

RESOLUCIÓN RECTORAL No. **0082**

29 ENE 2019

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación- PIC 2019, 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 de Estado, y en su Art. 3, Literal C, establece: *‘cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, este 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 el Plan Institucional de Capacitación se basa en 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 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se exciden 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 públicos

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los planes y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018
- 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: .El 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 2019 de la Unidad Central del Valle del Cauca, se construye 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 2017). 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, le 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 presenta el entorno". Con base en esta premisa nace a 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 2017)

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 con el propósito de cumplir a cabalidad los Planes Temáticos, conforme el objeto misional propios del Talento Humano, durante la presente vigencia la institución necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH y enfocado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio, conforme el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Que el Plan de Desarrollo de la Unidad Central del Valle del Cauca 2011-2020 contempla los ejes de calidad, pertinencia, Bienestar Institucional y Convivencia para el desarrollo Institucional. Con fundamento en lo anterior, el eje de CALIDAD Y PERTINENCIA, contempla entre sus objetivos *El fortalecimiento de una cultura de autoevaluación y mejoramiento continuo (Programa Desarrollo académico curricular), Consolidar un estamento docente de acuerdo a las necesidades institucionales y de los programas, brindando oportunidades de formación pos gradual capacitaciones y actualizaciones pedagógicas permanentes de manera que se fortalezcan las competencias pertinentes para responder a las demandas académicas de los diferentes programas de la institución (Programa Cuerpo profesoral consolidado y de Calidad)*

Que el eje de BIENESTAR INSTITUCIONAL Y CONVIVENCIA, establece como objetivo para el Programa de Excelencia en la Administración del Talento Humano *Lograr que el talento humano de la institución sea un equipo flexible, competente, eficiente, eficaz y comprometido con el conjunto institucional.*

Que el Plan de Desarrollo Institucional plantea la necesidad de mantener una estructura administrativa flexible y de fácil adaptación a los cambios generados por el medio o por las nuevas políticas gubernamentales, para lo cual se debe capacitar al personal administrativo con el fin de fortalecer sus competencias laborales de acuerdo a las necesidades de la UCEVA como entidad pública y fortalecer las unidades académico-administrativas que involucran el proceso misional de la misma.

Que de igual manera el Proyecto Educativo Institucional – PEI- siendo un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere del compromiso de todos los miembros de la institución para hacer visible la misión institucional; plantea como ejes la consolidación de la relación UCEVA – Región, y el desarrollo y modernización académica – administrativa y como las funciones sustantivas de la Educación Superior: El Bienestar Institucional, la Responsabilidad Social Universitaria y la Autoevaluación

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:

- **LA CAPACITACIÓN.** Como 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

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente logrando potencializar el desarrollo integral de la persona

- **FORMACIÓN** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad moralidad, celeridad economía, imparcialidad eficacia eficiencia participación publicidad responsabilidad y transparencia).
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.** Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2688/2007)
- **ENTRENAMIENTO.** Es la 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 específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata
- **PROFESIONALIZACIÓN.** Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado).
- **COMPETENCIAS LABORALES.** El Decreto 2639 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".

El aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las Entidades Públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado

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, mediante Acta No 001 del 30 de enero 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 2019.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE.

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación UCEVA - PIC 2019, conformado por Programas orientados al logro de la excelencia en la Administración del Talento Humano, 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, aplicados 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 e inducción, conforme los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, 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 públicos a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos vinculados a la UCEVA a través de las capacitaciones a realizar.
- 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

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias del servidor público desde las dimensiones del Ser, Saber y Hacer
- Incentivar al compromiso y sentido de pertenencia en los funcionarios UCEVA, a través de programas que tendan a generar y rescatar valores.

ARTICULO QUINTO. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION.

- El derecho a la capacitación incluye a los empleos públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, empleos de periodo fijo.
- La alta gerencia, conformada por los directivos de la entidad es también población objetivo de los programas de capacitación
- Los Docentes de planta, responsables de los procesos misionales de Docencia, Investigación, Extensión y Proyección Social, son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación

ARTICULO SEXTO. OBLIGACIONES Y DEBERES: 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).

ARTICULO SÉPTIMO. PROGRAMAS DE CAPACITACION: El Plan Institucional de capacitación 2019, se desarrolla 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.

PROGRAMA No. 1: PROCESOS ESTRATÉGICOS	
Área Temática	Objetivo
<p>•Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones – Art. 9º - medidas de sensibilización y prevención de la violencia contra la mujer. Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Actualizar a los servidores públicos en la normatividad que tiene por objeto garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia y discriminación, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.</p>
<p>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>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>Nuevo Código General Disciplinario – Ley 1952 del 28 de enero de 2019 Área responsable: Oficina de Control Interno Disciplinario</p>	<p>Socializar El nuevo Código General Disciplinario, cambios y ajustes que contempla la nueva normativa bajo los cuales se disciplinan a los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas</p>
<p>Clima y Cultura Organizacional Plan de Intervención del Riesgo Psicosocial 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>Atención y Servicio al Ciudadano- Sistema y Trámite de Peticiones, Quejas, reclamos, Sugerencias y Felicitaciones- PRS y F</p> <p>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>
<p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- Curso Virtual - DAFP</p> <p>Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día</p>

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
<p>Evaluación del Desempeño Laboral – Acuerdo 617 del 18 de octubre de 2018</p> <p>Responsable: Gestión Humana</p>	<p>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.</p>
<p>Guía metodológica para el aspirante pruebas escritas de competencias básicas, funcionales y comportamentales</p> <p>Responsable: Gestión Humana</p>	<p>Orientar al aspirante que presentará las pruebas escritas de competencias básicas, funcionales y comportamentales, sobre los elementos a tener en cuenta para el buen desarrollo del proceso</p>

