



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

***“EL RETO DE LA COMISION DE PERSONAL ES CONSTRUIR ESPACIOS
COLECTIVOS PARA FORTALECER NUESTRA FUNCION PUBLICA”***

COMISION DE PERSONAL

***Mayo 11 DE 2009
ACTA No.8***

DIA: lunes 11 de mayo de 2009
HORA: 2:00 pm
LUGAR: OFICINA VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA
BLOQUE ADMINISTRATIVO No. 1

CITADOS

- Señor Fabio Cagua Castellanos, Representante de los Administrativos
- Profesional Nancy Ayala Tamayo, Representante de los Administrativos
- Profesional Clara Inés Aristizábal Roa, Representante del Rector
- Profesional Luz Aida Aguirre Marín, Representante del Rector
- Profesional Natalia Jaramillo Robledo, Secretaria del Comité

ORDEN DEL DIA:

1. Verificación del Quórum
2. Informe de la Dra. Clara Ines Aristizabal sobre la propuesta al Señor Rector para el estudio de la planta Global de empleos con respecto a códigos y grados.
3. Plan de Capacitación
4. Propositiones y varios



**“EL RETO DE LA COMISION DE PERSONAL ES CONSTRUIR ESPACIOS
COLECTIVOS PARA FORTALECER NUESTRA FUNCION PUBLICA”**

COMISION DE PERSONAL

**Mayo 11 DE 2009
ACTA No.8**

DESARROLLO DE LA REUNION

1. Verificación del Quórum

Se realiza la verificación del Quórum, al cual asistieron los cinco (5) citados, habiendo quórum para continuar con la reunión.

2. Informe de la Dra. Clara Inés Aristizabal sobre la propuesta al Señor Rector para el estudio de la planta Global de empleos con respecto a códigos y grados.

La Dra. Clara Inés informa que ya habló con el Señor Rector sobre la viabilidad de pedir propuestas para realizar un estudio sobre la planta global de la Universidad del Quindío, y poder definir finalmente si los códigos y grados de cada persona adscrita a dicha planta se encuentran bien radicados.

Por lo anterior, se pedirán las propuestas requeridas para ser presentadas al señor Rector en el menor tiempo posible y poder iniciar los estudios del caso.

Los representantes de los Administrativos a la comisión de personal hacen entrega del oficio con fecha del 6 de mayo de 2009, cuyo asunto corresponde al aporte de pruebas adicionales sobre estudios de casos, con el fin de que sean nuevamente revisados y tratados en una próxima reunión, ya que aunque no es un tema del orden del día ellos solicitan a las dos (2) representantes del Señor Rector su estudio desprevenido, ya que, tal como lo sugirieron en la reunión pasada se revisaron las funciones y se encontraron pruebas y argumentos adicionales a los del oficio que ellos entregaron el pasado 29 de Abril de 2009. De esta manera, los representantes del Personal Administrativo consideran que se tiene toda la información necesaria para producir la Resolución en donde se debe consignar la decisión de la Comisión de conformidad con el reglamento interno de la misma. Y solicitan que en la próxima sesión se emita la Resolución del caso.

3. Plan de Capacitación

Los integrantes de la Comisión tienen gran preocupación, ya que el Plan de Capacitación no está radicado en el banco de proyectos, como parte del Plan Operativo Anual de Inversiones 2009 –POAI- y por tanto no se puede aprobar ninguna solicitud de capacitación con cargo a este rubro del presupuesto.

Por esta razón, se acuerda unánimemente trabajar una propuesta de transición con el único propósito de viabilizar las solicitudes de distintos funcionarios que están pendientes y las que se realicen posteriormente para el presente año. Por la complejidad del tema, se acuerda que una propuesta definitiva debería producirse hacia finales del año, pues el plan de capacitación administrativo exige tiempo de preparación y una metodología adecuada para obtener un buen resultado.



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO

**“EL RETO DE LA COMISION DE PERSONAL ES CONSTRUIR ESPACIOS
COLECTIVOS PARA FORTALECER NUESTRA FUNCION PUBLICA”**

COMISION DE PERSONAL

**Mayo 11 DE 2009
ACTA No.8**

Dicha propuesta de transición se formulará teniendo en cuenta criterios que garanticen la mayor transparencia en la aprobación de las solicitudes, utilizando estrategias como la realización de convocatorias públicas por diferentes medios, con el fin de que todos los funcionarios administrativos se enteren de estas oportunidades y tengan libre acceso para aplicar a las distintas opciones. En principio, se acuerda igualmente que el plan de capacitación se ofrezca por áreas y así mismo que el área de Gestión Humana tome la iniciativa de ofrecer capacitaciones a grandes grupos procurando una mayor cobertura y el mejor uso posible de los recursos existentes.

Los representantes de los administrativos a la Comisión de Personal proponen retomar la propuesta presentada por ellos, en la cual se establece que dicho plan de formación y capacitación debe contar con tres (3) instrumentos diferenciados y con una estructura y procedimientos lo suficientemente claros y coherentes así:

1. **la definición y estructura del sistema:** adoptar plenamente el texto de la ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”*, adoptándola a las particularidades de la Universidad.
2. **las políticas:** modificar el acuerdo del Consejo Superior No. 009 del 26 de junio de 2007 *“Por medio del cual se definen las políticas generales de la capacitación del Personal Administrativo de la Universidad del Quindío”*.
3. **el plan anual o plurianual:** partiendo de lo que se quiere lograr y hacer, posteriormente realizar el procedimiento de formulación, definición de áreas y prioridades, metas, indicadores, estrategias, responsables, mecanismos de coordinación, fechas y seguimiento.

Se sugiere, que como en la Universidad tenemos un gran numero de personas capacitadas, se podría realizar convenios con otras Instituciones para realizar en la misma Universidad Diplomados, Especializaciones y maestrías entre otros.

Igualmente Nancy y Fabio proponen como metas Institucionales se abran espacios para que el personal administrativo adquiera habilidades – de distinto tipo – en una segunda lengua. Del mismo modo la Universidad debe implementar estrategias para que todos sus funcionarios tengan como escolaridad mínima el bachillerato.

Y que las áreas de formación deben estar enfocadas a educación formal y no formal.



**“EL RETO DE LA COMISION DE PERSONAL ES CONSTRUIR ESPACIOS
COLECTIVOS PARA FORTALECER NUESTRA FUNCION PUBLICA”**

COMISION DE PERSONAL

**Mayo 11 DE 2009
ACTA No.8**

4. Proposiciones y varios

4.1. Se propone tratar para la próxima reunión por parte de los representantes de los administrativos a la comisión de personal, los documentos que se relacionan a continuación:

- Cuadro de estudio de cada caso entregado en la reunión No. 5 celebrada el día lunes 6 de abril de 2009.
- Oficio entregado en la anterior reunión (Acta No. 7 - Mayo 4 de 2009)
- Oficio entregado en la presente reunión.

4.2. Se propone igualmente para la próxima reunión realizar las gestiones pertinentes sobre la organización y funcionamiento de la Comisión de Personal de la Universidad del Quindío, tal como elegir al presidente de dicha comisión.

Se da por terminada la reunión, siendo las 6:00 pm.

- Señor Fabio Cagua Castellanos,
Representante de los Administrativos
- Profesional Nancy Ayala Tamayo,
Representante de los Administrativos
- Profesional Clara Inés Aristizábal Roa,
Representante del Rector
- Profesional Luz Aida Aguirre Marín,
Representante del Rector
- Profesional Natalia Jaramillo Robledo,
Secretaria del Comité

Elaboro: Natalia Jaramillo Robledo