



Universidad
Tecnológica
de Pereira

¡Estamos entre las mejores universidades del país..!

BIENVENIDOS

VISÍTANOS EN:

Facebook: www.facebook.com/UTPereira

Youtube: www.youtube.com/UTPereira

Twitter: @UTPereira



Gestión de la Calidad ISO 9001 : 2008
Gestión Pública NTC GP 1000 : 2009





Universidad
Tecnológica
de Pereira

Informe Capacitación Institucional 2012 Plan de Capacitación 2013

Lina Constanza Orozco
Profesional Gestión Humana

Luzvian Saray
Asesora Gestión Humana

Division de Personal
Abril 09 de 2013, Pereira

Universidad Tecnológica de Pereira

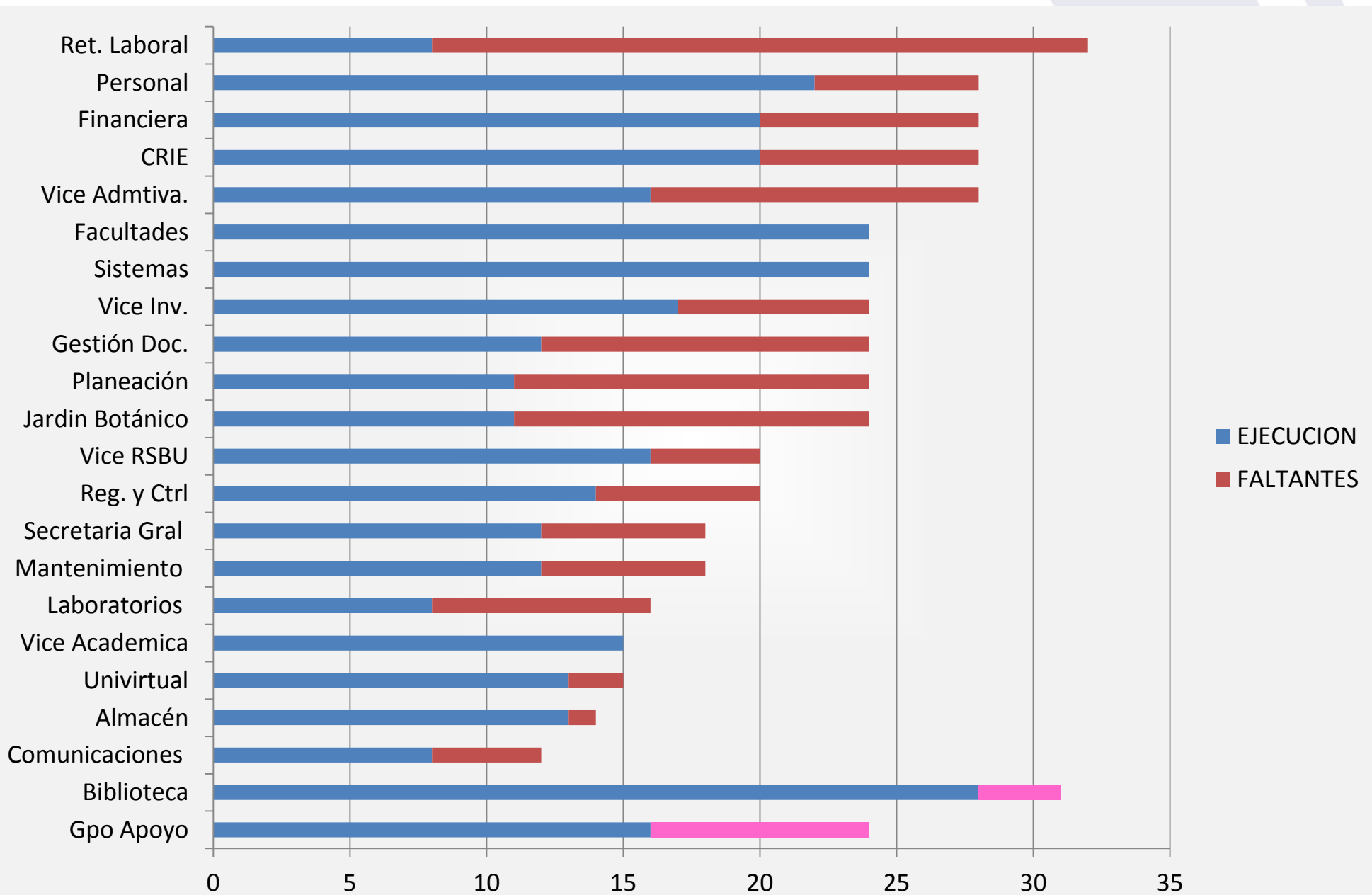
Acreditada Institucionalmente de Alta Calidad por el Ministerio de Educación Nacional

Facebook: www.facebook.com/UTPereira - Youtube: www.youtube.com/UTPereira - Twitter: @UTPereira





