



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO, en uso de las facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 del 5 de Agosto de 1998 expedido por Presidente de la República de Colombia, creó el Sistema Nacional de Capacitación y lo define en el artículo dos Ibídem... “como el conjunto coherente de políticas, planes, 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 el Decreto Ley 909 de 2004 expedido por el Presidente de la República de Colombia, establece en el Título VI artículo 36, los objetivos de la capacitación de los empleados públicos.

Que la Ley 1064 del 2006, en el Artículo 1°. Reemplazó la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Que corresponde al Consejo Superior Universitario aprobar la política y los planes de capacitación para todo el personal de la Universidad Popular del Cesar y que las autorizaciones para adelantar estudios o realizar cursos o seminarios con destino al personal administrativo están condicionadas al Plan General de Capacitación que haya sido aprobado por el Consejo Superior”.

Que el Reglamento del Personal Administrativo Acuerdo 007 del 21 de Febrero de 1994 emanado del Consejo Superior Universitario, señala como objetivo en el artículo 3 literal m la necesidad de reglamentar la capacitación.

Que en la Universidad Popular del Cesar existe un Sindicato Mixto conformado por Trabajadores y Empleados Universitarios, y la Convención Colectiva



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. **002**

FECHA: **03 ABR. 2008**

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

contempla la capacitación de estos servidores públicos conforme a las políticas institucionales que se adopten sobre la materia.

Que en el Plan Indicativo Decenal para la Universidad Popular del Cesar 2007-2016, Acuerdo No. 025 del 14 de noviembre del 2006 emanado del Consejo Superior Universitario, en el Objetivo Estratégico “**Desarrollo del Talento Humano**” señala que la Universidad Popular del Cesar contará con el talento humano formado con las competencias que le garanticen ser una organización de categoría global y además establece como uno de los criterios estratégicos el desarrollo del sistema de formación del talento humano.

Que con el fin de contribuir al desarrollo de las competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral de los servidores públicos es necesario generar oportunidades de formación que promuevan condiciones favorecedoras del cambio institucional

Que para garantizar una mejora significativa a través de la Reestructuración Organizativa propuesta en el Plan Indicativo Decenal para la Universidad Popular del Cesar 2007 – 2016, se hace necesario promover acciones de capacitación y formación continua que alcancen amplia cobertura y contemplen la diversidad de los funcionarios conjuntamente con los fines de la Universidad y la cualificación de la función pública que desempeñan.

Que por lo anteriormente expuesto,

ACUERDA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO PRIMERO. Definición Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación y la Ley 1064 de 2006, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

ARTICULO SEGUNDO. Campo de Aplicación. El presente Acuerdo se aplicará en su totalidad al Personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, integrado por: los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa, los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción y, en lo pertinente, de conformidad con lo dispuesto en las normas generales y convencionales vigentes, a los Trabajadores Oficiales.

Parágrafo. Quienes presten sus servicios en forma ocasional o por el tiempo de ejecución de una obra o contrato no forman parte del Personal Administrativo y por lo tanto no se les aplicará en lo pertinente el presente Acuerdo.

ARTICULO TERCERO. Objetivos. El Plan de Capacitación para los funcionarios administrativos de la Institución, tiene como objetivos:

- a) Buscar el mejoramiento de las condiciones socio-laborales de los servidores públicos, facilitando el desarrollo de las potencialidades humanas y el proyecto de vida de cada uno, de manera sintónica con los fines propios de la Universidad para consolidar un modelo de gestión universitaria eficiente y coherente.
- b) Contribuir en el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de las personas en el cumplimiento de sus labores.
- c) Incrementar las competencias de los servidores de la Universidad, para que puedan asumir mayores responsabilidades, tomen decisiones y tengan una visión de la Institución en su conjunto a la vez se sientan comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal.

ARTICULO CUARTO. Principios. La Universidad Popular del Cesar administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:




MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2000

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

- a) **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;
- b) **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;
- c) **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas; 
- d) **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;
- e) **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f) **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;
- g) **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. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo;
- h) **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 entidad;



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”

- i) **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo;
- j) **Co-responsabilidad.** La Universidad, a través de la Vicerrectoría administrativa y las dependencias encargadas de la Gestión del Talento Humano y del Bienestar Universitario, así como el personal administrativo, son responsables del diseño, ejecución, evaluación, ajustes y seguimiento del Plan de Capacitación;
- k) **Eficiencia.** Busca lograr el manejo óptimo de los recursos destinados al Plan, mediante programas que incluyan el apoyo interinstitucional y entre unidades académicas o administrativas de la Universidad;
- l) **Accesibilidad.** Para acceder a los programas del Plan de Capacitación, tendrán prelación los servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y los Trabajadores Oficiales.

