

**RESOLUCION No. 1958 DE 2016**  
( 02 MAR 2016 )

*Por la cual se adopta el Programa de Capacitación para Servidores Públicos no Docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, para la vigencia fiscal del año 2016*

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA**, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por la Ley 30 de 1992, los Acuerdos 038 de 2001, 066 de 2005, 027 de 2008, las Resoluciones Nros. 2778 de 2008 y 3163 de 2009, y demás normas concordantes, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, promoverá el desarrollo integral y armónico del personal administrativo en servicio activo, y sus beneficiarios, adoptando Programas de Bienestar, en las áreas de salud ocupacional, **capacitación**, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral.

Que el Acuerdo 027 de 2008 "Por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo, para los Empleados Públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia", contempla en su artículo 8, que los miembros del Personal Administrativo de la Institución, tendrán derecho, además de los que se deriven de la Constitución Política, la Ley, el Estatuto General, la Estructura Orgánica, el presente Estatuto y de las normas internas, a: (...) 4. Participar en eventos y en programas de capacitación, de acuerdo con la reglamentación y políticas de la Universidad.

Que los artículos 79, 81 y 82 del Acuerdo 027 de 2008, prevén:

**"Artículo 79. PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN.** La Universidad en desarrollo de sus políticas de mejoramiento continuo y como parte del programa de estímulos, otorgará dos (2) becas de estudio por año, de un noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula de un semestre, para cursar estudios en cualquier Programas Académico ofrecido por la misma, de pregrado o posgrado, a los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa. El acceso a dichas becas se efectuará previo concurso de méritos y teniendo en cuenta la Evaluación de Mérito y la no existencia de antecedentes disciplinarios".

**ARTÍCULO 81°.- CAPACITACION.** La Universidad, brindará programas de capacitación, dirigidos a complementar en el personal de Carrera

*Administrativa su educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y competencias laborales identificadas por la Institución como necesarias para una mejor prestación de los servicios de la misma. Esta definición comprende procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.*

**ARTÍCULO 82º.- PROGRAMA DE CAPACITACION.** *La Universidad, adoptará anualmente un Programa de Capacitación para el personal administrativo de planta, el cual es producto de un estudio de necesidades presentado por cada área administrativa o académico-administrativa, de acuerdo con los recursos y presupuesto con que cuente la Institución..."*

*Que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia dentro del Lineamiento 5 Cultura Institucional e Identidad Upetecista, del Plan Maestro de Desarrollo Institucional 2007-2019 y en el marco del ejercicio de la Autonomía Universitaria como ente del orden Nacional establece que su Programa de Capacitación debe constituirse en un conjunto de procesos organizados que generen conocimientos, desarrollen habilidades y conlleven a cambios de aptitudes, incrementando la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento del objeto misional de la institución, para prestar un mejor servicio a la comunidad estudiantil, con un desempeño eficaz acompañado del desarrollo integral de sus funcionarios.*

*Que el Programa de Capacitación ofrece lineamientos para la construcción de una gestión eficaz, transparente, democrática y participativa, teniendo como estrategias el desarrollo de competencias para el tratamiento de proyectos y la prestación de los servicios propios de la Universidad, propendiendo por la racionalización de los trámites, métodos y procedimientos de trabajo, mejorando la calidad en los mismos, de igual forma busca desarrollar valores y propuestas de autorregulación que fortalezcan actitudes y conductas que faciliten y promuevan el respeto, la tolerancia y la solidaridad.*

*Que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, como una importante Institución de Educación Superior en la región centro -Oriente Colombiano, buscando lograr su reconocimiento a nivel tanto Nacional como Internacional, se ha propuesto a largo plazo mejorar la preparación de quienes le prestan sus servicios con el fin de responder adecuadamente a la exigencia que representa la responsabilidad social del cumplimiento de su objetivo misional, para lo cual tendrá en cuenta los principios de objetividad, cobertura, oportunidad; facilitando los procesos de cambio y mejora en las condiciones laborales y la ejecución de los trámites, procesos y procedimientos, fortaleciendo los sistemas de información para ofrecer un servicio con Calidad en el marco del mejoramiento continuo.*



**Uptc**  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

www.uptc.edu.co

POR LA ACADEMIA, LA CALIDAD  
Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
**UNIVERSITARIA**

1958

Que se tendrá en cuenta el consolidado de necesidades de capacitación, la evaluación por competencias, la evaluación de mérito para cada área laboral siendo las herramienta de diagnóstico, en miras a construir un Programa de Capacitación que responda a las metas y programas de mejoramiento adoptados por la Institución y a las expectativas y bienestar de quienes prestan sus servicios a la misma.

