

RESOLUCIÓN RECTORAL 7495

03 AGO 2015

Por la medio de la cual se expide los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación anual de la Institución Universitaria Pascual Bravo

El Rector de la Institución Universitaria Pascual Bravo, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que la ley 909 de 2004, Título VI, artículo 36, establece la capacitación de los empleados públicos.

Que el Decreto 1227 de 2005, título V, artículo 65, reglamenta el Sistema nacional de capacitación.

Que el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución Universitaria Pascual Bravo, establece la capacitación como una necesidad del funcionario.

Que mediante Decreto 4665 de 2007, se adoptó el plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.

Que el plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias establece que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.


Que mediante resolución 228 de 15 de mayo de 2012, se adoptaron las políticas del programa Institucional de capacitación y el sistema de inducción y reinducción para los funcionarios de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

Que con el fin de desarrollar las competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral de los servidores públicos de la Institución Universitaria Pascual Bravo, se hace necesario establecer lineamientos para el Plan Anual de Capacitación de la Institución.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Establecer los lineamientos para la realización del plan anual de capacitación en la Institución Universitaria Pascual Bravo.



Por la medio de la cual expiden los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación anual de la Institución Universitaria Pascual Bravo

ARTÍCULO SEGUNDO. Desarrollar el Plan de Capacitación anual, con base en los cuatro lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades: La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación; la profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos; el desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público y el enfoque de la formación basada en competencias.

ARTÍCULO TERCERO. Es deber de la Institución Universitaria Pascual Bravo, a través de sus Unidades de Gestión y de cada Jefe en particular, facilitar los medios y las oportunidades para que los servidores públicos administrativos optimicen sus competencias, de tal manera que se logre un mejor desempeño, mayores niveles de formación personal y elevar tanto el sentido de pertenencia institucional como su motivación hacia el trabajo.

ARTÍCULO CUARTO. Serán componentes de la capacitación, todos los programas relacionados con la capacitación laboral de los servidores públicos de la Institución y aquellos dirigidos a la educación formal y que repercutan directamente en la optimización laboral del funcionario en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO QUINTO. La capacitación laboral tiene por objeto continuar y complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la competencia individual y colectiva que contribuya a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral del funcionario.

ARTÍCULO SEXTO. Son principios rectores de la capacitación: La capacitación, en la Institución Universitaria Pascual Bravo, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente

Resolución Rectoral **795**

Por la medio de la cual expiden los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación anual de la Institución Universitaria Pascual Bravo

realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Institución Universitaria Pascual Bravo.

ARTÍCULO SEPTIMO. La Oficina de Gestión de Talento Humano será la responsable de diseñar los contenidos temáticos del programa de capacitación y de ejecutar las actividades del programa de capacitación, previa revisión y aprobación de la Vicerrectoría Administrativa.

ARTÍCULO OCTAVO. La Oficina de Gestión de Talento Humano deberá elaborar el proyecto de plan anual de capacitación, en forma paralela al plan de presupuesto para cada vigencia. El procedimiento básico para su elaboración deberá ser el siguiente:

Análisis de necesidades: La Oficina de Gestión del Talento Humano deberá realizar un proceso participativo de todos los funcionarios en el que cada dependencia proyecte las necesidades de capacitación, soportado en los objetivos de la misma, las metas propuestas, los resultados del formato de evaluación del desempeño y el desarrollo humano. De igual forma deberá analizar las necesidades de capacitación presentadas por las dependencias y revisar, con base en el Manual de Funciones, la pertinencia de la misma, de tal manera que focalice las actividades y recursos en las necesidades reales de la Institución.



Resolución Rectoral 495
Por la medio de la cual expiden los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación anual de la Institución Universitaria Pascual Bravo

Reporte de Información: Todas las dependencias deberán dar respuesta a la solicitud hecha por la Oficina de Gestión del Talento relacionada con los requerimientos anuales de capacitación, acorde con el análisis de necesidades adelantado y en las fechas que establezca la oficina mencionada.

Diseño de Plan Anual de Capacitación: La Oficina de Gestión de Talento Humano será la dependencia encargada de elaborar el Plan Anual de Capacitación, en función del logro de los objetivos institucionales y presentarlo a consideración de la Vicerrectoría Administrativa.

Disponibilidad presupuestal: Los Planes anuales de capacitación deberán contar con presupuesto destinado desde la Vicerrectoría Administrativa, acorde con el procedimiento que se establezca para tal fin.

Ejecución: Para cada actividad de capacitación deberán revisarse previamente objetivos, metodología, contenidos, duración, criterios de evaluación y costos.

Evaluación de las actividades: Deberá adelantarse una evaluación que determine las modificaciones necesarias y sirva de base para el informe del programa anual de capacitación. Esta evaluación deberá contener como mínimo los siguientes factores: cobertura, nivel de asistencia, metodología, pertinencia del contenido, cumplimiento del objetivo y responsables de la actividad.

Evaluación del Plan de Capacitación: La Oficina de Gestión el Talento Humano deberá realizar un informe anual ante la Vicerrectoría Administrativa y la Rectoría. Los contenidos mínimos del informe serán: cobertura, áreas, tipos de eventos y aspectos adicionales relevantes.

ARTÍCULO NOVENO. Los eventos de capacitación podrán tener dos modalidades de asistencia: obligatoria y optativa. El empleado que no asista a dos (2) eventos de capacitación de carácter optativo en los que se haya inscrito previamente, perderá el derecho a asistir a cualquier actividad relacionada en el plan anual de capacitación. Aquellos servidores públicos que por justa causa (caso fortuito o fuerza mayor) no asistan a los eventos mencionados, no perderán el derecho a la capacitación.

PARÁGRAFO. A todas las capacitaciones que haya costado la Institución Universitaria Pascual Bravo y hubiesen sido solicitadas previamente por el funcionario, es obligatoria su asistencia. El incumplimiento será causal para iniciar las investigaciones disciplinarias a que haya lugar e imponer las sanciones correspondientes.

Resolución Rectoral **1495**

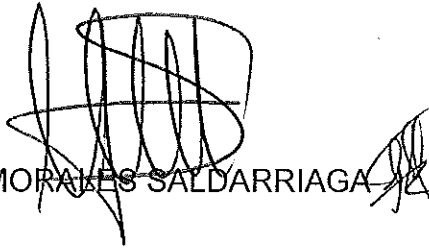
Por la medio de la cual expiden los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación anual de la Institución Universitaria Pascual Bravo

ARTÍCULO DÉCIMO. Exenciones para el pago de estudios en la Institución Universitaria Pascual Bravo: Se otorgarán de acuerdo a los lineamientos y reglamentación establecidas por la Institución.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los **03 AGO 2015**



MAURICIO MORALES SALDARRIAGA
Rector

Proyectó: AMP	Elaboró: Berta C.	Revisó: JPAG
Firma:	Firma:	Firma:

