

Vicerrectoría Administrativa y Financiera Comité de capacitación

Gestión del Talento Humano

Mayo de 2020, Pereira

CONTENIDO

- Resultados Plan de Formación y Desarrollo 2019
- Plan de Formación 2020
- Conclusiones
- Recomendaciones



● PLAN DE FORMACION Y DESARROLLO 2.019



FICHA TÉCNICA FORMACIÓN -Desarrollo Humano-



717 Personas



1115 Horas formación



75 Procesos

549 Intervenciones



86% participación

FICHA TÉCNICA CAPACITACIÓN -Seguridad y salud en el trabajo-



2230 Personas

(Docentes, administrativos, estudiantes)



178 Horas
Capacitación



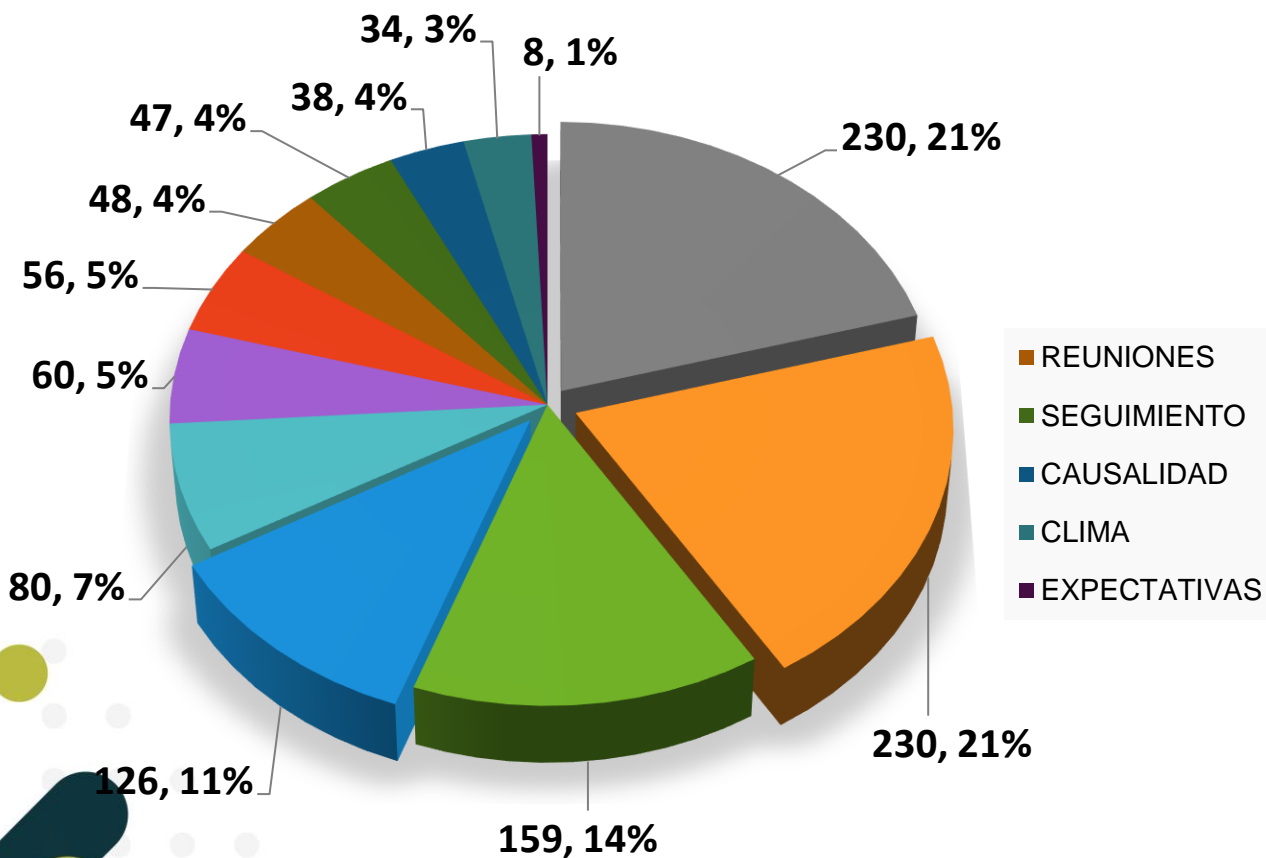
15 Procesos



Diplomado

35 participantes
100 horas

TIPO DE FORMACIÓN



- Competencias
- Coaching
- Liderazgo
- Valores
- Retiro Laboral
- Especificas
- Desarrollo del Ser

ESTRUCTURA DE LA EVALUACION

06 ESPECIFICAS

- Aprendizaje de contenidos

05 IMPACTO

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



04 EFICIENCIA

- Calidad aprendizaje
- Aplicacion al puesto de trabajo
- Conexion facilitador equipo
- Dominio del tema
- Lectura de necesidades

01 EFECTIVIDAD

- Claridad Objetivos
- Cumplimiento Objetivos
- Satisfaccion grupal
- Satisfaccion Personal

