



# **FUNDACIÓN TECNOLÓGICA ANTONIO DE ARÉVALO - TECNAR**

## **LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Cartagena de Indias D.T. y C. Marzo de 2012**

**Revisión y Aprobación:**

Dionisio Vélez White  
Rector

Marta Mercedes Fernández Guerrero  
Vicerrectora Académica

Clara Inés Sagre Hernández  
Gerente General

Alfonso Pedro Trujillo Vélez  
Director de Planeación

**Elaboración:**

Olga Patricia Guerra Medina  
Jefe División de Talento Humano

## **CONTENIDO**

Presentación

### **1. REFERENTES CONCEPTUALES**

1.1 Conceptos Básicos

1.1.1 Programas de formación

1.1.2 Programas de capacitación

1.1.3 Programas de Inducción

### **2. PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN**

2.1 Principios

2.2 Políticas

### **3. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN**

3.1 Objetivo General

3.2 Objetivos específicos de formación

3.3 Objetivos específicos de capacitación

3.4 Objetivos específicos de la inducción

### **4 TIPOS DE APOYO INSTITUCIONAL**

4.1 Modalidades de los programas de formación y capacitación que apoya TECNAR

4.1.1 Programas de Formación

4.1.2 Programas de Capacitación

4.1.3 Apoyo Institucional con licencia laboral ocasional o permanente

### **5 CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

5.1 Obligaciones de los beneficiarios de los programas de formación y capacitación

5.1.1 Obligaciones de los beneficiarios de apoyo institucional para los programas de formación

5.1.2 Obligaciones de los beneficiarios de apoyo institucional para los programas de capacitación interna

5.1.3 Obligaciones de los beneficiarios de apoyo institucional para los programas de capacitación externa

5.2 Sobre los incumplimientos a las obligaciones adquiridas.

5.2.1 Factores causales para suspender el auxilio de Apoyo por parte de TECNAR

## **P R E S E N T A C I Ó N**

Acorde con el proceso de reorientación y de la modernización de la Gestión del Talento Humano en la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, la formación y la capacitación se constituyen en factores que facilitan el desarrollo integral de las personas y que por ende contribuyen con el mejoramiento continuo de la calidad en la gestión académica y administrativa de la Institución, aportando así al cumplimiento del Proyecto Educativo y del Plan de Desarrollo 2008-2015: Asegurando la Calidad.

Los lineamientos y políticas de formación y capacitación Institucional tienen sus raíces en el Proyecto Educativo y son desarrollados por el Plan de Desarrollo 2008-2015: Asegurando la Calidad, donde se plantea como un eje transversal de la actividad académica “la cualificación permanente del talento humano”.

En consecuencia, el presente documento, denominado Lineamientos y políticas para la formación del talento humano, tiene como propósito socializar entre la comunidad Tecnarista, los referentes conceptuales, metodológicos y operativos de los procesos de formación, capacitación e inducción, así como su respectivo alcance, proyección e impacto en el desarrollo integral de quienes laboran en la Fundación Antonio de Arévalo - TECNAR.

Por último, se convoca a la comunidad Tecnarista a participar en los mencionados procesos definidos anualmente, y a enriquecer los lineamientos aquí planteados para mejorar dichos procesos, en beneficio del desarrollo de los proyectos de vida de las personas y del Proyecto Educativo Institucional.

## 1. REFERENTES CONCEPTUALES

### 1.1 CONCEPTOS BÁSICOS

El eje conceptual alrededor de la cual giran la formación, la capacitación y la inducción, en la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, es el desarrollo integral como referente que posibilita la comprensión y el diseño de estrategias orientadas a construir escenarios de aprendizaje y de mejoramiento continuo.

Dos enfoques han redefinido el concepto de desarrollo, introduciendo diferencias substanciales: el de la expansión de capacidades, de Amartya Sen, y el del desarrollo a escala humana, de Manfred Max-Neef, los cuales trascienden el ámbito de la economía y trasladan el énfasis puesto en los bienes hacia las personas y sus posibilidades de realizarse plenamente como tales, ya que, según ellos, las cosas pasan a ser instrumentos y no fines en sí mismos, y en este sentido, el fin son las personas.

De acuerdo con Amartya Sen, el desarrollo humano es el proceso de expansión de las capacidades humanas, pues “La capacidad refleja la libertad de una persona para escoger entre diferentes maneras de vivir”. Como se ve, se trata del dominio que tiene la gente sobre sus propias vidas para subsistir, del dominio de los individuos sobre las cosas y circunstancias<sup>1</sup>.

