



INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Función Pública)¹

Teniendo en cuenta lo anterior La Universidad Tecnológica de Pereira desde la Oficina de Gestión de Talento Humano y en el marco del Plan de Desarrollo institucional, desde la formulación del Plan de Formación y desarrollo de las competencias 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 y la salud mental.

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.

¹ https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938



El plan de formación y desarrollo de las competencias busca integrar acciones que den respuesta las dimensiones de talento humano y gestión del conocimiento contenidas en el Modelo Integrado de planeación Y gestión (MIPG).

OBJETIVOS

GENERAL

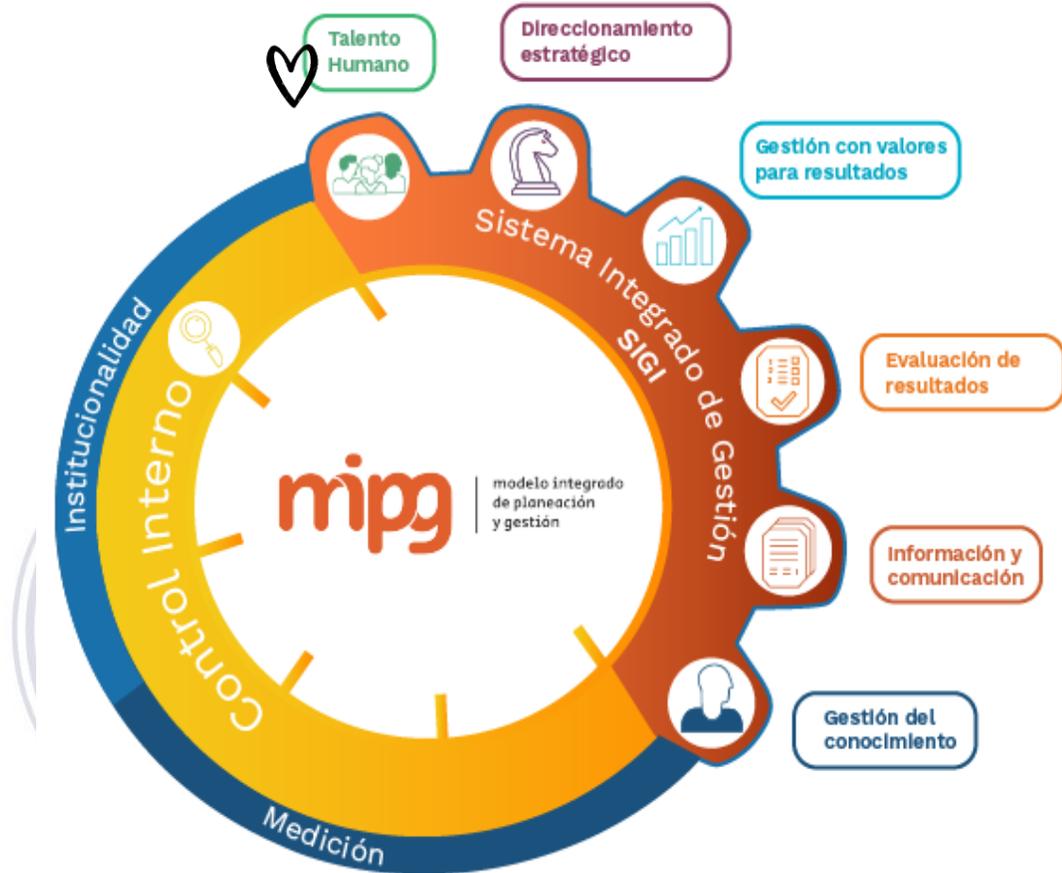
Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores de la Institución a fin de mejorar la calidad de vida, la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales

ESPECÍFICOS

- Gestionar el plan de formación y el desarrollo de los funcionarios de la Universidad, a partir de sus competencias 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.



REFERENTE NORMATIVO



La dimensión Talento Humano es considerada el corazón del MIPG, la cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Esta Dimensión, tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).



Dimensión de Talento Humano

El Talento humano es el activo mas importante con el que cuentan las entidades. Ayuda al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos

Políticas

1. Gestión estratégica del Talento Humano
2. Integridad

Índice de gestión estratégica del Talento humano –Aporte de acuerdo el ciclo de vida del servidor publico

Índice del Desarrollo y Bienestar de Talento Humano en la entidad – capacidad de la Entidad Publica de implementar planes y programas de capacitación, bienestar, incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo entre otros. Evaluación del desempeño

Índice de Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el TH – Capacidad de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse

Código de Integridad
Conflictos de Interés
Código de Buen Gobierno

Las Políticas de Gestión estratégica de Talento Humano e Integridad se articula con el MIPG a través de la Dimensión de Talento Humano

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.”

