

RESOLUCION DE RECTORIA No.

0 0 0 0 0 6

19 ENE. 2018

**POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO**

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO,
en uso de sus facultades legales, estatutarias y

CONSIDERANDO

1. Que el 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, reglamenta sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y re-inducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades públicas y de los empleados en relación con ésta.
2. Que El Decreto 1227 de 2005, señala el Programa de Capacitación Institucional debe estar orientado al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
3. Que el Decreto No.2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a los cuales se aplica los Decretos ley 770 y 785 de 2005, establece las competencias laborales comunes de los empleos públicos y las generales según niveles jerárquicos.
4. Que estas competencias fueron incorporadas a la Resolución de Rectoría No.000924 del 23 de noviembre de 2007, por medio de la cual se adoptan las disposiciones generales para la expedición del nuevo Manual de Funciones y Requisitos Mínimos de los cargos administrativos y académicos de la Universidad del Atlántico.
5. Que el Decreto No.4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos para el Desarrollo por Competencias, procura mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas de los empleados estatales respondiendo a las características de orden territorial y nacional y los principios de la función pública.

0 0 0 0 0 6

6. Que el Decreto No.943 de 2014, por medio del cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno, establece el Plan de Capacitación Institucional como uno de los productos mínimos con los cuales deben contar las entidades públicas para implementación y fortalecimiento del modelo.
7. Que la Ley 909 de 2004, en su art. 16, define La Comisión de Personal, y establece como una de sus funciones participar de la elaboración del Plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.
8. Que el Decreto No.1083 de 2015, Por medio del cual se Expide el Decreto Único del Sector Función Pública, en el Título 9, Capítulo II, Parte 2, Libro2, compila y reitera lo expuesto en los Decretos señalados anteriormente, considerándolos decretos fuente, referidos a: Planes de Capacitación, Finalidad, Planes de Formación y Capacitación, Red Interinstitucional para Empleados Públicos, Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos y Proyecto de Aprendizaje por Competencias.
9. Que el Manual de Inducción y Re-inducción de los Empleados Administrativos y Docentes de la Universidad del Atlántico, se constituye en el componente inicial del Plan de Capacitación Institucional.
10. Que el Programa de Capacitación de Salud y Seguridad en el trabajo, establecido como obligatorio, según el Decreto 1443 de 31 de julio de 2014 y reiterado en el Decreto 1072 de mayo de 2015, cuyo objetivo principal es la prevención de accidentes y enfermedades laborales a través de la identificación y control de riesgos, será parte integral del presente documento, una vez sea establecido según las condiciones señaladas en los decretos relacionados.
11. Que el Decreto No.000894 del 28 de mayo 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 un Paz Estable y Duradera, establece en su parte considerativa que es necesario fortalecer la profesionalización del servidor público independientemente de su forma de vinculación, para integrar y capacitar en condiciones de igualdad a quienes se encuentren vinculados al Estado y a quienes ingresen en el marco del posconflicto para que las entidades cuenten con servidores idóneos que atiendan de

000006

manera eficaz las necesidades de la ciudadanía con el propósito de mejorar la calidad de la prestación del servicio.

12. Que la Resolución No.390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público, señalando que la formación, la capacitación y el entrenamiento deben evolucionar en las entidades públicas para generar modelos adaptables a las demandas del entorno, de la organización y a las brechas entre las capacidades y habilidades.
13. Que el Acuerdo Superior No.04 del 15 de febrero de 2007, en su artículo 5°, consagra su autonomía, administrativa, otorgándole potestad de planificar sus estrategias de desarrollo institucional en armonía con sus principios, fines y funciones.
14. Que en la Resolución de Rectoría No.000033 de 2007, Por medio de la cual se reglamenta y expide el Estatuto de Carrera Administrativa en la Universidad del Atlántico, en su artículo 8, señala entre otros, el derecho a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

En virtud, de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Plan Institucional de Capacitación –PIC- de la Universidad del Atlántico para los servidores públicos de la Universidad del Atlántico, en los siguientes términos y condiciones:

OBJETIVO: Desarrollar un conjunto de acciones de capacitación, formación y entrenamiento para facilitar 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, y orientados al desarrollo de competencias laborales necesarias para lograr la excelencia el desempeño del empleo público y las demandas de la sociedad con la implementación del Acuerdo de Paz. Lo anterior al tenor de lo dispuesto en Ley 909 de 2004, Artículo 36, Decreto 1227 de 2005, Artículo 66, Decreto 1567 de 1998. Art. 4 y Resolución 390 de 2017.