<sup>11</sup>

El postulado básico del cual parte el enfoque de Max-Neef, es que el desarrollo está relacionado con el proceso mismo de satisfacer las necesidades (los distintos modos de ser, hacer, estar o tener), concebidas como potencia y no sólo como carencia, en la medida en que comprometen y movilizan a las personas centrándose en éstas y no en los objetos, perspectiva desde la cual la calidad de vida depende de las posibilidades de aquéllas para atender en forma adecuada sus requerimientos humanos fundamentales<sup>2</sup>.

Sin embargo, el desarrollo va más allá de la esa satisfacción, e implica un proceso dinámico, dialéctico y persistente, de cambios planeados a partir de diagnósticos realistas de situación, utilizando estrategias, métodos e instrumentos que tiendan a optimizar la interacción entre la personas y los grupos, para el constante perfeccionamiento y renovación de los sistemas técnicos-económicos-administrativos, tecnológicos y humanos.

En este marco de ideas, la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR piensa el desarrollo integral como los procesos humanos que contribuyen a la formación y realización holística de las personas, ya que hace posible el crecimiento armónico de sus capacidades en los órdenes físico, biológico, cultural, social, político y religioso, favoreciendo sus capacidades cognitivas, estéticas y espirituales, y estimulando las acciones de pensar, analizar, aprender, decidir, actuar y de sentir, en ambientes institucionales que promueven la

---

<sup>1</sup> SEN, Amartya. Development as Capability Expansion. En: Journal of Development Planning. Nueva York, 1989. p. 44. Tomado de Iguiñiz, op. cit.

<sup>2</sup> MAX-NEEF, Manfred y otros. Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Santiago: Cepaur, Fundación Dag Hammarskjöld, 1986. 8 ob., op. cit., p. 14-15.

autoestima, la dignidad y el respeto humano. Tales procesos se concretan en acciones sistemáticas, articuladas y alineadas con los objetivos estratégicos de la Institución.

### **1.1.1 Programas de formación**

Son procesos sistemáticos y constantes de educación formal, a mediano y largo plazo, dirigidos a potenciar los conocimientos, habilidades y valores, es decir, las competencias, en pro de la estructuración integral de la persona, como contribución a la transformación y al desarrollo Institucional.

Estos programas articulan los proyectos individuales con el Proyecto Educativo Institucional, y se caracterizan por poseer estructuras secuenciales conducentes a la obtención de títulos en los distintos niveles educativos, así como hacen énfasis en la formación avanzada para favorecer la articulación de la docencia, la investigación y la proyección social.

### **1.1.2 Programas de Capacitación**

Estos programas, sistemáticos y articulados, tienen como fin la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias<sup>3</sup> de poblaciones específicas para mejorar el desempeño laboral, contribuir al crecimiento individual y colectivo, y lograr los objetivos Institucionales. Sus modalidades pueden ser las siguientes: diplomados, cursos, seminarios, congresos, pasantías, acciones derivadas de convenios interinstitucionales a nivel local, nacional e internacional, y otros eventos académicos pertinentes para la Fundación.

### **1.1.3 Programas de Inducción**

Se conciben como procesos cuyo propósito es integrar a las personas de reciente ingreso a la Institución, tanto Docentes como personal administrativo, posibilitando la creación de un entorno favorable y receptivo para su desempeño en el marco contextual de la misión, visión, objetivos, Plan de Desarrollo, y en general, de la cultura organizacional de la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR.

---

<sup>3</sup> Se asume como competencia el siguiente planteamiento: "Un conjunto de capacidades y desempeños complejos donde se conjugan de forma integrada conocimientos, actitudes, aptitudes, valores, habilidades y destrezas que interactúan de manera significativa en las acciones contextualizadas, articuladas y mediadas histórico y socio-culturalmente, por los miembros de una comunidad heterogénea que promueven cambios regulados hacia la excelencia en sus procesos, representaciones y significados. (Cfr. ROMERO, Pablo; RODRÍGUEZ, M.). GABRIEL y RAMÍREZ, Jorge. Pensamiento hábil & creativo. Herramientas pedagógicas para desarrollar procesos de pensamiento. Bogotá, Afán gráfico, 2003, p.95.

## **2. PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN**

### **2.1 PRINCIPIOS**

Los principios de formación, capacitación e inducción son planteamientos que orientan, trazan un horizonte, y dan sentido, coherencia, integralidad y articulación a estos procesos en sus componentes conceptuales, metodológicos y operativos. Ellos son:

A) Centrado en la persona, pues su esencia es reconocer el lugar y la importancia de la misma como principal responsable en la construcción e implementación de su proyecto de vida, y motivarla a que contribuya de forma voluntaria y comprometida al desarrollo y a la transformación de la Institución.

B) Pertinencia, en tanto responden eficazmente a las necesidades académicas de los Docentes y al Plan de Desarrollo de la Institución y de sus respectivas dependencias.

C) Equidad, por cuanto abarcan a todos los miembros de la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, privilegiando la relación entre el beneficio personal y el Institucional.

D) Participación, dado que los miembros de la comunidad Tecnarista participan de forma activa en la gestión de los mencionados procesos: diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación.

E) Integralidad, pues se encaminan a la formación holística de las personas, ya que la Institución no es sólo una casa del saber, preocupada por la formación científica y tecnológica, sino también un centro de vida que además de la ejecución de sus funciones de investigación, formación, proyección social y bienestar institucional, se esmera porque sus directivos, profesores, estudiantes y todo el personal de la Institución, vivencien valores culturales, sociales, éticos y religiosos.

F) Beneficio corporativo, porque comprometen, en el interior de la Institución, a las personas a ella vinculadas a aplicar sus competencias en los puestos y equipos de trabajo, con el fin de lograr un mayor impacto en términos de productividad y calidad en los procesos académicos, pedagógicos y administrativos que les competen y que favorecen, en una u otra forma, a los demás integrantes de la comunidad Tecnarista.

G) Aprendizaje teórico-práctico, circunstancia que condicionan su estructura, objetivos y demás componentes, a los principios del aprendizaje, posibilitando la conexión de lo teórico y lo práctico a través de la formación en tres escenarios complementarios e integrados: el analítico, el creativo y el práctico.

## 2.2 POLÍTICAS

Los procesos y programas de formación, capacitación e inducción están enmarcados dentro de las siguientes políticas:

- Responden a los demás procesos de desarrollo Institucional y a las necesidades y propósitos establecidos en el Proyecto Educativo, el Plan de Desarrollo Institucional y los proyectos académico-pedagógico de cada uno de los Programas.
- Están dirigidos al desarrollo y mejoramiento de las competencias individuales y colectivas propias de la práctica académica (curriculares, disciplinares, pedagógicas y didácticas e investigativas) de los docentes y del desempeño del personal administrativo.
- Propenden por el mejoramiento continuo de la calidad educativa y la transformación de la cultura Institucional, fundamentados en el modelo de gestión por procesos y proyectos y en la cultura del servicio.
- Conducen al fomento de la creatividad, la investigación y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas, investigativas y de extensión en la Institución, produciendo un nuevo sentido de cultura, mediada por la flexibilidad académica y administrativa, la participación y el compromiso activo de su comunidad.
- Involucran la totalidad de los integrantes de las unidades académicas y administrativas, con el propósito de lograr la máxima calidad, eficiencia y eficacia en sus responsabilidades.



### **3. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al desarrollo organizacional e integral del talento humano de la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, con la puesta en marcha de procesos, programas y acciones de formación y capacitación, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, de los requerimientos del Plan de Desarrollo 2008 – 2015 y de los proyectos académico-pedagógicos de los Programas.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN**

- Promover la formación avanzada en el nivel de postgrado del personal Docente y administrativo de la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, en el contexto del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2015.
- Facilitar la formación básica, media, técnica, tecnológica y profesional del personal administrativo, a partir de sus potencialidades y de los requerimientos de desarrollo y mejoramiento de las áreas laborales.

#### **3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN**

- Fortalecer el desarrollo de las competencias investigativas, pedagógicas y didácticas de los Docentes, con la finalidad de cualificar su práctica formativa a tenor de la reforma académica y de los procesos de flexibilización curricular, consolidando la educación de las personas y el aprendizaje de los saberes.
- Robustecer la ejercitación de habilidades y competencias del personal administrativo con herramientas de gestión, comunicativas, tecnológicas y de servicio, para incrementar los niveles de eficiencia, eficacia, creatividad e innovación en el ejercicio laboral.

#### **3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INDUCCIÓN**

- Socializar entre el personal que labora en la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, aspectos de la cultura organizacional de la Institución, brindándole un conocimiento general acerca de su filosofía orientadora, de su pensamiento e identidad, de su estructura organizacional, de los servicios que ofrece y de la normatividad y de la cultura en general que la caracterizan.
- Integrar al personal al trabajo y a la gestión de la unidad específica a la que está adscrito, con el interés de que conozca el proceso que se desarrolla en esta dependencia, a sus compañeros de trabajo, y los turnos y horarios (en caso de que existan programas de rotación), como una forma de llevar a cabo, en forma adecuada, las tareas encomendadas y alcanzar los resultados previstos.