CONTEXTO INTERNO

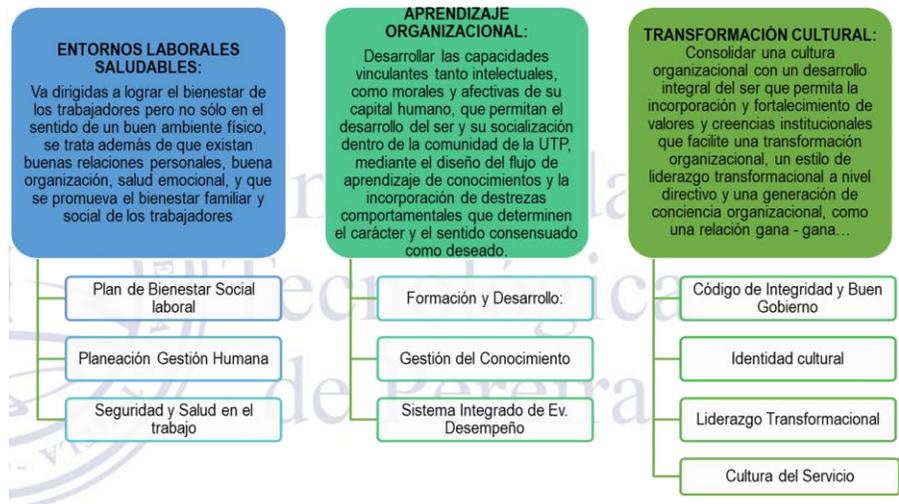
Plan de Desarrollo Institucional – PDI

Pilar de Gestión. Gestión y sostenibilidad Institucional

Programa: Gestión del Desarrollo Humano y Organizacional

Proyecto: Gestión del Desarrollo Humano

Descripción: Desarrollo Humano tiene en su interior tres líneas de trabajo: Entorno laboral saludable, Transformación Cultural y Gestión del Conocimiento. En él se interviene las dimensiones del ser humano



En el marco del Plan de Desarrollo Institucional, en el Pilar de Gestión: Gestión Y sostenibilidad Institucional en el Programa Gestión del Desarrollo Humano y Organizacional, se ubica el Plan de formación y desarrollo en el Proyecto Gestión del Desarrollo Humano, en el Plan operativo Aprendizaje Organizacional.

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 Institución².

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.

² **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.



- **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 especifico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.

- **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”

RESULTADOS PLAN DE FORMACION 2024

El plan de formación y desarrollo de las competencias para el año 2024 realizó intervención en las competencias comunes, Clima Organizacional, liderazgo transformacional, Desarrollo del ser, Riesgo Psicosocial, 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



