RESOLUCIÓN N° 0170 DE 17-02-2023

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 vigencia 2023

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, articulo 2; y los Acuerdos 13 de 2010, 06 de 2019, 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 Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos 2020-2030 para el Desarrollo de Competencias de la Función Pública, contempla los cuatro ejes temáticos priorizados que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante el desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Que el artículo 72, del Acuerdo 04 de 2004, prevé la situación administrativa de la **comisión,** al disponer**: "***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 las de su cargo. Según los fines para los cuales se confieren, pueden ser* 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 a cursos 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.

Que mediante el Acuerdo 21 de diciembre 22 de 2022, se aprobó el presupuesto de ingresos y gastos de la Universidad Militar Nueva Granada vigencia 2023.

Que es necesario que la Rectoría apruebe los ejes de desarrollo que se trabajarán durante el año 2023, en la capacitación para el trabajo y el desarrollo humano y las competencias de los Servidores Públicos.

Que, al Rector de la Universidad, de conformidad con las atribuciones que le confiere el numeral 6, del artículo 29 del Acuerdo 13 del 2010, le corresponde expedir los actos administrativos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que, en mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Militar Nueva Granada,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el plan de capacitación de la Educación para el trabajo, Desarrollo Humano y las Competencias de los empleados públicos de la Universidad Militar Nueva Granada, vigencia 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: Recursos del Plan. La Administración apropiará setecientos cincuenta y dos millones de pesos ($752.000.000.oo), durante el año 2023, para la capacitación para el trabajo y el desarrollo humano de los servidores públicos de la Universidad Militar Nueva Granada.

ARTÍCULO TERCERO: Vigencia del Plan. Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

ARTÍCULO CUARTO: El Plan de Capacitación de la Educación para el trabajo y el desarrollo humano y las competencias de los Empleados Públicos, se realizará bajo los siguientes ejes de desarrollo:

EJE	VALOR APROBADO
Eje Internacionalización	$17.000.000
Eje Administrativa	$110.000.000
Eje de Gestión de Investigaciones	$15.000.000
Eje Sistemas de Gestión	$90.000.000
Gestión del cambio	$60.000.000
Tic, tac , tep	$45.000.000
Eje de Gestión Académica	$180.000.000
Gestión documental	$35.000.000
Plan Retiro, Liderazgo y felicidad	$200.000.000
TOTAL	**$752.000.000**

PARÁGRAFO PRIMERO: La Capacitación se desarrollará 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, de acuerdo con la justificación de necesidad y pertinencia presentada por el interesado y con aval y visto bueno del supervisor del contrato.

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 valorará la capacitación, este podrá disponer de este material para el conocimiento y consulta general.

ARTÍCULO QUINTO: 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.

El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.

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.

c. **Plan Anticorrupción:** Capacitación para atender las estrategias definidas en el Plan Anticorrupción, Atención y Participación Ciudadana.

ARTÍCULO SEXTO: Disponibilidad Presupuestal. Todo apoyo para capacitación estará sujeto a los parámetros y procedimientos 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 SÉPTIMO: Para poder recibir una capacitación para el trabajo y el desarrollo humano, se debe haber cumplido con los informes y evaluaciones de impacto de capacitaciones anteriores.

ARTÍCULO OCTAVO: 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 NOVENO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 17-02-2023

Brigadier General (R) **Luis Fernando Puentes Torres Ph.D**
Rector

Los siguientes funcionarios con nuestro visto bueno, declaramos que hemos revisado detenidamente el contenido del presente documento, lo encontramos ajustado a los reglamentos internos de la Universidad, a las disposiciones legales y asumimos cualquier responsabilidad por su contenido.								
Elaboró	*Vo.Bo. Dependencia DIVGTH*	*Vo.Bo. Jefe Dependencia DIVGTH*	*Vo.bo Vicerrector Administrativa*	*Vo.bo. Vicerrectora de Investigaciones*	*Vo.bo. Vicerrectora Académica*	*Vo.bo. Vicerrector General*	*Vo.Bo. Oficina Asesora de Planeación Estratégica*	*Vo.Bo. Jefe OFIJUR*
Diana Alfonso	*Abog.Liliana Mancera Silva*	*My (RA). Carlos Alberto Henao Rayo*	026 *Mayor General (RA) José Mauricio Mancera Castaño*	*Abg. Clara Lucia Guzmán Aguilera, PhD*	*Dra. Martha Lucia Oviedo Franco*	*Brigadier General (r) Alfonso Vaca Torres*	*Mayor (r) Manuel Alejandro López Rozo*	*Dra. Claudia Pérez Duarte*

El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.