



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2024



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CO-SC-CER394794



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVO GENERAL 4

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 4

3. MARCO NORMATIVO 4

4. METODOLOGÍA 11

5. ALCANCE 12

6. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL AÑO 2024 12

7. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 12

 7.2 Cronograma Plan de Capacitación 2024 13

8. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 16



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CO-SC-CER394794



INTRODUCCIÓN

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca enfoca el Plan Institucional de Capacitación para el personal administrativo, en la aplicación de los ejes planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos 2020 - 2030, teniendo como principal objetivo el Fortalecimiento de la Competencias del Personal Administrativo en el ejercicio de la gestión pública, teniendo como pilar la misión y visión de la institución.

La Subdirección de Talento Humano es la dependencia responsable de consolidar, y proponer al Comité de Capacitación Méritos y Estímulos del Personal Administrativo, la actualización del plan institucional de capacitación para el personal administrativo para la vigencia 2024; por ello, se consideran las necesidades identificadas en la encuesta realizada a todas las dependencias mediante formulario de Google Forms, del 28 de septiembre al 07 de noviembre de 2023 articuladas a las temáticas propuestas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos y el resultado de la evaluación del desempeño de personal administrativo de carrera.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, está soportado con el Acuerdo 064 del 22 de diciembre de 2023, mediante el cual *se aprueba el Presupuesto de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, correspondiente a la vigencia fiscal 1 de enero al 31 de diciembre del 2024*, el detalle de los rubros asignados se describe en la Resolución 2051 de 27 de diciembre de 2023, *“Por la cual se liquida el presupuesto de Rentas, Recursos de Capital y el presupuesto de gastos de funcionamiento y de inversión de la vigencia 2024 de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”*, anexo No.2 denominado Presupuesto de Gastos de Funcionamiento e Inversión.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación, desarrolla sus temáticas de forma cronológica con la finalidad de fortalecer y desarrollar las competencias del personal administrativo para mejorar el desempeño individual y del equipo, en pro del cumplimiento de los logros y objetivos de los procesos de la Universidad y mediante metodología presencial individual o grupal.



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CO-SC-CER394794



1. OBJETIVO GENERAL

Orientar la capacitación y formación de los funcionarios en el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, y competencias fundamentales, a fin de mejorar la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales, contribuyendo al desarrollo profesional de los empleados, la mejora de la cultura clima organizacional y una eficiente prestación del servicio.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias laborales necesarias para mejorar el nivel desempeño de los funcionarios.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano con el fin de incrementar la competitividad interinstitucional en el desarrollo del talento humano.

3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, en su Artículo 54 establece: *“Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. En su Artículo 64 establece que *“Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley”*.

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. En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación, como *“el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”*. De igual manera, dispone en su Artículo 3: *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”*.

A su vez, el Artículo 4 define capacitación como *“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*



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CO-SC-CER394794



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”.

En el Artículo 7 indica *“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 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”.*

En el Artículo 12 establece, Obligaciones de los Empleados con respecto a la capacitación: *“a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; d) Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera; e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista; f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad”.*

Ley 1064 de 2006: Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal. En el Artículo 1 señala: *“Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.*

Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. En su Artículo 1, Numeral 1.3.1. Dispone: *“Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano: Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas”*

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público. En el Título 4 Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. 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”.*

Carta Iberoamericana de la Función Pública: *“La profesionalización de la función pública garantiza que los*



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



servidores posean los atributos necesarios para el logro de los objetivos de los estados. Tales atributos se refieren al mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de las funciones asignadas, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia”.

En su Capítulo Segundo, la Carta establece los criterios orientadores y principios rectores. En el numeral 37, concerniente al Desarrollo, indica que *“Los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos.*

Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Señala los términos en que se deben dar los programas de capacitación así:

Educación para el trabajo y desarrollo humano: *“(…) 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 establecidas para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la educación formación laboral y de 160 para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción”.*

Programas de Inducción: *“Orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.*

Programas de Reinducción: *“Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos años, o en el momento en que se produzcan esos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.*

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el PIC.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: *“Busca impartir la preparación para el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo,*



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria debe ser inferior a 160 horas y se pueden beneficiar de éste los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.

