



RESOLUCIÓN No. 0529 FECHA: 09 MAR 2020

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR SECCIONAL AGUACHICA, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

LA Rectora DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que el literal c del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998 establece que “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan Institucional de capacitación”.

Que el Plan de Capacitación de cada ente es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.

Que para la comprensión del diseño del Plan de Capacitación para los funcionarios de la Universidad Popular del Cesar, las actividades o eventos estarán orientadas a las dos grandes áreas definidas en la Ley como funcionariales: a) Misional o Técnica y b) General.

Que de manera expresa la norma señala que el plan de capacitación debe tener en cuenta únicamente el conjunto de procesos organizados, relativos a la Educación Formal e Informal, de conformidad con los parámetros de la Ley General de Educación para cada caso.

Que la universidad popular del cesar, incluirá en el presupuesto de cada Vigencia Fiscal la apropiación para cubrir la Inversión de Capacitación.

Que la Capacitación del Talento Humano de la Universidad Popular del Cesar, se constituye en una Inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la Universidad.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Popular del Cesar,



RESOLUCIÓN No. 0529

FECHA:

09 MAR 2020

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR SECCIONAL AGUACHICA, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

RESUELVE:

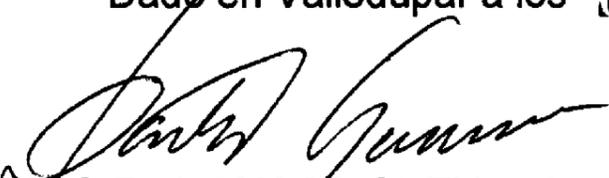
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Capacitación para el personal administrativo y docente de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica, Vigencia 2020, el cual forma parte integral de esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- La responsabilidad de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para el personal administrativo Sede Central de la Universidad Popular del Cesar, será ejercida por la Vicerrectoría Administrativa previa verificación de la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano.

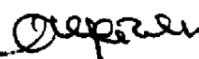
ARTÍCULO TERCERO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los **09 MAR 2020**


DARLING FRANCISCA GUEVARRA GOMEZ

Rectora

Proyectó: Dirección administrativa y Financiera Seccional Aguachica 

Revisó: CGGD 

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

PLAN DE CAPACITACION

VIGENCIA FISCAL 2020

PRESENTACIÓN

La Universidad Popular del Cesar, adopta el Plan de Capacitación del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Universidad, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación - formación en las entidades públicas, se adopta el Plan; con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

En consecuencia, la Universidad en cabeza del líder del proceso de gestión del Talento Humano, preparara para cada vigencia, el Plan de Capacitación, garantizando así la efectividad administrativa, fiscal y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por los funcionarios, para el desempeño de sus cargos.

En este sentido, el plan contiene elementos y orientaciones precisas para atender los diagnósticos de necesidades de conocimientos específicos y de las competencias laborales y planes de mejoramiento individual; como también atendiendo las directrices establecidas en los instrumentos de planificación de la Universidad.

Con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y Organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la



búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste cumplir a la entidad para el cual labora.

La Universidad facilitará el cumplimiento de toda la normatividad sobre capacitación del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas institucionales.

El proceso de gestión del Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la universidad, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del Talento Humano de la Universidad, por ello revisara y actualizaran sus necesidades en materia de Capacitación en las áreas de desempeño, el reto en materia de Capacitación es "Liderar la transformación de la cultura Organizacional, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de sus especialización hacia otros espacios laborales. "Lo anterior se dinamiza a través de la puesta en marcha del Plan de Capacitación para los Servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar.

En desarrollo de lo anterior ha liderado el proceso de consolidación de las necesidades de capacitación de los funcionarios del proceso de gestión del talento humano, necesidades que se condensan en el formato "Consolidado de Requerimientos Actuales y Futuros de necesidades de capacitación" el cual es la base para la estructuración del Plan de capacitación.

1. ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y sus Decreto 1227 de 2005, 1083 de 2015, la Universidad Popular del Cesar, adopta el Plan de Capacitación de los Servidores de la Universidad, con el objetivo de trazar las directrices en materia de capacitación y formación, formulando los programas a desarrollar durante cada vigencia, en lo relacionado con el proceso de formación integral que debe brindarse a los servidores públicos.

