

# INFORME PLAN DE CAPACITACION 2023-2024

---

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Universidad Tecnológica de Pereira

## **INTRODUCCION**

El plan de capacitación institucional y desarrollo de competencias es una estrategia diseñada para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira. Este plan tiene como objetivo principal fortalecer las competencias individuales y colectivas de los colaboradores, con el fin de aumentar su rendimiento y contribución a los objetivos de la institución

Mediante la implementación de este plan, se espera que los empleados adquieran habilidades y mejoren su desempeño en sus roles laborales, a través del desarrollo de las competencias del ser y el hacer generando una cultura organizacional enmarcada en los principios y valores institucionales, fortalecida y focalizada en el servicio, la satisfacción del usuario y potencializando competencias que se ven reflejadas en el clima organizacional.

Así mismo el plan de capacitación institucional busca integrar todas las acciones no solo desde el desarrollo de las competencias, el ser y las habilidades sino también al clima organizacional, riesgo psicosocial y Seguridad y Salud en el trabajo

## **OBJETIVO**

### **GENERAL**

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores de la Institución a fin de mejorar la calidad de vida, la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales

### **ESPECÍFICOS**

- Gestionar el plan de formación y el desarrollo de los funcionarios de la Universidad, a partir de sus competencias (misionales, específicas, técnicas y operacionales) y así mejorar el desempeño y efectividad de los equipos de trabajo, por medio de un proceso de capacitación institucional
- Desarrollar el plan de intervención y acompañamiento de las variables de clima organizacional y desarrollo del ser acorde con las necesidades
- Desarrollar el plan de transformación cultural (inducción, reinducción y entrenamiento, liderazgo transformacional, códigos de integridad y buen servicio y manual del buen servicio) con el fin de fortalecer la cultura organizacional
- Promover un entorno laboral saludable y seguro para todos los colaboradores a través de la capacitación en temáticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo e intervención de los riesgos psicosociales.

## **MARCO NORMATIVO**

El plan de capacitación institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira, lo enmarcan las siguientes normas:

Constitución Política de Colombia

Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación ‘profesional y técnica a quienes lo requieran”

Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Ley 1567 de 1998

Artículo 4: La 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, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

Ley 909 de 2004

Artículo 36: 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”, por lo que resalta en el parágrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley

Ley 1960 de 2019

Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3, el literal g) del artículo 6 del Decreto- Ley 1567 de 1998 que dispone

g) Profesionalización del servicio público. Los servidores independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Estatuto de Personal Administrativo

Capitulo VIII: De la capacitación, Artículo 75 al 86

Acuerdo 08 del Consejo Superior Universitario del 06 de febrero de 2018 – Código de Integridad  
Por el cual se adopta el Código de Integridad y se dictan otras disposiciones

Acuerdo 17 del Consejo Superior Universitario del 05 de mayo de 2021 – Código de Buen Gobierno  
Por medio del cual se adopta el Código de Buen Gobierno

Decreto 1072 de 2015 en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los programas de capacitación deben incluir aspectos relativos a la Salud Ocupacional. Así mismo se establece la obligatoriedad de asistir a las actividades programadas por la Institución<sup>1</sup>.

## CONCEPTUALIZACIÓN

**Capacitación:** conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la Institución. La capacitación enfatiza en contenidos y se realiza a través de talleres o charlas

**Formación:** proceso sistemático, impulsado y gestionado por una organización y dirigido a sus colaboradores, que pretende desarrollar las competencias y las capacidades de éstos –sus conocimientos, habilidades y actitudes– para alcanzar los objetivos que la organización tiene planteados, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones profesionales y personales de los participantes.

**Aprendizaje:** Es incrementar la capacidad para obtener los resultados que usted desea y no nuestro archivo de recuerdos, no es una acumulación de representaciones mentales, sino un proceso continuo de transformación del comportamiento.

