RESOLUCION REGLAMENTARIA No. 010.02.04.18 0 0 0 0 9 2
0 1 MAR 2018

"Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los Funcionarios del INCIVA vigencia 2018":

El DIRECTOR DEL INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA PRESERVACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL DEL VALLE DEL CAUCA - INCIVA, en ejercicio de las atribuciones legales y en especial las consagradas en el Decreto Ley 1222 de 1986, la Ley 489 de 1998 y el acuerdo el Junta Directiva No 001 del 05 de julio de 2000, articulo 22, literal e

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, *Reglamentado por el decreto nacional 1572 de 1998, reglamentado parcialmente por el decreto nacional 1227 de 2005,* crea el sistema nacional de capacitación, definido 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.

Que de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, *reglamentada parcialmente por el decreto Nacional 4500 de 2005, reglamentada por el decreto Nacional 3905 de 2009, reglamentada parcialmente por el decreto nacional 4567 de 2011*", objetivos de la capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Que de conformidad con el artículo 66 del Decreto 1227 del 2005, "los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados Públicos en niveles de excelencia."

Que el Decreto 2539 de 2005, establece las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades, a las cuales se les aplican los decreto ley 770 y 785 de 2005.

Que mediante Resolución 010.02.04.17.505 del 11 de diciembre 2017 se conformó la Comisión de Personal para un periodo de dos (2) años, organismo que, de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004,*reglamentada parcialmente por el decreto Nacional 4500 de 2005, reglamentada por el decreto Nacional 3905 de 2009, reglamentada parcialmente por el decreto nacional 4567 de 2011* deberá "*Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento*".

Que el 20 de febrero de 2018, mediante oficio No 050.07.01.18.2945 se socializo a la comisión de personal el plan de capacitación y bienestar social aprobado para la vigencia 2018, sin recibir comentarios a la fecha.

Que mediante Decreto 4665 de 2007 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, permitiendo estructurar programas de capacitación y formación, articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, incluyendo las orientaciones de la capacitación por competencias.

Ley 909 de Septiembre 23 de 2004, "*Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, reglamentada parcialmente por el decreto Nacional 4500 de 2005, reglamentada por el decreto Nacional 3905 de 2009, reglamentada parcialmente por el decreto nacional 4567 de 2011 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*".

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.
...2. Serán funciones especificas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."
Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.
1. La capacitación y formación de los empleados está 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 desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Que para el diseño y definición de la programación del Plan de Capacitación se tuvieron en cuenta como elementos de diagnóstico las siguientes

1) Aplicar, tabular y analizar el instrumento para el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.
2) Revisar las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional
3) Resultados de la evaluación de desempeño
4) Estado de las competencias comporta mentales de acuerdo con la evaluación de desempeño
5) Resultados de las Auditorías Internas y de Certificación del Sistema de Gestión de Calidad y Control
6) Cambios normativos, institucionales o tecnológicos recientes que impliquen actualizaciones
7) Resultados de la inducción general y el entrenamiento en el puesto de trabajo en cuanto a aspectos pendientes por desarrollar
8) Diagnósticos de salud ocupacional, panoramas de riesgos.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN. Adoptar el plan de capacitación descrito en la presente Resolución para todos los funcionarios del INCIVA, para la vigencia fiscal de 2018.

PARÁGRAFO. Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, los empleados de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción.

