



Plan Institucional de Capacitación

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO	7
2.1. Objetivos Específicos	7
3. PROPÓSITO	8
4. ALCANCE	9
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	10
5.1. Ejes Temáticos.....	12
5.2. Gestión del Conocimiento y la innovación	13
5.3. Creación del Valor Público	13
5.4. Transformación digital.....	14
5.5. Probidad y ética de lo público.....	14
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PIC - 2024.....	16
Área responsable: Oficina de Control Interno Disciplinario.....	17
• Generalidades	19
7. CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIONES – 2024	20

TABLAS

Tabla 1. Diagnósticos de necesidades de Capacitaciones 2024	16
Tabla 2. Cronograma de Plan de Capacitaciones.....	20
Tabla 3. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024	23

INTRODUCCIÓN

De conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, 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.

La Unidad Central del Valle del Cauca establece dentro de sus objetivos brindar formación y actualización a los servidores públicos, siendo esto un factor que requiere de fortalecimiento continuo en 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.

Establecida 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.

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.

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, Transformación digital y la Probidad y ética de lo público.

1. MARCO NORMATIVO

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 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.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 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 Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Ley 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.

- Ley Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.
- Ley Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. OBJETIVO

Promover y fortalecer las habilidades y competencias funcionales de los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca, así como propender por el desarrollo integral de aptitudes y actitudes que permitan incrementar la productividad y el mejoramiento de su desempeño funcional y comportamental que permitan alcanzar los activos Institucionales.

2.1. Objetivos Específicos

- Fomentar en los servidores públicos la cultura organizacional a través de los procesos de Inducción y reinducción contribuyendo a la consolidación de las competencias del Saber, el Hacer y el ser.
- 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 servicio al ciudadano.
- Incentivar al compromiso y sentido de pertenencia en los funcionarios UCEVA, a través de programas que tiendan a generar y rescatar valores.
- Realizar seguimiento a los resultados obtenidos conforme su eficacia.

3. PROPÓSITO

Adquirir e incrementar el conocimiento requerido para desarrollar los procesos, funciones, actividades y tareas previstas en el desempeño de los cargos, procurando mantener a los empleados actualizados en pro de la mejora continua para lograr la excelencia en la gestión pública.

4. ALCANCE

Dando alcance a los criterios de equidad de igualdad para el acceso a la capacitación conforme lo establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se fija el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

Para esto, es necesario identificar la necesidad de capacitación de cada dependencia para el proceder con su ejecución, una vez desarrolladas se debe realizar la medición para determinar su eficacia.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

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 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 de comunicación masiva, 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.
- **PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO:** 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).
- **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”.

La Oficina de Gestión Humana, solicitó a cada dependencia en envió de la información de las necesidades de capacitación del personal administrativo, Docente de Tiempo Completo y Docente de Tiempo Completo Ocasional a cargo y que se encuentra vinculado a la Institución como servidor público, teniendo como resultados una tendencia mayor a requerimientos de capacitación sobre uso de herramientas ofimáticas y habilidades blandas.

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, llevado a cabo en reunión ordinaria del 29 de septiembre de 2023, la Comisión de Personal de la Unidad Central del Valle del Cauca, participó y revisó la encuesta de necesidades de Capacitación , para el desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC, para el año 2024.

5.1. Ejes Temáticos

Frente al nuevo contexto laboral, que está demandando ampliar conocimientos y mejorar las habilidades en los trabajadores, la capacitación del talento Humano se convierte en la herramienta principal para lograr satisfacer las necesidades de la Gestión Pública.

Para ello, se fortalecerán los cuatro ejes temáticos que son:

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.

