



INFORME PLAN DE FORMACION Y
DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS
2025
Gestión del Talento Humano

DESCRIPCIÓN BREVE

El Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Universidad Tecnológica de Pereira consolida una estrategia integral orientada al fortalecimiento de las competencias, el desempeño y el bienestar de sus colaboradores. A través de acciones articuladas de formación, desarrollo humano y transformación cultural, el cual aporta al logro de los objetivos institucionales, la calidad del servicio y la consolidación de una cultura organizacional centrada en los valores



INTRODUCCION

La Universidad Tecnológica de Pereira en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano y alineado al Plan de Desarrollo Institucional a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano, consolida una estrategia orientada al fortalecimiento de las competencias, el desempeño y el bienestar de los colaboradores, la cual tiene como objetivo fortalecer las competencias individuales y colectivas, la calidad en el servicio y la consolidación de una cultura organizacional basada en los valores que aporte al logro de los objetivos institucionales.

El Plan de Formación y desarrollo de las competencias, para la Universidad se diseña teniendo en cuenta las necesidades identificadas en las dependencias acorde con los resultados de las diferentes evaluaciones y mediciones institucionales, que permitan dar continuidad a los procesos adelantados en años anteriores y que contribuya al desarrollo de las competencias, al mejoramiento del clima organizacional y a la calidad en la prestación del servicio.

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), 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.



OBJETIVOS

GENERAL

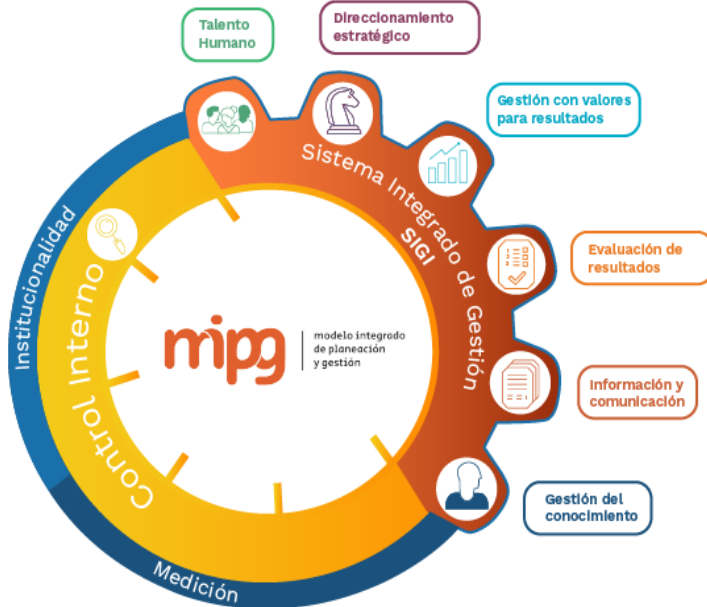
Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores de la Institución a fin de mejorar la calidad de vida, la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales

ESPECÍFICOS

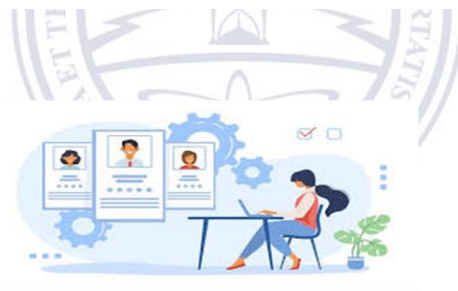
- Gestionar el plan de formación y el desarrollo de los funcionarios de la Universidad, a partir de sus competencias y así mejorar el desempeño y efectividad de los equipos de trabajo, por medio de un proceso de capacitación institucional
- Desarrollar el plan de intervención y acompañamiento de las 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