La Educación formal *“Entendida como aquella que se imparte 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. Tienen derechos a acceder a estos programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados en la norma vigente”.* (Decreto Ley 1567 de 1998 y Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005).

Profesionalización: *“Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo”.*

Referente: *“... a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no son beneficiarios de los programas de capacitación o de educación formal por cuanto no tienen calidad de servidores públicos. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”;* por lo anterior, los contratistas de la Universidad participarán en capacitaciones relacionadas con inducción y reinducción, incluyendo el manejo de los sistemas de información de su competencia.

Resolución 1476 del 26 de septiembre de 2016: *“Por la cual se establece la conformación y funciones del Comité de Méritos y Estímulos de Personal Administrativo y se dictan disposiciones en materia de capacitación para el personal administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”.*

Resolución 272 del 21 de febrero de 2018: *“Por la cual se modifica el numeral 6 del artículo 12 de la Resolución 1476 del 26 de septiembre de 2016”.*

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”.*

Circular Externa No.11 DAFP, 2017. Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Circular Externa No.12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

Artículo decimo de la Resolución 2069 de 2019, por la cual se implementa el Acuerdo Colectivo suscrito entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca UNICOLMAYOR y las Organizaciones Sindicales: Asociación Sindical de Empleados No Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia - SINTRAUNICOL y Asociación Sindical de Empleados de lo Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca — ASUCOLMAYOR, el cual indica:

“(…) ARTÍCULO DÉCIMO. - CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: UNICOLMAYOR distribuirá el 100% del presupuesto asignado por vigencia para Formación y Capacitación del Personal Administrativo, de la siguiente forma:

- 40% en Capacitación o Formación para el Trabajo
- 40% en Capacitación Formal
- 20% en Tiquetes Aéreos y Comisiones de Servicio, rubro que se destinará para temas relacionados con capacitación para el personal administrativo.

Parágrafo Primero: Para los efectos del presupuesto, se tendrá como base inicial, el monto asignado para la vigencia 2019 y se garantizará anualmente, por lo menos el incremento del IPC de la vigencia correspondiente.

Parágrafo Segundo: La conformación del Comité de Capacitación, Méritos y Estímulos para el Personal Administrativo será de la siguiente manera:

1. Vicerrector Administrativo, quien será el presidente del Comité
2. Jefe de la División de Recursos Humanos, quien será el Secretario del Comité
3. Jefe de la División Financiera
4. Jefe de la División del Medio Universitario
5. Tres (3) Funcionarios Administrativos electos por voto popular

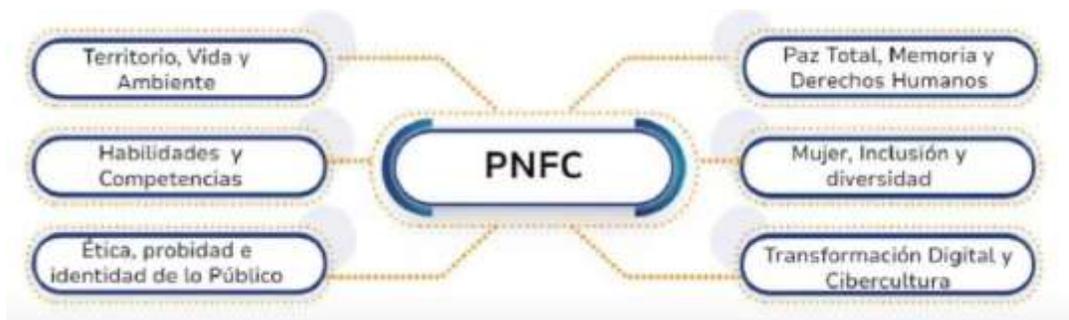
Parágrafo Tercero: UNICOLMAYOR se compromete a realizar la elección de los tres (3) Funcionarios Administrativos durante el primer bimestre de 2020(…)”

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2023 de la Dirección del Empleo Público, el cual establece una serie de componentes y ejes que permiten alcanzar los objetivos de capacitación en el servidor público, así:



ÉTICA, SERVICIO Y SABER





Fuente: DAFP.

Resolución 2029 de 30 de diciembre de 2022, por la cual se implementa el Acuerdo Colectivo suscrito entre la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – UNICOLMAYOR y Organizaciones Sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-UCMC, Asociación Sindical de Empleados No Docentes y Docentes de Universidades Colombianas - ASOUNICOL, Asociación Sindical de Profesores Universitarios Seccional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ASPU-UCMC, Sindicato de Profesores Universitarios de Colombia SINPROUNICOL S.I., y Asociación Sindical de Empleados de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – ASUCOLMAYOR; en la cual se dictan entre otras las siguientes disposiciones:

“(…) ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. APOYO CAPACITACIÓN SINTRAUNICOL-UCMC: La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Organización Sindical SINTRAUNICOL-UCMC en la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical.

A partir de la vigencia 2023 se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Teniendo en cuenta la Circular Externa No. 100-010 -2014 del DAFP, Unicolmayor impartirá a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y supernumerarios, y una vez se haya realizado nombramiento en nuevo cargo, traslado de área académico administrativa, la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se oriente a atender 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo deberá ser inferior a 160 horas. (...)

(…) ARTÍCULO TRIGÉSIMO. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



PARA EL TRABAJO: Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del Acuerdo, la Universidad conformará una mesa de trabajo con las Organizaciones Sindicales interesadas para la Actualización del Plan de Formación y Capacitación, teniendo en cuenta los acuerdos suscritos con SINTRAUNICOL Nacional por negociación colectiva alcanzada por las organizaciones sindicales de empleados públicos el 29 de junio de 2017, donde Unicolmayor ajustará el plan institucional de capacitación a los lineamientos contenidos en el plan nacional, introduciendo un esquema de capacitación organizacional y tres (3) temáticos: i) la gestión del conocimiento, ii) la creación de valor público y iii) la gobernanza para la paz.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA ATENCIÓN DE GRUPOS PRIORIZADOS: A partir de la vigencia 2023, la Universidad se compromete, a través de la Subdirección de Bienestar Universitario y la Subdirección de Talento Humano, a presentar la programación anual que conlleve a la cualificación del talento humano administrativo en temas inherentes a grupos poblacionales priorizados y caracterizados con capacidades especiales y diferenciales. (...)

(...) **ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. APOYO CAPACITACIÓN ASOUNICOL:** La Universidad se compromete a incluir dentro del presupuesto para temas de capacitación para la Asociación Sindical ASOUNICOL lo siguiente:

1. Cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2022, a partir de la firma del Acuerdo de Negociación Sindical.
2. Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2023.
3. Seis (6) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a partir de la vigencia 2024.

Parágrafo Primero. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical y serán administrados por ASOUNICOL, previa solicitud de la Junta Directiva.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. APOYO CAPACITACIÓN AFILIADOS ASOUNICOL: La Universidad concederá un apoyo económico de tres (3) Salarios Mínimos Diarios Legales Vigentes (SMDLV) por día y por afiliado, para la asistencia a eventos de capacitación y formación sindical fuera de Bogotá D.C., incluida la negociación colectiva, con un tope máximo de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2022, cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para la vigencia 2023 y cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) a partir de la vigencia 2024.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. CAPACITACIÓN PERSONAL PROVISIONAL Y SUPERNUMERARIO: UNICOLMAYOR distribuirá el 100% del presupuesto asignado por vigencia para Formación y Capacitación del Personal Administrativo, de la siguiente forma:



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



- 40% en Capacitación o Formación para el Trabajo, del cual se destinará el 60% para atender las solicitudes de los funcionarios vinculados bajo la modalidad de provisionalidad y supernumerario, y el 40% para atender las solicitudes de los funcionarios de carrera.
- 40% en Capacitación Formal.
- 20% en Tiquetes Aéreos y Comisiones de Servicio, rubro que se destinará para temas relacionados con capacitación para el personal administrativo.

