anual de Capacitación, aplica a los todos los Empleados Públicos no docentes y Trabajadores Oficiales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

## **RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS**

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

- 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.
- 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.
- 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.



**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

4.

# **BASES LEGALES Y NORMATIVAS**





## **BASES LEGALES Y NORMATIVAS**

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, donde establecen los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.

Ley 909 de 2004, Art. 36, numeral 1 establece que *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*.

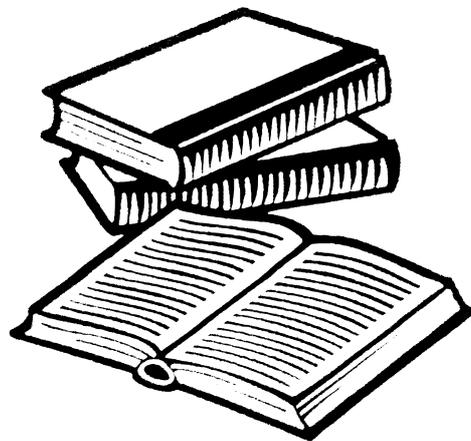
Acuerdo 065 de 2016, Art. 126, 127, 129, donde adopta *“anualmente un Programa de Capacitación para el personal administrativo de planta, el cual es producto de un estudio de necesidades presentado por cada área administrativa o académico-administrativa, de acuerdo con los recursos y presupuesto con que cuente la Institución”*.

Resolución Plan Anual de Capacitación



5.

# DEFINICIONES CONCEPTUALES





## **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, los 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)

### **Inducción y 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).

### **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).



### **Diagnóstico de Necesidades:**

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere su cargo (Reza, 2006).

### **Formación:**

En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

### **Educación informal:**

Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esa oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaria de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

### **Educación formal:**

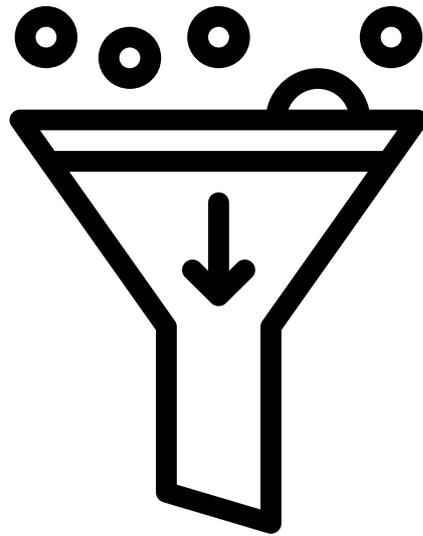
Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos, realizan pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11)



**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

6.

# GENERALIDADES



## 6.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

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.

### 6.1.1 OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

- 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.

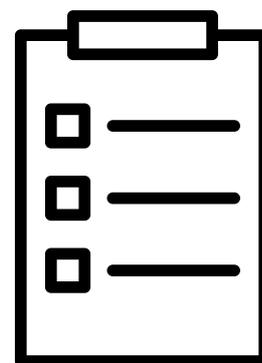


### 6.1.2 BENEFICIOS DE LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN.

- 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.
- 

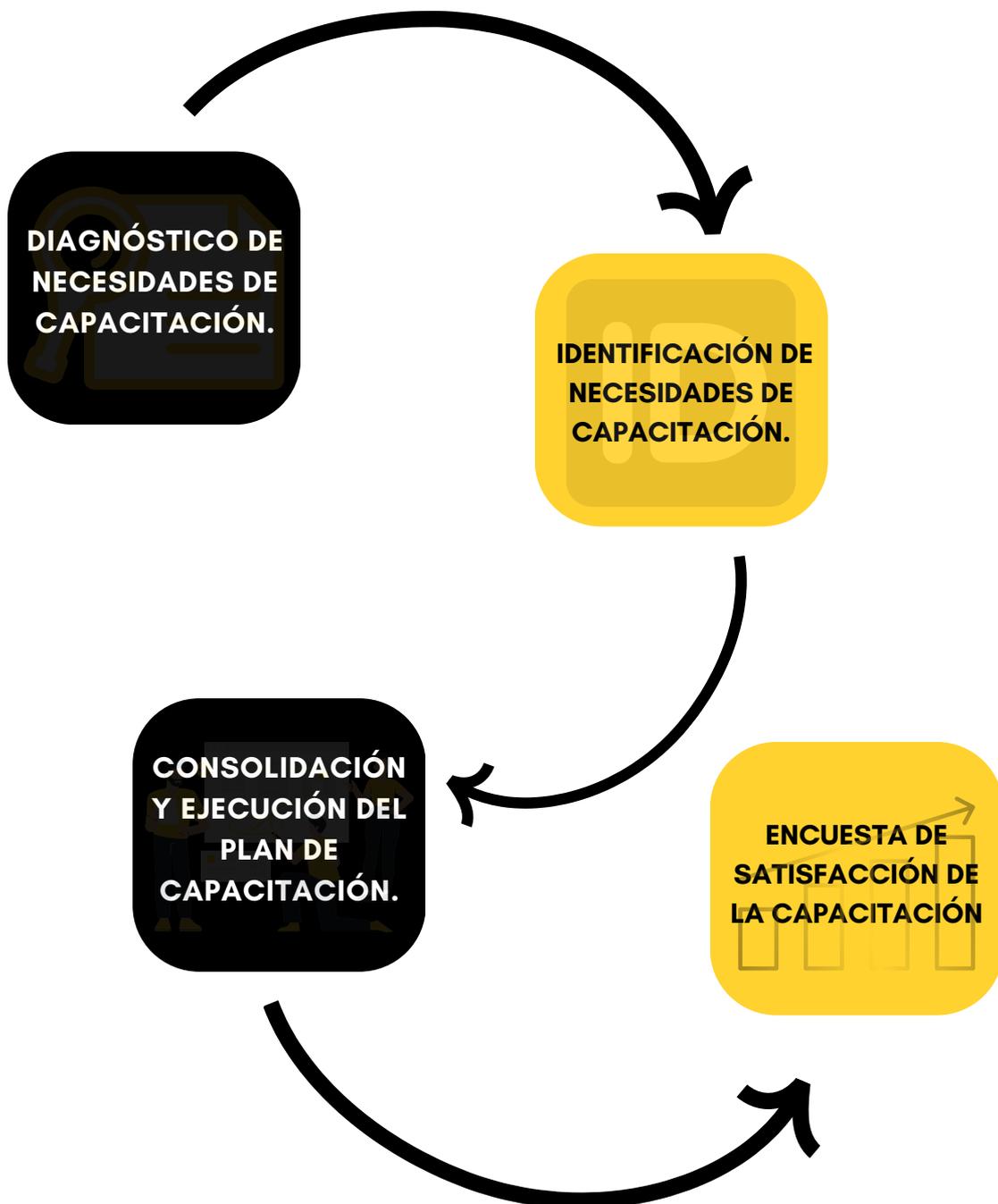
### 6.1.3 REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

