



INFORME DE GESTIÓN

DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
2024



EQUIPO DE TRABAJO DE APOYO INSTITUCIONAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ

Jefe de Personal

Abogado

Especialista en Derecho Administrativo

MARIETHA HERRERA CASTAÑEDA

Secretaria Ejecutiva - Planta

Técnico en Secretariado e Informática

JHON JAIRO LÓPEZ CASTRO

Técnico Operativo SST - Planta

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Especialista en Administración de Negocios

YEISSON EDUARDO MEDINA MOLANO

Técnico Operativo Nómina - Planta

Contador Público

Especialista en Administración de Negocios

CLAUDIA LORENA LEGUIZAMO CESPEDES

Auxiliar de Servicios Nómina – Planta

Licenciada en Pedagogía Infantil y Preescolar

DIEGO CAMILO CARREÑO ROMERO

Profesional - Contratista

Administrador Publico

ERIKA MENDEZ RONDON

Profesional - Contratista

Administradora de Empresas

Especialista en Administración de Negocios

NORMA CONSTANZA BELTRAN TRIGUEROS

Profesional - Contratista

Profesional en Mercadeo Agropecuario

ESMERALDA QUEVEDO

Profesional en Admón. Financiera -

Especialista en Gerencia de Proyectos

HARRY GALVIS FORERO

Profesional - Contratista

Administrador Público

AURA CAROLINA VILLARREAL VILLERA

Técnico de Apoyo - Contratista

Técnico Administrativo



JHON ANDERSON SALAZAR ORTIZ

Técnico de Apoyo - Contratista

Tecnólogo contabilidad y finanzas

TRICIA VERLEY GONZÁLEZ VELAIZAN

Técnico de Apoyo – Contratista

Técnico Auxiliar Administrativo

MABEL PATRICIA CASTILLO INSIGNARES

Coordinadora Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo

Contratista

Profesional en Ingeniería de Sistemas

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Especialista en Gerencia de Proyectos

DIANA MARCELA LEÓN TRIGOS

Profesional SST – Contratista

Profesional en Salud ocupacional

JUAN CAMILO ALVAREZ CUBILLOS

Profesional de SST- Contratista

Psicólogo

Especialista en Psicología Organizacional y de la Seguridad y Salud en el Trabajo

MARITZA LOZANO JIMENEZ

Profesional de SST- Contratista

Psicología Social Comunitaria

Diplomado Neuropsicología y Problemas de Aprendizaje

Diplomado en Cultura de Paz

Diplomado en Pruebas Psicológicas

JULIAN ANDRES ALCAZAR

Profesional de SST- Contratista

Ingeniero Industrial

Especialista en Administración en SST

Campus San Antonio

Villavicencio – Meta
2024



PRESENTACIÓN

El proceso de Talento Humano tiene como objetivo planear, definir y desarrollar con eficiencia los servicios administrativos para la gestión del talento humano en la Universidad de los Llanos, mediante el establecimiento de lineamientos, ejecución de acciones y seguimiento en las etapas de selección, vinculación, trayectoria y desvinculación del personal en la institución; cumpliendo con los requerimientos técnicos y legales vigentes; así como realización de la autoevaluación del proceso para promover la mejora continua, orientado a la misión, visión y objetivos institucionales.

Según lo dispuesto para cada vigencia en la Universidad de los Llanos, en relación con las “Directrices enmarcadas desde la Alta Dirección “Rectoría” a presentar el Informe Final de Gestión de la División de Servicios Administrativos” en la actual vigencia; donde se cuenta con toda la trazabilidad de trabajo de las actividades o tareas relacionadas.

El informe contiene los principales logros alcanzados así como el estado de los avances relacionados en razón de cada una de las funciones que desarrolla esta división durante esta gestión en el año 2024; todo este trabajo realizado no hubiera sido posible sin la colaboración de todo el equipo de trabajo de esta oficina “Trabajadores de Planta y Contratistas asignados” que laboran y prestan sus servicios en la División de Servicios Administrativos, “Personal, nómina y Seguridad Salud en el Trabajo”, así como de otras dependencias que coadyuvaron al cumplimiento de los objetivos e indicadores, entre otros factores de gestión.

VINCULACIÓN PERSONAL TALENTO HUMANO 2024

La División de Servicios Administrativos enmarca su gestión dentro del proceso de Talento Humano liderado actualmente por **VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ**, quien desarrolla su acción con el concurso de un equipo conformado así:

- **3 funcionarios de Planta:**

- Dos (2) técnicos operativos
- Una (1) auxiliar de servicios
- Una (1) secretaria ejecutiva;

- **Contratistas**

- 13 personas contratadas bajo la figura de Contrato de Prestación de Servicios.

VINCULACIÓN PERSONAL PLANTA

La planta se encuentra conformada de la siguiente manera para el año 2024:



Naturaleza del Empleo		
Libre nombramiento y Remoción	Directivo	24
	Asesores	4
Nivel Profesional		13
Nivel Técnico		23
Nivel Asistencial		64
Total Planta		128

El esfuerzo conjunto de todos se articula con los lineamientos enmarcados en la acción participativa de esta administración que se caracteriza por fundar toda su planeación, organización, administración y gestión, en un ambiente de convivencia, paz y libertad en un marco democrático y pluralista; para contribuir desde la región con el logro de la unidad nacional, haciendo énfasis en el respeto a la dignidad humana y la vigencia plena de los derechos humanos, generando mecanismos institucionales que aporten a la preservación del ambiente y en ser factor esencial para el desarrollo humano de la región.

Líneas de acción de Talento Humano para llevar a cabo los procesos de Talento Humano, se tiene: Selección y vinculación, Bienestar laboral e incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

En la Universidad de los Llanos la gestión de la Talento Humano, dentro de los 17 procesos de la Institución, se encuentra desarrollando su labor como un proceso de apoyo, ejecutando las acciones de todo lo relacionado con la Gestión de Talento Humano; a partir de la caracterización del proceso y contando en la actualidad con 13 procedimientos debidamente registrados en el SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, así:

-
-
- PD-GTH-01 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN Y VINCULACIÓN – PROVISIONALIDAD
- PD-GTH-02 PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS
- PD-GTH-03 PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN DE NÓMINA, PAGO DE PRESTACIONES
- PD-GTH-04 PROCEDIMIENTO AUTORIZACIÓN DE RETIRO DE CESANTÍAS
- PD-GTH-06 CONTRATACIÓN Y PAGO DE PROFESORES CATEDRÁTICOS
- PD-GTH-07 CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE PROFESORES CATEDRÁTICOS



- PD-GTH-16 PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
- PD-GTH-18 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CARRERA ADMINISTRATIVA.
- PD-GTH-20 PROCEDIMIENTO ACTUALIZACION DEL MANUAL DE FUNCIONES
- PD-GTH-24 PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN Y PAGO DE TRABAJOS SUPLEMENTARIOS
- PD-GTH-28 PROCEDIMIENTO CONTROL Y SEGUIMIENTO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES OFICIALES - BIOMÉTRICO
- PD-GTH-35 PROCEDIMIENTO DE TRÁMITE DE INCAPACIDADES
- PD-GTH-37 PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN DE HOJA DE VIDA Y BIENES Y RENTAS

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

La Universidad por ser un ente autónomo, se rige por su propia normatividad interna, sin desatender las leyes nacionales, como también en caso de no contar en ciertos procesos y procedimientos de normas internas se fundamenta en el cumplimiento de las normas nacionales.

- **Plan de Acción Institucional 2022 - 2024.**
- **Estatuto General Universitario 003/2021.**
- **Acuerdo 062 de 1994, Estructura Orgánica.**
- **Acuerdo Superior N° 007 de 2005 de la Unillanos, «Por el cual se adopta al nuevo Estatuto Administrativo de la Universidad»**
- **Manual de Funciones y Competencias Versión 7**

Ley 30 de 1992, «Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.»

Ley 443 de 1998, «Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones»

Decreto Ley 1567 de 1998, «Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado.»

Objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano:

El principal objetivo de la gestión del talento humano es el alcance de las metas trazadas por la Universidad de los Llanos, por ello, es fundamental garantizar la eficacia y el máximo desarrollo del recurso humano, es decir, asegurar que esta cuenta con colaboradores calificados y motivados, garantizando que el personal sea competente, responsables y potencialmente calificados para cumplir con el objeto misional de la institución.

META GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

1. Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta indispensable para lograr el mejoramiento continuo, que permite identificar las competencias que desarrollan los servidores públicos.

En el Acuerdo Superior N° 007 de 2005 en los artículos 104 al 115 del capítulo V, se establece la aplicación de la Evaluación de Desempeño; y fija una periodicidad anual que para este caso se aplicó para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2023 al 30 de mayo de 2024, aplicando la evaluación de desempeño y la concertación de objetivos a **29** servidores públicos, (funcionarios inscritos en Carrera Administrativa), detallando los faltantes a continuación en relación al año anterior así:

Nivel Profesional (sin personal a cargo)	3, (1) en comisión
Nivel Profesional (con personal a cargo)	1
Nivel Técnico	6
Nivel Asistencial	19

Con base en la calificación definitiva resultante se tendrá en cuenta a la hora de escoger los funcionarios que sean merecedores de los estímulos e incentivos anuales, 1 por cada nivel y el mejor de toda la Institución.

De la misma manera la Evaluación de Desempeño es una herramienta útil para alcanzar los objetivos de la institución, donde la Universidad conoce los avances en materia de desempeño de cada funcionario y, así mismo se tomen decisiones pertinentes a cada caso, siempre pensando en mejorar la calidad de nuestra gestión empoderando a cada funcionario en su dignidad laboral; como también fortaleciendo con educación continua en el Plan de Capacitación y Estímulos.

2. Plan Anual de Capacitación para funcionarios administrativos

Plan Institucional de Capacitación y Estímulos se encuentra liderado por el Comité de Capacitación y Estímulos de la Universidad de los Llanos, El Plan de Capacitación tiene por objeto continuar y complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidad es y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la competencia individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión de la Universidad, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral del servidor.