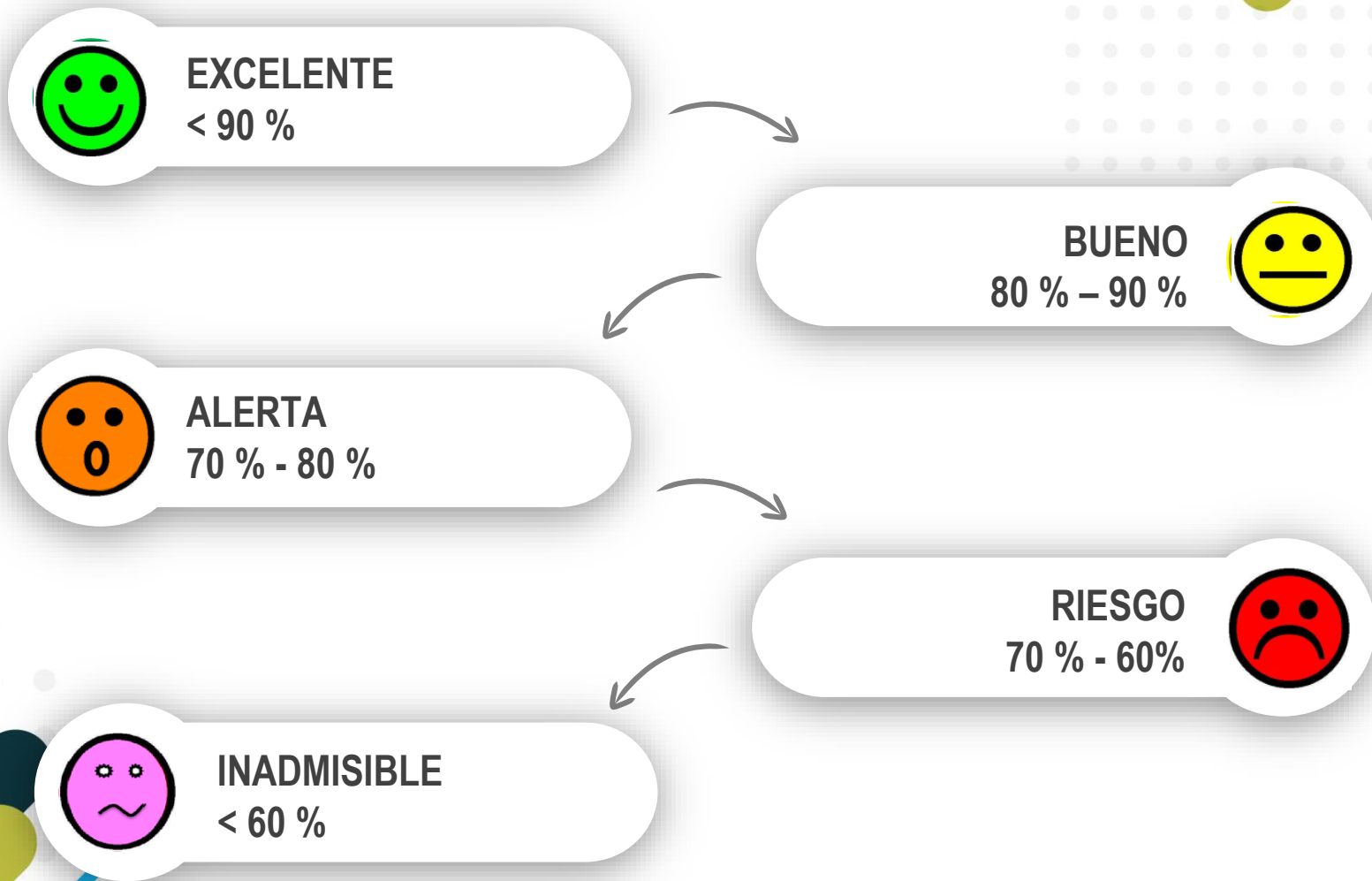
02 EFICACIA

- Compromiso Failitador
- Compromiso Lider
- Compromiso Personal
- Implementacion de Herramientas

03 METODOLOGIA

- Comprension metodologia
- Espacios reflexión
- Percepcion metodologia
- Pertinencia ejercicios prácticos
- Utilización tiempo

SEMAFORIZACIÓN



INDICADORES INSTITUCIONALES

92%

EFICIENCIA

Desempeño del facilitador

91%

METODOLOGIA

Diseño acciones de aprendizajes

90%

ESPECIFICAS

Aprendizaje de contenidos

90%

EFFECTIVIDAD

Cumplimiento de Objetivos

87%

EFICACIA

Generacion Compromiso

86%

IMPACTO

Transformacion por aprendizajes

89%

**Promedio
2.019**

**PARTICIPACIÓN
86%.**

INDICADORES GENERALES

VARIABLE	DIMENSION	VICERRECTORIA ACADEMICA	RECTORIA	VICERRECTORIA INVESTIGACIONES	VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA
EFICIENCIA	Apreciación del Facilitador				
METODOLOGIA	Diseño de Aprendizajes				
ESPECIFICAS	Aprendizaje de contenidos				
EFFECTIVIDAD	Cumplimiento Objetivos Satisfacción usuario				
EFICACIA	Generación de compromiso				
IMPACTO	Transformación por Aprendizajes				
PROMEDIO		93%	89%	88%	86%

