



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 22 del Acuerdo 010 de 2010, “Estatuto General”,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 53 y 54, consagra el principio mínimo fundamental de la capacitación y la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que la Ley 734 de 2002 en su artículo 33, numeral 3, establece dentro de los derechos de todo servidor público, el recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que el Decreto 1567 de 1998 define en su artículo 4o, parágrafo: “Educación formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos”.

Que el Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca, a través del Acuerdo 005 de agosto 5 del 2009, “Por el cual se adopta el Estatuto Administrativo de la Universidad de Cundinamarca”, en los artículos 63, establece: “La Rectoría de la Udec, adoptará de conformidad con los recursos presupuestales disponibles, el Plan de capacitación que incluirá cursos, pasantías, visitas, intercambios, extensión, programas de posgrado, perfeccionamiento y entrenamiento adecuados para obtener el desarrollo integral del personal administrativo de la Udec, el fortalecimiento de la gestión académica y administrativa y el cumplimiento de los fines institucionales”.

Que el Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca, a través del Acuerdo 024 del 4 de julio de 2007, “Por el cual se expide el estatuto del profesor de la Universidad de Cundinamarca”, en el artículo Trigésimo Séptimo, establece Estímulos: La Universidad incentivará y proporcionará las condiciones necesarias para la formación de alto nivel de sus profesores, su perfeccionamiento y actualización continuos. Para tales efectos se contemplan las figuras de año sabático y comisiones de estudios. Así mismo, proporcionará incentivos para la realización de actividades de extensión.

CBP.



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

Que el Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca, mediante Acuerdo 0010 de agosto 2010, en su artículo, estableció: “Reconocer como apoyo económico al personal Directivo, Administrativo y Docente de la Universidad de Cundinamarca el pago del 50% del valor de la matrícula en los programas de posgrados ofrecidos por universidades legalmente reconocidas en el país”.

Que al interior de la Universidad de Cundinamarca a fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales, se deberá fortalecer la formación y actualización permanente y mejoramiento en diferentes disciplinas y áreas del conocimiento.

Que en concordancia con lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia C- 1163 de 2000, en la cual manifiesta que el propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y lograr niveles de excelencia en la prestación de los servicios a cargo del Estado, la Universidad de Cundinamarca considera invaluable el apoyo institucional para la ejecución de programas de Educación Formal, el pro del mejoramiento de la gestión institucional al interior de la Universidad de Cundinamarca.

Por lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

DE LAS GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º.- DEL OBJETO.- Establecer criterios para el reconocimiento y apoyo económico para la participación en programas de capacitación e incentivos de los servidores de la Universidad de Cundinamarca y la presentación y ejecución del plan institucional de capacitación (PIC).

ARTÍCULO 2º.- CAMPO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones de la presente Resolución se aplican a los servidores vinculados a la Universidad de Cundinamarca en desarrollo de actividades administrativas y docentes.

DE LAS DEFINICIONES

ARTICULO 3º.- DE LAS DEFINICIONES.- Para efectos de la interpretación de la presente resolución, se tendrá en cuenta las siguientes definiciones:

CAPACITACIÓN.- “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 la 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

CRP



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998)

EDUCACIÓN INFORMAL.- 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).

FORMACIÓN.- Conjunto de procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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).

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).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC).-Es entendido, como 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 Universidad de Cundinamarca.

ARTÍCULO 4º.- DE LOS PRINCIPIOS.- Las actividades derivadas de la capacitación y formación, estarán orientadas por los siguientes principios:

COMPLEMENTARIEDAD: La capacitación se concibe como un proceso de relación conjunta con el proceso de gestión de la planeación de la Universidad, para que esta contribuya con los objetivos institucionales.

PERTINENCIA: Responde fundamentalmente a las necesidades de la Universidad y de sus servidores administrativos y profesores, de acuerdo a sus labores y a los fines institucionales.

INTEGRALIDAD: La capacitación y formación buscará que los servidores sean personas congruentes y respetuosas de sus actos y creencias.