EJECUCION DEL PLAN





RESULTADOS PLAN DE CAPACITACIÓN 2012

Para efectos de la medición de impactos, se tuvieron en cuenta los siguientes mecanismos de evaluación:

1. Evaluación Capacitación Institucional
 - 1.1 General
 - 1.2 Por Aprendizaje

La evaluación reúne las percepciones de los funcionarios a través de un cuestionario que indaga sobre:

- ✓ Efectividad
- ✓ Eficiencia



CARACTERIZACIÓN DE LA ENCUESTA

NUMERO	CANTIDAD	TIPO
Encuestas	145	
Dependencias	19	
Niveles	4	Dir., Prof., Tec., Asis.
Facilitadores	4	J.C.C., M.M., L.R., A.F.
Preguntas de Identificación	3	Facilitador, Sección, Nivel
Preguntas de Efectividad	5	E, B, R, D.
Preguntas de Eficiencia	10	E, B, R, D.
Crecimiento Personal	1	Sí, No
Liderazgo y Seguimiento	1	Sí, No
Clima Organizacional	1	Grado Alto, Medio, Bajo.



DEMOGRAFIA DE LA ENCUESTA

DEPENDENCIA	# de personas
Centro de Biblioteca	19
Division de Sistemas	17
Centro de Recursos Informáticos y Educativos	15
Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario	13
Facultad o Programa	10
Centro de Registro y Control	9
División de Personal	9
División Financiera	9
Univirtual	8
Vicerrectoría Administrativa	8
Gestión de Documentos	5
Oficina de Planeación	5
Almacén y Publicaciones	4
División de Servicios	3
Jardín Botánico	3
Secretaria General	3
Vicerrectoría Académica	2
Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión	2
Mantenimiento	1





DEMOGRAFIA DE LA ENCUESTA

DEPENDENCIA	CANTIDAD
Profesional	59
Asistencial	53
Técnico	22
Directivo	11

DEPENDENCIA	CANTIDAD
Juan Carlos Cadavid	61
Mireya Murillo	50
Andrés Augusto Flórez	26
Ligia Restrepo	8



EXCELENCIA



ACEPTACION



INTERVENCION



RIESGO



INADMISIBLE



VARIABLES DE EFECTIVIDAD

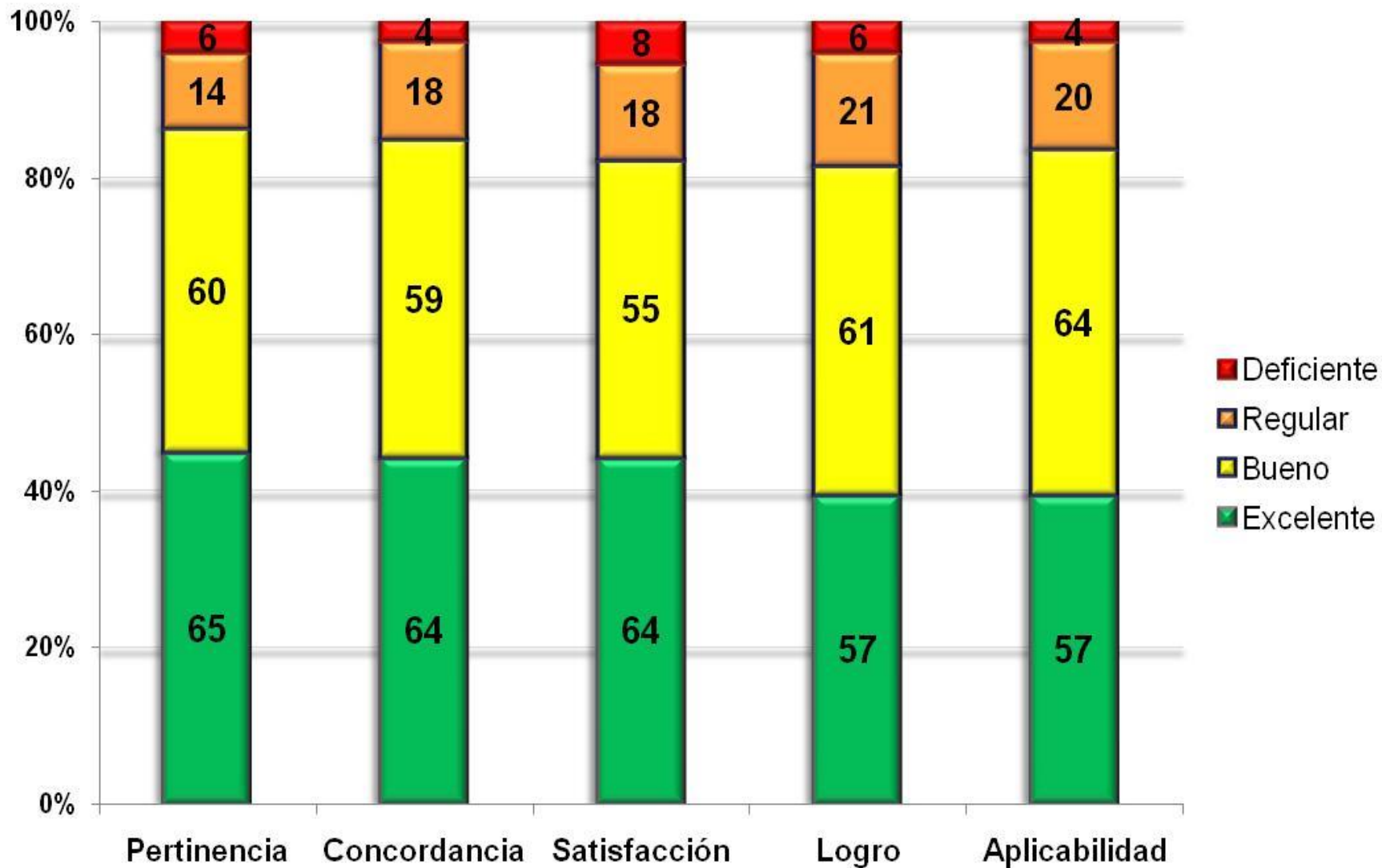
Son aquellas variables que miden los objetivos del aprendizaje :