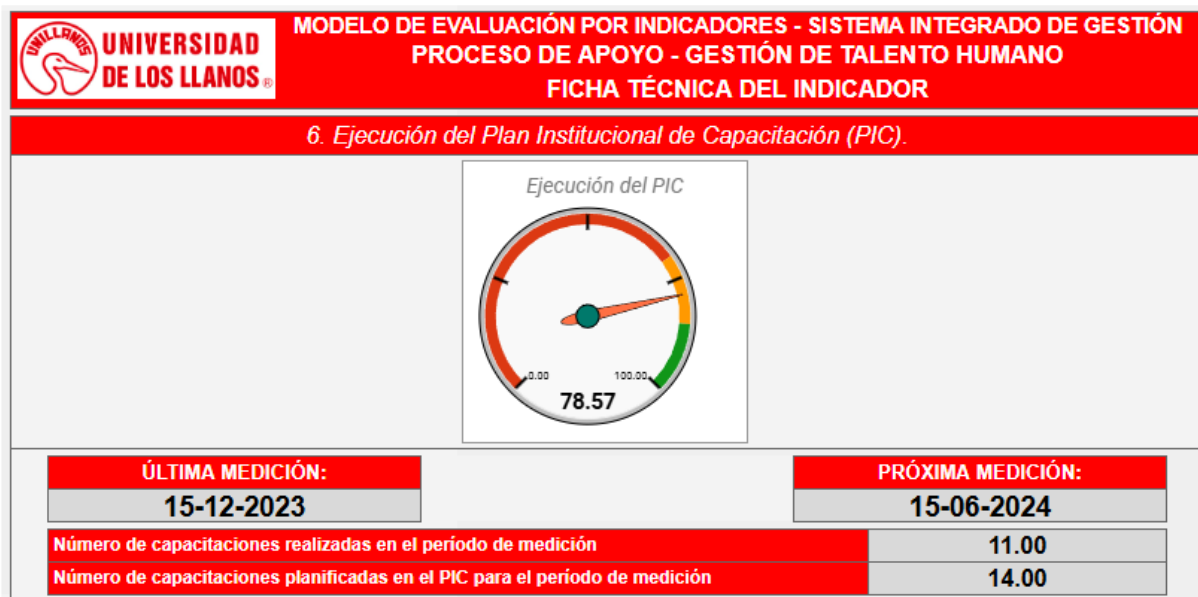
Se diseñó a través de este Comité, un plan anual que permita el mejoramiento de la gestión y el desempeño de los funcionarios administrativos de planta, a la vez, propiciar de acuerdo a las normas institucionales, siguiendo los parámetros del procedimiento de **Capacitación y Estímulos código PD-GTH-02** del Proceso de Gestión de Talento Humano, y con el fin de contribuir al desarrollo de las competencias funcionales, misionales y comportamentales de los servidores

públicos, para así, lograr mayores niveles de eficiencia y satisfacción de los funcionarios.

Mediante Acta N. ° 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 14 capacitaciones para ejecutar en la vigencia 2024.

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

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC)



A través de este indicador se mide la ejecución y evaluación y el nivel de cumplimiento de los logros donde se verifica la eficacia con la que se ejecuta el Plan Institucional de Capacitación dirigido a los funcionarios administrativos de la Universidad de los Llanos y a la vez permiten la objetiva toma de decisiones frente al desempeño en resonancia con la mejora continua.

A continuación, se relaciona el link de las capacitaciones donde se relaciona las capacitaciones ejecutadas, el presupuesto utilizado, la medición del impacto del PIC, la eficacia y la eficiencia del plan de capacitación y estímulos en la vigencia 2024:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1kJl-sg8RCqMNBjwN2EhIpmDUtTOAiQ4kiCCjbe-7KFg/edit?gid=791601664#gid=791601664>

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 personas 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:		14											
Capacitaciones Ejecutadas:		11											
Capacitaciones Pendientes		3											

PENDIENTE
ACEPTADO
EJECUTADO

Dentro del procedimiento **Capacitación y Estímulos código PD-GTH-02**, se encuentra el formato **FO-GTH-01 FORMATO DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN**, el cual se aplica a cada una de las capacitaciones para medir el capacitador y el conocimiento adquirido en la misma, donde se ha resaltado por brindar la mayor efectividad y satisfacción de los resultados y han sido los esperados en una escala de 1 a 5 donde 1 es la menor y 5 la mayor calificación arrojándonos la excelencia (5) en los aportes recibidos de los conocimientos adquiridos de los funcionarios participantes de la institución.

A continuación, se evidencia mediante fotografías o 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.”

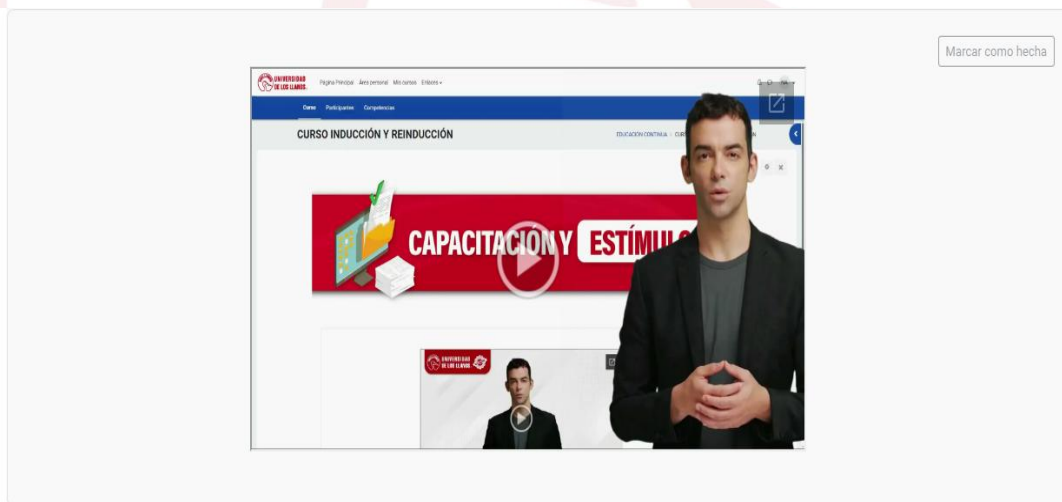


“CURSO DE INDUCCION Y REINDUCCION (HERRAMIENTA CAMPUS VIRTUAL)”

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



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 archivista

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 auditoría 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.



2.2 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.

2.2.1 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.

Menciones Honoríficas:

Evento llevado a cabo para el desarrollo de los mejores Funcionarios Administrativos de la Universidad de los Llanos el día 21 de noviembre de 2024 en modo presencial en SUBLIME en la ciudad de Villavicencio – Meta, a continuación, se muestra registro fotográfico de la ceremonia de la entrega de estímulos e incentivos:

Evidencia Fotográfica:









Mediante Resolución Rectoral N° 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:

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

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

Se entregó los siguientes reconocimientos:

Nombre	Dependencia
Maricely Vega	Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales - Granja
Manuel Guillermo Chavarro	Servicios Generales
Neila María Agudelo Parrado	Servicios Generales
Mario de Jesús Orozco	Servicios Generales

Acevedo	
Luz Teresa Nancy Martínez Cabrera	Ayudas Educativas

También se exalta con honor de alto desempeño al mejor funcionario de la Universidad a **Bianey Parra Rubio Auxiliar Administrativo grado 20** de la dependencia facultad de ciencias agropecuarias y recursos naturales, al ser seleccionada como la mejor empleada pública de la Universidad de los Llanos, y a los demás empleados de igual manera mediante menciones honoríficas por su alto rendimiento laboral en la Institución, evento liderado por el Señor Rector Charles Robín Arosa Carrera y el Comité de Capacitación y Estímulos, apoyado por la División de Servicios Administrativos.



NIVEL ASISTENCIAL				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
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

NIVEL TÉCNICO				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
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 de Agropecuarias	1000	Mención honorífica

NIVEL PROFESIONAL				
Nombre	Identificación	Dependencia	Puntaje	Reconocimiento
Mirian Teresa Sánchez Dulcey	68301483	Granja	1000	Mención honorífica

Evidencia Fotográfica:



3. GESTIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES.

3.1. DEUDA PRESUNTA POR APORTES A LA PENSIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS.

Caso: Administradora de Pensiones Colpensiones.

- Se logró que la Administradora de pensiones Colpensiones, diera por terminado el proceso de cobro coactivo por valor de \$728.782.165, pesos Mcte, expediente DCR-2021- 054381, según Resolución N°. 000768 del 6 de enero de 2023.
- La Administradora de pensiones Colpensiones, con el radicado 000778 del 27 junio de de 2023, notifica a la Universidad del proceso de cobro 2022_12026387, por valor de \$45.572.076,00 Mcte; y con radicado 000843 del 13 de julio de 2023, notifica a la Universidad del proceso de cobro
- 2023_2625651 por valor de \$87.882.733,00 Mcte. Encontrándose el hallazgo que son los mismos ciclos que están cobrando en dichos procesos.
- Se están revisando las hojas de vida para poder entrar al proceso de depuración de la deuda en la plataforma de Colpensiones.
- El 23 de febrero de 2024, se recibió un oficio con el radicado 2024_1860612, que incluye el proceso de cobro No. 2021_2187584, así como un segundo oficio con el radicado 2024_1860811, correspondiente al proceso de cobro No.



2022_12026387. Ambos documentos presentan los mismos ciclos y montos que se están reclamando. Con una Deuda Presunta total de \$513.867.220.

- Actualmente, se está llevando a cabo un proceso de depuración para corregir las inconsistencias en los aportes. Se han enviado oficios con solicitud de eliminación de la acción de cobro en contra de la Universidad de varios afiliados. Según la consulta realizada en el portal de Colpensiones, a la fecha 02 de diciembre de 2024, se constata que el valor de la Deuda Presunta es \$229.044.914. En cuanto a la Deuda Real, se viene realizando depuración con la revisión de las hojas de vida, para el proceso de corrección del estado de deuda en la plataforma de Colpensiones.
- Mediante oficio con radicado No. 2024-EE-001573 del 09 de octubre de 2024, se solicitó la corrección del estado de deuda de once funcionarios pensionados que aparecían en el informe de deuda por omisión.
- Mediante oficio con radicado No.2024-EE-001178 del 08 de agosto de 2024, se solicitó la corrección del estado de deuda de doce funcionarios pensionados que aparecían en el informe de deuda por omisión en la plataforma de Colpensiones.
- Como observación, se deja en evidencia el envío de estos oficios uno con fecha 08-08-2024 y el otro de 09-10-2024, solicitando la eliminación del cobro en contra de la Universidad, dado que no existe deuda en aportes a pensión de estos afiliados. De acuerdo a una conversación en capacitación sobre el manejo de la plataforma, se me informó que las respuestas a estas solicitudes pueden durar hasta tres meses, para que realicen la corrección o eliminación de estos afiliados en el informe de deuda por omisión de la plataforma de Colpensiones.
- Enlace:
<https://drive.google.com/drive/u/3/folders/12CV3JMACf0WFHGfBLvbZKizw1MrwAbkC>

Caso: Fondo de Pensiones Protección.

Se depuro deuda presunta por aportes a la pensión, la cual se solicitó su corrección mediante comunicación 2023- EE- 001452 del 18 de septiembre de 2023.

Se solicitó corrección de la deuda presunta por aportes a la pensión, mediante comunicación 2024-EE-000714 del 17 de mayo de 2024. Caso SER – 09161215. Mediante oficio con No. de radicado. 2024 _EE-000439 se solicitó depuración de deuda presunta de cuatro funcionarios pensionados afiliados.

3.1.2 PENSIÓN DE VEJEZ

Se finiquitó los siguientes procesos de pensión de vejez:

- NUBIA GONZÁLEZ CESPEDES
- NELCY CAMACHO
- MARICELY VEGA
- MANUEL GUILLERMO CHAVARRO
- NEILA MARIA AGUDELO PARRADO
- MARIO OROZCO
- GUILLERMINA GARCÍA MONTERO
- JOSÉ ORLANDO CIFUENTES
- CLAUDIO VINICIO VÉLEZ SUAREZ

- MARIA LIGIA GUATAQUIRA MARTINEZ

- ROSELIA BORRERO BENAVIDES

- MARTHA SORAYA GONZALEZ

- GLORIA VICTORIA CASTRO ROJAS

- CLARA ROCIO GALVIS LÓPEZ

- MARIA DEL CARMEN RUIZ SANCHEZ

- ALONSO NAVARRO MORALES (en proceso la inclusión a nómina de pensionados, sale a partir del 15 de enero de 2025)

- JOSE RICARDO CORREDOR MATUS (En proceso la inclusión a nómina de pensionados, sale a partir del 14 de enero de 2025))

3.1.3 ACTUALIZACIÓN CÁLCULO ACTUARIAL PASIVO PENSIONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2023.

A la fecha se está realizando la actualización del pasivo pensional a 31 de diciembre de 2023.

