



ACUERDO No. 604

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO"**

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por los artículo 3 y 15 del Acuerdo 07 de 2015 "Estatuto General", y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Nacional garantiza la Autonomía Universitaria y permite que las universidades puedan darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Que el artículo 3º de la Ley 30 de 1992, de conformidad con la Constitución Política de Colombia garantiza la Autonomía Universitaria.

Que el artículo 57 de la Ley 30 de 1992, establece un régimen especial para las Universidades del Estado.

Que el Plan de Capacitación del Personal Administrativo es una herramienta de gestión que permite la consolidación y transformación institucional, a través del fortalecimiento del talento humano para el desarrollo laboral, institucional y personal.

Que a través de la consolidación del Plan de Capacitación para el Personal Administrativo, se busca elevar el nivel de rendimiento, generar conductas positivas, mejorar el clima laboral y lograr un ambiente que propicie la capacidad de gestión institucional y optimizar la capacidad para dar respuesta a las necesidades de los usuarios y garantizar el cumplimiento de la misión institucional.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el Plan Institucional de Capacitación para el Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca 2015-2019, de conformidad con la parte motiva del presente Acuerdo.

ARTICULO 2º.- Anexar el Plan Institucional de Capacitación para el Personal Administrativo 2015-2019, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.

[Handwritten signature]



ACUERDO No. 004

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO”**

ARTICULO 3º.- El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Fusagasugá a los, **03 MAYO 2016**


ADRIANO MUÑOZ BARRERA
Presidente del Consejo Académico


RUTH PATRICIA RICO RICO
Secretaria General (E)
Secretario del Consejo Académico

Proyecto: Dirección de Talento Humano 
Revisó: Oficina Jurídica 

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 1 de 22

Versión: 1
Vigencia: 2016

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PERSONAL ADMINISTRATIVO

“Udec generación siglo XXI”

2015 - 2019



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 2 de 22

EQUIPO DIRECTIVO

- DOCTOR: ADRIANO MUÑOZ BARRERA**
RECTOR
- DOCTOR: ORLANDO BLANCO ZUÑIGA**
VICERRECTOR ACADEMICO
- DOCTOR: FABIO ALFONSO RODRIGUEZ GIL**
VICERRECTOR FINANCIERO Y ADMINISTRATIVO
- DOCTOR: JUAN EDUARDO DIAZ CARDONA**
SECRETARIO GENERAL

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 3 de 22

COMITÉ DE CAPACITACION

- DOCTOR: ADRIANO MUÑOZ BARRERA**
 RECTOR
- DOCTOR: ORLANDO BLANCO ZUÑIGA**
 VICERRECTOR ACADEMICO
- DOCTORA: VILMA MORENO MELO**
 DECANO FACULTAD CIENCIAS AGROPECUARIAS
- DOCTOR: JOSE DEL CARMEN CORREA ALFONSO**
 DIRECTOR DE PLANEACION INSTITUCIONAL
- DOCTORA: LUZ ETELVINA LOZANO SOTO**
 DIRECTORA TALENTO HUMANO
- DOCTORA: MONICA ALEJANDRA MEDINA RUIZ**
 COORDINADORA DE CAPACITACIÓN

R

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 4 de 22

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. ALCANCE
2. REFERENTES NORMATIVOS
3. DEFINICION DE COCEPTOS
4. PRINCIPIOS RECTORES
5. POLITICAS DE CAPACITACION
6. OBJETIVOS
 - 6.1. Objetivo General
 - 6.2. Objetivo Específicos
7. ESTRUCTURA DEL PLAN
 - 7.1. Inducción
 - 7.2. Reinducción
 - 7.3. Plan Institucional de Capacitación
 - 7.3.1. Diagnóstico de necesidades.
 - 7.3.2. Definición de estrategias
 - 7.3.3. Definición de líneas temáticas
8. EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION

Estrategias de Ejecución
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
 - 9.1. Indicadores

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 5 de 22

INTRODUCCION

Con el propósito de cumplir la misión y el proyecto rectoral "UDEEC Generación Siglo XXI 2015 - 2019", que considera el Talento Humano como eje fundamental para la consolidación y transformación institucional, es necesario estructurar el Plan de Capacitación, teniendo en cuenta un esquema de trabajo alineado, coherente y participativo que atienda las necesidades de formación y capacitación identificados en el diagnóstico de necesidades del personal administrativo al servicio de la Universidad de Cundinamarca.

Con ello, se busca apoyar el desarrollo humano orientado básicamente al fortalecimiento de todas aquellas habilidades presentes en el personal que permitirá no solamente un crecimiento laboral dirigido al incremento de la productividad sino también al establecimiento e interiorización de competencias que implican dar un mayor alcance y sentido al desempeño de sus funciones.