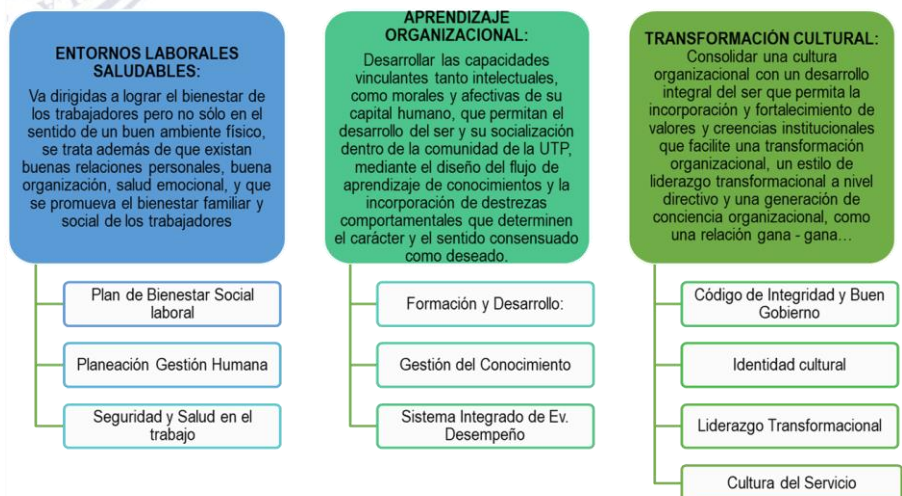
Plan de Desarrollo Institucional – PDI

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. Capítulo 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

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 Institución¹

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.

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.

¹ **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.



- **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 un ambiente laboral específico 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 2025

Para el año 2025, El plan de formación y desarrollo de las competencias centró sus intervenciones en dar continuidad a los procesos de intervención del año anterior reforzando las competencias comunes, el Clima Organizacional, el liderazgo transformacional, el Desarrollo del ser, Riesgo Psicosocial, Inducción, Reinducción, los valores institucionales desde el proyecto de Transformación cultural a través de los códigos de integridad, Código de Buen Gobierno y Manual del Buen Servicio y Otros cursos orientados a fortalecer el servicio y atención al ciudadano

A continuación, se presenta la ficha técnica del Plan de Capacitación Institucional 2025

