



## **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026**



**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS  
OFICINA DE TALENTO HUMANO  
Villavicencio-Colombia  
2026**



## **EQUIPO DE TRABAJO DE APOYO INSTITUCIONAL GESTION DE TALENTO HUMANO**

### **REINALDO ANTONIO BERNAL MARIN**

#### **Jefe de Personal**

Profesional en ingeniería industrial.  
Especialista en Gestión del Recurso Humano.  
Especialista en Servicios Públicos.

### **MARIETHA HERRERA CASTAÑEDA**

#### **Secretaria Ejecutiva - Planta**

Técnico en Secretariado e Informática

### **YEISSON EDUARDO MEDINA MOLANO**

#### **Técnico Operativo Nomina - Planta**

Contador Público  
Especialista en Administración de Negocios.

### **CLAUDIA LORENA LEGUIZAMO CESPEDES**

#### **Auxiliar de Servicios Nomina – Planta**

Licenciada en Pedagogía Infantil y Preescolar.

### **ESMERALDA QUEVEDO ROZO**

#### **Profesional- Contratista**

Administrador Financiera

### **DIEGO CAMILO CARREÑO ROMERO**

#### **Profesional - Contratista**

Administrador Publico

### **ERIKA MENDEZ RONDON**

#### **Profesional - Contratista**

Administradora de Empresas  
Especialista en Administración de Negocios

### **NORMA CONSTANZA BELTRAN TRIGUEROS**

#### **Profesional - Contratista**

Profesional en Mercadeo Agropecuario

### **AURA CAROLINA VILLAREAL VILLERA**

#### **Técnico de Apoyo - Contratista**

Técnico Administrativo

### **JHON ANDERSON SALAZAR ORTIZ**

#### **Auxiliar de Apoyo - Contratista**

Tecnólogo en contabilidad y finanzas  
Especialización en diagnóstico y análisis organizacional para  
unidades productivas.



**TRICIA VERLEY GONZÁLEZ VELAIZAN**

**Auxiliar de Apoyo – Contratista**

Auxiliar Administrativo

**JOSE JOAQUIN ROMERO ORTIZ**

**Profesional de Apoyo Administrativo-Contratista**

Profesional en Administración Ambiental.

**JULIANA MARIA BOLIVAR DIAZ**

**Profesional técnico de apoyo**

Profesional en Derecho

**MABEL PATRICIA CASTILLO INSIGNARES**

**Coordinadora Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo-  
Contratista**

Profesional en Ingeniería de Sistemas

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Especialista en Gerencia de Proyectos.

**JHON JAIRO LOPEZ CASTRO**

**Técnico Operativo SST - Planta**

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Especialista en Administración de Negocios

**LAURA MELISSA OCHOA RUBIANO**

**Médico Laboral - Contratista**

Médico Especialista en gerencia de salud Ocupacional.

**JUAN CAMILO ALVAREZ CUBILLOS**

**Psicólogo Laboral -Contratista**

Psicólogo especialista en psicología organizacional  
y seguridad y salud en el trabajo.

**AURA CECILIA RANGEL CARDONA**

**Fisioterapeuta-Contratista**

Fisioterapeuta especialista en administración de  
Seguridad y salud en el trabajo.

Asesora ARL Positiva.

**PAULA ANDREA CARVAJAL ESTRADA**

**Profesional de apoyo SST-Contratista**

Profesional en Administración Salud Ocupacional.

**DAVID ARNULFO MURCIA GONZÁLEZ**

**Profesional de Apoyo-Contratista**

Psicólogo Especialista en intervención Psicológica

En situaciones de crisis.



**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**

**Trascendencia Académica e Innovación Social 2025-2027**

**PLAN ESTRATEGICO DIVISION DE SERVICIOS  
ADMINISTRATIVO**

**VILLAVICENCIO-META**

**VIGENCIA 2026**



## PLAN ESTRATEGICO DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

### PRESENTACIÓN

El Proceso de Gestión de Talento Humano de la Universidad de los Llanos, define los lineamientos enfocados hacia el fortalecimiento del Recurso Humano, el desarrollo institucional, la atención y el buen ambiente y convivencia social, en una misión orientada al mejoramiento continuo, a través del crecimiento, de la formación y la motivación personal, con el fin de dar cumplimiento a la finalidad de la institución. Se propende por mejorar los procedimientos establecidos y fortalecer el proceso del talento humano, con eficiencia y eficacia, de forma tal que permita a la Universidad el cumplimiento de su misión.

El presente Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano incluye, entre otros, normas nacionales e institucionales, objetivos, planes, temas relacionados con clima organizacional, Evaluación del Desempeño, manejo de comités, Adopción del código de ética integridad y buen gobierno, además de otros procesos de gestión de la institución que son manejados y desarrollados por la División de Servicios Administrativos.

A su vez, para este nuevo periodo 2025-2027 en concordancia al **PAI (Plan de acción institucional)** 2025, la Universidad establecerá dos estrategias divididas de la siguiente manera:

1. Trascendencia académica: Orientada al impacto de los logros en la transformación social de la comunidad universitaria y contexto local/global.
2. Innovación social: Integra el quehacer misional con impacto en lo regional, nacional e internacional.

Dentro de la estrategia 2 (Innovación social) se encuentran siete programas siendo el de competencia para la División de Servicios Administrativos el N°7: Fortalecimiento de la arquitectura institucional de la universidad con impacto de la gestión pública en la región. Inmerso en este programa N°7 encontraremos siete metas, siendo afín con la división la meta **N° 7.3: Presentación de (1) propuesta de actualización de la estructura orgánica ante el consejo superior.**

Desde esta División, se busca finalmente resaltar y dar atención a todos los procesos internos y externos, a fin de suplir la demanda administrativa y docente, siendo diligentes en cada trámite o proceso relacionado con la gestión del Talento humano de la universidad de los Llanos.

## INTRODUCCION

La Universidad de los Llanos es un ente autónomo, con carácter estatal, régimen especial, personería jurídica; al igual que en su gobierno, ejercicio académico, administrativo, financiero y presupuestal, según lo descrito en el Acuerdo Superior 003 del 08 de abril de 2021 “*Por medio del cual se expide el estatuto general de la Universidad de los llanos*”. A su vez, para el desarrollo de las diferentes actividades que se desarrollan dentro del PEGTH (Plan estratégico de Gestión de talento humano), se tiene como base el Acuerdo Superior N°007 de 2005 “*Por el cual se adopta el nuevo estatuto Administrativo de la Universidad.*” En tal sentido, se busca generar estrategias para propiciar y potenciar las capacidades y habilidades de quienes hacen parte de la institución, creando en sus funcionarios sentido de pertenencia, crecimiento individual y profesional, aumento de la productividad y eficiencia en los procesos; generando mayor apuesta a la competitividad y la construcción de identidad cultural, a través del desarrollo de habilidades, incrementando la capacidad autónoma y colectiva, contribuyendo al cumplimiento misional, una mejor prestación de servicios a la comunidad institucional basado en el Rol del servidor público, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral de todos los funcionarios.

La oficina de personal dentro del marco mapa de procesos de la Universidad, se encuentra en procesos de apoyo y se visualiza como Gestión de Talento Humano. De estos procesos se deriva determinado número de formatos y procedimientos específicos para aplicar y seguir, esto basado en la actividad que se pretenda desarrollar. Estos son identificados con siglas como: PD-Procedimientos y FO-Formatos. (*Ver ilustración 1 mapa de procesos, gestión de talento humano*).