Que se hace necesario seguir dotando a la Institución de los instrumentos necesarios para afrontar los cambios y exigencias que la sociedad reclama en el cumplimiento de su labor formadora, preparando el potencial Humano Administrativo al servicio de la misma, para atender la responsabilidad social de la Institución.

Que el personal administrativo con el objeto de lograr de conformidad a las necesidades de la Universidad, ha efectuado recomendaciones suficientes y necesarias, para establecer el Programa de Capacitación para la vigencia 2016.

Que la Universidad atendiendo lo señalado debe brindar capacitación a quienes prestan sus servicios a la misma, en pro de la consecución de sus metas, logrando la optimización de sus recursos operacionales para la vigencia 2016, con el objeto de lograr una administración eficiente, objetiva y transparente.

Que por lo anterior, es importante para la Administración de la Institución, construir el programa anual de capacitación para los Servidores Públicos no docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, el cual constituirá una oportunidad de mejoramiento institucional del personal administrativo, en términos de eficiencia, compromiso e identidad institucional; constituyendo un pilar primordial para el aseguramiento de un clima organizacional propicio al desarrollo institucional.

**En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia,**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: Adoptarse el Programa de Capacitación para Servidores Públicos no Docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, para la vigencia fiscal del año 2016, así:**

1958



www.uptc.edu.co

POR LA ACADEMIA, LA CALIDAD  
Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
**UNIVERSITARIA**

## **INTRODUCCION**

Es importante para la Administración de la Institución, construir un programa anual de capacitación para los servidores públicos no docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, el cual constituirá una oportunidad de mejoramiento Institucional del personal administrativo, en términos de eficiencia, eficacia, compromiso e identidad institucional; constituyendo un pilar primordial para el aseguramiento de un clima organizacional propicio para el desarrollo Institucional.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente. Cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar el recurso humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los funcionarios en sus actuales y futuros cargos. Con el fin de alcanzar las metas propuestas.

La capacitación va dirigida al funcionario para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus usuarios y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

A través de la capacitación hacemos que el perfil del funcionario se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en Decreto Ley 1567 de 1998 se entiende por capacitación no formal, aquellos procesos dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial, mediante el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad intelectual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

## **BASES LEGALES Y NORMATIVAS**

Que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia dentro del Lineamiento 6 Modernización de la gestión administrativa y financiera del Plan Maestro Institucional 2015-2026 programa 6.1 Fortalecimiento del modelo organización y de la gestión para una administración moderna proyecto Cualificación del Talento humano como fundamento de la gestión Universitaria, y en el Plan de Desarrollo Institucional 2015-2018 proyecto 6.1.2 Cualificación del talento humano como fundamento de la gestión Universitaria, y en el marco del ejercicio de la autonomía Universitaria como ente del Orden nacional establece que su programa de capacitación debe constituirse en un conjunto de procesos organizados que generen conocimientos, desarrollen habilidades y conlleven a cambio de aptitudes, incrementando la capacidad individual y colectiva para

*contribuir al cumplimiento misional de la Institución, para prestar un mejor servicio a la comunidad, con un desempeño eficaz y acompañado del desarrollo integral de sus funcionarios.*

*Además el programa de capacitación busca desarrollar valores y propuestas de autorregulación que fortalezcan actitudes y conductas que faciliten y promuevan el respeto, la tolerancia y la solidaridad.*

- *Sentencia C-1163 del año 2000 la Honorable Corte Constitucional, en ésta estableció: "el objeto principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de servicios a cargo del Estado, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.... En consecuencia la capacitación cumple un papel preponderante en la Gestión Pública en Colombia".*
- *Acuerdo 027 de 2008 artículo 082*
- *Resolución Plan Anual de Capacitación*

