

RESOLUCIÓN No 1938 DEL 2018

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 2018.

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 001 y 002 de 2018 y el 065 de 2016, 57 de 2016 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 065 de 2016, "Por el cual se deroga el Acuerdo 027 de 2008 y se expide y adopta el Estatuto de Personal Administrativo, para los Empleados Públicos no Docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia", contempla en su artículo 121, que la Universidad promoverá el desarrollo integral y armónico del personal administrativo en servicio activo, y sus beneficiarios, adoptando programas de bienestar, en las área de salud ocupacional, capacitación, recreación, deporte y cultura y mejoramiento del ambiente laboral y familiar.

Que los artículos 126, 127 y 129 del Acuerdo 065 de 2016, prevén:

"ARTÍCULO 126. CAPACITACIÓN. 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 servidor público, basada en los principios que rigen la función administrativa."

"ARTÍCULO 127. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. "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..."

"ARTÍCULO 129. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS CAPACITACIÓN. El empleado tiene las siguientes responsabilidades en relación con la capacitación:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar, cuando se requiera.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Universidad.
- d. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Universidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación del programa de capacitación, así como con las actividades de capacitación, a las cuales asiste, haciendo llegar sus observaciones al Jefe de Departamento de Talento Humano o a la Comisión de Carrera Administrativa.
- f. Asistir a los programas de inducción o re inducción, según el caso, impartidos por la Universidad."

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 sus funcionarios.

El Programa de Capacitación ofrece lineamientos para la construcción de una gestión eficaz, transparente, democrática y participativa, teniendo como estrategias el desarrollo de competencias 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 de las más importantes Instituciones de Educación Superior de la región centro- oriente Colombiana, busca lograr su reconocimiento a nivel tanto Nacional como Internacional, se ha propuesto a largo plazo mejorar la preparación de quienes prestan sus servicios a la misma 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 y 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 se tendrá en cuenta el consolidado de necesidades de capacitación para cada área laboral siendo las herramientas diagnóstico, en miras a construir un Programa de Capacitación que responda a las metas y programas de mejoramiento adoptados por la Institución y 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 Universidad.

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 2018.

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 2018, con el objeto de lograr una administración eficiente, objetiva y transparente.

Que por lo anterior, es importante para la Administración de la Universidad, 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 termino 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,

11938

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 2018, 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 y desarrollo organizacional.

La capacitación es una actividad sistémica, 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 cargos y de esta manera 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, se logra adecuar un perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 se entiende por 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 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".

BASES LEGALES Y NORMATIVAS

Que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, dentro del Lineamiento 6 Modernización de la gestión administrativa y financiera, el 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 cambios 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 funciones.

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.

- Acuerdo 065 de 2016 artículo 127.
- Resolución Plan Anual de Capacitación

OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN:

- Desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional
- Posibilitar el desarrollo profesional de los empleados
- Mejoramiento en la prestación de los servicios y la calidad.
- Ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la Institución
- Contribuir a la formación de líderes
- Promover la comunicación en toda la organización
- Formar administrativos responsables con el medio ambiente
- Formar funcionarios responsables con la seguridad y salud en el trabajo.

DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Dentro de los mecanismos para identificar las necesidades de capacitación se tendrá en cuenta dos aspectos, iniciando con el registro de necesidades de capacitación reportadas por diferentes dependencias, sindicatos y representantes de carrera administrativa, en el formato A-AG-P09-F01.

El segundo aspecto a tener en cuenta consiste en focalizar las necesidades de acuerdo a las generalidades según cada cargo, a través de la identificación por competencias en términos de habilidades comportamentales y laborales de los Servidores Públicos.

Una vez identificadas las necesidades de capacitación para el año 2018, se consolida el plan de capacitación anual mediante Resolución Rectoral.

DESARROLLO PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El plan de Capacitación se desarrolla siguiendo un cronograma. La ejecución se realiza teniendo en cuenta el perfil del trabajador en puesto de trabajo y se registra la asistencia a la capacitación en el formato A-GH-P09-F03.