- Pertinencia de los contenidos,*
- Logro de los objetivos planteados,*
- Concordancia de los temas,*
- Aplicabilidad de los aprendizajes,*
- Satisfacción ante el proceso adelantado*



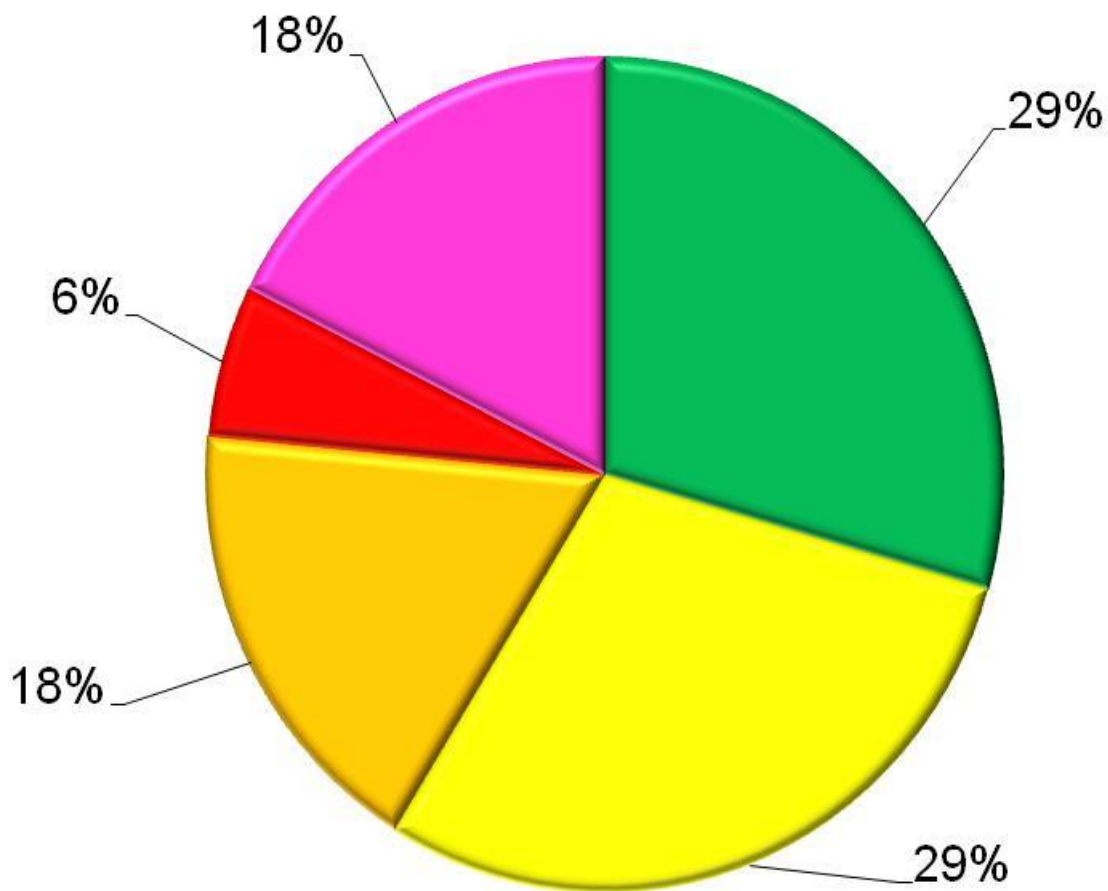


INDICADORES DE EFECTIVIDAD





EFFECTIVIDAD POR DEPENDENCIAS





INDICADOR PONDERADO DE EFECTIVIDAD

VARIABLE	CMI
LOGRO	
CONCORDANCIA	
APLICABILIDAD	
SATISFACCION	
PERTINENCIA	
PROMEDIO	





EFFECTIVIDAD

SECCIONES															
LOGRO	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Red	Purple	Purple	Purple
CONCORDANCIA	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Red	Red	Purple	Purple
APLICABILIDAD	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Red	Purple	Red	Red
SATISFACCION	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Orange	Red	Purple	Purple	Purple
PERTINENCIA	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Orange	Green	Orange	Orange	Red	Purple	Purple
PROMEDIO	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Orange	Orange	Red	Purple	Purple	Purple