La organización institucional y la División de Servicios Administrativos cuenta con un personal idóneo, con las habilidades necesarias para tratar los temas competentes a la función pública. Dentro de la oficina podremos encontrar actividades generales y a gran escala como: Análisis de documentos para contratación docente y no docente, nomina, archivo, temas pensionales, carga y radicación de avances, seguimiento de personal, generación documental como: certificados, resoluciones, oficios, actas entre otros. A su vez, inmersos en este documento se encuentran relacionados algunos de los planes institucionales que se han desarrollado en la universidad y que están basados en el *decreto 612 de 2018*, la cual fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado.

La implementación de este plan permite consolidar y establecer un precedente para sus futuras proyecciones. Asimismo, constituye una herramienta clave para alinear la Gestión del Talento Humano con la estrategia institucional, contribuyendo al logro de los objetivos misionales mediante el fortalecimiento de las capacidades del equipo humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normativa vigente, orientándose hacia la mejora continua y el bienestar del talento humano.

Por último, se definen líneas de acción y se fijan directrices que orientarán los planes, programas y prácticas de la Gestión del Talento Humano, la cual busca, en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, alineada con una gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua, el cierre de brechas y el análisis de las características de la población objetivo. Todo ello con el fin de garantizar condiciones de trabajo dignas y, a su vez, mejorar la calidad en la prestación de los servicios, bajo preceptos constitucionales y legales, así como los principios y derechos fundamentales del trabajo reconocidos en Colombia.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Planear, definir y desarrollar con eficiencia y eficacia los servicios administrativos para la gestión del talento humano en la Universidad de los Llanos, mediante el establecimiento de lineamientos, el seguimiento de los procedimientos, la ejecución de acciones y seguimiento en las etapas de selección, vinculación, trayectoria y desvinculación del personal en la Institución; cumpliendo con los requerimientos técnicos y legales vigentes; así como realización de la autoevaluación del proceso para promover la mejora continua, orientado a la misión, visión y objetivos institucionales.

### Objetivos Específicos:

Complementario de lo anterior y en la misma expectativa de alcanzar la profesionalización del talento humano no docente, al servicio de la institución, en un segundo orden se buscan como fines complementarios:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas.
- Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Institución y su desempeño laboral, que se puedan generar espacios de conocimiento y esparcimiento, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, atendiendo las necesidades de los colaboradores.
- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores de la Universidad de los Llanos, previniendo accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida y entornos saludables.
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de sus labores y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Realizar la evaluación de desempeño de los servidores públicos (nivel técnico, nivel asistencial y nivel profesional sin personal a cargo y con personal a cargo), en cuanto a las funciones y responsabilidad.
- Responder y apoyar eficientemente a los requerimientos de los colaboradores, docentes y estudiantes que se acercan a la oficina, para consultar documentos y requerir apoyo en procesos.
- Garantizar que el personal seleccionado por la Universidad de los Llanos sean personas competentes, responsables y potencialmente calificados para cumplir con el objeto misional de la institución.
- Generar e Integrar los documentos solicitados por la función pública a fin de dar cumplimiento a los planes y programas que apliquen a la Universidad de los Llanos.

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de los Llanos tiene como alcance la planificación, gestión y desarrollo integral del talento humano de la institución, en concordancia con los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, especialmente con la **Dimensión de Talento Humano** y su articulación con las demás dimensiones del modelo.

Este plan aplica a **todos los servidores públicos de la Universidad**, independientemente de su modalidad de vinculación, y orienta las acciones relacionadas con el **ingreso, desarrollo, permanencia y retiro**, promoviendo una gestión basada en la integridad, el bienestar, la capacitación continua y la evaluación del desempeño.

Asimismo, el Plan Estratégico de Talento Humano busca fortalecer las competencias laborales y comportamentales del personal, fomentar una cultura organizacional orientada al servicio, la ética pública, la innovación y la mejora continua, y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, el Plan de Desarrollo Institucional y los fines misionales de la Universidad.

## MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

### -NORMATIVIDAD NACIONAL:

- **Constitución Política de Colombia.**
- **Código Sustantivo del Trabajo.**
- **Ley 30 de 1992:** *“Por la cual se organiza el servicio Público de la educación superior”*
- **Ley 909 de 2004:** *“Por la cual se expiden normas que regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* Art. 15, numeral 2, literal a.
- **Decreto 1083 de 2015:** *“Versión Integrada con sus modificaciones; Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función Publico”*
- **Decreto 1072 de 2015:** *“Decreto único reglamentario del sector trabajo. Libro 2, parte 2, titulo 4, Capitulo 6: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”.*
- **Decreto 612 de 2018,** *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado”. Art 1. Numeral 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos del plan de Acción. Punto 5, Plan Estratégico de Talento Humano.*
- **Decreto 1567 de 1998:** *“ Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”.*
- **Manual de Funciones 3714 de 2016:** *“Por el cual se actualiza el manual de funciones, requisitos y competencias laborales., para los empleados de planta de personal administrativa de la universidad de los llanos”.*
- **Ley 909 de 2004:** *“Por el cual se expiden normas que regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia Publica y se dictan otras disposiciones”.*
- **Decreto 1567 de 1998:** *“ Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”.*



- **Ley 1010 de 2006:** *“Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.*

#### **-NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL:**

- **Acuerdo Superior 062 de 1994,** *Estructura Orgánica Universidad de los Llanos.*
- **Acuerdo superior 007 de 2005:** *“Por el cual se adopta el nuevo Estatuto Administrativo de la Universidad de los Llanos”*
- **Resolución Superior N° 012 de 2025** *“Por medio del cual se aprueba el Plan de Acción Institucional 2025-Trascendencia Académica e Innovación Social”.*
- **Acuerdo Superior N° 012 de 2016:** *“Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité Universitario de prevención y atención al acoso laboral al interior de la Universidad de los Llanos”*
- **Acuerdo Superior 003 de 2021:** *“Por medio del cual se expide el Estatuto General de la universidad de los Llanos”.*
- **Resolución Rectoral N° 0657 de 2023:** *“Por el cual se adoptan normas internas de organización y funcionamiento del personal de la universidad de Los Llanos”.*
- **Resolución Rectoral N° 3714 de 2016:** *“Por el cual se actualiza el manual de funciones, requisitos y de Competencias Laborales, para los empleos de la planta de personal administrativo de la Universidad de los Llanos”.*
- **Resolución Rectoral N° 1837 de 2018:** *“Por la cual se modifica la Resolución Rectoral N° 3714 de 2016”*
- **Resolución Rectoral N° 2126 de 2012:** *“Por medio del cual se adopta el Reglamento de Convivencia Laboral de la Universidad de los Llanos”.*
- **Resolución Rectoral N° 1277 de 2018:** *“Por la cual se establece la integración del Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad de los Llanos”.*
- **Resolución Rectoral N° 0894 de 2020:** *“Por el cual se adopta el código de ética, integridad y buen gobierno para la Universidad de los Llanos”.*



## MARCO ESTRATEGICO UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS.

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano (PETH) 2026 de la Universidad de los Llanos alinea las políticas de recursos humanos con los objetivos de la institución, basado en la permanente aplicación de sus instrumentos estratégicos respondiendo a las directrices del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2022-2030 y el Plan de Acción Institucional, buscando el mejoramiento continuo en el desempeño y la cultura del personal docente y administrativo. Se propende por modernizar la estructura organizacional y sus procesos, que a su vez generen instrumentos de desarrollo del talento humano, ampliando y mejorando los servicios de Docencia, Servicio Administrativo, Investigación y Proyección Social con parámetros de responsabilidad social.