**Metodología:** Conjunto de herramientas, técnicas, estrategias y métodos didácticos que los Facilitadores utilizan para aumentar la participación de los participantes y asegurarles una experiencia activa y significativa en el proceso de aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje pueden ser algo complejo, ya que cada persona adquiere conocimientos de distintas formas.

**Facilitador:** Contratista externo calificado y cualificado que posee la experticia y la experiencia en intervención de equipos organizacionales y empresariales.

**Competencia:** Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

**Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.** Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

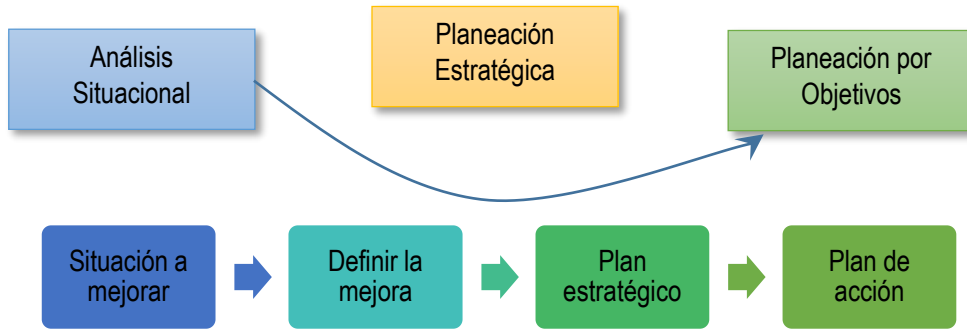
**Clima Organizacional:** Percepción del ambiente laboral, hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea aun ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.

---

<sup>1</sup> **ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir.** *La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.*

**Riesgo Psicosocial:** Se considera: “Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”

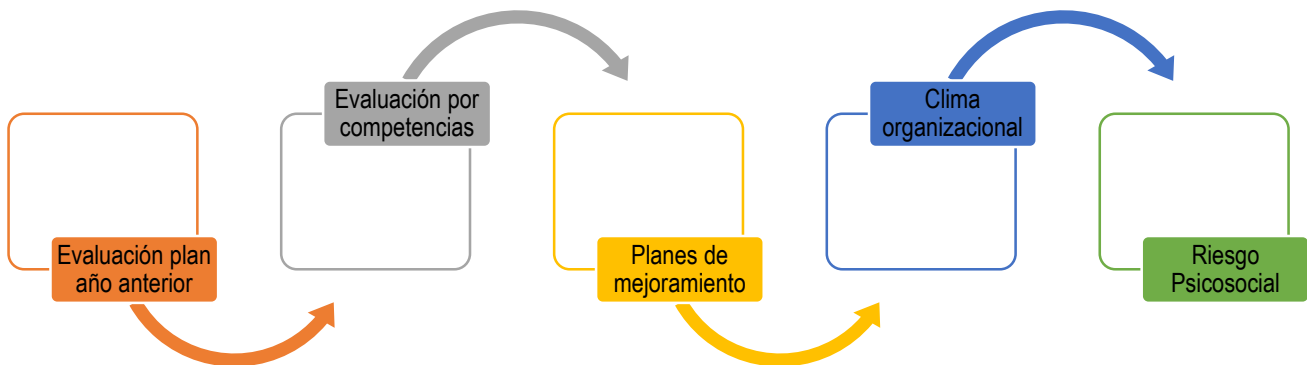
**MARCO SITUACIONAL**



Gráfica 1. Fases del Proceso

El plan de formación se trabaja desde el Modelo Sistémico de Administración por Procesos. Según lo anterior, en primera instancia se realiza el análisis situacional que permite definir los puntos neurálgicos en los cuales se debe intervenir desde el plan de formación, para luego plantear un objetivo general por el cual se rigen las acciones para las diferentes intervenciones, se tiene en cuenta dentro del análisis la situación que se desea mejorar y se determina un plan estratégico para el proceso de formación que incluye las temáticas a trabajar para cada equipo de trabajo.