VARIABLES DE EFICIENCIA

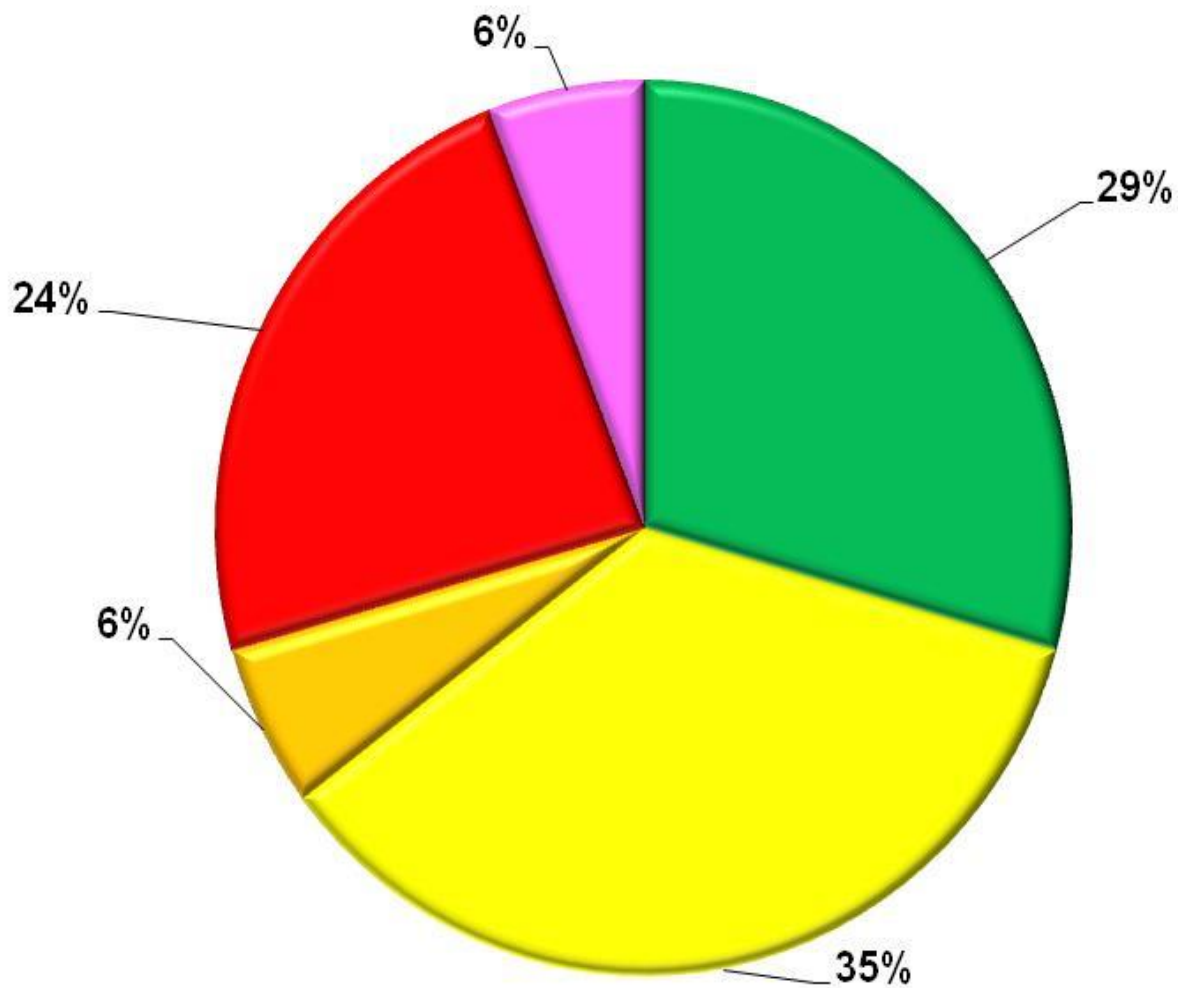
Aquellas variables que permiten medir el proceso de facilitación:

- Desempeño del facilitador*
- Metodología implementada*
- Pertinencia de los ejercicios aplicados*
- Dominio del tema*
- Escucha, Participación, seguimiento y Ejemplos*





