



INFORME DE CAPACITACIONES 2025

DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

2025



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

COMITÉ DE CAPACITACION Y ESTIMULOS

**OFICINA DE PERSONAL
DIVISION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**



VIGENCIA 2025



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. Título III Sistema Institucional de Capacitación y Estímulos, Capítulo I Disposiciones Generales. Capítulo Inducción y Reinducción.

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 2025, 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 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 2025, 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 2025 de la Unillanos por un valor de setenta y dos Millones setenta y dos mil Pesos (\$ 76.396.320), 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 2025 son:



CAPACITACIONES PIC-2025	ESTADO
Capacitación en Sistema Pensional y Reforma pensional 100 participantes	Ejecutada
Capacitación Comportamental se desarrollará en el segundo trimestre (Realizada segundo trimestre) 54-participantes	Ejecutada
Capacitación Salud Mental y Bienestar emocional Se desarrollará en el segundo trimestre (Realizada segundo trimestre) 54 participantes	Ejecutada
Capacitación Directivos Unillanos 2025 (Esta Capacitación fue desarrollada por parte de la Vicerrectoría de Recursos)	Ejecutada
Sensibilizar a la comunidad universitaria alrededor de las temáticas asociadas con el código de ética, integridad y buen gobierno.	Ejecutada
Día del Servidor Público	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
Curso Archivista-Gestión documental	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 (Nuevos Funcionarios)
Entrega de Estímulos Y reconocimientos a Funcionarios Administrativos*	Ejecutada *(No se toma como capacitación pero se anexa por ser parte del PIC y ESTIMULOS

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 2025 fueron:



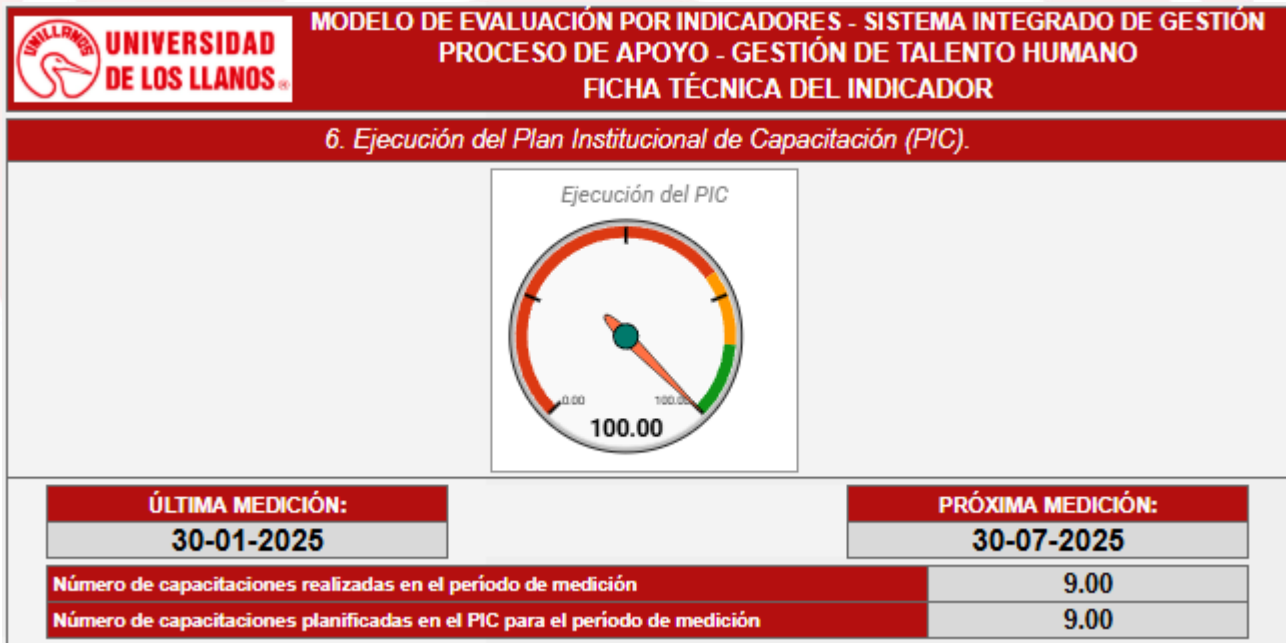
- Wilson Fernando Salgado Cifuentes, presidente del comité.
- Reinaldo Antonio Bernal Marín, Jefe de Personal o quien haga sus veces.
- Jhon Freyd Monroy, Jefe de Bienestar Universitario, quien ejerce la Secretaría Técnica.
- Nancy Stella Campos Pinzón, Representante de los Empleados.
- Martha Cecilia Ortiz Clavijo, Representante de los Empleados

Mediante Acta N° 01 del 24 de febrero de 2025; fue aprobado el PIC con su respectivo cronograma de actividades y presupuesto para el año 2025, donde se aprobaron 9 capacitaciones para ejecutar.

Link de capacitaciones: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/18Mz-o2lnYfTG-z0nKg-bRL7VISECydTAm8BsfJYPnY/edit?usp=sharing>

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

(Este indicador está pendiente de ser actualizado por parte de SIG a fin de tomar el último valor para que se vea reflejado en el gráfico, sin embargo, se les dio cumplimiento a las capacitaciones pendientes en el segundo semestre del año 2025, cumpliendo con el plan de capacitaciones)



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 PIC-2025

A través de los indicadores proyectados en la siguiente tabla, se mide el impacto del plan de capacitaciones.

TABLERO DE MANDO INTEGRAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2025										Seguimiento a la ejecución del PIC					
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						
					LINEA BASE	META	RANGOS			1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre		
Acceptación 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%	>=80% y <70%	>=70%	4/04/2025	4-07-2025	0,00%	100,00%	100,00%	69,57%
Grado de 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%	4/04/2025	4-07-2025	0,00%	95,00%	100,00%	94,30%
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%	<80%	>=80% y <85%	>=85%	4/04/2025	4-07-2025	0,00%	33,33%	44,44%	100,00%
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	4/04/2025	4-07-2025	\$0	\$33.365	\$0	\$85.938
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%	4/04/2025	4-07-2025	0,00%	0,00%	100,00%	85,93%

Resumen 2025	Valores
Presupuesto aprobado	\$76.396.320
Presupuesto Ejecutado	\$35.940.001
Saldo disponible	\$40.456.319
Capacitaciones Aprobadas:	9
Capacitaciones Ejecutadas:	9
Capacitaciones Pendientes	0

PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	
Presupuesto proyectado	\$18.000.000
Presupuesto ejecutado	\$18.000.000

La entrega de Estímulos y Reconocimientos a funcionarios administrativos no entra en el conteo de las capacitaciones, esto debido a que es una actividad que no se evalúa, sin embargo, hace parte del plan institucional de Capacitación y Estímulos, por ende se ve reflejada en la tabla del PIC-2025.