Se presentó informe de ACTUALIZACIÓN PASIVO PENSIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023.

4. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Durante la vigencia 2024 se viene realizando la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal Administrativo, actividad que se ha desarrollado en conjunto con representantes de las organizaciones sindicales (SINTRADES, SINTRAUNICOL Y SINTRAUNAL). En virtud de lo anterior, y una vez finalizada la revisión del contenido de las diferentes resoluciones que componen el manual de funciones y competencias



laborales del personal administrativo de la Institución, se realizaron las visitas a cada una de las áreas y dependencias de la oficina de la Universidad de los Llanos de las cuales aún se encuentra en proceso de implementación y desarrollo.

5. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EQUIPO DE TRABAJO:

LIDER: Ing. MABEL CASTILLO INSIGNARES

Profesional Especializado Seguridad y Salud en el Trabajo

JOHN JAIRO LÓPEZ CASTRO

Técnico Operativo

DIANA MARCELA LEON TRIGOS

Profesional de Apoyo SST
Sede Barcelona

ING. JULIAN ANDRES ALCAZAR

Profesional de Apoyo SST
Sede San Antonio

JUAN CAMILO ALVAREZ CUBILLOS

Psicólogo Laboral
Especialista en Psicología Organizacional y de la Seguridad y Salud en el Trabajo

MARITZA LOZANO JIMENEZ

Psicóloga
Profesional de apoyo.

AURA CECILIA RANGEL

Fisioterapeuta Especialista en Administración en SST
Profesional In-House positiva

Se estructuró como primera Actividad la proyección del plan de Trabajo Vigencia 2024, con base a la evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo, y en las necesidades de capacitación, las inspecciones de las áreas, y los programas de vigilancia epidemiológica, en pro del bienestar de los trabajadores.

Se generó la Evaluación del sistema de Gestión del SGSST, la cual nos arrojó un puntaje del 92%.

El Área de Seguridad y salud en el trabajo tuvo auditoría del Sistema de Gestión, por parte del área de Control interno, la cual estuvo basada en el funcionamiento e implementación del sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo.

Se continúa generando la medición de los indicadores del área establecidos para el Área de seguridad y salud en el trabajo.

Accidentalidad laboral- frecuencia.

Accidentalidad laboral- Muerte.

Enfermedad Laboral.



Se desarrollaron jornadas de Higiene Industrial, con mediciones de Ruido y luminosidad en las sedes Barcelona con apoyo de la ARL Positiva.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2024.

Este programa se diseñó con el objetivo de fortalecer la cultura de seguridad en nuestra organización, promoviendo un entorno laboral saludable y seguro para todos los colaboradores.

El cronograma se llevó a cabo para la vigencia 2024 e incluyó una serie de sesiones teóricas. A continuación, se detalla la estructura del programa:

- La inducción en Seguridad y Salud en el trabajo se llevó a cabo desde el mes de enero hasta diciembre enfocada a todos los trabajadores de contrato de prestación de servicios.
- La Re inducción en Seguridad y Salud en el trabajo se llevó a cabo al personal de planta de la Universidad mediante correo electrónico, logrando una participación de ochenta y seis (86) trabajadores de doscientos treinta y cuatro (234) proyectados, **logrando una cobertura del 36.75%**
- Capacitación a los integrantes del comité de convivencia laboral, se proyectó para el mes de mayo, no fue eficiente ya que no se recibió respuesta a la invitación de la capacitación programada. logrando una asistencia de cero (0) trabajadores de ocho (8) proyectados.
- Capacitación a los integrantes del comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, se llevó a cabo para el mes de julio, logrando una asistencia de dos (2) trabajadores de ocho (8) proyectados, **logrando una cobertura del 25%**
- Capacitación en ¿Que son accidentes de trabajo? ¿Qué son enfermedades laborales? ¿Cómo, cuándo y dónde reportar accidentes de trabajo? ¿Cómo prevenir accidentes de trabajo?, se llevó a cabo para el mes de abril de manera virtual, logrando una asistencia de setenta y dos (72) trabajadores de setenta (80) proyectados, **logrando una cobertura del 90%**
- Campaña de actos y condiciones inseguras, se llevó a cabo para los meses de marzo y mayo, logrando una participación de noventa y nueve (99) trabajadores de ciento veinte (120) proyectados, **logrando una cobertura del 82.5%**
- Charla Prevención de accidentes de trabajo por riesgo biológico (mordeduras y/o picaduras, (pinchazos, cortes, contacto con fluidos, y demás derivados de actividades) enfocada al área de servicios generales, se llevó a cabo para el mes de junio, logrando una asistencia de veinticuatro (24) trabajadores de treinta (30) proyectados, **logrando una cobertura del 80%**
- Capacitación uso, mantenimiento Y tipos de los EPP, se llevó a cabo para el mes de abril, logrando una asistencia de nueve (9) trabajadores de treinta (30) proyectados, **logrando una cobertura del 30%**
- Campaña de orden y aseo, se llevó a cabo en el mes de julio, logrando una asistencia de cincuenta y cinco (55) trabajadores de ciento veinte (120) proyectados, **logrando una cobertura del 46%**



- Campaña prevención de caídas se llevó a cabo para el mes de agosto, logrando una participación de doce (12) trabajadores de cincuenta (50) proyectados, **logrando una cobertura de 24%**
- Campaña manejo seguro de herramientas enfocada al área de granja, se programó esta capacitación y por diferentes actividades académico administrativas de esta área no fue posible llevarla a cabo, logrando una asistencia de cero (0) trabajadores de veinte (20) proyectados, **logrando una cobertura del 0%**. Por ello esta actividad será programada para la vigencia 2025 como actividad prioritaria.
- Campaña de seguridad basada en el comportamiento, esta actividad no se pudo llevar a cabo. Por ello esta actividad será programada para la vigencia 2025 como actividad prioritaria.
- Campaña en riesgos y peligros, esta actividad se llevó a cabo para los meses de octubre y septiembre, logrando una asistencia de sesenta y cuatro (64) trabajadores de cincuenta (120) proyectados, **logrando una cobertura del 53.33%**

Actividad	Planeación y ejecución												Indicadores para la medición del cumplimiento					
	Mes												Cumplimiento		Cobertura		Eficacia	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Indicador	Meta	Indicador	Meta	Indicador	Meta
													No. de actividades ejecutada / programadas x 100		No. de personas asistidas / personas programadas x 100		No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	
Inducción Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	No. de actividades ejecutada / programadas x 100	12	No. de personas asistidas / personas programadas x 100		No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	
Capacitación general a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral				P									No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	8	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Capacitación a los integrantes del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo						E							No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	8	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Capacitación en reporte de Accidentes Laborales			E										No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	80	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Capacitación en reporte e investigación de Enfermedad Laboral	E												No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	4	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Campaña actos y condiciones inseguras		E		E									No. de actividades ejecutada / programadas x 100	2	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	120	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Capacitación Prevención de accidentes de trabajo por riesgo biológico (mordeduras y/o picaduras, pinchazos, cortes, contacto con fluidos, y demás derivados de actividades)					E								No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	30	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Capacitación uso, mantenimiento y tipos de elementos de protección personal			E										No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100	30	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Campaña Orden y Aseo						E							No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100	120	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo									E				No. de actividades ejecutada / programadas x 100		(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100		No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Campaña Prevención de Caídas							E						No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100	50	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Capacitación manejo seguro de herramientas										P			No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100	20	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Campaña de seguridad basada en el comportamiento											P		No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100	120	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A
Campaña de Riesgos y Peligros Laborales							E	E					No. de actividades ejecutada / programadas x 100	1	(No. de áreas inspeccionadas / No. total de áreas programadas)*100	120	No. de evaluaciones aprobadas / No de evaluaciones realizadas x 100	N/A

Se realiza previamente la capacitación al personal brigadista de la Universidad, dicha capacitación se realizó de manera presencial cumpliendo con los tres pilares que son: evacuación y rescate, primeros auxilios y control de incendios

Se realiza la inscripción mediante formulario en línea para el simulacro nacional 2024, se realiza la actividad en la sede Barcelona dando cumplimiento al tema establecido el cual fue sismo

Se da ejecución al cronograma de inspecciones anual 2024, realizando inspecciones de extintores, botiquines, camillas, kit de derrames, epp, Locativas, inspecciones pre operacionales de vehículos.

Durante el año 2024 se realiza actualización de la matriz de peligros del centro de Idiomas, de igual manera se realiza actualización del plan de emergencias.

SIMULACRO NACIONAL DE RESPUESTA A EMERGENCIAS

Con el fin de comprobar la capacidad de respuesta ante emergencias al interior de los diferentes campus de la universidad para la vigencia 2024, se participó en Simulacro Nacional de Emergencia en cual se contó con la asistencia del personal administrativo, docente y estudiantil del campus BARCELONA siendo un total de personas 850 evacuadas con el apoyo del personal brigadista que se encuentra preparado y en servicio de la Universidad. Como resultado, se mantienen los tiempos de respuesta versus el año 2023 de 10 segundos de evacuación total.



Registro participación simulacro nacional de evacuación 2024 - Campus CAMPUS BARCELONA



El Consejo Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres de Villavicencio

Certifica que:

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

Participó en el Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias
realizado el 2 de octubre de 2024

Alexander Baquero Sanabria
Alcalde del municipio de Villavicencio

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Dando cumplimiento al cronograma de capacitaciones, relacionado al PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV), se realizó actividad enfocada al personal de servicios generales (Conductores), donde por requerimiento de las normatividades legales, este personal debe estar instruidas y certificadas con los siguientes cursos:

MANEJO DEFENSIVO Y SEGURIDAD VIAL

Se realizó dicha capacitación enfocada a este tema con el siguiente contenido:

- Causas que originan accidentes.
- Seguridad y mantenimiento del vehículo.
- Alistamiento del vehículo – inspección pre operacional.
- Dispositivos de seguridad Activa y Pasiva.
- Cinturón De Seguridad
- El Airbag, El Casco, El Reposacabezas
- El Estrés
- El Sueño
- La Conducción De Bicicletas
- La Fatiga
- Los Peatones
- Conducción Eficiente
- Distracción Al Volante



MECÁNICA BÁSICA EN ALISTAMIENTO DE MOTORES

Se realizó dicha capacitación enfocada a este tema con el siguiente contenido:

- Cambiar un neumático.
- Medir el nivel del aceite
- Medir el nivel del agua y anticongelante.
- Medir el nivel del líquido de frenos.
- Saber identificar los símbolos del tablero.

PRIMEROS AUXILIOS

Se realizó dicha capacitación enfocada a este tema con el siguiente contenido:

- Identificar una pérdida de conciencia y la ausencia de respiración.
- Tomar el pulso de una víctima correctamente.
- Utilizar de forma eficaz un desfibrilador semiautomático.
- Emplear las técnicas de RCP básica y la utilización de mascarillas para la ventilación artificial.
- Contusiones. Heridas.
- Hemorragias. Quemaduras.
- Fracturas y luxaciones. Pérdida de consciencia.

