UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

COMITÉ DE CAPACITACION Y ESTIMULOS

OFICINA DE PERSONAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PIC

PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE PLANTA

VIGENCIA 2019

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 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.

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 2019, 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.

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 en 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 2019 de la Unillanos por un valor de Cuarenta Millones de Pesos ($ 40.000.000), 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

- Motivación personal y laboral
- Herramientas Informaticas - Excel
- Inducción y Reinducción.
- Actividades de Servicio al Cliente
- Liderazgo y trabajo en equipo (ética y valores)
- Evaluación de desempeño
- Gestión Documental

- Transparencia ética de lo público y anticorrupción.

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 para el año 2019 fueron:

- Medardo Medina Martínez, presidente del comité.
- Víctor Efrén Ortiz Ortiz, Representante de la Administración Oficina de Personal
- Juan Carlos Peña Tijo, Representante de la Administración - Bienestar Institucional
- Claudia Constanza Gantiva Ortegón, Representante de los Empleados.
- Nancy Stella Campos Pinzón, Representante de los Empleados

Mediante Acta Nº 5 del 11 de Septiembre de 2018; fue aprobado el PIC con su respectivo cronograma de actividades y presupuesto para el año 2019, donde se aprobaron 16 capacitaciones para ejecutar.
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/1gpSXsiq0MfnQNIZ1x8zv4hjHVO_517jSfnzyyUmzpGw/edit#gid=0

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

Gráfico 1.

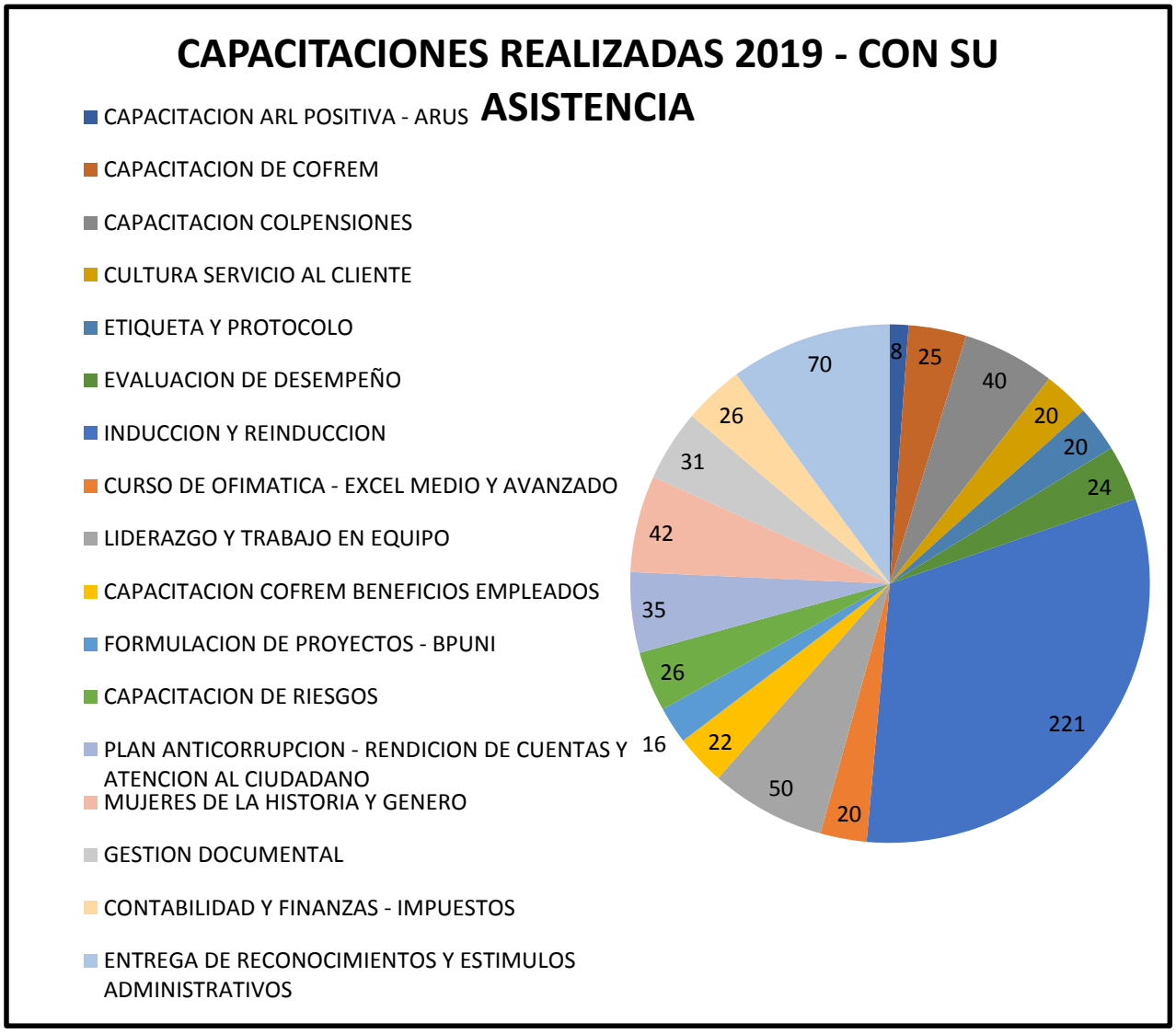
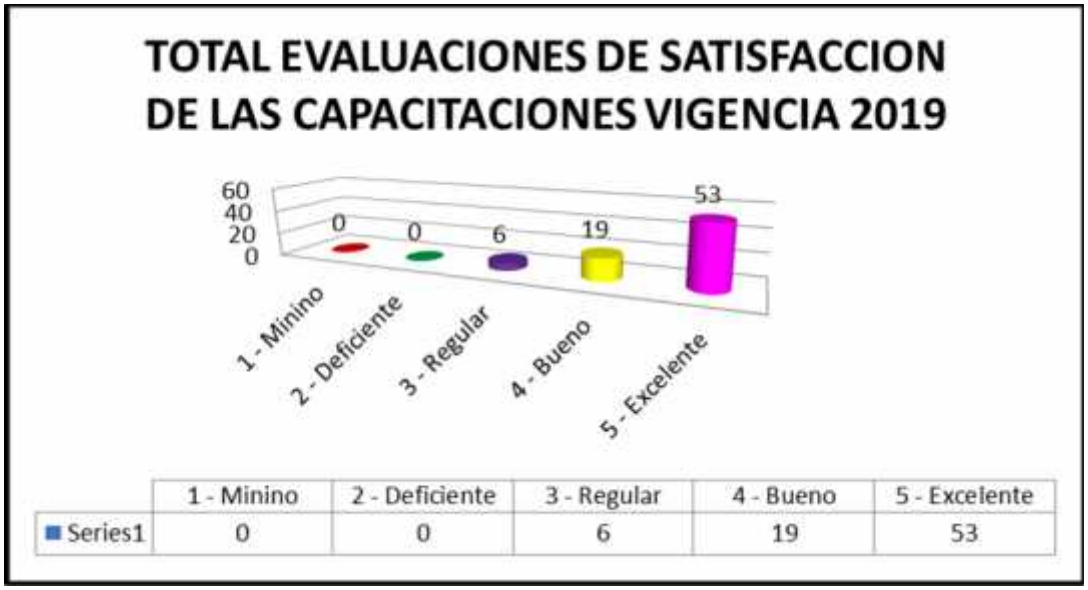


