



# **INFORME DE CAPACITACIONES**

**DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**



**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS  
2024**



**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 2024



## 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

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.

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.

Decreto 2539 de 2005, (Competencias laborales empleados públicos por nivel).

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”.

Decreto 682 de abril 16 de 2001 “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación”

Acuerdo Superior 007 de 29 de abril de 2005 “Por el cual se adopta el nuevo Estatuto Administrativo de la Universidad”

## INTRODUCCIÓN

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 2024, se realizaron un total de 9 capacitaciones.

### Principios Rectores de la Capacitación

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

**Complementariedad.** La capacitación se concibe como 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 él 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 2024, abarcó 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”.

**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 2024 de la Unillanos por un valor de setenta y dos Millones setenta y dos mil Pesos (\$ 72.072.000), 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 2024 son:



CAPACITACIÓN	ESTADO
Ejecutar actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a los servidores públicos sobre el ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO, para mejorar su actitud al momento de prestar un servicio a los usuarios.	Ejecutada
Capacitación Oficina de presupuesto en presentación de informes	No Ejecutada
Curso de Inducción y Reinducción (Herramienta Campus Virtual) Actualización de procesos y procedimientos, Estructura Orgánica, socialización del Manual de Funciones, y normatividad Institucional, conocimientos Misionales, etc.)	Ejecutada
Capacitación de seguridad de la información para la comunidad Universitaria	No Ejecutada
Finanzas personales	No Ejecutada
Curso Archivista	Ejecutada
Ejecutar actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a los servidores públicos sobre el ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO, para mejorar su actitud al momento de prestar un servicio a los usuarios.	Ejecutada
Día del Servidor Público	Ejecutada
Sensibilizar a la comunidad universitaria alrededor de las temáticas asociadas con el código de ética, integridad y buen gobierno.	Ejecutada
Perspectiva de Género - Administrativos	Ejecutada
Capacitación Auditoría Interna (Amplia y Certificada).	Ejecutada
Entrega de Estímulos Y reconocimientos a Funcionarios Administrativos	Ejecutada

**METODOLOGÍA:** 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 2024 fueron:

- Wilson Fernando Salgado Cifuentes, 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 Secretaría Técnica
- Nancy Stella Campos Pinzón, Representante de los Empleados.
- Martha Cecilia Ortiz Clavijo, Representante de los Empleados

Mediante Acta N.º 001 del 30 de enero de 2024; fue aprobado el PIC con su respectivo cronograma de actividades y presupuesto para el año 2024, donde se aprobaron 12 capacitaciones para ejecutar.

Link de capacitaciones:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Axksh6Xw9I8L9P7ot\\_0faC\\_R4IUbrCdznS3zO1OcXKY/edit?gid=1147891356#gid=1147891356](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Axksh6Xw9I8L9P7ot_0faC_R4IUbrCdznS3zO1OcXKY/edit?gid=1147891356#gid=1147891356)

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 personas 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.

EFFECTIVIDAD:

% de aprobación de las capacitaciones.



TABLERO DE MANDO INTEGRAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN										Fecha última medición	Fecha próxima medición	Medición del indicador 2023	Medición del indicador 2024
NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	TIPO DE INDICADOR	PERIODICIDAD	INFORMACION PARA SISTEMA DE ALERTA TEMPRANA								
					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%	15-12-2023	13-12-2024	46.36%	72.74%
Satisfacción de la capacitación	Determinar el porcentaje de satisfacción del personal capacitado	(Sumatoria de calificación satisfeco y muy satisfeco*100)/Cantidad total de colaboradores capacitados	Eficacia	Trimestral	92%	95%	<50%	>=50% y <85%	>=85%	15-12-2023	13-12-2024	100.00%	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%	15-12-2023	13-12-2024	86.21%	78.57%
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	15-12-2023	13-12-2024	\$81.766	\$99.272
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%	15-12-2023	13-12-2024	90.00%	92.00%

Resumen 2024	Valores
Presupuesto Solicitado para actividades aprobadas	\$72,072,000
Presupuesto Ejecutado	\$25,909,967
Saldo disponible	\$46,162,033
Capacitaciones Aprobadas:	12
Capacitaciones Ejecutadas:	9
Capacitaciones Pendientes	3

