



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
1 de 42

<b>1. PROCESO/SUBPROCESO</b>	Gestión Administrativa/Gestión del Talento Humano
<b>2. RESPONSABLE(S):</b>	Coordinador el responsable de la Gestión de Talento Humano,
<b>3. OBJETIVO:</b>	<p>Aplicar el documento como guía en el período comprendido entre el 2015-2018; según los requerimientos de la Universidad del Cauca</p> <p>Establecer el “Plan Institucional de Capacitación – PIC – para Servidores Públicos Administrativos en coordinación con los responsables de procesos y subprocesos.</p> <p>Mejorar las competencias y habilidades, individuales</p>

COPIA NO CONTROLADA





**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
2 de 42

y colectivas, para que se incremente el nivel de eficiencia, satisfacción y compromiso.

Contribuir con la generación de los espacios de capacitación a los funcionarios, para que alcancen el desempeño acorde con sus responsabilidades.

Implementar en la inducción y reinducción el sistema integrado de gestión de la calidad acorde con los objetivos de la entidad dando aplicación al SIGC

Presentar propuestas objetivas sobre la posibilidad de movilidad y estabilidad acorde con el Estatuto de Carrera Administrativa.

Determinar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta fundamental del desempeño acorde con las

COPYRIGHT CONTROLADO





**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
3 de 42

	<p>responsabilidades, incluida la dinámica de capacitación</p> <p>Reforzar la realización de las acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo, dentro de las instalaciones de la Universidad del Cauca.</p> <p>Promover el fortalecimiento de las relaciones laborales y humanas armoniosas que fortalezca el clima laboral beneficioso en la Universidad del Cauca.</p>
<b>4. ALCANCE:</b>	<p>El Plan Institucional de Capacitación – PIC es transversal y tiene aplicación para todo el personal con vínculo laboral permanente o temporal, en condición y nominación de servidor público,–</p>



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
4 de 42

	<p>vinculados a la Universidad del Cauca, cuando sea necesario y acorde con la planeación.</p>
<b>5. MARCO NORMATIVO:</b>	<p><b>Marco Normativo</b></p> <p>Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.</p> <p>Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.</p> <p>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</p>

COPIANO CONTROLADA





**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
5 de 42

aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.

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 4665 de 2007, “Por el cual se adopta el Plan de Formación y Capacitación de empleados públicos para el Desarrollo de Competencias”.

Acuerdo 007 de 2006, “Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad del Cauca.”

Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, DAFP –


	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
	Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015

	<p>ESAP, 2012.</p> <p>Código De Ética y Buen Gobierno de la Universidad del Cauca</p>
--	---

**6. CONTENIDO:**

**PRESENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC- PARA SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS**


El Decreto 1567 de 1998, en su artículo 4º , define la capacitación en los siguientes términos: “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”.

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 7 de 42

Por su parte el Acuerdo 07 de 2006 - estatuto de personal administrativo de la Universidad del Cauca, señala que: “FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. Es el conjunto de procesos continuos que prolongan o complementan el nivel de educación inicial del universitario, a través de la educación formal y no formal, dirigidos al desarrollo de valores, habilidades, destrezas y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional y la calidad del servicio público, mediante el incremento de la capacidad individual, el fortalecimiento de la ética el desarrollo integral..”.

La Universidad del Cauca, Acatando los conceptos del marco normativo establece el Plan Institucional de Capacitación PIC y elabora el presente documento que facilita su identificación, ejecución y seguimiento, acorde con las necesidades de capacitación administrativa, es notoria la profesionalización en la planta, y se hace necesario el fortalecimiento de las competencias.

Las necesidades institucionales identificadas en el marco del plan de desarrollo desde el eje de modernización administrativa, los informes de auditorías internas y externas realizadas a la Universidad, las recomendaciones del área de Salud Ocupacional, los procesos de negociación colectiva con la organización sindical SINTRAUNICOL, los requerimientos expresados por los responsable de los subprocesos manifestadas y documentadas ante el subproceso de gestión del talento humano, validan y fundamentan el plan de capacitación de empleados

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 8 de 42

administrativos, durante el periodo 2015, 2016, 2017 y 2018, en el que se incluyen temáticas transversales y/o específicas, considerando la diversidad de la planta administrativa .

El plan de capacitación entre las actividades incluye el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios para enfrentar los concursos públicos de méritos, cuando se definan, se incluyen en el plan de provisión de empleos y carrera administrativa, para el periodo 2015-2018, como respuesta a la modernización administrativa, la certificación de calidad de los procesos administrativos, realizando el mejoramiento de la gestión.


## **I - GENERALIDADES INSTITUCIONALES**

### **1.1 NATURALEZA DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA**

La Universidad del Cauca, es una institución vinculada al ministerio de educación, del orden nacional, con carácter público, de régimen académico, administrativo y financiero autónomo. Con personería jurídica, y patrimonio independiente.

### **1.2 Reseña Histórica**



 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 9 de 42


El presidente de la República Francisco de Paula Santander, en desarrollo de la Ley del 18 de mayo de 1826, mediante decreto Del 24 de abril de 1827 creo La Universidad del Cauca, Se instaló el 11 de noviembre de 1827 y su nacionalización fue ratificada mediante la Ley 65 de 1964.

### 1.3 Misión

La Universidad del Cauca, es un proyecto cultural que tiene un compromiso vital y permanente con el desarrollo social, mediante la educación crítica, responsable y creativa, forma personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas, genera conocimientos en las ciencias, el arte y la cultura promoviendo la investigación para el compromiso social armónico.

La Universidad forma personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas comprometidos con el bienestar de la sociedad en armonía con el entorno.