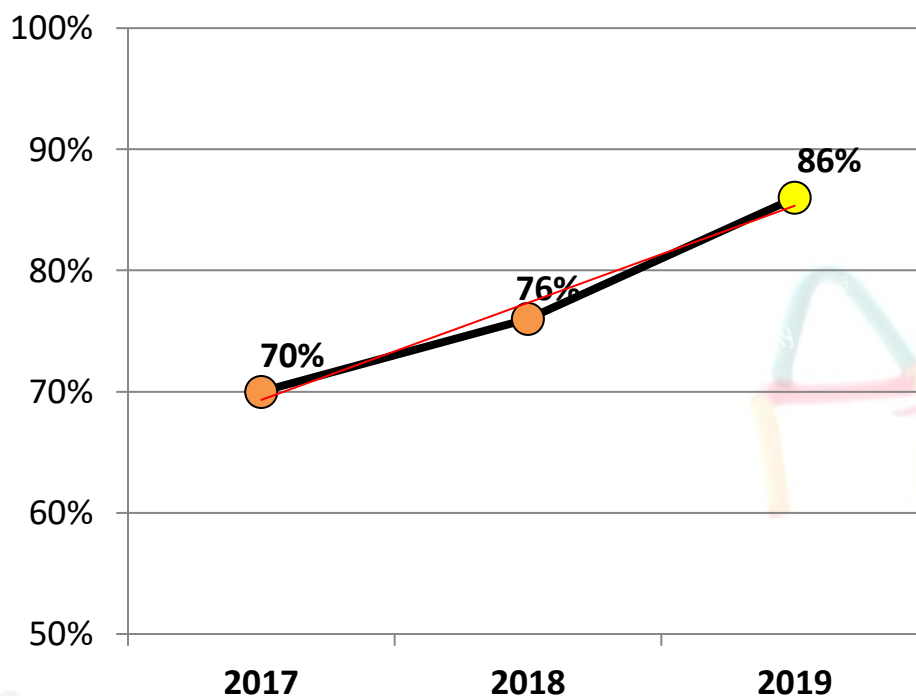
INDICADORES GENERALES



VARIABLE	PROM	BBTK	R&C	MFN	JUR	PLAN B	UNV	CIG	FNC	SYS	MEC	VIIE	COM	JB	RIE	GTH	VADM	PLAN
EFICIENCIA	92%																	
METODOLOGIA	91%																	
ESPECIFICAS	90%																	
EFFECTIVIDAD	89%																	
EFICACIA	87%																	
IMPACTO	86%																	
PARTICIPACION	86%																	
PROMEDIO 2.019	89%	96%	94%	94%	93%	93%	92%	91%	90%	90%	89%	89%	89%	88%	86%	83%	81%	79%
PROMEDIO 2.018	91%	93%	93%	92%	93%	92%	97%	95%		92%		94%	85%		88%	91%	93%	91%

PARTICIPACIÓN

DIMENSION	BBTK	JB	VIIIE	FNC	JUR	CID	VADM	CIG	MEC	PLAN B	R&C	UNV	COM	GTH	RIE	SYS	MFLNS	PLAN	PROM
PARTICIPACION	93%	93%	93%	92%	91%	89%	89%	88%	88%	88%	86%	86%	84%	83%	82%	81%	80%	60%	86%