CONTROL DE INCENDIOS

Se realizó dicha capacitación al personal brigadista de la Universidad enfocada a este tema con el siguiente contenido:

- Por qué es importante saber qué hacer en caso de conatos de incendio
- Cómo evitar que comiencen los fuegos
- Cuando no se debe combatir un fuego
- Clasificación de los fuegos
- Qué es un extintor
- Qué es un agente extinguidor
- Cómo identificar el extintor apropiado
- Cómo revisar y colocar los extintores
- Cómo combatir fuego con extintores

EVACUACIÓN Y RESCATE

Clasificación de los desastres

- Tipos de evacuación (lenta y rápida)
- Clases de evacuación
- Medios para realizar una evacuación

Para este año se realizó la formación en manejo defensivo a 8 conductores los cuales se programaron a los encuentros presenciales.

CONDUCTORES UNILLANOS - CURSO MANEJO DEFENSIVO 2024					
NOMBRE	CÉDULA	TELEFONO	FECHA DE FORMACION	HORARIO	LUGAR
ALBERTO MARTINEZ	474.477	3118106987	22/07/2024	8:00AM A 400PM	Calle 37 # 33 - 06 Escuela centro de enseñanza automovilismo Jorge E Rodriguez
JULIO ANDRES CASTAÑO ARBOLEDA	86.041.398	3158409441	22/07/2024		
JOSE VICENTE DAZA ROJAS	17.329.887	3144439207	22/07/2024		
OMAR PALACIOS ROZO	86.048.506	3208547923	22/07/2024		
NELSON MARTINEZ VANEGAS	86.048.717	3138683466	23/07/2024		
JORGE ALBERTO ROJAS DAZA	17.335.623	3123722637	23/07/2024		
WILBER ANDRES HERNANDEZ ENCISO	86.067.601	3132915155	23/07/2024		
LUIS ALFREDO HERNANDEZ AYALA	86.067.624	3115302607	24/07/2024		

En el marco de lo establecido en el plan de trabajo PESV, se establecen las actividades a desarrollar durante la fase de implementación del documento y del sistema del PESV, para esta vigencia se elaboró y se divulgó de la encuesta diagnóstico inicial en la cual se busca identificar los factores de movilidad en los diferentes campus de la Universidad de los Llanos, la cual se espere generar un mayor alcance para la siguiente vigencia a fin de determinar mayor cobertura de la comunidad Unillanista.




¡Comunidad unillanista!

Te invitamos a participar de la encuesta de diagnóstico del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) con el fin de caracterizar los riesgos viales de nuestra Institución

del **10** al **16** de octubre



Escanea el código QR y participa

Unillanos. Cualificación Académica y Acción Social



ENCUESTA DIAGNOSTICO DEL PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV) UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

Con el fin de identificar los principales factores de riesgos viales, se ha generado la siguiente encuesta la cual nos ayudará a determinar los peligros viales en sus traslados in itinere (desplazamientos entre la residencia - trabajo y viceversa) y en misión (desplazamientos en cumplimiento de sus funciones). Agradecemos su participación.

areasst@unillanos.edu.co [Cambiar de cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar areasst@unillanos.edu.co como el correo que se incluirá al enviar mi respuesta

GÉNERO

FEMENINO

MASCULINO

Otro: _____

INDÍQUE EL RANGO A LA QUE PERTENECE

18 a 25 años

26 a 40 años

41 a 50 años

Más de 51 años

El plan estratégico de seguridad vial de la universidad de los llanos para la vigencia 2024 se establece un cronograma de actividades establecidas y articuladas al SGSST.

		PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO										
		PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										
Actividad del Sistema de Gestión:		Código: FO-GTH-71	Versión: 01	Fecha de aprobación: 21/08/2024								
Inspecciones planeadas		Año: 2024										
Actividad	Responsable	Recursos	Describe los recursos necesarios para la ejecución de la actividad, pueden ser: - Financieros - Técnicos - Humanos	Ejecución						Cumplimiento Indicador		
				Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic			
Diseñar e implementar la encuesta de diagnóstico inicial de PESV FASE 1	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 101
Aplicación de la encuesta de diagnóstico inicial PESV	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	E+	E+	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 102
formalización de la Política de seguridad vial	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	P+	-	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 103
Divulgación políticas de PESV, Seguridad Vial, Regulación velocidad segura, Regulación horas de conducción, Prevención de la distracción al conducir, Prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	-	-	-	P+	No. de actividades ejecutada / programadas x 105
Programación y diseño del programa de prevención de la velocidad	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	E+	-	-	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 105
Programación y diseño del programa de prevención de la fatiga	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	P+	-	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 106
Programación y diseño del programa de prevención cero alcohol y sustancias psicoactivas	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	-	P+	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 107
Programación y diseño del programa de prevención de los actores viales	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	-	P+	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 108
Diseñar y articular de plan de formación PESV con plan de capacitación general SG-SST	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	P+	-	-	-	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 109
Verificación de comparendos a conductores, vencimiento de cursos reglamentarios a conductores y administrativos	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	E+	-	-	-	P+	-	P+	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 110
capacitación como actuar en caso de accidente o incidente	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	-	E+	-	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 112
Capacitación Manejo Defensivo, seguridad vial, mecánica básica, manejo de extintores, Primeros Auxilios	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	-	-	E+	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 113
Diseñar estructura general documental del PESV FASE 1	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo	Humanos y Didacticos	-	-	-	-	-	E+	E+	E+	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 114
Seguimiento diligenciamiento de preparaciones	Profesional Seguridad y Salud en el trabajo, Servicios generales	Humanos y Didacticos	-	-	E+	-	-	E+	-	P+	-	No. de actividades ejecutada / programadas x 115

SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el fin de promover los buenos hábitos y entornos seguros del trabajo, se realizó con éxito la semana de la seguridad y salud en el trabajo la tuvo lugar en los campus Barcelona y San Antonio del 29 de octubre al 01 de noviembre del 2024. La importancia de conocer el funcionamiento del área de seguridad y salud en el trabajo, actividades de promoción institucional, hábitos alimenticios saludables, salud mental, medicina preventiva, SPA, salud financiera entre otros stands participaron del evento, en el cual administrativos, docentes, estudiantes y visitantes en general participaron de manera activa en los eventos programados.





PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA PREVENCIÓN DE DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS

Se realizó la encuesta de morbilidad sentida osteomuscular a 450 colaboradores, donde arrojó resultados sobre sintomatología dolorosa clasificada en leve, moderado y severo, lo cual nos ayudó a identificar patologías y medidas correctivas a implementar.



Con la categorización de la encuesta DME, se realizaron actividades como las Escuelas Terapéuticas que son intervenciones enfocadas a la prevención y mitigación de la sintomatología y la prevención y control de enfermedades laborales, por diferentes áreas.



Se realiza la inspección de puestos de trabajo por las áreas de la sede Barcelona, San Antonio, a funcionarios con cargos administrativos con uso de VDT y cargos operativos de las áreas de laboratorios, granja, g que se encontraban con riesgo biomecánico por posturas prolongadas en posición en sedente corto



Puesto operativo



Puesto administrativo

Se intervino a los trabajadores por medio de la realización de pausas activas presenciales en las diferentes áreas y sede de la universidad. Siendo esta una herramienta para la prevención y detección de posibles patologías osteomusculares.



Se inician los seguimientos a los trabajadores con enfermedades laborales de origen osteomuscular, para constatar las recomendaciones y restricciones médico laborales de las Arl, Eps y exámenes ocupacionales.

Se dictaron capacitaciones y campañas presenciales en las áreas administrativas y operativas de la Universidad de los Llanos sede San Antonio, centro de Idiomas y sede Barcelona, en las cuales se intervinieron con el objetivo de prevenir los desórdenes músculos esqueléticos, en los siguientes temas:

Capacitaciones

- Manejo manual de cargas
- Manejo del dolor
- Higiene postural
- Ergonomía
- Cuidado de manos
- Desórdenes músculo esqueléticos
- Líderes en pausas activas

Campañas de prevención de riesgo ergonómico y locativo:

- Orden y aseo
- Caídas a nivel
- Campañas de relajación



Se realizó el convenio de Práctica de Entornos Laborales con la Facultad de Fisioterapia, donde los estudiantes de Sexto semestre, realizaron intervenciones de prevención y promoción por todas las áreas administrativas y operativas de la Universidad. Participando activamente de la semana de la Seguridad y salud en el trabajo, Campañas de cuidado de manos, Higiene postural, realización de planes caseros para los trabajadores.



Campaña de higiene postural



Campaña de manejo manual de cargas



Campaña de cuidado de Columna

Tanto las campañas y capacitaciones tuvieron un cubrimiento

Se realizó la Semana de la seguridad y salud en el trabajo el 25 de octubre de 2023, la cual permitió impartir conocimiento a los trabajadores, proveedores y estudiantes de la Universidad, sobre el riesgo biomecánico, prevención e identificación del mismo. Se realizó mediante actividad lúdica de preguntas y retos, donde los participantes sacaban aleatoriamente una balota numerada y esta correspondía a un número en los cartones, estos contenían información, sobre pausas activas, ergonomía, ejercicios y desórdenes músculo esqueléticos. Toda la comunidad Universitaria participó de forma muy satisfactoria y receptiva.

Se realizó el apoyo técnico y acompañamiento en lecciones aprendidas de accidente de trabajo por lesión deportiva

Se han actualizado los siguientes documentos:

- Seguimiento a recomendaciones médico laborales.
- Instructivo de manejo manual de cargas.
- Instructivo de pausas activas.
- Programa de vigilancia epidemiológica desórdenes músculo esqueléticos.
- Informe de encuesta de DME.

PRESUPUESTO 2024 SST

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO QUÍMICO

La aplicación y el uso de herramientas como el Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos SGA, ofrece una solución y prevención que busca principalmente que se dé a conocer la información necesaria a los usuarios (trabajadores, proveedores, transportadores), lo correspondiente a las sustancias químicas y sus mezclas, mediante etiquetas o fichas de datos de seguridad (FDS). La aplicación y el uso de herramientas como el Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos SGA, ofrece una solución y prevención que busca principalmente que se dé a conocer la información necesaria a los usuarios (trabajadores, proveedores, transportadores), lo correspondiente a las sustancias químicas y sus mezclas, mediante etiquetas o fichas de datos de seguridad (FDS).