La Universidad forma personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas comprometidos con el bienestar de la sociedad en armonía con el entorno.

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 10 de 42

La Universidad del Cauca genera y socializa la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte y la cultura en la docencia, la investigación y la proyección social.


#### 1.4 Visión

La Universidad del Cauca, fiel a su lema "PosterisLvmenMoritrvvsEdat" (Quién ha de morir deje su luz a la posteridad), tiene un compromiso histórico, vital y permanente con la construcción de una sociedad equitativa y justa en la formación de un ser humano integral, ético y solidario.

### . LINEAMIENTOS NORMATIVOS, CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

#### 2.1 Lineamientos conceptuales y pedagógicos

El Plan de capacitación, se formula bajo las políticas del Plan Nacional de Desarrollo y particularmente siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, la implementación el Sistema de


 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 11 de 42

Gestión de Calidad según la norma NTCGP1000y el Modelo Estándar de Control Interno MECI, en procura de la certificación de los procesos administrativos a través de la cuales se permite el logro de los planes y objetivos institucionales, entre ellos los planteados en el PIC, evaluación y seguimiento.

### 2.1.1 Conceptuales

- La Profesionalización Del Empleo Público: garantiza que los empleados públicos posean atributos de mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad para el logro de una administración efectiva.
- Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona el desempeño en los contextos asignados y/o determinados, basados en el requisitos de calidad y resultado de las funciones inherentes a un empleo, capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

### 2.2.2 Pedagógicos

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
	Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015

□□La Educación Basada en Problemas: Los problemas entendidos Como una oportunidad de aprendizaje a través de cuestionamiento realizados sobre la realidad laboral cotidiana. El funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad para la innovación administrativa.


□□El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales, de retos para el cumplimiento de metas y resultados institucionales.

□□Valoración de los Aprendizajes: Compila las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el responsable de proceso, subproceso o procedimiento, documentado mediante ficha de desarrollo individual que monitoree el proceso de aprendizaje de los equipos y de los individuos.

#### **4 REFERENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

La administración al servicio de la academia dinamiza la estructura organizacional de la Universidad del Cauca, desde las instancias especializadas en el desarrollo de sus funciones, el establecimiento de escenarios de integración de actores relacionados con diferentes funciones de la misma, establecimiento de líneas de comunicación ágiles, entre las dependencias y desde el estilo organizativo dando lugar a un desarrollo Autónomo de la institución.


---

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 13 de 42

#### 4.1 Diagnóstico de Proyecto Modernización Administrativa

La Modernización Administrativa, uno de los fundamentos es la redistribución de las cargas laborales al interior de la Universidad sin afectación a los funcionarios públicos o trabajadores oficiales, aplicando criterios de autonomía, desconcentración, colaboración, comunicación e interrelación; facilita la eficiencia en el desarrollo de los procesos, subprocesos y procedimientos administrativos. Las fortalezas se convierten en estrategias institucionales y las debilidades que deben someterse a un proceso de regulación de acuerdo con el procedimiento avalado por la institución.

Se evidencia la necesidad de fortalecer la capacitación continua del personal que dirige la Universidad del Cauca, en los campos de la gerencia y la planificación con el fin de promover la calidad de la gestión universitaria y mantener un ambiente físico en condiciones adecuadas para favorecer el desempeño del talento humano de la institución; se debe fortalecer el liderazgo académico- administrativo desde las Facultades, que se socialice con los funcionarios en las actividades de gestión, se concluye que la División de Gestión del Talento Humano se enfoca en la realización de la nómina y en procesos disciplinarios, olvidando lo correspondiente al desarrollo del talento humano (programas de capacitación y entrenamiento, evaluaciones de desempeño) y a la gestión integral del personal de la organización. El área de Salud Ocupacional o la responsable, requiere de una mayor promoción y divulgación de las campañas y jornadas realizadas en la institución, así como de la publicación de la información respectiva. Se


 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 14 de 42

evidencia dependencia de las directrices de la jefatura, lo que resta autonomía a los funcionarios para aplicar su experticia técnica en las diferentes actividades que realizan. Se establece que existe falta de claridad en la interpretación de la normatividad que rige la estructura orgánica de la Universidad, extralimitación de funciones en las oficinas de asesoría, falencias en la delegación, debilidades en los procedimientos, se requiere el fortalecimiento de la comunicación transversal a toda la estructura, mejoramiento de la cultura organizacional. Se recomienda: Generar una estrategia de capacitación en destrezas y habilidades gerenciales y se otros órganos ejecutivos.

El diagnóstico general de la universidad del cauca proyecta el ajuste a los procesos, subprocesos y procedimientos institucionales orientados hacia la mejora y satisfacción de las expectativas sobre el plan de capacitación y formación para los funcionarios administrativos.

#### **4.2 El Proyecto Educativo Institucional:**

El Proyecto Educativo Institucional se concibe como un proceso permanente de desarrollo humano institucional, asumido como investigación y construcción colectiva del ser y que - hacer de la Comunidad Universitaria. Su construcción gira alrededor de ejes fundamentales como la búsqueda del conocimiento, el ejercicio de la democracia, la autonomía, la recuperación y la valoración de la propia identidad; reconociendo al mismo tiempo la interculturalidad, la flexibilidad y apertura en los procesos como metodología de trabajo y aprendizaje. En


 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 15 de 42

consecuencia, busca promover y redimensionar los nuevos escenarios de futuro de la sociedad, a partir de la reestructuración de su actual organización educativa, en la que a través de ambientes propicios de trabajo, directivos, profesores, estudiantes, administrativos y trabajadores, contribuyan a aprender significativamente y propendan por transformar las relaciones intra e interinstitucionales, buscando construir comunidad educativa universitaria.