En este sentido y siendo el propósito general contar con un direccionamiento estratégico definido, compartido por la comunidad académica que haga posible el proyecto educativo institucional, y guiar el comportamiento hacia la ciencia, el conocimiento, la educación para la vida, los valores democráticos, la civildad y la libertad redundando en la calidad de los procesos, se debe orientar acciones que contribuyan a:



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 6 de 22

- Elevar el nivel de rendimiento del personal al servicio de la Universidad y con ello, garantizar el cumplimiento de la misión institucional.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral incrementando la productividad, el logro de los objetivos y metas institucionales.
- Lograr un ambiente que propicie la capacidad de gestión institucional y mejorar la capacidad para dar respuesta a las necesidades de los usuarios.

En cumplimiento de los objetivos planteados, el Plan de Capacitación para el personal administrativo de la Universidad de Cundinamarca se estructura en las siguientes fases a saber:

- ✓ Diagnóstico de necesidades.
- ✓ Definición de objetivos y estrategias.
- ✓ Programación con base en las áreas temáticas y presupuesto.
- ✓ Control, seguimiento y evaluación del plan.

1. ALCANCE

El presente plan de capacitación aplica al personal administrativo que labora en la Universidad de Cundinamarca.

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 7 de 22

2. REFERENTES NORMATIVOS

Las disposiciones legales en materia de capacitación, están consagradas en los siguientes documentos:

El Decreto No 4665 de noviembre 29 de 2007, "Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias".

Ley 1064 de julio 26 de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación".

Ley 190 de 1995 –Estatuto Anticorrupción, en cuyo artículo 7º se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

Ley 734 de 2002 –Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Sentencia C-1163 del año 2000 de la Corte Constitucional, en ésta se estableció: "el objeto principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 8 de 22

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”.

El Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009 del Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca “Por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo”., artículo 63, que establece: “La Rectoría de la Universidad de Cundinamarca adoptará, de conformidad con los recursos presupuestales disponibles, el Plan de Capacitación que incluirá cursos, pasantías, visitas, intercambios, extensión, programas de postgrado, perfeccionamiento, entrenamiento adecuados para obtener el desarrollo integral de los miembros del personal administrativo de la Universidad, el fortalecimiento de la gestión académica y administrativa y el cumplimiento de los fines institucionales”.

Acuerdo del Consejo Superior No. 001 de 2010 y Resoluciones No. 083 de 2011 y 235 de 2012, a través de los cuales la Universidad determina un “auxilio económico, para realizar estudios de formación a los docentes; y hace manifiesta su preferencia por apoyar aquellos estudios que tienen como fin obtener títulos de maestría o doctorado.

3. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS BASICOS

Sistema Nacional de Capacitación: definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 9 de 22

las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios

Capacitación: 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 a 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.

Competencia: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes."

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 10 de 22

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73)

Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 11 de 22

Programas de Reinducción: Es un proceso dirigido a reorientar la Integración del empleado, a la cultura organización al en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores de la capacitación al interior de la Universidad de Cundinamarca, serán:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 12 de 22

evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Plan Institucional de Capacitación –PIC –El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 13 de 22

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos la Universidad.

5. POLITICAS DE CAPACITACION

De acuerdo con las políticas institucionales, las actividades de capacitación del personal administrativo serán coherentes con los frentes estratégicos definidos en el plan rectoral "Udec Generación Siglo XXI 2015 -2019", buscando proveer espacios, oportunidades y elementos que contribuyan al surgimiento y desarrollo de capacidades laborales que permitan al personal desempeñar sus funciones con oportunidad y eficiencia.

Se estimularán los procesos multiplicadores de conocimientos adquiridos, a fin de compartir y ampliar la cobertura de los aprendizajes entre el Talento Humano que hace parte de los diferentes procesos institucionales.

La formación permanente no deberá constituirse en un fin en sí misma, sino como generadora de conocimiento y ser considerada la herramienta para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos al interior de la Universidad de Cundinamarca.



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 14 de 22

Así mismo, se otorgaran autorización expresa de la alta dirección previo el visto bueno de los jefes inmediatos o funcionales, para participar en cursos, seminarios congresos y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional, que son de interés para el servidor y que se relacionan con la misión de la Universidad, lo anterior teniendo en cuenta que el jefe inmediato debe garantizar el funcionamiento normal en la dependencia, al finalizar el evento, el servidor público presentara copia del certificado de asistencia a la dirección administrativa y además deberá socializar los contenidos del curso con sus compañeros del área de trabajo correspondiente.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional y la prestación del servicio a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y la capacidad técnica para el ejercicio de las funciones de cada cargo, de forma que posibilite la perfección de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el mejoramiento de clima organizacional.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la Universidad de Cundinamarca.

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 15 de 22

- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Universidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad por medio del programa de Reinducción
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

A través de éste plan se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores administrativos de la Universidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales,



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 16 de 22

mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, Cubre los siguientes subprogramas:

- 7.1. **Inducción:** El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura y al sistema de valores de la Universidad, familiarizándolo con el servicio público, la misión, visión y objetivos institucionales, creando así, sentido de pertenencia hacia la institución.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la Universidad, a través de una estrategia donde se integra a la institución por ello se tratan temas como:

La Estructura orgánica de la Universidad, Misión, Visión, Principios, y Valores, Objetivos Institucionales, Sistema Integrado de Gestión Integrado, Direccionamiento Estratégico, Programas de Bienestar, Programa de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del Desempeño, Régimen Salarial y Prestacional, Fondo de Empleados, Gestión Documental, Políticas de Atención, entre otros.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento por un periodo de cuatro (4) meses, éstos se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes actividades:

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 17 de 22

- ✓ Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a ejecutar.
- ✓ Orientar al servidor en temas afines con Universidad.
- ✓ Dar a conocer la planeación de actividades del área.
- ✓ Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión.
- ✓ Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

7.2. **Reinducción:** El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Universidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia a la institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la Universidad.

