

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Elaborado por

Revisado por

Aprobado por

Profesional Universitario
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 06	Emisión 27-01-2022	Página 2 de 41

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES INSTITUCIONAL
2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS
3. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
4. PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN
 - 4.1.1. COMPLEMENTARIEDAD
 - 4.1.2. INTEGRALIDAD
 - 4.1.3. OBJETIVIDAD
 - 4.1.4. PARTICIPACIÓN
 - 4.1.5. PREVALENCIA DEL INTERES DE LA ORGANIZACIÓN
 - 4.1.6. INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA
 - 4.1.7. PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA
 - 4.1.8. ECONOMÍA
 - 4.1.9. ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA
5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2020-2030 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
6. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN
7. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.
8. METAS E INDICADORES DEL PROYECTO DE INVERSIÓN: “ACTUALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA”.
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN
11. CONTROL DE CAMBIOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 3 de 41

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.”

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 4 de 41

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”.

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”.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 5 de 41

1.4. POLITICA 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 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 6 de 41

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 CONTINUÓ 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 brinde 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 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, detención de necesidades, lineamientos de la función pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 7 de 41

Por lo anterior, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cuaca 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.
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”.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 8 de 41

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.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos que debe cumplir el SG-SST.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Cartilla función pública.	Plan de formación y capacitación 2020 -2030.

3. 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:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 9 de 41

- **COMPLEMENTARIEDAD**

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.

- **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.

- **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.

- **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.

- **PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN**

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

- **INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

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

- **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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 10 de 41

- **ECONOMÍA**

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

- **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.

4. OBJETIVOS DEL PIC DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

4.1.1.OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del plan institucional de capacitación.

4.1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de este plan en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de Institución.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la Institución.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 11 de 41

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales, contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales, en cada uno de los servidores.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la Institución, familiarizándolo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Institución y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la inducción institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la Institución, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad con respecto a la función pública por medio de la inducción.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus servidores.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Institución.

5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACION 2020-2030 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 12 de 41



6. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

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 socializará la programación de cada una de los procesos con los curso 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 13 de 41

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**

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 14 de 41

Inducción General	Presentación general de la Institución Historia y cultura organizacional Estructura de la institución y planta física Código de Buen Gobierno Código de Integridad Plan de Desarrollo POA 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-Ambiental-Seguridad y Salud en el Trabajo- Autoevaluación, sistema de gestión de seguridad de la información.
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

• 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 15 de 41

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.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que abarcan toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 16 de 41

anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 17 de 41



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Todas las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

Esenciales: Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 18 de 41

- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SOD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 19 de 41

comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Plan anticorrupción y atención al ciudadano
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros

Se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 20 de 41

en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público.

Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, Los funcionarios y colaboradores del Colegio Mayor del Cauca, enmarcan su actuar y labor diaria en los valores establecidos en el Código de Integridad, el cual se encuentra adoptado mediante la resolución 431 del 31 de marzo de 2020, los cuales se encuentran alineados con los definidos por la Función Pública y por el Proyecto Educativo Institucional 2019, en búsqueda de la generación de un valor público de alta calidad, los cuales se presentan a continuación:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Trabajo en equipo: Construcción interdisciplinaria del saber, en donde todos somos mutuamente responsables por los procesos y sus resultados.

Equidad: Disponibilidad de los bienes de la institución y del servicio educativo que ofrecemos, sin exclusión ni desmejoramiento de la calidad u oportunidad, para que unos y otros accedan sin discriminación.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 21 de 41

Servicio: Reconocimiento de los derechos del ciudadano y la consideración en el actuar frente a la comunidad con actitud de cooperación y colaboración por convicción.

Lealtad: Respeto propio y por los demás, manifiesto en el comportamiento, actuación y ejecución de su trabajo con rectitud, honradez, dignidad, eficiencia y veracidad.

Transparencia: Actuación de manera abierta, visible, permitiendo al público interno y externo acceder a información, documentación, requisitos, y términos de referencia.

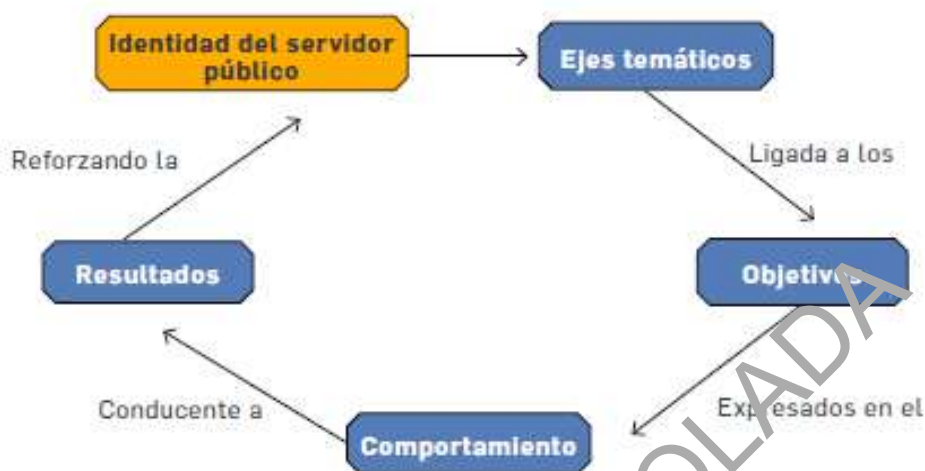
La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Aquí es importante señalar que políticas como ésta soportan la estructura para que una visión del desarrollo como la de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se apalanque y pueda materializarse. Particularmente, los temas contenidos en la presente priorización temática se encuentran alineados con los ODS 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos”

De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

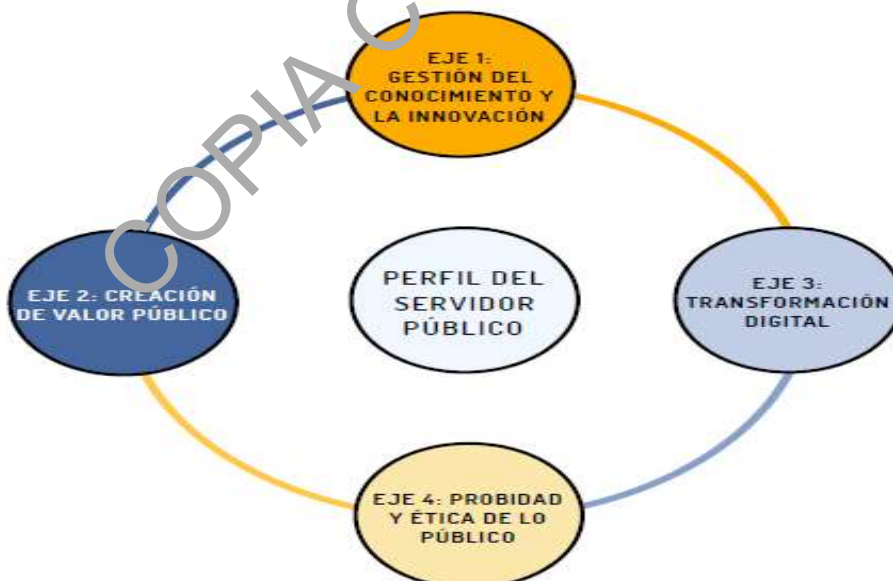
Ciclo de formación orientado por temáticas priorizadas

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 22 de 41



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

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



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 23 de 41

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.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 24 de 41

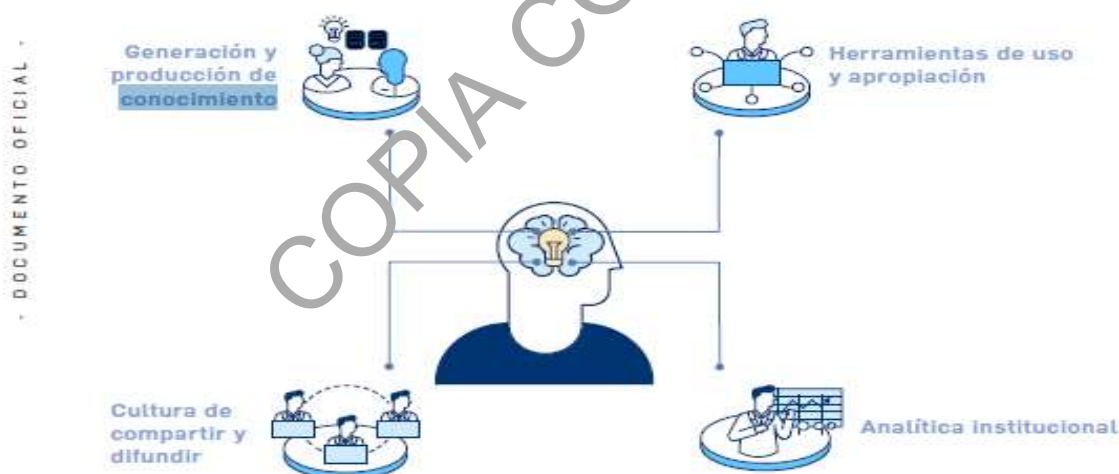
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.

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):

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

La descripción de cada uno de estos componentes se detalla a continuación, teniendo en



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFF, 2017

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:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 25 de 41

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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 26 de 41

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:

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

Conocimientos en temas de datos: toma de decisiones basadas 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 27 de 41

Herramientas para el uso y apropiación:

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.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 28 de 41

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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 29 de 41

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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 30 de 41

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.

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:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 31 de 41

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 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.

Por último, el artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece que:

Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 32 de 41

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante

EJE TEMÁTICO: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 33 de 41

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público¹⁷ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 34 de 41

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo.

Adicionalmente, como se ha venido planteando, las actitudes, conductas y comportamientos deseados en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades directivas deben incluirse de forma transversal a todo el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo.

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.

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:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 35 de 41

- 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 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 36 de 41

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

COMPETENCIAS.

COMUNES

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

COMPORTAMENTALES

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

EJES ESTRATÉGICOS

- Probidad y ética de lo público
- Gestión del conocimiento y la innovación.
- Valor público
- Transformación digital

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 37 de 41

9.3. INDICADORES

- 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. Numero de Capacitaciones Ejecutadas / No. De Capacitaciones requeridas y planeadas * 100.

10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS VIGENCIA 2022

CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO GUÍA DAFP	PROCESO	EXT	INT
Gestión y diseño de controles en el sector público.		Planeación y	X	
Actualización Modelo Integrado de Planeación y de Gestión.			X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 38 de 41

La planeación y el Análisis de datos	Gestión de conocimiento y la innovación	mejora	X	
Inducciones y reinducciones sistema interno de aseguramiento.				X
Normativas y/o políticas de accesibilidad o enfoques diferenciales para medios de comunicación.		Gestión de recursos tecnológicos.	X	
Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana, y Plan de Participación en la Gestión.		Comunicaciones	X	
Comercio electrónico (E-Commerce) y Marketing Digital.			X	
Tendencias para el Mercadeo de Servicios Universitarios.			X	
Criterios de Accesibilidad para medios y canales de comunicación institucionales.				
Dimensión 5 Modelo Integrado Planeación Gestión.				
Congreso jefes de Control Interno 2022		Planeación y mejora	X	
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).	Creación de valor público	Planeación y mejora	X	
Gerencia de proyectos públicos			X	
Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana.		Gestión Jurídica	X	X
Participación ciudadana		Bienestar Universitario	X	
		Admisiones	X	
Lenguaje claro		Comunicaciones		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 39 de 41

Marco de políticas de transparencia y gobierno Digital.		Gestión de recurso tecnológicos	X	
Novedades bibliográficas		Biblioteca	X	
Tendencias pedagógicas			X	
Técnicas de lecto escritura			X	
Catálogo de Clasificación Presupuestal para entidades territoriales y sus descentralizadas- CCPET.	Gestión de conocimiento y la innovación	Gestión financiera y contable	X	
Congreso Nacional de Presupuesto				
Actualizaciones planes de Talento Humano.		Gestión y desarrollo del Talento Humano	X	
Reporte OPEC CNSC			X	
CETIL			X	
Capacitaciones brigada de emergencia				X
Capacitación comité de convivencia				X
Capacitación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.				X
Actualización reporte SICEP II			X	
Código de integridad Y anticorrupción	Probidad y ética en lo publico			X
Gestión Documental y TRD		Todos los procesos. Gestión Documental		X
Gestión de innovación tecnológica		Investigación	X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 40 de 41

Gestión de transferencias tecnológicas en las universidades.		Investigación	X	
Procedimientos y/o metodologías para la Creación de Emisoras Virtuales u Online.		Comunicaciones		
		Gestión de recursos tecnológicos	X	
Directorio activo			X	
Implementación de la Arquitectura Empresarial.			X	
Pentesting explotación de vulnerabilidades.	Transformación digital		X	
Implementación de Gobierno TI			X	
Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información.		Gestión de recursos tecnológicos		X
Sistemas de información internos				X
Uso y apropiación de las Tic – funcionarios digitales.		Biblioteca		X

11. 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.
29/01/2021	Actualización normativa.
27/01/2022	Actualización normativa, e inclusión en los documentos del cronograma de capacitación 2022.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 06	Emisión 27-01-2022	Página 41 de 41

COPIA CONTROLADA