### MISIÓN

La Universidad de los Llanos forma integralmente ciudadanos, profesionales e investigadores, con sólidos fundamentos científicos, sentido ético, sensibilidad y aprecio por el patrimonio histórico, social, cultural y ecológico de la humanidad, competentes y comprometidos con la construcción de la paz, el desarrollo sostenible, la solución de los problemas de la Orinoquia y el país, con visión universal, conservando su identidad y naturaleza como centro de generación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y la cultura.

### VISIÓN

La Universidad de los Llanos se consolidará como una institución de educación superior de alta calidad en su área de influencia, fundamentada en el desarrollo humano, el conocimiento científico y tecnológico, el pensamiento crítico y reflexivo, la acción autónoma, la creatividad y la innovación para responder a las dinámicas que demanda la sociedad. Como institución de educación superior asume la responsabilidad del aseguramiento de la calidad institucional a través de la formación de profesionales altamente calificados y la aplicación de nuevos enfoques de gestión en el desarrollo de sus funciones misionales de docencia, investigación e interacción social.



## VALORES Y PRINCIPIOS INSITUCIONALES

La Universidad de los Llanos, como institución comprometida con el desarrollo regional y nacional, practica y difunde una ética fundada en **VALORES** universales como:

- **Verdad:** La verdad es la correspondencia entre lo que pensamos o sabemos con la realidad, juicio o proposición que no puede ser refutado racionalmente.
- **Honradez:** La integridad en la forma de ser y actuar. Una persona honrada es alguien justo y recto que guía sus decisiones y acciones según lo que considera correcto. La honradez es una virtud humana que se basa en la bondad, la honestidad y las buenas costumbres.
- **Libertad:** Es la facultad natural del hombre para actuar a voluntad sin restricciones, respetando su propia conciencia y el deber ser, para alcanzar su plena realización. Es la posibilidad que tenemos para decidir por nosotros mismo cómo actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. El que es libre elige entre determinadas opciones las que le parecen mejores o más convenientes, tanto para su bienestar como para el de los demás, o el de la sociedad en general.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Equidad:** La equidad es aquella cualidad que en quien la dispone lo moverá a dar a cada cual lo que se merece y corresponde.
- **Tolerancia:** Se basa en el respeto hacia lo otro o lo que es diferente de lo propio, y puede manifestarse como un acto de indulgencia ante algo que no se quiere o no se puede impedir, o como el hecho de soportar o aguantar a alguien o algo.
- **Compromiso:** con los derechos humanos, los deberes civiles y la prevalencia del bien común sobre el particular.

Como fundamento de esa ética, el Proyecto Institucional de la Universidad se expresará en el ejercicio de los siguientes **PRINCIPIOS**:

- **Autonomía:** En uso de su autonomía la Universidad de los Llanos podrá darse y modificar sus estatutos; designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar Y desarrollar sus programas académicos; definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales; otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.
- **Universalidad:** Disposición para comprender, con espíritu universal y creativo los saberes y manifestaciones científicas, tecnológicas, artísticas, culturales y ambientales del mundo, que contribuyen a fortalecer el conocimiento, la ética y la estética dentro del quehacer cotidiano de la Universidad.

- **Responsabilidad social.**

La Universidad como patrimonio científico, histórico, cultural y social de la región asume, con los más altos niveles de responsabilidad, el cumplimiento de los deberes y compromisos que buscan el desarrollo pleno de la sociedad.

- **Pluralidad argumentada.**

La Universidad como organización social cuyo fundamento es el pensamiento y el conocimiento debe asegurar la convergencia de las diferencias y el escenario del argumento razonable en el que se someten al permanente análisis crítico, el conocimiento, los saberes y las prácticas sociales tanto propias como universales.

- **Equidad.**

El carácter de la Universidad es democrático y pluralista, ello implica que no limita ni restringe, ni coacciona los derechos, libertades y oportunidades, sin distinciones sociales, económicas, políticas, ideológicas, culturales, de género, credo o raza; está abierta a quienes en igualdad de oportunidades demuestren tener la competencia y la pertinencia requerida para cumplir con las condiciones de excelencia académica.

- **Libertad de cátedra.**

El profesor de la Universidad de los Llanos tendrá libertad para comunicar y recrea sus conocimientos de acuerdo con unos contenidos programáticos mínimos establecidos en el plan curricular y el estudiante podrá controvertir y asimilar de manera crítica el conocimiento. La libertad de cátedra se ejercerá dentro de fundamentos éticos, científicos y pedagógicos.

- **Convivencia.**

La práctica pedagógica para la paz y el respeto por la vida, honra y bienes de la comunidad universitaria, afianzarán la autonomía y autorregulación personal y académica, la tolerancia y la alteridad dentro del compromiso con los derechos humanos y los deberes civiles.

- **Transparencia.**

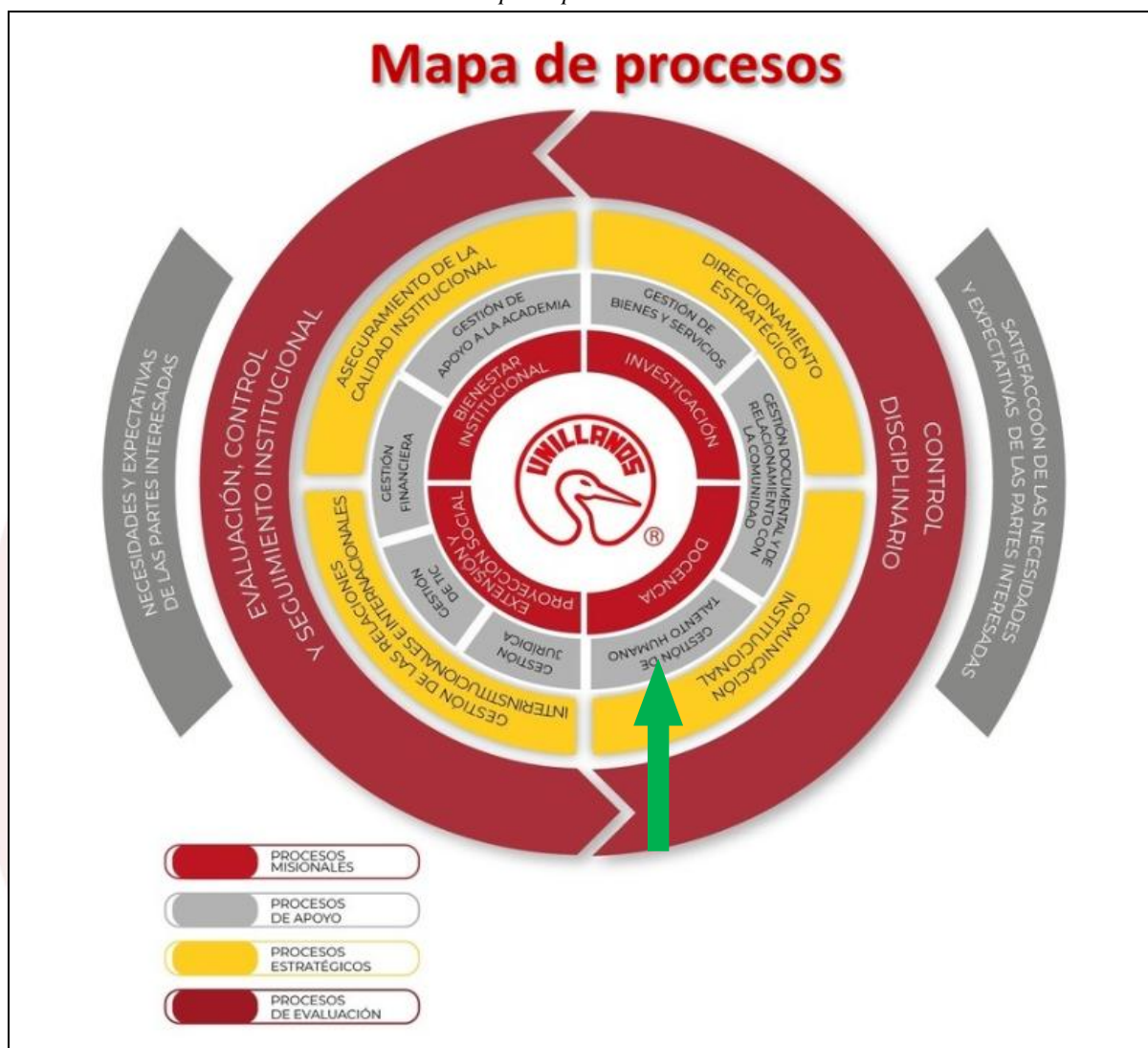
La transparencia es fruto de la verdad y consiste en la capacidad para explicar sin subterfugio las condiciones internas de gestión, operación y los resultados de ellas generando un clima de confianza y seguridad evitando así malentendidos y conflictos.

- **Democracia participativa.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 1 y 2 constitucionales, la Universidad de los Llanos está organizada como una unidad, descentralizada, con autonomía de sus facultades, democrática, participativa y pluralista, que facilita la participación de la comunidad universitaria en todas las decisiones que le atañen, en cumplimiento de sus funciones misionales de formación, investigación y proyección social, con prevalencia del interés general; en consecuencia, se legitima la democracia participativa en la medida que deposita confianza en toda la comunidad universitaria, permitiéndole la intervención en la toma de las decisiones públicas, fiscalización y control de la gestión pública institucional.

## MAPA DE PROCESOS GESTIÓN DE TALENTO HUMANO UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

Ilustración 1 Mapa de procesos SIG Unillanos



Fuente: SIG Unillanos<sup>1</sup>

### Procesos:

#### CP-GTH-01- Caracterización de procesos

Para consultar todos los procesos relacionados con la gestión de Talento Humano, puede ingresar al siguiente link: <https://sig.unillanos.edu.co/index.php/procesos/12-apoyo/14-gestion-de-talento-humano>

#### Documentación asociada a la División de Servicios Administrativos. (PD-procedimientos; FO-Formatos; GU Guía)

El alcance del proceso de Gestión de Talento Humano **Inicia:** Con la planeación de la gestión del talento humano e identificando las necesidades de personal y **Termina** Desvinculación del Personal de la Universidad.

<sup>1</sup> Universidad de los Llanos. Mapas de procesos, Gestión de Talento Humano. (Pág. 10). <https://sig.unillanos.edu.co/index.php/mapa-de-procesos>

## DIAGNOSTICO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), disponer de información actualizada del personal es fundamental para que el Plan Estratégico de Talento Humano, en cada una de sus versiones, sea lo más veraz y preciso posible. Este aspecto constituye un elemento positivo, ya que permite mantener el orden y el registro del movimiento y la composición del recurso humano en todas sus líneas.

En este sentido, la Universidad de los Llanos cuenta con una base de datos del personal de planta, tanto docente como administrativo, la cual se actualiza de manera mensual. Esto facilita el análisis y la elaboración de un diagnóstico detallado del talento humano institucional.

### Conformación del Talento humano Universidad de los Llanos:

La planta de personal administrativo de la universidad de los llanos esta conformada por 128 cargos distribuidos de la siguiente manera:

*Tabla 1 Planta Administrativa Universidad de los Llanos 2026*

<b>Planta Administrativa</b>		
<b>Directivo</b>	Designado	1
	Elección (Decanos)	5
	Libre nombramiento y Remoción	18
	Asesores	4
Nivel Profesional		13
Nivel Técnico		23
Nivel asistencial		64
<b>Total planta administrativa</b>		<b>128</b>

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

De igual manera se anexa la planta global incluyendo los docentes de planta de la universidad de los Llanos.

*Tabla 2 Planta administrativa global 2026*

<b>Planta Global</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Cargos Totales</b>
Planta Administrativa	100	28	128
Trabajadores Oficiales	32	0	32
Docentes de Planta	108	0	108
<b>Totales</b>	<b>240</b>	<b>28</b>	<b>268</b>

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

Asimismo, se relaciona detalladamente la composición de la planta administrativa de acuerdo a los niveles jerárquicos y la naturaleza de la vinculación.

*Tabla 3 Nivel jerárquico Planta administrativa 2026*

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Vacantes	Carrera administrativa	Provisionales
Director	24	24	0	0	0
Asesor	4	4	0	0	0
Profesional	13	7	6	3	4
Técnico	23	10	13	6	4
Asistencial	64	56	8	19	37
<b>Totales</b>	<b>128</b>	<b>101</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>45</b>

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

### Caracterización de los empleos:

A continuación, se presenta en detalle la estructura y composición de la planta administrativa en cuanto a cargos totales y cargos libres de manera porcentual:

*Tabla 4 Nivel jerárquico Planta de Personal Administrativa 2026*

Nivel	Cargos	Porcentaje %
Director	24	19%
Asesor	4	3%
Profesional	13	10%
Técnico	23	18%
Asistencial	64	50%
<b>Totales</b>	<b>128</b>	<b>100</b>

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

Relación y porcentaje de cobertura para cargos de planta por nivel:

*Tabla 5 Relación y porcentaje de cobertura y vacancia planta administrativa 2026*

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Vacantes	% de cobertura	% de vacantes
Director	24	24	0	18.8%	0.0%
Asesor	4	4	0	3.1%	0.0%
Profesional	13	7	6	5.5%	4.7%
Técnico	23	10	13	7.8%	10.2%
Asistencial	64	56	8	43.8%	6.3%
<b>Totales</b>	<b>128</b>	<b>101</b>	<b>27</b>	<b>78.9%</b>	<b>21.1%</b>

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

Dado los porcentajes anteriormente proyectados se puede asegurar que del total de cargos que se requieren en la planta administrativa (128), se encuentran cubiertos apenas el 78.9%, teniendo 27 vacantes, a los cuales se hacen las siguientes observaciones:



- Los cargos directivos y asesor para el año en curso se encuentran totalmente cubiertos.
- Los cargos de nivel profesional tienen una vacancia del 4.7%
- Los cargos de nivel Técnico tienen una vacancia del 10.2%
- Los cargos de nivel Asistencial tienen una vacancia del 6.3%

El déficit identificado se puede atribuir a lo descrito en el acuerdo superior 007 de 2005 “*por el cual se adopta el nuevo estatuto administrativo de la Universidad*” el cual enumera en su Capítulo V. de la vacancia de los empleos, algunas situaciones a las cuales se le atribuye este porcentaje, debido a que algunos funcionarios de planta han culminado su tiempo laboral y se han pensionado.

Por otra parte, algunos de estos puestos se han cubierto de manera provisional en caso de vacancia definitiva en un empleo de carrera administrativa, procediendo conforme a lo dispuesto en el estatuto mencionado anteriormente. Añadiendo además, que se tiene en cuenta la antigüedad de los empleados que puedan optar por estas vacantes de manera provisional.