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
<p>Ofimática - Manejo y Aplicación de Herramientas Tecnológicas Office (Excel Básico y Avanzado – Word, Power Point) Internet.</p> <p>Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación de herramientas Office en aras de lograr mayor rendimiento y productividad con el uso de herramientas, tendientes a mejorar la calidad en la prestación del servicio</p>
<p>Gestión Documental- Herramienta: Aplicativo ORFEO-</p> <p>Responsable: Secretaria General</p>	<p>Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación de la Herramienta ORFEO, 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.</p>

<p>Vigilancia epidemiológica en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Responsable: Gestión Humana - Área Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Conocer la importancia de los efectos de los distintos factores de riesgo laboral en poblaciones determinadas, explicar o sospechar las causas de los daños relacionados con el trabajo identificar grupos de trabajadores expuestos a riesgos específicos, preparar estrategias preventivas para el mirar el riesgo o atenuar sus consecuencias, priorizar y evaluar la efectividad de dichas medidas preventivas</p>
<p>Plan de Emergencia Responsable: Gestión Humana - Área Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Capacitar al Talento Humano en los procedimientos técnicos y administrativos de prevención y control de riesgos que permiten organizar y optimizar los recursos de la Institución con el fin de evitar o reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que puedan derivarse de una situación de emergencia.</p>

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

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

ARTÍCULO 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 2019, 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),

29 ENE 2019

JAIRO GUTIÉRREZ OBANDO
 Rector

Verbo Ana R. Martínez
 Gestión Humana

Verbo María L. Álvarez
 Oficina Jurídica

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC-2018

Nombre de la Capacitación	Objetivo	Conferencista responsable	Fecha	Meta	Dirigido a:	Indicador
Modelo Integrado de Planeación y Gestión -BPG- Curso Virtual - DAF P 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 Virtual - Departamento Administrativo de la Función Pública		Capacitar a todo el personal Administrativo y Docente de Tiempo Completo vinculado a la institución	Personal Directivo Administrativo y Docente de Tiempo Completo	168 personas a capacitar
Clima y Cultura Organizacional Plan de Intervención del Riesgo Psicosocial	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 distintos ámbitos completos, promoviendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional	Veintidós de Benavente Universitario		Capacitar a todo el personal Administrativo y Docente de Tiempo Completo vinculado a la institución	Personal Directivo Administrativo y Docente de Tiempo Completo	162 personas a capacitar
Atención y Servicio al Ciudadano - Sistema y Técnicas de Atención, Quejas, reclamos, Sugerecias y Felicitaciones - PQRS y	Socializar sobre el Sistema de atención ciudadana y presentación de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, asociados a la transparencia y acceso a la información pública promovida por la UCEVA, que permita al ciudadano una de la ciudadanía se denunciar alguna a través de las diversas mecanismos de participación y acceso a la información	Sistema Virtual		Capacitar al Personal Administrativo de la institución	Personal Administrativo	104 funcionarios a capacitar
Elaboración del Documento Laboral - Acuerdo 617 del 18 de octubre de 2018	Socializar los nuevos lineamientos para el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, emitidos en el Acuerdo No. 617 del 18 de octubre de 2018, en el Sub-ámbito de Evaluación			Capacitar al Personal Administrativo Directivo, Jefes de Oficina y Funcionarios Administrativos de la institución de la institución	Personal Administrativo	104 funcionarios a capacitar
Guía metodológica para el aspirante pruebas escritas de competencias básicas, técnicas y comportamentales	Orientar al aspirante que presentará las pruebas escritas en competencias básicas, técnicas y comportamentales, sobre los aspectos a tener en cuenta para el buen desarrollo del proceso			Capacitar al Personal Administrativo de la Planta UCEVA	Personal Administrativo	104 funcionarios a capacitar

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC-2019

Nombre de la Capacitación	Objetivo	Confirencista responsable	Fecha	Meta	Dirigido a:	Indicador
Mantenimiento y Aplicación de Herramientas Tecnológicas Office (Excel Básico y Avanzado)	Capacitar al personal en el manejo y aplicación de herramientas Office en aras de lograr mayor rendimiento y productividad con el uso de herramientas, tendientes a mejorar la calidad en la prestación del servicio			Capacitar al Personal Administrativo de la Planta UCEVA	Personal Administrativo	104 funcionarios a capacitar
Gestión Documental Herramienta: Aplicativo ORFEO	Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación de la herramienta ORFEO dentro procesos de gestión documental y manejo y trámite de la información, conforme disposición legal contenida en la Ley 504 de 2010 - Ley General de Archivos	Secretaría General		Capacitar a todo el personal Administrativo - Jornada de Tiempo Completo vinculado a la institución	Personal Directivo Administrativo y Docentes de Tiempo Completo	168 personas a capacitar
Plan de Emergencia	Capacitar al Talento Humano en los procedimientos técnicos y administrativos de prevención, control de riesgos que permitan organizar y optimizar los espacios de la institución con el fin de evitar o reducir al mínimo los posibles consecuencias humanas y económicas que puedan derivarse de una situación de emergencia	Gestión Humana - Área de Seguridad y Salud en el Trabajo		Capacitar a todo el personal Administrativo - Jornada de Tiempo Completo vinculado a la institución	Administrativos ETC	158 funcionarios a capacitar

ANA ROSA MARTINEZ Esquivel
Jefe de Oficina