

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC -
2018-2019**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
UNAD**

**GERENCIA DE TALENTO HUMANO
GTHUM**

BOGOTÁ D.C

INTRODUCCIÓN

Para la Gerencia de Talento Humano la capacitación es un mecanismo que permite a la institución concebir el conocimiento como alternativa para obtener una mayor eficacia y eficiencia objetivos institucionales, convirtiéndose en un factor estratégico para un adecuado ambiente laboral y cualificación del personal Unadista que contribuya al bienestar de los funcionarios. Es por esto, que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia establece un Plan institucional de Capacitación (PIC) con el fin de identificar las necesidades de capacitación y establecer estrategias para el cumplimiento de las mismas.

A su vez, para el presente plan institucional de capacitación se acoge el modelo de bienestar institucional que “responde a un proceso dinámico y complementario a su desarrollo misional, coherente con su naturaleza y la modalidad de educación abierta y a distancia que se ha desarrollado y concebido como un espacio para la construcción colectiva e integral del Ser UNADISTA, desde la perspectiva de la cultura y de los procesos de interacción social que apoyan la dimensión formativa, académica y comunitaria del ser humano”¹ propuesta que se desarrolla para beneficiar al ser integral.

Cabe resaltar que 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 establecidos en una entidad pública” por lo tanto, el plan institucional de capacitación (PIC) vigencia 2018-2019 está encaminado a generar acciones que permitan el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de los funcionarios, con el fin de contribuir al incremento en el desempeño laboral, a través del enfoque constructivista que propenda por la participación activa, la construcción de conocimiento a través de la experiencia adquirida y la realidad, para obtener resultados que produzcan aprendizajes significativos.

Por su parte, el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, define la capacitación como “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, mejor

¹ Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Modelo de Bienestar Institucional 2015-2019. Bogotá.

prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo de la personal integral”, en pro del crecimiento de la comunidad Unadista y la institución.

Con base a lo anterior, en la UNAD, se identificó el mecanismo para operacionalizar las directrices nacionales en términos de capacitación, definiendo en el Estatuto del Personal Administrativo, artículo 36, el cual establece: “La Rectoría de la universidad adoptará las políticas, objetivos, requisitos, procedimientos y demás aspectos relacionados con la capacitación de los servidores públicos administrativos de la universidad, para lo cual expedirá el Plan Institucional de Capacitación” De igual forma, se tendrá en cuenta el Acuerdo No. 56 de diciembre 06 de 2012 donde se hacen manifiestas las líneas de acción en la que se encuentra el crecimiento personal, orientado al desarrollo de las dimensiones psicosocial y espiritual como construcción de proyectos de vida personal, profesional y social.

Así mismo, para el Plan institucional de capacitación se acoge el Plan de Desarrollo y el Proyecto Académico Pedagógico Solidario. El PAPS se considera como el proyecto universitario expresado en una dimensión de futuro en diferentes situaciones y escenarios que se asumen como retos y oportunidades para construir nuevas alternativas mediante el espacio de diálogo y reflexión, por ende, se constituye en un estímulo motivador para seguir construyendo respuestas y anticipándose a las necesidades por satisfacer e ideales por alcanzar.

Es preciso resaltar que el PAPS integra las seis responsabilidades sustantivas: la Investigación, la Formación como acción pedagógica sistemática, el Desarrollo Regional y la Proyección comunitaria, la Inclusión, la Innovación y la Internacionalización, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de su misión, principios, fines, objetivos, prospectiva y la sostenibilidad holística e integral.

Así mismo, se tiene como base el Plan de Desarrollo 2015-2019 “UNAD, innovación y excelencia educativa para todos” constituyéndose en el soporte del quehacer Institucional que tiene la comunidad Unadista, con el fin de articular sus ideales y prospectar la ruta a seguir en busca de la excelencia institucional en todos los ámbitos y multicontextos de actuación, siendo coherente con el Proyecto Académico Pedagógico Solidario (PAPS) y, por ende, su naturaleza de ente autónomo.

CARÁCTERÍSTICAS GENERALES DEL PIC

1. La Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, acogiendo al mandamiento normativo de establecer por lo menos anualmente el Plan Institucional de Capacitación (PIC), elaboró este Plan Institucional de Capacitación –PIC - acorde con la identificación de las necesidades de capacitación, siguiendo la estrategia desarrollada por la Gerencia de Talento Humano.
2. La Gerencia de Talento Humano, como líder del proceso de capacitación, es la encargada de ejecutar todas las acciones encaminadas para la consecución de los objetivos de capacitación y así mismo, hacer el seguimiento a los alcances de los indicadores.
3. De igual manera, atenderá las necesidades 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 identificadas y reportadas por la UNAD.
4. Las actividades de capacitación que no se encuentren dentro del cronograma del PIC, y, que de acuerdo a las dinámicas de las diferentes unidades sean requeridas para ser 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.
5. La aplicación de las evaluaciones se realizará con el formato de evaluación de satisfacción y apropiación, de acuerdo a lo contemplado en el PIC, donde se formulará mínimo una pregunta por tema desarrollado utilizando la metodología descrita para dicho fin. El informe de resultado de las evaluaciones debe ser entregado a la GTHUM
6. El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:
 - a. Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que

haya lugar.

b. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio.

c. Servir de agente multiplicador a su equipo de trabajo y pares en los conocimientos y habilidades adquiridas.

7. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, participará, revisará y aprobará el Plan Institucional de Capacitación en los temas concernientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las necesidades específicas identificadas en SG- SST, mediante los siguientes insumos:

- Normatividad Legal Vigente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Necesidades de actualización procedimental o normativa
- Análisis de resultados encuesta de riesgo psicosocial
- Matriz de identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de control
- Plan de Emergencia

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia para contribuir al derecho de la educación con calidad, pertinencia y oportunidad global, establece en su estatuto general:

Misión

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la proyección comunitaria, la inclusión, la investigación, la internacionalización y las innovaciones metodológicas y didácticas, con la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, generador de cultura y espíritu emprendedor que, en el marco de la sociedad global y del conocimiento, propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social.

Visión

“La UNAD se proyecta como una Megauniversidad líder en Educación Abierta y a Distancia, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora y pertinencia de sus ofertas y por el compromiso y aporte de su comunidad académica al desarrollo humano sostenible de las comunidades locales y globales, con calidad, eficiencia y equidad social”.

MARCO NORMATIVO DEL PIC

- **Decreto 1567 /1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004:** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 4665 de 2007:** Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y capacitación para los servidores públicos
- **Acuerdo 56 de 2012:** Por el cual se expide el estatuto de bienestar de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).
- **Acuerdo 015 DE 2006:** Por el cual se adopta el Reglamento Académico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).
- **Acuerdo 009 de 2006:** Por el cual se aprueba el Estatuto Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).
- **Acuerdo 012 de 2006:** Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad
- **Acuerdo 015 de 2012:** Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

OBJETIVOS

GENERAL

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias, conocimientos y habilidades laborales de los Funcionarios de la Universidad Nacional Abierta promoviendo el desarrollo y bienestar integral de la comunidad Unadista.

ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias de los funcionarios de la Universidad Nacional Abierta y Distancia para contribuir al mejoramiento de las funciones laborales.
- Contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales a través de la identificación de necesidades que surjan de los componentes de capacitación.
- Determinar el impacto de apropiación y satisfacción de las capacitaciones.
- Incidir en el proceso de fidelización a través de la cualificación del personal Unadista.

METODOLOGIA

1. *Coaching*

El autor Roman y Ferrández definen el mismo como “El acompañamiento de una persona o de un equipo de trabajo a partir de sus necesidades profesionales, para el desarrollo de su potencial y conocimiento técnicos”² favoreciendo los objetivos de la organización.

Así mismo Joan Payares define el coaching como un proceso de desarrollo dirigido a la adquisición y mejora de habilidades instrumentales y de gestión por parte del directivo, director general, consejero delegado (entre otros) que tiene como objetivo aumentar su nivel de rendimiento, por lo tanto los resultados de un proceso de coaching incide positivamente no solo en el funcionario sino también en su equipo y en la organización en conjunto, entendido de este modo, el sujeto del coaching, además de un agente externo a la organización, debe ser también todo directivo que tenga colaboradores, y que debe influir en las conductas de los mismos para que obtengan unos resultados determinados³ siendo este un proceso sistémico que trae consigo resultados en pro de la institución.

Visto de este modo, la base del coaching es el análisis de las relaciones internas de la organización, si bien con frecuencia el coaching empieza siendo individual, con el tiempo casi siempre pasa a ser colectivo.

Joan Payares indica que el coaching puede ser aplicable para *liderar equipos, aprender y escuchar la organización, habilidades de comunicación, valores de la organización, gestionar el cambio cultural, clarificar estrategias, delegación eficaz* con el fin de contribuir a la cualificación laboral.

2. *Lego serious play*

La Compañía Danesa LEGO diseño la metodología Lego Serious Play (consiste en la construcción de modelos tridimensionales con piezas de LEGO) basada en la teoría de

² Roman JD, Ferrández Manuel. Liderazgo y coaching. Edit Libros en Red. 2008.