EFICIENCIA POR DEPENDENCIAS





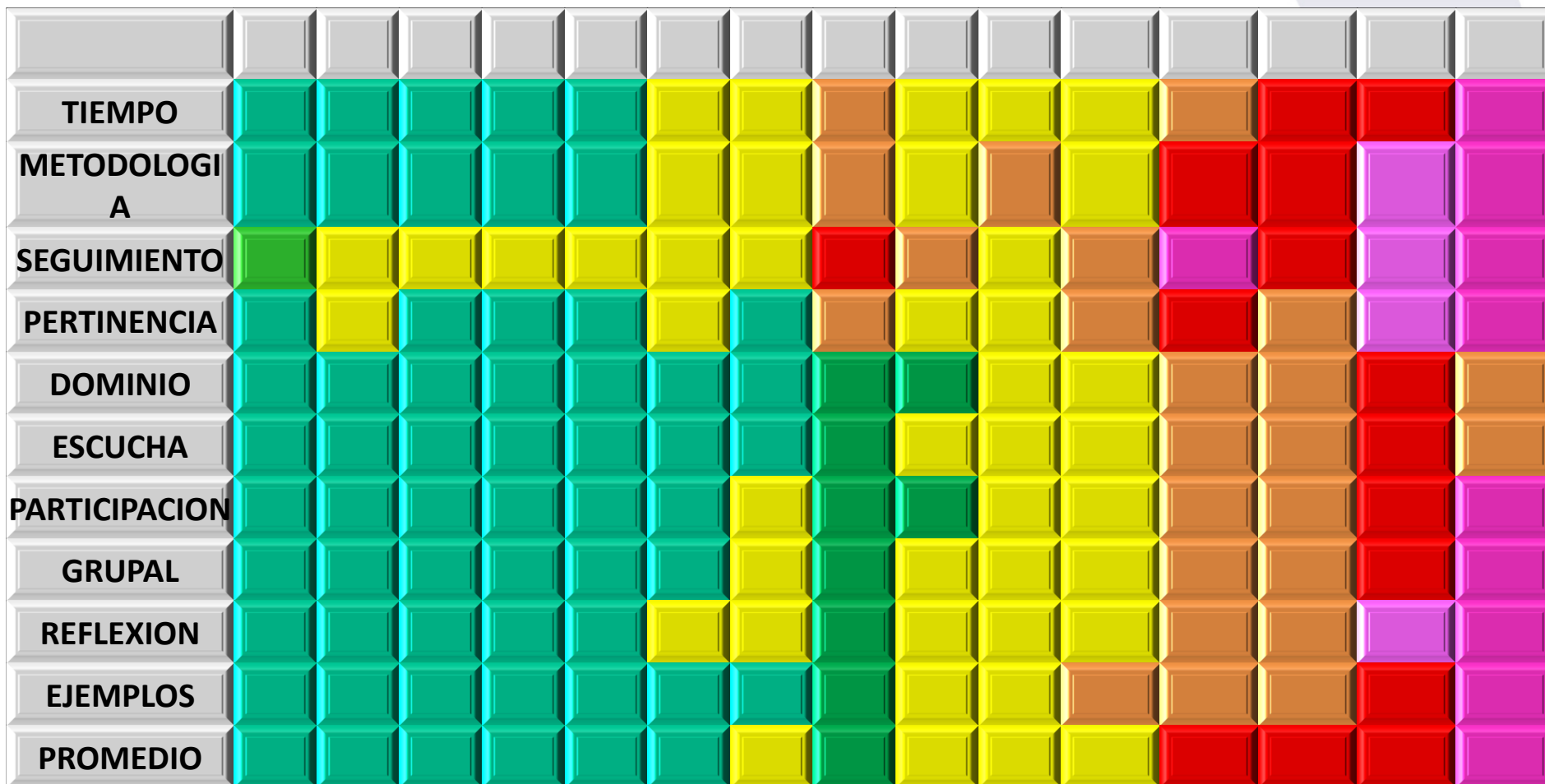
INDICADOR PONDERADO DE LA EFICIENCIA

VARIABLE	CMI
DOMINIO	
ESCUCHA	
PARTICIPACION	
GRUPAL	
REFLEXION	
TIEMPO	
METODOLOGIA	
SEGUIMIENTO	
PERTINENCIA	
EJEMPLOS	
PROMEDIO	





EFICIENCIA





CONCLUSIONES

- ✓ Buena percepción de la formación en general.
- ✓ Buena percepción de la efectividad de la formación.
- ✓ Necesidad de intervenir la eficiencia de la formación.
- ✓ Necesidad de incorporar un nuevo ciclo de aprendizaje.
- ✓ Necesidad de mejorar las perspectivas de análisis situacional.
- ✓ Mejorar las técnicas de identificación de las variables críticas.
- ✓ Identificar el momento organizacional de las dependencias.
- ✓ Incorporar técnicas de análisis de causalidad para intervenir las causas.



