



INFORME DE CAPACITACION

DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
2021



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

COMITÉ DE CAPACITACION Y ESTIMULOS

**OFICINA DE PERSONAL
DIVISION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PIC

**PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE PLANTA**

VIGENCIA 2021



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El Representante Legal de la Universidad de los Llanos, es uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

En virtud, la Universidad de los Llanos liderado por un comité asignado para estos temas establece un Plan Institucional de capacitación y estímulos para los funcionarios de la Universidad de los Llanos, como también siguiendo los parámetros del procedimiento código PD-GTH-02 del Proceso de Gestión de Talento Humano, Procedimiento de Capacitación y Estímulos, y con el fin de contribuir al desarrollo de las competencias funcionales, misionales y comportamentales de los servidores públicos, y de ésta manera lograr mayores niveles de eficiencia y satisfacción de los funcionarios en el cumplimiento de las labores, desarrollo el plan de capacitación y formación, con el fin de facilitar el progreso de las potencialidades humanas y el proyecto de vida de cada uno, de manera coordinada con los fines propios de la Universidad para consolidar un modelo de gestión universitaria eficiente y coherente. Además, pretende contribuir en el logro de mayores niveles y satisfacción de las personas en el cumplimiento de sus labores. De igual forma incrementar la competencia individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión de la Universidad y que se brinden elementos para el mejoramiento efectivo del desempeño en los puestos de trabajo.

PRESENTACIÓN

El contenido jurídico de la Constitución Política de Colombia, las directrices del Decreto 1567 de 1998, los Principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la Administración Pública y el Acuerdo Superior No. 007 de 2005 de la Universidad de los Llanos, se arroga el Plan Nacional de Capacitación; “ definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados” con el propósito de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional.

NORMATIVIDAD

1. Que mediante Decreto ley 1567 de 1998, se crea los programas de Bienestar Social para las entidades del orden nacional, departamental y territorial y por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
2. Que el Plan de Capacitación y de Bienestar de cada ente territorial es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1568 de 98, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del estado una



mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia en su gestión pública.

3. Decreto 2539 de 2005, (Competencias laborales empleados públicos por nivel).
4. Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007 “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el Desarrollo de Competencias”.
5. Decreto 682 de abril 16 de 2001 “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación”
6. Acuerdo Superior 007 de 29 de abril de 2005 “Por el cual se adopta el nuevo Estatuto Administrativo de la Universidad”

INTRODUCCION

Dentro del marco constitucional, las directrices del Decreto 1567/98 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.” y los principios del Plan Nacional de Desarrollo, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, con el fin de convertirlo en recurso de soporte los cambios organizacionales y fortalecimiento institucional que permitan “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Estado, el bienestar general y la garantía de competencias y capacidades específicas del talento humano al servicio de las entidades estatales”. El decreto citado define por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos a educación no formal e informal dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante generación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, a fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento misional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa". Esto nos lleva a revisar nuestra normatividad Institucional Interna y hacer cumplir a cabalidad todo lo normado.

En esta vigencia 2021, encontrándonos todos los funcionarios administrativos una parte del año en modo virtual mediante trabajo en casa por la emergencia sanitaria presentada por el COVID 19, es importante resaltar que a pesar de estas condiciones en la cual estuvimos logramos avanzar con todas las labores encomendadas, sin desatender la participación en los llamados a las capacitaciones y actividades que el Comité de Capacitación y Estímulos logro realizar en los medios y estrategias que programó, para de alguna forma dar cumplimiento a lo establecido a nivel institucional.



Por otro lado, después del 1 de septiembre de 2021 mediante la circular # 3 “**PRÓRROGA DE AISLAMIENTO SELECTIVO CON DISTANCIAMIENTO INDIVIDUAL RESPONSABLE PERIODO AGOSTO 31 DE 2021 – NOVIEMBRE 30 DE 2021**” se retorna en modo presencial con alternancia y de manera definitiva a partir del 1 de diciembre del año en curso y este lapso de tiempo nos ayudó a continuar de un modo efectivo para culminar con lo pendiente, quedando algunas capacitaciones que se direccionan para el año 2022.

