

100-56.6

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 136

28 de enero de 2021

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación- PIC 2021, para los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca

EL RECTOR DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA,

En uso de sus atribuciones legales, estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 54 consagra: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

Que con fundamento en el anterior precepto Constitucional, mediante Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y en su Art. 3, Literal C, establece: *“cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, éste deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.

Que de conformidad con el artículo 4º de la referida normativa, 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 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 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.”*.

Que los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación los contempla el siguiente marco normativo:

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1952 del 28 de enero de 2019, Art. 37, numeral 3º y Art. 38, numeral 42 los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto Ley 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.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Que para la elaboración del presente Plan Institucional de Capacitación, se tienen en cuenta los siguientes documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ✓ Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- ✓ Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Que la Ley 909 de 2004, norma que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, en el artículo 15 establece: “*Las Unidades de Personal de las Entidades...2. Serán funciones específicas de éstas Unidades de Personal, las siguientes: ...E) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...*”. Asimismo, vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales y el Decreto 2539 de 2005, define y establece las competencias laborales generales para los empleos Públicos.

Que la precitada Ley consagra 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, detección de necesidades, lineamientos de la función pública”.

Que el Decreto 1227 de Abril 21 de 2005, establece en el título V, el **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS**, y en su artículo 65 consagra: “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 (...) Los estudios deberán ser adelantados por las Unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

Que en el artículo 66 del Decreto en mención, señala que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Plan Institucional de Capacitación PIC 2021 de la Unidad Central del Valle del Cauca, se establece a partir de los lineamientos del Plan de Desarrollo y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2017 de Función Pública, identificando las necesidades propias institucionales, a través de los tres ejes temáticos establecidos: **Eje 1: Gobernanza para la Paz, Eje 2: Gestión del Conocimiento y Eje 3: Creación de valor Público.**

- **Eje 1: Gobernanza para la Paz.** “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.
- **Eje 2: Gestión del Conocimiento.** “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.
- **Eje 3: 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines

planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública).

Que de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Unidad Central del Valle del Cauca, reconoce al talento Humano como el activo más

importante con el que cuenta la Institución y como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados dentro de la Dimensión del talento Humano.

Que con objetivo de lograr la formación y actualización a los servidores públicos, la Institución necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos en el componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

Que dada la relevancia de los anteriores ejes temáticos, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros, conforme los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias.

Que de conformidad con la disposición normativa contenida en el Título 4º del Decreto Único Reglamentario del Sector Público No. 1083 del 2015, sobre *“Las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Las COMPETENCIAS consisten en: “(...) La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, y actitudes que debe poseer y demostrar el empleado público...”* Asimismo, en su Título 9º resume los lineamientos para Capacitación, describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Que los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **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 este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.** Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).
- **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.
- **EDUCACIÓN.** Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

- **EDUCACIÓN FORMAL.** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares

Carrera 27A No. 48-144 Kilómetro 1 Salida Sur Tuluá - Edificio CAU Ciudadela Universitaria

PBX: (2) 224 22 02 - FAX: (2) 225 90 51 www.uceva.edu.co

Email: info@uceva.edu.co - Peticiones Quejas y Reclamos pqr@uceva.edu.co

TULUÁ - VALLE DEL CAUCA - COLOMBIA

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).

- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO.** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **EDUCACIÓN INFORMAL.** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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).
- **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 y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (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 en la que sólo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y 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 específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata y solo será.
- **INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).
- **COMPETENCIAS LABORALES.** El Decreto 2539 de 2005 define las competencias como “*la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público*”.

Que teniendo en cuenta la función de la Comisión de Personal de “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento...”, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 16, Literal h) de la Ley 909 de 2004, según Acta No. 004 del 19 de diciembre de 2019, la Comisión de Personal de la Unidad Central del Valle del Cauca, participó y aprobó en todo su contenido el Plan Institucional de Capacitación - PIC, para el año 2021.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación UCEVA – PIC 2021, orientado a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos vinculados a la Institución, a través de actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción, de acuerdo a las necesidades identificadas y requeridas, para un óptimo rendimiento; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano, enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información.

ARTICULO SEGUNDO. CONCEPTUALIZACIÓN: la capacitación en la UCEVA es un proceso diseñado para mejorar la gestión institucional y fortalecer las competencias laborales, mediante actividades encaminadas a garantizar que el funcionario UCEVA reconozca lo público e institucional como propio (Ser), participe en eventos académicos que le permitan adquirir conocimientos y habilidades de formación y capacitación (Saber) y aplique en su quehacer los fundamentos y principios que rigen la Administración Pública, los valores y principios institucionales (hacer).