El PEI, se estructura alrededor de la docencia y en consecuencia, lo académico es la oferta principal que la Universidad hace por su misma naturaleza, sin embargo se distinguen además las funciones sustanciales de investigación, desarrollo e interacción social; las actividades del Bienestar Universitario, las actividades de gestión para asuntos administrativas, económicos, laborales y estructurales, en este se enmarcan las condiciones para el Bienestar y la Cultura y Para modernizar la gestión académico-administrativa, entre los cuales se encuentran el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los miembros de la comunidad universitaria con la Universidad y el desarrollo de una cultura de la planeación y del aprendizaje organizacional, así como la optimización de la capacidad de gestión académica y administrativa a través, entre otros de la capacitación del talento humano

#### **4.3 El Plan de Desarrollo**


La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC 2015-2018, de la Universidad del Cauca es el plan de desarrollo institucional 2013 – 2017: "UNIVERSIDAD DEL CAUCA: CALIDAD ACADÉMICA CON

 <p>Universidad del Cauca</p>	<p><b>División de Gestión del Talento Humano</b>  <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b>  <b>Administrativos 2015-2018</b></p>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 16 de 42

COMPROMISO REGIONAL Y NACIONAL" en el marco de la propuesta Rectoral presentada por la actual administración de la Universidad del Cauca, que cuenta con 6 ejes estratégicos dentro de los cuales se encuentra la Modernización Administrativa.


El eje de Modernización Administrativa pretende Implementar un sistema administrativo en la institución que sea el soporte y fundamento de los propósitos misionales tal iniciativas se traducen en proyectos que van desde el fortalecimiento y actualización de los procesos administrativos y tecnológicos, de los programa de bienestar y capacitación de servidores universitarios, acorde con las necesidades, Aplicación del régimen de carrera administrativa de las normas existentes y adecuación de aquellas obsoletas, a las nuevas exigencias, por competencias laborales, de igual manera adecuación a la planta de personal a la estructura orgánica y funcional de la Universidad y por último la adaptación de las acciones estratégicas necesarias que permitan la transformación de los universitarios en beneficio de una nueva cultura organizacional sumado al proyecto de Implementar sistema de gestión para la seguridad y la salud El diagnóstico planteado por el Proyecto de Modernización Administrativa se sustenta bajo el supuesto fundamental de redistribución de las cargas laborales al interior de la Universidad sin afectación laboral a ninguno de los funcionarios públicos o trabajadores oficiales, teniendo en cuenta criterios de autonomía, desconcentración, colaboración, comunicación e interrelación; lo cual permite eficiencia en el desarrollo de los procesos y procedimientos administrativos. Se resaltan las fortalezas que deben convertirse en estrategias institucionales y las debilidades que deben someterse a un proceso de regulación de acuerdo con el procedimiento



 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 17 de 42

avalado por la institución. Muestra en uno de sus apartes la necesidad de promover la capacitación permanente del personal que dirige la Universidad del Cauca en el campo de la gerencia y la planificación con el fin de promover la calidad de la gestión universitaria y mantener un ambiente físico en condiciones adecuadas para favorecer el desempeño del talento humano de la institución. Determina entre otros que no existe liderazgo académico-administrativo desde las Facultades, que no se socializa con los funcionarios las actividades de gestión. Así como también se concluye que la División de Gestión del Talento Humano se enfoca en la realización de la nómina y en procesos disciplinarios, olvidando lo correspondiente al desarrollo del talento humano (programas de capacitación y entrenamiento, evaluaciones de desempeño) y a la gestión integral del personal de la organización, que el área de Salud Ocupacional requiere de una mayor promoción y divulgación de las campañas y jornadas realizadas en la institución, así como de la publicación de la información respectiva. Así mismo se determina que se evidencia gran dependencia de las directrices de la jefatura, lo que resta autonomía a los funcionarios para aplicar su experticia técnica en las diferentes actividades que realizan. De igual manera se establece que Existe falta de claridad en la normatividad que rige la estructura orgánica de la Universidad, extralimitación de funciones llevadas a cabo por las oficinas de asesoría, falencias en la delegación de funciones, debido a que a algunos funcionarios se les han delegado actividades que sobrepasan sus responsabilidades, inexistencia de procesos, canales e instrumentos de comunicación fluidos y transversales a toda la estructura, Inexistencia de una cultura institucional, lo cual genera conflictos de interés y de competencias entre distintas áreas funcionales. Por último se hacen la siguientes recomendaciones: Generar una estrategia de capacitación en destrezas y habilidades gerenciales para los

---

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 18 de 42

vicerectores, decanos, secretarios generales, Jefes de división y otros órganos ejecutivos así las cosas es necesario elaborar un plan de capacitación dirigido a los funcionarios de los niveles directivos para desarrollar habilidades gerenciales que permitan la eficiencia en la desconcentración administrativa.

d en el trabajo, conforme a la normatividad vigente; todo ello al servicio de la academia con personal capacitado que revierta el conocimiento en el desempeño de las funciones y en el mejoramiento continuo de los procesos; la implementación de la carrera administrativa que necesita reflejar la eficiencia del desempeño laboral de los empleados, y evidenciar propuestas de modernización de la alta dirección; las relaciones interpersonales para generar reconocimiento por la diferencia del otro, tolerancia y confianza mutua, manifestadas en los grupos y subgrupos humanos que conforman los diferentes estamentos universitarios; el Fomento del sentido de pertenencia y disposición al cambio; el desarrollo de la creatividad y el trabajo en equipo; el respeto y Tolerancia por la diferencia; el fomento del uso de los canales formales de comunicación; el desarrollo humano y sentido de pertenencia institucional; hasta el mejoramiento de la Sensibilización administrativa orientada hacia la prioridad académica.

