

**RESOLUCIÓN No. 50
del 27 de Enero de 2003**

Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior – FODESEP-

La Gerente General del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior –FODESEP-, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las que le confiere el estatuto social vigente, en su inciso a y b del Artículo No. 49 y

CONSIDERANDO:

Que la Resolución No. 5 del 3 de diciembre de 1998 adoptó el Reglamento para el Programa de Capacitación del Fondo.

Que acorde con el diagnóstico que hace parte de esta resolución, resultado del estudio de necesidades de capacitación y formación levantado desde la Dirección de Talento Humano – Secretaria General del Fondo, es necesario establecer un reglamento que establezca las políticas en los temas de capacitación y formación para los empleados y contratistas del Fondo.

Que es necesario crear una instancia que evalúe el diagnóstico de capacitación y formación y a su vez coadyuve en la elaboración del Plan de Capacitación y Formación cada año para los empleados y contratistas del Fondo.

Que a través de este Reglamento de Capacitación y Formación y la creación del comité de capacitación y formación, se establecen herramientas para garantizar la transparencia, economía, responsabilidad, equidad, selección objetiva, igualdad, moralidad, eficiencia, eficacia, efectividad, celeridad, imparcialidad y publicidad de la destinación de los recursos para el mejoramiento del ambiente laboral, personal e institucional.

Que acorde con lo anterior,

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

RESUELVE

CAPITULO PRIMERO POLITICAS GENERALES

ARTICULO PRIMERO. REGLAMENTO. Adoptar el presente Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior – FODESEP-.

ARTICULO SEGUNDO. POLITICAS. El objetivo del Reglamento es establecer los lineamientos para promover el desarrollo del Talento Humano, impulsar la preparación permanente de los empleados del Fondo, elevando sus niveles de satisfacción, profesional e institucional, eficiencia y eficacia, a través de la formulación de programas institucionales de formación y capacitación, con base en la investigación de necesidades.

ARTICULO TERCERO. DEFINICIONES. Las siguientes son las definiciones de los conceptos relevantes que contiene el presente Reglamento:

FORMACION: Es el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. Dicho proceso se desarrolla a través de la educación formal.

CAPACITACION: 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral de la persona.

EDUCACIÓN FORMAL: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conduce a grados y títulos.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

EDUCACIÓN NO FORMAL: es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en esta ley para la educación formal.

EDUCACION 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.

EDUCACION BASICA: se estructura en torno a un currículo común, conformado por las áreas fundamentales del conocimiento y de la actividad humana. Tiene una duración de nueve (9) grados que se desarrollan en dos ciclos: básica primaria de cinco (5) grados y educación básica secundaria de cuatro (4) grados.

EDUCACION MEDIA: La educación media constituye la culminación, consolidación y avance en el logro de los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo (10°) y el undécimo (11°). Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo.

EDUCACION PARA ADULTOS. Es aquella que se ofrece a las personas en edad relativamente mayor a la aceptada regularmente en la educación por niveles y grados del servicio público educativo, que deseen suplir y completar su formación o validar sus estudios.

EDUCACION SUPERIOR: Es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR: Son los establecimientos o entidades debidamente aprobadas por los diferentes organismos del Estado que, cumpliendo con las exigencias legales, adelantan programas en las diferentes modalidades educativas de educación superior. Las Instituciones de Educación Superior se clasifican así: Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

ARTICULO CUARTO. OBJETIVOS. El proceso de formación y capacitación pretende garantizar la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de las competencias de los empleados del Fondo, ante las demandas que el entorno les hace para que puedan responder de manera efectiva a los requerimientos de la sociedad, a las exigencias de eficiencia en el servicio y a las necesidades de desarrollo personal.

Los objetivos de este proceso son:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la gestión interna y la prestación de servicios a las Instituciones de Educación Superior afiliadas
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de las Instituciones de Educación Superior afiliadas.
- d) 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;
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- f) Coadyuvar con la aplicación de las políticas determinadas en el Plan Nacional de Capacitación y Formación.

ARTICULO QUINTO. RECURSOS. El plan de capacitación y formación anual del Fondo, se implementará a través de los recursos presupuestales que apruebe el Consejo de Administración para tal fin. Al igual que los recursos del Fondo de Educación empleados, que en caso de presentar excedentes del ejercicio se destinen por parte de la Asamblea General de afiliados.

