INFORME DE CAPACITACIONES
DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
2022

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 2022

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 2022, se realizaron un total de 16 capacitaciones, de las cuales se realizaron 14 de modo presencial y 2 de modo virtual.

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

El objetivo general del Plan de Capacitaciones es el de alcanzar óptimas capacidades laborales, logrando en primera instancia la formación del trabajador que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Universidad de los Llanos, creando espacios de esparcimiento, integración y formación, a través de 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 2022, abarco 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.

MISIÓN

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.

VISIÓN

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 y necesidades de los funcionarios de la Universidad de los Llanos.

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”.

- 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 2021 de la Unillanos por un valor de Treinta Millones de Pesos ($ 30.000.000), 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.

Las capacitaciones programadas para la vigencia de 2022 son:

CAPACITACION	ESTADO
Manejo del archivo y correspondencia	Ejecutada
Inducción Personal Administrativo - *(Actualización de Procesos y procedimientos – Estructura Orgánica Universidad - Socialización Manual de Funciones y Normatividad Institucional, Conocimientos misionales de los Laboratorios)*	Ejecutada
Capacitación SIGEP II	Ejecutada
Evaluación de desempeño	Ejecutada
Programa de pre pensionados	Ejecutada
Capacitación al atención al cliente y desempeño de un trabajo con calidad	Ejecutada
Capacitación ambiental	Ejecutada
Día del servidor público	Ejecutada
Capacitación en Formulación y operación de Proyectos de Inversión BPUN	Ejecutada
Continuidad curso de TICS	Ejecutada
Manejo de Ortografía y Redacción en Elaboración de Informes	Ejecutada
Capacitación temas de Contabilidad y Financiera	Ejecutada
Capacitación para oficina de Control Interno Disciplinario	Ejecutada

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021; Rendición de cuentas y Transparencia	Ejecutada
Elaboración de pruebas de conocimiento para concursos de méritos	Cancelada
Actividad de Estímulos Funcionarios Administrativos	Ejecutada
Capacitaciones y/o actividades adicionales	Ejecutada

METODOLOGIA

La oficina de la División de Servicios Administrativos a través del Plan de Capacitación y Estímulos, identifica las necesidades de capacitación, fortalecimiento, entrenamiento y desarrollo durante el ciclo laboral en la institución 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, permitiendo 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

Los integrantes del Comité de Capacitación y Estímulos para el año 2022 fueron:

Wilson Eduardo Zarate Torres, presidente del comité.
Víctor Efrén Ortiz Ortiz, Jefe de Personal o quien haga sus veces
Fabián Hernández Carrillo, 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 Nº 01 del 18 de febrero de 2022; fue aprobado el PIC con su respectivo cronograma de actividades y presupuesto para el año 2022, donde se aprobaron 17 capacitaciones para ejecutar.

Link de capacitaciones:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1rQhy51RTaMF6IXJmlbZOnHqBR3Jc0wtMMtlrIICvbgY/edit#gid=1756109851

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

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	MODELO DE EVALUACION POR INDICADORES - SISTEMA INTEGRADO DE GESTION PROCESO DE APOYO - GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

6. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

ÚLTIMA MEDICIÓN:	PRÓXIMA MEDICIÓN:
12-12-2022	06-12-2023

No. de capacitaciones realizadas	15.00
No. de capacitaciones planificadas en el PIC	16.00

NOMBRE DEL INDICADOR			
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC).			
OBJETIVO DEL INDICADOR	**LÍNEA BASE (%)**	**META (%)**	**FRECUENCIA DE MEDICIÓN**
Verificar la eficacia con que se ejecuta el Plan Institucional de Capatitación (PIC) establecido para una vigencia por la institución.	90	95	Semestral

TIPO DE INDICADOR							SENTIDO			
Eficacia	X	Eficiencia		Efectividad		Desempeño		Proceso		Resultado		Ascendente	X	Descendente	

RESPONSABLE DEL ANÁLISIS	RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN
Jefe Oficina de Personal Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

FÓRMULA DE CÁLCULO	FUENTES DE INFORMACIÓN	
(Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones planificadas en el PIC) X 100%	**Internas:**	Oficina de personal.
	Externas:	No hay

Este indicador nos permite medir la ejecución del Plan Anual de Capacitaciones (PIC), adicionalmente muestra la eficiencia en el desarrollo e implementación del plan de capacitación. Permite determinar el nivel de implementación del plan de capacitación con respecto a su cobertura y cumplimiento.

Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Para medir el Plan Anual de Capacitaciones (PIC) se creó una herramienta en la cual se miden indicadores como la Eficacia, Eficiencia y Efectividad. Para la medición de estos indicadores se toma las siguientes variables:

EFICACIA:

- ✓ se toma N° de persona que recibieron capacitación o formación/ Total de personal convocadas a las capacitaciones.
- ✓ (Sumatoria de calificación satisfecho y muy satisfecho*100) /Cantidad total de colaboradores capacitados.
- ✓ N° de capacitaciones realizadas en el período de medición / N° de capacitaciones programadas para el período de medición

TABLERO DE MANDO INTEGRAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN													
NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	TIPO DE INDICADOR	PERIODI-CIDAD	INFORMACION PARA SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA					Fecha última medición	Fecha próxima medición	Medicion del indicador	Acciones para alcanzar o mantener la meta
					LINEA BASE	META	RANGOS						
							CRITICO	ACEPTABLE	OPTIMO				
Aceptación de las capacitaciones programadas	Conocer el nivel de aceptación de las capacitaciones programadas en el PIC, por parte de los convocados.	N° de persona que recibieron capacitación o formación/ Total de personal convocadas a las capacitaciones	Eficacia	Trimestral	No hay	70%	<50%	>=50% y <70%	>=70%	11-11-2022	11-02-2023	35.38%	
Satisfacción de la capacitación	Determinar el porcentaje de satisfaccion del personal capacitado	(Sumatoria de calificación satisfecho y muy satisfecho*100)/Cantidad total de colaboradores capacitados	Eficacia	Trimestral	92%	95%	<50%	>=50% y <85%	>=85%	11-11-2022	11-02-2023	92.00%	
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC	Este indicador permite verificar cumplimiento del Plan de Capacitación	N° de capacitaciones realizadas en el período de medición / N° de capacitaciones programadas para el período de medición	Eficacia	Trimestral	90%	93%	<60%	>=60% y <85%	>=85%	11-11-2022	11-02-2023	93.33%	

EFICIENCIA:

- ✓ (Presupuesto ejecutado en el desarrollo del PIC / Personas que recibieron capacitaciones pagas)

TABLERO DE MANDO INTEGRAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN													
NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	TIPO DE INDICADOR	PERIODICIDAD	INFORMACION PARA SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA					Fecha última medición	Fecha próxima medición	Medicion del indicador	Acciones para alcanzar o mantener la meta
					LINEA BASE	META	RANGOS						
							CRITICO	ACEPTABLE	OPTIMO				
Relación del presupuesto ejecutado con las personas capacitadas	Determinar el valor en pesos que la Universidad está invirtiendo en la capacitación de las personas capacitadas	(Presupuesto ejecutado en el desarrollo del PIC / Personas que recibieron capacitaciones pagas)	Eficiencia	Trimestral	No hay	$82,431	> $ 200.000	>= $ 120.000 y < $ 200.000	< $120.000	11-11-2022	11-02-2023	$193,518	

EFECTIVIDAD:

% de aprobación de las capacitaciones

TABLERO DE MANDO INTEGRAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN													
NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	TIPO DE INDICADOR	PERIODICIDAD	INFORMACION PARA SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA					Fecha última medición	Fecha próxima medición	Medicion del indicador	Acciones para alcanzar o mantener la meta
					LINEA BASE	META	RANGOS						
							CRITICO	ACEPTABLE	OPTIMO				
Aprobación de las evaluaciones de capacitación	Determinar el porcentaje de aprobación de las personas capacitadas y evaluadas	% de aprobación de las capacitaciones	Efectividad	Trimestral	No hay	95%	<50%	>=50% y <85%	>=85%	11-11-2022	11-02-2023	86.43%	

A través de estos indicadores se mide el impacto del plan de capacitaciones.