Estos procesos están dirigidos a orientar y retro-alimentar 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.



## 6.2 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:



## 6.2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El diagnóstico de necesidades de capacitación es la primera 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.

## 6.2.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El diagnóstico de necesidades de capacitación  
se



Interpreta



Identifica



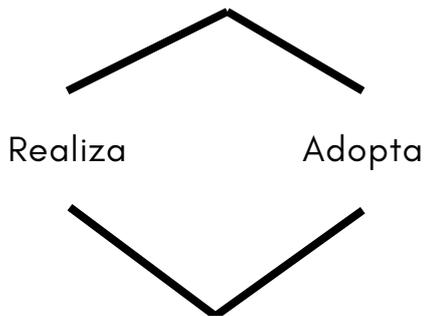
Analiza



En miras de proponer  
lineamientos para solventar las  
debilidades que se  
identificaron en nuestra  
Institución.

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

Identificadas las necesidades de capacitación, se



El plan de capacitación

La ejecución del plan se realiza teniendo en cuenta el perfil del trabajador en puesto de trabajo

Se consolida el plan de trabajo junto con el cronograma de actividades siguiendo las temáticas detectadas.

### 6.2.4 SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El objetivo es medir el nivel de satisfacción de los Empleados Públicos no docentes y Trabajadores Oficiales de la Universidad frente a las capacitaciones.



SE MIDE CON:

Las encuestas aplicadas a los Funcionarios Públicos no docentes y Trabajadores Oficiales de la Universidad, valorando los niveles de satisfacción alto, medio y bajo frente a las capacitaciones.

**DANDO CUMPLIMIENTO A:**

El Indicador de Efectividad

La formula

$$\frac{\text{SUMATORIA DE ENCUESTAS CALIFICADAS COMO ALTO Y MEDIO}}{\text{NUMERO DE ENCUESTAS CONTESTADAS POR LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS NO DOCENTES Y TRABAJADORES OFICIALES DE LA UNIVERSIDAD}} \times 100$$

**ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Análisis de las encuestas aplicadas a los Funcionarios Públicos no docentes y Trabajadores Oficiales de la Universidad, valorando los niveles de satisfacción alto, medio y bajo frente a las capacitaciones

**6.2.5 CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN**

El objetivo es medir anualmente el cumplimiento del cronograma del Plan Anual de Capacitaciones y así darle cumplimiento al indicador de eficacia.

**SE MIDE CON LA SIGUIENTE FORMULA:**

$$\frac{\text{NUMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS}}{\text{NUMERO DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS}} \times 100$$

## 6.2.6 AUTOCONTROL, SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2024.

Departamento de Talento Humano

Vicerrectoría Administrativa y Financiera



Realizarán el auto-control y seguimiento de la ejecución de los programas de capacitación adoptados en el presente acto administrativo para la vigencia fiscal 2024

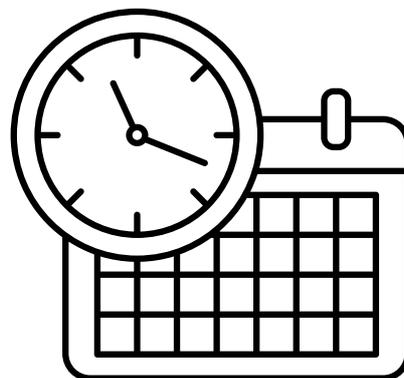




**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

7.

# **CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.**



## **Cronograma actividades de capacitación.**

El Plan Anual de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Jefe del Departamento de Talento Humano en enero de 2024.

El plan Anual de Capacitación de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia para la vigencia 2024, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas.