PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

COPIA CONTROLADA

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
PU Talento Humano	Secretario(a) General	Rector(a)

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES
   - 1.1. NATULAREZA 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. EDUACION 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

COPIA CONTROLADA

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

COPIA CONTROLADA

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. NATULAREZA 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."

COPIA CONTROLADA

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 publico 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.

COPIA CONTROLADA

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".

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

COPIA CONTROLADA

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.

COPIA CONTROLADA

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.

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

COPIA CONTROLADA

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.

COPIA CONTROLADA

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

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 y 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

COPIA CONTROLADA

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 componentes dentro del proceso de aprendizaje.

COPIA CONTROLADA

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

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

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.

COPIA CONTROLADA

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.

COPIA CONTROLADA

5. LINEAMIENTOS DAFP PARA LA ELABORACION DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

- **Eje 1.** GOBERNANZA PARA LA PAZ

  Está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la trasparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

- **Eje 2.** GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

  En las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, trasferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

- **Eje 3.** CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de servicio público.

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

5.1.1. 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.

5.1.2. 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.
- 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.

COPIA CONTROLADA

- 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, familiarizarlo 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 re 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.

COPIA CONTROLADA

6. 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.

6.1. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

De acuerdo a la normatividad vigente el esquema de la dimensión organizacional para el desarrollo de los programas de Formación, capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos para los servidores públicos de la Institución universitaria Colegio Mayor del Cauca, corresponde a:

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento. - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad. - Ética y transparencia en la gestión pública. - Inteligencia emocional
	Hacer	- Mecanismos de protección de DDHH - Accountability

COPIA CONTROLADA

		- Mecanismos de participación ciudadana. - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles.
	Saber	- Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial. - Planificación y gestión de los recursos naturales.
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	**Ser**	- Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	- Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional.
	Saber	- Cultura orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual

COPIA CONTROLADA

		- Procesamiento de datos e información. - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica.
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	**Ser**	- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Pro actividad
	Hacer	- Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano. - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad.
	Saber	- Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales. - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público. - Orientación estratégica - Empoderamiento

COPIA CONTROLADA

7. 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 socializara 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.

8. 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:

COPIA CONTROLADA

- 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.

COPIA CONTROLADA

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 Buen Gobierno Código de Integridad
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

- 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 re inducción 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.

COPIA CONTROLADA

- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.

COPIA CONTROLADA

9. 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.

10. 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.

10.1. 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 manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

COPIA CONTROLADA

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.

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

COMPETENCIAS

COMUNES

COPIA CONTROLADA

- 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.

COPIA CONTROLADA

10.3. 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. Número de Capacitaciones Ejecutadas / No. De Capacitaciones requeridas y planeadas * 100.

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.

COPIA CONTROLADA