## 4 TIPOS DE APOYO INSTITUCIONAL

La Institución apoyará la formación a través de tres modalidades, a saber:

- Con la financiación parcial o total del programa, libre de intereses, para propuestas evaluadas entre 75 y 85 puntos.
- Mediante el auxilio educativo parcial o total para las propuestas calificadas con 86 puntos o más.
- En forma mixta, la cual incluye la financiación y auxilio, siempre y cuando las propuestas se evalúen con 86 puntos o más.

### 4.1 MODALIDADES DE PROGRAMAS FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN QUE APOYA LA UNIVERSIDAD

La Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR apoyará:

#### 4.1.1 Programas de Formación:

Los programas de formación básica, media, técnica, tecnológica, de pregrado y postgrado (especialización, maestría, doctorado y postdoctorado), en las modalidades presencial, distancia y virtual, a nivel local, nacional y en el exterior.

#### 4.1.2 Programas de Capacitación:

- La capacitación Institucional interna.
- La capacitación externa, por medio de la participación en eventos o programas académicos y científicos de capacitación presencial, a distancia y virtual, a nivel local, nacional y en el exterior, así como las pasantías e intercambios establecidos en convenios interinstitucionales.

#### 4.1.3 Apoyo Institucional con licencia laboral ocasional o permanente

**Licencia ocasional:** personas que reciban un apoyo Institucional para cursar un programa de formación avanzada en el país, que no les impida seguir laborando en la Institución, recibirán dentro de su dedicación un tiempo específico para responder a los programas que cursen, tiempo que estará reglamentado en lo académico por el Comité de Rectoría e incluido en cada Plan de Acción para el caso de los Docentes de Planta y Administrativos que deben seguirlo.

**Licencia permanente:** Cuando se apruebe el apoyo Institucional para cursar un programa de formación avanzada, en la modalidad presencial en el exterior o a nivel nacional, y que no le permita a los favorecidos continuar laborando normalmente en la Fundación, se tendrá en cuenta la siguiente reglamentación:

- **Comisión Ad Honorem:** Si el beneficiario del apoyo ha sido becado por alguna institución u organismo externo, conservará su cargo en la Fundación, el cual reasumirá al finalizar el programa cursado.
- **Comisión Remunerada:** Quien obtenga el apoyo institucional en la Fundación recibirá el pago de sus salarios mientras cursa el programa seleccionado y podrá regresar, una vez finalizado el mismo, a su cargo habitual, siempre y cuando los estudios no sean superiores a la mitad de un semestre académico.

## 5 CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para beneficiarse del apoyo institucional para cursar programas de formación y de capacitación Interna, se necesita tener vinculación laboral con la Institución.

Tener acceso a los eventos o programas de capacitación externa con apoyo institucional, requiere además de lo anterior, cumplir con el procedimiento correspondiente y la evaluación de la solicitud según los siguientes criterios: antigüedad, dedicación, evaluación del desempeño y pertinencia institucional de la capacitación solicitada.

Los requisitos indispensables para estudiar las solicitudes de apoyo institucional para programas de formación son:

1. Antigüedad laboral mínima de un año con la Institución (continuos).
2. Formación académica previa, acorde con la solicitud.
3. No tener sanciones disciplinarias en el desarrollo de los dos últimos contratos.
4. No haber recibido apoyo institucional para cursar programas de formación en los últimos 2 años.
5. Certificado de manejo del idioma, cuando sea un programa de maestría, doctorado o postdoctorado en el exterior.

La participación en los programas de formación a nivel nacional o en el exterior, con el apoyo de la Institución, no sólo precisa la aprobación del Comité de Rectoría, quien estudiará la solicitud, sino que la propuesta alcance en su estimación cuantitativa, un resultado igual o superior a 75 puntos, debiendo ceñirse a las pautas y requerimientos contenidos en los cuadros que se muestran a continuación:

DOCENTES	PUNTAJE MÁXIMO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PUNTAJE MÁXIMO
Antigüedad	10	Antigüedad	10
Dedicación	5		
Tipo de contrato	4	Tipo de contrato	10
Evaluación docente	15	Evaluación de desempeño	20
Actividad investigativa	31		
Pertinencia institucional de la solicitud	35	Pertinencia institucional de la solicitud	60