En la siguiente tabla se puede ver el presupuesto asignado para el año 2025 y el dispuesto para el desarrollo de las capacitaciones.

Resumen 2025	Valores
Presupuesto aprobado	\$76.396.320
Presupuesto Ejecutado	\$35.940.001
Saldo disponible	\$40.456.319
Capacitaciones Aprobadas:	9
Capacitaciones Ejecutadas:	9
Capacitaciones Pendientes	0

A continuación, se muestra la relación de las capacitaciones realizadas en el 2025: Link de



capacitaciones:

[PIC-2025:https://docs.google.com/spreadsheets/d/18Mz-o2lnYfTG-z0nKg-bRL7VISECydTAm8BsfJYPnY/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/18Mz-o2lnYfTG-z0nKg-bRL7VISECydTAm8BsfJYPnY/edit?usp=sharing)

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, así mismo, se anexan algunas imágenes de cada capacitación desarrollada para el año 2025:

1.CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALREDEDOR DE LA TEMATICA ASOCIADA AL SISTEMA PENSIONAL Y REFORMA PENSIONAL 2025

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad de capacitación relacionada con el sistema pensional y reforma pensional impartida por Colpensiones, enmarcada dentro del PIC del año en vigencia de manera presencial en el Auditorio Eduardo Carranza, sede Barcelona de la Universidad de los Llanos.

Esta capacitación se realizó en un tiempo aproximado de tres horas, bajo una metodología teórica-participativa, contando con cien (100) participantes, los cuales pudieron aclarar dudas generales y particulares de todo lo competente al tema pensional.

Se realizó la actividad convocando al personal de planta administrativo, cps, docentes de planta, consejo estudiantil, sindicatos, entre otros.

Para esta capacitación no se realizó avance. Se hizo gestión por parte del Sr. Reinaldo Antonio Bernal Marín, jefe de personal de la División de Servicios Administrativos.

ORDEN DEL DIA

Fecha de Convocatoria: miércoles 7 de mayo de 2025

Modo: Presencial.

Lugar: Auditorio Principal Eduardo Carranza, Universidad de los Llanos-Sede Barcelona.

Hora de inicio: 8:30 a.m. a 11:30 am.

Capacitador: Monica del Rosario Bucheli-Directora Regional de Colpensiones.





PIEZA GRAFICA-INVITACIÓN A LA CAPACITACIÓN

 **Capacitación
Reforma Pensional
2025**



Desde la División de Servicios Administrativos les extendemos cordialmente la invitación a participar en la Capacitación del Sistema general de Pensiones y Nueva Reforma Pensional, la cual entrará en vigencia el 1 de julio de 2025.

Esta actividad estará a cargo de: **Mónica del Rosario Bucheli-Directora Regional Colpensiones.**

 **07 05**  **8:30 am a 11:00 am**  **Auditorio Principal Eduardo Carranza
Campus Barcelona**

Contamos con su valiosa presencia, ¡los esperamos!

*Trascendencia
Académica e Social
Innovación*





IMÁGENES CAPACITACIÓN EN SISTEMA PENSIONAL Y REFORMA PENSIONAL.



La capacitación abarco las siguientes temáticas:

1. Charla 1: Ley 2381 de 2024, sistema general de pensiones.
2. Charla 2: Pensión de Vejez.
3. Charla 3: Pensión de invalidez.
4. Charla 4: Programa BEPS Colpensiones.





Al final del evento se hizo un panel de información y aclaración de dudas generales sobre el tema pensional, y se respondieron consultas particulares atendidas por la propia directora regional de Colpensiones, Sra. Mónica del Rosario Bucheli.

2.CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALREDEDOR DE LA TEMÁTICA ASOCIADA AL TEMA COMPORTAMENTAL 2025.

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad de capacitación relacionada con una temática comportamental, en un taller denominado: "Objetivos claros y reemplazo de creencias limitantes", enmarcada dentro del PIC del año en vigencia. Esta actividad de desarrollo de manera presencial en la ciudad de Villavicencio, corredor ecológico, vía caracolí, condominio Juanchito.

Esta capacitación se realizó en un tiempo aproximado de cuatro horas en la mañana, bajo una metodología teórica-participativa, contando con cincuenta y cuatro (54) participantes, En el marco del fortalecimiento de las competencias personales y profesionales de los funcionarios de la Universidad de los Llanos, se desarrolló un taller vivencial orientado a **identificar y superar creencias limitantes**, así como a **establecer objetivos claros y específicos** que impulsen el desempeño y bienestar integral.

Se realizó la actividad convocando principalmente al personal de planta administrativo.

Para esta capacitación se realizó un avance global de \$6.940.000 (dos capacitaciones el mismo día). Se hizo gestión por parte del comité y se contó con el apoyo de la representante de los empleados Nancy Stella Campos Pinzón.

ORDEN DEL DIA

Fecha de Convocatoria: viernes 30 de mayo de 2025

Modo: Presencial.

Lugar: Villavicencio, corredor ecológico, vía caracolí, condominio Juanchito.

Hora de inicio: 8:30 a.m. a 11:45 am-Primera Sesión.

Capacitador: Pedro Ferney Vargas-Coach y Conferencista.





PIEZA GRAFICA-INVITACIÓN A LA CAPACITACIÓN



**Jornada de
Capacitación**

Capacitación Comportamental.
A cargo de **Pedro Ferney Vargas Peña**
Administrador de empresas, Coach y conferencista con una larga trayectoria y experiencia en liderazgo y desarrollo empresarial.

Psicoeducación sobre emociones y sentimientos.
A cargo de **Dennis María Vanegas** Psicóloga Social Comunitaria. Esp. Educación, cultura y política, Mag. Psicología clínica y de la Salud.

30 | 05 | 2025 **Condominio Juanchito, vía Caracoli, Corredor Ecológico.**

Primera sesión: **8:00 a.m. a 11:45 a.m.**
Segunda Sesión: **2:00 p.m. a 04:30 p.m.**

Trascendencia
Académica e Social
Innovación





IMÁGENES CAPACITACIÓN COMPORTAMENTAL-TALLER “OBJETIVOS CLAROS Y REEMPLAZO DE CREENCIAS LIMITANTES”.