Personas

1276



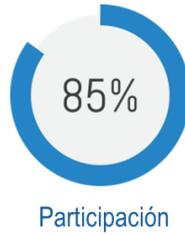
Horas de formación

1122

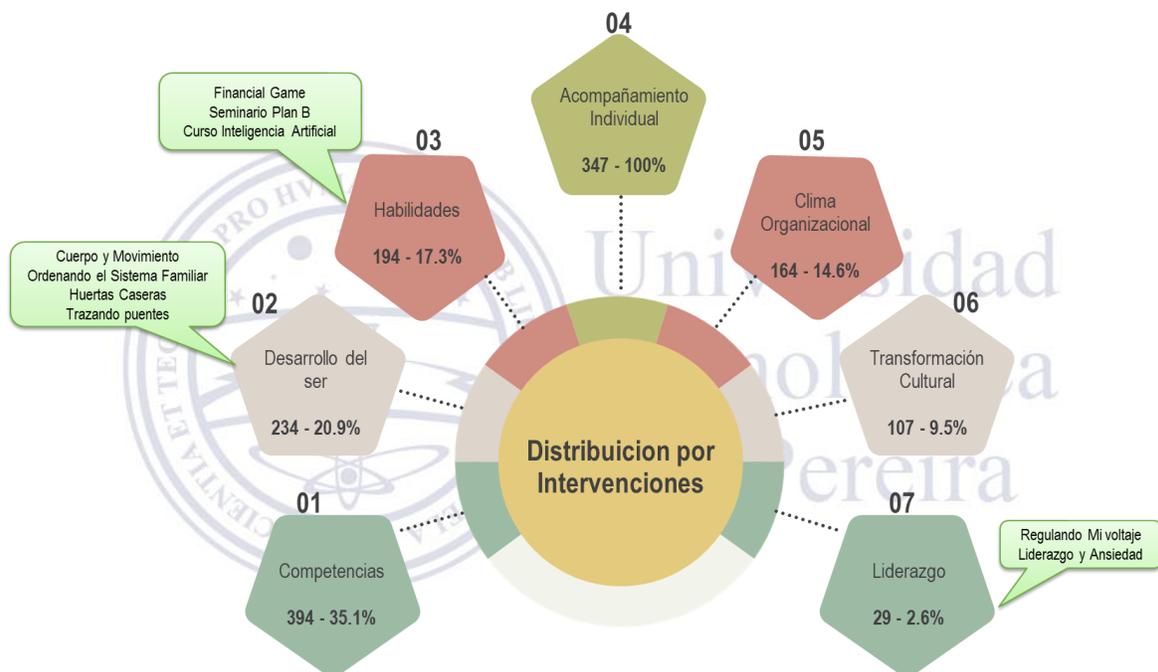


Sesiones de formación

358



A continuación, se muestra la distribución de las horas por tipo de intervención



CLIMA Y COMPETENCIAS		
Competencias	394	35.1 %
Desarrollo del Ser	234	20.9 %
Habilidades	194	17.3 %
Clima	164	14.6 %
Transformación Cultural	107	9.5 %
Liderazgo	29	2.6 %
	1122	



Evaluación plan de formación institucional 2024

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 (96 %) de las intervenciones que se realizan en las dependencias y del proceso de formación en los participantes.



EFICIENCIA

- Calidad aprendizaje
- Aplicación al puesto de trabajo
 - Conexión facilitador equipo
 - Dominio del tema
 - Lectura de necesidades



EFECTIVIDAD

- Claridad Objetivos
- Cumplimiento Objetivos
 - Satisfacción grupal
 - Satisfacción Personal



EFICACIA

- Compromiso Facilitador
- Compromiso Líder
 - Compromiso Personal
 - Implementación de Herramientas



METODOLOGIA

- Comprensión metodología
- Espacios reflexión
 - Percepción metodología
 - Pertinencia ejercicios prácticos
 - Utilización tiempo



APRENDIZAJE

- Aprendizaje de contenidos



IMPACTO

- Lectura de necesidades
- Desarrollo Personal
- Desarrollo profesional
- Transformación Actitudinal



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) 2025

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, riesgo psicosocial, 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.



En la consolidación del plan de Formación, se tienen en cuenta diversos insumos que dan información acerca de las necesidades de formación para el personal administrativo



Adicionalmente, 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, se tiene en cuenta la percepción del facilitador frente a los avances y aprendizajes adquiridos durante la vigencia.

Finalmente, la consolidación del Plan de formación y Desarrollo es una propuesta que nace a partir de diversos instrumentos y análisis de información, el cual es un proceso permanente y continuo en el tiempo

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.

FACILITADOR	DEPENDENCIA	INTERVENCION	COMPETENCIAS A INTERVENIR	HORAS
FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	COMPETENCIAS/ CLIMA ORGANIZACIONAL/RIESGO PSICOSOCIAL	TRABAJO EN EQUIPO ORIENTACION Y ATENCION AL USUARIO RELACIONES INTERPERSONALES COMUNICACIÓN NEGOCIACION Y MANEJO DE CONFLICTOS	580
FACILITADORES UTP	INSCRIPCION	DESARROLLO PERSONAL	PROGRAMAS OFERTADOS	234
FACILITADORES UTP	INSCRIPCION	ACOMPañAMIENTO INDIVIDUAL	DESARROLLO PERSONAL	170
FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	TALLER BIUEN SERVICIO CARTA NAUTICA	ORIENTACION Y ATENCION AL CIUDADANO CODIGO DE BUEN GOBIERNO	100
FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	PROGRAMA PRE RETIRO LABORAL	RETIRO LABORAL	40
DEPENDENCIAS UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	INDUCCION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	20
DEPENDENCIAS UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	RE INDUCCION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	8
			TOTAL HORAS	1152

Fin del documento