MAPA DE INDICADORES

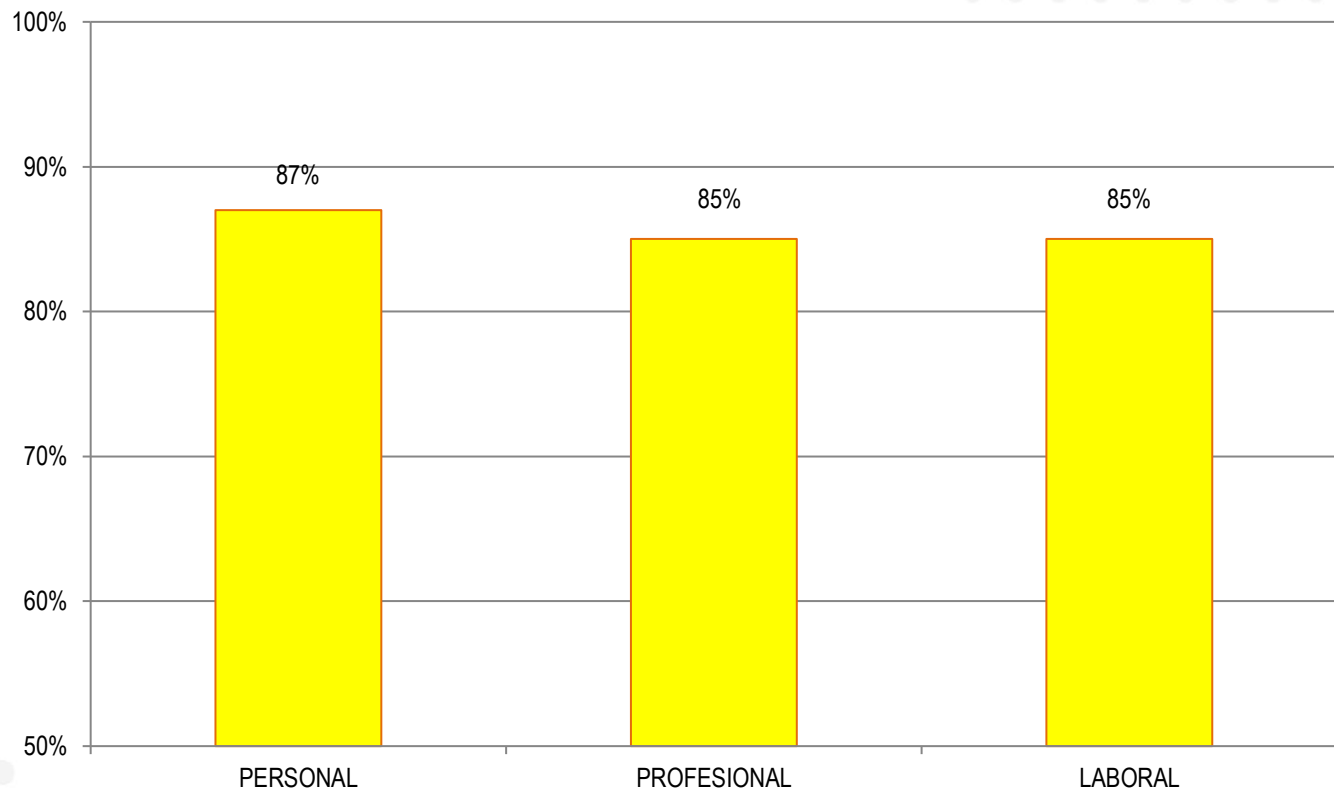
VARIABLE	PROM	INTERVENCIONES	
METODOLOGIA			
EFICIENCIA			
EFFECTIVIDAD			
ESPECIFICAS			
EFICACIA			
IMPACTO			
PARTICIPACION			
PROMEDIO			