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS					
AREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
PRESUPUESTO-2024					
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO					
PRESUPUESTO DEL PROYECTO					
CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Gastos generales	Realizar exámenes de Ingreso, periódicos, egreso, post Incapacidad para el personal de planta, oficiales, docentes de planta y ocasionales, perfil lipídico, glicemia, examen de audiometría y examen con optometría, complementarlo a las actividades por realizar en el área de Medicina Laboral complementario con SVE.	GLOBAL	1	50.000.000	\$ 50.000.000
Gastos	Adquisición de Elementos de Protección Personal (EPPS) VIGENCIA 2024	GLOBAL	1	\$ 130.000.000	\$ 130.000.000
Otros gastos	compra elementos de Ergonomía, complementario a la vigilancia epidemiológica realizada desde el Sistema de Vigilancia epidemiológica en DME (Desordenes Musculo-Esqueleticos)	GLOBAL	1	\$ 31.000.000	\$ 31.000.000
Otros gastos	PUBLICIDAD SST (Campañas en seguridad y salud en el trabajo (señalización, calcomanías, lapiceros, libretas, bolones, manillas de neopreno, folletos, letreros Informativos)	GLOBAL	1	\$ 31.000.000	\$ 31.000.000
Gastos generales	Fumigación y control de plagas y roedores en la Universidad de los Llanos, con el fin de evitar la proliferación de plagas, que por la temporada Invernal y solicitudes de varias áreas son requeridos. Con cubrimiento para todas las sedes de la Universidad, se debe realizar por semestre	GLOBAL	1	\$ 31.000.000	\$ 31.000.000
Otros gastos	Capacitación hacia los Trabajadores en Area SST, apoyo salud mental, estrés Emociones, Cursos de alturas, cursos de espacios confinados para los trabajadores que realicen actividades de alto riesgo.	GLOBAL	1	\$ 31.000.000	\$ 31.000.000
Otros gastos	compra de DEA Distribuidor Automatico externo, necesario para las areas de S.O. y las areas rurales que aun faltan por designar.compra de sonómetros y luxómetros necesarios para cubrir las necesidades de las diferentes areas de exposicion.	GLOBAL	3	\$ 31.000.000	\$ 31.000.000
Otros gastos	Compra de elementos de emergencia para la universidad de los llanos, para actualizacion de Insumos en todas las sedes de la Universidad de los llanos	GLOBAL	1	\$ 3.100.000	\$ 31.000.000
Gastos generales	Compra, adquisición, mantenimiento y recarga de los extintores de toda la Universidad de los llanos cada dependencias o areas de trabajo.	GLOBAL	1	\$ 31.000.000	\$ 31.000.000
TOTAL PRESUPUESTO					\$ 397.000.000
RESUMEN DEL PRESUPUESTO POR RUBROS					
CONCEPTO		VALOR TOTAL			
Gastos generales		\$ 242.000.000			
Otros gastos		\$ 155.000.000			
TOTAL		\$ 397.000.000			

novedad que se empieza a cubrir los exámenes de ingreso de los



El proceso de implementación de SGA, requiere de la realización de varios pasos enfocados a que todas aquellas actividades que se relacionen con sustancias químicas se identifiquen, planifiquen, documenten y se socialicen, teniendo en cuenta y como lineamientos establecidos por la normatividad aplicable. Tal como lo establece el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en el decreto 1496 de 2018 y la Resolución 773 de 2021 “Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química”.

Teniendo en cuenta lo anterior el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de las acciones de su plan de trabajo 2024 realiza acciones de revisión en las diferentes áreas en las que se cuentan con sustancias químicas, como medida a la prevención y la mejora de los entornos en los que se utiliza o almacenan productos químicos, a través de la documentación, formación, sensibilización e identificación de los peligros relacionados.

Por lo anterior se da inicio continuo con la actualización del documento programa de vigilancia epidemiológica en riesgo químico, este documento se proyecta como la



base fundamental para la gestión de las sustancias o productos químicos manipulados por los trabajadores, disminuyendo el riesgo asociado tanto para salud humana como para el medio ambiente y para la prevención en el daño de la infraestructura, dentro de las actividades de comercialización, servicio, ventas, académico e investigación.

Se realizaron actividades de formación programadas en el cronograma de capacitaciones para la vigencia 2024





- ❖ Capacitación en prevención de riesgo químico en el uso de plaguicidas programada para el mes de abril, enfocada a los trabajadores de la granja, logrando una asistencia de diez (10) trabajadores de veinte (20) proyectados, **logrando una cobertura del 50%**
- ❖ Capacitación en prevención de riesgo químico en el uso de limpieza y desinfección para el mes de abril, enfocada a los trabajadores de servicios generales de la sede Barcelona, logrando una asistencia de dieciséis (16) trabajadores de cincuenta (40) proyectados, **logrando una cobertura del 40%**
- ❖ capacitación uso del kit de derrames para el mes de noviembre, enfocada a los trabajadores que manejan sustancias químicas, logrando una asistencia de treinta y ocho (38) trabajadores de cincuenta (50) proyectados, **logrando una cobertura del 76%**
- ❖ Simulacro de derrames como medida preventiva relacionado al riesgo para el mes de noviembre, enfocada a los trabajadores que manejan sustancias químicas, logrando una asistencia de treinta y ocho (38) trabajadores de cincuenta (50) proyectados, **logrando una cobertura del 76%**
- ❖ Capacitación en contingencias de riesgo químico, enfocada a los trabajadores del área de salud bienestar (enfermería), logrando una asistencia de cuatro (4) trabajadores de nueve (9) proyectados, **logrando una cobertura del 44.44%**

Además, se realizaron las siguientes actividades:

- ❖ Inspección al kit de derrames para el mes de septiembre, enfocada a las áreas que manejan sustancias químicas, se inspeccionaron catorce (14) kit de derrames **logrando una cobertura del 90%**
- ❖ Inspección locativa enfocada en riesgo químico para el mes de julio y septiembre, enfocada a las áreas que manejan sustancias químicas, se inspeccionaron treinta y tres (33) áreas logrando **una cobertura del 100%**
- ❖ Se realiza entrega de 40 kit de derrames a las diferentes áreas que manejan sustancias químicas, de igual manera se hace entrega de camillas y botiquines de primeros auxilios
- ❖ Se realiza identificación y socialización de los agentes químicos prioritarios para SG-SST (cancerígenos grado I y tóxicos de igual manera identificación de los productos químicos controlados por la DNE según la Resolución 0001 del 08 de enero de 2015, esta actualización en el matriz inventario de sustancias químicas se socializa con los laboratorios y se envía a la coordinación de laboratorios.
- ❖ Se realiza inspección en las áreas de la PTAR la PTAP y la bodega de la piscina con el fin de realizar la propuesta para la bodega de almacenamiento



PROGRAMA EPIDEMIOLÓGICO EN RIESGO PSICOSOCIAL - 2024

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS		PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																
		PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																
Código: FG-074-TT		Versión: 01		Fecha de aprobación: 27/09/2022								Página: 1 de 1						
Actividad del Sistema de Gestión:		Inspecciones planeadas										Año: 2024						
Actividad	Responsable	Recursos	Indicadores para la medición del cumplimiento															
			Planificación y ejecución															
			Mes										Cumplimiento		Cobertura		Eficacia	
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Indicador	Meta	Indicador	Meta	Indicador	Meta	
Citas al personal con sintomatología asociada a estrés	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos		E	E								No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	NA	
Remisiones a la EAPB por psicología clínica a personal de casos blancos	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos		E	E								No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	NA	
Seguimientos individuales casos derivados de estrés	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos		E	E								No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	NA	
Programa de Pausas Cognitivas Sede San Antonio	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos		E	E		E		E				No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	NA	
Programa de Pausas Cognitivas Sede Barcelona	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos		E	E		E		E				No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	No. de evaluaciones aprobadas / No. de evaluaciones realizadas x 100	100
Capacitación en Salud Mental	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos					E						No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	No. de evaluaciones aprobadas / No. de evaluaciones realizadas x 100	100
Capacitación en Trabajo en Equipo en Áreas Administrativas y Operativas de la Universidad en la sede Barcelona	Psicólogo Ocupacional	Humanos y Didácticos				E	E						No. de actividades ejecutadas / programadas x 100	100	No. de personas asistidas / personas programadas x 100	100	No. de evaluaciones aprobadas / No. de evaluaciones realizadas x 100	100
Procedimiento de Trabajo en Equipo en Sede													No. de actividades		No. de personas asistidas		No. de evaluaciones aprobadas / No. de evaluaciones realizadas x 100	

El programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial inicia intervención con base en los resultados del estudio de Riesgo Psicosocial de la vigencia 2023, en el cual el mayor índice de intervención se basa en las dimensiones: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demandas de carga mental y consistencia del rol.

De acuerdo al diagnóstico de riesgo psicosocial se realiza una priorización de intervención teniendo como primera meta realizar los seguimientos por psicología ocupacional al personal con sintomatología asociada a estrés.

Se atendieron 79 colaboradores sin importar el tipo de vinculación a la universidad, remitiendo por psicología clínica de la EAPB a los casos requeridos y seguimiento individual a los casos continuos.

PLAN DE CAPACITACIONES REALIZADAS PARA EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2024

Para iniciar con el plan de intervención se tuvo en cuenta el diagnóstico de riesgo Psicosocial de la vigencia 2023 y así mismo se dio inicio con el programa de pausas cognitivas, plan de capacitaciones, campañas y seguimientos.

Programa de Pausas Cognitivas 2024: Durante el año en curso, se ejecutó el programa de pausas cognitivas como una estrategia cuidadosamente diseñada para potenciar breves momentos de descanso y actividades específicas destinadas a elevar el rendimiento cognitivo y la concentración de los colaboradores tanto en la sede de Barcelona como San Antonio.

Las pausas fueron implementadas estratégicamente en períodos de trabajo para mitigar el agotamiento mental y potenciar la productividad. Este programa se llevó a cabo de manera consistente a lo largo de los meses de enero, febrero, marzo, abril, junio, julio y agosto del 2024, logrando una participación total de 154 personas.



Durante estas sesiones, se llevaron a cabo diversas actividades diseñadas para fortalecer los procesos cognitivos superiores, tales como la atención, concentración y memoria. El objetivo principal fue proporcionar a los participantes herramientas efectivas para mejorar su bienestar mental y, por ende, contribuir positivamente a su desempeño laboral.



Capacitaciones realizadas desde el PVE Psicosocial en la vigencia 2024:



Las capacitaciones fueron realizadas por áreas de trabajo enfocadas en el plan de intervención en riesgo psicosocial vigencia 2024. Teniendo en cuenta la programación de las áreas de la Universidad se llevaron a cabo de la siguiente manera:

- Capacitación en comunicación asertiva área de ICAOC: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura de 50% y eficacia del 100%.
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de IDEAD: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura de 78% y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de COMUNICACIONES: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura de 75% y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de ICAOC: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura de 43% y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de ADMISIONES: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de CONTROL INTERNO DE GESTIÓN: Ejecutada en el mes de julio, con un indicador de cobertura y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO: Ejecutada en el mes de julio, con un indicador de cobertura y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS: Ejecutada en el mes de julio, con un indicador de cobertura de 64% y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de JURÍDICA: Ejecutada en el mes de agosto, con un indicador de cobertura de 80% y eficacia del 100%
- Capacitación en cuidado de la salud mental en el área de BIENESTAR INSTITUCIONAL: Ejecutada en el mes de agosto, con un indicador de cobertura de 87% y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de SERVICIOS GENERALES: Ejecutada en el mes de julio, con un indicador de cobertura de 60% y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de PLANEACIÓN: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura de 73% y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de ADMISIONES: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de COMUNICACIONES: Ejecutada en el mes de abril, con un indicador de cobertura de 83% y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de IDEAD: Ejecutada en el mes de abril, con un indicador de cobertura de 85% y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS: Ejecutada en el mes de mayo, con un indicador de cobertura de 62% y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de ICAOC: Ejecutada en el mes de mayo, con un indicador de cobertura y eficacia del 100%
- Capacitación en trabajo en equipo en el área de BIBLIOTECA: Ejecutada en el mes de junio, con un indicador de cobertura de 82% y eficacia del 100%



Jornada básica de Primeros Auxilios Psicológicos - Campus Barcelona y San Antonio

Desde el área de Salud de Bienestar Institucional y la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo en coordinación con Psicología Laboral, se realizaron jornadas básicas de primeros auxilios psicológicos a cargo de la Secretaría Municipal.