³ Payares Joan. Coaching y liderazgo para directivos interesados en incrementar sus resultados. Edit Díaz santos. Madrid España 2004. Pág. 3

Juan Piaget (Constructivismo), Daniel Goleman (inteligencia emocional), Howard Gardner (inteligencia múltiple) entre otras, diseñada para desarrollar competencias que permitan innovar y mejorar el desempeño de las organizaciones.

La articulación de las manos en el desarrollo del pensamiento y la imaginación, permite una conexión cerebral que convierte el proceso en una herramienta muy eficiente para el cambio, de esta forma favorece *la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la participación, el compromiso y las nuevas ideas, mejorando la comunicación y el entendimiento para la realización de acciones y proyectos el compromiso* de todos los involucrados.

3. *B- learning*

Para Sanz y otros autores (2009), b-learning significa la combinación de enseñanza presencial con tecnologías Web, es decir, aquellos procesos de aprendizaje realizados a través de redes digitales en donde se establecen sesiones presenciales que propician el contacto cara a cara. Así, el modelo hace uso de las ventajas de la formación virtual y la presencial, integrándolas en un sólo tipo de formación (Vera, 2008).

B-learning como un modelo educativo ofrece de manera sistémica una combinación o mezcla óptima de recursos, tecnologías y medios tecnológicos de aprendizaje virtual y no-virtual, presencial y a distancia, en diversas proporciones, combinaciones y situaciones, adecuándolas a las necesidades educativas.

4. *Curso*

Es una actividad enfocada o específica, especializándose así a las necesidades de cada empresa, cuyo objetivo es capacitar en un tema en particular.

5. *Juego de roles:*

Se utiliza para enseñar técnicas de venta, de entrevista, para dirigirse a grupos, resolver conflictos y lograr negociaciones o desempeñar cargos de más responsabilidad como jefes o supervisores. Consiste en hacer que los profesionales desarrollen roles de acuerdo al cargo o tareas que desempeñarán.

6. *Aprendizaje colaborativo:*

Es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical

entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

7. Taller:

Metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica. Es caracterizada por la investigación, el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo por competencias que enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes.

8. Seminario:

Consiste en una junta especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo en determinada materia.

COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A continuación, se encuentran los componentes del presente Plan institucional de capacitación que contribuirán a los objetivos misionales de la Universidad y a su vez al mejoramiento del desarrollo de funciones.

Como insumo, se tiene en cuenta el libro “Referentes básicos del pensamiento y la acción Unadista” de Jaime Alberto Leal Afanador, para abordar las responsabilidades sustantivas que surgen debido a las demandas de la globalización, las cuales hacen parte del presente PIC, orientadas en los criterios de actuación en los que se basa el Metasistema de la UNAD, (Sistematicidad, reticularidad, fractalidad, actuación en multicontextos, heterarquía, gestión por proyectos, productividad, competitividad, rendición de cuentas, autogestión) para garantizar el cumplimiento de su misión, principios, fines, objetivos, prospectiva y la sostenibilidad holística e integral para dar respuesta a través de sus programas y servicios a las necesidades de la sociedad con el fin de impulsar la autogestión humana y contribuir al desarrollo integral, fortaleciendo el desarrollo de competencias de los funcionarios Unadistas y para abordar de forma sistémica el proceso de capacitación, es por esto que se incluye el sistema integrado de gestión, la eficiencia en la gestión, fortalecimiento de competencias comportamentales, proyecto de vida, retención y permanencia, como componentes del presente PIC, los cuales se enuncian a continuación.

- *Responsabilidades sustantivas*

1. Formación Integral:

Desde el Plan Institucional de Capacitación, se deben implementar acciones que contribuyan a la construcción de conocimiento para que desde las escuelas se generen estrategias innovadoras en el marco de la educación para obtener procesos académicos de calidad y pertinencia.

Teniendo en cuenta que las necesidades de formación personal, socio-afectiva, ético-moral y social implica un mejor conocimiento de las características y condiciones de aprendizaje, para precisar sus habilidades de pensamiento, sus motivaciones e intereses, sus conocimientos y experiencias previas, equilibrio conceptual, formas de expresión, comunicación, interacción social y procedencia socioeconómica y cultural, con el objetivo de orientar la construcción de los materiales para el aprendizaje autónomo, la acción tutorial y la evaluación de proyectos.

2. Investigación:

A través del PIC, se hace necesario impartir estrategias que permitan un intercambio de información para analizar los diferentes procesos investigativos y las dinámicas sociales para aportar a la generación de conocimiento promoviendo espacios de reflexión encaminadas a la construcción educativa y social.

La investigación hace referencia al cambio en el paradigma de la investigación universitaria, para que en vez de ser generada desde la institución únicamente, surja desde las comunidades educativas, nacionales e internacionales, promoviendo la cultura investigativa que dinamice el pensamiento crítico y autónomo permitiendo la apropiación de los saberes existentes y la construcción creativa de nuevos conocimientos, mediante la desmitificación de la investigación y el uso de nuevos enfoques de gestión del conocimiento.

