



INFORME DE CAPACITACIONES

DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
2023



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 2023



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 2023, se realizaron un total de 25 capacitaciones, de las cuales se realizaron 18 de modo presencial y 7 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 2023, 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.

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 2023 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.

Las capacitaciones programadas para la vigencia de 2023 son:

CAPACITACION	ESTADO
Capacitación en educación personal financiera	Ejecutada
Capacitaciones programa prepensionados	Ejecutada
Servicio y Atención al ciudadano	Ejecutada
Evaluación de desempeño	Ejecutada
Comunicación Asertiva, y Trabajo en Equipo	Ejecutada
Cursos TIC - Excel y Google Drive	Ejecutada
Día del Servidor Público (Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno)	Ejecutada
Taller de Ortografía y Redacción	Ejecutada
Inducción y Reinducción Institucional.(Actualización de procesos y procedimientos, Estructura Orgánica, socialización del Manual de Funciones, y normatividad Institucional, conocimientos Misionales, etc)	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 2023 fueron:

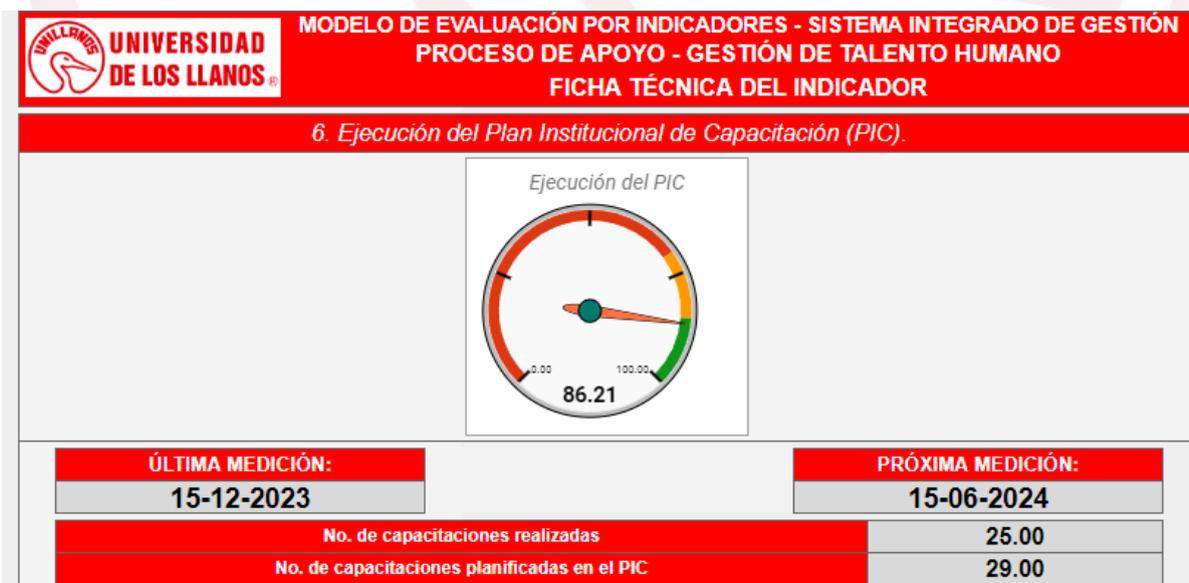
- Wilson Eduardo Zarate Torres, presidente del comité.
- Víctor Efrén Ortiz Ortiz, Jefe de Personal o quien haga sus veces
- Jhon Freyd Monroy, Jefe de Bienestar Universitario Institucional, quien ejerce la Secretaria Técnica
- Nancy Stella Campos Pinzón, Representante de los Empleados.
- Martha Cecilia Ortiz Clavijo, Representante de los Empleados

Mediante Acta N. ° 001 del 10 de febrero de 2023; fue aprobado el PIC con su respectivo cronograma de actividades y presupuesto para el año 2023, donde se aprobaron 17 capacitaciones para ejecutar.

Link de capacitaciones:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QvrHETMclmbD5dBuJ0eVCUq1SOd8GlvLq0QKCCXiANY/edit#gid=791601664>

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



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.

EFICIENCIA:

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

EFFECTIVIDAD:

% 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	Medición del indicador 2022	Medición del indicador 2023
					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	15-12-2023	35.38%	46.36%
Satisfacción de la capacitación	Determinar el porcentaje de satisfacción 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	15-12-2023	92.00%	100.00%
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	15-12-2023	93.33%	86.21%
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	15-12-2023	\$193.519	\$81.766
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	15-12-2023	86.43%	90.00%

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

Resumen 2023	Valores
Presupuesto Solicitado para actividades aprobadas	\$40,000,000
Presupuesto Ejecutado	\$21,340,950
Saldo disponible	\$18,659,050
Capacitaciones Aprobadas:	29
Capacitaciones Ejecutadas:	25
Capacitaciones Pendientes	4

Nota: Del presupuesto de Capacitaciones es de aclarar que sale presupuesto para Inscripciones Individuales.

