

ACUERDOS SINDICALES

INFORME TRIMESTRAL 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES sin Recursos

El Plan Institucional de capacitaciones Sin recursos se ha desarrollado a través de capacitadores internos o externos; contando con apoyo de entidades públicas, los mismos servidores y/o contratistas de la entidad, que actúan como facilitadores y proveedores para la formación y actualización de los servidores públicos y contratistas de la entidad, sin importar nivel jerárquico o tipo de vinculación, en diferentes temáticas.

Para los meses del II trimestre (abril, mayo y junio) del año del Plan Institucional de Capacitaciones Sin recursos se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

II TRIMESTRE 2023

ABRIL

CONCEPTOS BASICOS DE PRESUPUESTO
EDUCACION AMBIENTAL
EFICIENCIA DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
GESTION DE RIESGOS
RESPONSABILIDADES, PERDIDA DE BIENES Y OTROS

MAYO

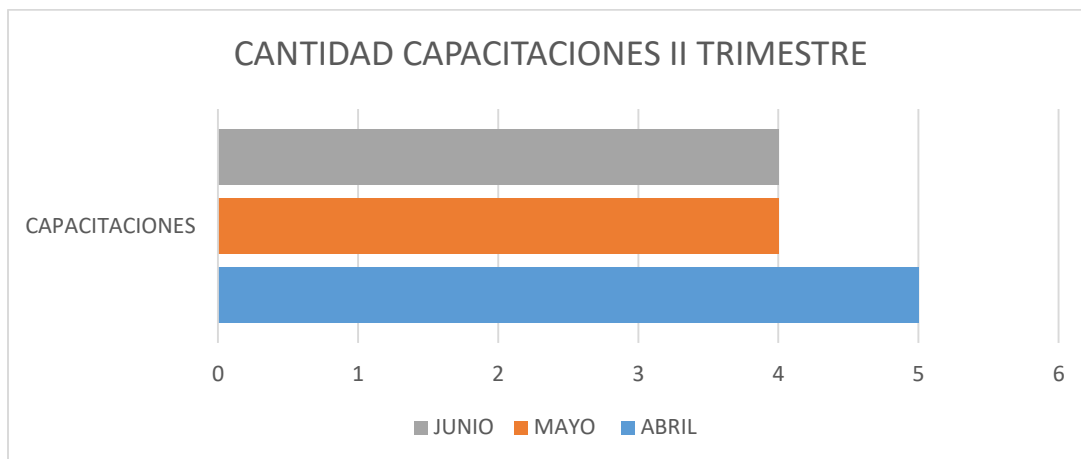
ACUERDO MARCO DE PRECIOS Y TIENDA VIRTUAL
ALIMENTACION Y COCINA SALUDABLE
ASUNTOS DISCIPLINARIOS
HERRAMIENTAS PARA PREVENIR RESBALONES, TROPEZONES Y CAÍDAS

JUNIO

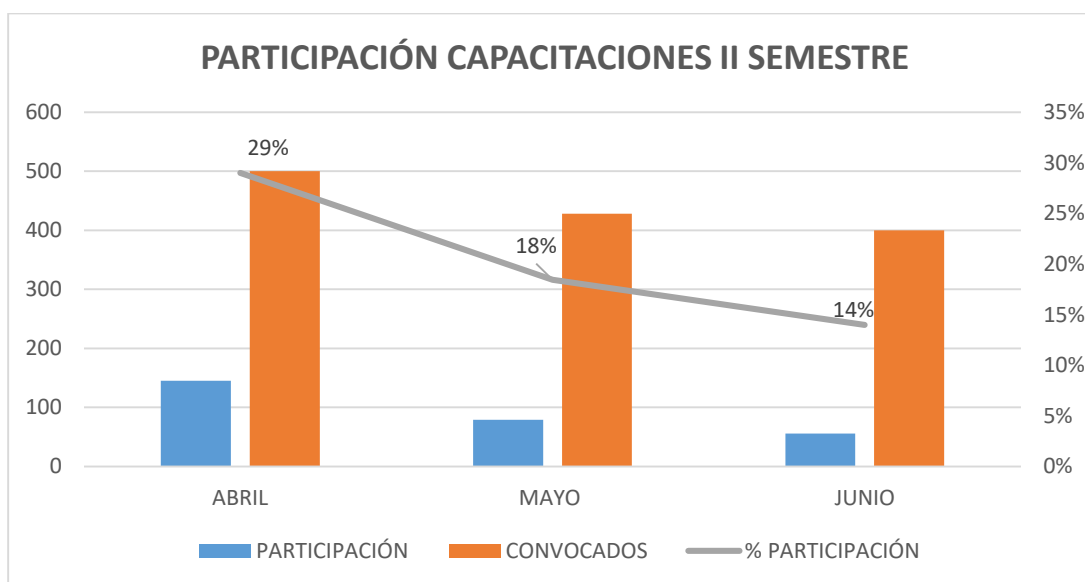
EJERCICIO DE AUDITORIA BASADA EN RIESGOS OCI
MANEJO SECOPII
ETIQUETA DE MESA
TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES

Las 13 capacitaciones del Segundo trimestre sin recursos fueron realizadas de la siguiente manera:

MES	FEBRERO	MARZO	JUNIO
CAPACITACIONES	05	04	04



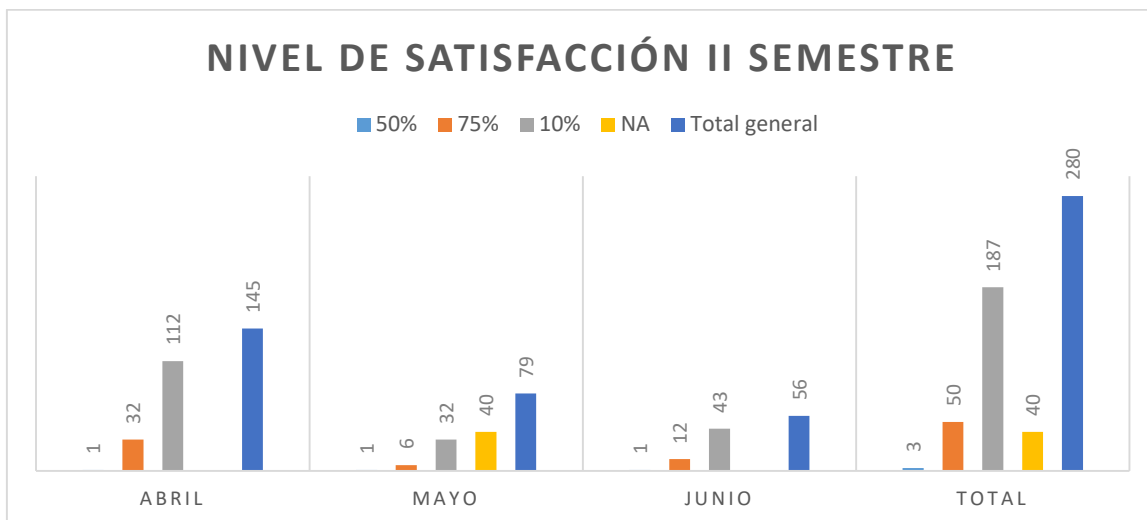
Las cifras de participación de los colaboradores lo vemos reflejado en la siguiente grafica elaborada con los listados de asistencia; donde contamos con la cantidad de colaboradores convocados en cada mes y la cantidad de participantes en el mismo orden.



Teniendo una participación no superior al 20 % respecto a la cantidad de servidores convocados en cada mes y la cantidad de participantes, como se evidencia en la siguiente tabla.

MES	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL II
PARTICIPACIÓN	145	79	56	280
CONVOCADOS	500	428	400	1328
% PARTICIPACIÓN	29%	18%	14%	20%

En la siguiente grafica se puede apreciar el nivel de satisfacción de los colaboradores que participaron en las capacitaciones del II trimestre 2023:



CONCLUSIONES

- Por disponibilidad de agenda de los facilitadores y/o baja participación de los colaboradores se ha tenido que reprogramar algunas capacitaciones.
- Promover la participación en las capacitaciones de la entidad.
- Desde los grupos de trabajo motivar y permitir el tiempo programado para que los colaboradores puedan asistir a las mismas, sensibilizándolos de la importancia de participar y aprovechar del recurso y el esfuerzo administrativo de la Entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES Con Recursos

Partiendo de las condiciones iniciales respecto a los resultados del diagnóstico de necesidades para la vigencia 2023, reflejado en la siguiente tabla:

DIPLOMADOS
Diseño de Indicadores Asociados a procesos (Eficiencia, impacto, calidad, entre otros)
Apropiación y uso de tecnologías en el desarrollo de sus funciones

Se realizaron los siguientes avances durante el segundo trimestre del año 2023 meses (abril, mayo y junio):

Mediante el estudio de mercado, se detectó que los valores cotizados por las instituciones educativas superaban el valor presupuestal asignado para este contrato, por tanto, se buscó alternativas para la reducción de costos, lo que ocasiono incremento en los tiempos de elaboración de la documentación precontractual.

ABRIL: Teniendo en cuenta los valores cotizados por las Universidades, la Comisión de Personal, definió la modalidad de contratación de selección abreviada de menor cuantía, con esta precisión se elaboró la documentación precontractual como estudios previos, estudio de mercado y demás formatos, remitiéndolos para revisión a la abogada de SAF.

MAYO: El proceso y la modalidad de contratación es aprobado en comité de contratación, así mismo en trabajo conjunto con la SJC y con la designación de una abogada para este proceso, se efectuó una primera revisión del proceso.

JUNIO: Se efectuaron mesas de trabajo para la revisión de la documentación precontractual, finalizando el mes el proceso fue publicado en la plataforma SECOP II

CONCLUSIONES

- Dentro del compromiso de la entidad para propiciar espacios de desarrollo y crecimiento de su talento humano, se requiere contar con mayores recursos para el Plan de Capacitaciones de la siguiente vigencia, teniendo en cuenta que los valores de mercado están elevados y las necesidades de los servidores públicos están dirigidas a obtener un mayor valor agregado en su ruta de crecimiento que haga parte del ciclo de vida de cada servidor en la entidad.