Principios Rectores de la Capacitación

Conforme al Artículo 6° del Decreto 1567/98 son principios rectores de la capacitación:

- **Complementariedad.** La capacitación se concibe un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales en concordancia con los planes operativos de cada unidad.
- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los colaboradores de la Universidad de los Llanos en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el organizacional.
- **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos, instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

OBJETIVOS

Objetivo General

Tras el cometido fundamental de alcanzar óptimas capacidades laborales y dentro de un marco de derechos y deberes inherentes al personal adscrito al estamento administrativo de la Universidad, se pretende en primera instancia la formación del trabajador como una necesidad de actualización

constante de conocimientos y el uso de recursos de actualidad en procura del mejor desempeño de su quehacer.

Objetivos Secundarios:

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 competencias laborales de los funcionarios, en forma individual y colectiva para un buen cumplimiento de las obligaciones y por ende el logro de los objetivos institucionales.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos frente a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos que el cumplimiento del deber misional le impone a la Universidad.
- Facilitar la preparación pertinente de los funcionarios con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de movilidad ascendente dentro del escalafón como lo prevé nuestro Estatuto Administrativo, vigente.
- Mediante la adquisición de conocimientos específicos, reforzar las actividades preventivas de salud ocupacional y seguridad industrial, dentro de las instalaciones de la Universidad.
- Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento, incorporando el uso intensivo de las tecnologías de la informática y las comunicaciones.

ALCANCE

El Plan de Capacitación y Estímulos de la Universidad del año 2021, abarca a todas las áreas de la Institución, y los requerimientos contemplan las necesidades de formación y capacitación requeridas para cumplir con los cometidos, proyectos y/o lineamientos estratégicos de la Unillanos, o están directamente relacionados con las funciones, responsabilidades y cometidos del área que la solicita, mediante el formato FO-GTH-02.

MISION

La Universidad de los Llanos forma integralmente ciudadanos, profesionales y científicos con sensibilidad y aprecio por el patrimonio histórico, social, cultural y ecológico de la Humanidad, competentes y comprometidos en la solución de problemas de la Orinoquia y el país con visión universal, conservando su naturaleza como centro de generación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y la cultura.

VISION

La Universidad de los Llanos propende ser la mejor opción de Educación Superior de su área de influencia, dentro de un espíritu de pensamiento reflexivo, acción autónoma, creatividad e innovación. Al ser consciente de su relación con la región y la Nación es el punto de referencia en el dominio del campo del conocimiento y de las competencias profesionales en busca de la excelencia académica.

Como institución de saber y organización social, mantiene estrechos vínculos con su entorno natural a fin de satisfacer y participar en la búsqueda de soluciones a las problemáticas regionales y nacionales. Para ello se apoya en la tradición académica y, al contar con un acervo de talento humano de probadas capacidades y calidades, interpreta, adecúa y se apropia de los avances de la ciencia y la tecnología para cualificarse, a través de la docencia, la investigación y la proyección social.

La Universidad de los Llanos busca consolidar permanentemente la ampliación de su cobertura, la promoción y la generación de nuevos programas académicos sobre la base de las necesidades científicas, profesionales y de desarrollo económico, social y ambiental.

Documentación asociada al procedimiento.

PD-GTH-02 del Proceso de Gestión de Talento Humano, Procedimiento de Capacitación y Estímulos.

FO-GDO-10 Formato control de asistencia: Este instrumento de control contiene confirmación personal de asistencia, constituye registro verificable y será diligenciado por los asistentes a la capacitación.

FO-GTH-01 Formato de evaluación de capacitación: Registro verificable de muestreo aleatorio, aplicado al capacitador, con el ánimo de calificar al ente emisor al término de la actividad de capacitación. Este instrumento debe diligenciarse en cantidad suficiente que haga representativa la muestra.

ACCIONES QUE SE DESARROLLARON

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los resultados obtenidos del formato de necesidades de capacitación FO-GTH-02 aplicado a todos los funcionarios administrativos y dependencias de la Universidad, sin desatender las Evaluaciones de Desempeño, aplicadas en la vigencia anterior, que permitirán a los empleados mejorar de acuerdo a las VARIABLES.

Las capacitaciones permiten mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

COMPETENCIAS: Planeamiento Estratégico Administración y organización, Manuales Gestión de Calidad

IMAGEN EMPRESARIAL Relaciones Interpersonales Administración por Valores Mejoramiento Del Clima Laboral

RECURSOS

- HUMANOS: Con base en las necesidades de capacitación identificadas, se pretende capitalizar el potencial propio de la Universidad “Docentes y Funcionarios”.