Universidad
Tecnológica
de Pereira

CONCEPTUALIZACIÓN

MODELAMIENTO DEL PROCESO DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

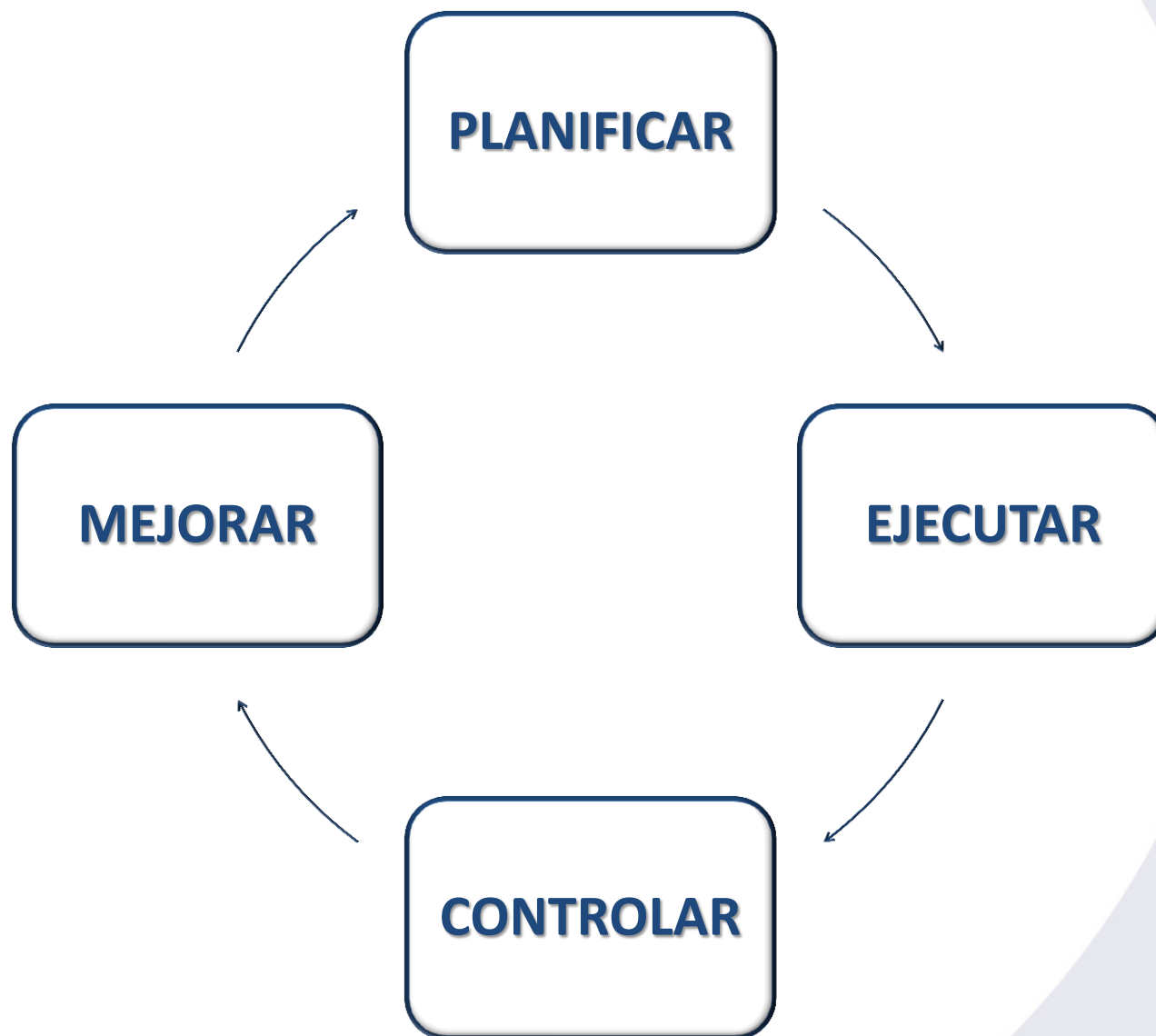
Universidad Tecnológica de Pereira

Acreditada Institucionalmente de Alta Calidad por el Ministerio de Educación Nacional

Facebook: www.facebook.com/UTPereira - Youtube: www.youtube.com/UTPereira - Twitter: @UTPereira