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:

A continuación, se evidencia mediante fotografías o algunos soportes fundamentales de algunas capacitaciones y/o actividades realizadas.

“EDUCACIÓN PERSONAL FINANCIERA”



“SERVICIO Y ATENCION AL CIUDADANO”



2.1 Jornada de Inducción y Reinducción

Descripción

La INDUCCIÓN es un proceso dirigido a los empleados para apoyarlo en su integración a la cultura de la institución, esta debe realizarse durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, 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.

La REINDUCCIÓN se desarrolla cada año y está dirigido a todo el personal de Planta y Contratistas de la Universidad de los Llanos, está liderado por Gestión de Talento Humano donde el jefe de personal quien es el que lidera la metodología a utilizar con la debida autorización del Comité de Capacitación y Estímulos, para la vigencia 2023 se solicitó apoyo de la Oficina del IDEAD para crear una herramienta virtual donde los Funcionarios pueden ingresar y realizar el Curso de Inducción y Reinducción en el cual se contempla de cuatro Módulos con su respectivo Cuestionario para ser evaluado todo el personal Administrativo de Planta ante los Procesos y procedimientos administrativos, luego de ello se realizar una encuesta de satisfacción y por último se obtiene el Certificado de que Aprobó el curso con todos sus módulos

Evidencia Fotográfica.



CURSO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- Curso
- Configuración
- Participantes
- Calificaciones
- Informes
- Más

Progreso general % 29



Avisos

DILIGENCIA AQUÍ SU ENCUESTA DE SATISFACCION



No disponible hasta que: La actividad Cuestionario Módulo 4 esté marcada como realizada

Descargar el Certificado de Finalización

No disponible hasta que: La actividad DILIGENCIA AQUÍ SU ENCUESTA DE SATISFACCION esté marcada como realizada

- Módulo 1
- Módulo 2
- Módulo 3
- Módulo 4
- Módulo 5

Nombre / Apellido(s)	Nombre de usuario	Dirección de correo	Teléfono móvil	Ciudad	Roles	Grupos	Último acceso al curso	Estatus
<input type="checkbox"/> MA MARELY ANGEL BACCA	40444599	marely.angel@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	140 días	Activo
<input type="checkbox"/> NA NOMBRES APELLIDOS	1123863846	examples@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	47 días 16 horas	Activo
<input type="checkbox"/> LA LUZ SAIDA ARIAS MENA	40391588	larias@unillanos.edu.co			Estudiante Externo	No hay grupos	144 días 22 horas	Activo
<input type="checkbox"/> MA MARTHA CECILIA ARIAS ROJAS	68287172	marías@unillanos.edu.co			Estudiante Externo	No hay grupos	139 días 20 horas	Activo
<input type="checkbox"/> CA CHARLES ROBIN AROSA CARRERA	86041336	carosa@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> JB JAIME RAUL BARRIOS RAMIREZ	86043936	jaime.barríos@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> DB DARIO HUMBERTO BELTRAN	17267457	dbeltran@unillanos.edu.co			Estudiante Externo	No hay grupos	138 días 2 horas	Activo
<input type="checkbox"/> OB OMAR YESID BELTRAN GUTIERREZ	86058139	omar.beltran@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> YB YESID MIGUEL BELTRAN TOVAR	17389988	yesid.beltran@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	36 días 1 hora	Activo
<input type="checkbox"/> MB MARTHA LUCIA BONELO TRUJILLO	51867017	martha.bonelo@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	140 días 23 horas	Activo
<input type="checkbox"/> RB ROSELIA BORRERO BENAVIDES	41773594	rborero@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	118 días 2 horas	Activo
<input type="checkbox"/> NC NANCY STELLA CAMPOS PINZON	40372180	nancy.campos@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> FC FERNANDO CAMPOS POLO	12191587	fcampos@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> LC LUZ AMPARO CASTRO MELO	21231562	luz.castro@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> JC JOSE ORLANDO CIFUENTES BEDOYA	17319720	jcifuentes@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> CC CLARA INES CORTES BARBOSA	40384443	ccortes@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo
<input type="checkbox"/> WILMAR LEONARDO CRUZ ROMERO	86039377	wil05@unillanos.edu.co		Villavicencio	Estudiante Externo	No hay grupos	Nunca	Activo



2.2 Entrega Incentivos y Estímulos

2.2.1 Programa de Incentivos y Reconocimiento a los funcionarios de la Universidad de los Llanos – 2023:

Mediante Acuerdo Superior N° 007 de 2005, capítulo VII se establece que 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, al personal administrativo con las siguientes distinciones.