Los párrafos descritos en el Artículo Décimo de la Resolución N° 2069 no son objeto de modificación alguna. (...)

(...) **ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO CUARTO. APOYO CAPACITACIÓN SINPROUNICOL S.I:** La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Asociación Sindical SINPROUNICOL S.I. en el Segundo Semestre de la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical.

A partir de la vigencia 2023, se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV. (...)

(...) **ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO. APOYO CAPACITACIÓN ASUCOLMAYOR:** La Universidad destinará dentro del presupuesto la suma de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV para la capacitación sindical de los afiliados a la Asociación Sindical ASUCOLMAYOR en la vigencia 2022. La ejecución de dichos recursos se hará dentro del marco de la autonomía sindical.

A partir de la vigencia 2023 se destinará la suma de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes – SMMLV. (...)

Acuerdo 053 del 23 de noviembre de 2023, por el cual se adopta el Estatuto del personal Administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

4. METODOLOGÍA

Capacitación Individual Presencial y virtual:

Se incluyen las capacitaciones que cada uno de los funcionarios ha detectado y son pertinentes con las funciones asignadas y el proceso del cargo, se desarrollan a través de charlas, conferencias, seminarios talleres; dentro o fuera de la ciudad o a través de las herramientas tecnológicas con mediación pedagógica virtual.

Capacitación Colectiva Presencial y virtual:



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



Se incluyen las capacitaciones que son comunes a varios funcionarios y dependencias. Por lo general son programadas por la institución y se hace una convocatoria amplia de participación, pueden ser presenciales o través de las herramientas tecnológicas con mediación pedagógica virtual.

Inducción y reinducción:

La inducción y reinducción se realizará bajo la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo y busca impartir la preparación y brindar las indicaciones para el ejercicio de las funciones del cargo con el objetivo de que se asimilen en la práctica, y se orienta en atender en cada año las necesidades de aprendizaje específico requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo del diplomado, simposio, conferencia, asamblea, congreso, foro, seminario, taller reunión, convención, encuentro o curso que la Universidad organice para mejorar las habilidades y destrezas en los puestos de trabajo, pudiéndose beneficiar de este los funcionarios de planta inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, supernumerarios y contratistas.

5. ALCANCE

Funcionarios del área administrativa en carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales y supernumerarios de la Universidad.

6. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL AÑO 2024

Según Acuerdo 064 del 22 de diciembre de 2023 y Resolución 2051 del 27 de diciembre de 2023, se destinaron \$196.578.000,00 (CIENTO NOVENTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y OCHO MIL PESOS), en el rubro Formación y Capacitación Personal Administrativo para la ejecución del mencionado Plan Institucional de Capacitación para para la vigencia 2024.

Del mencionado rubro se ejecutan los gastos contemplados para realizar el pago de capacitadores, inscripciones, apoyo logístico, viáticos y tiquetes, entre otros.

7. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

7.1. Recolección de la Información y análisis.

Para la formulación del plan de capacitación 2024, se tomó como insumo las temáticas que se trasladaron de la vigencia 2023 a 2024 del mencionado plan.

Así mismo, desde el correo de la Subdirección de Talento Humano, se elaboró el formulario para la identificación de necesidades de capacitación 2024, el cual fue remitido a las diferentes áreas, logrando una participación de 32 dependencias.