PERCEPCION DEL APRENDIZAJE

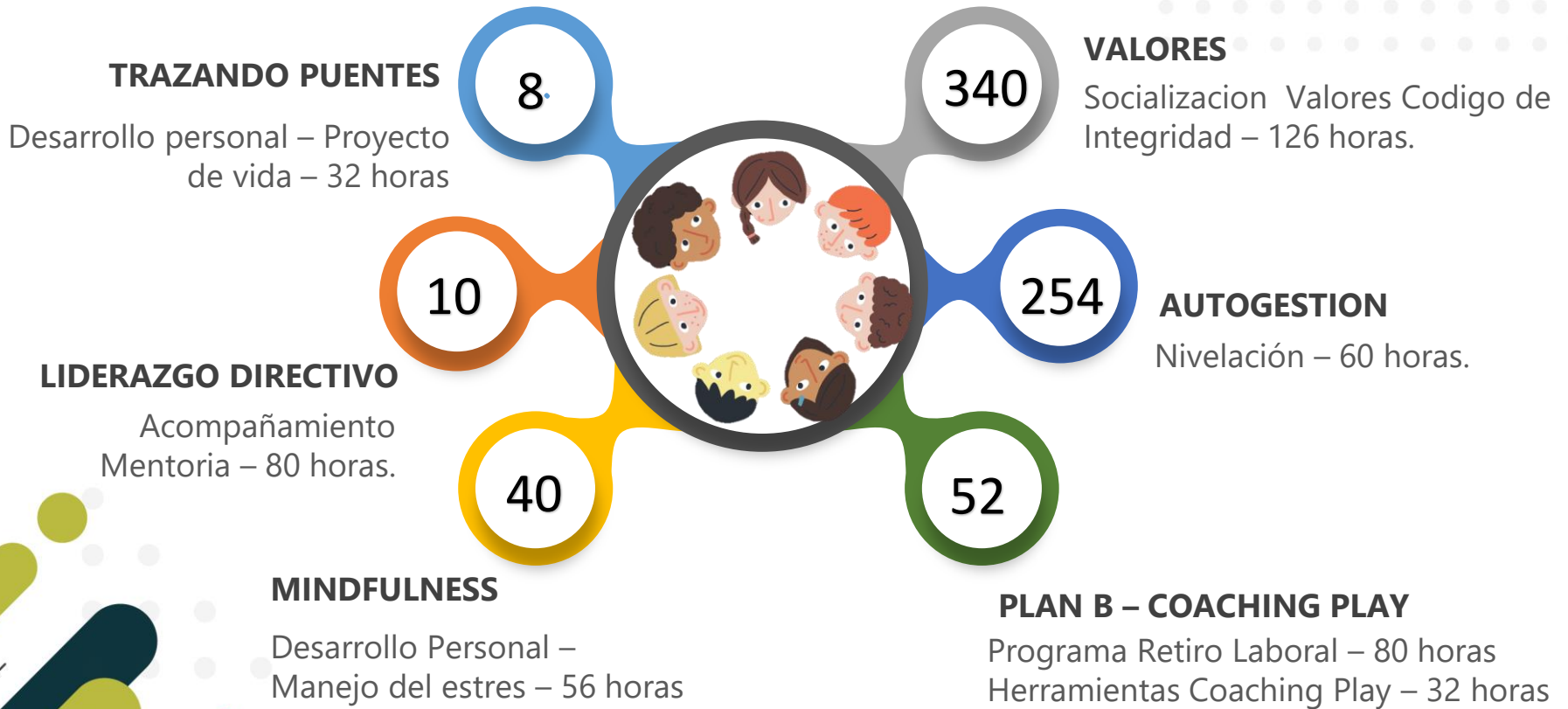
- COMPARATIVO ANUAL -

AÑO	PROMEDIO	ACADEMICA	RECTORIA	INVESTIGACIONES	ADMINISTRATIVA	R.S.B.U.
2.019	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	White
2.018	Green	Green	Green	Green	Green	Green
2.017	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	White
2.016	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Orange
2.015	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	White
2.014	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow
2.013	Orange	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Orange
2.012	Red	Yellow	Yellow	Yellow	White	Red

PERCEPCIÓN DEL DESARROLLO 2019



OTRAS INTERVENCIONES (participantes – horas)



