

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

COPIA CONTROLADA

Elaborado por:

Revisado por:

Aprobado por:

PU Talento Humano

Secretario(a) General

Rector(a)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 2 de 32

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES
 - 1.1. NATURALEZA DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA
 - 1.2. MISION
 - 1.3. VISIÓN
 - 1.4. POLITICA DE LA GESTION DE LA CALIDAD
2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS
 - 3.1. CAPACITACIÓN
 - 3.2. FORMACIÓN
 - 3.3. ENFOQUE DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS
 - 3.4. EDUCACION FORMAL
 - 3.5. ENTRENAMIENTO
 - 3.6. PROFESIONALIZACIÓN
 - 3.7. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
 - 3.8. EDUCACIÓN BASADA EN PROBLEMAS
 - 3.9. PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO
4. LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
 - 4.1. PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN
 - 4.1.1. COMPLEMENTARIEDAD
 - 4.1.2. INTEGRALIDAD
 - 4.1.3. OBJETIVIDAD
 - 4.1.4. PARTICIPACION
 - 4.1.5. PREVALENCIA DEL INTERES DE LA ORGANIZACIÓN
 - 4.1.6. INTEGRACION A LA CARRERA ADMINISTRATIVA
 - 4.1.7. PRELACION DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA
 - 4.1.8. ECONOMIA
 - 4.1.9. ENFASIS EN LA PRACTICA
5. LINEAMIENTOS DAFP PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION
 - 5.1. OBJETIVOS DEL PIC
 - 5.1.1. OBJETIVO GENERAL
 - 5.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 3 de 32

6. METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACION

6.1. DIMENSION ORGANIZACIONAL DE LOS PROGRAMAS DE FORMACION, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

7. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CPACITACIÓN PARTA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA INSTITUCION UNIVERISTARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

9. METAS E INDICADORES DEL PROYECTO DE INVERSIÓN: "ACTUALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

10.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

10.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN

10.3. EVALUACIÓN DE LA GESTION DEL PIC

10.4. INDICADORES

11. CONTROL DE CAMBIOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 4 de 32

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

El Colegio Mayor del Cauca creado por la Ley 48 de 1945, inició su labor académica el 13 de noviembre de 1967. Así, a través de la Resolución No. 5858 de 2008, el Ministerio de Educación Nacional modifica su carácter académico, otorgándole la categoría de INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán Cauca.

La Institución universitaria Colegio Mayor del Cauca tiene como objeto la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan por la transformación del Estado y del ciudadano.

El Decreto 1567 de 1998 estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, definiendo “CAPACITACIÓN” en su Art. 4: “Definición de capacitación. Se entiende por capacitación 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 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, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 5 de 32

Es así como mediante Decreto 682 de 2001 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Posteriormente, con la promulgación de la Ley 909 de 2004, se establece que la capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

En ese orden, el Decreto 1227 de 2005 dispone que los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Por último la Resolución No. 390 de 2017, actualizó los lineamientos de la Política de Empleo Público en lo referente a la capacitación, con la adopción del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual define el nuevo modelo para la gestión de las capacidades de los servidores público orientadas al aprendizaje organizacional en el sector público, lo cual implica el fortalecimiento de las capacidades institucionales desde la oferta de programas de aprendizaje encaminados a resultados óptimos.

Siendo así, en virtud del mandato legal, y con el fin de alcanzar las metas y objetivos se establece el presente plan institucional de capacitación para la vigencia 2020.

1.2. MISIÓN

“SOMOS UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA, COMPROMETIDA CON EL DESARROLLO REGIONAL, A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE PERSONAS, DONDE EL SER, SABER Y EL HACER SE FUNDAMENTAN EN LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD, CONVIVENCIA, RESPETO A LA VIDA, LA DIVERSIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE”.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 6 de 32

1.3. VISIÓN

"EN EL 2024, EL COLEGIO MAYOR DEL CAUCA SERÁ RECONOCIDO COMO UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA, EN CAMINO A LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL, POSICIONADA POR LA PERTINENCIA Y EL IMPACTO SOCIAL DE SUS PROGRAMAS DE ALTA CALIDAD, EN EL ÁMBITO TERRITORIAL Y NACIONAL".