Es importante precisar que Análisis Situacional tiene en cuenta los diferentes resultados relacionados con cada dependencia, como se muestra en la gráfica siguiente. A partir de estos resultados y su respectivo análisis se determina el plan de intervención a cada dependencia administrativa, facultad/programas en la vigencia siguiente



Gráfica 2. Insumos Análisis Situacional

## PROCESO DE FORMACION

El Plan de Capacitación Institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira está basado en la facilitación de aprendizaje constructivista coparticipativa C3, de Gilberto Brenzon Lazan; el cual plantea **C1 Concientizar**; a partir de la necesidad sentida, **C2 conceptualizar**; los enfoques teóricos precisos del aprendizaje y **C3 contextualizar**; ensayar y practicar el aprendizaje. Se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes metodologías.



Gráfica 3. Metodologías Modelo de Formación

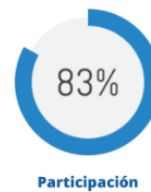
## RESULTADOS PLAN DE FORMACION 2023

El plan de capacitación institucional definido para el 2023 apuntó a la intervención de las competencias comunes, Clima Organizacional, liderazgo transformacional, Desarrollo del ser, Transformación cultural a través de los códigos de integridad, Código de Buen Gobierno y Manual del Buen Servicio.

A continuación, se presenta los indicadores del Plan de Capacitación Institucional



### Ficha Técnica



La formación durante el año 2023 se realizó teniendo en cuenta las siguientes intervenciones



### Ficha Técnica



Adicionalmente, se realizaron otras intervenciones orientadas al desarrollo del ser, tal como se muestra en la siguiente imagen

OTRAS INTERVENCIONES		
PROGRAMA	PERSONAS INTERVENIDAS	HORAS
Coaching Individual	173	305
Financial game	30	70
Seminario Plan B Exitoso	40	80
Manual del Buen Servicio – Carta Náutica	381	152
Trazando Puentes	10	32
Cuerpo Y Movimiento	14	50
Programación Neurolingüística		79
Mentoring		35
Gestión del cambio		26

## EVALUACION PLAN DE FORMACION INSTITUCIONAL 2023

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la evaluación del plan de formación institucional



A partir de los resultados se concluye que existe una muy buena percepción (97 %) de las intervenciones que se realizan en las dependencias y del proceso de formación en los participantes.

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) 2024

El diagnóstico de necesidades de capacitación es un insumo importante para orientar los esfuerzos organizacionales y desarrollar los programas de capacitación, los cuales están enfocados



no solo a la intervención de las competencias misionales sino también, las competencias específicas, el clima organizacional, la estrategia de transformación cultural y demás aspectos que fortalezcan las competencias, la atención al usuario y el liderazgo, además de dar respuesta a los requerimientos normativos establecidos por la función pública.

Para el diagnóstico de necesidades se tiene en cuenta el resultado de las evaluaciones de cierre del proceso de formación del año inmediatamente anterior de cada uno de los procesos intervenidos, en donde se evalúa la satisfacción del mismo proceso de formación y se indaga sobre el deseo individual y colectivo de necesidades de formación, adicionalmente, se tiene en cuenta la percepción del facilitador frente a los avances y aprendizajes adquiridos durante la vigencia. A partir de esta información se construye el análisis situacional por dependencias, lo que permite orientar el objetivo de la formación para cada vigencia. Las evaluaciones de los procesos puntuales de formación permiten dar cuenta de la continuidad de las propuestas dado el impacto y nivel de satisfacción de la comunidad involucrada

Para la vigencia actual 2024 acorde con el Modelo de formación en el análisis situacional se elaboraron los mapas situacionales de las dependencias a intervenir, a continuación, se presenta un ejemplo del análisis situacional de una dependencia.