Dentro de las políticas generales del Instituto para la Investigación y la Preservación del Patrimonio Cultural y Natural del Valle del Cauca INCIVA, desarrollará acciones para el fortalecimiento del Talento Humano, soportada en los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en los procesos de planificación, selección, vinculación, inducción general y específica, re-inducción, capacitación, compensación, bienestar social, seguridad social y salud ocupacional, evaluación del desempeño y desvinculación

ARTICULO 2 .ESTABLECER LAS COMPETENCIAS A DESARROLLAR PARA LOS FUNCIONARIOS DEL INCIVA: Con base en las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, se han establecido las competencias comportamentales generales y para cada nivel jerárquico a través de los artículos 2 y 3 de la Resolución 010.17.01.09.182 de 2009, que estableció el manual de funciones y competencias para el INCIVA. El estado actual de las competencias y los conocimientos esenciales de cada uno de los funcionarios seguirán constituyendo uno de los principales insumos de las actividades de capacitación a desarrollar

2.1 DEFINICIONES:

2.1.1 Competencias:
"Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes".

2.1.2 Capacitación
Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de1998- Art.4)

2.1.3 Formación
La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

2.1.4 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

RESOLUCION REGLAMENTARIA No. 010.02.04.18 0 0 0 0 9 2

0 1 MAR 2018

2.1.5 Educación Informal
La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994)

2.1.6 Educación Formal
Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73)

ARTICULO 3. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana .

3.1 OBJETIVO GENERAL. El presente plan tiene como objetivo general, preservar e incrementar el mérito de los funcionarios, garantizando la actualización de los conocimientos y el desarrollo continuo de sus competencias laborales para responder a las permanentes y crecientes exigencias del INCIVA y del Estado en general. Este objetivo se desarrollará en el marco del desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad, a través del incremento de habilidades y destrezas de todos los funcionarios del Instituto, e igualmente contribuyendo de manera práctica con aquellas actividades que conduzcan al mejoramiento continuo de la prestación de servicios, por parte de los funcionarios de los diferentes niveles ocupacionales de la Entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS. Los objetivos específicos del presente Plan son los siguientes:
1. Contribuir al cumplimiento de la misión institucional del INCIVA, posibilitando espacios para realizar las actividades de capacitación necesarias a los diferentes funcionarios que se desempeñan en las áreas tanto misionales como de gestión o apoyo de la Entidad.

2. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

3. Actualizar los conocimientos técnicos o profesionales de los funcionarios, de acuerdo a su perfil ocupacional y el desempeño de sus funciones en el Instituto y promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

4. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado y de sus respectivas Entidades.

5. Realizar actividades para informar y actualizar a los servidores públicos del Instituto en temas relacionados con los cambios normativos y con los objetivos y políticas de la Entidad, con el fin de enfocar a todos los funcionarios en las metas trazadas y fortalecer los conocimientos que requieren para optimizar el desempeño.

6. Generar espacios con diversas instituciones como la ESAP, el DAFP, universidades y otros organismos privados para desarrollar fortalezas en posibilidades de acceso a la capacitación, y de igual forma maximizar los recursos de capacitación interna para generar espacios alternativos y efectivos de capacitación.

7. El programa de INDUCCION está dirigido a facilitar la integración de sus servidores públicos a la cultura organizacional, suministrándole la información necesaria para el conocimiento de la función pública de la Entidad, el desarrollo específico de sus funciones y el desarrollo individual y organizacional.

8. El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto al INCIVA

ARTICULO 4. ACCIONES DE DESARROLLO DEL PROGRAMA: Establecer que el logro de estos objetivos sea efectivo, la Subdirección administrativa y financiera:
- Planeará y programará los eventos de formación y capacitación de conformidad con los lineamientos de política y estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación y de las normas vigentes en la materia.
- Generará espacios para la capacitación y formación de los funcionarios de todos los niveles con un doble propósito: su desempeño eficiente y eficaz en el cargo y su desarrollo y promoción futuras.

- Planeará y programará eventos de inducción y re inducción, de conformidad con lo establecido en la normatividad que rige el Sistema Nacional de Capacitación.
- Aprovechará decididamente las ventajas de la informática y las oportunidades de aprendizaje en modalidad virtual.
- Fortalecerá la auto capacitación entre Entidades y al interior del Instituto. Para ello, colaborará activamente en el fortalecimiento de la Red Interinstitucional de Formación y Capacitación que coordina la ESAP, EL SENA y participará en los programas liderados por la Red y por la Escuela de Alto Gobierno.