3. Desarrollo Regional:

Por medio del plan institucional de capacitación se pueden generar procesos y espacios de intercambio de formación para contribuir a la cualificación y desarrollo integral de los funcionarios, de esta forma, se obtiene un impacto social articulando el sistema educativo y la proyección comunitaria, fortaleciendo competencias de innovación y emprendimiento para generar impacto social.

En esta responsabilidad se proyecta la relación de la Universidad con entidades externas y las comunidades en las regiones, mediante la puesta en oferta de programas de formación pertinentes para satisfacer sus necesidades particulares, como seres integrales que requieren herramientas para potenciar su desarrollo a nivel social, económico y personal, a través de los lineamientos de la Vicerrectoría de Desarrollo Regional.

4. Inclusión y permanencia

Se hace necesario a través del PIC, realizar un proceso de fidelización a través de las diversas capacitaciones que surjan de la identificación de necesidades contribuyendo a la cualificación de los diferentes escenarios en donde estén involucrados los funcionarios y docentes que hacen parte de la universidad para generar estrategias que aporten a la construcción y mejoramiento institucional beneficiando a los demás estamentos

Además, la inclusión y la permanencia, es la necesidad imperiosa de crear estrategias para orientar la acción universitaria hacia una población objetivo amplio, y para superar las inequidades generadas por la globalización, pero también para aprovechar las oportunidades y beneficios que ella ofrece. Generando estrategias de participación que coadyuven a la autodeterminación de las comunidades, a la reconstrucción del tejido social, logrando una amplia participación ciudadana.

5. Internacionalización

El PIC busca la cualificación del personal Unadista para el mejoramiento del desarrollo de funciones con el fin de impactar en los resultados de la institución, por ende, se hace necesario realizar acciones que fomenten la interacción académica internacional y así mismo incentivar el bilingüismo dentro de la universidad.

Por su parte, la internacionalización reconoce a la universidad en el escenario de integración mundial, que indudablemente influye en las universidades colombianas y coincide con las transformaciones mundiales de la educación superior. Para la UNAD, la internacionalización, busca contribuir al derecho a la educación para todos. Para ello, brinda oportunidades de formación dado el carácter transterritorial y transfronterizo de la educación abierta y a distancia.

6. Innovación tecnológica

En el plan institucional de capacitación, teniendo en cuenta el eje de la línea de acción de innovación, se suscribe el teletrabajo siendo el aporte de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones que impacta no solo en la sociedad sino en el ámbito laboral, por ende, desde la ejecución del PIC se busca capacitar al personal Unadista para asumir los nuevos retos y estrategias tecnológicas.

La innovación tecnológica se contextualiza en «la sociedad del conocimiento» y hace referencia a la responsabilidad de la universidad para contribuir a cerrar la «brecha o división digital» con el nuevo impulso a las tecnologías en sentido amplio (biotecnología, nanotecnología) en las que el sector de educación superior debe y puede incursionar, dada su capacidad de emprendimiento y creatividad, reconocida en múltiples contextos.

- *Sistema integrado de gestión*

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia ha definido, construido, implementado y evaluado su Sistema Integrado de Gestión, proyectándolo como una herramienta de gestión universitaria, que facilita el desarrollo de los proyectos y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el componente estratégico y misional de la UNAD.

Entre los objetivos del SIG se encuentra mejorar las competencias, habilidades y conocimientos del trabajo de talento humano, para responder a las necesidades, expectativas y características de los stakeholders de la Universidad, en función de la calidad en la prestación de los servicios educativos y promover el bienestar integral de los funcionarios, aportando al desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación.

Así mismo se encuentra en el SIG, el Componente de seguridad de la información y servicios de infraestructura tecnológica, la evaluación y medición que permite realizar el seguimiento a la gestión de cada proceso, así mismo, se encuentra el componente de gestión ambiental donde se establecen capacitaciones encaminadas a minimizar o mitigar los impactos ambientales generados por la gestión de los diferentes procesos.

De igual forma, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, cuenta con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), acorde con el marco normativo de la norma ISO 18001_ 2007 y el Decreto 1072 de 2015, el objetivo es mejorar la seguridad del personal de la UNAD, reducir los riesgos laborales y crear mejores condiciones de trabajo más seguras, es por esto que se diseña un plan de acción de capacitación para el cumplimiento de dicha normatividad.

- Eficiencia de la gestión

En este componente del PIC se encuentra como eje la gestión financiera, la gestión de talento humano, la gestión administrativa y planeación, como sustento para establecer necesidades de capacitación para el mejoramiento de la gestión y de los procesos institucionales.