1.4. POLÍTICA DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

"El Colegio Mayor del Cauca, Institución Universitaria, tiene el compromiso de contribuir con transparencia en la transformación social de región, el mejoramiento continuo de los procesos, formando en competencias integrales, fortaleciendo la calidad de vida universitaria y fomentando la generación del conocimiento e innovación, apoyados en la gestión eficiente del talento humano, la infraestructura tecnológica y financiera."

El colectivo académico y administrativo de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, propone la Política de Calidad a partir del eje vertebral del Sistema de Gestión de calidad del sector público fundamentado en los conceptos de EFECTIVIDAD, EFICACIA Y EFICIENCIA e integrando en su contenido el espíritu de su Misión y Visión.

- **EFECTIVIDAD**

Reflejada en el impacto del MEJORAMIENTO INTELECTUAL, ÉTICO Y ESTÉTICO Y LA FORMACIÓN EN VALORES Y PRINCIPIOS DEL ESTUDIANTE, siendo este nuestra principal parte interesada, el impacto del resultado de la gestión debe reflejarse en la entrega a la sociedad de hombres y mujeres con conocimientos, pero cada día mejores seres humanos que contribuyan a cumplir el sueño de un país próspero, competitivo que debe erradicar las malas prácticas en su desarrollo.

- **EFICACIA**

El cumplimiento de la MISIÓN Y VISIÓN a través de los logros alcanzados tanto a nivel académico (Programas con Registro Calificado en las áreas establecidas y con diseño curricular donde el área humanística es transversal a la malla curricular de tal manera que se de importancia a la formación en valores y principios, ampliación de cobertura, modernización tecnológica, acervo bibliográfico actualizado, grupos clasificados en

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 7 de 32

Colciencias, presencia Institucional en propuestas regionales, como administrativo gracias al entendimiento por parte de los servidores públicos del concepto y respeto por lo público y una correcta planificación, que reflejen una organización comprometida con un Estado de Derecho y encaminada a cumplir con los fines del Estado señalados en la Carta Política.

• EFICIENCIA

Cobra gran importancia particularmente cuando estamos frente a una Institución de carácter público que implementa PROGRAMAS CON PERTINENCIA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE REGIÓN, BUSCANDO EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS, para lo cual debe optimizar y manejar con total transparencia los recursos: Talento humano, elemento valioso para alcanzar su desarrollo, recursos económicos transferidos por el Gobierno Nacional y los Recursos Propios obtenidos en su mayoría de la venta de bienes y servicios educativos a los estratos 1-2 y 3 que es la mayor población atendida. La gestión de recursos para proyectos de inversión con entidades gubernamentales y privadas, la participación en proyectos compartidos con otras IES contribuye a consolidar un resultado enfocado al buen desarrollo de los programas ofertados y procesos de mejoramiento institucionales. Recursos tecnológicos al servicio de la gestión, recursos de infraestructura física que brinden espacios dignos para los funcionarios, pero destinados en su mayoría para cumplir con el objeto social para el cual fue creado.

La eficiencia se refleja en el crecimiento institucional (ampliación de cupos e infraestructura) de los últimos años, teniendo una transferencia de recursos por parte de la Nación con un incremento solo del IPC.

2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 8 de 32

fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca adopta para la vigencia 2020, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Resolución 390 de 2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Estatuto de Trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998.- Modificado por el Decreto 894 de 2017	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Derechos y Deberes del servidor público frente a la capacitación
Ley 909 de 2004, Art. 36	Objetivos de la Capacitación del Servidor Público.
Decreto 1227 de 2005, título V- sistema Nacional de Capacitación y estímulos – Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
Decreto 4661 de 2005 – por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 9 de 32

Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Decreto 894 de 2017	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera".
Resolución 390 de 2017	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
Decreto 894 de 2017, modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998 el cual quedara así "g) profesionalización del servidor publico	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación V desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos que debe cumplir el SG-SST.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 10 de 32

pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es 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, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos, se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 11 de 32

específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS - CONDUCTUAL

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El 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.