EVALUACION DE COMPETENCIAS 2019

FICHA TÉCNICA



341 Personas
106 Cargos.

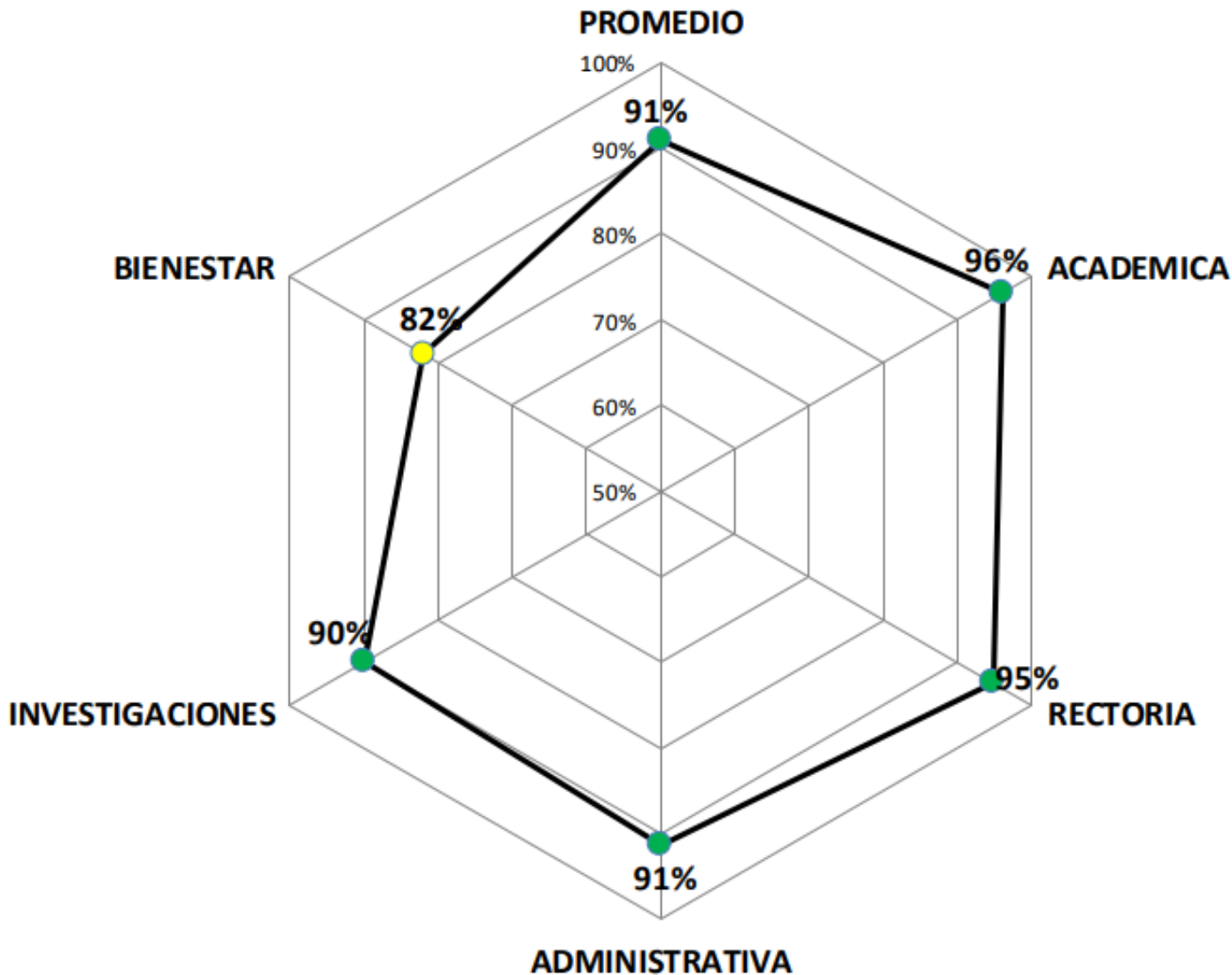


127 Procesos



20 Competencias

PROMEDIO COMPETENCIAS



COMPETENCIAS 2020

COMPETENCIA	CANT	PROMEDIO
DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	6	97%
INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	7	97%
TOMA DE DECISIONES	21	96%
LIDERAZGO EFECTIVO	21	95%
VISIÓN ESTRATÉGICA	21	94%
APORTE TÉCNICO PROFESIONAL	35	93%
ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	77	92%
COMUNICACIÓN EFECTIVA	37	92%
CONFIABILIDAD TÉCNICA	29	92%
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	76	92%
GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	32	91%
TRABAJO EN EQUIPO	73	91%
APRENDIZAJE CONTINUO	71	90%
RESPONSABILIDAD	30	89%
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	81	89%
DISCIPLINA	32	89%
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	46	89%
COLABORACIÓN	50	88%
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	78	88%
RELACIONES INTERPERSONALES	51	88%

CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL VARIABLES



RELACIONES
INTERPERSONALES

MOTIVACION



NEGOCIACION Y
MANEJO DE
CONFLICTOS



COMUNICACION

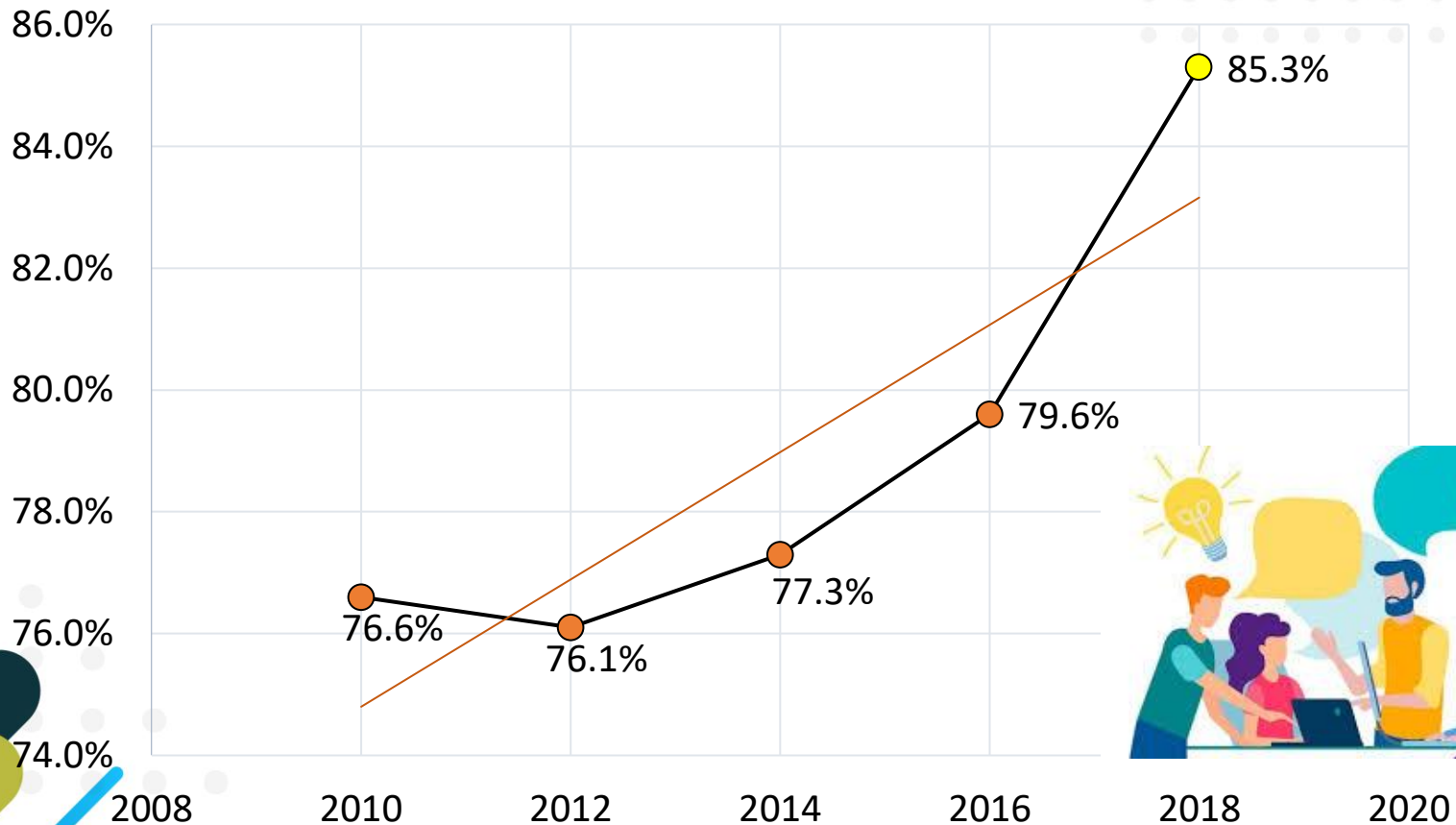
FACILITACION PARA
EL CAMBIO



“ **Crear un mejor
ambiente laboral** ”