- Fortalecimiento de competencias comportamentales

Para implementar estrategias y acciones encaminadas al fortalecimiento de competencias, es necesario tener en cuenta los siguientes insumos que permiten analizar e implementar capacitaciones que contribuyan al bienestar del funcionario Unadista:

- Análisis de resultados encuesta de riesgo psicosocial

La encuesta de riesgo psicosocial, permite identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone el personal que labora

en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de esa forma se generan estrategias que propendan por un bienestar integral del funcionario Unadista.

- Evaluación del desempeño: En la evaluación del desempeño se valora el cumplimiento de los comportamientos y conductas con el fin de establecer acciones de mejora, para el buen desarrollo de una gestión acorde a las necesidades de la Universidad.

- *Great Place to Work*

Para la vigencia 2017, con el apoyo de Great Place to Work se aplicó la encuesta de ambiente laboral a 2720 colaboradores (Personal de planta, contratistas de apoyo a la gestión y docentes), de los cuales se logra una participación del 87% equivalente a 2378 participantes.

De esta forma, se realiza un plan de transformación de ambiente laboral y capitalización de oportunidades con el fin de contribuir en el bienestar y clima laboral de los funcionarios de la universidad.

- Retención y permanencia

Por medio del Plan institucional de Capacitación, se busca establecer estrategias encaminadas para fortalecer el sentido de pertenencia, para ello, el trabajo articulado de la Gerencia de Talento Humano y la Vicerrectoría de servicios al aspirante, estudiante y egresado para contribuir al bienestar y atención de los diferentes estamentos que integran el Metasistema de la UNAD, para impactar de manera positiva en el mejoramiento de la calidad de vida.

De esta forma, se sustenta en aquellas estrategias y actores académicos fundamentales en el Modelo Pedagógico Unadista “el estudiante, el docente, el funcionario Unadista y la sociedad”, que desde la misión institucional promueve la inclusión permanente y la implementación de acciones de atención a toda su comunidad académica en la vida universitaria y vida académica, atendiendo a las características particulares y del colectivo.

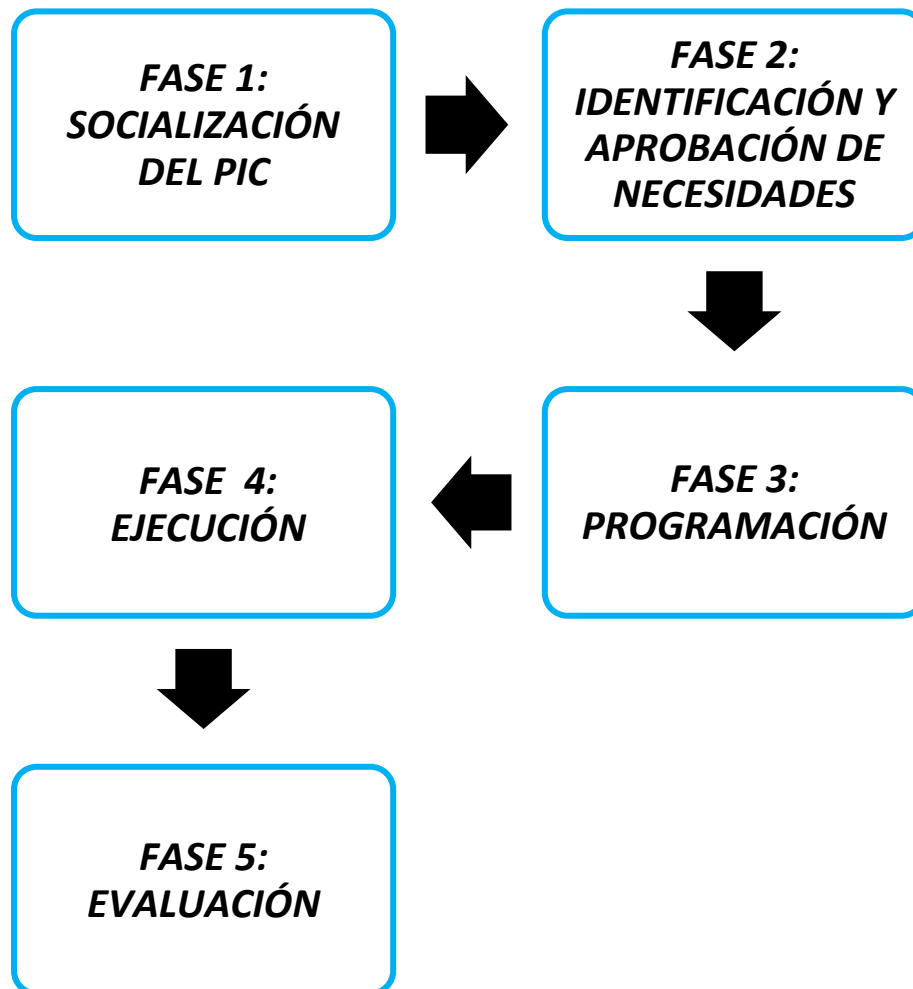
- Proyecto de Vida:

El proyecto de vida está orientado hacia un sentido humanista encaminado tal como lo indica los autores Jaime Alberto Leal y Elizabeth Vidal Aristizabal en el libro Referente Básicos del pensamiento y la Acción Unadista sobre reconocer a la persona a un ser sujeto-protagonista de su proyecto de vida, capaz de asumir en forma consciente y responsable los procesos de autogestión formativa, empresarial y productiva y de desempeñarse en diferentes ámbitos de actuación, de esta forma, se contribuye al plan de vida de los funcionarios Unadistas. Por ende, para conocer los intereses de los funcionarios de

cualificación personal y profesional, se enviará una encuesta de recolección de información con el objetivo de implementar acciones que respondan a las necesidades de crecimiento personal, insumo que complementa la identificación y aprobación de necesidades que surgen de los componentes de capacitación.

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DE LA UNAD

El plan institucional de capacitación está diseñado a través de las siguientes fases: Realizar un proceso de socialización del Plan Institucional de Capacitación a los líderes y funcionarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, identificar y aprobar las necesidades de capacitación, programar cada una de ellas según las dinámicas institucionales a nivel nacional, ejecutar y evaluar los resultados de las mismas, con el fin de contribuir al cumplimiento de los principios, orientar las responsabilidades sustantivas, fines, objetivos y políticas institucionales, mejorando la calidad en la prestación de los servicios y un eficaz desempeño laboral.



FASE 1: SOCIALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La socialización del PIC, se realiza a comité directivo y a través de un video a los funcionarios a nivel nacional, con el fin de dar a conocer los lineamientos y componentes que guían el proceso de capacitación para alinear la información con las diferentes zonas, con el objetivo de generar impacto y efectividad en las actividades, propiciando la cualificación personal y laboral para el mejoramiento de las funciones laborales y los objetivos institucionales.

FASE 2: IDENTIFICACIÓN Y APROBACIÓN DE NECESIDADES.

La identificación de necesidades de capacitación se obtiene a través de diversas fuentes de información, teniendo como eje fundamental los componentes del PIC mencionados anteriormente para contribuir al mejoramiento de las funciones laborales e institucionales.

De esta forma, se articulan los componentes del presente PIC con cada uno de los responsables para la identificación de necesidades:

En formación integral, es importante que la Vicerrectoría Académica y de Investigación, las escuelas, líderes zonales VIACI y los líderes zonales de escuelas, puedan indicar que tipo de necesidades de capacitación requieren para el desarrollo de estrategias y competencias para generación de nuevo conocimiento y aprendizaje para aportar a la excelencia académica.

En la investigación, la Vicerrectoría académica y de investigación, el líder nacional de investigación, los líderes de investigación de escuela, y los fractales VIACI son los responsables de dirigir estratégicamente las políticas y acciones que permiten consolidar el desarrollo académico, docente, pedagógico e investigativo de la Universidad a través del diseño y ejecución de planes, programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento académico.

Para el desarrollo regional, se proyecta la relación de la Universidad con entidades externas y las comunidades en las regiones, mediante la puesta en oferta de programas de formación pertinentes para satisfacer sus necesidades particulares, como seres integrales que requieren herramientas para potenciar su desarrollo a nivel social, económico y personal, a través de los lineamientos de la Vicerrectoría de Desarrollo Regional y los directores de zona.

La Inclusión y permanencia desde la Vicerrectoría Académica de Investigación y la Vicerrectoría de Servicios al Aspirante, Estudiante y Egresado con los respectivos fractales de la VIACI y la VISAE, debe estar encaminada a la satisfacción de necesidades y contexto social, en la búsqueda rigurosa del aseguramiento a la calidad, promoviendo la inclusión permanente y la implementación de acciones a toda la comunidad académica.

La internacionalización busca garantizar la pertinencia, calidad y cobertura educativa en contextos internacionales, estas son acciones que desarrolla la Vicerrectoría de Relaciones Internacionales a través del Sistema UNAD Global y las diversas estrategias de posicionamiento y gestión.

La GIDT y la VIMEP como responsables de la innovación tecnológica debe tener en cuenta el tipo de necesidades que surjan de los medios y las mediaciones, los escenarios de prácticas, los recursos bibliográficos e infraestructura tecnológica como soporte a la gestión de los procesos académico y administrativos de la institución.