ARTICULO QUINTO. Compromiso. Es deber de la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR a través de sus unidades y dependencias y de cada jefe en particular, facilitar los medios y las oportunidades para que los servidores públicos administrativos puedan optimizar sus capacidades, para así lograr un mejor desempeño, mayores niveles de formación personal y elevar tanto el sentido de pertenencia institucional como su motivación hacia el trabajo.

PARÁGRAFO. Corresponde a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR definir a través de su programación presupuestal, los recursos financieros, tecnológicos, humanos y de infraestructura, necesarios para cumplir con los objetivos del Plan. Al respecto, se deberán establecer indicadores de gestión e impacto que permitan evaluar periódicamente las actividades y componentes del plan de capacitación.

ARTÍCULO SEXTO. Seguimiento. Corresponde a la Vicerrectoría Administrativa, y las dependencias encargadas de la Gestión del Talento Humano y del Bienestar Universitario, realizar el seguimiento a la ejecución del Plan.



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

ARTÍCULO SEPTIMO. Componentes del Plan de Capacitación: El Plan de Capacitación contendrá los siguientes componentes: 1) Programa de Inducción – Reinducción y 2) Programa de Capacitación Laboral; los cuales estarán encaminados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el buen desempeño de los servidores públicos administrativos que hacen parte de la Universidad.

TITULO II

PROGRAMA DE INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN

ARTICULO OCTAVO. Objetivo General. El programa de inducción - reinducción tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Universidad desde la vinculación a los cargos respectivos. Busca facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Universidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Mediante el programa de inducción - reinducción, la universidad informa, instruye, socializa y hace visibles los valores institucionales.

Objetivos Específicos. Son objetivos específicos del Programa de Inducción - Reinducción:

- a) Generar sentido de pertenencia institucional y valoración del patrimonio científico, histórico, cultural y arquitectónico de la Universidad.
- b) Afirmar el concepto de autonomía universitaria y el sentido de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos al servicio de la Universidad Popular del Cesar.



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002'

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

- c) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la Universidad y afianzar su formación ética como servidor público. Integrando a los servidores públicos a los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y deportivas.
- d) Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la Misión Institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo. Identificando las características particulares y las funciones inherentes a cada uno de los cargos, así como las redes de interdependencia.
- e) Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.

ARTICULO NOVENO. Componentes. De acuerdo con los objetivos a cumplir, existirán los siguientes componentes para este programa:

- a) **Inducción Misional.** Se refiere a la razón de ser de la Universidad a través de su historia, y de sus servidores como funcionarios públicos al servicio de una Institución de Educación Superior. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados que ingresan a la Universidad por primera vez.
- b) **Inducción en el Puesto de Trabajo.** Este componente se refiere a la socialización del empleado en su sitio de trabajo y a las indicaciones técnicas básicas para el óptimo desempeño de las funciones del cargo. El Jefe inmediato del Empleado será el encargado de la inducción en el Puesto de Trabajo. Esta es una actividad de obligatorio cumplimiento y se tendrá como instrumento guía el definido para tal fin.
- c) **Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada seis (6) meses, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. **002**

FECHA: **03 ABR. 2008**

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

ARTICULO DECIMO. Responsables. La Vicerrectoría Administrativa se encargará de diseñar los contenidos temáticos del Programa de Inducción y Reinducción (incluidos todos sus componentes: misional, inducción en el puesto de trabajo y reinducción). Debe tener en cuenta para su diseño, una metodología que fomente la participación obligatoria de los servidores públicos de la Universidad, con una evaluación clara y sistemática que permita los ajustes requeridos. Los cuales serán adoptados por la Rectoría, mediante acto administrativo.

La Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o su equivalente, ejecutará las actividades del Programa de Inducción y Reinducción.

PARAGRAFO Periodicidad. El Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o su equivalente, como responsable de la ejecución del programa de inducción, garantizará su realización permanente en los siguientes términos:

- a) Las actividades de inducción se ejecutarán cada vez que se ingrese y se tome posesión de un cargo en la Institución.
- b) Las dependencias responsables deben garantizar que los funcionarios participen en las actividades de reinducción cada seis (6) meses o antes si se requiere.
- c) Es responsabilidad del superior funcional la inducción en el puesto de trabajo. Siendo la primera actividad a la que asiste el funcionario, debe durar por lo menos dos (2) días, dejándose constancia de su realización en la hoja de vida del empleado. No exonera al empleado de la responsabilidad de iniciar el ejercicio de su actividad laboral, el hecho que haya tenido o no inducción.
- d) El superior funcional de la dependencia asumirá la inducción en el puesto de trabajo del funcionario que ocupe el cargo por traslado o nueva vinculación, propiciando procesos de empalme entre los funcionarios, que incluyan el traspaso de bienes y suministros que sean necesarios.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. Contenidos mínimos. Para todos los casos y como mínimo, se incluirá:




**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

- a) La inducción misional e historia de la universidad.
- b) La Estructura Orgánica de la Universidad, funciones y competencias.
- c) Los deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio de la Universidad Popular del Cesar.
- d) Lineamientos del Plan Indicativo Decenal
- e) Políticas y programas en materia de salud ocupacional, derechos y deberes en cuanto a la afiliación al sistema general de riesgos profesionales y procedimientos para el manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- f) Sistema salarial y prestacional.
- g) Bienestar Universitario.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. Divulgación y Comunicación. La Vicerrectoría Administrativa definirá los contenidos generales y específicos, para la elaboración de un medio escrito y electrónico de divulgación y comunicación de fácil consulta, en el cual se describirán los temas expuestos en el Artículo Decimo Primero. Su actualización se efectuará cada vez que sea necesario. 

ARTICULO DECIMO TERCERO. Evaluación. El Grupo de Gestión de Desarrollo Humano, realizará una evaluación del programa de inducción y reinducción y presentará un informe anual a la Vicerrectoría Administrativa, para su conocimiento y sugerencias en el mes de febrero de cada año, teniendo en cuenta variables tales como contenido, metodología, responsables, cobertura y sugerencias, entre otras.

TITULO III

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL

ARTICULO DECIMO CUARTO. Definición. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y a la Educación Informal, así:

- a) **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

aspectos académicos ó laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos por la educación formal.

- b) **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.

Estas definiciones comprenden las actividades de formación, entendidas como aquellas que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa. En ese sentido, el programa de capacitación laboral deberá orientarse al desarrollo de las competencias necesarias para el desempeño de los servidores públicos administrativos de la Universidad para cumplir con altos niveles de excelencia. *[Signature]*

ARTICULO DECIMO QUINTO. 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 capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión de la Universidad, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral del funcionario.

ARTICULO DECIMO SEXTO. Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación:

- a) Contribuir al mejoramiento de la gestión en la Universidad, fortaleciendo la capacidad de respuesta de los funcionarios y sus dependencias.
- b) Lograr el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética de lo público.
- c) Afianzar un mayor nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto al cumplimiento de la misión y objetivos de la Universidad.
- d) Fortalecer la capacidad individual y colectiva para aportar conocimientos, habilidades y actitudes, en busca de un mejor desempeño laboral para el logro de los objetivos de la Universidad.
- e) Contribuir a la formación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de promoción dentro de la carrera administrativa de la



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

Universidad.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO. Responsables. La Vicerrectoría Administrativa se encargará de diseñar los contenidos temáticos del programa de capacitación. La Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o su equivalente, ejecutará las actividades del programa de capacitación. La Vicerrectoría o quien haga sus veces, podrá contar, previa aprobación de los Consejos de Facultad, con personal académico y administrativo que atienda necesidades específicas de capacitación, y que estén dentro de su área de trabajo. Las Facultades y Dependencias de las sedes apoyarán las labores de capacitación con recursos físicos y de infraestructura.

Es un deber de los funcionarios al servicio de la Universidad, participar, cuando sean requeridos, en el diseño y ejecución de los programas anuales de capacitación de cada sede.

ARTICULO DECIMO OCTAVO. Modalidades. La capacitación laboral se desarrolla con las siguientes modalidades:

- a) **Capacitación basada en la duración del evento.** Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por el Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o su equivalente, directamente, o a través de acuerdos establecidos entre la Universidad y algunas dependencias internas (Facultades) ó instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales, semipresenciales o virtuales.
- b) **Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales.** Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

ARTICULO DECIMO NOVENO. Áreas y contenidos temáticos. Los programas de capacitación deben cubrir como mínimo las siguientes áreas temáticas:

- 1) **Técnica.** Está ligada a la razón de ser de la Universidad y sus necesidades,



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

por consiguiente, está delimitada por las funciones principales de la institución, por los planes y programas generales diseñados por la Universidad.

- 2) **De gestión académico - administrativa.** Está relacionada con los procesos académico - administrativos que apoyan el logro de objetivos, funciones principales, planes, programas y proyectos institucionales que requiere la Universidad para su adecuado funcionamiento.

Los programas de capacitación laboral incluirán como mínimo los siguientes contenidos temáticos:

- a) **Desarrollo humano.** Se refiere a la optimización de las condiciones individuales, sociales y laborales del empleado, que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida y del clima organizacional en la institución.
- b) **Desarrollo de habilidades técnicas.** Dependiendo de la naturaleza del cargo, a través de la capacitación técnica, se busca el mejoramiento en el desempeño de las funciones de los servidores públicos.
- c) **Alta dirección.** Consiste en brindar al personal directivo, asesor y profesional de la Universidad, las herramientas necesarias para la actualización permanente en temas relacionados con normatividad, gestión universitaria, financiera, del talento humano y aquellas áreas de importancia para el desempeño de la gestión y el desarrollo de sus funciones.