Se hace necesario incluir un cronograma específico para la necesidad de capacitación en seguridad vial, de acuerdo a los requisitos exigidos por la norma para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, incluyendo aspectos como Nombre de la capacitación, fecha, modalidad, intensidad horaria, población objeto y responsable. En este sentido se plantea el siguiente cronograma:

TEMA	FECHA	INTENSIDAD HORARIA	MODALIDAD	DIRIGIDA A	RESPONSABLE
Seguridad Vial	Febrero y Abril 2018	1 HORA	Presencial	Comunidad Universitaria de la U.P.T.C	Departamento de Servicios Generales y Talento Humano
Manejo defensivo y señalización de acuerdo al tipo de vehículo	Mayo de 2018	2 HORAS	Presencial	Funcionarios de la U.P.T.C	Departamento de Talento Humano
Primer respondiente y atención a víctimas en accidentes de tránsito	Julio de 2018	2 HORAS	Presencial	Funcionarios de la U.P.T.C	Departamento de Talento Humano

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Con el fin de identificar los conocimientos adquiridos en cada capacitación se solicita a los participantes que expresen de manera objetiva y honesta, la percepción frente a sí la capacitación recibida les permitió mejorar sus conocimientos y habilidades, afianzar su nivel de responsabilidad con la realización de las actividades y funciones y fortalecer la calidad de la atención y la generación de respuestas oportunas a las necesidades de los usuarios. De igual manera, se evalúa al jefe inmediato con respecto a la percepción del desempeño de los funcionarios basados en las capacitaciones recibidas.

Tanto el funcionario que asistió a la capacitación, como el jefe respectivo, diligencian la evaluación en el formato A-GH-P09-F10.

De acuerdo a lo anterior, se realiza análisis de los resultados registrados y se presenta el informe respectivo. De igual forma los resultados obtenidos se incluyen en el indicador de eficacia de la capacitación, teniendo en cuenta el número de funcionarios capacitados, frente al número de funcionarios evaluados.

RETROALIMENTACIÓN

Una vez se consolida la estadística se mide el éxito de la capacitación en materia de incremento en los niveles de productividad y calidad laboral, se determina que tan efectiva fue la capacitación impartida y desde el Departamento de Talento Humano se plantean acciones de mejora.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Que el artículo 128 del Acuerdo 065 de 2016, "prevé que mediante los procesos de Inducción y de Reinducción, dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, se desarrollarán habilidades, competencias y aptitudes para el ejercicio del servicio público, suministrando información necesaria para el mejor conocimiento de las funciones y de la Universidad, estimulando el desarrollo organizacional en un contexto metodológico integral, práctico y participativo."

La formación y la capacitación de los funcionarios ocupan un sitio, de preferencia dentro de los procesos de gestión del Talento Humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el Servidor Público, debido a que contribuye a realizar su procesos de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndoles ser exitosos en sus proyectos personales y laborales, cualquiera que sea el sitio y las circunstancias en los que 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.

En este sentido, mediante los programas de Inducción y Reinducción se busca facilitarles a los servidores públicos no docentes, su proceso de integración a la cultura organizacional. Así las cosas, 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 de la Inducción y Reinducción

1. Familiarizar a los servidores 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 las responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
3. Informar a los servidores públicos no docentes acerca de las normas y las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Beneficios de la Inducción y Reinducción

- Reduce el nivel de ansiedad de los funcionarios frente a asuntos nuevos en la Institución
- Los empleados logran un mejor aprendizaje acerca de los procesos y procedimientos de la Universidad.
- Los empleados son más productivos y están más satisfechos.
- Se disminuye la rotación de los empleados

REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas están dirigidos a orientar y retroalimentar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y en la Universidad. Para los mismos se utilizan la modalidad virtual o presencial, e inicia cuando algunas dependencias identifican las temáticas a dar a conocer como lo son procesos y procedimientos, estrategias y objetivos base, prioritarios y nuevos.

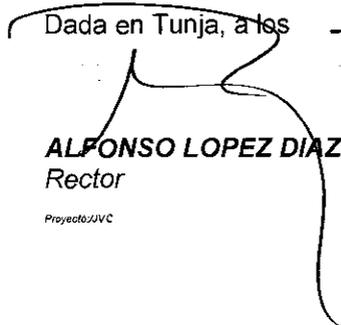
AUTOCONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION PARA EL AÑO 2018

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia a través del Departamento de Talento Humano y de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, realizarán el autocontrol y seguimiento de la ejecución de los programas de capacitación adoptados en el presente acto administrativo para la vigencia fiscal 2018. Así mismo consolidarán los informes de ejecución semestral, para presentarlos ante la instancia correspondiente.

ARTÍCULO 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 1958 de 2 de marzo de 2016.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Tunja, a los - 9 FEB 2018


ALFONSO LOPEZ DIAZ
Rector

Proyecto/JVC


ANA DEL CARMEN AGUDELO CELY
Jefe Departamento de Talento Humano