



RESOLUCIÓN NÚMERO 703 DE
(27 DIC. 2016)

Por la cual se aprueba el plan de capacitación de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y las competencias de los empleados públicos y Trabajadores Oficiales en la vigencia 2017

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el artículo 69 de la Constitución Política de 1991, Leyes 30 de 1992, artículos 28 y 57; 805 de 2003, artículo 2; y los Acuerdos 11 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 establece: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Que la ley 909 de 2004 en su artículo 36 literal 1 establece: "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

Que el Decreto 1950 de 1973 en su artículo 173 establece: "Es deber de los organismos de la administración pública determinar las necesidades de capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento de los empleados que en ellos presten sus servicios, formular y ejecutar los programas específicos, de conformidad con la política del gobierno".

Que la Ley 1064 de 2006 dicta las normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Que el artículo 38 del Acuerdo 02 de 2012 establece: "Formación del Personal. El incentivo de formación contemplará dos ejes: 1) Educación para el trabajo, Desarrollo Humano y las Competencias; 2) Educación formal. En el desarrollo del primer eje, tendrán derecho los servidores públicos en todos los niveles y cargos administrativos, independiente de su vinculación con la institución, a programas que mediante la realización de cursos, seminarios, diplomados y otros, fortalezcan y mejoren las funciones del empleo y/o actividades que desempeñan. En algunas circunstancias, podrán participar las personas vinculadas por contrato, cuando la División de Gestión del Talento Humano lo considere fundamental. En el segundo eje, solo tendrán derecho los empleados de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad legal reglamentaria vigente; dicha formación contemplará pregrados (licenciatura, tecnología, técnico profesional y profesional), y posgrados (maestría, especialización y doctorado)".

Que el artículo 72, literal a, b, d y e del Acuerdo 04 de 2004, establece: "Comisión. El docente se encuentra en comisión cuando por disposición de la Rectoría, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, o atiende transitoriamente actividades diferentes a la de su cargo. a) De servicio, para desempeñar labores docentes propias del cargo, en lugares diferentes al de la sede habitual de trabajo; cumplir misiones especiales conferidas por autoridades competentes, asistir a reuniones, congresos, conferencias o seminarios; o realizar visitas de observación que interesen a la Institución y que se relacionen con el área o la actividad en que prestar sus servicios el docente. b) De estudios de posgrado o asistir al curso de

capacitación, perfeccionamiento, actualización o complementación, cuando se trate de docentes de carrera. d) Como comisiones especiales, para atender invitaciones de carácter académico o cultural de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales, de instituciones privadas nacionales o del exterior. e) Para participar en actividades científicas de interés institucional.

La Rectoría aprueba los ejes de desarrollo que se trabajaran durante el año 2016, en la capacitación para el trabajo y el desarrollo humano y las competencias de los Servidores Públicos.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Campo de aplicación. Las disposiciones de la presente Resolución cobijan a los empleados públicos y Trabajadores oficiales de la Universidad Militar Nueva Granada en educación para el trabajo y desarrollo humano.

ARTÍCULO SEGUNDO: Recursos del Plan. La Administración apropiará \$950 000.000 pesos mcte (novecientos cincuenta millones de pesos), durante el año 2017, para la capacitación para el trabajo y desarrollo humano en el desarrollo de todos sus ejes.

ARTÍCULO TERCERO: Vigencia del Plan. Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

ARTÍCULO CUARTO: El Programa de Capacitación para el trabajo y el desarrollo humano y las competencias a los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Se realizara bajo los siguientes ejes de desarrollo:

EJE	VALOR
Gestión Administrativa	\$120.000.000
Cultura Organizacional	\$80.000.000
Sistemas de Gestión	\$150.000.000
Internacionalización	\$80.000.000
Gestión de Investigaciones	\$80.000.000
Gestión del Cambio	\$80.000.000
Pedagogía y Didáctica	\$80.000.000
Tic – Tac	\$80.000.000
Gestión Académica	\$80.000.000
Sensibilización y Toma de Conciencia – División de Registro Académico	\$120.000.000

Parágrafo Primero: La Capacitación se dará con énfasis en las temáticas antes mencionadas, sin embargo, se otorgarán apoyos diferentes en Diplomados, Cursos y Talleres, con base a la pertinencia y necesidades del servicio, así como los ejes a fortalecer de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño. En algunas circunstancias, podrán participar las personas vinculadas bajo la modalidad de prestación de servicio, cuando la División de Gestión del Talento Humano lo considere pertinente.

Parágrafo Segundo: Para garantizar de manera efectiva la difusión de saberes y experiencias, todo resultado del proceso de capacitación, entendido como material audiovisual, memorias, vínculos web, entre otros, deberá reportarse junto con el informe de la actividad al Jefe superior inmediato que valorara la capacitación, este podrá disponer de este material para el conocimiento y consulta general.

ARTÍCULO QUINTO: Disponibilidad Presupuestal. Todo apoyo para capacitación, estará sujeto a los parámetros definidos por parte de la División de Gestión del Talento Humano y a la disponibilidad presupuestal que expida la División Financiera para cada participación.

ARTÍCULO SEXTO: Toda capacitación otorgada a los servidores públicos con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Resolución, se regirá por las normas vigentes en el momento de otorgarse.

ARTÍCULO SEPTIMO: Otros tópicos institucionales de capacitación:

- a. **Programa de Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.
- b. **Programa de 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, que más adelante se señalan.
- c. **Plan Anticorrupción:** Capacitación para atender las estrategias definidas en el Plan Anticorrupción al ciudadano

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, a los 27 DIC. 2016



Brigadier General HUGO RODRIGUEZ DURAN
Rector

Los ejemplares firmados con nuestro visto bueno declaramos que hemos revisado detenidamente el contenido del presente documento lo encontramos ajustado a los reglamentos internos de la Universidad, o las disposiciones legales y asuntos a quienes respectivamente por su contenido:

Estado	Visto Bono. Jefe Dependencia	Visto Bono. Vicerectora Académica	Visto Bono. Vicerector de Investigación	Visto Bono. Vicerector Administrativo	Visto Bono. Oficina de Asesoría de Planeación	Visto Bono. Jefe OFUIII
Dada en Bogotá D.C. a los 27 de Diciembre de 2016						