ARTÍCULO 5: ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:
Programar y desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, 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, Cubre los siguientes subprogramas:

5.1 Inducción General:
Una vez se oficialice la vinculación (firma del contrato o acto de posesión en el cargo) se realizará una inducción general al funcionario, que comprende la entrega del manual de inducción, la recepción y presentación del nuevo servidor público, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la institución y la ambientación inicial al entorno organizacional

El Instituto para la Investigación y la Preservación del Patrimonio Cultural y Natural del Valle del Cauca INCIVA, a través del líder del proceso o el funcionario en quien delegue, realizará la inducción específica o práctica del funcionario a través del formato de plan de entrenamiento específico, dentro de los quince días hábiles siguientes a su vinculación, atendiendo el programa de inducción formulado por el Instituto

5. 2 Re inducción.
La re-inducción se incluirá dentro el programa de capacitación, haciendo énfasis en los temas críticos o los cambios generados por la dinámica institucional.

Cuando un servidor público sea ubicado en un nuevo cargo o dependencia de la entidad, recibirá una re-inducción, haciendo énfasis en las funciones de su dependencia y las específicas de su cargo.

Se llevará a cabo por lo menos una vez al año, una actividad de re-inducción dirigido a todo el personal adscrito a ella, teniendo en consideración que la entidad está inmersa en un proceso de mejoramiento continuo.

ARTICULO 6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Realizar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 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 una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis del instrumento para el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación
Resultados de la evaluación de desempeño
Estado de las competencias comporta mentales de acuerdo con la evaluación de desempeño
Resultados de las Auditorías Internas y de Certificación del Sistema de Gestión de Calidad y Control
Cambios normativos, institucionales o tecnológicos recientes que impliquen actualizaciones
Resultados de la inducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo en cuanto a aspectos pendientes por desarrollar
Diagnósticos de salud ocupacional, panoramas de riesgos.

ARTICULO 7. PROGRAMACION: Realizar las actividades propuestas en el siguiente cuadro.

La fecha de realización de las actividades se programará con base en los siguientes criterios:
Prioridad temática
Disponibilidad de capacitador/recursos/logística
Prioridad de la actividad en el contexto del cronograma de actividades del Instituto
Disponibilidad de población objetivo / cruce de actividades
El desarrollo y seguimiento de las actividades se llevará en una hoja de cálculo diseñada exclusivamente para tal fin, y será actualizada con la información de cada actividad programada la cual será una fuente de consulta permanente

01 MAR 2018

RESOLUCION REGLAMENTARIA No. 010.02.04.18 0 0 0 0 9 2

sobre la información relacionada con capacitación en el INCIVA, así como de la población objetivo a la que van dirigidas.

Las actividades a desarrollar, con su objetivo, cargo, duración, facilitador, costos y fecha son las siguientes: aquí insertamos el cuadro el plan de capacitación una vez se definan

