

UNIVERSIDAD DE CALDAS
OFICINA DE GESTIÓN HUMANA
PLAN DE CAPACITACIÓN 2012

CONTEXTUALIZACIÓN

En la Universidad de Caldas el proceso de **CAPACITACIÓN FORMAL Y NO FORMAL** para el personal administrativo y trabajadores oficiales se convierte en un espacio de aprendizaje y fortalecimiento de competencias individuales y colectivas que posibilita a los servidores públicos adquirir y reforzar actitudes y aptitudes basadas en los principios de equidad, ética que son puestos al servicio de la comunidad universitaria y al mejoramiento del entorno y la dinámica institucional.

La capacitación y el procedimiento para la construcción del plan de capacitación está definido dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG) haciendo referencia a que el diagnóstico de necesidades de capacitación será bianual, o sea que servirá para la construcción de dos planes de capacitación, lo que indica que el plan de capacitación del año 2011 y el del 2012 se basará en el diagnóstico de necesidades realizado en el año 2.010.

Este Plan de Capacitación contiene y prioriza las temáticas de capacitación más solicitadas en el diagnóstico anteriormente mencionado y las que por alguna razón no se ejecutaron durante el año 2011. De igual forma el área de selección suministró el informe de necesidades de capacitación detectadas en las evaluaciones de desempeño del año 2010 y del primer semestre del año 2011 – 2011.

En la información recolectada durante el 2010 llegaron a las Oficina de Gestión Humana 124 formatos debidamente diligenciados que fueron utilizados como insumo para el diagnóstico de necesidades de capacitación, en la circular 13142 G1-DF-007 de 2010 se hace alusión a que *“este formato debe reposar debidamente diligenciado en la Oficina de Gestión Humana, si desea solicitar capacitación durante el año 2011 y 2012”* lo que ha generado una serie de dificultades al negar ciertas capacitaciones por no cumplir este requisito y

que son necesarias para cumplir con la misión y los objetivos institucionales; por tal motivo algunos formatos se han recepcionado y recepcionarán extemporáneamente.

Por otro lado, es importante aclarar que la **CAPACITACIÓN FORMAL** queda sujeta a la disponibilidad presupuestal y a los lineamientos del Comité de estímulos e incentivos.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar un plan de capacitación que contenga actividades educativas encaminadas al fortalecimiento de competencias individuales que contribuyan con la misión institucional y conlleven a mejorar la dinámica y el entorno laboral, basado en principios de ética y calidad.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

Aquí se incluyen las capacitaciones que cada uno de los funcionarios (as) y trabajadores oficiales ha 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.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Funcionarios (as) del área administrativa **en carrera** o de **libre nombramiento y remoción y provisionales, trabajadores oficiales.**