Menciones Honoríficas:

Evento llevado a cabo para el desarrollo de los mejores Funcionarios Administrativos de la Universidad de los Llanos el día 13 de diciembre de 2023 en modo presencial en SUBLIME en la ciudad de Villavicencio – Meta, a continuación, se muestra registro fotográfico de la ceremonia de la entrega de estímulos e incentivos:

Evidencia Fotográfica:



Mediante Resolución Rectoral N° 2553 de 2023 en el artículo 4. **OTORGAR** una **MENCIÓN HONORÍFICA**, reconocimiento a los siguientes afiliados a las organizaciones sindicales y equipos que por su destacada participación en los juegos nacionales de carácter sindical en el año 2023. Lo anterior para quienes ocuparon el primer, segundo o tercer puesto de la disciplina. Reconocimiento que se entregará en acto público, en la actividad que realiza el Comité de Capacitación y Estímulo a final de año.

Los afiliados de las organizaciones sindicales que se les otorgó reconocimiento fueron los siguientes:



Nombre	Identificación	Dependencia	Organización sindical	Disciplina	Reconocimiento
Adriana Garzón Gámez	25163406	Almacén	SINTRAUNICOL	Natación - Bronce	Mención honorífica
Yeisson Eduardo Medina Molano	1121859580	División de Servicios Administrativos	SINTRAUNICOL	Ciclismo de Ruta - 2 Plata	Mención honorífica
Yesid Miguel Beltrán Tovar	17389988	Facultad de Ciencias Económicas	SINTRAUNICOL	Ciclismo Ruta - 2Bronce	Mención honorífica

Disciplina	Organización sindical	Reconocimiento
Futsala femenino - Oro	SINTRAUNICOL	Mención honorífica
Futbol – Oro	SINTRAUNICOL	Mención honorífica
Minitejo - Primer Puesto	SINTRADES	Mención honorífica
Futbol Sala - Segundo Puesto	SINTRADES	Mención honorífica
Rama Masculino – Segundo Puesto	SINTRADES	Mención honorífica
Bolos Mixto - Tercer Puesto	SINTRADES	Mención honorífica
Tejo Largo - Tercer Puesto	SINTRADES	Mención honorífica

A si mismo se entregará reconocimiento público en la ceremonia de la noche de la excelencia a los empleados que cuenten con el reconocimiento de su pensión.

Se entregó los siguientes reconocimientos:

Nombre	Dependencia
Maricely Vega	Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales - Granja
Manuel Guillermo Chavarro	Servicios Generales
Neila María Agudelo Parrado	Servicios Generales
Mario de Jesús Orozco Acevedo	Servicios Generales
Luz Teresa Nancy Martínez Cabrera	Ayudas Educativas

También se exalta con honor de alto desempeño al mejor funcionario de la Universidad a la Sra. **MARTHA CECILIA ORTIZ CLAVIJO** secretaria ejecutiva Grado 18 de la dependencia de la Decanatura Facultad y Recursos Naturales y Recursos Naturales, al ser seleccionada como la mejor empleada pública de la Universidad de los Llanos, 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 Charles Robín Arosa Carrera y el Comité de Capacitación y Estímulos, apoyado por la División de Servicios Administrativos.



NIVEL ASISTENCIAL				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
Nubia González Céspedes	40371007	Ayudas Educativas	1000	Mención honorífica
Martha Lucía Bonelo	51867017	Admisiones y Registro	1000	Mención honorífica
Martha Cecilia Ortiz Clavijo	40389760	Facultad de Ciencias Agropecuarias	1000	Mención honorífica
Marietha Herrera Castañeda	21234910	División de Servicios Administrativos	1000	Mención honorífica
María Nelly Vásquez Rúgeles	40383775	Almacén	1000	Mención honorífica
Oscar Alonso Ojeda Pinto	17341322	Almacén	1000	Mención honorífica
Clara Inés Cortes Barbosa	40384443	Rectoría	1000	Mención honorífica
Bianey Parra Rubio	30971830	Escuela de Ciencias Agrícolas de la Facultad Agropecuaria	1000	Mención honorífica

NIVEL TÉCNICO				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
Roselia Borrero Benavides	41773594	División de Servicios Administrativos	1000	Mención honorífica
Dexcy Mesa Vasquez	40369754	Tesorería	1000	Mención honorífica
Eduardo Isaquita Almanza	17313783	IALL de la Facultad de Ciencias Agropecuarias	1000	Mención honorífica



Laurentino González	Matta	17341551	Laboratorio de Control Biológico de Ciencias Agropecuarias	1000	Mención honorífica
------------------------	-------	----------	---------------------------------------------------------------------	------	--------------------

NIVEL PROFESIONAL					
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento	
Luz Saida Mena Arias	40391588	Facultad de Ciencias Humanas	996	Mención honorífica	

COMITÉ DE CAPACITACION

Dr. WILSON EDUARDO ZARATE TORRES, Vicerrector de Recursos, Presidente Comité

Dr. VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ, Jefe de Personal

Dr. JHON FREYD MONROY, Jefe Bienestar

SRA. MARTHA CECILIA ORTIZ CLAVIJO, Representante de los Empleados

SRA. NANCY CAMPOS PINZON, Representante de los Empleados

Apoyo en Elaboración: Carolain Melo, Profesional de Apoyo