El Plan de Capacitación, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

a) Marco Conceptual y Normativo

- b) Líneas de políticas
- c) Estrategias
- d) Objetivos
- e) Programas

1.1. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación y capacitación, que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

1.2. MARCO NORMATIVO

Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
- Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).



- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública..
- El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.

2. DIRECTRICES DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para la Universidad Popular del Cesar, la Capacitación se constituyen en un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de aprendizaje continuo. Se trata de un proceso que permita la creación colectiva de capacidades nuevas (no sólo una suma de capacidades individuales) en función de los propósitos institucionales, traducidos en la consecución de los objetivos institucionales.

El presente proceso es una estrategia dentro del proceso en que estamos involucrados de implementar los procesos de calidad en la Universidad, además de fortalecer los procesos dentro del Modelo Estándar de Control Interno, es por ello que la estrategia en materia de Capacitación se orientará a fortalecer el compromiso de los servidores públicos y de todas las personas con una gestión efectiva y transparente para elevar la confianza y el respeto de los funcionarios hacia nuestra institución y nuestros servicios académicos.

En este sentido, y siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación, los procesos de gestión humana, de formación y capacitación de los funcionarios, deberán orientarse hacia el mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus actividades y prestar más eficientemente los servicios públicos bajo nuestra responsabilidad, lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno y sus demandas, de tal forma que se garantice la supervivencia institucional, dependiendo en gran medida del desarrollo y fortalecimiento de las Competencias laborales de los servidores públicos.



El Plan de Capacitación se estructura como herramienta de gestión de un sistema que organiza y orienta estratégicamente las acciones de la Universidad través del manejo del talento humano, consultando el conjunto coherente de políticas, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en los procesos y áreas organizacionales de la universidad y en los servidores públicos de la misma, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la universidad, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Con el objeto de organizar la capacitación internamente, la universidad, formula sobre este esquema el Plan de capacitación del talento Humano con la periodicidad de un año.

2.1. DIRECTRICES SECTORIALES

La universidad ha considerado importante fortalecer los procesos de formación y capacitación para el desarrollo de las competencias a través de las diferentes modalidades (capacitación en el puesto de trabajo, participación en proyectos especiales, talleres, cursos, etc.), como una estrategia que permita garantizar al servidor público que se desempeña en un puesto determinado, estar en capacidad de acceder o adaptarse a empleos o a modalidades laborales diferentes en virtud de su capacidad de aprender y de las competencias desarrolladas.

En este sentido la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones señalados en el Decreto Ley 1567 de 1998 y 1083 de 2015, como son la educación no formal e informal, así como lo dispuesto en el Plan Nacional de Capacitación relacionado con el proceso de formación y capacitación de los servidores públicos y en los programas de inducción y reinducción, así como las jornadas de reflexión y la participación en la Red Interinstitucional de apoyo a la Formación y a la Capacitación para el Sector Público.

2.2. DIRECTRICES PARA EVALUACIONES DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

Adicionalmente, se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación, tanto del material del programa, como de la

asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir al líder del proceso de gestión del Talento Humano las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación.

Las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación.

2.3. DIRECTRICES DE BENEFICIARIOS.

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los empleados que pertenecen a la planta de personal de la Universidad Popular del Cesar. De esta manera se aspira tener una cobertura mínima de capacitación del 60% del personal, contando para ello con las asignaciones presupuestales correspondientes.

2.4. DIRECTRICES DE HORARIOS.

Este Plan de Capacitación también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aporten un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

3. ESTRATEGIAS

Para cumplir con sus propósitos, es preciso que la formación y capacitación obedezca a una serie de condiciones o directrices básicas:

- Formación en Conocimientos a través de Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.
- Formación y Desarrollo de Competencias Laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.



- Participación en programas técnico- académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.
- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
- Puntualidad.
- Aplicación y transferencia del conocimiento en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
- Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento.
- Participación activa en las evaluaciones de los programas de formación y Capacitación.
- Justificación de Inasistencias.
- Cofinanciación de Programas de Formación, Capacitación.
- Programas de Formación con aplicaciones prácticas.
- Medición del Impacto de cada Programa de Formación con la coordinación de los responsables de los procesos.

