

1000-56.6

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 2110
30 NOV 2023

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación- PIC 2024, para los servidores públicos de la Unidad Central del Valle del Cauca.

EL RECTOR DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA,

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en el Acuerdo Directivo No. 005 de 2016 – Estatuto General 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 4° 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 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 estas 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 Continúa de 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 2024 de la Unidad Central del Valle del Cauca, se establece a partir de los lineamientos del El Plan Institucional de Capacitación - PIC de la vigencia 2024 se elabora a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a través de la encuesta de detección de necesidades de cada una de las dependencias de la Institución, enfocada en los ejes temáticos de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, la Creación del Valor Público, la Transformación Digital y la Probidad y ética de lo público.

Gestión del conocimiento y la innovación: La gestión del conocimiento y la innovación involucra el administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de la gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional.

Creación de valor público: El valor público es entendido como el valor que las y los ciudadanos le otorgan a los bienes y servicios recibidos por parte del Estado cuando satisfacen su necesidad con calidad y oportunidad, siendo una perspectiva potente para avanzar hacia sociedades más sostenibles y resilientes.

Transformación digital: La transformación digital en la administración pública está conformada por un conjunto de acciones orientadas a la prosperidad y modernización de los procesos, que incluye los procedimientos y políticas, la reingeniería y la informatización de cada uno de ellos.

Probidad y ética de lo público: El principio de probidad en la función pública consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular, representa el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

47

Que de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Unidad Central del Valle del Cauca, se 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.

47

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 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. 47

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”. En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación UCEVA – PIC 2024, 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 reintucción, 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: 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...”.

PARÁGRAFO: Los Docentes vinculados a la Institución serán beneficiarios del Plan de Capacitación Institucional en Capacitación en los temas transversales propios del servicio público; las temáticas inherentes a la pedagogía y a la didáctica, propias de la labor Docente se desarrollará conforme lineamientos establecidos en el Plan de Formación Docentes establecido por la Vicerrectoría Académica. De las actividades desarrolladas, la Vicerrectoría remitirá informe y soportes documentales para que repose en la respectiva hoja de vida.

ARTICULO TERCERO: 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 reintucción, según su caso, impartidos por la entidad.

47

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 1952 de 2019).

ARTICULO CUARTO: 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 QUINTO: Las actividades de capacitación podrán realizarse en la modalidad virtual o presencial.

ARTICULO SEXTO: 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 SÉPTIMO: 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 OCTAVO: Hace parte integral de la presente Resolución el documento: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Tuluá (V), a los **30 NOV 2023**


JUAN CARLOS URRIAGO FONTAL
Rector

Revisó: Diana Angelica Arias Ocampo - Jefe de Oficina Gestión Humana 
Elaboró: María Claudia Rodríguez – Profesional Universitario

Vo.Bno.: Vivian Zuleima Echeverry Henao 
Jefe de Oficina Jurídica