INCIVA		CONSOLIDADO PLAN ANUAL DE CAPACITACION			FO-PGH-03		VERSION :00	
							FECHA : JUNIO 12 DE 2015	PAGINA 1 DE 1
DEPENDENCIA	NECESIDAD INSTITUCIONAL	TEMAS	INTERNO	EXTERNO	FECHAS	No DE HORAS	APORTE PARA LA ENTIDAD	COSTO APROXIMADO
Subdireccion Adminstrativa y Financiera (Tecnico administrativo almacen)	Presentar mejores informes y que se me facilite la consolidacion de informacion	Excell Avanzado		COMFENALCO	Marzo de 2018	20	Calidad de la información	300.000
Asesor de informatica	Afrontar la crisis mundial por los ataques informáticos que con frecuencia roban, secuestran y eliminan la información de las empresas públicas y privadas	Curso de ciberseguridad		ITSERVICE - BOGOTA	Primer semestre	16 horas	Afrontar la crisis mundial por los ataques informáticos que con frecuencia roban, secuestran y eliminan la información de las empresas públicas y privadas	2.000.000
Subdireccion de Mercadeo y Divulgación (Profesional Especializada)	Turismo sustentable, turismo sostenible, diseño de productos turisticos, ornitologia, aviturismo, avistamiento de aves, normas de calidad turistica, buenas prácticas de turismo.	Eventos de divulgación y/o capacitación		con entidades como UAO, ANATO, Viceministerio de Industria Comercio y turismo, Fundación ILAM, Gobernación del Valle del Cauca, Alcaldías Municipales	Ene a dic por definir de acuerdo a oferta.		Elementos para aportar al desarrollo de productos turisticos en INCIVA Participar en el diseño, divulgación y mercadeo de nuevos productos y servicios afines a las competencias del INCIVA y mantener vigentes los existentes que soportan el portafolio de productos institucionales y el de los Centros Operativos adscritos al Instituto.	1.500.000
Asesora de Planeacón	Profundización de aspectos de integración	Sistemas Integrados de Gestión		X	Junio	16 horas	Entidad organizada y eficiente	1.000.000
Asesora Juridica y Subdireccion Adminsitrativa y Financiera	Contratos	Contratación Estatal		Gobernacion del Valle del cauca	Febrero		Resultados positivos en la celebración de contratos	0
Asesora Juridica	Procesos en contra la Entidad	Procedimientos Disciplinarios		F&C consultores	Marzo 7,8 y 9		Auto de Cargos, disciplinarios: problemas, retos y soluciones	1.500.000
Funcionarios de Carrera Administrativa	Manejo de formados EDL1 , formulacion de compromisos, acuerdo 565	Evaluaciones de desempeño	X		Febrero		Evaluaciones integrales	0
Sevidores Publicos	Que los servidores publicos se conscienticen del rol que desempeñan dentro de la Institucion y las consecuencias en las que pueden incurrir en una mala actuacion	Capacitacion sobre delitos contra la Administracion Publica	X		Abril	3	Evitar hechos de corrupcion	0
Sevidores publicos	Que los servidores publicos se conscienticen de la importamntcia en la prevencion, autocuidado y cultura en los sitios de trabajo y la entidad cumpla con normatividad vigente	Socializacion del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo	X		Marzo	3	Evitar sanciones y demandas en contra de la entidad	0
Reinduccion	Fortalecer el conocimiento a los funcionarios en los procesos institucionales para dar mayor agilidad y confiabilidad de la información	De los 9 procesos de la Institucion	X		Abril	8 horas	Disminuir los reprocesos y demoras en la gestion por parte de los funcionarios	0
TOTAL								6.300.000

ARTICULO 8. EJECUCIÓN: Ejecutar todas las capacitaciones se deberá diligenciar la ficha técnica de capacitación código **FO-PGH-04** en todos sus campos, la cual deberá ser aprobada por la dirección.

Le corresponde al área que formulo la necesidad de capacitación considerar los términos de contratación correspondientes y adelantar los estudios, procedimientos, y demás trámites, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

ARTICULO 9. COMISIÓN DE PERSONAL. Participar de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan de Capacitación, de la misma forma como intervendrá en la revisión y ajuste de las disposiciones de las que trata esta Resolución.

0 1 MAR 2018

RESOLUCION REGLAMENTARIA No. 010.02.04.18 0 0 0 0 9 2

ARTICULO 10. La presente resolución deroga las disposiciones que le sean contrarias

ARTICULO 11. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali 0 1 MAR 2018

ALVARO RODRIGUEZ MORANTE
Director

Elaboro: Blanca Isabel Madrid-Profesional especializado

Proyecto: Luis Enrique Angulo Castillo-Subdirector Administrativo y Financiero

Reviso: Reviso: María Fernanda Castañeda Ortega-Asesora Jurídica

D:\Mis Documentos\NOMINA2018\RESOLUCIONPLAN DECAPACITACION2018.doc