El objetivo principal de estas pequeñas jornadas fue proporcionar conocimientos y habilidades fundamentales para responder de manera efectiva y empática a situaciones de crisis psicológica, brindando apoyo emocional y psicológico inicial.

La invitación se hizo extensiva a toda la comunidad Unillanista, tanto de la sede Barcelona como San Antonio, incluyendo docentes, administrativos y estudiantes, quienes atendieron al llamado entendiendo que la salud mental es responsabilidad de todos. Sin embargo, la participación en las jornadas fue baja con un total de 45 personas, lo que indica que la tarea debe fortalecerse para próximos eventos.



Campaña Prevención del Suicidio y Promoción de la Salud Mental – Campus Barcelona y San Antonio

En el mes de septiembre de 2024, se llevó a cabo en la sede Barcelona la campaña "Septiembre Amarillo" en conmemoración al mes de prevención del suicidio. La iniciativa buscó no solo destacar la importancia de la salud mental, sino también involucrar activamente a nuestra comunidad en la prevención del suicidio.

La campaña se inauguró el martes 10 de septiembre, invitando inicialmente a la comunidad Unillanista a vestir prendas de color amarillo como símbolo poderoso de solidaridad y conciencia para la prevención del suicidio. La campaña se ejecutó en el pasillo que conduce al comedor universitario del campus Barcelona, donde se dispuso un espacio por medio de un **Mural de apoyo emocional**, donde tanto docentes, administrativos y estudiantes dejaron sus mensajes de apoyo y aliento para quienes atraviesan momentos emocionales difíciles e incluso ideación suicida, haciéndoles saber que no están solos en su lucha.

Así mismo, el día 11 y 12 de septiembre, se realizó una jornada de **Abrazatón** tanto en la sede Barcelona como San Antonio, instando a la comunidad a “Abrazarnos más y juzgarnos menos” reconociendo el efecto terapéutico que cumple un abrazo o un gesto de afecto con nuestros compañeros de trabajo y el impacto tan significativo en su bienestar.

Finalmente, durante los demás días del mes de septiembre, se realizó una entrega de **“Píldoras del cielo”** que tuvo por objetivo brindar mensajes de apoyo emocional, entregados de manera personal a estudiantes, docentes y administrativos por medio de una mini cápsula. Esta acción tuvo un alto impacto en la comunidad quienes no dudaron en agradecer por tan importante actividad enfocada en el bienestar físico y emocional, con mensajes tan inesperados y alentadores para la vida cotidiana.

Cabe resaltar la participación activa y el compromiso de toda la comunidad Unillanista en las distintas actividades ejecutadas. Este enfoque educativo tenía como objetivo equipar a nuestra comunidad con las herramientas necesarias para reconocer y abordar situaciones delicadas, promoviendo así un entorno de apoyo y comprensión. A medida que se realizó este mes de concientización, se observa el compromiso continuo con la salud mental y la prevención del suicidio, recordando que cada gesto, por pequeño que sea, puede marcar la diferencia en la vida de alguien. Dichas actividades fueron ampliamente difundidas y documentadas a través del correo electrónico, el Boletín Unillanista y redes sociales de la Universidad.







Campaña de Relajación Anti-estrés - Masajes de Relajación sede Barcelona y San Antonio

La Jornada de Relajación Anti-estrés, llevada a cabo en la Sede Barcelona de la Universidad de los Llanos durante los días 23, 24 y 25 de abril, fue un evento diseñado para fomentar el bienestar y la salud mental de los trabajadores. La iniciativa se promovió activamente a través del boletín Unillanos y las redes sociales, con el objetivo de invitar a la participación de los miembros de la comunidad universitaria en estos espacios de bienestar.

Durante el evento, los participantes disfrutaron de servicios que incluyeron masajes en el cuello, espalda alta, media y baja, proporcionado por una silla masajeadora. Esta acción permitió abordar diferentes aspectos del estrés físico y mental.

La respuesta fue notable, ya que se contó con la participación de 100 colaboradores de diversas áreas de la Universidad, los cuales expresaron un alto nivel de satisfacción y agradecimiento por la iniciativa. Muchos destacaron la importancia de tomarse un tiempo para el autocuidado y valoraron la oportunidad de desconectar del ritmo acelerado de la rutina diaria. La atmósfera tranquila del espacio de relajación contribuyó significativamente a la efectividad de la jornada, el tiempo aproximado de duración por persona fue de 10 a 15 minutos.

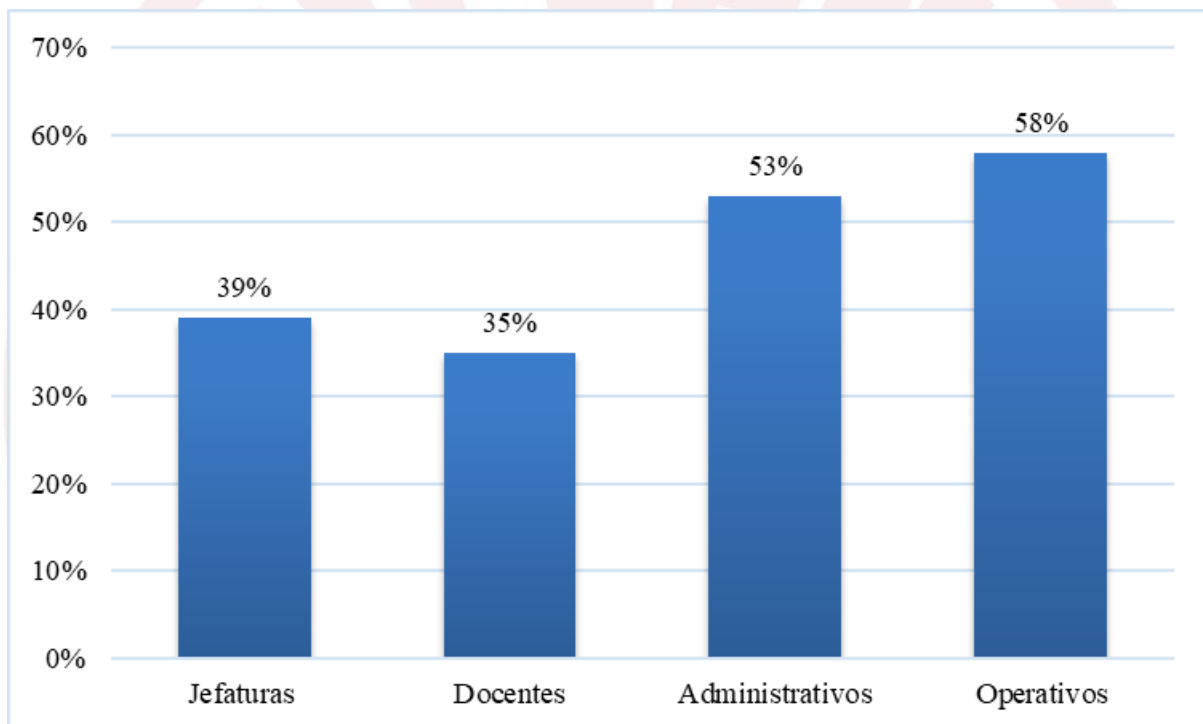




ESTUDIO DE RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2024: De acuerdo al plan de trabajo de SG-SST se inició la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en la Universidad de los Llanos en los campus: Barcelona y San Antonio con un total de 300 colaboradores participantes del estudio, lo que corresponde a un alcance de cobertura del 33%, incluyendo la modalidad de contratación de CPS, personal de planta y docentes ocasionales tiempo completo y un cumplimiento del 100%.

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que de los 300 trabajadores que participaron del estudio de riesgo psicosocial el 48% presentaron sintomatología asociada a estrés en los siguientes grupos ocupacionales.

Indicador de prevalencia de casos con sintomatología asociada a estrés vigencia 2024:



En ese sentido, los indicadores para el estudio de riesgo psicosocial son:

Cobertura: 33%

Cumplimiento: 78%

En cuanto a los resultados generales de la Batería de Riesgo Psicosocial se encontró lo siguiente para la vigencia 2024:

Intralaboral: Riesgo Alto

Extra laboral: Riesgo Alto

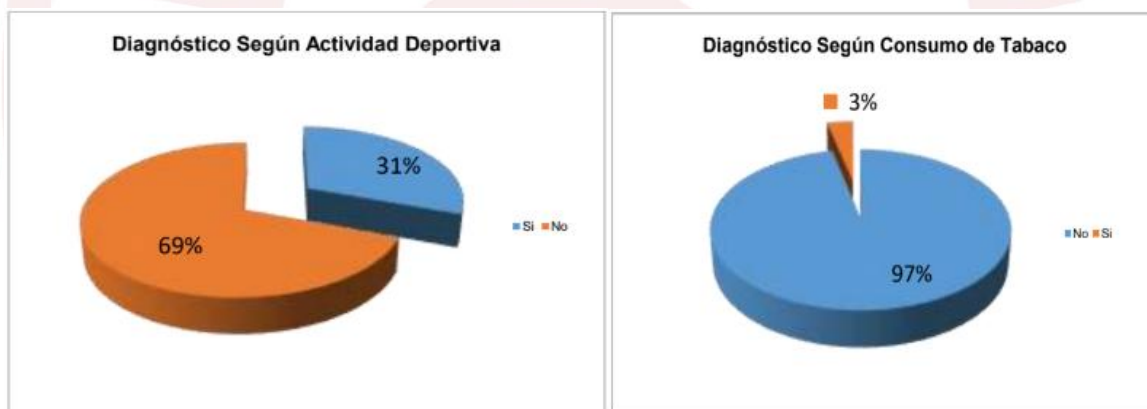
Estrés: Riesgo alto con una prevalencia del 48%.



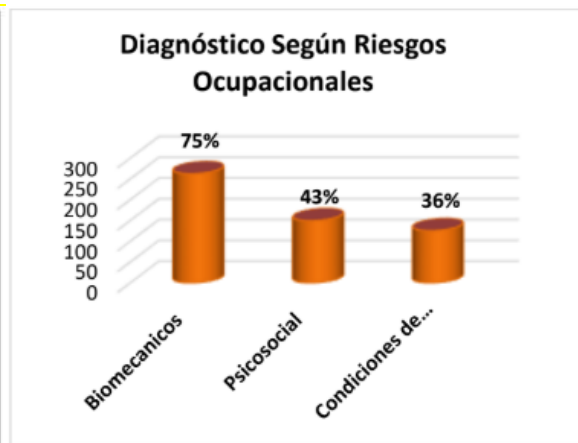
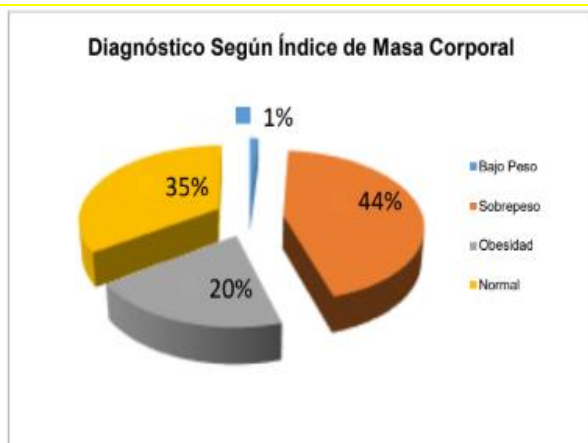
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN MEDICINA LABORAL

El programa de Medicina laboral durante la vigencia 2024, parte de la revisión del programa anual de trabajo del año inmediatamente anterior como de los resultados que arrojan las auditorias pertinentes, siendo esto complementado con el informe de "condiciones de Salud" que se suministra a partir de los Exámenes periódicos ocupacionales practicados a los trabajadores oficiales, administrativos de planta y docentes tiempo completo, así como también examen de ingreso para Contratistas y Docentes Ocasionales, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

El **3%** de la población consume cigarrillo, siendo menor que el año anterior, en cuanto al consumo de alcohol un 26% tiene dicho hábito, y con un **31%** los que realiza actividad física, el **44%** padece sobrepeso y el **20%** obesidad para lo cual suma que el 64% de la población presenta alguna alteración en el peso marcando un ligero aumento comparado con el año anterior. También es de resaltar que el **50%** presenta alguna patología auditiva, el **8%** alguna patología visual de tipo refractiva y se mantiene con el **50%** aquellos que padece hipertensión arterial. Por lo anterior identificado en el Diagnóstico de Condiciones de Salud, la morbilidad de la población permitió evidenciar, que las principales patologías encontradas en los colaboradores como el caso de; Obesidad y el Aumento de peso en un 64%, otros Trastornos como la Diabetes con el 5%, Alteraciones Osteomuscular con el 25%, y Cardiovascular 30%.



En lo referentes a sensación de factores de Riesgo a los que se encuentran expuestos, tenemos que priman los Biomecánicos con un **75%**, Riesgo Psicosocial con un **43%**, y de condiciones de Seguridad con el **36%**. Es de resaltar que en el presente año se viene realizando actividades enfocadas en el Programa de vigilancia de Riesgo Biomecánico y el Sistema de Vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.



Por lo cual y basado en los anteriores datos, desde Medicina laboral se dio rodaje a las actividades enmarcadas en el Plan anual de trabajo - vigencia 2024 y que tiene como finalidad atacar los diferentes factores de riesgo y fortalecer las buenas prácticas en el cuidado de la salud, y que se enlistan a continuación:

1- Charlas y Capacitaciones - Medicina laboral: Para la vigencia 2024, se cumplió con lo plasmado en el Plan anual de Trabajo para dicha vigencia, donde las actividades se enfocaron en temas relacionados con:

1.1 Estilos de vida saludable y Riesgo cardiovascular para el mes de junio, para los colaboradores de la universidad, realizada en la sede Barcelona.

1.2 Riesgo Biológico en el mes de febrero, marzo y junio enfocada a trabajadores de servicios generales, realizada en la sede Barcelona.

1.3 Cuidados de la Voz en el mes de febrero y marzo enfocada a Docentes y Administrativo, realizada tanto en la sede San Antonio como Barcelona.

1.4 Apoyo en la formación a brigadistas de la universidad de los llanos, para los meses de Julio y agosto de la presente vigencia.

2- Vigilancia enfocada en Salud Visual: Para la vigencia 2024, se planearon actividades enfocadas en los colaboradores de la Universidad de los Llanos, generando los siguientes indicadores, según reporte del informe final producto de los Exámenes ocupacionales periódicos como también durante la semana de la Seguridad y salud en el Trabajo realizada en el mes de octubre.

3- Vigilancia enfocada en Salud Auditiva: Para la vigencia 2024, se planearon actividades enfocadas en los colaboradores de la Universidad de los Llanos, generando los siguientes indicadores, según reporte del informe final producto de los Exámenes ocupacionales periódicos.

4- Verificación del Examen Ocupacional de Ingreso a contratistas: Durante la vigencia 2024, se revisaron y aprobaron por parte del Médico Laboral, al menos 815 certificados ocupacionales, como requisito en materia de SST, previo a su contratación.



5- Análisis de Puesto de Trabajo: Durante la vigencia 2024, se coordinó la realización de dos análisis o revisiones de puesto de trabajo y seguimiento a las respectivas recomendaciones médico-laborales.

6- Coordinación para la realización del Examen Ocupacional de INGRESO a Docentes Ocasionales: Durante la vigencia 2024, coordinó con la IPS externa, la realización del examen de Ingreso para los Docentes ocasionales logrado **un cubrimiento del 100%**. Cumpliendo así con la normatividad en materia de SST.

6. CONTRATACIÓN DE DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRÁTICOS DE PREGRADOS Y POSGRADOS

En el marco del cumplimiento de nuestras responsabilidades, como es la vinculación de docentes de planta, catedráticos (pregrado), ocasionales de pregrado, y postgrado, direccionados siempre de acuerdo a los procedimientos PD-GTH-06 y FP-GTH-07, PD-GTH-09 establecidos en el SIG, de la mano con las Facultades y con el apoyo de la Oficina Jurídica, Vicerrectoría Académica y SIG se realizó la siguiente gestión:

6.1 ÁREA PREGRADO

Para el caso de Pregrado en el año 2024 se contrataron:

- 143 Docentes Ocasionales
- 529 Docentes Catedráticos I semestre de 2024
- 78 Docentes Catedráticos I semestre de 2024 centro de idiomas
- 528 Docentes catedráticos II semestre de 2024
- 72 Docentes catedráticos II semestre de 2024 centro de idiomas
- 117 Docentes planta semestre de 2024

Dentro de las funciones de esta área se encuentra:

- Solicitud a la Oficina de Presupuesto y Contabilidad la Disponibilidad Presupuestal, teniendo en cuenta los reportes emitidos por las diferentes Facultades y la Vicerrectoría Académica.
- Solicitud de Registros Presupuestales a la Oficina de Presupuesto y Contabilidad.
- Recepción de documentos de los docentes a contratar “Planta, Ocasionales y Catedráticos”
- Elaboración de contratos pregrado y centro de idiomas.
- Afiliación a ARL profesores pregrado (Planta -Ocasionales y catedráticos)
- Elaboración de Resolución vinculación docentes ocasionales y planta
- Notificación de Resolución de vinculación docentes ocasionales y planta
- Entrega de novedades de vinculación de docentes ocasionales y planta a nomina
- Contratos de los docentes catedráticos.
- Recepción de documentos para pago mensual docentes catedráticos



- Pagos mensuales en SICOF de docentes catedráticos y entrega al área de tesorería por medio digital de las respectivas órdenes de pago.
- Respuesta de informe a los diferentes entes de control internos y externos
- Reportes de novedades a Facultades de contratación de docentes
- Aprobación de docentes contratados en el sistema SIAU

Durante el año 2023 se establecieron mejoras para el proceso de Contratación de Docentes Catedráticos y ocasionales de Pregrado como:

- Se implementó Link para el cargue de la documentación (digital) para contratación de catedráticos
- Se implementó Link para el cargue de la documentación (digital) para contratación de ocasionales.
- Se implementó el link para el cargue de la documentación (digital) para pagos de catedráticos.
- Se implementó el link para el descargue y cargue de contratos de hora cátedra con la respectiva firma digital
- Se establecieron Calendarios de contratación y pagos de catedráticos, para un mejor control del proceso.
- Se está trabajando con el área de sistema en la implementación de proceso, para manejo de la contratación toda en el sistema SIAU, donde ya se levantó un procedimiento, al igual que se hace entrega al área de planeación para dicho seguimiento.
- Se ajustaron los procesos del SIG con el fin de disminuir al máximo los contratiempos que se presentan en el momento de Contratar y Pagar, acorde a la planeación académica aprobada por el Consejo Académico.
- Se actualizaron y ajustaron todos los formatos inmersos en el procedimiento.
- Se ajustaron los contratos de los docentes catedráticos para el II semestre de 2023
- Se implementó link para cargue de paz y salvo de docentes ocasionales para cierre de vigencia.2023
- Se realizó cargue de contratos en la plataforma de SIA OBSERVA
- De acuerdo al día a día, se realizaron mejoras en cada uno de los procesos del área
- Se está realizando el procedimiento de profesores de planta, para el proceso de vinculación

6.2 ÁREA POSGRADOS

Los docentes de Posgrado se encuentran adscritos a los diferentes programas de cada una de las 5 Facultades encontrándose 24 programas de posgrados. Para el caso de Posgrado en el año 2024 se contrataron:

- 333 docentes Catedráticos al 29/11/2024

Dentro de las funciones de esta área se encuentra:

- Recepción de planeaciones académicas para revisión, ajuste y envío de esta para firmas Docentes Posgrado.



- Elaboración en SICOF de la disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta los reportes emitidos por los programas de posgrados.
- Elaboración en SICOF de Registros Presupuestales.
- Recepción de documentos de los docentes a contratar
- Elaboración de los Contratos de los docentes catedráticos vinculados.
- Recepción de documentos para pago mensual
- Elaboración de cargue al SICOF de archivos para pagos mensuales
- Envío de notificaciones
- Afiliación a ARL
- Recepción de planeaciones para revisión y envío para firmas de Educación Continuada.
- Solicitud de Disponibilidades y registros presupuestales Educación continuada.
- Recepción de documentos para contratación de capacitadores de Educación Continuada.
- Elaboración de cargue de archivos para pagos Educación continuada.

Adicionalmente en esta área se realizaron otras actividades relacionadas, así:

- Recepción de documentación para vinculación de Evaluadores de Posgrados y Evaluadores externos (Asuntos docentes y Proyección social).
- Recepción de documentación para vinculación de Jóvenes Investigadores.
- Solicitud de Registros presupuestales para:
 - Evaluadores y directores de trabajos de grado
 - Pares Académicos
 - Pasantes
- Cargue de archivos para pago de Educación continuada.
- Recepción de documentos para pagos de evaluadores, directores, pares académicos.
- Cargue de archivos para la Elaboración de pago

Durante el año 2024 se establecieron mejoras para el proceso de Contratación de Docentes Catedráticos de Posgrado como:

- Se implementaron los pagos mensuales a los Docentes Catedráticos.
- Se actualizó y ajustó el procedimiento PD-GTH-09 para mejorar el proceso.
- Se actualizaron y ajustaron todos los formatos inmersos en el procedimiento.
- Se realizó calendario de pagos de docentes, con el fin de mejorar los tiempos de pagos.
- Se ajustaron los contratos de los docentes.
- Se actualizaron y se ajustaron todos los formatos para evaluadores, jurados de trabajos de grado y evaluadores de proyectos de investigación.
- Se realizaron procesos para recepción de cuentas a través de un link.
- Se elaboraron formatos para el proceso de Educación Continuada.



7. OTROS AVANCES

Informe Sobre SICOF – NÓMINA

Para la vigencia 2024 se continuó laborando de manera presencial, pero con la finalidad de agilizar algunos procesos, los mismos se siguieron atendiendo de manera virtual.