En el Sistema integrado de gestión se tiene en cuenta las necesidades que surjan de la Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario por el componente de Gestión Ambiental, la Gerencia de Talento Humano por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico por Seguridad de la Información y los Servicios de Infraestructura Tecnológica.

En la eficiencia de la gestión se debe tener en cuenta las necesidades que surjan desde el área de Tesorería, Contabilidad, Adquisiciones, Planeación, Oficina de Control Interno, Oficina de Control Interno Disciplinario y la Gerencia de Talento Humano con sus respectivos fractales.

De igual forma, para el Fortalecimiento de competencias comportamentales se debe tener en cuenta las necesidades que identifique la Gerencia de Talento Humano y sus respectivos fractales.

En el componente de Retención y permanencia, la Vicerrectoría de Servicios al Aspirante, Estudiante y Egresado, la Vicerrectoría Académica y de Investigación, y los respectivos fractales de la VISAE y la VIACI, deben identificar las necesidades de capacitación para contribuir al bienestar y fidelización de los estamentos.

En el Proyecto de Vida, se tiene en cuenta las necesidades que surjan para la cualificación personal que se desarrolla desde la Gerencia de Talento Humano, con el fin de contribuir al bienestar del funcionario Unadista.

Aunado a lo anterior, la recolección de información, permite complementar el diagnóstico para reconocer las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Universidad, para contribuir a la cualificación personal y resultados institucionales.

FASE 3: PROGRAMACIÓN

La Gerencia de Talento Humano realizará un cronograma de capacitación según las necesidades identificadas, sin embargo, éste es susceptible a ajustes teniendo en cuenta las dinámicas y necesidades Institucionales a nivel nacional. De esta forma se establecen los objetivos y metodología para el desarrollo de las capacitaciones dependiendo del tipo conocimiento que se desea impartir.

FASE 4: EJECUCIÓN

El enfoque constructivista, es línea base del PIC debido a que “la construcción de conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones llegan del exterior⁴ lo que permite adquirir

⁴ Unigarro Manuel Antonio. Educación Virtual Encuentro Formativo en el ciberespacio. UNAB. Colombia. 2004.

aprendizajes significativos, es por esto, que se establecen diversas estrategias que permitan dicha interacción para el desarrollo de las capacitaciones con el fin de contribuir al mejoramiento institucional, el fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades laborales de los funcionarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

En la ejecución se realiza un proceso de sensibilización, tiene como fin concientizar a los funcionarios y a los líderes de Unidad a nivel nacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia sobre la importancia de la formación para el mejoramiento de competencias y habilidades con el objetivo de alinear los conocimientos adquiridos en los procesos de aprendizaje en el desarrollo de las funciones laborales para el cumplimiento de objetivos institucionales

Tal como lo indica Roger Buckley, un esfuerzo sistemático planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en un actividad o rango de actividades.

Es por esto que se desarrolla una “Campaña de expectativa” (que se realiza una vez obtenidas las necesidades de capacitación y el diseño del cronograma) a través del portal web de la Gerencia de Talento Humano con diversos mensajes generando interés sobre el proceso de capacitación y las diversas estrategias de innovación para el desarrollo de las mismas.

Cabe aclarar que, en el marco de los criterios de actuación de la UNAD, podrán realizarse capacitaciones en diferentes órdenes: Nacional, Regional, Local.

De esta forma, para el desarrollo de las capacitaciones se tiene en cuenta diversas entidades a nivel nacional según las dinámicas y necesidades identificadas por los componentes del PIC con las que se realiza gestión y conexión de redes para la impartición del conocimiento.

FASE 5: EVALUACIÓN

Para la evaluación, cabe mencionar que el autor Donald Kirkpatrick experto en temas de formación y RR.HH. desarrolló un modelo simple y flexible para evaluar en cuatro niveles el impacto que un programa de formación corporativa puede tener en una organización.

- **Reacción o satisfacción:** Este nivel busca responder cuál fue la acogida que tuvo la actividad con los participantes. Así mismo, determina en qué medida se valoró la acción capacitadora.