5.2. Gestión del Conocimiento y la innovación

La unidad Central del Valle del Cauca-UCEVA, en desarrollo de la gestión del conocimiento y la Innovación, propondrá como Política Institucional gestión y desempeño, cuyo objetivo propone desplegar acciones y herramientas para el fortalecimiento de las capacidades Institucional, constituyéndose como un mecanismo que coadyuve al logro del cumplimiento de los objetivos de Misionales, favoreciendo de esa manera el mejoramiento de los procesos de aprendizaje organizacional, fortaleciendo los escenarios de enseñanza, análisis y retroalimentación del conocimiento; así mismo optimiza los procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación; fomenta la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal; transforma el procesamiento de la información en capital intelectual para las entidades y desarrolla y preserva la memoria institucional, agregando valor Público en cada una de sus actuaciones.

De acuerdo al MIPG la gestión del conocimiento y la innovación cumple con un propósito transversal y vital en el fortalecimiento de las demás políticas del modelo, ya que pretende que las entidades generen usen y apropien, analicen, difundan y apliquen el conocimiento.

Según Nagles (2007), la gestión del conocimiento es vital para potenciar los procesos de innovación en las organizaciones y, para ello, es necesario monitorear y realizar el seguimiento sistemático de todas las acciones y decisiones referidas al conocimiento; generar y conservar de manera efectiva estructuras de conocimiento; actualizar, armonizar y transferir los nuevos conocimientos y aplicarlos en los procesos de creación de valor para potenciar las acciones innovadoras.

En este sentido, la gestión del conocimiento actúa como fuente generadora de acciones y actividades innovadoras en la organización, lo que posibilita la generación de acciones y decisiones orientadas al logro de la sostenibilidad, mediante la utilización, en forma efectiva y productiva, de sus conocimientos, experiencias, capacidades y recursos. Por tanto, la gestión del conocimiento se constituye en una fuente permanente de innovación para la organización (p. 86).

Dentro de los principales activos de las entidades se encuentra el talento Humano y su conocimiento, ya que a través de ellos se gestionan los bienes o servicios públicos que se brindan a los grupos de valor. Es importante que las entidades generen, usen, apropien, analicen, difundan y apliquen el conocimiento, siendo de vital importancia la gestión del conocimiento ya que permite fortalecer las capacidades Institucionales y más allá se convierte en la herramienta que facilita la interacción entre la Entidad y sus grupos de valor. En consecuencia, resulta necesario planear estrategias que permitan mejorar y retener el personal idóneo y competente dentro de las Instituciones.

Por su parte la gestión del conocimiento y la innovación aporta a l fortalecimiento de las Entidades, ya que el uso oportuno y adecuado del conocimiento facilita la transición del trabajo individual al trabajo grupal en beneficio de los objetivos y a su vez contribuye a fortalecer los procesos de aprendizaje organizacional.

5.3. Creación del Valor Público

El conocimiento como uno de los mayores activos intangibles generados al interior de la Unidad Central del Valle del Cauca- UCEVA, resultado de los conocimientos, experiencias y habilidades

adquiridas por los servidores públicos, como factor estratégico para la generación de valor público, redundando en una mejor atención en la prestación de servicios para los distintos grupos de valor, como resultado del aprendizaje es la creación del capital del conocimiento.

A través de la experiencia de los servidores públicos y de una adecuada aplicación del conocimiento en función de la gestión pública se facilita la generación del valor público, con el propósito de mejorar los niveles de satisfacción de los grupos de valor.

El valor público se convierte en el nivel de satisfacción que los grupos de valor ya sean internos o externos dan a los servicios recibidos por parte de una Entidad, convirtiéndose en un factor muy importante para que las Entidades Estales propenden por brindar un servicio de calidad y oportuno, que en general resulta ser una de las cualidades principales con las que deben cumplir los servidores públicos.

5.4. Transformación digital

El Artículo 147 de la Ley 1955 del 2019 (Plan Nacional de Desarrollo) establece que las entidades del orden nacional deberán incluir en su plan de acción el componente de transformación digital, para el Gobierno Nacional todas las entidades Públicas tienen la obligación de hacer uso de herramientas tecnológicas que permitan brindar mayor competitividad en el contexto social, económico y cultural, esto con el fin de beneficiar a la ciudadanía.