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



Una vez consultadas las necesidades y consultados los resultados de la evaluación de desempeño administrativo 2023, se evidenció que los funcionarios de las diferentes dependencias requieren capacitación en temas como manejo de herramientas ofimáticas, normas de Calidad, Implementación de MIPG en cada proceso, inglés, Riesgos asociados a procesos y corrupción, contratación, Archivo y Gestión Documental, Gestión Financiera y Operatividad del Sistema de Gestión de Calidad, entre otros.

Es así como, la Universidad realizó el análisis y decidió dar prioridad a los temas planteados en el cronograma de acuerdo con el presupuesto y con el impacto en cada proceso de la Universidad.

7.2 Cronograma Plan de Capacitación 2024

<p>1. OBJETIVO: Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos en el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades, destrezas, habilidades, y competencias fundamentales, a fin de mejorar la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales, contribuyendo al desarrollo profesional de los empleados, la mejora del clima organizacional y una eficiente prestación del servicio.</p>						
<p>2. ALCANCE:</p>						
<p>Funcionarios del área administrativa en carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales y supernumerarios de la Universidad.</p>						
<p align="center">CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</p>						
ESTAMENTO	EJE TEMÁTICO	TEMAS POR ABORDAR	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
PERSONAL ADMINISTRATIVO	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Gestión del Cambio				
	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Operatividad Del Sistema De Gestión De Calidad				
	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Capacitación PQRSFD				
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Sistemas Institucionales (Academosoft, entre otros)				
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Capacitación Orfeo				
	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Atención al ciudadano				
	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Comunicación asertiva y resolución de conflictos				



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales				
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Trabajo en Equipo				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Internacionalización				
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Desarrollo de habilidades blandas				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Presupuesto Público y Gestión Financiera en Entidades Públicas				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Construcción de Indicadores de Impacto				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Cultura organizacional orientada al conocimiento				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Gestión de Riesgos, mapa de riesgos y calificación de estos				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Informes de Auditoría				
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Lenguaje claro				
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Servicio al ciudadano				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Seguridad Digital				



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CO-SC-CER394794



HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Sistema SIAC				
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Sistemas y manejos tributarios				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Lati 4.0 (Piloto de drones, configuración y uso de la isla de realidad virtual)				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Protección de Datos Personales				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Gestión de tiempo				
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Cualificación del talento humano administrativo en temas inherentes a grupos poblacionales priorizados y caracterizados con capacidades especiales y diferenciales				
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Educación Inclusiva, desigualdad y exclusión social.				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Código de integridad				
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Aplicación MIPG				
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Construcción de Paz y Gobernanza para la Paz				
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Gestión Documental				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Herramientas Office Excel y Word				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Manejo de Herramientas de Google				



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CO-SC-CER394794



	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Operacionalización Estatuto de Contratación y Estatuto Administrativo de la Universidad				
	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Inteligencias Múltiples DAFP				
	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Gestión de Procesos Jurídicos				
	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Cambio Climático				
	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Violencias basadas en genero				
	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Felicidad Laboral				
	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Inglés (Bilingüismo)				

Elaboración Propia

8. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

El análisis del plan institucional de capacitación se realizará de forma semestral, una vez se hayan ejecutado las actividades programadas mediante los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA		META
Ejecución: % de presupuesto ejecutado	No. Presupuesto ejecutado	X 100%	> 90%
	No. Presupuesto aprobado		
Cobertura: % de áreas que reciben capacitación	No. Áreas capacitadas	X 100%	> 75%
	No. Total de áreas a capacitar		

El indicador de ejecución permite establecer el cumplimiento del presupuesto asignado para los temas de formación propuestos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

El indicador de cobertura permite establecer el porcentaje de áreas impactadas por el Plan Institucional de Capacitación.

Para la medición del impacto se tendrá en cuenta el instrumento destinado para tal fin en el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad - SIAC, en el proceso de Gestión Humana, detallando los resultados obtenidos.



ÉTICA, SERVICIO Y SABER