MODELO ADAPTATIVO



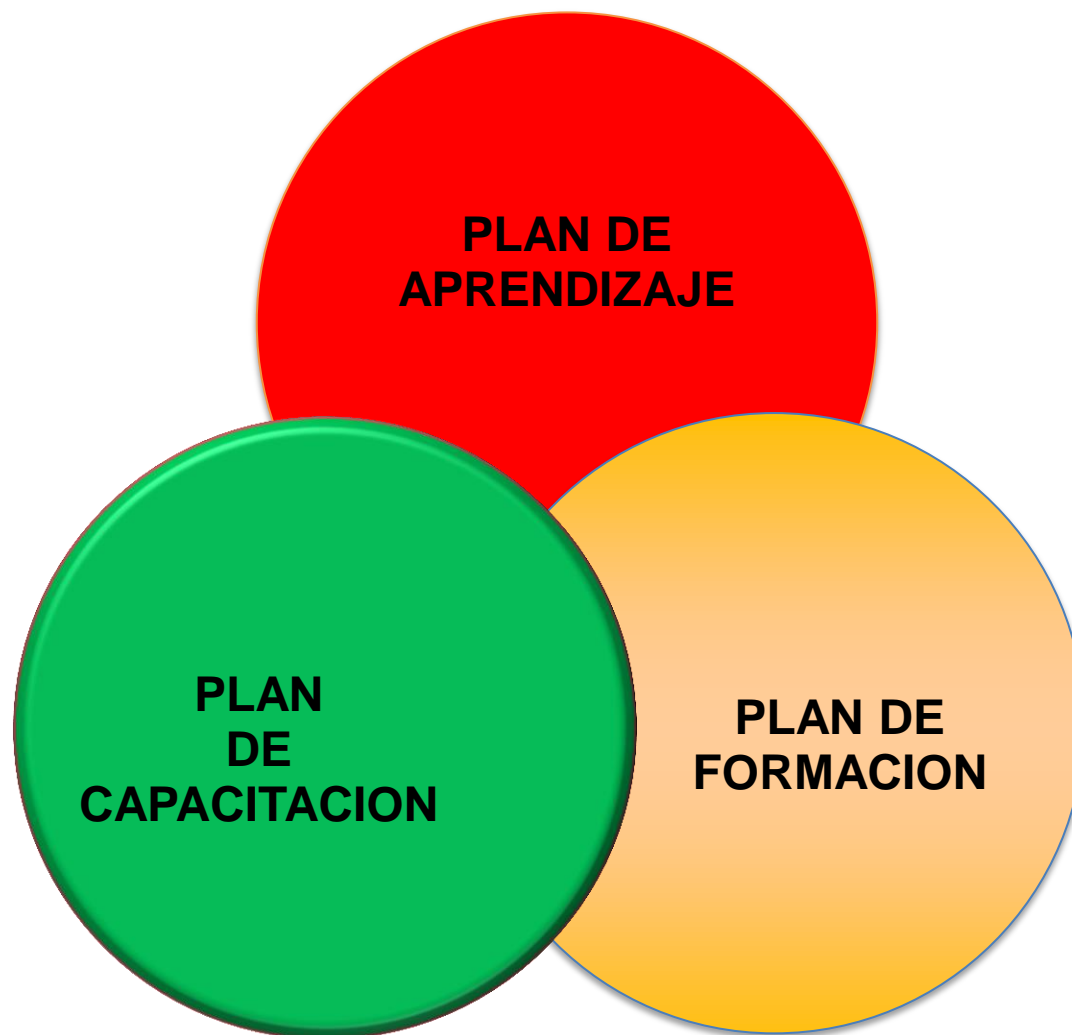


MODELO DE APRENDIZAJE



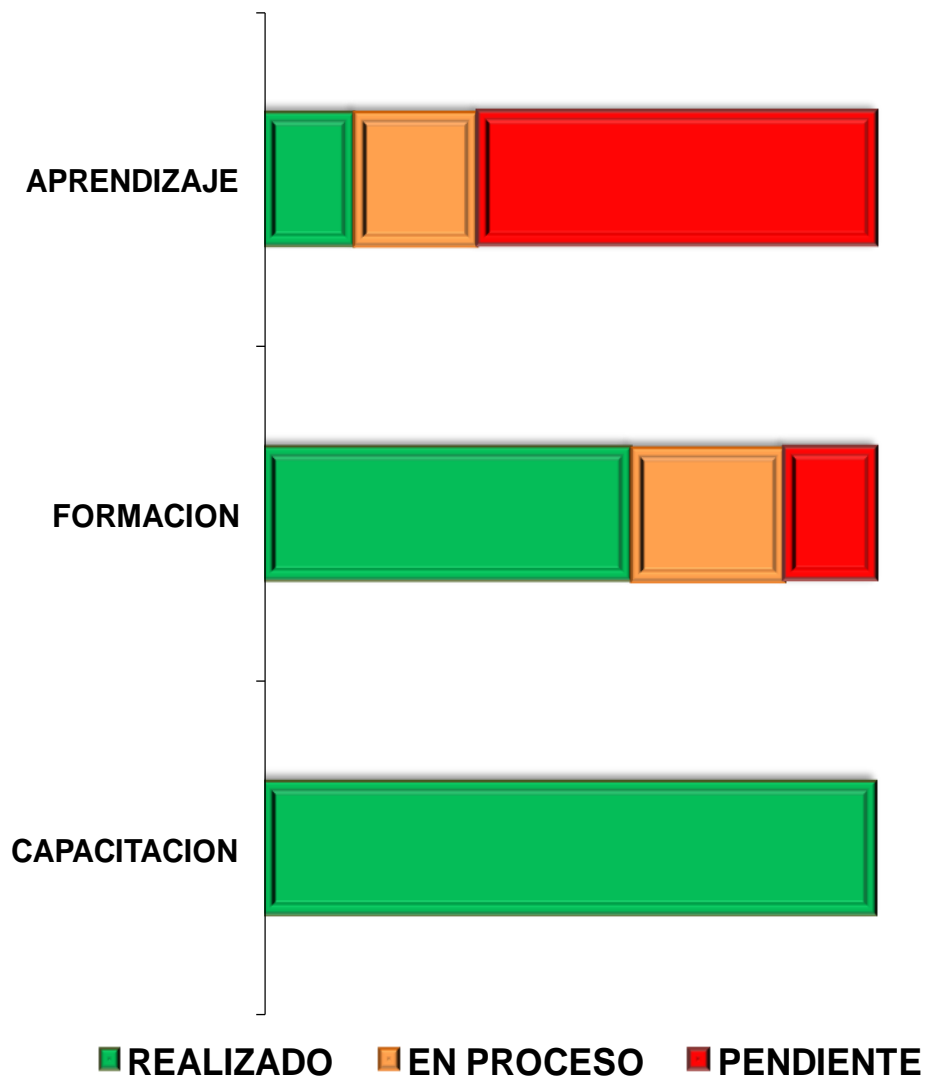


FASES DEL PLAN





DEL PROCESO





Universidad
Tecnológica
de Pereira

PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS HACIA EL APRENDIZAJE 2013

MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Universidad Tecnológica de Pereira

Acreditada Institucionalmente de Alta Calidad por el Ministerio de Educación Nacional

Facebook: www.facebook.com/UTPereira - Youtube: www.youtube.com/UTPereira - Twitter: @UTPereira





PLAN CAPACITACION 2013

Competencia a Intervenir		Procesos	horas		seguimiento		total horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACION DE COMPETENCIAS		capacitación	clima	construcción variables	capacitación	
Capacidad de Negociación y Manejo de Conflictos	Orientación a resultados	División de Personal	12	8	2	3	25
Capacidad de Negociación y Manejo de Conflictos	Orientación a resultados	División Financiera	12	8	2	3	25
	Liderazgo	Grupo de apoyo	16			0	16
	Orientación a resultados	Sección de Mantenimiento (incluir a Diana Trejos y vigilantes)	18	0	4	2	24
	Orientación a resultados	Vicerrectoría Administrativa	12	0	2	3	17
	Orientación a resultados	Centro de Recursos Informáticos y Educativos	12	0	2	3	17
	Orientación a resultados	División de Sistemas	12	0	2	3	17
	Orientación a resultados	Personal Administrativo Academia Laboratorios (Asistencial, técnico, profesional) -	12	0	0	2	14





PLAN CAPACITACION 2013

