Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

Bogotá, 30 de Marzo de 2017

CIRCULAR INFORMATIVA

610-019

PARA : Vicerrectores, Secretaria General, Gerentes, Jefes de Oficina, Directores Regionales, Directores de Centro.

ASUNTO: Reporte de Capacitaciones gestionadas por las áreas en el puesto de trabajo para incorporación en el PIC

En el marco de la Ley 909 de 2004 y del Plan Nacional de Desarrollo, como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos para el desarrollo de competencias, cuyo objetivo principal es *"Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en los Servidores públicos y las entidades*[1]*"*

En este orden de ideas, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, acogiéndose al mandamiento normativo de establecer por lo menos anualmente el Plan Institucional de Capacitación (PIC), ha elaborado el Plan Institucional de Capacitación –PIC - acorde con la identificación de las necesidades de capacitación, siguiendo la estrategia desarrollada por la Gerencia de Talento Humano, con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para el desarrollo de las actividades del PIC se hará uso de métodos y/o estrategias didácticas de aprendizaje organizacional tales como **Seminario, Taller, Simposio, Conferencia, Diplomado, Instrucción en el puesto de trabajo, Curso, Juego de roles, Aprendizaje Colaborativo, Técnicas Audiovisuales, Simulaciones, Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE-.**

La Gerencia de Talento Humano, como líder del proceso de formación, es la encargada de ejecutar todas las acciones encaminadas para la consecución de los

[1] Sentencia Corte Constitucional, C – 1163 de 2000

objetivos de capacitación y así mismo, hacer el seguimiento a los alcances de los indicadores. De igual manera, atenderá las necesidades básicas de capacitación general, del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, componentes del sistema integrado de gestión, prevención de riesgo psicosocial, fortalecimiento de clima laboral, actualización normativa, y apoyará el desarrollo de actividades de entrenamiento y capacitación identificadas y reportadas por la UNAD, a través de las herramientas para tal efecto.

Las actividades de capacitación que no se encuentren dentro del PIC, y, que de acuerdo a las dinámicas de las diferentes unidades sean requeridas y ejecutadas directamente por dicha unidad, deberán ser comunicadas a la Gerencia de Talento Humano para recibir la orientación correspondiente al trámite a seguir para el cumplimiento de los objetivos del PIC y del procedimiento establecido para la capacitación del personal.

Dichas actividades pueden estar sujetas a los siguientes tipos de evaluación: Evaluación de satisfacción, la cual pretende medir las impresiones del participante frente a la organización y logística de la actividad, la temática y el objetivo del evento; por otro lado, la evaluación del aprendizaje, la cual determina medir el conocimiento adquirido en la acción formativa.

La aplicación de estas evaluaciones se realizará con el formato de evaluación de satisfacción de actividades y la pregunta(s) de aprendizaje, que se realizará acorde como lo contemplado en el PIC, donde determina que el líder del grupo formulará mínimo una pregunta por tema desarrollado utilizando la metodología que prefiera (preguntas cerradas de opción múltiple con única respuesta, etc). El informe resultado de estas evaluaciones debe ser entregado a la GTHUM.

Las evaluaciones se tabularán y calificarán de acuerdo a las siguientes escalas.

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

CRITERIO EVALUADOR	CALIFICACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
El resultado de la jornada de capacitación fue excelente	De 80% a 100% de la población	Se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento
El resultado de la jornada de capacitación fue buena	De 56% a 79% de la población	Aunque se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento satisfactoriamente se debe tener en cuenta el aspecto a mejorar con menor porcentaje con el fin de optimizar
El resultado de la jornada de capacitación fue regular	De 26% a 55% de la población	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

El resultado de la jornada de capacitación fue mala	De 0 a 25 % de la población	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
Alto conocimientos	De 4.3 a 5 puntos	Alto nivel de apropiación.	Se cumple con el objetivo de la jornada de Capacitación
Buen conocimiento	De 3,6 a 4.2 puntos	Buen nivel de apropiación.	Se cumple satisfactoriamente con el objetivo de la Capacitación.
Aceptable conocimiento	De 3 a 3,5 puntos	Aceptable nivel de apropiación.	Realizar un análisis de los resultados de la evaluación con el fin de Identificar los temas con menor apropiación por parte de la población que no alcanzó el nivel bueno o alto, con el fin de reforzar en dichos temas.
Bajo conocimiento	De 0 a 2,9 puntos	Bajo nivel de apropiación.	

Las actividades de capacitación planeadas y ejecutadas desde las diferentes unidades, estarán bajo la responsabilidad de cada líder de unidad o centro, con la asesoría de GTHUM.

Cualquier inquietud, por favor comunicarse con la oficina de Talento Humano al teléfono 3443700 extensión 1103, con María del Pilar Salgado o a los correos: maria.salgado@unad.edu.co o capacitacion@unad.edu.co

Cordial Saludo,

ALEXANDER CUESTAS MAHECHA
Gerente de Talento Humano

Proyecto: María del Pilar Salgado