De esta forma, el plan de desarrollo orienta las expectativas del plan de capacitación para los funcionarios administrativos considerados como parte fundamental para el desarrollo institucional, el fortalecimiento de la Universidad ante la región y el país y para ello se hace necesario tener a unos funcionarios motivados, con conocimientos y capaces de realizar bien sus labores en un ámbito acorde con las funciones que desempeñan.


 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 19 de 42

#### **4.4 Desde el Plan Bicentenario 2027.**

Este plan se construye en la actualidad, con la comunidad universitaria y los diferentes sectores de la sociedad, recogiendo las observaciones, planteamientos y sugerencias para la construcción de la Universidad al futuro. El Plan Estratégico Bicentenario 2027 como el instrumento que determina los elementos de análisis del desarrollo de la Universidad, a partir del consenso de los actores sociales, diseña los escenarios apuesta global, y los escenarios alternos, con base en el análisis de las variables externas e internas identificadas, y propone las estrategias y acciones que garanticen el desarrollo institucional al servicio de la calidad académica, orienta el plan de capacitación para los funcionarios administrativos con las variables de los escenarios probable desde la acreditación, modernización administrativa y política Institucional. El plan de capacitación atenderá los aspectos que debilitan o aminoran la tendencia en cuanto a lo cognoscitivo, motivacional y laboral del personal administrativo para el fortalecimiento de los aspectos que impulsan o favorecen la tendencia y así este personal entre en la modernización efectiva, obedeciendo a los nuevos modelos de administración pública.

#### **4.5 Desde el Estatuto de Carrera Administrativa acuerdo 006 de 2006.**

La Carrera Administrativa Universitaria es un sistema técnico de administración de personal que busca, de una parte, garantizar la eficiencia de la administración universitaria en la defensa de la misión y de los principios orientadores

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 20 de 42

de la Universidad del Cauca, y de otra, recabar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública universitaria, la estabilidad en los empleos y las posibilidades de capacitación y promoción de los empleados públicos que desempeñan cargos de Carrera.

El estatuto de carrera administrativa cuando define la capacitación y formación de los empleados de carrera, sus objetivos, sus características y premisas generales incluida la autorización a Rector para aprobación del plan de capacitación de los empleados de Carrera, refuerza la elaboración de este plan de capacitación ya que hace parte del sistema general de evaluación institucional para el estamento administrativo, además de prever la capacitación con el fin de lograr un proceso de implementación de la carrera administrativa, para el mejoramiento continuo, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, que conduzcan a incrementar la capacidad individual y colectiva, y al mismo tiempo contribuir a la misión institucional, a la mejor prestación de servicio y a la adquisición de las competencias exigidas para un desempeño integral en los cargos.

#### 4.6 INFORMES

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 21 de 42

El reporte de los hallazgos notificados a través de auditorías internas y externas los cuales requieren de un análisis conjunto entre la División de Gestión de Talento Humano, las Oficinas de Planeación y Control Interno, la información y recomendaciones del área de salud ocupacional respecto a la prevención de Riesgo Psicosocial, los reportes de cada jefe de las necesidades de capacitación para su respectivo equipo de trabajo y las necesidades de actualización normativa o procedimental se constituyen como herramienta fundamental para identificar las necesidades de capacitación del personal administrativo, los cuales alimentan el programa específico de capacitación.

## 5. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Las capacitaciones son internas y externas, según el origen de la convocatoria, así:

- Internas: Capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la Universidad, con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.
- Externas: Capacitaciones que se realizan fuera de la Universidad, por convocatoria de otras entidades u organizaciones.

 <p>Universidad del Cauca</p>	<p><b>División de Gestión del Talento Humano</b>  <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b>  <b>Administrativos 2015-2018</b></p>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 22 de 42

Las capacitaciones podrán ser abiertas o cerradas, según el origen de los convocados, así:

- Abierta: convocatoria general para todo el cuerpo administrativo.
- Cerrada: para una lista específica de convocados.

## **6. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.**

Para el desarrollo de las actividades de capacitación contempladas en el “Plan Institucional de Capacitación –PIC- para Servidores Públicos Administrativos”, se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tengan disponibles, teniendo en cuenta la población universitaria a la cual se pretende capacitar. Entre otras modalidades, se señalan las siguientes:

### **REUNIONES DE CAPACITACIÓN**


Intensidad horaria inferior a 8 horas. Son actividades básicamente informativas.

**SEMINARIOS.** Eventos de capacitación cuya intensidad horaria varía en intensidad horaria de 8 a máximo 40 horas.

**CURSOS:** Varía en intensidad horaria de 20 hasta máximo 90 horas. En este tipo de eventos se emplean distintas formas didácticas.

**CONFERENCIAS:** Con una intensidad horaria desde una hora hasta máximo 8 horas.

**FOROS, VIDEO – FOROS, PANELES, MESAS REDONDAS, SIMPOSIOS**

	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
	Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015

Varían en intensidad horaria desde una hora hasta máximo 8 horas.

**CURSOS VIRTUALES:** Cursos en los cuales los servidores públicos administrativos utilizan las nuevas tecnologías de información TICS, bien sea a través del campus virtual de la Universidad o de otras instituciones, como por ejemplo el del SENA No hay asignación específica de tiempo.