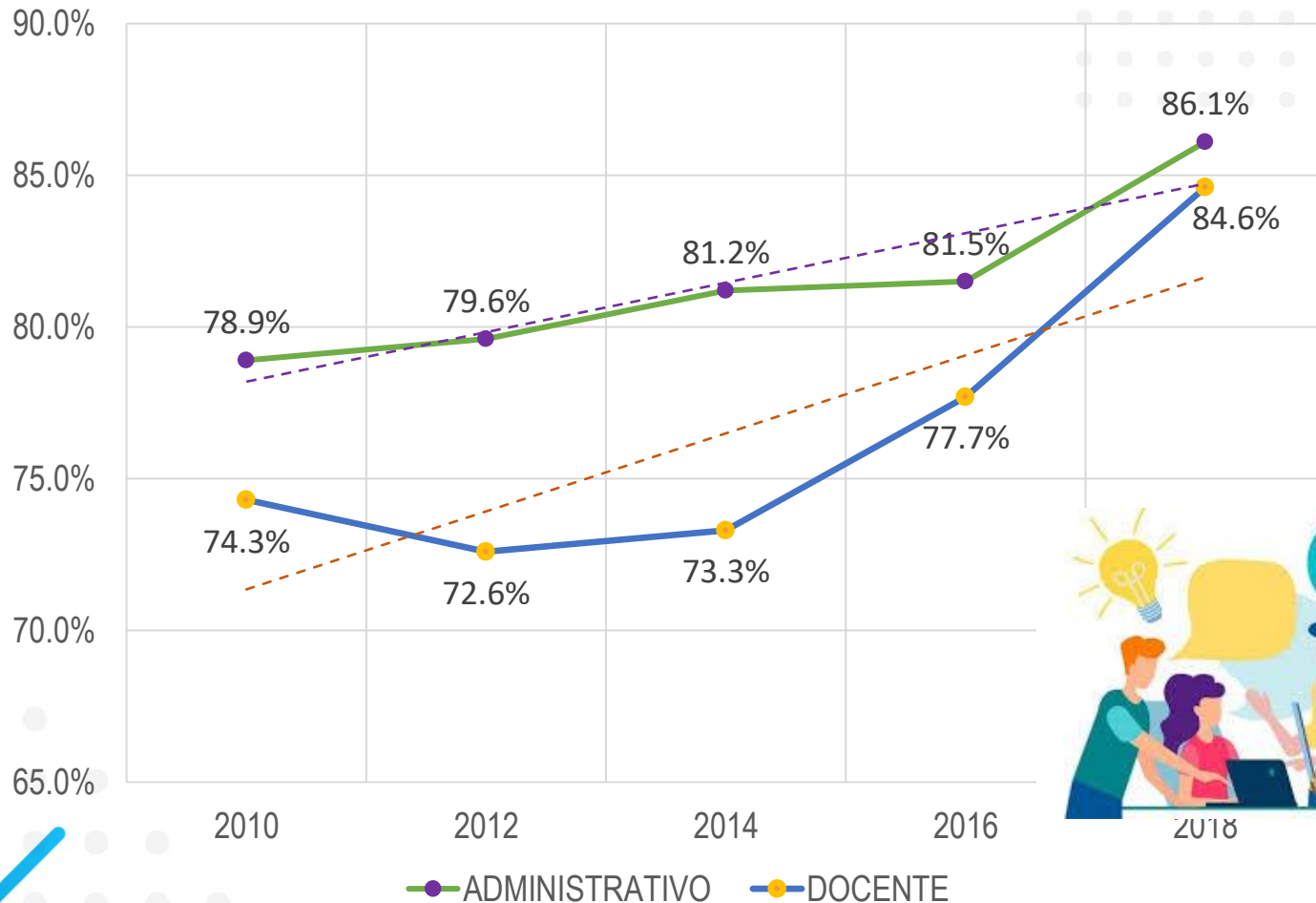
CLIMA ORGANIZACIONAL INDICADORES

Evolución Clima Organizacional UTP



CLIMA ORGANIZACIONAL INDICADORES

Evolución Clima por estamento



CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa. Se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema.