ARTICULO TERCERO. OBJETIVO GENERAL. Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca, a través de actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción, conforme lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano, dirigidos al mejoramiento del desempeño laboral y fortalecimiento del talento humano.

ARTICULO CUARTO. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Promover el Desarrollo integral de los servidores públicos vinculados a la UCEVA y desarrollar habilidades o actitudes para incrementar la productividad y el mejoramiento de su desempeño funcional y comportamental.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Efectuar la Re-inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC.
- Desarrollar y fortalecer en los funcionarios UCEVA una ética del servicio público basada en principios y valores, y la gestión dentro de parámetros de calidad y autocontrol.
- Incentivar al compromiso y sentido de pertenencia en los funcionarios UCEVA, a través de programas que tiendan a generar y rescatar valores.

ARTICULO QUINTO. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION. De conformidad con el Art. 1º del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, *“todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de*

bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad...”.

ARTICULO SEXTO. OBLIGACIONES Y DEBERES: Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en Función Pública tienen las siguientes obligaciones:

- a) *Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.*
- b) *Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.*
- c) *Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera*
- d) *Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.*
- e) *Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.*

PARÁGRAFO: Es un derecho de los servidores públicos recibir capacitación para un mejor desempeño de sus funciones, y es deber de todo funcionario público capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (Ley 734 de 2002 – Ley 1952 de 2019).

ARTICULO SÉPTIMO. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN: El Plan Institucional de Capacitación 2021, se desarrollará a través de programas, proyectos y actividades de capacitación, que tienen como referente el empleado, el área de trabajo, la entidad en su conjunto y las políticas generales, para la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción, conforme los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, establecidos en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información.

ARTICULO OCTAVO. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL SER. Comprende proyectos y actividades orientadas a consolidar e interiorizar principios y valores y fortalecer el conjunto de características personales que permitan elevar los niveles de motivación, compromiso con el trabajo, pertenencia, etc., determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño en niveles de excelencia y el desarrollo personal e institucional.

PROYECTO No. 1: PROCESOS ESTRATÉGICOS	
Área Temática	Objetivo
Gobernanza para la Paz	Introducir la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, lo cual ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.
Participación ciudadana y rendición de cuentas	Fomentar la estrategia de participación y rendición de cuentas, en aras de garantizar la oportunidad de llevar a término un seguimiento del trabajo y la acción de la administración pública, y la posibilidad de colaborar en la construcción de una sociedad mejor.

<p align="center">Gobierno Digital</p>	<p>Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para lograr la excelencia en la gestión pública, construyendo una administración más eficiente, transparente y participativa, gracias a las nuevas tecnologías.</p>
<p align="center">Programa de Inducción – Plan de Inducción Institucional Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Facilitar y fortalecer la integración e inmersión de los servidores públicos a la cultura organizacional. Desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y proporcionar información esencial para el conocimiento de la Administración pública, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.</p>
<p align="center">Código de Integridad - Resolución 1015 del 25 de junio de 2018, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público en la Unidad Central del Valle del Cauca. Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Socializar la Política de Integridad como guía de comportamiento en el servicio público, y como una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos, conforme los lineamientos del MIPG, el cual establece unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores Públicos del País, incluyendo cinco (5) valores, los cuales determinan la línea de acción para los servidores del Estado, siendo ellos: la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.</p>
<p align="center">Transparencia, integridad, prevención y lucha contra la corrupción – Estatuto Anticorrupción Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Fomentar la transparencia y la integridad, así como para generar estrategias conjuntas para la prevención y lucha contra la corrupción.</p>
<p align="center">Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario - Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades Área responsable: Oficina de Control Interno Disciplinario</p>	<p>Actualizar a los servidores públicos sobre el Régimen Disciplinario aplicable, contenido en la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario. Derechos, deberes, prohibiciones, conflicto de intereses, régimen de inhabilidades e incompatibilidades.</p>
<p align="center">Contratación Pública (Ley 80 y sus Decretos Reglamentarios)</p>	<p>Desarrollar capacidades sobre los principios de la contratación estatal, procesos básicos de selección de los contratistas, la licitación pública, la selección abreviada, el concurso de méritos, la contratación directa, contratación de mínima cuantía, entre otros.</p>
<p align="center">Clima y Cultura Organizacional Plan de Intervención del Riesgo Psicosocial “Trabajo en equipo – Comunicación asertiva” Área responsable: Vicerrectoría de Bienestar Universitario</p>	<p>La intervención de Clima tiene como objetivo crear, fortalecer y mejorar las condiciones en el ámbito del trabajo, que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los empleados públicos y los docentes tiempo completo, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.</p>
<p align="center">Atención y Servicio al Ciudadano- Sistema y Trámite de Peticiones, Quejas, reclamos, Sugerencias y Felicitaciones- PRS y F Responsable- Secretaria General</p>	<p>Socializar sobre el Sistema de atención ciudadana y presentación de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, orientado a la transparencia y acceso a la información pública producida por la UCEVA, que propicie el acercamiento de la ciudadanía sin distinción alguna, a través de los diversos mecanismos de participación y acceso a la información.</p>

Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- Curso Virtual - DAFP Curso básico y 8 módulos Área responsable: Gestión Humana	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión Institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.
Curso de Inducción para Gerentes Públicos	Conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente; precedida por una actitud comprometida y solidaria de los funcionarios, y una gestión administrativa que preste mejores servicios, soportada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS, transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana.
Política Institucional de Equidad de Género	Proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promueven la igualdad de género.

ARTICULO NOVENO. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL SABER. Orientado a adquirir e incrementar el conjunto de conocimientos requeridos para desarrollar los procesos, funciones, actividades y tareas previstas en el desempeño de los cargos, procurando mantener a los empleados actualizados e interesados por aprender y auto desarrollarse.

PROYECTO No. 2: GESTIÓN DE DIRECCIÓN	
Área Temática	Objetivo
Evaluación del Desempeño Laboral – Acuerdo 6176 del 18 de octubre de 2018 Responsable: Gestión Humana	Socializar los nuevos lineamientos para el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, contenido en el Acuerdo No. 617 del 18 de octubre de 2018 – nuevo Sistema Tipo de Evaluación.
Actualización Tributaria	Analizar los diferentes cambios que se han originado con la última reforma tributaria que permita tener un panorama claro para la toma de decisiones.
Presupuesto y Contabilidad Pública (Conceptos Básicos)	Identificar la importancia del presupuesto teniendo en cuenta los usos y asignación de los recursos públicos.
Indicadores de Gestión, MGA - Metodología General Ajustada de acuerdo al SUIT	Ampliar conocimientos en la Metodología General Ajustada (MGA) como la aplicación informática que sigue un orden lógico para el registro de la información más relevante resultado del proceso de formulación y estructuración de los proyectos de inversión pública.

ARTICULO DÉCIMO. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL HACER. Corresponde a las actividades orientadas a desarrollar las habilidades y comportamientos que evidencien la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en desarrollo de las funciones propias de los empleados, desplegando toda su capacidad para la construcción de un clima laboral propicio para consolidar la cultura institucional de calidad y excelencia en la gestión, mediante la consolidación del autocontrol, la autoevaluación, y el mejoramiento continuo.

PROYECTO No. 3. Gestión de Competencias y Habilidades del Talento Humano	
Área Temática	Objetivo
Curso de Excel avanzado (virtual) Curso herramientas Office Área responsable: Gestión Humana	Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación de herramientas Office en aras de lograr mayor rendimiento y productividad con el uso de ésta herramienta, apuntando al mejoramiento en la calidad en la prestación del servicio.
Ley General de Archivo -Gestión Documental- Herramienta: Aplicativo SIIFWEB Responsable: Secretaría General	Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación de la Herramienta SIIFWEB, dentro proceso de gestión documental y manejo y trámite de la información, conforme disposición legal contenida en la Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivo.
Derecho de Petición, Elaboración y redacción de Actos Administrativos	Capacitar al talento humano en elaboración de documentos, actos de la Administración, conforme requerimientos legales

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Corresponde a la Oficina de Gestión Humana y Dependencias enunciadas como responsables para el desarrollo de las actividades del presente Plan Institucional de Capacitación.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. Las actividades de capacitación podrán realizarse en la modalidad virtual o presencial.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO. Para los temas especializados que tengan relación directa con las funciones de un cargo, la Rectoría previa solicitud debidamente sustentada, podrá autorizar la asistencia de los funcionarios a eventos de actualización, quienes serán multiplicadores al interior de la dependencia y/o la Institución.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: Para la evaluación de los programas del Plan Institucional de Capacitación PIC, se establecerán indicadores de producto y gestión; que permitan evaluar el impacto del proceso de capacitación y su aporte al desempeño individual e Institucional. El seguimiento estará a cargo de cada uno de los responsables de la ejecución del PIC.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: La presente Resolución rige a partir a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Tuluá (V), el 18 de enero de 2021



JUAN CARLOS URRIBO FONTAL
 Rector

Elaboró: Diana A. Arias
Jefe de Gestión Humana

Vo.Bo. Martha L. Álvarez C.
Jefe Oficina Jurídica