

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA

PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2009

La capacitación integral orientada al área administrativa de la Universidad de Caldas, se da por la importancia que esta posee, ya que es generadora de cambios dentro de la organización. Estos funcionarios son los encargados de enriquecer su puesto de trabajo a través de programas de capacitación que refuerzan o modifican sus habilidades, destrezas, y actitudes para un buen desempeño de su cargo actual, logrando así una consecución de los objetivos institucionales, que son los que impulsan a que la Universidad sea cada vez más competitiva ante los nuevos cambios que van surgiendo en el nuevo contexto nacional e internacional.

En el año 2001 el gobierno nacional, mediante el Decreto 682, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, como política orientadora de los programas de formación y capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento de las capacidades: conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, para desempeñar con mayor eficacia y eficiencia sus funciones y responsabilidades

La capacitación como factor importante y clave dentro de toda organización se considera como una estrategia de productividad siendo esta, un proceso de cambio donde se observa un desempeño eficiente y diferente de los funcionarios, aumentando así, la productividad de la organización. Es importante anotar que toda capacitación debe apuntar a todas las necesidades requeridas por los funcionarios y teniendo en cuenta que estas sean acordes por lo exigido en su puesto de trabajo, logrando así resultados exitosos para la organización.

Todo conocimiento adquirido en la capacitación se debe entender que es un saber, pero sobre todo se debe comprender como un saber hacer, lo que constituye una de las principales fuentes de efectividad organizacional y de desarrollo personal. En consecuencia, la capacitación del servidor público deberá ser una de las principales estrategias para garantizar la competitividad de la institución, teniendo presente que el aprendizaje sólo se convertirá en competencia, cuando el servidor sea capaz de transferir dicho aprendizaje para enfrentar y resolver situaciones nuevas y de agregar valor a los procesos en los cuales interviene. Por consiguiente es en la capacitación donde los servidores públicos podrán adquirir nuevas competencias de innovar y enfrentar cambios, resolver problemas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar al público, además brinda la oportunidad para que los servidores públicos crezcan en sus múltiples dimensiones, consideradas entre ellas la cognitiva, la afectiva, la valorativa, la ética, la social y la técnica, por medio de las cuales desarrollan sus potencialidades creativas, mejorando así la gestión institucional y el desempeño laboral.

OBJETIVO GENERAL:

Planear, ejecutar y verificar, una serie de programas, que propicien el desarrollo y fortalecimiento en las actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos, de los funcionarios administrativos de la Universidad de Caldas, de acuerdo a la misión institucional, a los requerimientos de la función pública que desempeñan, a las expectativas y necesidades que contribuyen a la formación integral (personal e institucional).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el desarrollo integral del recurso humano para una consolidación de la ética del servicio público.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, a través del desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para un buen desempeño laboral que facilite la consecución de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación permanente de los funcionarios del área administrativa, con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- Contribuir al desarrollo institucional por medio de capacitaciones brindadas al área administrativa.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN INDIVIDUAL:

Aquí se incluyen las capacitaciones que cada uno de los funcionarios a detectado como necesidad primordial y se desarrolla a través de charlas, conferencias, seminarios, talleres; dentro o fuera de la ciudad.

CAPACITACIÓN COLECTIVA:

Se incluyen las capacitaciones que son comunes a varios funcionarios y dependencias. Por lo general son programadas por la institución y se hace una convocatoria amplia de participación.

INDUCCIÓN:

Entendida como el proceso dirigido a iniciar al empleado en integración a la cultura organizacional. Se realiza cuando el funcionario ingresa por primera vez a la institución.

Objetivos:

- Iniciar en el nuevo miembro de la comunidad universitaria una integración al sistemas de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento en su formación ética
- Instruir al personal acerca de la misión de la Universidad de Caldas y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus funciones individuales, deberes y derechos.
- Familiarizar al administrativo con los fundamentos del servicio público, con la organización y con las funciones.

- Instruir sobre la normatividad constitucional, legal y reglamentaria relacionada con los empleos públicos y distintas disposiciones en el campo administrativo y laboral.
- Crear identidad, sentido de pertenencia y respecto a la entidad.

REINDUCCIÓN:

Dirigido a reorientar la integración del personal administrativo a la cultura organizacional de la Universidad, en Virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. En el proceso de Reinducción se invitará a los funcionarios para que estén acompañados por algunos miembros de su familia quienes también harán arte integral de este proceso, conociendo y recorriendo la estructura física de la Universidad y compartiendo actividades de capacitación educativas y familiares que generen un alto sentido de pertenencia entre empleado – institución.

En este proceso también tendrá las siguientes finalidades:

- Se informarán a los servidores públicos acerca de los cambios en las funciones de las dependencias de su puesto de trabajo.
- Propiciar el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la entidad.
- Informar a los empleados sobre las disposiciones vigentes en materia de gestión del desarrollo humano y bienestar laboral: Políticas salariales, de seguridad social, Bienestar Universitario, Programas de salud ocupacional entre otros.

DIPLOMADO SIG:

Continuar con los ciclos de capacitación iniciados en el año 2008, con el fin de tener una cobertura más amplia; para que la comunidad universitarias internalice el SISEMA INTEGRADO DE GESTIÓN como una herramienta que permite unificar el actuar universitario.

Se capacitaran 3 grupos de 5 funcionarios administrativos y docentes.

AUDITORIAS INTERNAS DE CALIDAD:

Se capacitará otro grupo de 20 auditores de calidad, a través de un curso de 32 horas con énfasis en MECI- SIAC- NTCGP 1000 y Calidad.

**OFICINA DE GESTIÓN HUMANA
PLAN DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA
AÑO 2009**

TEMÁTICA	Nro. De Eventos META	Nro. De Participantes META	Posible fecha de Ejecución	Posibles Entidades Ejecutoras
Sistemas	1	30	Segundo semestre	Universidad de Caldas.
Archivística	3	45	Todo el año	Entidades externas
Normatividad	6	15	Todo el año	
Presupuesto, contabilidad	3	10	Todo el año	
Idiomas	1	20	Primer semestre	
Temas secretariales	2	30	Todo el año	
Proyectos	2	4	Todo el año	
Comunicación	2	40	Todo el año	
DIPLOMADO EN AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD				
Calidad	1	20	Primer semestre	Inalcec
MECI	1	20	Primer semestre	Universidad de Caldas
Competencias	1	20	Primer semestre	
SIAC	1	20	Primer semestre	
DIPLOMADO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN				
Sensibilización en Calidad	3	80	Primer semestre	Creser Acción
Introducción al SIG	3	80	Primer semestre	Inalcec
Coordinación de Acciones Y Ciclo de la Promesa	3	80	Primer semestre	
Fundamentos NTCGP 1000-MECI-SIAC, Normatividad SIG	3	80	Primer semestre	Universidad de Caldas
Procesos Y Cadena de Valor	3	80	Primer semestre	Universidad de Caldas
Servicio	3	80	Primer semestre	
Acciones correctivas, preventivas y de mejora (ACPM)	3	80	Primer semestre	
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN				
Inducción	Depende el número de personas que ingrese a la institución		Todo el año	Universidad de Caldas
Reinducción	2	60	Todo el año	

Manizales, Enero de 2009

ANGELA MARÍA LARA MONTOYA
Jefe Oficina de Gestión Humana