7.3. **El Plan Institucional de Capacitación PIC,** se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes fases:

7.3.1. **Diagnóstico de Necesidades:** El diagnóstico de necesidades de Capacitación permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes del personal administrativo, a fin de contribuir con el logro de los objetivos de la Universidad.



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 18 de 22

Para el diagnóstico se tiene en cuenta:

- a) Resultados del proceso de Evaluaciones de Desempeño:
- b) Encuesta de necesidades de Capacitación aplicada a los servidores de las diferentes áreas (Anexo No.1)

Con ello se busca identificar las oportunidades de Mejoramiento para fortalecer las competencias y habilidades de los integrantes de la UDEC y que se presentan el Programa Anual de Capacitación.

6.3.2. Definición Estrategias:

Para establecer las estrategias de capacitación, se busca dar respuesta a los interrogantes: a quién capacitar, en qué, cómo, cuándo y dónde, a partir de las cuales de un lado, para lo cual se cuenta con una herramienta tecnológica creada para dar solución a las necesidades de administración de Capacitación Institucional que permite la operatividad, realizar estadísticas, gráficas sobre puntos claves y manejar indicadores de gestión.

A través del sistema, se logra:

- ✓ Realizar un seguimiento de las diferentes capacitaciones que realiza la Universidad desde la programación del curso hasta la evaluación de la misma.

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 19 de 22

- ✓ Realizar un análisis de las diferentes actividades llevado a cabo por la Universidad.

De otro lado, planteo la necesidad de:

- Establecer alianzas e intercambios con otras Universidades e Instituciones de capacitación a nivel Regional y Nacional (SENA) para realizar programas conjuntos.
- Focalizar la Capacitación para el trabajo y Desarrollo Humano, en "Temas Claves" para la Universidad.
- Enfatizar en virtualización de acuerdo con formas modernas de apropiación y difusión de los conocimientos.
- Diseñar y poner en práctica metodologías de evaluación y mejoramiento en los procesos de capacitación.
- Crear una red de Instructores y capacitadores, en el que se vinculen docentes y servidores públicos administrativos de acuerdo a su formación y competencias en el desarrollo de actividades propias de la capacitación.



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 20 de 22

6.3.3. DEFINICIÓN DE LINEAS TEMATICAS

- ✓ Técnicas de Comunicación.
- ✓ Sistemas de Información y Herramientas Tecnológicas.
- ✓ Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la gestión.
- ✓ Políticas Públicas.
- ✓ Actualización Normativa.
- ✓ Vocación por el servicio y ética del servidor público.
- ✓ Cultura Organizacional, innovación y gestión del cambio.
- ✓ Fortalecimiento a la gestión Institucional.
- ✓ Habilidades comunicacionales, de atención al público a los usuarios, de trabajo en equipo y negociación.
- ✓ Desarrollo de Competencias Laborales
- ✓ Gestión de la Información.

7. EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

En la ejecución de lo planeado debe observarse que el proceso se realice como fue preparado, sin descartar cualquier imprevisto que se pueda presentar.

Para conseguirlo se tendrán controles financieros y administrativos, así mismo se observará el cumplimiento de los objetivos trazados, que se utilicen las metodologías, estrategias y técnicas de capacitación previstas;

	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 21 de 22

para ello se contará con la información obtenida a través del sistema de información.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación dirigido al personal administrativo se realizará cada semestre y la evaluación anualmente, de acuerdo con la programación y las metas e indicadores establecidos en el Programa de Capacitación.

La programación, el desarrollo, el seguimiento y la evaluación de las actividades de capacitación que se realicen en la sede, seccionales y extensiones de la Universidad del Cundinamarca, serán reportadas a la Dirección de Talento Humano, a través del aplicativo institucional creado para tal fin, a partir de la cual se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Implementación del PIC	$(\text{Número de eventos ejecutados de capacitación} / \text{Número de eventos programados}) \times 100$
Mejora del desempeño laboral	$(\text{Número de servidores con incremento en el puntaje de evaluación del desempeño} / \text{Número de servidores capacitados}) \times 100$
Asistencia	$(\text{No. de servidores que asisten} / \text{No. de servidores convocados}) \times 100$



	MACROPROCESO DE APOYO	CODIGO: ATHr105
	PROCESO GESTION TALENTO HUMANO	VERSION : 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PICF	PAGINA: 22 de 22

Inducción	(No. de servidores que asisten a inducción / No. de servidores vinculados) x 100
Sistemas de Información	(Número de eventos ejecutados de capacitación / Número de eventos reportados en el sistema) x 100