Descripción 2022	Valores
Presupuesto Solicitado para actividades aprobadas	$30,000,000
Presupuesto Ejecutado	$9,780,139
Saldo disponible	$1,994,861
Capacitaciones Aprobadas:	15
Capacitaciones Ejecutadas:	14
Capacitaciones Pendientes	1

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

Link de capacitaciones:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1rQhy51RTaMF6IXJmlbZOnHqBR3Jc0wtMMtlrIICvbgY/edit#gid=1756109851

A continuación, se muestra un balance de las capacitaciones aprobadas y realizadas por el Comité de Capacitación y Estímulos, todas con apoyo de la División de Servicios Administrativos:

- **Manejo de Archivo y correspondencia:** Esta capacitación se realizó en el mes de febrero de manera presencial en la Sala de Juntas del Consejo con asistencia de 31 personas, estuvo como capacitador la Sra. Martha Soraya González Vargas, para esta capacitación no fue necesario realizar avances de recursos, el tema principal de la capacitación fue Implementación de la Tabla de Retención Documental.
- **Programa de pre pensionados:** Esta capacitación se realizó en el mes de marzo de manera presencial en la Sala de Audiovisuales I Facultad

de Ciencias Humanas con asistencia de 45 personas, estuvo como capacitador la Sra. Maritza Lozano Jiménez, para esta capacitación no fue necesario realizar avances de recursos.

- **Capacitación SIGEP II:** Esta capacitación se realizó en el mes de abril de manera presencial en el Auditorio Eduardo Carranza sede Barcelona con asistencia de 107 personas, la capacitación fue dictada por un capacitador externo, para esta capacitación no fue necesario realizar avances de recursos.

- **Evaluación de desempeño:** Esta capacitación se realizó en el mes de mayo de manera presencial en la Sala de Juntas Oficina de Personal con asistencia de 10 personas, para esta capacitación no fue necesario realizar avances de recursos, el tema principal de la capacitación. La capacitación de la Evaluación de Desempeño del personal Administrativo en carrera, fue dirigida a todos los jefes inmediatos del personal de carrera administrativa, como también en esta oportunidad asisten los funcionarios a calificar.

- **Día del servidor público:** La Universidad de los Llanos de acuerdo a los establecido por norma Nacional de la función pública adopta en Resolución Rectoral 0894 de 2020, “La celebración del Día del Servidor Público” en la cual se exalta esta labor y su gran trabajo y buena gestión de este servicio que deja un legado en beneficio de toda la comunidad Unillanista.

Esta capacitación se realizó en el mes de junio de manera presencial en el auditorio Eduardo Carranza sede Barcelona con asistencia de 62 personas, estuvo a cargo de un capacitador externo, para esta capacitación fue necesario solicitar un avance por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE ($2.500.000), el tema principal de la capacitación fue El Código de Ética y Buen Gobierno.

- **Autocontrol y Cumplimiento de la Normatividad de los procesos Institucionales:** Esta capacitación se realizó en el mes de agosto de manera presencial en el Auditorio Eduardo Carranza con asistencia de 48 personas, la capacitación estuvo a cargo de un capacitador externo, fue necesario realizar avance de recursos por valor de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MCTE ($1.500.000), el tema principal de la capacitación fue el control de nuestras emociones para y el compromiso con nuestras actividades tanto laborales como personales, lo que permite un mejor cumplimiento de la normatividad.

Jornada de Inducción y Reinducción: En los artículos 136, 137 y 138, del capítulo II del Acuerdo Superior Nº 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.

La División de Servicios Administrativos con el fin de dar cumplimiento al P.A.C

realizó la ejecución de la actividad en modo presencial en el auditorio Eduardo Carranza ubicado en la sede Barcelona, CAPACITACION DE INDUCCION Y REINDUCCION INSTITUCIONAL a los nuevos servidores de la Universidad y reinducción al personal antiguo, el día 12 de septiembre en el horario de 8:00 a 12:00, con asistencia de 233 personas, para esta capacitación no se solicitó avance para su ejecución.

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

En esta capacitación realizaron la intervención los jefes de 14 dependencias.

- **Capacitación a la atención al cliente y desempeño de un trabajo con calidad capacitación**: La capacitación fue dirigida a los funcionarios administrativos de planta de la Universidad de los Llanos, cuyo objetivo fue el de capacitar al personal en el trabajo al servicio al cliente y el trabajo en equipo. A la capacitación asistieron 35 personas, fue realizadas en la sede de Restrepo de la Universidad de los Llanos.

Para esta capacitación se realizó avance por valor de Cuatro millones ochocientos setenta y cinco mil pesos MCTE ($ 4.865.000), la capacitación la dicto el prof. Jorge García.

- **Capacitación de Ambiental**: Esta capacitación se realizó el día 03 de agosto, de manera presencial, estuvo a cargo de la Oficina de Gestión Ambiental, con una asistencia de 18 personas, en la Oficina de la División de Servicios Administrativos para realizar esta capacitación no fue necesario solicitar avance de recursos.