La capacitación abarco los siguientes Temas:

1.Creencias limitantes:

- Concepto y ejemplos frecuentes en el ámbito laboral y personal.
- Estrategias para identificar y reemplazar creencias limitantes por creencias potenciadoras

2.Objetivos claros y específicos:

- Importancia de la claridad en la definición de metas.
- Aplicación del modelo SMART para objetivos efectivos.
- Relación entre visión personal y plan de acción.

Dentro de las actividades desarrolladas en esta capacitación, el coach abarco y relaciono 10 frases que generalmente son aplicadas en la vida, sin embargo, hizo un análisis el cual resaltaba que estas no siempre eran acordes al día a día, rompiendo el paradigma de la cotidianidad.



3. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ALREDEDOR DE LA TEMÁTICA ASOCIADA A EMOCIONES Y SENTIMIENTOS.

La División de Servicios Administrativos realizó la ejecución de la actividad de capacitación relacionada con Psicoeducación en emociones y sentimientos, impartida por la psicóloga Dennis María Vanegas, Psicóloga social. Esta capacitación está enmarcada dentro del PIC del año en vigencia y se desarrolló de manera presencial en la ciudad de Villavicencio, corredor ecológico, vía caracolí, condominio Juanchito.

Esta capacitación se realizó en un tiempo aproximado de cuatro horas en la tarde, bajo una metodología teórica-participativa, contando con cincuenta y cuatro (54) participantes, en el marco del fortalecimiento de las competencias personales y profesionales de los funcionarios de la Universidad de los Llanos, además, se le compartió información a fin de aprender a manejar sus emociones y sentimientos, en los diferentes escenarios que acontecen en su vida.

Se realizó la actividad convocando principalmente al personal de planta administrativo.

Para esta capacitación se realizó un avance global de \$6.940.000 (dos capacitaciones el mismo día). Se hizo gestión por parte del comité de capacitación y estímulos.

ORDEN DEL DIA

Fecha de Convocatoria: viernes 30 de mayo de 2025.

Modo: Presencial.

Lugar: Villavicencio, corredor ecológico, vía caracolí, condominio Juanchito.

Hora de inicio: 2:00 a.m. a 04:30 am.

Capitador: Dennis Maria Vanegas-Psicologa Social comunitaria. Esp. Educación, cultura y política; Mag. Psicologa clinica y de la salud.

PIEZA GRAFICA-INVITACIÓN A LA CAPACITACIÓN

Jornada de Capacitación

Capacitación Comportamental.
A cargo de Pedro Ferraz Vargas Peña
Administrador de empresas, Coach y conferencista con una larga trayectoria y experiencia en liderazgo y desarrollo empresarial.

Psicoeducación sobre emociones y sentimientos.
A cargo de Dennis María Vanegas, Psicóloga Social Comunitaria. Esp. Educación, cultura y política; Mag. Psicología clínica y de la Salud.

30/05/25 Condominio Juanchito, vía Caracolí, Corredor Ecológico.
Primera Sesión: 8:00 a.m. a 11:45 a.m.
Segunda Sesión: 2:00 p.m. a 04:30 p.m.

Trascendencia Académica y Social
Innovación



IMÁGENES CAPACITACIÓN COMPORTAMENTAL-TALLER “OBJETIVOS CLAROS Y REEMPLAZO DE CREENCIAS LIMITANTES”.



Actividad

La capacitación abarco los siguientes Temas:

Como objetivo de esta capacitación se buscaba proporcionar información para que los participantes desarrollen habilidades para identificar, comprender y gestionar sus emociones, buscando mejorar su bienestar personal y profesional. A través de un enfoque dinámico y participativo, explorando la conexión entre emociones, pensamientos y sentimientos.

Fase psicoeducativa:

Se cuestionó a los participantes si las emociones son buenas o malas, obteniendo diferentes puntos de vista respecto a esta pregunta.

Las emociones surgen después de un impacto, como estímulos, pensamientos, imaginaciones, lo cual provoca la activación del sistema límbico, donde se encuentra la amígdala.





Las cinco emociones básicas son: alegría, tristeza, ira, miedo, asco.

¿Qué son los sentimientos?

Según la explicación de la Psicóloga Dennis, los sentimientos son:

- Experiencia subjetiva
- Interpretación sostenida de emociones.
- Estructura esquemas mentales.

TÉCNICAS DE AUTOGESTIÓN EMOCIONAL.

Ventilación emocional: Expresión de emociones que pueden estar reprimidas.

Escritura terapéutica: Esta actividad reduce el estrés mental y la ansiedad mediante escritura.

Técnicas de relajación y respiración: Esta técnica presenta algunos pasos para disminuir y gestionar las emociones que conlleven a un accionar negativo.

Semáforo emocional: En esta actividad de autogestión, se exponen 3 pasos fundamentales antes de cualquier accionar, a fin de prevenir que estas acciones escalen a una situación mayor. Los pasos son: Detenerse, pensar y respirar, actuar conscientemente.





4. CAPACITACIÓN DIRECTIVOS y JEFES UNILLANOS-2025.

La Vicerrectoría de Recursos Universitarios propuso ante el comité de capacitación y estímulos, una capacitación-taller para los jefes o directivos de la Universidad de los Llanos, la cual tenía como objetivo desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo mediante el autoconocimiento, el reconocimiento de estilos de comportamiento (DISC), y técnicas de programación neurolingüística, con el fin de disminuir fracciones interna, fortalecer la colaboración y alinear a los equipos hacia los objetivos institucionales. Se recalca que este taller está inmerso dentro del PIC-2025 del año en vigencia. Esta actividad se desarrolló de manera presencial en la ciudad de Villavicencio, en el Hotel Bosconia, vía Puerto López.

Esta capacitación se realizó en un tiempo aproximado de seis horas, bajo una metodología teórica-participativa, donde se aplicó: El modelo DISC, mide los siguientes aspectos referidos a continuación: **D-Dominancia:** Enfocados en resultados, directos, competitivos y arriesgados. **I-Influencia:** Sociables, optimistas, persuasivos y entusiastas. **S-Estabilidad (Steadiness):** Pacientes, estables, calmados, y valoran la cooperación. **C-Cumplimiento:** Analíticos, cuidadosos, precisos y formales. Este taller fue aplicado a los directivos de la Universidad de los Llanos, contando con (22) participantes.

Para esta capacitación el tema presupuestal fue manejado desde la Oficina Vicerrectora de Recursos al igual que su gestión.

ORDEN DEL DIA

Fecha de Convocatoria: jueves 28 de agosto de 2025.

Modo: Presencial.

Lugar: Villavicencio, Hotel Bosconia, vía Puerto López.

Hora de inicio: 8:00 a.m. a 03:00 pm.