La Unidad Central del Valle del Cauca, como entidad que presta un servicio público de Educación superior y que, para alcanzar los objetivos misionales dentro de los grupos de valor, a través de la atención de sus necesidades, debe propender por alinearse a estas exigencias del mundo actual, estando a la vanguardia en innovación y aplicación de las nuevas tecnologías que permitan desarrollar sus actividades desde la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía ha incursionado el uso de las tecnologías y propende por continuar modificando procesos con el fin de facilitar la interacción Institución - Ciudadano.

Es así como la UCEVA con el propósito de cumplir con las necesidades del mundo actual, ha venido fortaleciendo el uso de las herramientas tecnológicas, que permitan mejorar el acceso a la información, la provisión de trámites y servicios de manera más ágil, oportuna y efectiva, lo que a su representa alcanzar los niveles de satisfacción esperando dentro de nuestros grupos de valor.

5.5. Probidad y ética de lo público

Dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, encontramos establecido este eje temático, con el cual busca que el servidor Público se reconozca y apropie costumbres, comportamientos, valores y actitudes de significativas de valor en su entorno social y laboral. El propósito es fortalecer y/o desarrollar actitudes de rectitud que se reflejen en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés.

El objetivo de este eje temático es fortalecer las diferentes competencias blandas como, lo son:

Agencia Individual y de Coalición: Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas, Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva. Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.

Compromiso Participativo y Democrático: Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades, Atención a los procesos globales que, privilegian a unos cuantos, y marginalizan a muchos, Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad, Código de integridad.

Empatía y Solidaridad: Cultivar un entendimiento en los impactos, psicológicos y emocionales de la violencia, Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as), Identificar acciones y aproximaciones, que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.

Estrategias de comunicación y educación: Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa), Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación, popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc., Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas, Comunicación asertiva., Lenguaje no verbal. Programación neurolingüística asociada al entorno público.

Habilidades de transformación del conflicto: Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales, Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz., Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.

Pensamiento Crítico y Análisis: Conocimiento crítico de los medios, Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación, Indagar la identidad y las formas desiguales de la ciudadanía.

Práctica reflexiva continua: Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro, Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo., Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia., Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PIC - 2024

Para elaborar el Plan de Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2024 de la Unidad Central del Valle del Cauca, se solicitó a los jefes de áreas o dependencias como primer paso, el envío de la información donde se detallaran las necesidades de capacitación del equipo de trabajo a cargo, para ser desarrollado el diagnóstico de necesidades de capacitación y la programación de las actividades del PIC, de conformidad con lo establecido en los Decretos 1567 del 5 de agosto de 1998 y 1083 de 2015.

Mediante la ejecución de este, se espera fortalecer las competencias laborales de los funcionarios de la UCEVA, preparándolos para asumir de manera integral los retos y competencias en desarrollo de las funciones propias de los empleos de la planta globalizada de cargos, de acuerdo a los roles y necesidades de cada dependencia, esto sin dejar de lado la ejecución de las capacitaciones que son transversales a los servidores públicos, como lo son MIPG, EDL, Gobernanza para la paz, sistemas ofimáticos, manejo de TICs, entre otras.

Conforme las repuesta a solicitud de capacitaciones PIC – 2024, se evidencia la importancia que tiene la formación y la capacitación para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 1. Diagnósticos de necesidades de Capacitaciones 2024

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.
Gobierno Digital	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.
Política General de Seguridad y Privacidad de la Información	propender por la apropiación en los servidores públicos de la Institución, sobre sus responsabilidades en el marco de la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, con el fin de garantizar el buen uso del ecosistema digital y así asegurar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.
Programa de Inducción y Reinducción Área responsable: Gestión Humana	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>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.</p> <p>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</p> <p>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>Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario - Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades</p> <p>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>Clima y Cultura Organizacional Plan de Intervención del Riesgo Psicosocial</p> <p>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>Curso básico y 8 módulos</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>