- **Capacitación temas de contabilidad y financiera**: El objetivo es capacitar en la creación de estrategias para revisión, reconocimiento e interpretación de la información contable, para el adecuado manejo tributario, financiero y administrativo.

  Esta capacitación se tenía programada en el Plan de Capacitación para el mes de agosto, se realizó reprogramación para el mes de septiembre dado que no se tenía capacitadores para su realización.

  La capacitación se llevó a cabo el día 23 de septiembre en la sala de audiovisuales de la facultad de Ciencias Humanas, fue dictada por C & A Ltda., con una asistencia de 14 personas, para realizar esta capacitación se solicitó avance por la suma de $ 2.975.000.

- **Capacitación de formulación y operación de proyectos de inversión BPUNI.**

  El propósito de esta capacitación es preparar el presupuesto para la vigencia del 2023.

  Esta capacitación se realizó los días 2 y 3 de agosto, estuvo a cargo de la Oficina de Planeación, con una asistencia de 2 de agosto 14 personas, y 3 de agosto de 9 personas, en el Auditorio Bertha Lucia, para realizar esta capacitación no fue necesario solicitar avance de recursos.

- **Manejo de Ortografía y Redacción en Elaboración de Informes:**

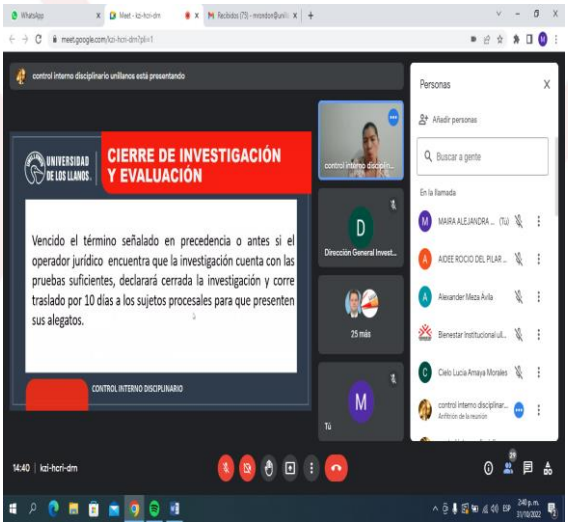
La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad en modo presencial en el salón 18-1, CAPACITACIÓN ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN DE INFORMES con una asistencia de 22 personas.

La capacitación fue dirigida a los funcionarios y contratistas de la Universidad de los Llanos, cuyo objetivo fue el de capacitar en temas de ortografía y redacción de informes.

- **Capacitación para oficina de Control Interno Disciplinario:**

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad en modo virtual el día 31 de octubre de 2022, CAPACITACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO con una asistencia de 21 personas, el capacitador fue la Dr Andrea Romero Martin.

La capacitación fue dirigida a los funcionarios, contratistas y docentes de la Universidad de los Llanos, cuyo objetivo fue el de capacitar en La Ley 1952 de 2019.



- **Continuidad curso de TICS:** Esta capacitación no fue posible realizarla en la vigencia 2022, se reprograma para el año 2023.

- **Programa de Incentivos y Reconocimientos a los Funcionarios de la Universidad de los Llanos -2022:**

Este evento esta normado mediante Acuerdo Superior Nº 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

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad en modo presencial el día 23 de diciembre de 2022 en el Auditorio Eduardo Carranza, con la asistencia de XX personas, esta actividad se realiza una vez al año para hacer reconocimientos a los funcionarios con los mejores puntajes de la Evaluación de Desempeño, los deportistas destacados y los funcionarios que se pensionaron en esta vigencia.

Año	Acta de Aprobación	Cantidad de Distinciones
2022	2422	42

Evidencia Fotográfica:

COMITÉ DE CAPACITACION

Dr. WILSON EDUARDO ZARATE TORRES, Vicerrector de Recursos, Presidente Comité
Dr. VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ, Jefe de Personal
Dr. FABIAN HERNANDEZ CARRILLO, Jefe Bienestar
SRA. CLAUDIA GANTIVA ORTEGON Representante de los Empleados
SRA. NANCY CAMPOS PINZON Representante de los Empleados
Apoyo en Elaboración: Maira Rondon, Profesional de Apoyo