4.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, deberá basarse en los siguientes principios de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998:

4.1.1.COMPLEMENTARIEDAD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 12 de 32

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

4.1.2. INTEGRALIDAD

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

4.1.3. OBJETIVIDAD

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4.1.4. PARTICIPACIÓN

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

4.1.5. PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN

Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

4.1.6. INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 13 de 32

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

4.1.7. PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la Institución requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

4.1.8. ECONOMÍA

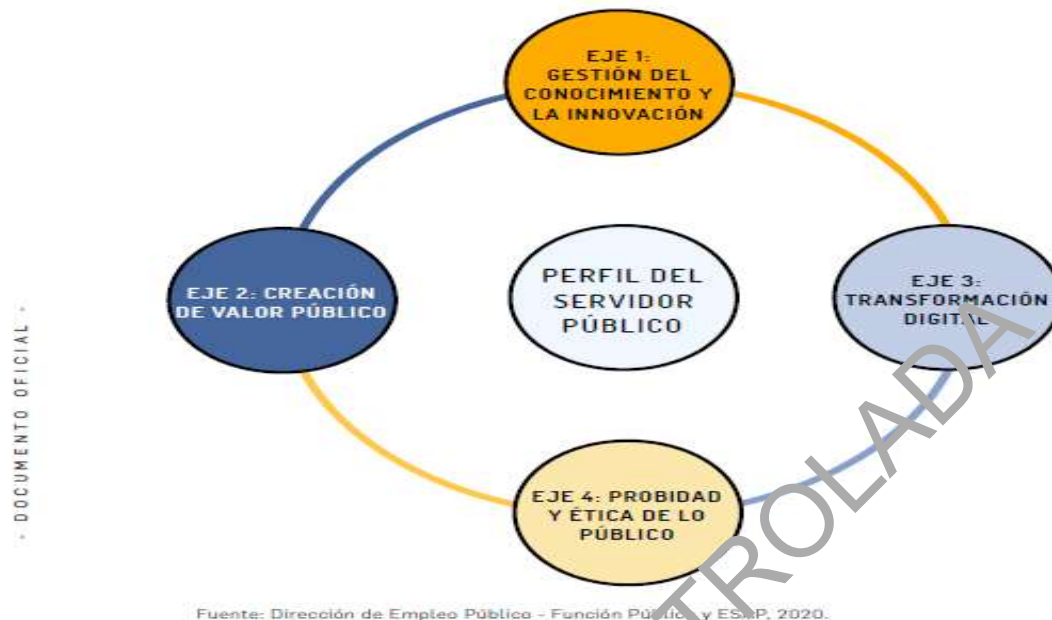
En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

4.1.9. ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Institución.

Ejes temáticos priorizados por la función pública en el plan de capacitación 2020-2030

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 14 de 32



EJE TEMÁTICO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 15 de 32

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

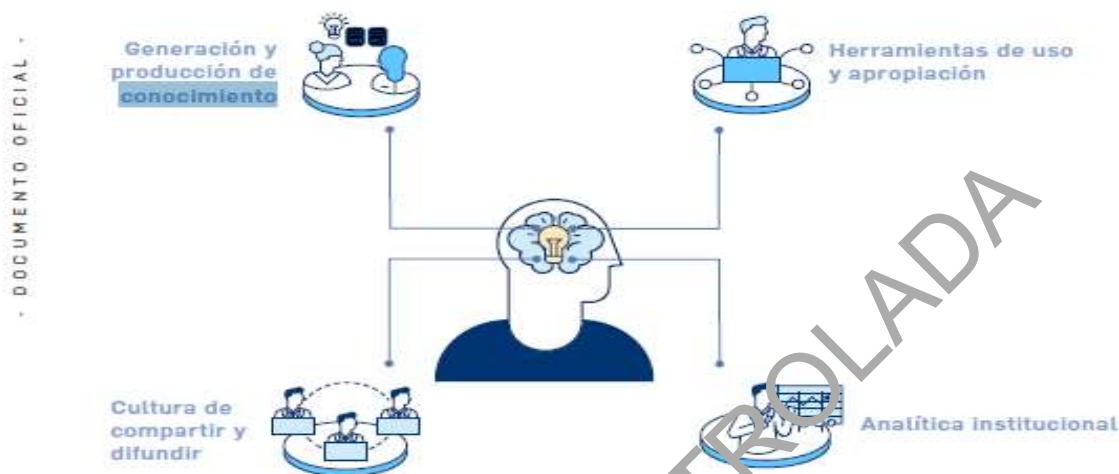
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.

Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94) En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 16 de 32

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, BAEF, 2017

La descripción de cada uno de estos componentes se detalla a continuación, teniendo en cuenta que la formación y capacitación de los servidores públicos es de gran relevancia, en tanto que generan cambios organizacionales directamente relacionados con la gestión del conocimiento y del aprendizaje de la entidad:

Generación y producción.

La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. Aunado a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 17 de 32

Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.