A continuación se describen los criterios de evaluación y los respectivos puntajes:

CRITERIOS	CARACTERÍSTICA	PUNTAJE
<b>Antigüedad en la institución (máximo 10 puntos)</b>	De 1 a 3 años	3 puntos
	De 4 a 7 años	5 puntos
	De 7 a 10 años	8 puntos
	Más de 11 años	10 puntos
<b>Tipo de dedicación contractual- docente (Máximo 5 puntos)</b>	Hora Cátedra	1 punto
	Medio tiempo	3 puntos
	Tiempo Completo	5 puntos
<b>Duración de contrato para docentes (Máximo 4 Puntos)</b>	El término de la duración de un semestre	2 Puntos
	Superior al término de la duración de un semestre	4 Puntos
<b>Duración de contrato para administrativos (Máximo 10 Puntos)</b>	Inferior a once (11) meses	5 Puntos
	Igual o superior a once (11) meses	10 Puntos
<b>Evaluación docente (Máximo 15 puntos)</b>	Malo: promedio de puntuación de los tres últimos semestres entre 75 – 0 puntos.	0 Puntos
	Aceptable: promedio de puntuación de los tres últimos semestres entre 109 – 76 puntos	3 Puntos
	Muy Bueno: promedio de puntuación de los tres últimos semestres entre 135 – 110 puntos.	12 Puntos

	Excelente: promedio de puntuación de los tres últimos semestres entre 150 – 136 puntos.	15 puntos
<b>Evaluación de desempeño administrativo</b> (Máximo 20 puntos)	Malo: promedio de puntuación de los tres últimos contratos entre 75 – 0 puntos.	0 Puntos
	Aceptable: promedio de puntuación de los tres últimos contratos entre 109 – 76 puntos	3 Puntos
	Muy Bueno: promedio de puntuación de los tres últimos contratos entre 135 – 110 puntos.	12 Puntos
	Excelente: promedio de puntuación de los tres últimos contratos entre 150 – 136 puntos.	15 puntos
<b>Proyectos de Investigación en los que participa en TECNAR</b> (Máximo 31 puntos)	<b>No participa en ningún proyecto</b>	0 puntos
	<b>Participa como co-investigador de un proyecto de investigación.</b>	10 puntos (5 puntos adicionales si el grupo está clasificado en Colciencias) (2 puntos adicionales por cada proyecto en el que participe, contando de dos en adelante)
	<b>Participa como coordinador de un proyecto de investigación.</b>	23 puntos (5 puntos adicionales si el grupo está clasificado en Colciencias) (3 puntos adicionales por cada proyecto en el que participe, contando de dos en adelante)
<b>Pertinencia institucional</b> (máximo 35 puntos) Incluye: ▪ Concepto del jefe inmediato. ▪ Documento de justificación escrito por el aspirante. ▪ Proyecto de Investigación presentado por el aspirante en caso de solicitar apoyo para	<b>El programa por cursar se justifica únicamente desde el contexto individual (de desarrollo personal).</b>	12 Puntos
	<b>El programa a cursar se justifica desde el contexto individual (desarrollo personal) y es pertinente en el contexto del área (dependencia académica o unidad) en el que se desempeña la persona.</b>	24 Puntos
	<b>El programa a cursar se justifica desde el</b>	35 Puntos

programas de postgrado.	contexto individual (desarrollo personal), es pertinente en el contexto del área (dependencia académica o unidad) en el que se desempeña la persona y tiene coherencia con el plan estratégico institucional ó los proyectos académico – pedagógicos.	
Cumplimiento del Plan de Acción: Para aquellas personas que deben elaborarlos y desarrollarlos	Se concederá un puntaje adicional al total obtenido, siempre y cuando este último éste por debajo de los 100 puntos y el cumplimiento del Plan de Acción esté por encima del 94%.	5 Puntos.

### 5.1.1 Obligaciones de los beneficiarios de auxilio para los programas de formación y capacitación

#### A) Durante los estudios

Los beneficiarios de los programas de formación, tales como especializaciones, maestrías y doctorados, tienen las siguientes obligaciones con la universidad:

- Presentar, al finalizar cada período académico, las calificaciones, como constancia de un rendimiento académico satisfactorio, equivalente al 3.5 como nota mínima aprobatoria.
- Obtener un puntaje en la evaluación docente mayor o igual a 110 puntos.
- Obtener una evaluación de desempeño, para cargos administrativos, igual o superior a 90% de cumplimiento de metas de desempeño y superior o igual a 120 puntos en la evaluación de Competencias.
- Entregar, de manera oportuna, los recibos de pago de los gastos financiados por la Institución.
- Los beneficiarios de la modalidad de financiación deben firmar un contrato de compromiso de estudio y un pagaré que los compromete a hacer la devolución del dinero financiado, en caso de retiro anticipado de la Institución.