**DIPLOMADOS:** Ofrece como una respuesta a la creciente necesidad de motivar a la fuerza laboral de cualquier organización a entender el papel que juega el desarrollo de competencias personales y para el trabajo en su empleo y por ende en la productividad de la organización. Intensidad horario ENTRE 120 Y 200 HORAS

**TRABAJO EN EQUIPO Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** Varía en intensidad horaria hasta un máximo 40 horas.

**PROGRAMA DE LECTURA DIRIGIDA:** No hay asignación específica de tiempo.

#### **ACTIVIDADES DE ENTRENAMIENTO PARA EL PUESTO DE TRABAJO**

Tienen una duración desde una hora hasta 30 horas.


**TALLERES:** Varían en intensidad horaria. Pueden ser entre dos horas y 16 horas.

**COMISIÓN DE ESTUDIOS:** Conforme al acuerdo 007 de 2006.

**PREGRADO Y POSGRADO:** Apoyos conforme al acuerdo 085 de 2008 y a las negociaciones colectivas suscritas con SINTRAUNICOL.

## **7. FACILITADORES**

---


 <p>Universidad del Cauca</p>	<p><b>División de Gestión del Talento Humano</b>  <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b>  <b>Administrativos 2015-2018</b></p>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 24 de 42

La ejecución del “Plan Institucional de Capacitación – PIC – para Servidores Públicos Administrativos”, se adelantará preferencialmente con la colaboración de los diferentes servidores públicos docentes y administrativos vinculados al servicio de la Universidad expertos en los temas requeridos, para lo cual se fortalecerán sus Conocimientos como instructores internos y se dejará registro como tales en la respectiva Historia Laboral en caso de requerirse capacitación técnica y/o específica, que no se puedan ofrecer servidores públicos docentes o administrativos de la Universidad del Cauca, SE acudirá a alianzas interinstitucionales de apoyo y ayuda mutua, entre otros, a saber: DAFP, ESAP, , Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA: Ministerio de Educación, Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República ..Archivo General De La Nación, Ministerio De Hacienda y Crédito Público, Contaduría General Del Nación. Así mismo se acudirá a la contratación de entidades privadas o personas naturales presten servicios de capacitación.

## **8. FINANCIAMIENTO**

Para la ejecución del “Plan Institucional de capacitación –PIC-”, la Dirección Universitaria asignará los recursos financieros y no financieros (logística, salones, equipos, material impreso entre otros) que sean necesarios de acuerdo con el cronograma de actividades que se proyecte.



 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 25 de 42

Estas necesidades institucionales, traducidas en capacitación, serán desarrolladas atendiendo los siguientes parámetros:

**Inscripción a Eventos de Capacitación:** pago de cupo para el ingreso a eventos de educación para el trabajo y el desarrollo humano y para el fortalecimiento de competencias a través de actividades tales como la participación en seminarios, congresos, diplomados talleres, entre otros. El pago de inscripción a eventos de capacitación, debe estar relacionado con la funciones del cargo.

**Apoyo Logístico:** recursos destinados al apoyo logístico para el desarrollo de la programación del calendario de eventos de capacitación.

**Contratación de personal:** recursos destinados a la contratación de personal que da soporte al desarrollo de actividades directamente relacionadas con la capacitación de funcionarios, incluye conferencistas, capacitadores, o personal experto en cualquier área específica.

**Estímulos Económicos:** Pago bajo la modalidad de estímulos económicos para el personal docente vinculado a la Universidad del Cauca que participe en la ejecución del Plan de Capacitación.

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 26 de 42

**Matrícula para pregrado y posgrado:** Pago de derechos básicos de matrícula para pregrado y posgrados conforme al Acuerdo 085 de 2008 y las negociaciones colectivas suscritas ente la Universidad y SINTRAUNICOL que benefician a los empleados públicos.

## 9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

### 9.1 TEMÁTICAS INSTITUCIONALES PRIORIZADAS

- Actualización en sistemas de gestión
- Fortalecimiento de la gestión institucional.
- Políticas publicas
- Herramientas para la planeación, control y seguimiento de la gestión
- Sistemas de información y herramientas tecnológicas
- Comunicación estratégica
- Cultura organizacional: gestión del cambio, ambiente laboral, vocacion de servicios, ética del servidor público.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Gestión Ambiental


	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
	Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015

## 9.2 LÍNEAS DE ACCIÓN

### 9.2.1 Programa De Inducción y Reinducción

El programa de inducción - reinducción tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Universidad del Cauca, desde su vinculación a los cargos respectivos, para los funcionarios nuevos en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad, de otro lado la REINDUCCIÓN está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo en sus funciones y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Universidad del Cauca. La estrategia se desarrolla conforme al manual de inducción y reinducción y con fundamento en el Acuerdo 007 de 2008.

### 9.2.2 Desarrollo de competencias.


 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 28 de 42

Esta línea busca el fortalecimiento institucional a partir de las capacitaciones que por oferta de otras Instituciones Públicas o Privadas se presenten a la Universidad, los ofrecidos productos de convenios interinstitucionales y las realizadas por la institución que se consideren pertinentes para el cumplimiento de los objetivos planteados en este documento y conforme a las temáticas expuestas.

Se pretende que todos los servidores deben asistir al año por lo menos a un evento de capacitación.

### **9.2.3 Sensibilización y Formulación De Proyectos De Aprendizaje**

Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, del Plan de Desarrollo institucional, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan programas de formación y capacitación en forma de proyectos de aprendizaje por parte de grupos de empleados, conformados en equipos de aprendizaje. Esto es lo que se entiende para efectos “El proyecto de aprendizaje en equipo”. Este proyecto se enmarca dentro los objetivos institucionales y recoge las dificultades aprendizaje más significativas de los empleados públicos en la consecución de sus objetivos laborales. Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y autodirigir el aprendizaje; es decir, los empleados deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias,

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 29 de 42

condiciones personales, habilidades e ideas)según sea el caso; además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, el hacer y el saber en el proceso de aprendizaje.