#### **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:**

- *Mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles*
- *Ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la Institución*
- *Mejorar la relación Interpersonales*
- *Contribuir a la formación de líderes*
- *Promover la comunicación en toda la organización.*
- *Formar administrativos responsables con el medio ambiente*

#### **DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:**

*Dentro de los mecanismos para identificar las necesidades de capacitación se tendrán en cuenta tres aspectos, iniciando con el registro de necesidades de capacitación reportadas por cada una de las diferentes dependencias que lo requieran Formato A-GH-P09-F01, para luego ser consolidadas mediante acto administrativo (resolución de cada vigencia), emanado de la Rectoría de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.*

*El segundo aspecto a tener en cuenta es definir las necesidades de capacitación con base en la resolución N° 0351 del 25 de Enero de 2006 por la cual se adopta la reglamentación para la implementación de la Evaluación del Mérito de los Funcionarios Públicos en Carrera Administrativa.*

*El tercer y último aspecto consiste en focalizar las necesidades de acuerdo a las generalidades según cada cargo a través de la evaluación por competencias en términos de habilidades comportamentales y laborales de los empleados públicos y administrativos temporales plasmado en la resolución N° 3163 del año 2009 de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.*



**Uptc**  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

1958

www.uptc.edu.co

POR LA ACADEMIA, LA CALIDAD  
Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

**UNIVERSITARIA**

## **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2016**

*Ver cuadro anexo, el cual formará parte integral de la presente Resolución.*

## **EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

*Se procede a ejecutar el programa de capacitación; se inicia con la consolidación de necesidades de capacitación, para desarrollar en cada vigencia teniendo en cuenta: Qué (contenido), Cómo (técnicas y ayudas), Cuándo (fechas, horarios), A quién (el grupo), Quién (instructores), Cuánto (presupuesto).*

*Al respecto se manejan 2 modalidades de capacitación, una fuera de la Universidad y otra dentro de la Institución, las más utilizados son: Seminarios, congresos, conferencias, talleres, cursos, diplomados, otros. La ejecución según corresponda se registra en el formato (A-GH-P09-F03)*

## **EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.**

*Con el fin de identificar y analizar los conocimientos y habilidades adquiridos durante el proceso de capacitación, se solicita a los Funcionarios que recibieron la capacitación, expresar de manera objetiva y honesta la percepción frente a sí la capacitación recibida les permitió mejorar sus conocimientos y habilidades, si son más objetivos, claros y responsables con la realización de las actividades de sus funciones, si lo aprendido le permitió mejorar la calidad de la atención y la generación de respuestas oportunas a las necesidades de los usuarios, si mejoró las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en menos tiempo aumentando su desempeño. De igual forma, se evalúa por parte del capacitador, según la política del ente prestador.*

*Tanto el funcionario que asistió a la capacitación como al Jefe respectivo recibirán en el correo link con en el formato de Evaluación de la eficacia de la capacitación (A-GH-P09-F10). El cual se diligenciará por medio virtual según indicaciones de la Coordinación del Grupo de Talento Humano.*

*Se realiza el análisis de los resultados registrados en el formato anterior, mediante el indicador de Eficacia de la capacitación, teniendo en cuenta el número de funcionarios que aplicaron los conocimientos adquiridos en las actividades de sus funciones, frente al número de funcionarios capacitados y evaluados.*

## **RETROALIMENTACION.**

*Una vez se consolida la estadística registrada en el formato de la evaluación de la eficacia de la capacitación, la cual evalúa al funcionario en términos de*

conocimientos, habilidades y actitudes y mide el éxito de la capacitación en materia de incremento en los niveles de productividad y calidad laboral. Se realiza la medición y determinamos que tan efectiva fue la capacitación impartida.

Si la capacitación fue efectiva, se puede observar:

*Cambio de conducta en las relaciones interpersonales en el personal capacitado.*

- Impacto positivo en la productividad de la Entidad.
- Mejora en el desempeño de las actividades después de la capacitación.
- Mejora en la evaluación del mérito.
- Mejora en la Evaluación por competencias.