Competencia a Intervenir		Procesos	horas		seguimiento		total horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACION DE COMPETENCIAS		capacitacion	clima	construccion variables	capacitacion	
	Orientacion a resultados	Jardin Botanico	12	0	0	3	15
	Orientacion a resultados	Oficina de Planeación	12	0	2	3	17
		Programa Retiro laboral	8	0	0	0	8
Capacidad de Negociación y Manejo de Conflictos	Trabajo en equipo	Gestión de Documentos	12	8	2	3	25
		Univirtual	12	0	2	3	17
Capacidad de Negociación y Manejo de Conflictos,	Orientacion a los resultados - Trabajo en equipo	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario y Comunicaciones	24	8	4	6	42
	Orientacion y atencion al usuario	Roles profesional, tecnico (administrativo y academia)	8	0	2	2	12
	Orientacion y atencion al usuario	Rol asistencial administrativo (administrativo y academia)	8	0	2	2	12





PLAN CAPACITACION 2013

Competencia a Intervenir		Procesos	horas		seguimiento		total horas
CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACION DE COMPETENCIAS		capacitación	clima	construcción variables	capacitación	
	Orientación a los resultados - Trabajo en equipo	Almacén y Publicaciones	16	0	2	4	22
	Trabajo en equipo	Centro de Biblioteca	24	0	2	6	32
	Trabajo en equipo	Centro de Registro y control	12	0	2	3	17
		Programa Retiro laboral	12			0	12
Capacidad de Negociación y Manejo de Conflictos	Orientación a los resultados	Secretaría general	12	8	2	3	25
	Orientación a los resultados	Vicerrectoría Académica	12		2	2	16
	Orientación a los resultados	Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión	12	0	2	3	17

Coaching Ontológico	
facilitador	182