ARTICULO VIGÉSIMO. Programa de capacitación de cada Sede. Partiendo de los lineamientos de cada sede, el plan anual de capacitación de cada Sede deberá elaborarse en forma paralela al plan de presupuesto para cada vigencia. El procedimiento básico para su elaboración deberá ser el siguiente:

- a) **Análisis de necesidades.** Para la proyección anual, la Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o quien haga su veces, liderará un proceso participativo de todos los funcionarios en el que cada unidad de gestión proyectará las necesidades de capacitación soportado en los objetivos de la dependencia, las metas propuestas y los resultados del formato de




MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

evaluación del desempeño anual. Adicionalmente se diligenciará el formato sobre “Estudio de Necesidades”.

- b) **Recolección de información.** Todas las dependencias y/o unidades de gestión de la Universidad tendrán la responsabilidad de presentar a la Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o su equivalente los requerimientos anuales de capacitación, acorde con el análisis de necesidades adelantado y en las fechas que establezca la dependencia mencionada.
- c) **Diseño de la programación.** La Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano será la encargada de analizar y armonizar el Programa Anual de Capacitación, en función del logro de los objetivos institucionales. Debe presentarlo para su consideración y estudio a la Vicerrectoría Administrativa quien lo presentara a la instancia encargada para su aprobación, con el fin de ser desarrollado durante la vigencia respectiva. 
- d) **Disponibilidad presupuestal.** En todo caso, los programas anuales de capacitación, deberán guardar concordancia con el presupuesto que se asigne en la correspondiente vigencia y acorde con el procedimiento que establezca el Rector de La Universidad.
- e) **Ejecución.** Para la realización de los eventos y actividades de capacitación, deberán identificarse previamente elementos tales como: objetivos, metodología, contenidos, duración, criterios de evaluación y costos.
- f) **Evaluación de las actividades y eventos programados.** Para cada actividad o evento de capacitación que se realice se adelantará una evaluación que determinará las modificaciones necesarias, y servirá de base para el informe del programa anual de capacitación de cada Sede. 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.
- g) **Evaluación general del programa y seguimiento.** La Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano o su equivalente presentará un informe anual a la Vicerrectoría Administrativa en la primera quincena del año siguiente sobre los resultados obtenidos durante la vigencia inmediatamente



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. 002

FECHA: 03 ABR. 2008

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

anterior en el Plan de Capacitación. Los contenidos mínimos del informe serán: cobertura (por sedes, dependencias y niveles jerárquicos), áreas, tipos de eventos, entre otros.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Asistencia. Los eventos de capacitación podrán referirse a dos modalidades de asistencia: de carácter obligatorio y de carácter optativo. 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 programa 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.

TITULO IV

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DERIVADAS DEL PLAN DE
CAPACITACIÓN**

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Permiso para capacitación. Se otorgarán de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Acuerdo No.007 de 1994 al respecto.

TITULO V

PRESUPUESTO

ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO. Presupuesto del Plan Anual de Capacitación. Partiendo de los lineamientos dispuestos por la Vicerrectoría Administrativa, la Coordinación del Grupo de Gestión de Desarrollo Humano debe elaborar el plan anual de capacitación acorde con los lineamientos establecidos en el artículo 19 del presente Acuerdo. Dicho plan debe incluir los requerimientos presupuestales para cada componente del mismo y deberá presentarlo en cada vigencia a las instancias correspondientes de presupuesto



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ACUERDO: No. **002**

FECHA: **03 ABR. 2008**

**“POR EL CUAL SE EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO”**

acorde con los plazos y características que para el efecto determinen éstas dependencias.

TITULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO VIGESIMO CUARTO. Se autoriza al Rector para dictar las medidas reglamentarias y administrativas que sean indispensables para poner en ejecución lo dispuesto en el presente Acuerdo.

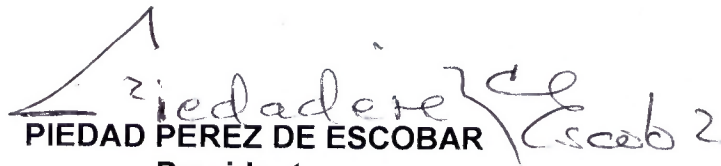
TITULO VII

DE LA VIGENCIA

ARTÍCULO VIGESIMO QUINTO. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todos aquellos que le sean contrarios.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Valledupar, a los **03 ABR. 2008**


PIEDAD PEREZ DE ESCOBAR
Presidenta


IVAN MORÓN CUELLO
Secretario