ARTICULO SEXTO. COORDINACION. El responsable por la coordinación, diagnóstico, elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual de Capacitación y Formación del Fondo, será del Comité de Capacitación y Formación.

ARTICULO SEPTIMO. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACION. El plan anual de capacitación y formación, es la herramienta a través de la cual anualmente se determinarán los lineamientos para implementar programas que propendan por una óptima calidad de la vida laboral institucional e individual, donde la participación, la responsabilidad y el compromiso sean los motores del quehacer institucional.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

ARTICULO OCTAVO. PROGRAMACION. Para elaborar el Plan de Capacitación y Formación se deberá cumplir el siguiente procedimiento:

1. Diagnóstico

Durante el mes de diciembre de cada año, la Dirección de Talento Humano y Recursos Físicos, consultará a cada área y a los empleados del Fondo, acerca de las necesidades específicas en materia de formación y capacitación.

Se debe tener en cuenta los resultados del Plan de Capacitación y Formación del año inmediatamente anterior.

Tanto el diagnóstico como el Plan serán encargados de analizar y armonizar los planes, en función del logro de los objetivos institucionales, a fin de presentar el proyecto final para aprobación del presupuesto al Consejo de Administración del Fondo.

2. Contenido

El Plan Anual de Capacitación y Formación debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Resultados del diagnóstico: evaluación de necesidades
- Población a la cual se dirige
- Metodología
- Duración
- Recursos e inversión aproximada
- Evaluación y seguimiento

ARTICULO NOVENO. VIGENCIA. El Plan de Capacitación para todos los efectos que se presenten, entrará en vigencia a partir del primero de enero del año correspondiente.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

CAPITULO SEGUNDO

CAPACITACION

ARTICULO DECIMO. EJECUCION DE LA CAPACITACION. La definición de capacitación y su cobertura esta descrita en el artículo tercero de la presente resolución y podrá realizarse de dos maneras:

1. Directamente: mediante la programación, organización y ejecución de eventos académicos de acuerdo con la disponibilidad e recursos físicos, financieros y del personal contratado o del Fondo que impartirá la capacitación programada.
2. Indirectamente: mediante los cursos y demás eventos de carácter académicos ofrecidos, organizados y ejecutados por las instituciones o agremiaciones que por sus reconocida experiencia, especialidad y trayectoria docente pueden capacitar de acuerdo con los programas definidos en el Plan.

ARTICULO DECIMO – PRIMERO. BENEFICIARIOS. Tendrán acceso a los programas de capacitación determinados en el Plan, todos los empleados de Planta y los contratistas del Fondo, con el objeto siempre de coadyuvar directamente con el cumplimiento de las funciones propias de cada quién, de las áreas y por ende del Fondo, así como el propender con la calidad laboral individual y colectiva.

ARTICULO DECIMO – SEGUNDO. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS. Los empleados y contratistas tienen derecho a solicitar y recibir capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan.

La Dirección de Talento Humano comunicará al empleado o contratista y al jefe inmediato con la debida antelación acerca de los cursos de capacitación, a los cuales debe asistir.

Los jefes inmediatos autorizarán la asistencia de los empleados o contratistas a los eventos de capacitación para los cuales hayan sido asignados y se deberá prever el cumplimiento de las labores correspondientes.

ARTICULO DECIMO – TERCERO. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS. El empleado tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia.
2. Asistir a las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

3. Preparar y presentar de acuerdo con la capacitación recibida, un informe verbal o escrito al superior inmediato, así como difundir el material o recibido a las personas que integran el equipo de trabajo.
4. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para contribuir en el mejoramiento de la prestación de los servicios institucionales.
5. Servir de agente capacitador cuando se requiera.
6. Presentar el certificado de asistencia al evento académico para anexar fotocopia a la hoja de vida o al contrato.

PARAGRAFO. En caso de inasistencia sin debida justificación a los cursos de capacitación para los cuales haya sido seleccionado, el empleado o contratista deberá cancelar el 100% del curso. Si este es gratuito, no podrá solicitar ni recibir ninguna capacitación en los seis meses siguientes.