0 0 0 0 6

ALCANCE: Este Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los Empleados de la Planta Administrativa, quienes accederán a la capacitación y entrenamiento para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de Carrera Administrativa.

PROCEDIMIENTO: El procedimiento para elaboración y ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación en la Universidad del Atlántico, se encuentra sustentado del el PRO-TH-006 del Sistema Integrado de Gestión, así como los responsables de cada uno de los momentos:

DIAGNOSTICO

Recolección de Necesidades: Se aplicará el formato FOR-TH004 del Sistema Integrado de Gestión, en cada una de las dependencias donde quedará relacionada la información de las necesidades individuales por dependencia, desde la perspectiva de un proceso administrativo a intervenir y/o un problema a resolver. Este formato está orientado por las temáticas definidas en la Plan Nacional de Capacitación, así como las competencias comunes, comportamentales y funcionales de establecidas en el manual de funciones. Esta actividad deberá realizarse durante el mes de octubre de cada anualidad. Responsable: Dpto. de Talento Humano

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez surtida la recolección de las necesidades, se procederá a tabular la información, y sus resultados serán objeto de análisis por parte del Dpto. de Talento Humano y La Comisión de Personal de la Universidad del Atlántico. Esta actividad deberá realizarse durante el mes de noviembre de cada anualidad. Responsable: Dpto. de Talento Humano y Comisión de Personal de la Universidad del Atlántico

ELABORACION

Presentación de Resultados y Aprobación del Plan: Es el producto del análisis anterior, es un documento que se generará cada año, consistente un resumen de las necesidades recaudadas por dependencias, por funcionario, grupos que resulten de necesidades comunes, temarios comunes, procesos de interés para la institución o problemas comunes en las distintas dependencias, priorizadas y justificadas, indicando el nivel de impacto dentro de institución, objetivos generales y específicos, metodología y/o estrategias, cronograma y costo estimado y se presentará a la administración de la universidad para su aprobación. Esta actividad deberá realizarse entre los meses de diciembre y enero de cada anualidad. Responsable: Dpto. de Talento Humano, Comisión de Personal de la Universidad del Atlántico y Rectoría.

0 0 0 0 0 6

EJECUCION: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación estará a cargo del Dpto. de Gestión de Talento Humano de la Universidad del Atlántico. Se iniciará a más tardar el 31 de marzo de cada año, después de la aprobación por parte de la Rectoría de la Universidad.

VIGENCIA: Un año a partir de su aprobación.

DIVULGACION: EL Plan Institucional de Capacitación será publicado en la Página Institucional, y se tendrá en lugar visible en las oficinas del Dpto. de Talento Humano.

EVALUACION: La evaluación del Plan Institucional de Capacitación está determinada por los criterios de: cumplimiento, la gestión y el impacto de su ejecución, así como el desempeño, los resultados obtenidos y los cambios observados tanto a nivel individual como organizacional. Los indicadores que se podrán tener en cuenta son: % de cumplimiento del Objetivo general y los específicos, No. de áreas o procesos intervenidos, No. Actividades ejecutadas, Total de funcionarios capacitados, % de cumplimiento del cronograma, % de ejecución del presupuesto designado al Plan de Capacitación, Grado de satisfacción de los funcionarios con relación a la capacitación recibida, No. de actividades obligatorias ejecutadas, No. de actividades voluntarias ejecutadas, No. de actividades aprobadas y ejecutadas por fuera del plan, No. de cambios y/o mejoras a procesos intervenidos, No. de conceptos favorables en las Auditorías Internas con relación al proceso intervenido o temática abordada, No. de conceptos favorables sobre hallazgos superados, Evaluación Favorable del Meci, % de Mejoramiento en el desempeño de los empleados capacitados, % de mejoramiento en el desempeño del área de trabajo intervenida y/o problema abordado, No. de Problemas resueltos o respuesta a los requerimientos de prestación de servicios identificados por efecto directo de la capacitación realizada.