#### **Caracterización de la planta por género:**

*Tabla 6 Caracterización de planta administrativa por género*

<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Mujeres por el total de la planta</b>	<b>% Hombres por el total de la planta</b>	<b>% Mujeres por nivel jerárquico</b>	<b>% Hombres por nivel jerárquico</b>
Director	8	16	7.92%	15.84%	<b>33.3%</b>	66.7%
Asesor	3	1	2.97%	0.99%	<b>75%</b>	25.0%
Profesional	3	4	2.97%	3.96%	<b>42.9%</b>	57.1%
Técnico	4	6	3.96%	5.94%	<b>40.0%</b>	60.0%
Asistencial	39	17	38.61%	16.83%	<b>69.6%</b>	30.4%
<b>Totales</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>56.44%</b>	<b>43.56%</b>	<b>56.4%</b>	43.6%
<b>TOTAL FINAL</b>	101		100 %		100 %	

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

\*Los porcentajes están basados sobre el 100 % de la planta administrativa, siendo 101 la base total.

A continuación se detallan los valores de la planta administrativa por porcentajes en sus niveles:

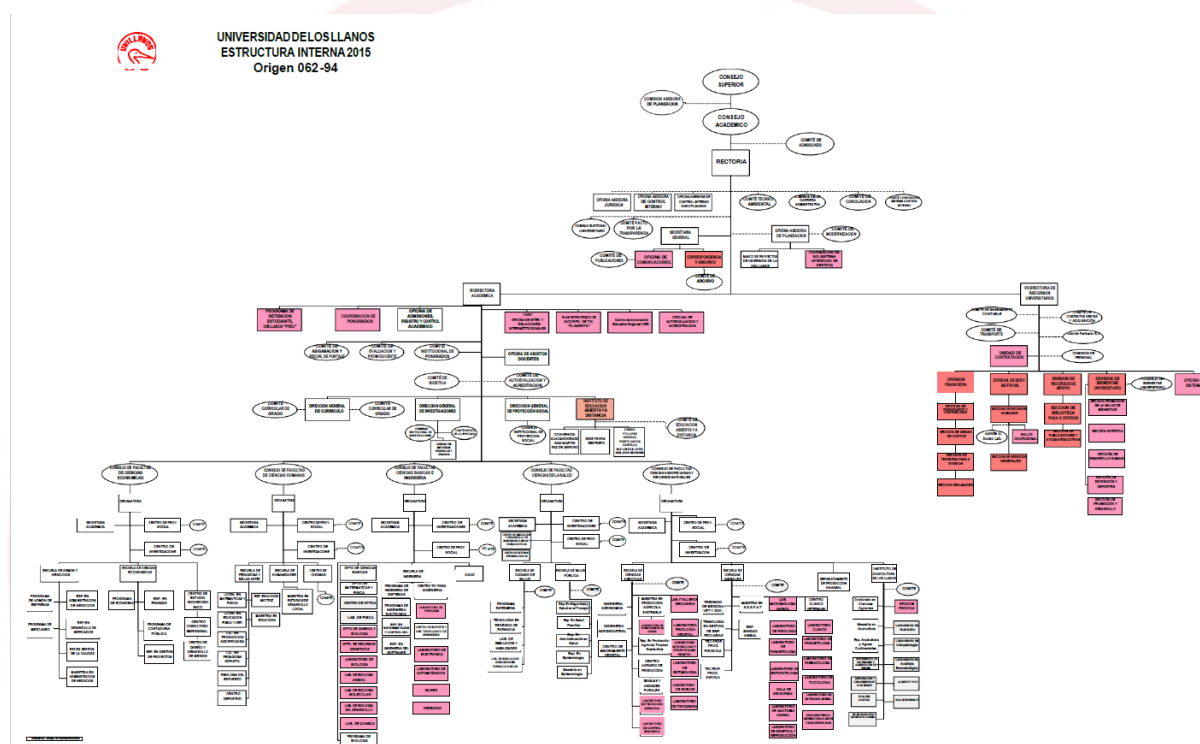
- En el nivel directivo se puede evidenciar que las mujeres representan un 7.92% del total global, de igual manera, si tomamos la base jerárquica Director sobre el cien por ciento de la planta administrativa, tendríamos una representación del 33.3% de mujeres contra un 66.7% de hombres, lo cual refleja una presencia significativa, que indica un avance en la equidad de género en altos cargos. En el nivel Asesor, podemos evidenciar que el género femenino predomina con un 75%.
- En los niveles Profesional y Técnico, la representación femenina es solo un poco menor (42.9% y 40.0%, respectivamente). Esto indica que a pesar de estar por debajo

de la mitad de cargos, la diferencia es mínima, sin embargo, se deben generar estrategias de equidad de género en la contratación y promoción de estos niveles.

- En el nivel asistencial la representación femenina es predominante alcanzando un 69.6%.

## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

Ilustración 2 Estructura Orgánica Universidad de los Llanos



Fuente: Organigrama Universidad de los Llanos<sup>2</sup>

Para revisar más a detalle el mapa de la estructura orgánica de la Universidad de los Llanos y conocer más sobre la División de Servicios Administrativos o Gestión de Talento Humano, puedes ingresar al siguiente link: <https://www.unillanos.edu.co/index.php/organigrama>

### Presentación de (1) propuesta de actualización de la estructura orgánica ante el consejo superior

La división de Servicios Administrativos en cumplimiento del marco del plan de acción institucional PAI 2025 y como parte integral del cumplimiento del plan de desarrollo institucional 2022-2030 “Hacia una universidad dialógica, pluralista y con enfoque diferencial” la Universidad de los Llanos adelantó durante el año 2025 una propuesta para la actualización de la estructura orgánica institucional. Estos trabajos adelantados durante este periodo evidencian el cumplimiento en la meta PAI (Plan de Acción Institucional) 7.3, teniendo como base la trazabilidad normativa y administrativa del proceso, los espacios de participación y concertación institucional desarrollados, así como el estado actual de la propuesta ante los órganos de gobierno universitario.

<sup>2</sup> Universidad de los Llanos, Organigrama, <https://www.unillanos.edu.co/index.php/organigrama>



## COMPONENTES: Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en el Plan Estratégico son todas aquellas que permitan impactar en la gestión del talento humano buscando fortalecer la cultura organizacional, y reforzar en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, al igual que las competencias requeridas para desarrollar sus actividades.

- Plan Institucional de Capacitación y Estímulos.
- Plan de Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programa de Bienestar social.
- Plan anual de vacantes y Plan de previsión.

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor público y su impacto en el desempeño de las funciones que ejecuta, teniendo en cuenta el código de Ética, integridad y buen gobierno. De igual manera busca generar los documentos que cumplan con la norma de la función pública.

- **Plan Institucional de Capacitación y Estímulos-PIC**

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación formal como la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación mediante la generación de nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva.

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado principalmente a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Universidad de los Llanos, en el cual se formulará teniendo en consideración las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas, así como los conocimientos que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

Para el desarrollo del plan de capacitación se apoya en los formatos de necesidad de capacitación FO-GTH-02 diligenciados por los empleados y dependencias de la Universidad de los Llanos, Evaluación de Capacitaciones FO-GTH-01, Formato Control de Asistencia FO-GDO-10 igualmente por los resultados obtenidos en las Evaluaciones de Desempeño, y análisis de las debilidades que se presentan en el personal administrativo de la Universidad.

