

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 03	Emisión 23-01-2020	Página 19 de 26

7. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC en el formato, con el V°B° del jefe, se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se socializara la programación de cada una de Los procesos con los curso y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERISTARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

- PLANEACIÓN

El cronograma de capacitaciones será socializado a través del Talento Humano, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma y demás fases señaladas para sensibilización, información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

El Profesional Universitario de Talento Humano designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC a través de certificado de capacitación, con los cuales se informará a la Secretaria General – Proceso de Talento Humano.

El plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la Institución, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Comprende las siguientes etapas:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
200.09.04.03.04. D15	03	23-01-2020	20 de 26

- **INDUCCIÓN**

Tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la Institución, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de quehacer institucional y crear sentido de pertenencia hacia la Institución.

Se realizará cada vez que ingrese un servidor a la Institución, a través de una estrategia donde se integra a los servidores y los temas a tratar, tales como: misión y visión, principios y valores, estructura y organigrama, objetivos institucionales, política de calidad, plan operativo anual, sistema de gestión integrado, manual de funciones y competencias laborales, programas de bienestar, plan de capacitación, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acoso laboral, evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, código de integridad, régimen salarial y prestacional, gestión documental, entre otros.

Módulos	Temas
Vinculación	Modalidades de Vinculación para el cuerpo administrativo y docente
Inducción General	Presentación general de la Institución Historia y cultura organizacional Estructura de la institución y planta física Código de Buen Gobierno Código de Integridad
Sistema de Aseguramiento interno de calidad	MIPG (Calidad-MECI)-Ambiental-Seguridad y Salud en el Trabajo-Autoevaluación
Reconocimiento infraestructura física y tecnológica	Recorrido por instalaciones Recorrido por portal institucional y políticas TIC
Prestaciones y Servicio al Personal	Política salarial Plan de Bienestar social laboral e incentivos Plan de formación y capacitación
Inducción del puesto de trabajo	Funciones del cargo Responsabilidades del cargo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 03	Emisión 23-01-2020	Página 21 de 26

- **REINDUCCIÓN**

Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La re inducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (02) años, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la Institución.

Módulo	Temas
Conocimiento de los procesos	Funciones del cargo Plan de Acción Anual Riesgos y controles del proceso Grupos de interés del proceso Normatividad del proceso Documentación del proceso Cultura organizacional
Conocimiento del cargo	Responsabilidades e impactos del cargo Reformas en la institución Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Compromisos a Evaluar (evaluación de desempeño) Sistemas de información relacionados con el desarrollo de las funciones del cargo.

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la Institución.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 03	Emisión 23-01-2020	Página 22 de 26

- **LÍNEAS ESTRATÉGICAS**

- Gestión del cambio.
- Metodologías, modelamiento, sistemas de información.
- Servicio al cliente interno / externo.
- Gestión de la información.
- Gestión del conocimiento.

El Plan Institucional de Capacitación será ejecutado a través de eventos de capacitación, formación y entrenamiento los cuales estarán dentro del presupuesto y estarán definidos en el cronograma de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca y deberán cumplir como mínimo el siguiente proceso:

- Si, la capacitación, formación, diplomado, curso, talleres y demás están dentro de la programación anual solo se deberá confirmar la asistencia a ellos por medio de correo electrónico a Talento Humano.
- De lo contrario si la capacitación, diplomado, curso, talleres y demás NO están dentro de la programación se deberá adelantar el procedimiento establecido para tal efecto.

El Proceso de Talento Humano solicitará a los funcionarios que asistieron a capacitación, formación, diplomado, curso, talleres y demás y los que tuvieron pago de inscripciones de capacitaciones en la vigencia que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presentara el formato de Evaluación de Capacitación de capacitación que realice el seguimiento a la ejecución de los recursos. Ver Anexo 1.

9. METAS E INDICADORES DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.

Las metas e indicadores que se han registrado en el Plan de Acción por procesos, hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento. Se tienen los siguientes indicadores y metas:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 03	Emisión 23-01-2020	Página 23 de 26

- Implementación del PIC en la Institución Colegio Mayor del Cauca.
Meta: 80% de acuerdo al plan de trabajo definido en la vigencia.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Permite verificar el impacto de la formación y capacitación en los servidores y posibilita medir los resultados organizacionales. Sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

Se evaluará mediante la aplicación del formato de Evaluación de Capacitación. Con ellos se obtendrán los resultados finales de la institución, los cuales servirán para rendir informes.

10.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es establecer el impacto sobre el desempeño organizacional.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas alcanzar sus objetivos, por lo tanto es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional. En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 03	Emisión 23-01-2020	Página 24 de 26

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; y la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

10.2. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- **La Gestión del PIC.** Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- **El Impacto del PIC.** Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La gestión del PIC Permite medir los resultados finales en la Institución obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se realizara seguimiento a los indicadores.

COMPETENCIAS

COMUNES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código 200.09.04.03.04. D15	Versión 03	Emisión 23-01-2020	Página 25 de 26

- Orientación a resultados.
- Orientación al cliente interno / externo.
- Transparencia.
- Compromiso con la Institución.

COMPORTAMENTALES

- Liderazgo.
- Responsabilidad.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Aptitud.
- Planeación.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- Gestión del cambio.
- Metodologías, modelamiento, sistemas de información.
- Servicio al cliente interno / externo.
- Gestión de la información.
- Gestión del conocimiento.

10.3. INDICADORES

- Eficiencia. Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
200.09.04.03.04. D15	03	23-01-2020	26 de 26

- Eficacia. Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.
- Efectividad. Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.
- Implementación del PIC en la Institución Colegio Mayor del Cauca. Número de Capacitaciones Ejecutadas / No. De Capacitaciones requeridas y planeadas * 100.

11. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA CAMBIOS	CAMBIOS
25/01/2019	Actualización normativa, e inclusión en los documentos del cronograma de capacitación 2019.
28/01/2020	Actualización normativa.