Algunas de las estrategias a tener en cuenta, son entre otras las siguientes:

- Memorandos, Instrutivos metodológicos, Formatos, Circulares.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERALES

- Contribuir al Fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Universidad Popular del Cesar, en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento del servicio prestado.



4.2. ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades individuales, por proceso e institucionales, efectuado como producto del proceso de autoevaluación y evaluación de los conocimientos y de las competencias.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.

5. DIAGNOSTICO Y PROGRAMAS

Para la elaboración del Plan para cada vigencia, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Se hará para cada vigencia un diagnostico con base en los requerimientos individuales, por procesos y un consolidado institucional, aplicada a los funcionarios de la universidad, en donde se consignaran las necesidades de capacitación, relacionado si dicha necesidad era de información, conocimientos o habilidades.

El formato No. 1 CÓDIGO: 304-201.1-PRO08-FOR01, de requerimiento individual se consolidará en el formato No. 2 CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR02 de requerimiento por proceso, en donde se reflejaba las necesidades por áreas de trabajo. Finalmente se consolidaran en el formato No. 3 CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR03 de consolidado único de formación y capacitación para los funcionarios públicos de la Universidad Popular del Cesar.

De igual manera se tendrán en cuenta las sugerencias de los líderes de los distintos procesos en cuanto a necesidades grupales de capacitación.

El líder del proceso de gestión del Talento Humano, es el responsable de elaborar los programas de formación y capacitación, serán elaborados de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y contando con la aprobación del Representante legal de la Universidad.

		UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR										CODIGO: 304-201.1-PRO08-FOR03			
		CONSOLIDADO GENERAL DE IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020										VERSIÓN: 1			
DIRECTORES DE PROGRAMA JEFES DE OFICINAS Y PROFESIONAL UNIVERSITARIO	MANEJO DE INDICADORES PLAN DE ACCION - PLANES ESTRATEGICO, CAPACITACION AUDITORES LIDERES	ALTA	X		X		X		X	1	Seminario Taller	UPC VPAR	17.500.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
TECNICO OPERATIVOS, SECRETARIAS Y ASISTENTES	ACTUALIZACION EN GESTION DOCUMENTAL	ALTA				X			X	2	Seminario Taller	UPC VPAR	3.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	ALTA			X				X	3	Seminario Taller	UPC VPAR	3.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
DAF - JURIDICO	GERENCIA FINANCIERA Y PRESUPUESTAL Y CONTRATACION - CAPACITACION ICETEX	ALTA	X		X				X	4	Seminario Taller	Varias Insstit.	3.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
ALMACEN E INVENTARIO	MANEJO DE INVENTARIOS - ACTULIZACION DE SYSMA	ALTA	X		X				X	5	Seminario Taller	Varias Insstit.	3.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
Bienestar institucional	PLENO NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO - ESTRATEGIA DE JOVENES EN ACCION	ALTA	X		X				X	6	Seminario Taller	Varias Insstit.	3.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
OFICINAS DE EGRESADOS	III ENCUENTRO NACIONAL E INTERNACIONAL DE GRADUADOS - MANEJO DE PLATAFORMA DE EGRESADOS	ALTA			X				X	7	Seminario Taller	Varias Insstit.	3.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
DIRECTORES DE PROGRAMA AREAS DE INGENIERIAS	ENCUENTRO NACIONAL DE INGENIEROS Y TECNOLOGO	ALTA								8	Seminario Taller	Varias Insstit.	4.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
DIRECTORES DE PROGRAMA FACE	ENCUENTRO NACIONAL DE DIRECTORES DE PROGRAMA DE FACE	ALTA								9	Seminario Taller	Varias Insstit.	4.000.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
REGISTRO Y CONCOL ACADEMICO	ENCUENTRO DE JEFES DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	ALTA			X				X	10	Seminario Taller	Varias Insstit.	3.500.000	I/YO II PERIODO ACADEMICO 2020	OK
TOTAL PLAN DE CAPACITACION ADMINISTRATIVO													47.000.000		

R R

