



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**  
Acreditación Institucional de Alta Calidad



[elecciones@udistrital.edu.co/](mailto:elecciones@udistrital.edu.co)



[HTTP://comunidad.udistrital.edu.co/elecciones/](http://comunidad.udistrital.edu.co/elecciones/)



**#EleccionesUD**

# PROCESOS ELECTORALES

## EDUARDO HERNÁNDEZ ORTIZ

Magister en Comunicación y Educación con énfasis en Medios Interactivos, desarrollo de trabajo final “El papel de la Gestión de Conocimiento en la Investigación”; Especializado en Ingeniería de Software, Licenciado en Administración y Supervisión Educativa e Ingeniero de Sistemas con un alto sentido de la responsabilidad, convencido de la incidencia de la Tecnología de la Comunicación y la Información en el desarrollo de la formación social y tecnológica mediado por medios de comunicación ambientes virtuales de aprendizaje.

Administración de plataformas para el aprendizaje LMS (Blackboard, Moodle,) y/o sistemas aplicados que contribuyen en los procesos de formación, altas competencias técnicas en del sistema de administración educativa con el que cuenta la entidad. Experiencia en pedagogía con nuevas tecnologías de la información y la comunicación, acompañamiento en el desarrollo y diseño de material educativo para ambientes virtuales de aprendizaje, animaciones, medios interactivos.

## FABIO LORENZO ROA CÁRDENAS

Magister Ingeniería Industrial, Especialista en Soldadura, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional, Ingeniero Mecánico, Docente Universitario e Investigador Colciencias, Con experiencia en el sector productivo y en el campo de mantenimiento mecánico, tanto en industrias multinacionales y sector de las Pymes, creador de las cátedras Taller de Máquinas y Herramientas y Taller de arte, materiales y máquinas.. Dirección de trabajos de grado.

## REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES PRINCIPAL Y SUPLENTE ANTE EL COMITÉ DE CAPACITACIÓN



**EDUARDO HERNÁNDEZ  
ORTIZ**

**PRINCIPAL**



**FABIO LORENZO ROA  
CÁRDENAS**

**SUPLENT**

**11**



## Para generar espacios de participación para el personal Administrativo UD

### ALCANCE

#### FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y el incremento de la productividad y rendimiento en la comunidad educativa de la Universidad Distrital.

- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.

#### REQUERIMIENTOS ESPECIALES PARA LA CAPACITACIÓN

- Los cursos deberán ser propuestos con base en la detección de necesidades de capacitación
- El Programa de Capacitación será dividido por semestres para la comunidad educativa que integran la comunidad universitaria de la Universidad Distrital.
- Los cursos deberán ser propuestos con base en la detección de necesidades de capacitación.
- Deberá ser un esfuerzo coordinado entre la Oficina de Talento Humano y las diferentes dependencias.
- Los cursos deberán ser propuestos con base en la detección de necesidades de capacitación.
- Este programa de capacitación deberá estar integrado como un proceso sistemático y continuo.
- Actualizar los procedimientos de capacitación existentes
- Establecer instrumentos de seguimiento para la evaluación de la capacitación del personal.
- Las estrategias que se deberán implementar para desarrollar este programa son las que a continuación se relacionan:
- Actualizar y rediseñar el procedimiento de competencias del sistema de Gestión de la Calidad y acreditación en la Universidad Distrital.

- Llevar a cabo la detección de necesidades de capacitación, la cual deberá partir de dos ejes principales, el primero de ellos es que debe ser realizada por los jefes inmediatos, y el segundo es que esta detección de necesidades, deberá ser realizada desde la perspectiva del puesto que desempeña cada trabajador internamente en la Universidad Distrital de acuerdo a sus actividades específicas y reales.
- Establecer la programación de cursos de capacitación para los meses de agosto a diciembre de 2022
- Ubicar la oferta de cursos dentro y fuera de la Universidad congruentes con las necesidades de capacitación detectadas.
- Diseñar instrumentos de seguimiento para la evaluación de la capacitación del personal, desde la perspectiva de los jefes inmediatos y desde la percepción de los beneficios obtenidos por parte del programa de capacitación

#### LA Definición de Líneas Temáticas

Las líneas temáticas se identifican a partir de las necesidades detectadas a través de las brechas que se visualizan a través de las necesidades sentidas en cada área, fortaleciendo líneas, como:

- 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
- Trabajo en Equipo y Negociación
- Transparencia en el Ejercicio de la Gestión Pública.
- Mejoramiento Continuo
- Innovación Institucional
- Gestión por Resultado