CBP

RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

EFICIENCIA: Busca alcanzar los objetivos del Plan Institucional de Capacitación a través de un manejo óptimo de los recursos destinados, mediante programas que incluyan el apoyo interinstitucional y entre unidades académicas o administrativas de la Universidad y del Estado.

EQUIDAD: Propende por la participación activa de los servidores en un ambiente igualitario de condiciones, respetando las necesidades y diferencias de cada individuo.

TRANSPARENCIA: Garantiza la confiabilidad y credibilidad en la aplicación del Plan Institucional de capacitación.

CAPITULO II

DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

ARTÍCULO 5º.- DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ.- El Comité de capacitación y formación, estará integrado por:

- El Rector de la Universidad de Cundinamarca, quien lo presidirá.
- El Vicerrector Académico, quien lo presidirá en ausencia del señor Rector.
- El Director de Planeación Institucional.
- El Director de Talento Humano.
- Un Decano designado por el Consejo Académico.
- El responsable de la Ejecución del Plan de Capacitación y Formación Institucional quien actuará como Secretario Técnico del Comité.

ARTICULO 6º.- DE LAS SESIONES DEL COMITÉ.- El Comité se reunirá en forma ordinaria una vez al año para aprobar el Plan Institucional de Capacitación (PIC), previa convocatoria realizada por el Presidente del Comité.

Se reunirá en forma extraordinaria, por convocatoria de su presidente, secretario técnico, por un número no inferior a cuatro (4) miembros, para tratar asuntos especiales e inaplazables.

PARÁGRAFO 1º.- Estas reuniones podrán realizarse en forma presencial o virtual.

PARÁGRAFO 2º.- De cada sesión se levantará la respetiva acta que será firmada por el presidente y secretario técnico una vez aprobada por el Comité.

ARTÍCULO 7º.- DEL QUÓRUM.- Habrá quórum en el Comité de capacitación y formación, cuando:

CBP.



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

Se confirme la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO.- La toma de decisiones será acogida por el voto de la mitad más uno del Quórum de decisorio.

ARTICULO 8º.- DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ.- Son funciones del Comité de Capacitación y formación:

- Aprobar el Plan Institucional de Capacitación y formación anual de acuerdo con el diagnóstico de necesidades y el presupuesto asignado.
- Fijar la política de Capacitación, formación e incentivos (en caso de Formación Formal) a nivel institucional
- Formular políticas institucionales para la elaboración del PIC.
- Identificar y analizar las prioridades de capacitación y formación de los servidores de la Universidad de Cundinamarca, en función del logro de los objetivos institucionales.
- Establecer los procedimientos y la programación para la elaboración y ejecución del PIC
- Establecer criterios claros para la toma de decisiones.
- Proyectar el presupuesto institucional requerido para la ejecución de los planes de capacitación e incentivos para las diferentes vigencias fiscales de acuerdo al cronograma establecido para tal fin.
- Realizar el estudio de viabilidad de las solicitudes de capacitación y Comisiones de Estudio, si hay lugar.
- Definir los criterios y orientar el diseño y evaluación participativa del Plan de Capacitación y Formación.

ARTÍCULO 9º.- DE LAS FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ.- El secretario Técnico del Comité de Capacitación y formación, ejercerá las siguientes funciones:

- Elaborar y suscribir junto con el presidente las actas de las sesiones realizadas.
- Dar lectura a las actas de cada sesión para ponerla en consideración y posterior aprobación de los miembros del Comité.
- Recepcionar, organizar y presentar las solicitudes presentadas ante el Comité.

CBP.



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

- Comunicar las decisiones adoptadas por el Comité y realizar las notificaciones que se requieran.
- Preparar y presentar ante el Comité los documentos de trabajo requeridos.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento y ejecución del PIC, e informar al Comité.
- Custodiar los documentos del Comité y ser responsable del archivo de los mismos.