Gráfica. Ejemplo Mapa Situacional de una dependencia



A partir de este análisis se diseña el plan de intervención de cada una de las dependencias administrativas, facultades/programas a ser intervenidas, de acuerdo con las necesidades identificadas. La variable a intervenir, el comportamiento a mejorar de acuerdo con el tema y el objetivo de la formación. Una vez analizadas estas variables se asigna el facilitador acorde con la competencia y experticia del mismo

Es importante precisar que la propuesta de intervención es validada por el equipo del plan con cada uno de los líderes de área, y ajustada en los casos necesarios entre el facilitador y el líder.

Teniendo en cuenta que la formación para la Universidad Tecnológica de Pereira es un proceso permanente y continuo en el tiempo, por cierre de vigencia fiscal y para el proceso anual se realiza la evaluación de la formación, de acuerdo con las variables establecidas.

El presente plan incluye además las demás propuestas de formación orientadas al desarrollo del ser, la intervención propuesta desde el proyecto de transformación cultural (inducción, reinducción, código de integridad, atención al usuario, Código de Buen Gobierno), así como la oferta de la función pública la cual podrá ser consultada y gestionada por los colaboradores al servicio de la Institución en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/aula-virtual-del-estado>

Para la ejecución de las actividades del Plan de Formación Institucional se debe tener en cuenta que:

1. Para dar continuidad al plan de formación de las dependencias / facultades relacionadas con la intervención del clima y/o competencias, la programación es concertada y se realiza con base en la disponibilidad de agendas
2. Las actividades relacionadas con el desarrollo del ser se ejecutarán en el transcurso del año y se programarán según oferta y demanda de cursos, acorde con las inscripciones. Para la intervención de las competencias específicas se programará la intervención en una única fecha, de acuerdo con los resultados de la evaluación de competencias
3. Para las actividades relacionadas con la transformación cultural la programación de los talleres de socialización del Código de Buen Gobierno y el Manual del Buen servicio será acordada según disponibilidad de agendas en las dependencias / facultades
4. Las solicitudes de capacitación de presupuesto serán gestionadas por la facultad/dependencia ante el comité de capacitación o con recursos propios.

Las solicitudes de capacitación para fortalecer las competencias técnicas de las facultades / dependencias consolidadas, radicadas en las solicitudes de presupuesto deben ser tramitadas por los interesados, la información reposa en la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

## FACILITADORES

El plan de formación y capacitación de la Universidad cuenta con un brazo y apoyo esencial para intervenir cada una de las dependencias que componen la estructura orgánica. Este equipo lo componen profesionales altamente calificados y cualificados que poseen la experticia y la experiencia en intervención de equipos organizacionales y empresariales. Cada una posee cualidades individuales y han sido convocadas por el manejo de herramientas y temas de novedad e interés para el Plan de Formación.

A continuación, se presenta el plan de formación y capacitación de la Universidad Tecnológica de Pereira para la vigencia 2024

FACILITADOR	DEPENDENCIA	INTERVENCIÓN	COMPETENCIA A INTERVENIR	HORAS
FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	COMPETENCIAS/ CLIMA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO ORIENTACION Y ATENCION AL USUARIO RELACIONES INTERPERSONALES COMUNICACIÓN NEGOCIACION Y MANEJO DE CONFLICTOS	618
FACILITADORES UTP	INSCRIPCION	DESARROLLO PERSONAL	PROGRAMAS OFERTADOS	192
FACILITADORES UTP		COACHING INDIVIDUAL	DESARROLLO PERSONAL	310
FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	TALLER BIEN SERVICIO CARTA NAUTICA	ORIENTACION Y ATENCION AL CIUDADANO CODIGO DE BUEN GOBIERNO	130

FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	PROGRAMA PRE RETIRO LABORAL	RETIRO LABORAL	35
DEPENDENCIAS UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	INDUCCION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	20
DEPENDENCIAS UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	REINDUCCION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	8
			<b>TOTAL HORAS</b>	<b>1313</b>

**Fin del documento**