Las capacitaciones a desarrollar en el año 2026, permitirán a los empleados mejorar la calidad desde el ámbito laboral y personal, cabe resaltar que se articulara con aquellas dependencias que sean propicias a ser encaminadas en el mismo marco que se direcciona este plan.

Los beneficiarios del plan institucional de capacitación serán los funcionarios adscritos a la planta de personal, en el caso del plan de estímulos, serán los funcionarios con derechos de Carrera Administrativa, basado en la descripción del Art 135. Beneficios, inmerso en el acuerdo superior 007 de 2005.

Capacitaciones aprobadas para el año 2026:

Para el transcurso del 2026 se tendrán en cuenta las solicitudes de las diferentes áreas, oficinas y dependencias de la Universidad basado en el formato FO-GTH-02, para que el comité de capacitación y estímulos analice los formatos, socialice las propuestas y seleccione los temas que van a ser parte de la estructura del PIC 2026. Sin embargo, en cumplimiento a la norma, existen capacitaciones que se desarrollan año tras año y que son aplicadas al personal de planta administrativa, estas son:

- Rol del servidor público.
- Servicio al ciudadano.
- Código de ética, Integridad y buen gobierno.
- Inducción-Reinducción.

- **Plan de Incentivos.**

El Plan de Incentivos está orientado a contribuir con espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada, con el propósito de elevar los niveles de autoestima, reconocimiento del trabajo, eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar del empleado; en donde se premia la lealtad, fidelidad y competente desempeño de su labor.

En la Universidad de los llanos el plan de incentivos tiene como finalidad estructurar un programa flexible para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y grupos de trabajo de la Universidad.

El plan de incentivos, se debe orientar a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral en niveles de excelencia de los funcionarios de carrera administrativa.

Los incentivos brindados por parte de la Universidad de los Llanos, basado en el acuerdo superior 007 de 2005 Estatuto Administrativo, art 153, clases de incentivos, son:

-Distinciones: La Universidad reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la institución por el personal administrativo, mediante el otorgamiento anual y en acto público, de las siguientes distinciones:

- a. Medalla la Corocora de Oro: Es la máxima distinción que se otorgará anualmente al funcionario destacado como el mejor empleado de la Universidad, según reglamentación.
- b. Menciones Honoríficas: Será otorgada anualmente al funcionario que haya sido elegido como el mejor empleado de la Universidad.
- c. Los Empleados de carrera que hayan sido escogidos como el mejor de cada nivel recibirán

una bonificación equivalente al valor del salario mínimo legal vigente por una sola vez, la cual no constituirá en factor salarial.

**Esta actividad se desarrolla a finales de año en los meses de noviembre y diciembre, dando reconocimiento a los empleados que cumplieron con sus compromisos a lo largo del año y destacaron por su integridad en funciones, valores, principios éticos laborales y su desempeño laboral.**

- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento a través del cual, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar que se presenten accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que lleguen a afectar la calidad de vida de los trabajadores.

La planeación de las actividades a desarrollar en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026, la componen los siguientes ítems:

- ✓ -Inspecciones
- ✓ -Copasst.
- ✓ -Capacitaciones.
- ✓ -Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
- ✓ -Programa de Vigilancia Epidemiológica en Desórdenes Musculo esqueléticos.
- ✓ -Programa de Vigilancia Epidemiológica en Medicina Laboral.
- ✓ -Subprograma de higiene.
- ✓ -Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Químico.
- ✓ -Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- ✓ -Plan de Emergencias.
- ✓ -Matriz de Riesgos y Peligros.
- ✓ -EPP
- ✓ -Otras actividades asociadas al Sistema de Gestión

De igual manera, el plan SST se pueden visualizar con más detalle en el siguiente link:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1A5ARbq1RW8qWP8URaLOzw-pVWSoDe\\_qgiHFraldFBmg/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1A5ARbq1RW8qWP8URaLOzw-pVWSoDe_qgiHFraldFBmg/edit?usp=sharing)

- **Programa de Bienestar Social**

Los programas de Bienestar Social están dirigidos al personal administrativo de la Universidad de los Llanos, el cual contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, este a su vez, busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad.

El programa de Bienestar Social de la Universidad de los Llanos debe cumplir con la siguiente finalidad:

- Proporcionar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad y la seguridad laboral de los empleados de la entidad.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados.
- Desarrollar valores en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y salud de los empleados.
- Propiciar espacios de recreación, integración cultural, deportivos, artísticos y salud en el personal administrativo.
- A fin de promover una cultura de excelencia del recurso humano institucional, se podría establecer otros incentivos pecuniarios como no pecuniarios reconociendo los servidores de planta administrativa.

Los programas de bienestar social se deben enmarcar en:

- Área de calidad de vida laboral.
- Salud ocupacional.
- Área de protección y servicios sociales.
- Estrategia de recreación y Deportes.

*Tabla 7 Desarrollo Plan de Bienestar*

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de Cumplimiento
Plan de Bienestar Social	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades Programadas		31/12/2026
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2026

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

- **Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión**

El **Plan Anual de Vacantes** es el instrumento de planeación de la gestión del talento humano mediante el cual la universidad pública identifica, consolida y programa, para cada vigencia, las vacantes definitivas y temporales de su planta de personal docente y administrativo, con el fin de garantizar la provisión oportuna de los empleos necesarios para el cumplimiento de sus funciones misionales, académicas y administrativas.

Este plan se formula en cumplimiento de la **Ley 909 de 2004**, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; del **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en particular lo dispuesto sobre la planeación del talento humano y la provisión de empleos; y de los lineamientos del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** en materia de gestión estratégica del talento humano.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes se articula con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, adoptado mediante el **Decreto 1499 de 2017**, y con los instrumentos de planeación institucional, contribuyendo al cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, transparencia, eficiencia, economía y legalidad que rigen la función administrativa, conforme al artículo 209 de la Constitución Política.

El Plan podría desarrollarse en tres etapas básicas, las cuales son: Análisis cuantitativa de la planta para saber el número exacto de personal y las vacancias, en segundo lugar, se da la identificación de las necesidades del recurso humano y finalmente definir las acciones de cobertura dándole atención a las necesidades de la Universidad de los Llanos.

- **Plan de Previsión.**

La Dirección de Gestión del Talento Humano dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el Plan de Previsión del Talento Humano, el cual es una herramienta de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de la planta global que se encuentran en vacancia definitiva.

Este plan se formula en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 909 de 2004**, que establece la planeación del empleo público como un elemento esencial de la gestión del talento humano; y del **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en especial en lo relacionado con la previsión, organización y provisión de los empleos públicos, como parte del proceso integral de planeación del talento humano.

El Plan de Previsión del Talento Humano se articula con el **Plan Anual de Vacantes**, el **Plan Estratégico Institucional** y el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, adoptado mediante el **Decreto 1499 de 2017**, y tiene como finalidad anticipar riesgos asociados a la disponibilidad de personal, tales como retiros, traslados, jubilaciones, nuevas competencias requeridas o cambios organizacionales.

*Tabla 8 Desarrollo Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión*

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de Cumplimiento
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión.	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades Programadas		31/12/2026
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2026

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

## Planes y Acciones Complementarias.

- **Conocimiento Institucional (Inducción y Reinducción en actualización):**

El proceso de inducción tiene por objeto acompañar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores institucionales, familiarizarlo con el servicio público, sin desconocer la importancia de la información oportuna y veraz que requiere el funcionario e instruirlo acerca **de la misión, visión y los objetivos de la universidad, al igual que la creación del sentido de pertenecía, la socialización de valores y principios.**

Así mismo se adelantará el proceso de reinducción una vez al año, en el cual se abordan temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad, incluyendo obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Su aplicación se da de manera virtual, gracias a la aplicación y el apoyo de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), manejadas por el IDEAD.