Sí al hacer la evaluación de eficacia de la capacitación se encuentra que la capacitación no es efectiva para algún funcionario, no significa que la capacitación no sea acertada, toda vez que depende de situaciones como:

- Cuestiones personales
- Conflicto de personalidad
- Adaptación al sitio de trabajo, entre otras.

A partir de lo anterior la Coordinación de Talento Humano entra a evaluar qué tipo de situación genera este resultado, para proceder a realizar el estudio pertinente que permita superar tal situación.

De igual manera, se analiza sí el empleado puede tener el conocimiento, pero necesita más práctica para desempeñarse de manera efectiva, o el desempeño puede corregirse mediante retroalimentación del jefe.

### **PROGRAMA DE INDUCCIÓN VIRTUAL Y REINDUCCIÓN**

La formación y capacitación de los Funcionarios Públicos ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del Talento Humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el funcionario, contribuye a realizar su proceso de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndole ser exitoso en sus proyectos existenciales y laborales, cualquiera que sea el sitio y las circunstancias en los que le corresponda actuar.

Los logros de la Administración de la Universidad solo se pueden garantizar contando con servidores capacitados y competentes que den respuesta satisfactoria a las necesidades de la sociedad.

Mediante los programas de Inducción y Reinducción se busca facilitarles a los servidores públicos no docentes su proceso de integración a la cultura organizacional. En este sentido, vale la pena entender el proceso mismo de Inducción y Reinducción como una inversión en tiempo, esfuerzos y recursos que a mediano plazo excede en productividad y satisfacción de la Universidad.



**Uptc**  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

1958

www.uptc.edu.co

POR LA ACADEMIA, LA CALIDAD  
Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
**UNIVERSITARIA**

## **OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

1. *Familiarizar a los funcionarios públicos no docentes con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la visión institucional, de manera que se garantice su compromiso para lograrla.*
2. *Instruir a los servidores sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.*
3. *Informar a los funcionarios públicos no docentes acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.*

## **CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA**

1. *Inmediato.*
2. *Completo*
3. *Técnico.*
4. *Participativo.*
5. *Apoyo institucional*

## **BENEFICIOS**

- *Reduce el nivel de ansiedad de los recién llegados para el caso de inducción.*
- *Los empleados logran un aprendizaje más rápido y mejor de las funciones que deben desempeñar.*
- *Se hacen más productivos.*
- *Viven más satisfechos.*
- *Se disminuye la rotación de los empleados.*

## **REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN**

*El programa se realizará de manera virtual presentando y desarrollando con los participantes los temas y las dinámicas previstas en la programación, respetando los horarios y los lugares acordados, dentro de un marco de seriedad y de exigencia (evaluación se aprueba con 80 puntos de 100).*

*Es responsabilidad del Jefe, supervisor o Coordinador de cada dependencia el realizar la inducción al puesto de trabajo a cada trabajador el primer día que ingresa.*



**Uptc**

Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia

www.uptc.edu.co

POR LA ACADEMIA, LA CALIDAD  
Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
**UNIVERSITARIA**

## **REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN**

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y en la Universidad. La Reinducción se impartirá a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar. Las estrategias y objetivos de cada una de las áreas de las áreas de la Universidad.

## **AUTOCONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2016.**

*La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia a través de la Dirección Administrativa y Financiera y de los Grupos de Talento Humano, realizarán el autocontrol y seguimiento de la ejecución de los Programas de capacitación adoptados en el presente acto administrativo para la vigencia fiscal del año 2016. Así mismo, consolidarán los informes de ejecución semestral, para presentarlos ante las instancias correspondientes.*

**ARTICULO SEGUNDO.-** *La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias, en especial la Resolución No.0678 del 05 de febrero de 2015.*

### **PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Tunja, a los

02 MAR 2016

  
**GUSTAVO ORLANDO ÁLVAREZ ÁLVAREZ**  
Rector

  
**GLORIA SUSANA BAEZ ROA**  
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyectó:  Yael. Revisó: Gloria Báez