Capacitador: Miguel Lemus-Coach internacional avanzado y certificado.





IMAGEN ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN A LAS DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS



La Capacitación-Taller abarco los siguientes Temas divididos en 4 módulos:

Módulo 01: Autoconocimiento DISC: ¿Qué estilo soy y cómo lidero? Reconoceremos el estilo de conducta de cada colaborador y su estructura de motivación. Estableceremos Modelos de personalidad para volverse más efectivos.

Módulo 02: Comprensión de otros estilos: fortalezas, desafíos y formas de comunicar. Resolución de fricciones: cómo abordarlas según el estilo DISC.

Módulo 03: Ejercicio PNL- Línea del Tiempo: Alineación de visión, estrategia y acciones. Llevar a tu líder a desarrollar el mejor papel dentro de su equipo. Estableceremos factores claves para la motivación del equipo. Utilizaras herramientas para obtener el desarrollo personal de cada miembro de tu equipo logrando el mejor trato, cooperación y relacionamiento.

Módulo 04: Como manejar tensiones de acuerdo a reacciones de tu equipo y desarrollar comportamientos eficientes. La personalidad. Cierre con compromisos y contrato de liderazgo.

Beneficios para Unillanos:

- Mejora la colaboración y comunicación entre líderes.
- Reduce fricciones internas.
- Aumentar la efectividad del liderazgo institucional.
- Fomentar un ambiente de confianza, empatía y resultados compartidos.



IMÁGENES CAPACITACIÓN DIRECTIVOS Y JEFES UNILLANOS.





5. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO, PRINCIPIOS Y VALORES, Y CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO.

El Comité de Capacitación y Estímulos ejecuto la capacitación en código de ética, integridad y buen gobierno que enmarca la resolución Rectoral 0894/2020, impartida por el Ingeniero Industrial y Magister Sabass Simarra Molina. En esta oportunidad para la vigencia 2025 la capacitación fue desarrollada el día 14 de noviembre de 2025 en la vereda Barcelona, finca San Luis.

El objetivo principal de esta capacitación es orientar a la comunidad universitaria objeto de la capacitación, acerca de la estructura, utilidad y elementos prácticos del Código de Integridad, como ruta para el comportamiento ético de los miembros de la Universidad, y de la misma desde el gobierno corporativo hacia las partes interesadas.

Los aspectos importantes que se desarrollaron en relación a esta capacitación son: Conocer y reconocer los elementos del Código de integridad, el código de ética y buen gobierno. Identificar aspectos clave del comportamiento de los individuos hacia las otras personas, ya sean clientes internos o externos a la Universidad y Resaltar la importancia del buen gobierno corporativo en su relacionamiento con las partes interesadas internas y externas de la Universidad.

Esta Capacitación tuvo la participación de (43) funcionarios principalmente contando con el personal administrativo, y se desarrolló en un tiempo aproximado de dos horas. Cabe destacar que, para esta jornada de capacitaciones se hizo un avance global de \$11.000.000, (tres capacitaciones y una actividad del día del servidor público, en una jornada de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.)

ORDEN DEL DIA

Tema: El código de Integridad, contexto para el comportamiento ético y el buen gobierno.

Fecha de Convocatoria: viernes 14 de noviembre de 2025

Modo: Presencial vereda Barcelona, finca San Luis.

Hora de Capacitación: 8:30 a.m. a 10:30 am.

Esta capacitación se realizó en una jornada de dos horas, bajo una metodología, teórico-participativo.





PIEZA GRAFICA-INVITACIÓN A LA CAPACITACIÓN

Capacitación
Código de ética

Integridad y buen gobierno
A cargo de: **Sabas Sívarra Molina**
Ingeniero Industrial, Esp. Administración de la salud, Mg en Economía de la salud

Capacitación

Rol del servidor Público
A cargo de: **Francisco Aguilera**
Coaching profesional, personal y de vida. Neurocoaching profesional

Capacitación

Gestión Documental
A cargo de: **José Aníbal Guacales**
Administrador Documental

Celebración día del
servidor Público
Jornada lúdica

14 | 11 | 20
25
Hora: 08:00 a.m. a 4:30 p.m.
Cabañas San Luis,
vereda Barcelona

Trascendencia
Académica e Social
Innovación

Desarrollo de la actividad

La capacitación inicio con la introducción y socialización de los temas que se desarrollaron en esta primera actividad. El capacitador inicio cuestionando a los participantes con la siguiente pregunta: ¿Por qué es importante contar con un código de ética, integridad y buen gobierno?, como respuesta se dieron los siguientes enunciados:

- **Promoción de la honestidad**
- **Decisiones transparentes y justas**
- **Fomento de Respeto y Legalidad**

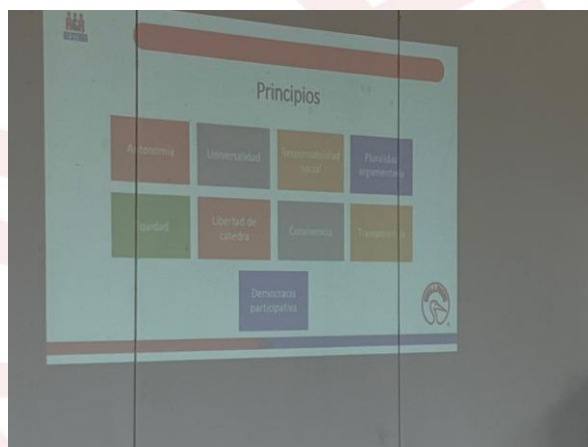
¿A quiénes aplica lo establecido en el Código De Ética, Integridad y Buen Gobierno?

- **Aplicación Universal**
- **Guía para la conducta profesional.**
- **Prevención de conflicto de interés.**





IMÁGENES CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO, PRINCIPIOS Y VALORES, Y EL DIA DEL SERVIDOR PUBLICO.





6. CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO-2026

Para esta misma jornada de capacitación se desarrolló la celebración del día del servidor público, contando con el acompañamiento de instructores de Bienestar Institucional y la participación de los funcionarios de la Universidad de los Llanos, quienes realizaron actividades lúdicas, destacando el trabajo en equipo, la comunicación, coordinación, y el espacio de esparcimiento y tiempo de calidad de los funcionarios.

En el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público, la cual se dio en una fecha diferente, se llevó a cabo una jornada de actividades lúdicas orientadas a promover la integración, el reconocimiento y el bienestar de los funcionarios de la institución. La actividad contó con espacios recreativos, dinámicas grupales y momentos de esparcimiento que fomentaron el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el fortalecimiento del clima organizacional.