Para este año se tiene proyectada una actualización en cuanto al contenido del curso para aplicar a los funcionarios de planta.

*Tabla 9 Desarrollo Inducción-Reinducción*

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de Cumplimiento
Calendario de inducción y Reinducción	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades Programadas		31/12/2026
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2026

*Fuente: División de Servicios Administrativos*

- **Plan de mejoramiento Clima Organizacional.**

Para el presente año se busca aplicar y fortalecer la participación de la comunidad universitaria en la medición del clima organizacional, enfocándose en los empleados de planta administrativa, a fin de recopilar datos que permitan diseñar e implementar estrategias de mejora continua, enfocadas en el bienestar de los empleados y la productividad institucional.

- **Evaluación de Desempeño**

La evaluación de desempeño es un instrumento que permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas potenciales de este en el cumplimiento de unas funciones y objetivos precisos.

La calificación es el resultado de la evaluación del desempeño laboral de todo el periodo establecido.

La evaluación de desempeño laboral debe ser:

- ✓ Imparcial y fundada en principios de equidad.
- ✓ Justa, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas.
- ✓ Objetiva, o sea, referida a hechos, condiciones y circunstancias demostrables por el evaluado y el evaluador.

Cabe resaltar que la aplicación de evaluación de desempeño se aplica a los empleados de carrera administrativa de la Universidad de los Llanos.

- **Monitoreo y Seguimiento del SIGEP.**

El SIGEP es la herramienta creada y diseñada por el departamento de la función pública que permite efectuar un seguimiento a todos los servidores públicos, lo anterior se da cumpliendo lo establecido en la ley 2013 de 2019, a lo cual se le hace un seguimiento trimestral en el marco del plan de transparencia y ética pública (PTEP), en cumplimiento del estatuto general anticorrupción y toda la normatividad de transparencia. En la Universidad de los Llanos la revisión y seguimiento se hace de manera trimestral, aunque por norma se debe actualizar una vez al año, pero una vez actualizada se empieza el monitoreo y seguimiento de la información requerida de esta manera:

1. Monitoreo, revisión y cargue de información en la plataforma SIGEP de Servidores públicos de la Universidad de los Llanos.
2. Envío de correo a tesorería, solicitando información sobre entrega de los Certificados de Ingresos y Retenciones del año inmediatamente anterior.
3. Publicación en el boletín interno para los servidores públicos, informando procedimiento para solicitar a tesorería el Certificado de Ingresos y Retenciones y las fechas para actualizar en línea el SIGEP II.
4. Actualización Servidores públicos en la plataforma SIGEP II
5. Revisión de base de datos para saber si todos los funcionarios cumplieron con la actualización del SIGEP II, en las fechas establecidas.
6. Envío de oficio a Control Interno Disciplinario, informando que servidores públicos incumplieron con la actualización del formato de Bienes y Rentas de SIGEP II en línea.
7. Envío de correos personalizados para los servidores públicos que tienen inconsistencias con el cargue de información en las hojas de vida del SIGEP II.
8. Monitoreo y revisión del cargue de información en la plataforma SIGEP de Servidores públicos de la Universidad de los Llanos.
9. Envío de correos personalizados para los servidores que tienen inconsistencias en el cargue de información en las hojas de vida del SIGEP II.

## Retiro.

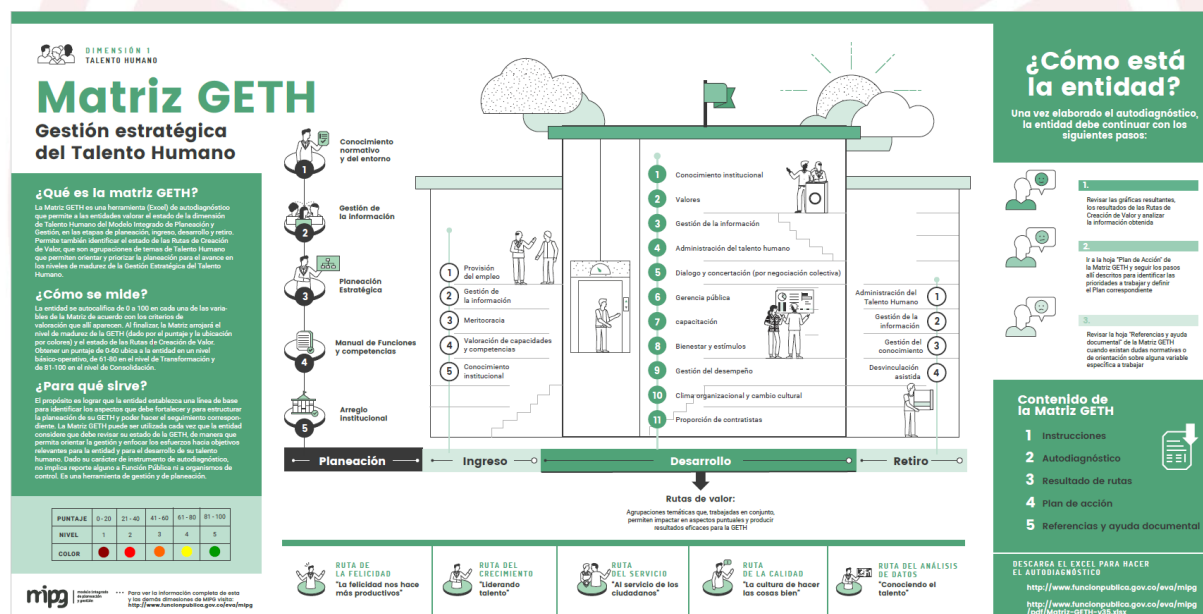
Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados, de esta manera se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio.

En el cierre del ciclo del funcionario dentro de la universidad, la Institución se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

## DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH.

La matriz de seguimiento GETH, es una herramienta de autodiagnóstico ajustada, que tiene como propósito planear y realizar el seguimiento a cada una de las actividades. Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora a fin optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Ilustración 3 Esquema autodiagnóstico matriz GETH



Fuente: Función Pública<sup>3</sup>

Es este sentido, MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar. MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones y contempla como dimensión principal el Talento Humano, definiendo las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas actividades que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

<sup>3</sup> Función Pública, Autodiagnóstico de Gestión del talento humano, Matriz GETH. [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Matriz\\_ghet\\_vfinal.xlsx/152e5a4c-a66b-d43a-efa9-d10d0091bb8a?t=1638280159266](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Matriz_ghet_vfinal.xlsx/152e5a4c-a66b-d43a-efa9-d10d0091bb8a?t=1638280159266)

   modelo integrado de planeación y gestión				 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO						
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR						
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>62</b>	<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	69		
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	52		
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60		
			- Ruta para generar innovación con pasión	67		
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>67</b>	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69		
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	70		
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62		
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65		
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>71</b>	<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	70		
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72		
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>62</b>	<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	62		
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	63		
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>57</b>	<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos			<b>57</b>

Fuente: Función Pública.

### Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano

Una vez ejecutada la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, y al observar las calificaciones se identificó el siguiente plan de acción a desarrollar:

Nombre de las Rutas de Creación de Valor con menor puntaje:

1. Ruta del Análisis de Datos. Conociendo el talento.

Sub ruta en la que se obtuvo el puntaje más bajo:

-Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos. (57)

2. Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos.