ARTICULO DECIMO – CUARTO. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR APOYO EN PROGRAMAS DE CAPACITACION. Este procedimiento se aplica únicamente para aquellas solicitudes que estén por fuera del Plan de Capacitación del año en vigencia y se tendrá en cuenta la pertinencia de las solicitudes, de acuerdo a las funciones desempeñadas en el Fondo y se atenderán con base en la disponibilidad presupuestal, así:

1. El empleado o contratista podrá solicitar apoyo para este tipo de programas, cuando haya laborado para el Fondo durante más de dos meses.
2. La solicitud deberá presentarla ante la Dirección de Talento Humano con un mínimo de un mes de anticipación al comienzo de los estudios, debidamente soportada por la fotocopia del programa académico a desarrollar y una justificación personal.
3. La Dirección de Talento Humano presentará al comité de Capacitación y Formación, las solicitudes allegadas por los empleados y contratistas para el debido análisis y decisión.
4. El costo de la inversión cofinanciada por FODESEP se reintegrará en el evento que haya desvinculación del Fondo por retiro voluntario, por despido con justa causa o cuando se incumplan los numerales 2 y 3 y el paragrafo del artículo décimo –tercero de la presente resolución.

PARAGRAFO: Las solicitudes de capacitación por parte de los empleados o contratistas para cursar los programas descritos en el artículo décimo, deben estar acorde con las funciones propias del cargo o con las funciones del Fondo.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

CAPITULO TERCERO

FORMACION

ARTICULO DECIMO - QUINTO. EJECUCION DE LA FORMACION. La definición de formación y su cobertura esta descrita en el artículo tercero de la presente resolución y cubre las siguientes etapas de la educación formal:

1. Educación Básica Secundaria
2. Educación Media
3. Educación Superior – pregrado
4. Educación Superior - postgrado

PARAGRAFO: Se apoyarán programas debidamente registrados y codificados, que se cursen en instituciones educativas aprobadas por el Estado, a través de los entes correspondientes acorde con el tipo de educación.

PARAGRAFO. Para el caso de la educación básica secundaria y media, se podrá apoyar la tipificada como educación de adultos o validación o en su defecto, la de carácter regular.

ARTICULO DECIMO – SEXTO. BENEFICIARIOS. Tendrán acceso a los programas de formación determinados en el Plan, todos los empleados de planta y los contratistas del Fondo, después de dos meses de su ingreso y que demuestren promedios de excelencia académica.

ARTICULO DECIMO – SEPTIMO. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS. Los empleados y contratistas tienen derecho a solicitar y recibir formación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan.

La Dirección de Talento Humano comunicará al empleado o contratista y jefe inmediato con la debida antelación acerca de la aprobación por parte del comité de la ayuda económica aprobada.

ARTICULO DECIMO – OCTAVO. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS. El empleado tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en la identificación de las necesidades de formación de su dependencia.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

2. Asistir al programa de formación apoyado y para conservar el apoyo los beneficiarios deben demostrar su rendimiento académico en cada período cursado y financiado, con promedios académicos de excelencia, es decir mínimo 3.8 ó equivalente.
3. Para los programas de pregrado y postgrado deberá presentar un proyecto relacionado con las funciones del cargo o las funciones del Fondo, el cual debe ser aprobado por el comité de capacitación y formación y desarrollado durante el periodo financiado.
4. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para contribuir en el mejoramiento de la prestación de los servicios institucionales.
5. Servir de agente capacitador cuando se requiera.
6. Presentar y mantener el promedio académico del semestre o período financiado, para anexar fotocopia a la hoja de vida o al contrato.
7. En caso de perder una materia del semestre o periodo financiado, perderá automáticamente el derecho a requerir apoyo para el siguiente semestre.

PARAGRAFO. En caso de pérdida del semestre o período financiado, el empleado o contratista deberá devolver el 100% del monto apoyado.