#### **9.2.4 Apoyando Tus Expectativas De Formación**

Busca apoyar las alternativas de formación que tienen los funcionarios universitarios para el fortalecimiento de las destrezas, conocimientos, y competencias, que necesita para lograr su desarrollo integral, a través de acciones, flexibilidad en la jornada laboral, apoyo económico para matriculas de pregrado, posgrado, relacionados con las actividades administrativas de la Universidad del Cauca y al tenor de lo dispuesto en el acuerdo 007 de 2006 y las actas de negociación suscritas entre la Universidad y Sintraunicol, de igual manera las becas para formación a nivel de postgrado que brinde la Universidad de conformidad con el Acuerdo 085 de 2008.

Estrategia que beneficia a todos los funcionarios administrativos de la Institución, acorde con la reglamentación que para el efecto se expida; los apoyos no son acumulables con otros líneas, excepto en casos de extrema necesidad y autorizados por el rector. De otra parte priorizan las solicitudes de funcionarios que no hayan recibido otros incentivo o apoyo alguno.

REGISTRO DE ACTIVIDADES.

---

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 30 de 42


### 3.3 REGISTRO DE ASISTENCIA

Deberá llevarse un registro de asistencia en el formato diseñado para tal fin, denominando “Registro de asistencia a inducción, reinducción y capacitación”. Deberá tomarse un listado por cada sesión del respectivo evento.

Los registros de asistencia a las capacitaciones en que los funcionarios administrativos de la Universidad del Cauca que participen, fuera de la entidad por convocatoria de otras instituciones, se realizará a través de la certificación de asistencia, la cual deberá ser reportada por el mismo funcionario a la División de Gestión d Talento Humano, dentro de los tres (3) días siguientes a la participación, anexando la copia respectiva para su salvaguarda en la hoja de vida y generación de estadísticas e indicadores. Cuando la capacitación se desarrolle por web conferencia o video conferencia, esta será reportarla a la División de Gestión de Talento Humano en coordinación con TIC, los dos días, siguientes al desarrollo de la capacitación

### 1.5 METAS

En el marco del presente plan, se capacitará al cuarenta (40%) por ciento de los empleados públicos de la planta administrativa de personal de la Universidad del Cauca, durante la vigencia 2015, 2016, 2017 y 2018, se pretenden alcanzar del 20% más con respecto al periodo anterior.

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
	Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN


### 9.1 Seguimiento

**E**l responsable del subproceso de talento humano, realiza seguimiento y control al plan documentando en carpetas evidencias debidamente organizadas clasificadas donde se encontraran solicitudes, proyectos, listados de asistencias, convocatorias relacionados con las capacitaciones que se efectúan, y los resultados se comunicaran o reportan a responsables involucrados.

### 9.2 Evaluación

- Evaluar las capacitaciones que se soportan en el formato establecido en por el sistema integrado de gestión de la calidad realizando análisis de resultados que contribuyan a la lectura objetiva sobre la efectividad.
- Corregir realizando mejoramiento cuando el análisis de los resultados de la evaluaciones no sean los esperados.

### 9.3. Medición (impacto)

 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 32 de 42

Los indicadores de gestión presentados de forma anual sobre el alcance de los objetivos planteados y toma de decisiones cuando sea necesaria la corrección, mejora o ajuste;

Indicador 1: Número de actividades realizadas en el año / Total de actividades programadas para el año \* 100.

Indicador 2: No. de proyectos *priorizados* ejecutados / No. de proyectos de aprendizaje priorizado aprobados \* 100.

Aplica segundo semestre de 2016.

Indicador 3. Número de personas que asisten por número de personas convocadas por 100, mide la efectividad de la convocatoria

Indicador 4: Existencia de soportes documentales en el subproceso de Talento Humano de asistencia a las capacitaciones internas y externas por el número de personal vinculado por 100.

Nota: Valida en los tres (3) días siguientes a la participación, anexando la copia respectiva para su salvaguarda en la hoja de vida y generación de estadísticas e indicadores.

Indicador 5: Numero de Capacitaciones por medio electrónico, con soporte de validación en el subproceso de talento humano en coordinación con TICl capacitaciones programadas \*100



 Universidad del Cauca	<b>División de Gestión del Talento Humano</b> <b>Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos</b> <b>Administrativos 2015-2018</b>		
Código: PA-GA-5.1-PL-5	Versión:1	Fecha de actualización:28-10-2015	Página 33 de 42

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación tendrá como línea base la consolidación y análisis de las evidencias remitidas por responsables de proceso y subproceso de aprendizaje y de acuerdo a los indicadores formulados.

COPIA NO CONTROLADA

---



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
34 de 42

<b>7. FORMATOS:</b>	<b>N.A</b>
<b>8.ABREVIATURASY DEFINICIONES:</b>	<b>N.A</b>

**9. REGISTRO DE MODIFICACIONES:**

<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN : No</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>MODIFICACIONES</b>
27-08-2012	0	MA-GT-5.1-PL-5	MA-GT-5.1-PL-5 Elaboración: Plan Institucional de capacitación año 2012-2013
28-10-2015	1	PA-GA-5.1-PL-5	Actualización del Plan de Capacitación al nuevo formato y modificación del contenido del mismo.