Durante la jornada se resaltó la importancia de la labor que desempeñan los servidores públicos en el cumplimiento de la misión institucional y en la prestación de un servicio eficiente y comprometido con la comunidad. Asimismo, se generó un ambiente de participación activa y compañerismo, fortaleciendo los lazos entre las diferentes dependencias.

La celebración permitió reconocer el compromiso, la vocación de servicio y la dedicación de los funcionarios, reafirmando el valor del talento humano como eje fundamental del desarrollo institucional.

Al finalizar las actividades el comité de capacitación y estímulos hizo entrega de un reconocimiento a los funcionarios que participaron y salieron victoriosos en las diferentes actividades que se desarrollaron en este día.

A continuación, se comparte el registro fotográfico de las actividades desarrolladas en la celebración del día del servidor público.





IMÁGENES CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO ASOCIADAS A LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO, PRINCIPIOS Y VALORES.





7.CAPACITACIÓN ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Comité de Capacitación y Estímulos ejecuto la capacitación Rol del Servidor Público, impartida por el Conferencista y Neurocoaching Francisco Aguilera. En esta oportunidad para la vigencia 2025 la capacitación fue desarrollada el día 14 de noviembre de 2025 en la vereda Barcelona, finca San Luis, en una jornada de capacitaciones para los funcionarios públicos de la Universidad de los Llanos.

El objetivo principal de esta capacitación es Brindar un espacio lúdico, ameno, divertido e inspirador donde los asistentes reconozcan sus potencialidades y con mente abierta tomen acción hacia una vida exitosa tomando como base la magia del SERVICIO EXCEPCIONAL.

Los aspectos importantes que se desarrollaron en relación a esta capacitación fueron relacionados con el comportamiento del servidor en diferentes situaciones que se presentan en las jornadas laborales, desde diferentes perspectivas y escenarios. De igual manera, se compartió un espacio de reflexión e inspiración basado en ejemplos de la cotidianidad, pasando de los ejemplos a la práctica mediante actividades lúdicas, que llevaron a la participación de los funcionarios. Otro aspecto importante se basó en el decálogo del servicio y la comunicación asertiva.

Esta Capacitación tuvo la participación de (43) funcionarios principalmente contando con el personal administrativo, y se desarrolló en un tiempo aproximado de dos horas. Cabe destacar que, para esta jornada de capacitaciones se hizo un avance global de \$11.000.000, (tres capacitaciones y una actividad del día del servidor público, en una jornada de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.)

ORDEN DEL DIA

Tema: Rol del Servidor Público.

Fecha de Convocatoria: viernes 14 de noviembre de 2025

Modo: Presencial vereda Barcelona, finca San Luis.

Hora de Capacitación: 10:30 a.m. a 12:30 p.m.

Esta capacitación se realizó en una jornada de aproximadamente dos horas, bajo una metodología, teórico- participativo.



PIEZA GRAFICA-INVITACIÓN A LA CAPACITACIÓN



Desarrollo de la Actividad

La capacitación inicio con la introducción del ponente y la explicación del desarrollo de actividad, siendo mayormente lúdica, invitando a la participación de los servidores en las diferentes actividades.

- Explico los objetivos específicos de lo que se iba a desarrollar y como esto impactaría positivamente en los funcionarios públicos como era:
- Compartir un espacio de reflexión e inspiración para pasar a la acción llevando nuestras vidas a un nivel superior
- Dar a conocer por medio de historias inspiradoras, avances de la neurociencia y la programación Neurolingüística el desarrollo del cerebro y el poder de los pensamientos para el logro de objetivos superiores.

Inspirar a los asistentes para que trabajen un cambio gradual utilizando poderosas herramientas de la persuasión progresiva.

La Dinámica.

- Recibimiento con escarapelas.
- Entrega del material lúdico (Tarjeta con los principios del servicio, sopa de letras para afianzar el aprendizaje, globos, esfero, plumón, libreta de notas...)
- Inicio conferencia magistral: Decálogo del servicio y la comunicación Asertiva.

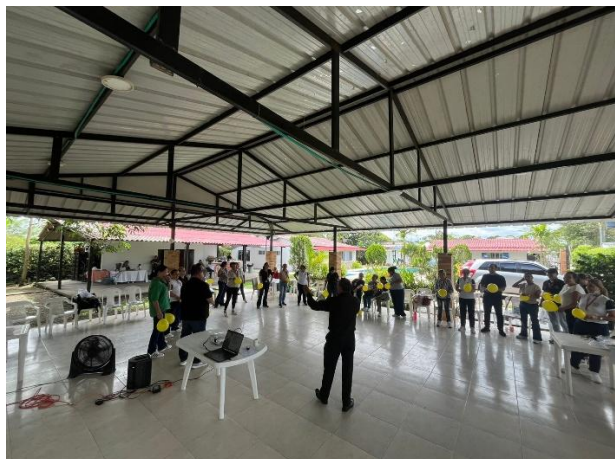
- Ejercicios prácticos y exposición teórica desde las Neurociencias y su aplicación al contexto público.
- Reflexión final y pasos a la acción.

Existen 3 tipos de comunicación:

- **Comunicación Agresiva**
- **Comunicación Pasiva**
- **Comunicación Asertiva**

IMÁGENES CAPACITACIÓN ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO





8. CAPACITACIÓN GESTIÓN DOCUMENTAL.

El Comité de Capacitación y Estímulos ejecuto la capacitación en Gestión Documental solicitada por la oficina de Archivo. Esta capacitación fue impartida por el Docente y Administrador Documental, José Aníbal Guacalés. En esta oportunidad para la vigencia 2025 la capacitación fue desarrollada el día 14 de noviembre de 2025 en la vereda Barcelona, finca San Luis, en una jornada de capacitaciones para los funcionarios públicos de la Universidad de los Llanos.

El objetivo principal de esta actividad fue Capacitar a los funcionarios de la Universidad de los Llanos, en temas específicos de conservación y preservación documental para el correcto desarrollo y ejecución de los procedimientos de gestión documental en todo el ciclo vital del documento, lo cual permitirá la correcta custodia y salvaguarda de los archivos de gestión y archivo central de la entidad, con el fin de mantener la información en soporte físico y electrónico en condiciones adecuadas, para proteger la memoria institucional, mantener una trazabilidad administrativa y que sirva como fuente de consulta y suministro de información.

Esta Capacitación tuvo la participación de (43) funcionarios principalmente contando con el personal administrativo, y se desarrolló en un tiempo aproximado de dos horas. Cabe destacar que, para esta jornada de capacitaciones se hizo un avance global de \$11.000.000, (tres capacitaciones y una actividad del día del servidor público, en una jornada de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.)