Si se tratare de temáticas para las cuales la institución no dispone de personal experto, acudirá a entidades con quienes se han suscrito convenios interinstitucionales de apoyo y ayuda mutua, a saber:

Departamento Administrativo de la Función Pública: “DAFP”: Organismo rector de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado, a quien corresponde formular, actualizar y coordinar la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la ESAP.

Escuela Superior de la Función Pública ESAP: Institución de Educación Superior, cuyo fin fundamental es la formar profesionales en Administración Pública, participando en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

- MATERIALES:

INFRAESTRUCTURA.- Las actividades de capacitación se desarrollaron en ambientes adecuados proporcionados por la Universidad.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.- está conformado por carpetas y mesas de trabajo, equipo multimedia, TV-Video Bean

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO.- entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

- FINANCIAMIENTO

El presupuesto global de este Plan estuvo contemplado en su totalidad dentro del Presupuesto 2020 de la Unillanos por un valor de Sesenta Millones de Pesos (\$ 60.000.000), Se entiende que la ejecución de este Plan es fundamental para el desarrollo de los diferentes proyectos y áreas de trabajo de la Institución, ya que el mismo pretende generar capacidades



en el personal, garantizando adquirir así, los conocimientos y habilidades necesarias y específicas para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Acciones más resaltadas para el programa de capacitación

Capacitación áreas de laboratorio
Capacitación personal de Nomina
Inducción Personal Administrativo - (Actualización de Procesos y procedimientos – Estructura Orgánica Universidad - Socialización Manual de Funciones y Normatividad Institucional, Conocimientos misionales de los Laboratorios)
Manejo de Archivo Documental
Evaluación de Desempeño
Seminario virtual sobre Régimen de licencias permisos e incapacidades.
Capacitación Atención al Cliente y DESEMPEÑO DE UN TRABAJO CON CALIDAD
TOMA DECISIONES, RESPONSABILIDAD DEL CARGO - Comunicación Efectiva, Asertiva y trabajo en equipo - CLIMA LABORAL -COLABORACION ENTRE LAS DEPENDENCIAS
Capacitación Diligenciamiento Plataforma Informe de Actividades Personal Administrativo
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO
Capacitación en Formulación y operación de Proyectos de Inversión BPUNI
ACTUALIZACION EN OFICCE Y GOOGLE DRIVE
Actividad de Estímulos Funcionarios Administrativos

METODOLOGIA

Plan de Capacitación y Estímulos Institucional, de los Funcionarios Administrativos (Planta) de la Universidad de los Llanos.

la Oficina de Personal diseño a través del Comité de Capacitación, un plan anual que permita el mejoramiento de la gestión y el desempeño de los funcionarios administrativos de planta y, a la vez, propiciar de acuerdo a las normas institucionales, los estímulos correspondientes, siguiendo los parámetros del procedimiento de Capacitación y Estímulos código PD-GTH-02 del Proceso de Gestión de Talento Humano, y con el fin de contribuir al desarrollo de las competencias funcionales, misionales y comportamentales de los servidores públicos, para así, lograr mayores niveles de eficiencia y satisfacción de los funcionarios en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Los integrantes del Comité de Capacitación y Estímulos para el año 2021 fueron:

Jhoan Alexander Novoa Mosquera, presidente del comité.
Víctor Efrén Ortiz Ortiz, Jefe de Personal o quien haga sus veces
Juan Carlos Peña Tijo, Jefe de Bienestar Universitario Institucional, quien ejerce la Secretaria Técnica

Claudia Constanza Gantiva Ortegón, Representante de los Empleados.
Nancy Stella Campos Pinzón, Representante de los Empleados

Mediante Acta N° 4 del 16 de octubre de 2020 y N° 1 del 18 de febrero de 2021; fue aprobado el PIC con su respectivo cronograma de actividades y presupuesto para el año 2021, donde se aprobaron 18 capacitaciones para ejecutar.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/112AUIUrGGt5ILsZ8TfFeyvNsWuLLJMXAuiAE5evp_8M/edit#gid=0

Para realizar seguimiento a los alcances del Plan Institucional de Capacitación, se tiene diseñado y matematizado un indicador de gestión:

Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Este indicador nos ayuda a medir la planeación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación dirigida a los funcionarios administrativos de la Universidad de los Llanos y a la vez permiten la objetiva toma de decisiones frente al desempeño en resonancia con la mejora continua.

A continuación, se muestra la relación de las capacitaciones realizadas:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/112AUIUrGGt5ILsZ8TfFeyvNsWuLLJMXAuiAE5evp_8M/edit#gid=0

A continuación, se muestra un balance aleatorio de las capacitaciones realizadas y la evaluación de satisfacción virtual:

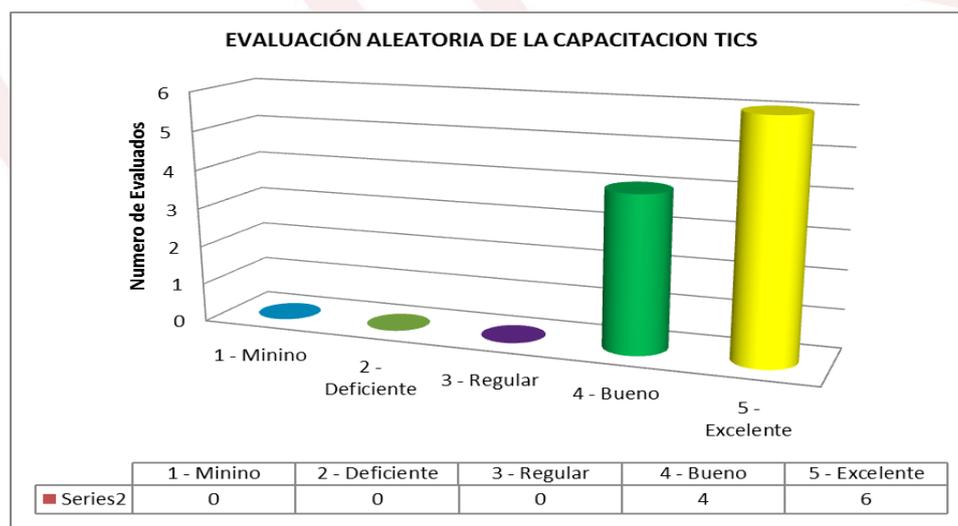


Gráfico 1.

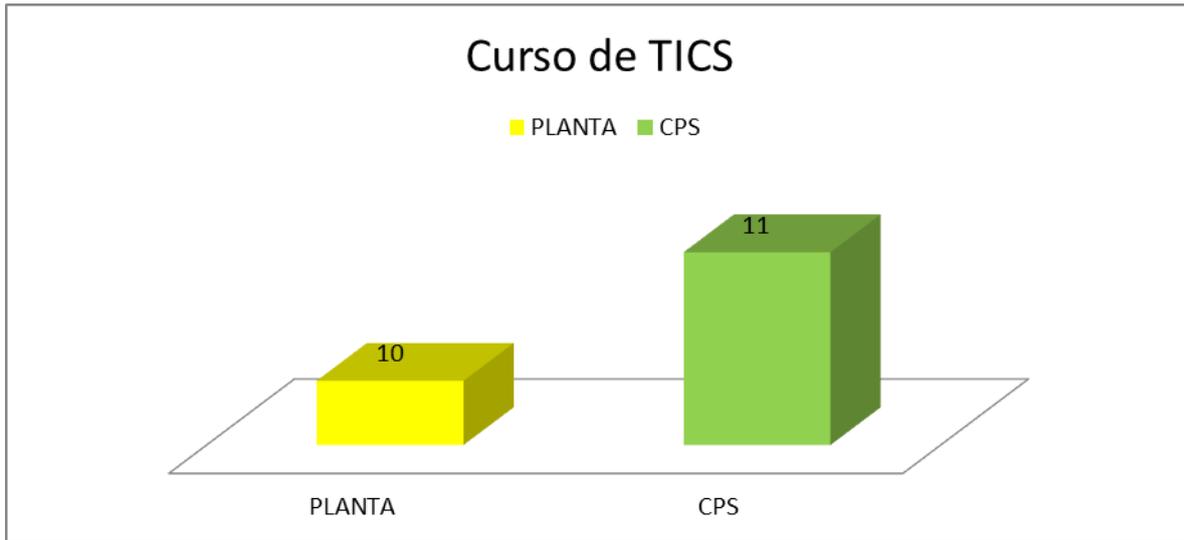


Gráfico 2.