Sub rutas:

- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: Trabajo, ocio, familia, estudio. (52)
- Ruta para generar incentivos basados en el salario emocional. (60)

Una vez identificadas las rutas y sub rutas se formularon las siguientes acciones:

- Analizar los datos de la nómina, el SIGEP o de los independientes, que permita contar con la información de los funcionarios en la Universidad de los Llanos, diferenciando la planta global y la planta estructural.
- Basado en la recopilación de datos, se deben generar estadísticas de la planta global, para diferenciar los grupos internos de trabajo, donde se pueda obtener información de primera mano sobre: Tipos de vinculación, nivel, código, grado, antigüedad, nivel académico, género, cargos en vacancia definitiva o temporal, perfiles de empleos, personas con discapacidad, pre pensionados, grupos étnicos, fuero sindical.
- Desarrollar un plan de Bienestar social e incentivos desde Talento Humano, integrando diferentes programas que promuevan la ruta de la felicidad, donde fomente la participación de todos los funcionarios de la planta administrativa.

#### **-Presupuesto total de Gestión de Talento Humano Año 2026**

Los recursos presupuestados para la vigencia 2026 a través de los cuales se implementa el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.

*Tabla 10 Presupuesto PETH 2026*

<b>Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano</b>	<b>2026</b>
Plan de Bienestar	\$ -
Plan Institucional de capacitaciones	\$ 76,396,320
Plan anual de vacantes	\$ -
Plan de previsión de Recursos Humanos	\$ -
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	\$ 440,000,000
<b>Total</b>	<b>\$ 516,396,320.00</b>

*Fuente: División de Servicios Administrativos\**

*\*Los valores proyectados en la tabla son estimaciones basados en el presupuesto del año inmediatamente anterior.*

#### **Seguimiento, medición y evaluación.**

Para hacer seguimiento a los diferentes planes y componentes que se relacionan con el PETH, se presentan las herramientas para hacer seguimiento y medición, considerando actividades metas, resultados obtenidos y ejecución presupuestal.

Los indicadores estratégicos son fundamentales para evaluar el estado de la ejecución, el alcance de metas, el cumplimiento de objetivos y su impacto en el talento humano de la Universidad de los Llanos.



### **Reportes Periódicos:**

Dentro de estos encontramos los planes y matrices que se usan para los diferentes componentes y actividades como lo son: Informes, planes, formularios, así como la Matriz GETH-Autodiagnóstico de MIPG la matriz integral de riesgos interno.

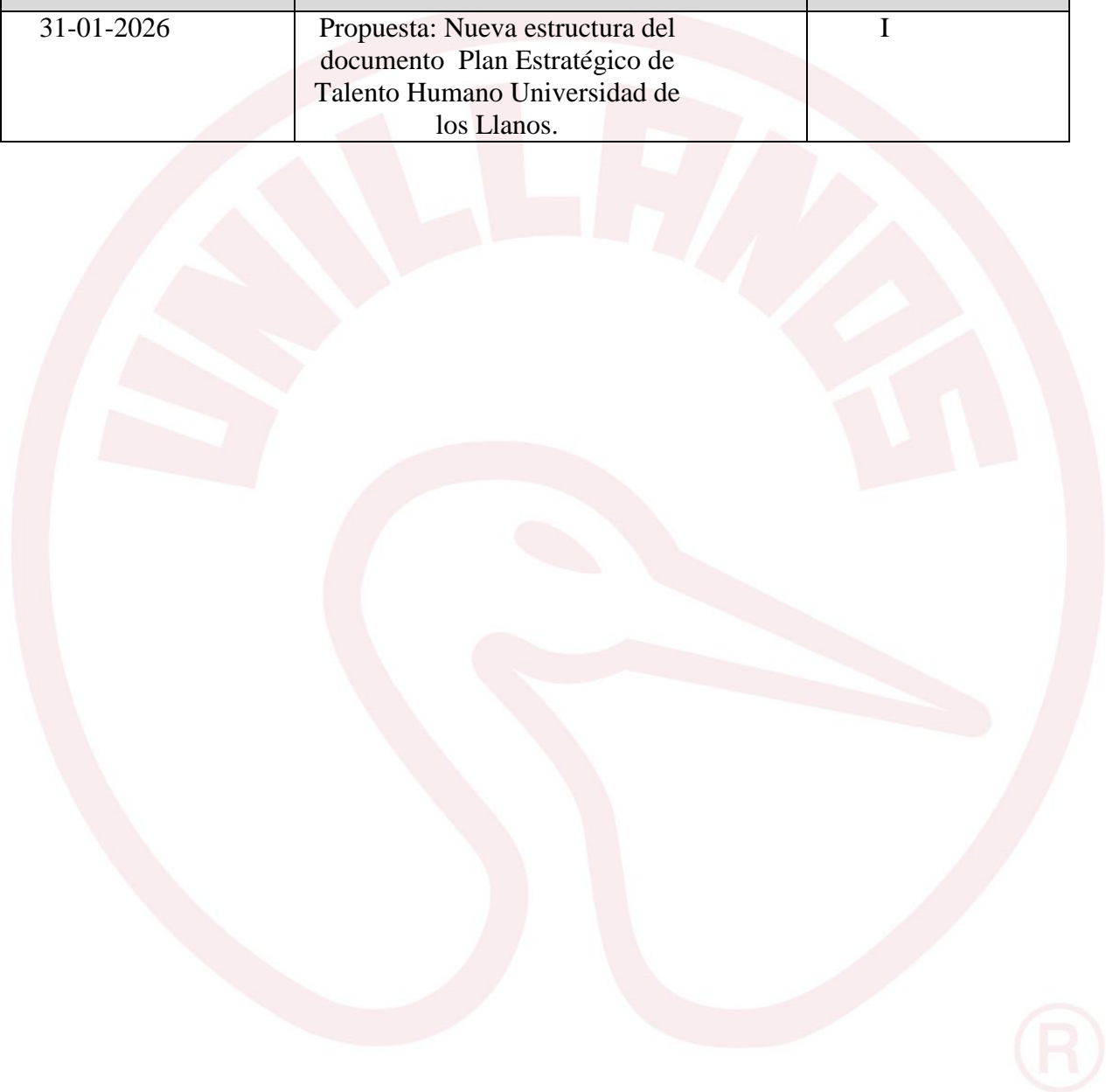
Para los indicadores se tienen pensado desarrollar propuestas tales como encuestas de ambiente o clima laboral, a fin de analizar los resultados y tomar medidas que ayuden a prevenir o disminuir un ambiente laboral no deseado. De igual manera, basado en los formularios que se aplican en el plan institucional de capacitaciones, se tienen indicadores que miden el nivel de satisfacción de los empleados administrativos con respecto a la participación en jornadas de capacitación. Por otra parte, se buscan espacios para implementar junto con bienestar institucional y SST, el documento del programa de bienestar institucional, debido a que las actividades se desarrollan, pero no están siendo documentadas.



### Control de Cambios.

El presente Plan será modificado de acuerdo a la necesidad que se presentan en el transcurso del año. Estas necesidades u observaciones se tendrán en cuenta para ir adecuando y mejorando el PETH.

Fecha	Motivo	Versión
31-01-2026	Propuesta: Nueva estructura del documento Plan Estratégico de Talento Humano Universidad de los Llanos.	I



Apoyo en la elaboración: Joaquin Romero  
Profesional de apoyo-División de servicios Administrativos