PENDIENTE  
ACEPTADO  
EJECUTADO

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

A continuación, se muestra la relación de las capacitaciones realizadas en el 2024: Link de capacitaciones:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1kJI-sq8RCqMNBjwN2EhIpmDUtTOAiQ4kiCCjbe-7KFg/edit?gid=791601664#gid=791601664>

En la siguiente tabla, 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:

Resumen 2024	Valores
Presupuesto Solicitado para actividades aprobadas	\$72,072,000
Presupuesto Ejecutado	\$25,909,967
Saldo disponible	\$46,162,033
Capacitaciones Aprobadas:	12
Capacitaciones Ejecutadas:	9
Capacitaciones Pendientes	3

De igual manera se evidencia mediante fotografías e imágenes, algunos soportes fundamentales de algunas capacitaciones y/o actividades realizadas.

## “CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE EL ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO, PARA MEJORAR SU ACTITUD AL MOMENTO DE PRESTAR UN SERVICIO A LOS USUARIOS.”



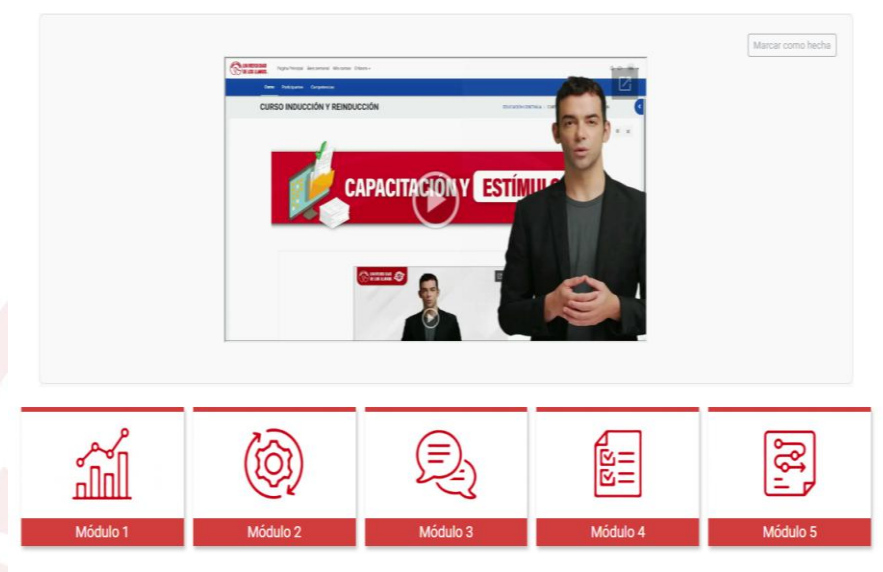
### **CURSO DE INDUCCION Y REINDUCCION (HERRAMIENTA CAMPUS VIRTUAL)**

#### 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 2024 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



## PERSPECTIVA DE GÉNERO

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad de manera presencial en el Auditorio Eduardo Carranza, CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La capacitación se dirigió a los funcionarios administrativos de planta de la Universidad de los Llanos, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos en el contexto laboral, asegurar el bienestar del personal, ya que es fundamental para el éxito organizacional. Por esta razón la conferencia Navegando la Menopausia: Un Viaje interior hacia el Bienestar, busca abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres durante este período natural y contribuir a fortalecer el clima organizacional y las relaciones interpersonales, generando un entorno laboral inclusivo y empático que fomente la productividad para todos los miembros de la organización.

de igual manera se brindó capacitación referente a masculinidades corresponsables de manera virtual

Esta capacitación se realizó en una jornada de cuatro horas, bajo una metodología, teórico práctico, participativo. Contando con sesenta y un (67) participantes.

Para esta capacitación se realizó un avance de \$2.000.000

## Evidencia fotográfica



## CURSO DE ARCHIVÍSTICA

capacitación y sensibilización dirigidas a los servidores públicos sobre el rol del servidor público, para mejorar su actitud al momento de prestar un servicio a los usuarios.

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad de manera presencial en el Auditorio Palmarito del hotel Napolitano, CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DOCUMENTAL-CURSO DE ARCHIVÍSTICA.

