



Uptc
Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

w w w . u p t c . e d u . c o

POR EL RESPETO, LA EXCELENCIA
Y EL COMPROMISO SOCIAL
UPETECISTA

0678
RESOLUCION No. DE 2015
(05 FEB 2015)

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 2015

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

C O N S I D E R A N D O :

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 82°.- 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 cuenta 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



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

w w w . u p t c . e d u . c o

0678

POR EL RESPETO, LA EXCELENCIA
Y EL COMPROMISO SOCIAL
UPETECISTA

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.

Que a través de la Circular Rectoral No. 051 del 8 de octubre del 2013, se comunicó a todas las áreas y dependencias de la Universidad para que mediante reuniones directas con los funcionarios, se identificaran las necesidades reales de capacitación, 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.

Se tendrá en cuenta el consolidado de necesidades de capacitación de las áreas generales (SIG, Bienestar Universitario, Laboratorios, Servicios Generales), la evaluación por competencias y la evaluación de mérito para cada área laboral; siendo éstas las herramienta de diagnóstico de las necesidades de capacitación, lo cual constituye la plataforma del presente Programa de Capacitación.

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 por lo anterior, es importante para la Administración de la Institución, construir un programa por un año 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.

Que la Universidad 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, hacia la búsqueda de una administración eficiente, objetiva y transparente.

Que el personal administrativo de la Universidad ha efectuado el estudio y elevado las recomendaciones suficientes y necesarias, al Programa de Capacitación para la vigencia 2015.



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

www.uptc.0678.co

POR EL RESPETO, LA EXCELENCIA
Y EL COMPROMISO SOCIAL
UPETECISTA

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptase el Programa de Capacitación para Servidores Públicos no Docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, para la vigencia fiscal del año 2015, así:

INTRODUCCIÓN

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 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 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.

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



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

www.uptc.edu.co

0678

POR EL RESPETO, LA EXCELENCIA
Y EL COMPROMISO SOCIAL

UPETECISTA

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:

- 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.
- Elevar el nivel de eficacia y eficiencia de los servidores.
- Mejorar las competencias del Talento Humano de la Universidad.

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 área generales que lo requieran, para luego ser consolidadas mediante acto administrativo (resolución de cada vigencia), emanado de la Rectoría de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Formato A-GH-P09-F01 y A-GH-P09-F06 para el caso de Laboratorios.

El segundo aspecto a tener en cuenta es definir las necesidades de capacitación con base en la evaluación de mérito que aplica a los funcionarios de carrera administrativa.

El tercer y último aspecto el cual consiste en focalizar las necesidades de acuerdo a las generalidades según cada cargo es 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.

REGISTRO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2015

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

EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se procede a ejecutar el programa de capacitación plasmado en el Plan Anual de Capacitación involucrando a las diferentes seccionales de la Universidad; se inicia con la consolidación de necesidades de capacitación, evaluación de mérito y evaluación por competencias para desarrollar en el año 2015, teniendo en cuenta: Qué (contenido), Cómo (técnicas y ayudas), Cuándo (fechas, horarios), A quién (el grupo), Quién (instructores), Cuánto (presupuesto).

En ese sentido se manejan 2 metodologías de capacitación, dependiendo de las condiciones y requisitos de la misma, en la parte teórico- práctica; las más utilizadas son: Seminarios, conferencias, talleres, cursos y otros. La ejecución 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, sí son más objetivos, claros y responsables con la realización de las





Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

www.upc.edu.co

POR EL RESPETO, LA EXCELENCIA
Y EL COMPROMISO SOCIAL
UPETECISTA

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.

Un segundo requisito de evaluación se aplica dos meses después de haber recibido la capacitación, al Jefe inmediato, quien diligencia en el formato de Evaluación (**A-GH-P09-F10**) la eficacia de la capacitación para cada uno de los funcionarios capacitados. El formato mencionado se diligenciará por medio virtual según procedimiento.

Por último se realiza el análisis de los resultados de la evaluación, y se procede a hacer la medición a través del indicador de Eficacia de la capacitación, teniendo en cuenta el número de funcionarios a quienes se evalúa la eficacia, frente al número de funcionarios capacitados.

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

Si 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 si 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 Servidores del Estado 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.



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

w w w . u p t c . e d u . c o

0678

POR EL RESPETO, LA EXCELENCIA
Y EL COMPROMISO SOCIAL
UPETECISTA

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.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La inducción y reinducción buscan los siguientes objetivos:

1. Familiarizar a los funcionarios públicos no docentes con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para el logro de la visión institucional, de manera que se garantice su compromiso para alcanzarla.
2. Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la Institución, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
3. Instruir a los servidores sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
4. Establecer con los nuevos servidores sus expectativas, redefinir y precisar con el jefe inmediato sus conocimientos y habilidades, evaluar su potencial, e iniciar el acercamiento a los compañeros con miras a que se integren a los equipos de trabajo.
5. 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.
6. Estar a la vanguardia con la normatividad Nacional e Institucional.

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

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

BENEFICIOS

- Reduce el nivel de ansiedad de los recién llegados (Inducción).
- Fortalece el sentido de pertenencia (Reinducción)
- 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.
- Actualización y mejoramiento de procedimientos acorde a la normatividad vigente.

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 del curso virtual, dentro de un marco de seriedad y de exigencia.

0678

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

REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado públicos no docentes (carrera administrativa, libre nombramiento y provisional) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y en la Universidad. La Reinducción se impartirá por parte de los directivos o funcionarios responsables, a través de la presentación de los planes y proyectos a desarrollar.

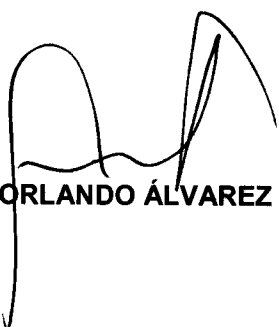
AUTOCONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2015.

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, UPTC a través del grupo de Talento humano realizará el autocontrol y seguimiento de la ejecución de los programas de capacitación adoptados en el presente acto administrativo para vigencia fiscal del año 2015.

ARTICULO SEGUNDO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Tunja, a los **05 FEB 2015**


GUSTAVO ORLANDO ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Rector


GLORIA SUSANA BAEZ ROA
Coordinadora Grupo de Talento Humano