ORDEN DEL DIA

Tema: Rol del Servidor Público.

Fecha de Convocatoria: viernes 14 de noviembre de 2025

Modo: Presencial vereda Barcelona, finca San Luis.

Hora de Capacitación: 2:00 p.m. a 3:30 p.m.

Esta capacitación se realizó en una jornada de aproximadamente dos horas, bajo una metodología, teórico- participativo.

PIEZA GRAFICA-INVITACIÓN A LA CAPACITACIÓN



Desarrollo de la Actividad

La actividad empezó con la presentación de las temáticas y el alcance que tenía la misma, llegando a los diferentes funcionarios presentes en la actividad, dándole cumplimiento a la normatividad legal vigente, dictada por el archivo general de la nación.

Posteriormente el ponente desarrollo los temas de gestión documental divididas en las siguientes temáticas:

- Capacitación en la interpretación y aplicación del Sistema Integrado de Conservación SIC.
- Capacitación en la interpretación y aplicación de los componentes del Sistema Integrado de Conservación: Plan de Conservación Documental y Plan de Preservación Digital a largo plazo.
- Capacitación en la interpretación y aplicación de los Programas de Conservación Preventiva: Programa de Capacitación y sensibilización, Programa de inspección y mantenimiento de sistemas de almacenamiento e instalaciones físicas, Programa de saneamiento ambiental: desinfección, desratización y desinsectación, Programa de monitoreo y control de condiciones ambientales, Programa de almacenamiento y Re almacenamiento y Programa de prevención de emergencias y atención de desastres.
- Capacitación en la limpieza de depósitos de archivo.



En base a la presentación, **el Sistema Integrado de Conservación** es un conjunto de planes: programas, procesos y procedimientos, políticas de gestión documental, conservación documental y preservación digital, y estrategias, que en conjunto conforman el archivo total.

El Propósito del Sistema Integrado de Conservación-SIC, es garantizar la conservación y preservación de cualquier tipo de información, independientemente del medio o tecnología con la cual se haya elaborado. De igual manera hacen parte del SIC los siguientes ítems: Unidad, integridad., autenticidad, inalterabilidad, originalidad, fiabilidad, accesibilidad.

Los planes del sistema integrado de conservación se dividen en tres periodos, con tres fases de la siguiente manera:

Corto: Evaluar y formular.

Mediano: Seguimiento.

Largo: Implementación y Control.

Por último, se analizaron los diferentes Programas de conservación Documental divididos en:

- Capacitación y sensibilización.
- Inspección y mantenimiento de sistemas de almacenamiento e instalaciones físicas
- Saneamiento ambiental: Limpieza, desinfección, desratización y desinfección.
- Monitoreo y control de condiciones ambientales.
- Almacenamiento y Re almacenamiento.
- Prevención de emergencias y atención de desastres.





EVIDENCIA FOTOGRAFICA CAPACITACIÓN ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO





CURSO DE INDUCCION Y REINDUCCION (HERRAMIENTA CAMPUS VIRTUAL)

La División de Servicios Administrativos para la vigencia del 2025 y de acuerdo al Plan Institucional de Capacitaciones con apoyo de la Oficina del IDEAD se creó y actualizó la herramienta digital de la cual se tiene acceso desde la página de la Unillanos en Cursos Virtuales. Cada uno de los Funcionarios de Planta Administrativa podrán ingresar con su Usuario y Contraseña y realizar el Curso.

El curso se compone de 5 módulos con una breve explicación de cada uno de los procesos y Subprocesos de la Universidad de los Llanos, los cuales cuentan con un cuestionario a finalizar la lectura y estudio de cada módulo.

Por medio del correo de la División de Servicios Administrativos se envió información compartida por el IDEAD, explicando el procedimiento a seguir para ingresar al curso y desarrollar posteriormente el mismo. Seguidamente, al finalizar los módulos y los cuestionarios, el funcionario recibirá una certificación que acredita su participación y cumplimiento del curso Inducción y Reinducción, dicha certificación debe hacerla llegar a la oficina de personal para que sea anexada a la Hoja de Vida. Se resalta que cada funcionario dispone del tiempo para realizar el curso y los cuestionarios, hasta la fecha establecida por la de División de Servicios Administrativos.

Cabe resaltar que, durante el presente año, se aplicó el curso de inducción a los funcionarios que ingresaron como nuevos a la planta administrativa, en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 007 de 2005, capítulo II (Inducción y Reinducción), así como en el procedimiento para la inducción y reinducción del servidor público PD-GTH-15, punto 4 (Definiciones). Este curso fue dirigido a las personas que se vincularon por primera vez durante el año 2025.

Por otra parte, en ese mismo año no se llevó a cabo el proceso de reinducción para la totalidad de la planta administrativa, debido a que el Comité de Capacitación y Estímulos decidió actualizar la temática, modificando los contenidos a impartir a los funcionarios.

SOCIALIZACIÓN DEL CURSO DE INDUCCION Y REINDUCCION

ORDEN DEL DIA

Fecha de aplicación: martes 18 de febrero de 2025

Modo: Plataforma IDEAD

<https://campusvirtualunillanos.co/login/index.php?>

Hora de inicio: Se envía vía correo las especificaciones para el ingreso a la plataforma para así mismo tener acceso al video introductorio para la realización del curso.





Invitación:

Solicitud de invitación primeros participantes

Division de Servicios Administrativos ullanos <recurso_humano@unillanos.edu.co> para SOPORTE

Muy buenas tardes

De manera atenta se hace envío de la lista con el **personal** que realizará el **curso Inducción-Reinducción** para SOPORTE

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CORREO
ANTONIO JOSE CASTRO RIVEROS,	86 059 594	ajcastro@unillanos.edu.co
WILTON ORACIO CALDERÓN CAMACHO,	71 732 237	wcalderon@unillanos.edu.co
CRISTIAN EDUARDO GARCIA GARCIA,	1 122 848 518	cgarcia_garcia@unillanos.edu.co
MIRTA PATRICIA SAYADO VARGAS,	53 122 393	msta.sayado@unillanos.edu.co
JOSE ALEXANDER ZAPATA BELTRAN,	17 267 844	jzapata@unillanos.edu.co
JUAN CARLOS BELTRAN RUBIO,	17 389 512	juan.carlos.beltran@unillanos.edu.co
AHYDE ROSAYVA VALENTE ROJAS,	48 365 309	avalente@unillanos.edu.co
DELFINA ACOSTA LOPEZ,	21 181 039	delfina.acosta@unillanos.edu.co
MARTHA LILIANA PUNTES MARTIN,	20 638 232	lliana.puentes@unillanos.edu.co
SANDRA MILENA BOLIVAR RUBIO,	65 739 948	sbolivar@unillanos.edu.co

Quedamos atentos a cualquier otra **solicitud** que sea requerida

Cordialmente
José Joaquín Romero Ortiz
Profesional de Apoyo
DSA
USA

Solicitud invitación nuevos participantes

Division de Servicios Administrativos ullanos <recurso_humano@unillanos.edu.co> para SOPORTE, YOJANI bcc: JOSE

Muy buenos días.