<b>10. ANEXOS:</b>	<b>Anexo A – Guía temática</b> <b>Anexo B – Guía de proyecto de aprendizaje</b>
--------------------	--



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
35 de 42

ELABORACIÓN	REVISIÓN
Nombre: SONIA EUGENIA PAJOY GONZALEZ	Nombre: SONIA EUGENIA PAJOY GONZALEZ
Cargo: Profesional Especializado	Responsable Subproceso
Fecha: DD-MM.AA	Cargo: Profesional Especializada
	Fecha: DD-MM.AA
REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre:YANETH NOGUERA RAMOS	
Responsable Proceso	
Cargo: Vicerrector Administrativo	Rector
Fecha: DD-MM.AA	Fecha: DD-MM.AA

**Nota:** La firma en el espacio revisión - responsable de subproceso, aplica cuando el subproceso exista.



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
36 de 42

### **Anexo B – Guía de proyecto de aprendizaje**

Esta línea base se articula en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC – con los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, por ello se considera importante que dichos proyectos presenten dentro de su plan de aprendizaje, temáticas y estrategias que den respuesta a necesidades sentidas y evidenciadas de los grupos de trabajo de la Universidad

De un buen diagnóstico y de un profundo análisis de los resultados de las necesidades propias de los servidores públicos en el desempeño de sus tareas en cada dependencia, depende un excelente proyecto de aprendizaje; y es este, el que garantizará que las competencias laborales sean fortalecidas desde la implementación de espacios pedagógicos enfocados a desarrollarlas.

#### **1. FASES PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE LÍNEAS DE ACCIÓN**

##### **1.1 Fases del plan institucional de capacitación**

En el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2015 -2018 para servidores públicos administrativos de la Universidad del Cauca, se tendrán en cuenta las siguientes fases:

#### **🚦 Sensibilización**

Esta fase tiene una gran importancia ya que su principal objetivo es fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios, incentivado por una actividad de Inducción y Reinducción que estimule la participación en los eventos de capacitación e integración institucional.

Se enfocara en la necesidad de que sean los directivos y los líderes de los PAEs, quienes con su participación en los eventos de capacitación interinstitucional, incentiven la participación de sus equipos de trabajo en los mismos.

A través de la Intranet, videos institucionales, circulares, memorandos y/o correos Institucionales, las directivas de la Universidad y/o el Grupo de Gestión del Talento Humano harán de manera adecuada la invitación a los servidores.



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
37 de 42

Tomando como base los anteriores criterios, es importante tener en cuenta que las necesidades de capacitación detectadas serán enmarcadas dentro de las siete líneas de capacitación ya establecidas.

### **Formulación Proyectos de Aprendizaje**

De acuerdo con lo establecido en los documentos metodológicos de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, aquellos comprenden un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de servidores para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Siendo los equipos de aprendizaje una forma de organizar a los servidores para que sean partícipes y facilitadores del aprendizaje con base en proyectos, se hace necesario crear un grupo comprometido con funcionarios de las diferentes dependencias, que lideren las actividades del PAE. Entendiendo que los PAE tienen como fundamento, la formación con base en competencias, los procesos de capacitación no deben entenderse como actividades de acumulación de conocimiento, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación), necesarias para que cada servidor sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

#### **1.2 Diagnóstico**

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la institución y llevar a cabo el Plan de Capacitación se hace un debido diagnóstico, identificando las necesidades de capacitación de los servidores públicos administrativos de la Universidad del Cauca a través de los siguientes medios:

- Reporte de los hallazgos notificados a través de auditorías internas, el cual es estudiado de manera conjunta entre el Grupo de Gestión de Talento Humano, la Oficina de Planeación y el equipo de líderes PAE.
- Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial aplicada por la ARL Positiva en el año 2012.



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
38 de 42

- Resultados de la encuesta de Clima Organizacional aplicada por CAFAM en el año 2013.
- Reporte de cada jefe de las necesidades de capacitación para su respectivo equipo de trabajo.
- Análisis de las quejas presentadas por los funcionarios y radicadas en las dependencias de la Institución.
- Análisis del comportamiento de los indicadores.
- Necesidades de actualización normativa o procedimental.

### **1.2.1 Metodología de trabajo de los PAE**

Con el objetivo de garantizar la mejora continua y posicionarse como Entidad Líder en Educación Superior, la Universidad del Cauca adoptó un **Sistema de Gestión y Evaluación de la Calidad basado en la NTCGP: 2009**, en donde como Entidad Pública, garantiza la efectividad de sus procesos y asume la cultura de la calidad como uno de sus mayores retos. En este marco, la actualización del recurso humano es ineludible e imprescindible, y exige de servidores públicos competentes y hábiles en el desempeño de sus funciones, conocedores de sus procesos y empoderados de su propia gestión, no importa el cargo que desempeñen.

La formulación de los PAE en la vigencia 2015, estará dirigida al fortalecimiento de Competencias laborales y comportamentales teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- Sensibilizar a los servidores públicos al desarrollo de competencias
- Consolidar necesidades de desarrollo de competencias de acuerdo con el reporte de cada jefe sobre su equipo de trabajo.
- Conformar cinco (5) equipos de Proyectos de Aprendizaje con los funcionarios de las diferentes dependencias.
- Definir el problema y los objetivos de aprendizaje
- Elaborar el Plan de Aprendizaje del Equipo
- Formular el Plan de Aprendizaje Individual
- Análisis y evaluación del desarrollo de las actividades de los equipos PAE trimestralmente.