#### B) Al término de los estudios

Los beneficiarios de programas de formación tienen las siguientes obligaciones:

- Presentar fotocopia autenticada del diploma recibido.
- En los casos de programas de Postgrado, entregar copia del documento de la investigación que desarrolló, producto del proyecto presentado al momento de la solicitud de auxilio.
- Diligenciar y entregar el formato de evaluación de los programas de formación y capacitación.

- Entregar los productos a los cuáles se comprometió, de acuerdo con los lineamientos del Decano o Jefe de Dependencia, como contraprestación al auxilio o financiación recibidos.

### **5.1.2 Obligaciones de los beneficiarios de apoyo institucional para los programas de capacitación interna.**

Los beneficiarios de programas de capacitación interna que tengan el carácter de inscripción abierta y voluntaria tienen las siguientes obligaciones:

- Solicitar el visto bueno del Decano, Director de Centro o del Jefe de la División para la participación en el programa.
- Cumplir mínimo con el 90% de la asistencia al programa presencial.
- Cumplir mínimo con el 90% de los productos académicos exigidos por el programa (en programas presenciales y virtuales).
- Entregar oportunamente los productos académicos exigidos.
- Las personas inscritas, tendrán un periodo máximo correspondiente a tres sesiones del programa presencial ó una semana para programas virtuales, para reportar por escrito su retiro del programa.
- Los retiros que se presenten después de la tercera sesión del programa (presencial) o de la primera semana (virtual), deben justificarse por escrito, y sólo se entenderán como validos los retiros que se produzcan por: incapacidad médica certificada ó comunicado del Decano, Director de Centro o del Jefe de la División que explique las causas laborales por las cuales la persona no puede continuar.

### **5.1.3 Obligaciones de los beneficiarios de apoyo institucional para los programas de capacitación externa.**

Los beneficiarios de programas de capacitación externa tienen las siguientes obligaciones:

- Presentar copia de la certificación recibida para archivarla en su hoja de vida.
- Entregar copia del material impreso, en video o informático, que haya sido proporcionado en el evento en calidad de memorias, con el propósito de ponerlo al servicio de la comunidad Tecnarista en la biblioteca de la Institución.
- Desarrollar una jornada de socialización que será coordinada en conjunto con el Jefe inmediato y el Jefe de la División de Talento Humano, en la que dará a conocer a sus colaboradores o compañeros de equipo los conocimientos adquiridos y los principales aspectos del evento al que asistió.
- Diligenciar y entregar el formato de evaluación de los programas de formación y capacitación.

## **5.2 Sobre los incumplimientos a las obligaciones adquiridas.**



Los programas de capacitación interna no tienen ningún valor económico para los colaboradores que posean contrato laboral con la Institución, siempre y cuando éstos no incumplan los compromisos adquiridos al momento de la inscripción.

Por ésta razón, la Institución establecerá un costo individual (por persona) para cada programa de capacitación, que se dará a conocer en el momento de la inscripción, y que funcionará como sanción económica solamente para los participantes que incumplan con las obligaciones adquiridas en el párrafo anterior.

Adicional a la sanción económica, la Institución podría negarle a las personas que incumplan las obligaciones adquiridas, la posibilidad de acceder al mismo o a otros programas de capacitación en momentos subsiguientes.

### **5.2.1 Factores causales para suspender el auxilio de parte de la Institución**

Las siguientes son las causas que ocasionan el efecto señalado:

- La desvinculación laboral de la Institución.
- El retiro injustificado del programa, por parte del beneficiario.
- La pérdida de una materia, semestre o de un módulo académico.
- Baja calificación en la evaluación docente o de desempeño.

Para concretar todas las condiciones del apoyo, se buscará, en cada caso, armonizar la normatividad laboral vigente con las normas y los lineamientos Institucionales existentes, expresándose ello en un convenio que la persona favorecida firmará con la Institución, y en el cual el Comité de Rectoría de la Fundación Tecnológica Antonio de Arévalo - TECNAR, estudiará y reglamentará todas aquellas situaciones que, por imprevistas, no estén contempladas en el presente Documento.