En este componente, merece especial mención el tema de la innovación pública que, según el PND 2018-2022 (DNP, 2019), busca nuevas maneras de crear valor público: es decir, valor compartido por todos, ya que las iniciativas de innovación pública pueden derivar en una mayor productividad del sector público. De ahí la importancia de promover una cultura institucional afín a la innovación y fortalecer las competencias de los servidores públicos en esta materia, a través de programas de capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.

Experimentación

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (DNP 2019) dice que es por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) que se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública y para que contribuya a la generación de valor público debe tener las siguientes características: debe ser adaptativa (ciclos de iteración), basada en evidencias (apoya la toma de decisiones) y abierta (crear valor con las personas, aprovechando inteligencia colectiva). (Manual Operativo MIPG, 2019, p.97).

De otra parte, es importante destacar la Declaración de Innovación Pública de la OCDE¹⁴, de la cual Colombia hace parte desde 2019, porque tiene como propósito legitimar la innovación como centro y estrategia del funcionamiento de las instituciones del sector público y en el trabajo diario de los servidores públicos.

De la misma manera, el Observatorio de Innovación Pública (OPSI) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda que las entidades públicas deben trabajar en seis capacidades esenciales para generar innovación en servidores públicos y en sus entidades:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 18 de 32

Iteración: experimentación y testeo de soluciones mediante la generación de prototipos.

Conocimientos en temas de datos: toma de decisiones basados en datos y evidencia objetiva.

Centrados en el usuario: tomar en la experiencia del ciudadano como usuario principal de los servicios que presta el Estado.

Curiosidad: identificación constante de problemas y generación de ideas para la solución de retos.

“Storytelling”: nuevas formas de comunicar la información en la administración pública, tomando en cuenta las historias de los ciudadanos y su experiencia con los servicios.

Cuestionarse: capacidad para cuestionarse sobre la manera cómo se resuelven los problemas en el sector público y abordarlos de una manera diferente, articulando nuevos actores para generar nuevo conocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, la innovación debe enfocarse en dos espacios fundamentales: la planeación estratégica de las entidades que buscan ser cada vez más innovadoras para responder de manera adecuada a retos públicos; y en los servidores públicos como base del talento innovador de las entidades públicas.

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.

Herramientas para el uso y apropiación:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 19 de 32

El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural.

Analítica institucional:

El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual Operativo MIPG, 2019, p.99).

Además, permite que la entidad pueda gestionar los datos y la información que produce. En razón a su naturaleza, para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP, SECOP o SISBEN. Con el procesamiento de esta información es posible realizar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de diferentes escenarios organizacionales, especialmente.

Cultura de compartir y difundir:

Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 20 de 32

La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

EJE TEMÁTICO: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

EJE TEMÁTICO: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 21 de 32

beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”¹⁶.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 22 de 32

orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el deep learning (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos. Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (Smart Cities), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinar y predictiva.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 23 de 32

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.

Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.

- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 24 de 32

Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional, por lo que formar a los menos fuertes equilibrará la modernización que el sector público.

5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.



EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

6. PARTICIPACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 25 de 32

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC en el formato, con el V°B° del jefe, se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se socializara la programación de cada una de Los procesos con los cursos y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

7. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERISTARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

• PLANEACIÓN

El cronograma de capacitaciones será socializado a través del Talento Humano, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma y demás fases señaladas para sensibilización, información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

El Profesional Universitario de Talento Humano designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC a través de certificado de capacitación, con los cuales se informará a la Secretaria General – Proceso de Talento Humano.

El plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la Institución, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Comprende las siguientes etapas:

• INDUCCIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 26 de 32

Tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la Institución, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de quehacer institucional y crear sentido de pertenencia hacia la Institución.

Se realizará cada vez que ingrese un servidor a la Institución, a través de una estrategia donde se integra a los servidores y los temas a tratar, tales como: misión y visión, principios y valores, estructura y organigrama, objetivos institucionales, política de calidad, plan operativo anual, sistema de gestión integrado, manual de funciones y competencias laborales, programas de bienestar, plan de capacitación, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acoso laboral, evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, código de integridad, régimen salarial y prestacional, gestión documental, entre otros.