ARTICULO DECIMO – NOVENO. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR APOYO EN PROGRAMAS DE FORMACION. Se tendrá en cuenta la pertinencia de las solicitudes y de acuerdo a las funciones desempeñadas en el Fondo y se atenderán con base en la disponibilidad presupuestal, así:

1. El empleado o contratista podrá solicitar apoyo para este tipo de programas, cuando haya laborado para el Fondo durante más de dos meses.
2. La solicitud deberá presentarla ante la Dirección de Talento Humano con un mínimo de un mes de anticipación al comienzo de los estudios, debidamente soportada por la fotocopia del recibo de pago, programa académico a desarrollar y una justificación personal.
3. Adjunto a la comunicación descrita en el numeral anterior, deberá entregar una carta de compromiso de trabajar para el Fondo durante el doble del tiempo del semestre o periodo financiado.
4. La Dirección de Talento Humano presentará al comité de Capacitación y Formación, las solicitudes allegadas por los empleados y contratistas para el debido análisis y decisión.
5. En caso de aprobación el beneficiario debe suscribir un pagaré a favor de FODESEP donde estipule el plazo en caso de no cumplir con las obligaciones adquiridas.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

6. Deberá suscribir la correspondiente autorización del descuento de sus prestaciones sociales, en caso de incumplir con las obligaciones adquiridas.
7. El costo de la inversión cofinanciada por FODESEP se reintegrará en el evento que haya desvinculación del Fondo por retiro voluntario, por despido con justa causa o cuando se incumplan los numerales 2 y 3 del artículo décimo –octavo de la presente resolución.

PARAGRAFO: Las solicitudes de formación por parte de los empleados o contratistas para cursar los programas descritos en el artículo décimo - quinto, deben estar acorde con las funciones propias del cargo o con las funciones del Fondo.

CAPITULO CUARTO

INDUCCION Y REINDUCCION

ARTICULO VIGESIMO. Los programas de inducción y reinducción son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio, suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de las funciones de la entidad, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

ARTICULO VIGESIMO - PRIMERO. OBJETIVOS DE LA INDUCCION. Los objetivos que debe alcanzar el programa de inducción son:

1. Integrar al empleado al sistema de valores deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética .
2. Familiarizar al empleado vinculado con el servicio, organización y funciones del Estado.
3. Instruir al empleado respecto de la misión del Fondo, funciones, responsabilidades, deberes y derechos.
4. Informar al empleado acerca de normas y decisiones para prevenir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades.
5. Crear sentido de pertenencia e identidad respecto al Fondo.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: CONTENIDO. El manual de inducción, debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Estructura y organización del Estado.
2. Estructura, organización, funciones, visión y misión del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior.
3. Definición, alcances y cobertura del plan estratégico de la entidad.
4. Normas y sistema de la administración de personal
5. Autocontrol
6. Inducción al cargo.

PARAGRAFO : El Manual de inducción debe realizarse durante los cuatro meses siguientes a la vinculación del nuevo servidor y será de carácter obligatorio.

ARTICULO VIGESIMO TERCERO. OBJETIVOS DE LA REINDUCCION. Son los siguientes:

1. Informar acerca de modificaciones en la organización del Estado y sus funciones.
2. Informar sobre reorientación en la misión de la Institución, cambios en las funciones de las dependencias y puestos de trabajo.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados respecto a la Entidad.
4. Fortalecer la formación ética de los empleados frente al sistema de valores deseado por la organización.
5. Informar sobre nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
6. Informar sobre las nuevas disposiciones en materia del quehacer institucional.

PARAGRAFO PRIMERO. El programa de reintucción se impartirá a los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento de producirse un cambio de importancia para la Institución, y es de carácter obligatorio.

PARAGRAFO SEGUNDO. Se podrá realizar una reintucción cuando se produzcan cambios en uno o todos los temas descritos en el artículo vigésimo cuarto de la presente Resolución.

Hoja No. { PAGE } de la Resolución No.50 del 27 de Enero de 2003, por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación y Formación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

ARTICULO VIGESIMO CUARTO. CONTENIDO. Los temas podrán ser los siguientes:

1. Cambios en la estructura y organización del Estado.
2. Cambios en la estructura orgánica, visión, misión y plan estratégico del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior.
3. Fortalecimiento de los sentidos de Pertenencia e Identidad de los empleados con respecto a la Institución.
4. Disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
5. Disposiciones en materias misionales del quehacer del Fondo.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada [F1]en Bogotá, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2003.

CATALINA ACEVEDO MONCADA

Gerente General