Ficha Técnica



Ejecución
94 %



Intervenciones
38 Procesos
89 Áreas o programas



Horas de Formación
1163



Personas Intervenidoas
854



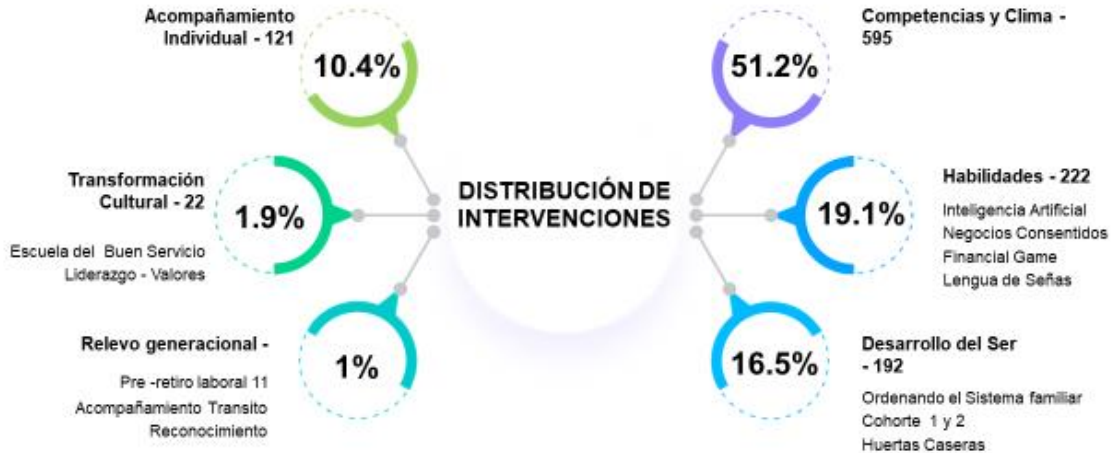
Participación
81 %





Gráfico de distribución de horas ejecutadas por tipo de intervención

RESULTADOS



Otros datos



RESULTADOS



Certificación de cursos



Cursos certificados

8

Personas certificadas

216

Curso Práctico Inteligencia Artificial - Nivel Básico

Huertas Casera

Financial Game

Negocios con Sentidos

Gestión Talento Humano

La Magia del Buen Servicio SER +

Lengua de Señas





Evaluación plan de formación institucional 2025

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

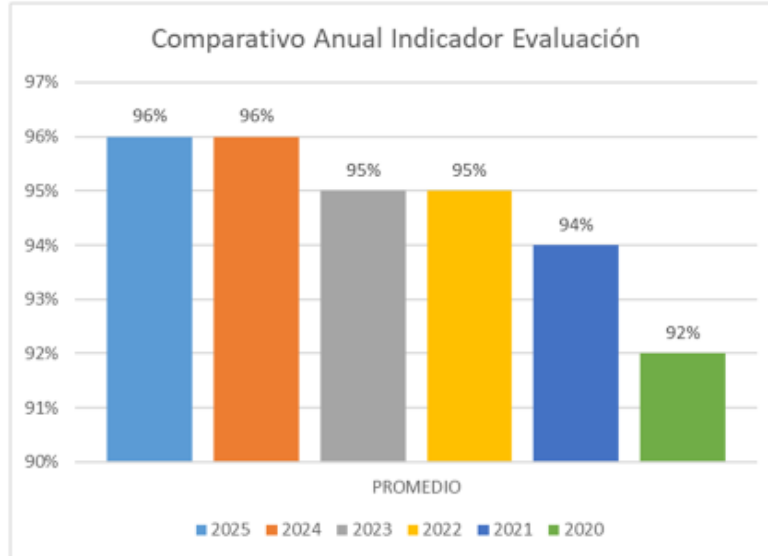


A partir de los resultados se concluye que existe una muy buena percepción (96 %) de las intervenciones que se realizan en las dependencias y del proceso de formación en los participantes.

A continuación se presenta el comparativo de la evaluación del plan de formación de los últimos 5 años y diseños de los cursos ofertados



COMPARATIVO ANUAL EVALUACION



M-Toca

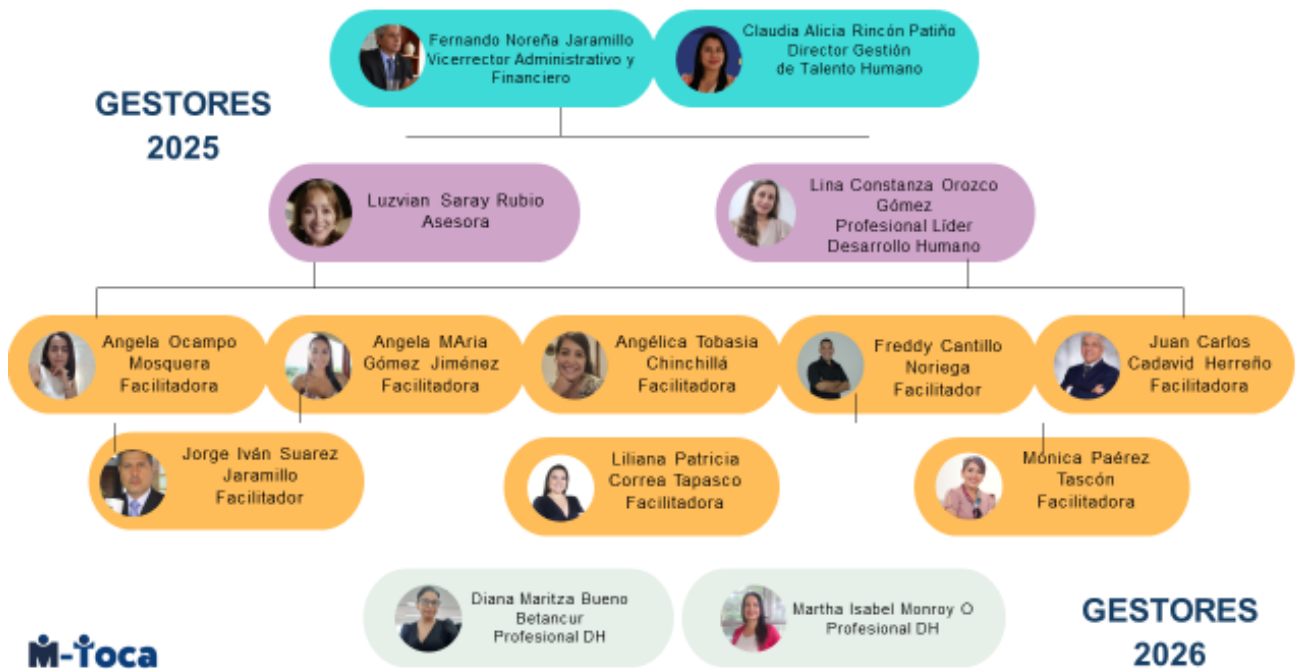
Módulo de transformación organizacional para el crecimiento en el negocio





IMPACTOS PLAN DE FORMACION 2025

- ✓ Mejora en las competencias individuales y grupales: A través de estrategias de capacitación y desarrollo, se ha fortalecido el desempeño de las dependencias, permitiendo un trabajo más colaborativo.
- ✓ Mejora en la percepción del clima organizacional: Las intervenciones han promovido un ambiente laboral más armónico.
- ✓ Herramientas para potenciar el desarrollo integral de los colaboradores: favoreciendo en los colaboradores el desarrollo de habilidades, su desarrollo personal y la adaptación a los cambios.
- ✓ Mayor participación docente en programas de desarrollo personal: Crecimiento en la vinculación de los docentes a espacios formativos que promueven el fortalecimiento del ser, impulsando su bienestar y equilibrio emocional.
- ✓ Fortalecimiento del Liderazgo: Se ha impulsado un liderazgo transformador basado en la empatía y la gestión positiva, lo que ha contribuido a un mejor acompañamiento y desarrollo del talento humano
- ✓ Aumento en la Calidad de Vida: Las iniciativas orientadas a la salud integral han favorecido mejoras significativas en la calidad de vida de los colaboradores, impactando positivamente en su rendimiento y bienestar general.
- ✓ Mejora en la Salud Mental: A través de programas de apoyo y bienestar, se ha promovido el cuidado de la salud mental, proporcionando herramientas para la gestión emocional.
- ✓ Transformación cultural: fortalecimiento del compromiso ético y la transparencia, impactando positivamente en la calidad de atención a nuestros usuarios.



CONSOLIDACION PLAN DE CAPACITACION 2026

En la Consolidación del plan de formación y capacitación para la Universidad Tecnológica de Pereira interviene diferentes insumos y resultados, entre ellos las evaluaciones de percepción de las intervenciones realizadas en el año anterior e identificación de necesidades de cada proceso intervenido, así como los resultados de clima organizacional, liderazgo, valores 2025, resultados de evaluación de competencias y sus planes de mejoramiento, encuesta de necesidades de bienestar cuyos resultados se tendrán finalizando el primer trimestre 2026, así como otros diagnósticos: como cultura y demás aspectos que continúen fortaleciendo las competencias, la orientación y atención al usuario, además de dar respuesta a los requerimientos normativos establecidos por la función pública.



Para la ejecución de las actividades del Plan de Formación y Capacitación 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	623
FACILITADORES UTP	INSCRIPCION	DESARROLLO PERSONAL	PROGRAMAS OFERTADOS	396
FACILITADORES UTP	INSCRIPCION	ACOMPañAMIENTO INDIVIDUAL	DESARROLLO PERSONAL	150



FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	TRANSFORMACION CULTURAL: VALORES TALLER BUEN SERVICIO CARTA NAUTICA	ORIENTACION Y ATENCION AL CIUDADANO CODIGO DE BUEN GOBIERNO	50
FACILITADORES UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	PROGRAMA PRE RETIRO LABORAL	RETIRO LABORAL	50
DEPENDENCIAS UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	INDUCCION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	20
DEPENDENCIAS UTP	ADMINISTRATIVAS / FACULTADES	RE INDUCCION ADMINISTRATIVA	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	8
			TOTAL HORAS	1297

Fin del documento



Universidad
Tecnológica
de Pereira