Módulos	Temas
Vinculación	Modalidades de Vinculación para el cuerpo administrativo y docente
Inducción General	Presentación general de la Institución Historia y cultura organizacional Estructura de la institución y planta física Código de Integridad Conflictos de Interés Protocolo de prevención y atención en casos de Violencia sexual y de género. Acoso laboral – comité de convivencia Estado Joven e inclusión. Programa servimos y bilingüismo.
Sistema de Aseguramiento interno de calidad	MIPG (Calidad-MECI)-Ambiental-Seguridad y Salud en el Trabajo-Autoevaluación.
Reconocimiento infraestructura física y tecnológica	Recorrido por instalaciones Recorrido por portal institucional y políticas TIC
Prestaciones y Servicio al Personal	Política salarial Plan de Bienestar social laboral e incentivos Plan de formación y capacitación
Inducción del puesto de trabajo	Funciones del cargo Responsabilidades del cargo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 27 de 32

- **REINDUCCIÓN**

Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (02) años, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la Institución.

Módulo	Temas
Conocimiento de los procesos	Funciones del cargo Plan de Acción Anual Riesgos y controles del proceso Grupos de interés del proceso Normatividad del proceso Documentación del proceso Cultura organizacional
Conocimiento del cargo	Responsabilidades e impactos del cargo Reformas en la institución Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Compromisos a Evaluar (evaluación de desempeño) Sistemas de información relacionados con el desarrollo de las funciones del cargo.

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 28 de 32

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 establecidas en la Institución.

• LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- Gestión del cambio.
- Metodologías, modelamiento, sistemas de información.
- Servicio al cliente interno / externo.
- Gestión de la información.
- Gestión del conocimiento.

El Plan Institucional de Capacitación será ejecutado a través de eventos de capacitación, formación y entrenamiento los cuales estarán dentro del presupuesto y estarán definidos en el cronograma de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca y deberán cumplir como mínimo el siguiente proceso:

- Si, la capacitación, formación, diplomado, curso, talleres y demás están dentro de la programación anual solo se deberá confirmar la asistencia a ellos por medio de correo electrónico a Talento Humano.
- De lo contrario si la capacitación, diplomado, curso, talleres y demás NO están dentro de la programación se deberá adelantar el procedimiento establecido para tal efecto.

El Proceso de Talento Humano solicitará a los funcionarios que asistieron a capacitación, formación, diplomado, curso, talleres y demás y los que tuvieron pago de inscripciones de capacitaciones en la vigencia que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presentara el formato de Evaluación de Capacitación de capacitación que realice el seguimiento a la ejecución de los recursos. Ver Anexo 1.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 29 de 32

8. METAS E INDICADORES DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.

Las metas e indicadores que se han registrado en el Plan de Acción por procesos, hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento. Se tienen los siguientes indicadores y metas:

- Implementación del PIC en la Institución Colegio Mayor del Cauca.
Meta: 80% de acuerdo al plan de trabajo definido en la vigencia.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Permite verificar el impacto de la formación y capacitación en los servidores y posibilita medir los resultados organizacionales. Sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

Se evaluará mediante la aplicación del formato de Evaluación de Capacitación. Con ellos se obtendrán los resultados finales de la institución, los cuales servirán para rendir informes.

9.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es establecer el impacto sobre el desempeño organizacional.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 30 de 32

las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional. En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; y la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

9.2. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- **La Gestión del PIC.** Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- **El Impacto del PIC.** Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La gestión del PIC Permite medir los resultados finales en la Institución obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos,

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 31 de 32

seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se realizará seguimiento a los indicadores.

COMPETENCIAS

COMUNES

- Orientación a resultados.
- Orientación al cliente interno / externo.
- Transparencia.
- Compromiso con la Institución.

COMPORTAMENTALES

- Liderazgo.
- Responsabilidad.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Aptitud.
- Planeación.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- Gestión del cambio.
- Metodologías, modelamiento, sistemas de información.
- Servicio al cliente interno / externo.
- Gestión de la información.
- Gestión del conocimiento.

9.3. INDICADORES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 04	Emisión 25-10-2020	Página 32 de 32

- Eficiencia. Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.
- Eficacia. Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.
- Efectividad. Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.
- Implementación del PIC en la Institución Colegio Mayor del Cauca. Número de Capacitaciones Ejecutadas / No. De Capacitaciones requeridas y planeadas * 100.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA CAMBIOS	CAMBIOS
25/01/2019	Actualización normativa, e inclusión en los documentos del cronograma de capacitación 2019.
28/01/2020	Actualización normativa.
25/10/2020	Actualización que incluye 4 ejes 2020-2030 Departamento Administrativo de la Función Pública.