Gráfico 2.



De acuerdo a los gráficos anteriores se visualiza las capacitaciones realizadas en la vigencia 2019, el cual los funcionarios asistieron y evaluaron en su mayoría satisfactorias con un nivel de excelente.

Evidencia fotográfica de algunas capacitaciones y/o actividades

Capacitación de riesgos





Capacitación de gestión documental



Capacitación de Lucha por los derechos de las mujeres



3.1 Jornada de Inducción y Reinducción

Descripción

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.

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 hace un balance y actualiza a todo el personal de planta de los procedimientos administrativos, como también el asesor jurídico es el líder del proceso del tema con los contratistas; en esta oportunidad igualmente se destacó por la asistencia masiva de funcionarios, contratistas y Jefes de Dependencia.

Para el Año 2016 se realizó el 26 de septiembre
Para el Año 2017 se realizó el 23 de agosto
Para el Año 2018 se realizó el 08 de agosto
Para el Año 2018 se realizó el 08 de agosto

La metodología que se utilizo fue la siguiente:

Nombres y apellidos Expositor	**Dependencia**	**Temática**
OSCAR ALFONSO PABON MONROY	Dirección General de Proyección Social	Reseña histórica (breve, desde el inicio y cómo es hoy)
MARIA LUISA PINZON ROCHA	Vicerrectoría Académica	Propósito de la Institución
SAMUEL ELIAS BETANCURT GARZON	Planeación	Plan de Desarrollo y Acción Institucional y Estructura Organizacional
VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ	JEFE DE PERSONAL	Todo lo relacionado con los funcionarios de planta
SERGIO IVAN MUÑOZ YAÑEZ	Jurídica	Todo lo relacionado con CPS
OLGA LUCÍA BALAGUERA RIVERA	Sistemas	Sistema ERP, Sistema SIAU y Mesa de servicio
SAMUEL ELIAS BETANCURT GARZON	SIG	SGC y SGA
MABEL CASTILLO INSGINARES	Seguridad y Salud en el Trabajo “SST”	Todo lo relacionado con esta área
JUAN CARLOS PEÑA TIJO	Bienestar Institucional	Todo lo relacionado con las áreas de la dependencia

A pesar de que las demás dependencias de la Universidad no intervinieron en las exposiciones, hicieron presencia en el desarrollo de esta actividad.



3.2 Entrega Incentivos y Estímulos

3.2.1 Programa de Incentivos y Reconocimiento a los funcionarios de la Universidad de los Llanos - 2019:

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.

Año	Acta de Aprobación	Cantidad de Distinciones
2019	2700	16

Evidencia Fotográfica:

Menciones Honorificas:



Grupo Ganador de Menciones y Reconocimientos:






Para el año 2020 se pretende fortalecer con mayor profundidad este plan institucional de capacitación de acuerdo a las necesidades de los funcionarios administrativos de planta y dependencias de la Institución, brindando siempre de la mejor manera estos estímulos de formación y diferentes incentivos a todos pensando en el mejoramiento continuo, de la formación laboral y personal de los empleados de la Universidad.

COMITÉ DE CAPACITACION

Dr. MEDARDO MEDINA MARTINEZ, Vicerrector de Recursos, Presidente Comité
Dr. VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ, Jefe de Personal
Dr. JUAN CARLOS PEÑA, Jefe Bienestar

	UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
	INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019
	PROCESO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

SRA. CLAUDIA GANTIVA ORTEGON Representante de los Empleados
SRA. NANCY CAMPOS PINZON Representante de los Empleados
Apoyo en Elaboración: Francy Arévalo
Profesional de Apoyo
Oficina de Personal