Los indicadores finales serán seleccionados de acuerdo a su pertinencia y de acuerdo a los parámetros del Sistema Integrado de Gestión.

La evidencia de la trazabilidad del plan será registrada a través de Actas, registros, formatos que serán creados y/o ajustados para tales fines.

FINANCIACION: Los costos que se generen para la ejecución del Plan de Capacitación son asumidos en su totalidad por la administración de la Universidad a través del rubro: 041101020101-CAPACITACIÓN A EMPLEADOS PUBLICOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO y requieren Certificado de Disponibilidad Presupuestal previo a su ordenación. El presupuesto anual será objeto de aprobación por parte del Consejo Superior dentro del presupuesto general de la institución.

000006

MODALIDAD DE ASISTENCIA: La asistencia a las actividades de capacitación tendrá dos modalidades:

Carácter Obligatorio: Inducción y Re-inducción, las que sean programadas como resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación de la dependencia, y aquellas que sean determinadas por la administración de la universidad. Se realizarán el horario de la jornada laboral institucional, su inasistencia será sancionada con la pérdida del derecho del empleado para participar en otras actividades de capacitación durante la vigencia anual respectiva, y sin excepción de las sanciones disciplinarias cuando haya lugar. Se exceptúan las sanciones cuando por necesidad del servicio el empleado no pueda ausentarse de su puesto y jornada de trabajo, previo informe presentado por escrito por el Jefe Inmediato ante el Dpto. de Talento Humano.

Carácter Voluntario: Aquellas en las cuales la participación de los empleados requiera inscripción, que estén sujetas a cupos disponibles, o aquellas que sean presentadas a aprobación de la administración de la Universidad, por iniciativa del empleado. En éste último caso la solicitud deberá hacerse ante el Dpto. de Talento Humano, quien avalará su pertinencia, y priorizará de acuerdo a las necesidades institucionales soportadas en el diagnóstico de capacitación y/o planes institucionales.

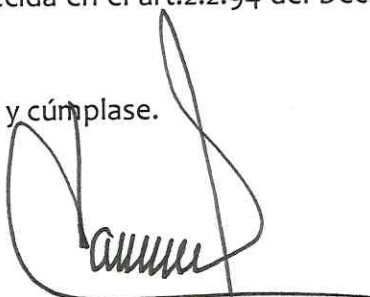
MÉTODOS DE CAPACITACION: El método de capacitación, se definirá según el objetivo trazado, la temática y el número de horas definidas para abordarla, y quedará expresado una vez se realice el diagnóstico de las necesidades de capacitación. Algunos de los métodos que desarrollarán son: Lecturas Dirigidas, Talleres, Exposiciones, Seminarios, Estudios de Caso, Diplomado o Curso de Formación, Video Conferencias, Cursos Virtuales.

CAPACITADORES: Por capacitador se entenderá la persona natural o jurídica que preste sus servicios como orientador, instructor, guía o desarrollador de una temática en particular, con alguno de los métodos descritos en el párrafo anterior y establecido en la etapa de elaboración. Para la selección del capacitador se tendrán en cuenta criterios como Idoneidad, Oferta del Servicio, y pedagogía de capacitación por competencias. Los capacitadores podrán ser internos: empleados y/o docentes suministrados a través del Dpto. De Extensión. Para el caso de los empleados, el servicio será recocado a través de acto administrativo y/o nota de estilo para su expediente laboral, y para los docentes será reconocido según las condiciones establecidas en Estatuto de Extensión de la Universidad del Atlántico; Externos: Contratistas y/o entidades educativas de naturaleza pública o privada. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, con preferencia de entidades que integran la Red Institucional de Capacitación

0 0 0 0 0 6

para los servidores públicos, establecida en el art.2.2.94 del Decreto 1083 de 2015, articulada por la Esap.

ARTÍCULO SEGUNDO: Comuníquese y cúmplase.


CARLOS JAVIER PRASCA MUÑOZ
Rector

Vo. Bo.: _____ Oficina de Asesoría Jurídica
Elaboró: Dpto. Gestión de Talento Humano