De manera atenta hago envío de datos de los Jefes de Recursos humanos y Jefe de Almacén, con el fin de realizar el curso Inducción y Reinducción.

NOMBRE Y APELLIDOS	CÉDULA	CORREO
Reinaldo Antonio Bernal Marín	17325810	rabernalmarin@unillanos.edu.co
Richard Octavio Piñaza Arenas	98055576	opiñaza@unillanos.edu.co

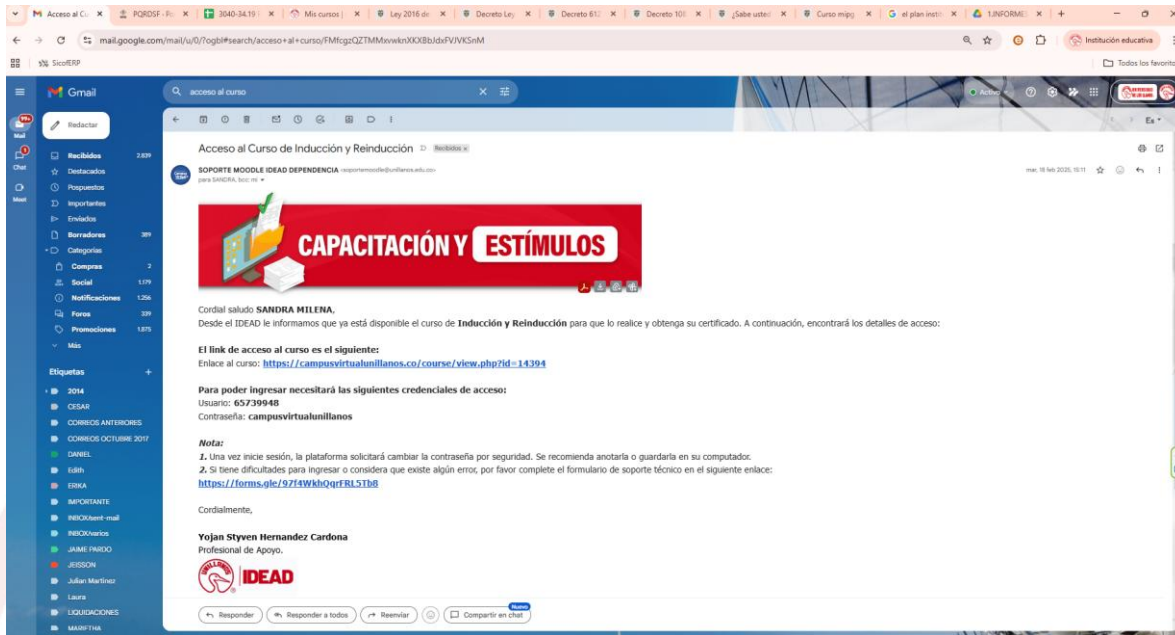
Quedamos atentos a cualquier otra solicitud que sea requerida.

Muchas gracias por su tiempo y atención.

Cordialmente,
...
Division de Servicios Administrativos
Universidad de los Llanos
Tel: 0611623 Ext. 111



Solicitud individual enviada a cada participante para presentar el curso Inducción



Teniendo en cuenta el ingreso del nuevo personal de planta, se decidió dejar abierto el sitio para presentar el curso inducción y reinducción para el año 2025, sin embargo, algunos de los funcionarios no hicieron llegar el respectivo certificado, razón por la cual se les hizo una nueva solicitud, como se muestra en la siguiente imagen.

CONTENIDO MODULOS

MODULO 1

Procesos estratégicos

1. Comunicaciones
2. Gestión de calidad
3. Cuestionario módulo No1

MODULO 2

Procesos Misionales

1. Investigaciones
2. Proyección social
3. Cuestionario módulo No2

MODULO 3

Procesos de Apoyo

1. Archivo y Correspondencia
2. Bienestar
3. Servicios administrativos seguridad y salud en el trabajo
4. Sistemas
5. Jurídica
6. Cuestionario módulo No3.

MODULO 4

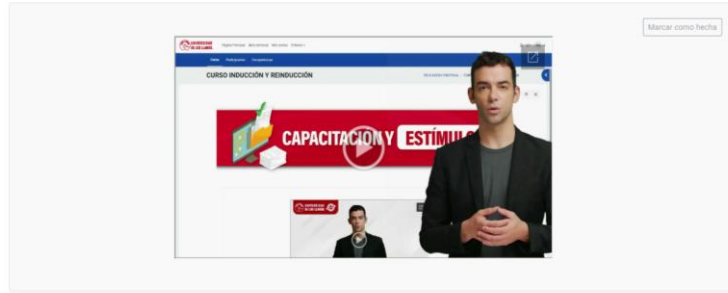
Procesos de Evaluación

1. Control interno de gestión
2. Control interno disciplinario
3. Cuestionario módulo No4.

MODULO 5

Mapa de Procesos

1. Mapa de procesos.



Módulo 1

Procesos Estratégicos

PÁGINA Comunicaciones	PÁGINA Gestión de la Calidad	CUESTIONARIO Cuestionario Módulo 1
--------------------------	---------------------------------	---------------------------------------

Módulo 2

Procesos Misionales

PÁGINA Investigaciones	PÁGINA Proyección Social	CUESTIONARIO Cuestionario Módulo 2
---------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

Módulo 3

Procesos de Apoyo

PÁGINA Archivo y Correspondencia	PÁGINA Bienestar	PÁGINA Servicios Administrativos, Seguridad y Salud en el Trabajo	PÁGINA Sistemas	PÁGINA Jurídica
CUESTIONARIO Cuestionario Módulo 3				

Módulo 4

Procesos de Evaluación

PÁGINA Control Interno de Gestión	PÁGINA Control Interno Disciplinario	CUESTIONARIO Cuestionario Módulo 4
--------------------------------------	---	---------------------------------------

Módulo 5

Mapa procesos





Certificado generado al finalizar el curso Inducción-Reinducción-2025



**UNIVERSIDAD
DE LOS LLANOS®**

CERTIFICADO



COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

HACE CONSTAR QUE:

REINALDO ANTONIO BERNAL MARIN
C.C. [REDACTED]

PARTICIPÓ Y APROBO EN:
CURSO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Se expide el: sábado, 21 de febrero de 2026
Válido hasta el: 31 de diciembre del 2025


WILSON FERNANDO SALGADO CIFUENTES
Presidente Comité de Capacitación y Estímulos



Evidencia Video:

<https://drive.google.com/file/d/1NYWqA0n7MLCBZEWAvSuQy8iInnY4C4z8/view?usp=share>





ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El evento de reconocimiento a los Funcionarios de planta Administrativa de la Universidad de los Llanos, los cuales obtuvieron las mejores calificaciones basado en la evaluación de desempeño, y el reconocimiento a los funcionarios afiliados a las organizaciones sindicales quienes participaron en los juegos nacionales de carácter sindical, fue llevado a cabo el día 09 de diciembre de 2025 de manera presencial, en el salón Guaratara del Club Villavicencio, de manera presencial de 6 p.m. a 8 p.m.

Para esta actividad el comité de capacitación y estímulos solicitó un avance de dieciocho millones de pesos M.C.T.E (\$18.000.000)

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

Basado en el capítulo VII del Acuerdo Superior N° 007 de 2005, se reglamentó el programa de incentivos de la Institución, estableciendo en su artículo 153 como uno de sus objetivos, reconocer o premiar con una bonificación los niveles de excelencia a los funcionarios de carrera administrativa. Entre los niveles se seleccionaron los siguientes Funcionarios:

Se hace el llamado en el siguiente orden:

- **NIVEL ASISTENCIAL:** MARIETHA HERRERA CASTAÑEDA, DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, se le otorga bonificación por su excelente desempeño.
- **NIVEL TÉCNICO:** LAURENTINO MATTÁ GONZÁLEZ, LABORATORIO CONTROL BIOLÓGICO-ENTOMOLOGÍA, FCA y RN, se le otorga bonificación por su excelente desempeño.
- **NIVEL PROFESIONAL:** JOSÉ SAEL PEDRAZA ARIAS, GRANJA-FCA y RN, se le otorga bonificación por su excelente desempeño.

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

NIVEL TÉCNICO			
Nombre	Dependencia	Puntaje	Bonificación
Laurentino Matta González	Facultad de Agropecuarias	1000	1 SMLMV

NIVEL PROFESIONAL			
Nombre	Dependencia	Puntaje	Bonificación
José Sael Pedraza Arias	Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales- GRANJA	1000	1 SMLMV



OTORGAR 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 2025:

NIVEL ASISTENCIAL				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
Clara Inés Cortes Barbosa	40.384.443	Rectoría	1000	Mención honorífica
María Teresa González Espitia	21.240.730	Bienestar Institucional	1000	Mención honorífica
*Marietha Herrera Castañeda	21.234.910	División de Servicios Administrativos	1000	Mención honorífica
Fredy René Mesa Cárdenas	17.266.728	Facultad de Ciencias Económicas	1000	Mención honorífica
Oscar Alonso Ojeda Pinto	17.341.322	Almacén	1000	Mención honorífica
Elba Nora Ostos Triana	40.369.712	Facultad Ciencias de la Salud	1000	Mención honorífica
Bianey Parra Rubio	30.971.830	Facultad Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales.	1000	Mención honorífica
María Nelly Vásquez Rúgeles	40.383.775	Almacén	1000	Mención honorífica

NIVEL TÉCNICO				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
Claudia Constanza Gantiva Ortegón	40.390.987	Servicios Generales	1000	Mención honorífica
Laurentino Matta González	17.341.551	Laboratorio de Control Biológico- Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	1000	Mención honorífica
Eduardo Isáquita Almanza	17.313.783	IALL-Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	1000	Mención honorífica

NIVEL PROFESIONAL				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
José Sael Pedraza Arias	91.239.864	Granja- Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	999	Mención honorífica



Evidencia Fotográfica:

A continuación, se relaciona el desarrollo de la actividad con el registro fotográfico





MEDALLA LA COROCORA DE ORO: Es la máxima distinción que se otorga en la Universidad de los Llanos, en este año el reconocimiento fue entregado a **ELBA NORA OSTOS TRIANA secretaria ejecutiva grado 20**, destacándola como la mejor empleada de la Universidad, elegida por el comité de capacitación y estímulos.

Condecoración



Medalla Corocora de Oro.





RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS QUE PARTICIPARON EN LOS JUEGOS NACIONALES DE CARÁCTER SINDICAL Y OBTUVIERON PRIMER, SEGUNDO Y TERCER PUESTO.

En base a la Resolución Rectoral N° 0965 de 2022 que, de acuerdo al literal h, del artículo 18, se acordó otorgar reconocimiento a los afiliados a las organizaciones sindicales que ocupen el primer, segundo o tercer puesto en la disciplina que participen en juegos nacionales de carácter sindical y cuya entrega se realizará en acto público que realizará el Comité de Capacitación y Estímulos.

Que en base a la Resolución rectoral N°2764 de 2025, en su artículo 5. Otorgar reconocimiento en acto público, a los afiliados a las organizaciones sindicales y a los equipos por su destacada participación en los juegos nacionales de carácter sindical en el periodo 2025.

Por lo cual el comité decide que por disciplina y equipo se les brinde el reconocimiento a los afiliados.



En base a la Resolución Rectoral 2764 de 2025, en su ARTÍCULO 2, SE LE OTORGA MENCIÓN HONORIFICA, AL MEJOR TRABAJADOR OFICIAL RICHARD RENE DURAN BLANCO-Jardinero 03, al ser seleccionado por la organización sindical SINTRADES.

De igual manera en el ARTÍCULO 3 de la misma Resolución se le otorga reconocimiento directivo a la docente YOHANA MARÍA VELASCO SANTAMARÍA, en reconocimiento a su desempeño y compromiso como DIRECTORA TÉCNICA DE INVESTIGACIONES.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN:

OTORGAR un RECONOCIMIENTO PÚBLICO a los funcionarios que cuentan con el reconocimiento de su pensión de vejez, vigencia 2025.

Nombre	Dependencia
GLORIA INES HERRERA SARMIENTO	Jefe Oficina de Almacén
ALONSO NAVARRO MORALES	Celador-18



COMITÉ DE CAPACITACIÓN

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

Dr. REINALDO ANTONIO BERNAL MARIN, 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 la Elaboración: Joaquin Romero
Profesional de apoyo – División de Servicios Administrativos.