- **Aprendizaje:** Ayuda a comprender si las personas desarrollaron los objetivos que se tenían presupuestados. Se determina el grado de conocimiento adquirido
- **Comportamiento:** Este aspecto permite ver si las personas han transferido a su trabajo el conocimiento que adquirieron.
- **Resultados:** El objetivo de este nivel es saber cuál fue el impacto que se dimensiona en cuanto a cantidad y calidad para compararlos con los objetivos esperados. Aquí se descubre si en verdad la capacitación fue la conveniente

Por lo tanto, la evaluación se realizará de la siguiente forma:

Tipo de evaluación

1. EVALUACION DE SATISFACCIÓN
<i>Cumplimiento de tiempo previsto de la agenda</i>
<i>Comodidad del espacio utilizado</i>
<i>Recursos audiovisuales</i>
<i>Grado de satisfacción con el desarrollo de la capacitación</i>
<i>Atención por parte de los organizadores</i>
1.2 EVALUACION DE LA METODOLOGIA
<i>La capacitación está estructurada de modo y comprensible, siendo adecuado su contenido teórico y práctico.</i>
<i>La duración de la capacitación ha sido adecuada y se ha ajustado a los contenidos y objetivos de la misma.</i>
<i>El material entregado en la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma.</i>
1.3 EVALUACION DEL CAPACITADOR
<i>El capacitador tiene dominio y conocimiento del tema facilitando el aprendizaje de los participantes.</i>
<i>El capacitador ha expuesto los temas con claridad, respondiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas</i>
<i>El capacitador ha desarrollado el curso de manera amena, participativa, mostrando capacidad pedagógica.</i>

Escala de calificación

- Respuesta a Pregunta Excelente: (Cuatro) 4
- Respuesta a Pregunta Buena: (Tres) 3 puntos
- Respuesta a Pregunta Regular: (Dos) 2 puntos
- Respuesta a Pregunta Deficiente: (Uno) 1 puntos

Una vez aplicado cada proceso de evaluación se debe analizar la información recolectada según la escala propuesta y realizar las acciones de mejora pertinentes.

CRITERIO EVALUADOR	CALIFICACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
<i>El resultado de la jornada de capacitación fue excelente</i>	<i>Promedio de 3.3 a 4.0 puntos</i>	<i>Se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento</i>
<i>El resultado de la jornada de capacitación fue buena</i>	<i>Promedio de 2.5 a 3.2 puntos</i>	<i>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</i>
<i>El resultado de la jornada de capacitación fue regular</i>	<i>Promedio de 1.6 a 2.4 puntos</i>	<i>Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar</i>
<i>El resultado de la jornada de capacitación fue deficiente</i>	<i>Promedio de 1.0 a 1.5 puntos</i>	<i>Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar</i>

Tipo de evaluación

2. EVALUACION DE APRENDIZAJE
<i>Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y se han cumplido satisfactoriamente.</i>

<i>Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.</i>
<i>El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.</i>
3. EVALUACION DE COMPORTAMIENTO
<i>La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.</i>
<i>Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y /o laboral como herramienta para la mejora.</i>
<i>La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información</i>
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS
<i>Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias era</i>
<i>Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias es</i>
<i>Mejoró la calidad y resultados de las funciones laborales como resultado de la capacitación</i>

Escala de calificación

PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
<i>Alto conocimiento</i>	<i>De 4.3 a 5 puntos</i>	<i>Alto nivel de apropiación.</i>	<i>Se cumple con el objetivo de la jornada de Capacitación</i>
<i>Buen conocimiento</i>	<i>De 3.6 a 4.2 puntos</i>	<i>Buen nivel de apropiación.</i>	<i>Se cumple satisfactoriamente con el objetivo de la Capacitación.</i>
<i>Aceptable conocimiento</i>	<i>De 3 a 3.5 puntos</i>	<i>Aceptable nivel de apropiación.</i>	<i>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.</i>
<i>Bajo conocimiento</i>	<i>De 0 a 2.9 puntos</i>	<i>Bajo nivel de apropiación.</i>	

La aplicación de la evaluación de satisfacción y aprendizaje se hace después del

ejercicio formativo, de acuerdo a su metodología según el siguiente cuadro:

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN	EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE
<i>Coaching</i>	SI	N/A
<i>Lego serious play</i>	SI	N/A
<i>Curso</i>	SI	N/A
<i>Seminario</i>	SI	SI
<i>Taller / charla</i>	SI	N/A
<i>Conferencia</i>	SI	SI
<i>Instrucción en el puesto de Trabajo</i>	N/A	N/A
<i>Juego de roles</i>	N/A	N/A
<i>Aprendizaje colaborativo</i>	SI	SI

Cuando la actividad formativa, es ejecutada por una entidad externa, la certificación será el equivalente a la evaluación de conocimiento, dado que para recibir la certificación se debe cumplir con la asistencia y el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje

Por otro lado, para la evaluación general del PIC, se establece las capacitaciones proyectadas, sobre las ejecutadas, así mismo se evalúa la cualificación de las capacitaciones para conocer la efectividad de las mismas y como resultado se obtendrá un mayor porcentaje en los resultados de la encuesta de Great Place To Work, para obtener un mejor clima laboral y bienestar del funcionario Unadista, permitiendo evidenciar el impacto de satisfacción y apropiación contribuyendo al mejoramiento de la institución.