Grafico 3

Manejo de Archivo Documental

Tema 1. La Gestión Documental en la Organización. Conceptos básicos de gestión documental.

- Documentos Electrónicos:** Es la información generada, recibida, almacenada o continuada por medios electrónicos.
- Expediente Electrónico:** Son los que se componen de documentos electrónicos.
- Cuadro de Clasificación (C)documental:** Esquema que refleja la preorganización dada a la documentación producida por una institución y en el que se registran las series y subseries documentales.
- Ordenación:** Consiste en verificar el orden (secuencia) y la foliación de los documentos en cada una de las unidades documentales.
- Descripción:** Consiste en la asignación de datos de identificación de la unidad documental, y de cada uno de los documentos que la componen, en este caso en el formato de *Hoja de control para archivos de gestión*, la *Hoja de control cruzado para documentos físicos y electrónicos* y el *Formato único de inventario documental*.

Chat:

- Tú 14:42: https://docs.google.com/spreadsheets/d/13s9Fklh72FAF7cY2_hEFjubb2not0y0Z7G5xm5c/edit#gid=0
- SANDRA CAROLINA SALAMANCA GÓMEZ 14:52: La unidad documental o carpeta cuantos folios pueden llegar a tener
- Tú 14:57: se está tomando nota de las preguntas se responde al final de la charla.

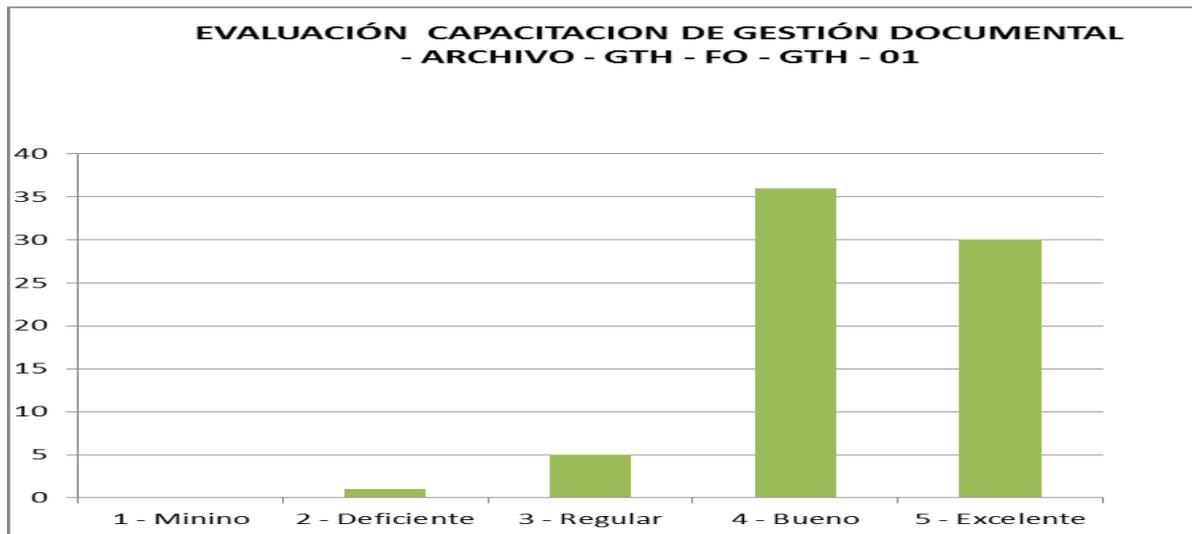


Grafico 4

TOMA DECISIONES, RESPONSABILIDAD DEL CARGO - Comunicación Efectiva, Asertiva y trabajo en equipo - CLIMA LABORAL -COLABORACION ENTRE LAS DEPENDENCIAS



Por otro lado, Para realizar seguimiento a los alcances del Plan Institucional de Capacitación, se tiene diseñado y matematizado un indicador de gestión:

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Este indicador nos ayuda a medir la planeación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación dirigida a los funcionarios administrativos de la Universidad de los Llanos y a la vez permiten la objetiva toma de decisiones frente al desempeño en resonancia con la mejora continua.