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
39 de 42

### 1.2.2 Plan de Trabajo PAE 2015

#### ✚ Fase 1. Inicio

1. Identificación exacta de los aspectos a intervenir con la participación de los líderes de las áreas participantes, quienes firmaran un acta de compromiso para adelantar todas las actividades de los PAE, en coordinación con las Directivas de la Institución, los Jefes de cada dependencia y Talento Humano.
2. Identificación y asignación de líderes de los cinco (5) PAE
3. Inducción a los equipos de los PAE, en la metodología a seguir para el desarrollo de las actividades.
4. Concertar una reunión con las directivas de la Universidad del Cauca, jefes de cada una de las dependencias y líderes de los PAE, con el fin de hacer una presentación del proceso a seguir y establecer compromisos para el desarrollo de las actividades.

#### ✚ Fase 2. Diagnostico y Línea Base

1. Estudio y definición final del problema a reducir o eliminar con el proyecto de aprendizaje, a partir de la exposición de los planteamientos hechos por parte de los líderes de cada uno de los PAE.
  2. Los equipos de líderes de los PAE harán un análisis de las causas reales del problema a intervenir.
  3. Identificación de las causas relativas a variables humanas. (Aptitudes, actitudes, comportamientos)
  4. Construcción en equipo, de la línea base del problema y meta de mejoramiento.
  5. Definición de dependencias objetivo de intervención prioritaria, de acuerdo a las necesidades.
  6. Presentación del resultado del diagnóstico a la Dirección Nacional, Jefes de dependencias y líderes participantes en el proceso.
-



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
40 de 42

7. Socialización con todas las dependencias de las actividades de los PAE y los resultados logrados.
8. Definición de los aspectos a intervenir de acuerdo con los resultados de la encuesta de Clima organizacional aplicada por CAFAM.
9. Definición de los aspectos a intervenir de acuerdo con los resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial aplicada por CAFAM.

**🚦 Fase 3. Diseño de la Solución de Aprendizaje y Conocimiento**

1. Identificación y definición de los programas de entrenamiento (capacitación) y/o acciones de aprendizaje requeridas para el desarrollo de las competencias necesarias para el mejoramiento de los problemas identificados.
2. Formulación del objetivo del programa de aprendizaje con transferencia al puesto de trabajo y resultados.
3. Formulación de metas e indicadores de medición del impacto de los programas, en relación con el problema a eliminar o reducir.
4. Con los equipo PAE se definirán el diseño de estrategias metodológicas a seguir.
5. Definición de recursos requeridos.
6. Presentación del diseño a las directivas de la Universidad del Cauca.
7. En coordinación con la Caja de Compensación CAFAM y el Grupo de Gestión del Talento Humano, se hará un plan de intervención en el área de comunicación de acuerdo con los resultados de la encuesta de evaluación del Clima Organizacional aplicada en el 2013.

**🚦 Fase 4. Ejecución del Entrenamiento (Capacitación)**

1. Selección de capacitadores y/o facilitadores internos y externos.
2. Planeación y distribución de los grupos de participantes en los programas.
3. Ejecución de los talleres o acciones de aprendizaje.

**🚦 Fase 5. Seguimiento y Evaluación**





**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
41 de 42

1. Gestión del Talento Humano será la dependencia que realice el seguimiento a las actividades que adelanten cada uno de los equipos de trabajo.
2. Evaluación del cumplimiento de los objetivos de los programas, a través de reuniones trimestrales con el equipo de líderes PAE
3. Formulación de propuestas adicionales de intervención y mejoramiento.

**2. EVALUACIÓN DEL PIC – ANÁLISIS DE RESULTADOS**

**CRONOGRAMA PAE 2014. Subjetivo**

Las necesidades de capacitación que sean identificadas a través de los medios de evaluación, serán analizadas por el equipo de los líderes PAE, con el fin de que haya unificación de criterios para la realización de eventos de capacitación, en temas que son afines y/o que difieran de acuerdo a las dependencias.

Para el desarrollo del Proyecto de Actualización del Recurso Humano de la Universidad del Cauca, es necesario tener en cuenta que por directriz del Nivel Nacional, todos los servidores deben asistir al año **por lo menos a un evento de capacitación**, directriz que se debe reforzar con la normatividad que rige para los servidores públicos, tanto en sus derechos como en sus deberes así:

El Proyecto de Actualización del Recurso Humano en la Universidad del Cauca, se regula en primer lugar, por lo establecido en los **literales a y d, numeral 3º del Artículo 2º de la Ley 909 de 2004, Principios de la Función Pública**, que establece lo siguiente:

“3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública, que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;



**División de Gestión del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación –PIC- Para Servidores Públicos**  
**Administrativos 2015-2018**

Código: PA-GA-5.1-PL-5

Versión:1

Fecha de actualización:28-10-2015

Página  
42 de 42

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.”

Por otra parte, el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007; y con este nuevo enfoque de capacitación y formación, las competencias se desarrollan desde la realidad del Servidor en su puesto de trabajo; permitiendo estructurar programas articulados a problemas que debe resolver en su desempeño laboral diario.

Indudablemente la obligatoriedad del Estado Colombiano y de los Empleadores frente a la formación de los trabajadores en sus empresas, es otra base legal que el Artículo 54º de la Constitución Política de Colombia señala de la siguiente manera:

“ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. “

La Ley 1010 de enero 23 de 2006, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Cabe señalar que esta Ley propende por la prevención de la salud mental de los trabajadores, la protección de bienes jurídicos tales como, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Considerando lo expuesto anteriormente, es necesario contar con el apoyo del cuadro directivo de la Universidad del Cauca, con el fin de que el cumplimiento a éstas disposiciones sean tenidas en cuenta para la calificación de los servidores en la evaluación del desempeño.