CAPITULO III

DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

ARTICULO 10°.- DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.- Los objetivos orientadores del PIC institucional, son:

- El desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la ética institucional.
- El mejoramiento continuo de las competencias de los servidores de la Universidad de Cundinamarca, para que respondan de manera efectiva a las exigencias del servicio y a las necesidades de desarrollo personal.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos Institucionales.
- Fortalecer las destrezas y habilidades de los servidores lo cual les permitirá desempeñar diversas funciones y asumir nuevas responsabilidades.
- Mejorar el clima laboral.
- Contribuir a la formación permanente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

PARÁGRAFO.- EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN (PIC), contendrá mínimo los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Resultados del diagnóstico: evaluación de necesidades
- Población a la cual se dirige
- Metodología

CBP.



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

- Duración
- Recursos e inversión aproximada
- Evaluación y seguimiento.
- Responsables de la implementación del Plan Anual de Capacitación.

ARTÍCULO 11º.- DE LOS CRITERIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).- Las actividades derivadas de la capacitación y formación, estarán orientadas por los siguientes criterios:

- El diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de las actividades derivadas de la capacitación y formación deberá contar con la participación de los servidores de la Institución.
- El eje central de las actividades de capacitación y formación, será el conocimiento institucional y el fortalecimiento de las competencias laborales tendientes al cumplimiento de las metas institucionales.
- Las actividades deben estar fundamentadas en los principios y valores adoptados por la institución.
- Las actividades deben ser comunicadas en forma oportuna a los servidores.
- Las actividades de capacitación y formación deben estar articuladas con los procesos organizacionales de la Institución.
- Las actividades de capacitación y formación deben procurar por el bienestar de los servidores en el cumplimiento de sus labores bajo el marco de los objetivos institucionales.
- Las actividades de capacitación y formación deben estar encaminadas a elevar el nivel de compromiso de los servidores con la Universidad.

ARTICULO 12º. - DE LA VIGENCIA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN (PIC)- El plan de capacitación y formación para todos los efectos que se presenten, entrará en vigencia a partir del mes de enero a diciembre del año correspondiente.

CAPITULO V

DEL TRAMITE DE SOLICITUDES

ARTÍCULO 13º.- DEL PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE SOLICITUDES.- Las solicitudes se deberán presentar ante el Secretario Técnico del Comité, con una antelación de 45 días calendario a la realización del evento, acreditando los documentos soportes y visto bueno del jefe inmediato, teniendo en cuenta que se aporte, la siguiente

CS

RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

información: nombre y contenido del programa, lugar, valor, fecha de iniciación, término de duración, nombre y Nit de la entidad oferente.

ARTÍCULO 14º.- DE LAS SOLICITUDES NO CONTEMPLADAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).- Podrán atenderse solicitudes de programas que se encuentren fuera del plan anual de capacitación y formación siempre y cuando:

- La solicitud sea pertinente de acuerdo a las funciones desempeñadas por el servidor.
- Que la Universidad cuente con recursos disponibles para tal fin.
- Que el servidor haya laborado para la Universidad mínimo seis (6) meses.
- Que la solicitud se soporte con el folleto informativo del programa en el cual conste: Nombre y contenido del programa, lugar, valor, fecha de inscripción y de iniciación, término y duración del programa, Nit de la entidad oferente y una justificación personal.

ARTÍCULO 15º.- DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS DE RECONOCIMIENTO Y APOYO ECONÓMICO EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN E INCENTIVOS.- Los criterios de selección que se tendrán en cuenta son los siguientes:

PERSONAL DOCENTE:

1- Encontrarse desarrollando actividades referidas, con:

- Proyecto de investigación en la modalidad de convocatoria interna o externa.
- Programas de docencia servicio.
- Actividades de proyección social.
- Participar en semilleros de investigación
- Participar en procesos de acreditación de programas
- Estar incorporado al CvIac y Gruplac

2- Acreditar por lo menos seis (6) Períodos Académicos de servicio continuo en la Universidad de Cundinamarca, si se encuentra vinculado por contrato.

3- No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años anteriores a la solicitud.