3.1 Jornada de Inducción y Reinducción

Descripción

En los artículos 136, 137 y 138, del capítulo II del Acuerdo Superior N° 007 de 2005 “**por el cual se adopta el nuevo estatuto Administrativo de la Universidad**” se determina los objetivos y la realización de este ejercicio; igualmente, en el procedimiento de Capacitación y Estímulos Administrativos PD-GTH-02 del SIG, se precisa su metodología a realizar.

Este evento se desarrolla cada año y está dirigido a todo el personal de Planta y Contratistas de la Universidad de los Llanos, a cargo de la oficina de personal donde el jefe de personal quien es el que lidera la metodología a utilizar con la debida autorización del Comité de Capacitación y Estímulos que en esta oportunidad, se realizó en modo virtual, debido a la emergencia sanitaria COVID-19 que atravesábamos en este tiempo, afortunadamente contamos con las herramientas necesarias para la realización de este evento, esta actividad y como siempre se hace un balance y actualiza a todo el personal de planta de los Procesos y procedimientos administrativos, como también el asesor jurídico es el líder del proceso del tema con los contratistas.

Evidencia Fotográfica.



3.2 Entrega Incentivos y Estímulos

3.2.1 Programa de Incentivos y Reconocimiento a los funcionarios de la Universidad de los Llanos – 2020 a 2021:

Este evento esta normado mediante Acuerdo Superior N° 007 de 2005, capitulo VII y establece que se desarrolle en el último mes del año, donde participan todo el personal de planta de la universidad, y se reconocen y se exaltan en ceremonia pública los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Institución por el personal administrativo y trabajadores oficiales con las siguientes distinciones.

Año	Acta de Aprobación	Cantidad de Distinciones
2021	1177	16

Evidencia Fotográfica:

Menciones Honoríficas:

Evento llevado a cabo para el desarrollo de los mejores Funcionarios Administrativos de la Universidad de los Llanos el día 15 de diciembre de 2021 en modo presencial en el Salón Protocolario de Eventos del Hotel - GLH de Llanocentro en la ciudad de Villavicencio – Meta, a continuación, se muestra la invitación a la ceremonia y fotografías de la entrega de estímulos e incentivos:



Esta ceremonia realizada el 15 de diciembre a las 5:00 p.m. dirigida a todo el personal administrativo para que participen de esta actividad el cual fue acompañada de unas presentaciones folclóricas de la región, y exaltación de honor de alto desempeño al mejor funcionario de la Universidad la Sr. Jaime Guarín y a los demás empleados de igual manera mediante menciones honoríficas por su alto rendimiento laboral en la Institución, evento liderado por el Señor Rector Pablo Emilio Cruz y el Comité de Capacitación y Estímulos, apoyado por la División de Servicios Administrativos y la Oficina de Bienestar Institucional.

1.1. Exaltación a los Trabajadores Oficiales

Con la valiosa colaboración de la Oficina de Bienestar Institucional en conjunto con el Comité de Capacitación y como lo menciona el Art. 158 del capítulo VII del Programa de incentivos descrito en el Estatuto Administrativo de la Universidad de los Llanos, se exalto a los Trabajadores Oficiales, aprovechando el evento de reconocimientos para los funcionarios administrativos de planta, haciendo énfasis en la importancia que tienen para la institución.

Se le entrego una placa de reconocimiento a cada uno por su buen y alto rendimiento laboral a la Institución, en el que se agradecen todos sus esfuerzos y se le anima a cada funcionario, a continuación, se evidencia la certificación entregada a los trabajadores oficiales.



Esperamos contribuir para el año 2022 con las capacitaciones faltantes que por circunstancias ajenas al alcance del comité no se lograron realizar.

COMITÉ DE CAPACITACION

Dr. JHOAN ALEXANDER NOVOA MOSQUERA, Vicerrector de Recursos, Presidente Comité

Dr. VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ, Jefe de Personal

Dr. JUAN CARLOS PEÑA, Jefe Bienestar

SRA. CLAUDIA GANTIVA ORTEGON Representante de los Empleados

SRA. NANCY CAMPOS PINZON Representante de los Empleados

Apoyo en Elaboración: Francy Arévalo, Profesional de Apoyo