La capacitación se dirigió a los funcionarios administrativos de planta de la Universidad de los Llanos, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos específicos de gestión documental para el correcto desarrollo y ejecución de los procedimientos de gestión documental en todo el ciclo vital del documento, lo cual permitió la correcta organización documental de los archivos de gestión pertenecientes a la entidad, con el fin de mantener la información en soporte

físico y electrónico en condiciones adecuadas de conservación y preservación, para salvaguardar la memoria institucional, mantener una trazabilidad administrativa y que sirva como fuente de consulta y suministro de información.

Esta capacitación se realizó en una jornada de ocho horas, bajo una metodología, teórico práctico, participativo. Contando con setenta y seis (76) participantes.

Para esta capacitación se realizó un avance de \$5.500.000

### Evidencia fotográfica



### CAPACITACIÓN AUDITORIA INTERNA

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad en modo presencial el día 8 de noviembre de 2024, CAPACITACIÓN AUDITORÍA INTERNA DESDE EL ESQUEMA DE LÍNEAS DE DEFENSA con una asistencia de 19 personas, el capacitador fue Keila Milena García Duarte- Administrador Financiero, Magister en Calidad y Gestión interna.



La capacitación fue dirigida a los funcionarios, cuyo objetivo fue el de capacitar al personal con temas concernientes a la LEY 489 DE 1993. ARTÍCULO 40.- Decreto 1499 de 2017 entre otros.

De igual manera se hizo referencia al estatuto de auditoría interna y código de ética del autor.

#### Introducción

- Alcance
- Normatividad
- Responsables
- Rol de la Auditoría Interna
- Autoridad
- Perfil del Auditor Interno
- Código de Ética del Auditor Interno
- Instrumentos para la actividad de Auditoría Interna

El alcance de la actividad de auditoría interna, incluye la evaluación o verificación del Sistema de Control Interno (estructura de gobierno, procesos, gestión de los riesgos y controles), sin restricción alguna. Igualmente, la calidad en el desempeño del cumplimiento de las responsabilidades asignadas para lograr los objetivos y las metas de la organización.

a. Evaluar la conformidad del SCI, bajo los criterios de los requisitos legales y normas técnicas aplicables.

b. Evaluar la eficiencia y eficacia con que se emplean los recursos.

c. Evaluar los planes y programas, para establecer si los resultados son coherentes con los objetivos y con la misión.

d. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes, los sistemas de información, normas, políticas, procedimientos y recomendar los correctivos necesarios.

e. Evaluar la eficacia y eficiencia de la administración de los riesgos de la Universidad. (Corrupción, Fiscales, Contables, Seguridad de la información).

f. Promover el mejoramiento del ambiente de control y autocontrol en la Universidad.

g. Informar sobre el propósito de la actividad de auditoría interna, el desempeño y resultados en la ejecución del Programa de auditorías al Comité CICC.

h. Verificar que se implementen las medidas respectivas recomendadas en desarrollo de la auditoría interna y de otras entidades de control.

Esta capacitación se realizó en una jornada de 2 horas, bajo una metodología, teórico práctico, participativo. Contando con diecinueve (19) participantes.

Para esta capacitación no se realizó avance.

## Evidencias Fotográficas



### ENTREGA INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El evento realizado a los mejores Funcionarios Administrativos de la Universidad de los Llanos llevado a cabo el día 21 de noviembre de 2024 de manera presencial en el salón la Esmeralda del hotel del Llano de modo presencial de 6 pm a 8 pm continuación, se relaciona el desarrollo de la actividad con el registro fotográfico.

### PROGRAMA DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS – 2024:

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.



<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Bonificación</b>
Marietha Herrera Castañeda	División de Servicios Administrativos	1000	1 SMLMV

<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Bonificación</b>
Laurentino Matta González	Facultad de Agropecuarias	1000	1 SMLMV

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Bonificación</b>
Mirian Teresa Sánchez Dulcey	Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales- GRANJA	1000	1 SMLMV

A los demás que obtuvieron los 1000 puntos se les otorgo Mención Honorífica. como reconocimiento a los siguientes empleados públicos de todos los niveles, quienes obtuvieron alto puntaje en la evaluación de desempeño durante el periodo 2024:

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
<b>Nombre</b>	<b>Identificación</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Reconocimiento</b>
María Teresa González Espitia	21240730	Bienestar Institucional	1000	Mención honorífica
María Nelly Vásquez Rúgeles	40383775	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
Marietha Herrera Castañeda	21234910	División de Servicios Administrativos	1000	Mención honorífica
Oscar Alonso Ojeda Pinto	17341322	Almacén	1000	Mención honorífica



<b>NIVEL TÉCNICO</b>				
<b>Nombre</b>	<b>Identificación</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Reconocimiento</b>
Claudia Constanza Gantiva Ortigón	40390987	Servicios Generales	1000	Mención honorífica
Laurentino Matta González	17341551	Laboratorio de Control Biológico de Ciencias Agropecuarias	1000	Mención honorífica
Eduardo Isáquita Almanza	17313783	IALL de la Facultad de Ciencias Agropecuarias	1000	Mención honorífica

<b>NIVEL PROFECIONAL</b>				
<b>Nombre</b>	<b>Identificación</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Reconocimiento</b>
Mirian Teresa Sánchez Dulcey	68301483	Granja	1000	Mención honorífica

**Evidencia Fotográfica:**







Mediante Resolución Rectoral N° 2473 de 2024 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 2024. 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:

<b>Nombre</b>	<b>Organización sindical</b>	<b>Disciplina</b>
Yeisson Eduardo Medina Molano	SINTRAUNICOL	Ciclismo de Ruta-1 <b>oro</b>
Yesid Miguel Beltrán Tovar	SINTRAUNICOL	Ciclismo Ruta-2 <b>Bronce</b>
Sandra Ortigón Ávila	SINTRAUNICOL	Atletismo <b>Bronce</b>
Erika Leonor Zambrano	SINTRAUNICOL	Atletismo Categoría D <b>Bronce</b>
Alexander Santos Niño	SINTRAUNICOL	Tenis de Mesa individual <b>Bronce</b>
Leonardo Alexis Alonso Gómez	SINTRAUNICOL	Natación <b>Bronce</b>
Tricia Verley González Velaizan	SINTRAUNAL	Atletismo 200 mts <b>Bronce</b>
Luis Eduardo Jiménez Gil	SINTRAUNAL	Ciclismo Ruta <b>Bronce</b>
Luis Eduardo Jiménez Gil	SINTRAUNAL	Cronoescalada <b>Plata</b>
Martha Lucia Bonelo Trujillo	SINTRAUNAL	Bolos por Dobles <b>Bronce</b>
Edgar Antonio Castro Bolaño	SINTRAUNAL	Bolos por Dobles <b>Bronce</b>

Disciplina	Organización sindical
Futsala femenino - Oro	SINTRAUNICOL
Fútbol – Oro	SINTRAUNICOL
Bolos por equipo-Plata	SINTRAUNAL
Rana femenino-Oro-	SINTRADES
Mini tejo femenino - oro	SINTRADES
Mini tejo femenino – plata	SINTRADES
Mini tejo hombres - oro	SINTRADES
Mini tejo mixto - oro	SINTRADES
Mini tejo mixto - Bronce	SINTRADES
Tejo - oro	SINTRADES
Futbol Sala - Segundo Puesto	SINTRADES
Bolos por equipo-Bronce	SINTRADES
Rana por equipo-plata	ASPU

La organización sindical SINTRADES comparte el nombre del mejor Trabajador Oficial para hacer reconocimiento al **Sr. Sixto Hernando Ríos Ríos AUXILIAR DE GRANJA 25**.



### PENSIÓN DE JUBILACIÓN:

RECONOCIMIENTO PÚBLICO a los funcionarios que cuentan con el reconocimiento de su pensión de vejez, vigencia 2023:

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



## COMITÉ DE CAPACITACIÓN

Dr. WILSON FERNANDO SALGADO CIFUENTES, Vicerrector de Recursos, Presidente Comité

Dr. VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ, Jefe de Personal

JHON FREYD MONROY, Jefe Bienestar

MARTHA CECILIA ORTIZ CLAVIJO, Representante de los Empleados

NANCY CAMPOS PINZON, Representante de los Empleados

Apoyo en Elaboración: Harry Galvis Forero-Profesional de Apoyo DSA.