CULTURA ORGANIZACIONAL



Debe ser formalizada por la
Alta dirección

La cultura permea el clima

● Deber ser **socializada**
Es aprendida
Por **imitación**



CULTURA ORGANIZACIONAL



Intervención a través de:



Desarrollo competencias

PROCESO DE APRENDIZAJE



Mentoring



Acompañamiento y Seguimiento Evaluación de Desempeño



Riesgo Psicosocial

MOTIVACIÓN RECONOCIMIENTO



Bienestar Social Laboral



Valores Código de Integridad





PLAN DE FORMACION 2020



PLAN DE FORMACIÓN 2020

TIPO DE INTERVENCIÓN	HORAS
NUMERO DE PROCESOS	30
SESIONES DE APRENDIZAJE	
Formación & Desarrollo –Clima Laboral	237
Desarrollo Personal	40
Riesgo Psicosocial Coronavirus	66
Seguimientos - Cierres	40
Liderazgo Transformacional - directivos	120
Coaching	235
Transformación Cultural	200
Mindfulness	40
Nivelación Enfoque Appreciativo	32
Competencias Especificas	20
Curso Libertad Financiera	70
Diplomado Liderazgo 10.0	100
TOTAL	1200

ENFOQUES

ENFOQUE APRECIATIVO

Acto de reconocer en las personas sus fortalezas , resaltar el potencial de cada uno y asumir lo que podría ser a futuro para ser mejor de lo que Es

CREENCIAS LIMITANTES

Son aquellas que se instalan en el pasado las cuales nos impiden vivir plenamente en el presente ,conscientes de nosotros mismos y de nuestras necesidades , nos impiden tomar riesgos a futuro.

CREENCIAS EXPANSIVAS

Son aquellas que posibilitan ciertas condiciones y necesidades de vida , permitiendo una postura flexible frente a la vida y aprendiendo de los fracasos.

AUTOGESTIÓN PERSONAL

Es la capacidad de gestionar nuestra vida, pasar de ser la victima a haciéndonos cargo de ella, asumiendo nuestra responsabilidad personal

LOGROS

DESARROLLO DEL SER, PERSONAL Y PROFESIONAL

- Mayor participación
- Mejora en la percepción positiva del desarrollo.

SISTEMA DE INFOMACIÓN

- Captura y Seguimiento Permanente
- Evaluación en tiempo real.

DIRECTIVOS

Apertura al coaching individual y mentoring

GESTION DEL CONOCIMIENTO

Estructuración metodológica del modelo de formación y desarrollo humano desde el inicio del modelo a la actualidad

Al finalizar el 2019 se elaboró la **Propuesta** Plan de Formación del 2020

RETOS



CERTIFICACIÓN

Reconocimiento a la participación en la formación (últimos 4 años)



INTEGRACION

Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo



FORMACION LIDERAZGO DIRECTIVO

Acompañamiento individual para asumir el rol desde el liderazgo transformacional
Diplomado de formación a líderes de base

CONCLUSIONES

Plan de Formación y Desarrollo:

- Necesidad de Incorporar los valores dentro del modelo de formación y desarrollo
- Excelente percepción del usuario sobre la calidad de la Formación
- Excelente disposición y apertura del usuario para el aprendizaje
- Concientización de la importancia del Plan
- Alineación con el Proyecto de D.H. y el P.D.I.
- Aumento de la fidelidad del usuario y mayor motivación y compromiso
- Desarrollo de habilidades en la lectura de la problemática
- Alineación de la metodología y objetivos del Plan con los actores de los procesos
- Insuficiente conciencia en algunos líderes de la importancia de los procesos de DH

Innovación:

- Aumento de la oferta con excelente receptividad en Desarrollo del Ser, Inteligencia Emocional y Valores del código de integridad
- Plan de Intervención del Liderazgo Directivo
- Mayor participación del personal docente en la oferta de los programas

DESAFIOS 2020

#QuédateEnCasa

CRECIENDO
 ♥ JUNTOS ♥
 en momentos
 DE CRISIS



Desde **Formación y Desarrollo** en momentos de cambio también nos **reinventamos y nos adaptamos**, por eso seguimos **acompañándolos** desde la comodidad de **la casa**.

Sesiones virtuales
 de 2 horas

#QuédateEnCasa

COACHING
 — en —
 CASA



SESIONES
 virtuales
 • 1 HORA •

TE
 escuchamos

Los seguimos **acompañando** desde la
 comodidad de **la casa - conversemos juntos**

RESULTADOS

- A grandes desafíos grandes retos
- Cuidarnos en momentos de crisis
- Desconéctate de tu GPS emocional
- Descubre tu poder interior
- Despertando la conciencia financiera
- Es hora de abrazar tu mundo emocional
- Inteligencia emocional
- La actitud hace la diferencia
- La comunicación punto de encuentro afectivo
- Los hábitos enemigos de la productividad
- Mindfulness
- Pasión por innovar
- Reinventate
- Trabajo colaborativo



1400
Personas



31 Conferencias
14 Temas



62 Horas
formación

GESTORES

Dr. Fernando Noreña Jaramillo
Jefe Vicerrectoría Administrativa y Financiera

Dr. Jairo Ordilio Torres Moreno
Jefe Gestión del Talento Humano

Ing. Lina Constanza Orozco Gómez
Profesional Gestión del Talento Humano

Ing. Luzvian Saray Rubio
Asesora Metodológica y Coach

Ing. Fernando Arboleda Marín
Asesor Control del Proyecto

Facilitadores Externos

Angela Ocampo Mosquera
Sandra Milena Franco Mesa
Esneda González Valencia (q.e.p.d)
María Helena García Gallego
Beatriz Elena Acosta Bustamante
Angélica Milena Barros Bernal
Jorge Iván Suárez Mejía

Gracias