4- Contar con concepto favorable del Director de programa y Decano de la Facultad al cual está adscrito el docente.

5- Encontrarse vinculado a la Planta de Personal Docente.

6- Celebrar contrato de formación académica, con los requisitos

CBP



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

establecidos en la Resolución 083 de 2010, artículo 2.

- 7- Para los docentes vinculados a la planta de personal ó por contrato, el monto del apoyo económico será hasta del 50%.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1. Que la formación solicitada esté relacionada con los objetivos de la Universidad de Cundinamarca o con las funciones inherentes al cargo que desempeña el servidor.
2. Acreditar por lo menos seis (6) Períodos Académicos de servicio continuo en la Universidad de Cundinamarca.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años anteriores a la solicitud.
4. Participar en la ejecución de proyectos relacionados con el Sistema de Gestión de calidad administrativa
5. Contar con concepto favorable del jefe inmediato.
6. Encontrarse vinculado a la Planta de Personal Administrativo.
7. Celebrar contrato de formación académica, con los requisitos establecidos en la Resolución 083 de 2010, artículo 2.
8. Para los servidores administrativos vinculados a la planta de personal ó por contrato, el monto del apoyo económico será hasta del 50%.

PARÁGRAFO 1º.- El Comité podrá establecer dentro de su competencia otros criterios adicionales y fijar escalas de valoración de los mismos.

ARTICULO 16º.- DE LAS COMISIONES DE ESTUDIO.- Las comisiones de estudio se regirán por lo previsto en:

- Artículo 43 del Acuerdo 005 de agosto 5 de 2009, “Por el cual se adopta el Estatuto Administrativo de la Universidad de Cundinamarca”.
- Artículo Trigésimo noveno del Acuerdo 0024 de 2007, “Por la cual se expide el estatuto del profesor de la Universidad de Cundinamarca”.
- Las demás normas vigentes relacionadas con el tema.

ARTICULO 17º.- DE LA AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIO AL EXTERIOR.- Se regirán conforme a las normas establecidas por el Consejo Académico.

ARTICULO 18º.- DE LOS GASTOS DE LAS COMISIONES DE ESTUDIO.- La Universidad de Cundinamarca, podrá financiar los gastos de comisiones de estudio, así.



RESOLUCIÓN No. 235 DE 2012

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO y APOYO ECONÓMICO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN E INCENTIVOS A LOS SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”.

- Matrícula
- Pasajes aéreos marítimos o terrestres de ida y regreso en clase económica y demás viáticos aprobados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**CAPITULO IV
DISPOSICIONES COMUNES**

ARTICULO 19º. – DE LAS OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN.- El beneficiario deberá:

- Mantener en forma permanente la actitud de superación y el interés por mejorar sus conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas.
- Participar en los programas de capacitación, formación y estímulos para los cuales haya sido seleccionado.
- Rendir los informes correspondientes.
- Aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Cumplir con la asistencia y los requerimientos de los programas de capacitación y formación.
- Cuando se trate de cursos menores de seis meses, seminarios, foros, talleres, simposios o congresos dentro de las dos semanas siguientes a la terminación de la capacitación deberá presentar un informe a la respectiva dirección y ser multiplicador de la información obtenida en el programa, en las dependencias en las cuales sea útil la aplicación de la misma.

PARÁGRAFO 1º.- En caso de inasistencia sin causa justificada a los programas de capacitación e incentivos de los cuales el servidor haya sido beneficiario, deberá reintegrar a la Universidad de Cundinamarca el 100% de los valores generados y pagados por concepto de la capacitación, gastos de transporte, viáticos y demás emolumentos. Así mismo, no podrá ser beneficiario de programas de capacitación durante el año siguiente.

ARTÍCULO 20º.- VIGENCIA.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga cualquier disposición que se le sea contraria.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Fusagasugá, a los **21 DIC. 2012**


ADOLFO MIGUEL POLO SOLANO
RECTOR

Vicerrectoría Académica:
Dirección Jurídica: **CBP.**