<p>Política Institucional de Equidad de Género</p>	<p>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.</p>
---	--

<p>PROYECTO No. 2: GESTIÓN DE DIRECCIÓN</p>	
<p>Área Temática</p>	<p>Objetivo</p>
<p>Contratación Pública (Ley 80) – Colombia compra eficiente Decreto Ley 4170 de noviembre 3 de 2011 Colombia compra eficiente</p> <p>Área responsable: Área de Contratación</p>	<p>Contratación estatal, procesos básicos de selección de los contratistas, la licitación pública, la selección abreviada, planes programas y normas en materia de compras en la contratación pública buscando la efectividad de la oferta y la demanda en el mercado criterios de racionalización normativa, con el fin de lograr una mayor eficiencia transparencia y optimización del recurso.</p>
<p>Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG- Version4 – marzo 2022</p> <p>Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>Brindar los elementos fundamentales para los empleados públicos de manera adecuada y fácil los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.</p>
<p>Evaluación del desempeño laboral y comisiones de personal</p> <p>Área responsable: Gestión Humana</p>	<p>La Evaluación del desempeño Laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos empleos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio.</p>

<p>PROYECTO No. 3. Gestión de Competencias y Habilidades del Talento Humano</p>	
<p>Área Temática</p>	<p>Objetivo</p>
<p>Curso de Excel- Word avanzado (presencial)</p> <p>Área responsable: Informática y telemática y Facultad de Ingenierías</p>	<p>Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación del Excel avanzado en aras de lograr mayor rendimiento y productividad con el uso de esta herramienta, apuntando al mejoramiento en la calidad en la prestación del servicio.</p>
<p>Manejo de Aplicativo SIIFWEB -ISOLUCION y plataformas académicas</p> <p>Área responsable: Informática y telemática</p>	<p>Capacitar al Talento Humano en el manejo y aplicación de la Herramienta SIIFWEB- ISOLUCION y plataformas académicas del manejo y trámite de la información,</p>

Habilidades Blandas	Capacitar al Talento Humano en desarrollar habilidades cognitivas, para fortalecer las relaciones interpersonales, para mejorar las relacionadas con liderazgo, con el fin de mejorar el clima organización y mantener unos estándares de riesgo psicosocial en un nivel bajo.
----------------------------	--

Fuente: Oficina de Gestión Humana

Las capacitaciones se realizarán, conforme el cronograma establecido por la Oficina de Gestión Humana.

- **Generalidades**

El Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado en su artículo 7º, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

17	Habilidades Blandas	X												
----	---------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Oficina de Gestión Humana

8. SEGUIMIENTO

Tabla 3. Matriz de Seguimiento y Articulación con Plan de Acción Institucional 2024

ACTIVIDAD A REALIZAR	FECHA INICIO (DD/MM/AAAA)	FECHA FIN (DD/MM/AAAA)	INDICADOR DEL PRODUCTO/ENTREGABLE	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL DEL PRODUCTO (CUANTITATIVO)	METAS PROGRAMADAS POR TRIMESTRE			
						T1	T2	T3	T4
Aplicar el Plan Institucional de Capacitación.	1/01/2024	31/12/2024	% de capacitaciones desarrolladas.	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Tramitar el apoyo económico autorizado, a solicitud del funcionario y que tengan como finalidad adelantar estudios de educación formal y no formal coherente con las funciones propias del cargo.	1/01/2024	31/12/2024	% de apoyo económico otorgado	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0
Ofrecer capacitaciones que permitan el desarrollo y adquisición de competencias y habilidades para el ejercicio de las funciones propias de cargo.	1/01/2024	31/12/2024	% de capacitaciones realizadas	Porcentaje	100	25,0	25,0	25,0	25,0

Fuente: Oficina de Gestión Humana