A través del área de nómina se solicitó el desarrollo de algunos procesos en el módulo, los cuales se han estado haciendo de forma manual, lo cual implica un mayor gasto de tiempo en las actividades a realizar, tales como:

- A. Generación reporte a Contraloría.
- C. Incapacidades trabajadores Oficiales.
- D. Formulación de liquidaciones definitivas.
- E. Reporte de costos de nómina por empleado y cargo. Lo anterior, se ha venido adelantando a través de sesiones virtuales con consultores de la empresa ADA, dueña del software.

El proceso mensual de nómina se ha adelantado de forma normal durante la vigencia 2024, con algunas eventualidades que fueron reportadas a la empresa propietaria del sistema para su respectiva atención.

Cronograma de elaboración de Nómina

Encaminados siempre apuntando a las acciones de mejora, la Oficina de Personal estableció un cronograma para el debido cumplimiento en el pago salarial mensual de la nómina de la Universidad a los funcionarios. Con el fin de agilizar algunos procesos las solicitudes se reciben de forma virtual al correo de nomina@unillanos.edu.co



FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
15	RECEPCIÓN DE NOVEDADES (DEVENGOS, DEDUCCIONES, TRASLADOS DE FONDOS DE PENSIÓN Y EPS, INCAPACIDADES, Y LOS DEMÁS QUE AFECTEN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE NÓMINA).	SECRETARIA OFICINA DE PERSONAL
15	ENTREGA DE NOVEDADES	SECRETARIA OFICINA DE PERSONAL
16	INGRESO DE LAS NOVEDADES AL SISTEMA Y LIQUIDACIÓN DE NÓMINA DE SALARIOS.	FUNCIONARIO DE NÓMINA
25	REVISIÓN NÓMINA POR EL JEFE DE OFICINA Y COMISIÓN.	JEFE OFICINA DE PERSONAL Y COMISIÓN
26	REALIZACIÓN DE PAGO AUTOMÁTICO Y PAGO ACH.	FUNCIONARIO DE NÓMINA
27	GENERACIÓN DE REPORTES DE NÓMINA Y PROYECCIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA REMISIÓN A LAS DEPENDENCIAS PERTINENTES.	FUNCIONARIO DE NÓMINA
28	LIQUIDACIÓN NÓMINA DE CESANTÍAS.	FUNCIONARIO DE NÓMINA
29	REALIZACIÓN DE PAGO AUTOMÁTICO Y PAGO ACH.	FUNCIONARIO DE NÓMINA
30	GENERACIÓN DE REPORTES DE CESANTÍAS Y PROYECCIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA REMISIÓN A LAS DEPENDENCIAS PERTINENTES	FUNCIONARIO DE NÓMINA
02	LIQUIDACIÓN Y REVISIÓN PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	FUNCIONARIO DE NÓMINA
Día hábil 8 de cada mes	REMISIÓN PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES A LA TESORERÍA	FUNCIONARIO DE NÓMINA
Día hábil 11 de cada mes	REMISIÓN INFORME AUSTERIDAD DE GASTO A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	FUNCIONARIO DE NÓMINA

REPORTE DE CESANTÍAS

Dentro del procedimiento Autorización Retiro de Cesantías **PD-GTH-04**, se encuentra el formato **FO-GTH-54 FORMATO PARA RETIRO DE CESANTÍAS**, el proceso se realiza de manera virtual recibiendo las solicitudes a través del correo de nomina@unillanos.edu.co y de forma presencial en la División de Servicios Administrativos.

Procedimiento para Trámite de la Gestión en el Diligenciamiento y Entrega del Formato de Bienes y Rentas y Actualización de Hojas de Vida en la Plataforma SIGEP II.

En el mes de marzo de 2024, de acuerdo con el Procedimiento PD-GTH-37 Procedimiento de actualización de Hojas de Vida y Bienes y rentas, se envió Boletín a la Oficina de Comunicaciones para la actualización de hojas de vida y bienes y



rentas correspondiente al año 2024. Además, se enviaron correos personalizados para todos los Servidores Públicos (empleados públicos administrativos, docentes y trabajadores oficiales) y Docentes Ocasionales.

También se realizó orientación para descargar el certificado de Ingresos y Retenciones del año 2023, que es el insumo que se necesita para hacer la actualización en el SIGEP mediante el siguiente enlace: <https://actualizacion.unillanos.edu.co/retenciones/retenciones.php>, o en su defecto solicitud por correo electrónico a la Oficina de Tesorería de la Universidad de los Llanos tesoreria@unillanos.edu.co o certificadosyretenciones@unillanos.edu.co.

Una vez actualizado en la plataforma del SIGEP II los formatos únicos de Hoja de Vida y Declaración de Bienes y Rentas de cada Servidor Público, llega al correo recurso_humano@unillanos.edu.co y avillareal@unillanos.edu.co, copias de los formatos actualizados con sus respectivos soportes para que sean ingresados a las historias laborales; actividad que se debía efectuar entre 1 de abril al 31 mayo de 2024, radicando dichos soportes de manera física o al correo anteriormente citados.

El resultado fue el siguiente:

- Administrativos: de 94 funcionarios, 4 no presentaron actualización del formato de Bienes y Rentas y 2 no presentaron Hoja de Vida actualizada
- Trabajadores oficiales: de 37 funcionarios, todos actualizaron los formatos únicos de Hoja de Vida y Declaración de Bienes y Rentas.
- Docentes de planta: de 116 funcionarios, 7 no presentaron actualización del formato de Bienes y Rentas y 9 no presentaron Hoja de Vida actualizada.
- Docentes Ocasionales: de 133 funcionarios, 19 no presentaron actualización del formato de Bienes y Rentas y 21 no presentaron Hoja de Vida actualizada.

Posteriormente el día 16 de julio de 2024, se remite relación de los Servidores Públicos (empleados públicos administrativos, docentes y trabajadores oficiales) y Docentes Ocasionales a la oficina de Control Interno Disciplinario, informando que no hicieron la actualización en línea en el SIGEP II: 6 funcionarios administrativos, 9 docentes de planta y 21 docentes Ocasionales, para que esta oficina asesora haga el trámite correspondiente.

8. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano “PAAC”

Dentro del Plan Anticorrupción la Oficina de Personal tiene el compromiso de ejecución los componentes titulados: Servicio al Ciudadano, Transparencia y Acceso a la Información, Iniciativas adicionales de los cuales se realizaron las acciones pertinentes en la vigencia 2024.

Componente 4: Servicio al Ciudadano				
ACTIVIDADES	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA EJECUCIÓN	ESTADO



<p>4.2. 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 el servicio a los usuarios.</p>	<p>Dos (2) capacitaciones generales incluidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC</p>	<p>División de Servicios Administrativos/Archivo Correspondencia</p>	<p>Junio y diciembre 2024</p>	<p>3/9/2024</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	-------------------------------	-----------------

Componente 5: Transparencia y Acceso a la Información

<p>1.1. Actualizar, completar y acopiar la información mínima obligatoria establecida sobre la estructura de la institución en el sitio web de acuerdo a la Ley 1712 de 2014, Artículo 9 en el menú de transparencia y acceso a la información</p>	<p>Cumplir artículo 9 de la ley 1712 de 2014</p>	<p>Oficina de Sistemas/ Oficina de Archivo y Correspondencia / Oficina de Personal / Secretaria General / Jurídica / Control Interno / División Financiera.</p>	<p>semestral</p>	<p>30/08/2024</p>
<p>2.1. Socialización de las fechas en las cuales se debe realizar por parte de los funcionarios la actualización del formato de Bienes y Rentas y de las hojas de vida en la plataforma del SIGEP.</p>	<p>Socialización mediante Boletín y Unillanista</p>	<p>División de Servicios Administrativos</p>	<p>febrero 2024</p>	<p>4/3/2024</p>
<p>2.2. Revisión de la información actualizada al 31 de mayo de la vigencia en el portal web de SIGEP por parte de los funcionarios</p>	<p>Informe del reporte de la Información en el portal web del SIGEP</p>	<p>División de Servicios Administrativos</p>	<p>junio 2024</p>	
<p>4.2. 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 el servicio a los usuarios.</p>	<p>Dos (2) capacitaciones generales incluidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC</p>	<p>División de Servicios Administrativos/Archivo Correspondencia</p>	<p>Junio y diciembre 2024</p>	<p>3/9/2024</p>

Componente 6: Iniciativas adicionales



1.1. Sensibilizar a la comunidad universitaria alrededor de las temáticas asociadas con el código de ética integridad y buen gobierno	Boletines Institucionales, Unillanista	División de Servicios Administrativos	30 de julio de 2024	30/9/2024
1.2. Desarrollar una actividad que conmemora el día nacional del servidor público en la institución	Boletines Institucionales, Unillanista, Evidencias Fotográficas	División de Servicios Administrativos	31 de agosto de 2024	4/9/2024
1.3. Promover dentro de la Institución el buen servicio a los ciudadanos.	Realizar capacitación a los empleados sobre el buen servicio al ciudadano.	División de Servicios Administrativo	Diciembre 2024	30/08/2024

9. MATRIZ DE RIESGOS

La División de Servicios Administrativos tiene a cargo la responsabilidad de realizar las acciones correspondientes que arroja la Matriz de Riesgos al Proceso de Talento Humano las cuales son las siguientes y están ejecutadas en su totalidad de acuerdo al seguimiento mensual o eventualidad que se realiza en las funciones de la Oficina.

- Vinculación de personal sin los lineamientos idóneos en términos de contextualización y cualificación.
- Inadecuado pago de nómina y de seguridad social.
- Probabilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10. FUNCIÓN PÚBLICA

La División de Servicios Administrativos es de cumplimiento suministrar información mediante informes y encuestas que envió la Función Pública para generar estadísticas pertinentes, debido a que somos un ente nacional; entre los cuales aportamos insumos requeridos en la actual vigencia.

11. PROCEDIMIENTO DE CONTROL BIOMÉTRICO

En la vigencia 2024 se realizó control de ingreso y salida de los empleados por medio de la planilla de control horario FO-GTH-103 que es simplemente el hecho de registrar el inicio y final de la jornada laboral.

El objetivo de este procedimiento es el de realizar monitoreo al control de acceso y salida de la jornada laboral de funcionarios no docente de la Universidad de los Llanos, mediante el sistema de control electrónico, este se realiza Desde el registro de entrada y salida de funcionarios no docentes (planta y trabajadores oficiales) de la Universidad de los Llanos, hasta el desarrollo de informes y reportes sobre este control por parte de la Oficina de Personal.



Se actualizaron las referencias normativas y las condiciones generales del documento, de acuerdo a la realidad operativa del proceso.

La Oficina de Personal, designo una persona de la dependencia para tal fin, quien realizó un (1) monitoreo mensual y se responsabilizó del manejo del seguimiento y monitoreo al Sistema de Control manual en la Oficina de Personal, así mismo relaciono todos los soportes debidamente organizados en forma cronológica ascendente.

De la misma manera, se ha realizado el seguimiento pertinente del control de horario laboral, elaborando los informes pertinentes mensuales, como también entregando las respectivas novedades a nómina de los diferentes informes que se necesitan de aquellos trabajadores que generan horas extras (trabajos suplementarios, reporte biométrico y horas extras) y diferentes novedades solicitadas de acuerdo al mes. Se continúa con el apoyo a los trabajadores de granja con la elaboración de los trabajos suplementarios en su totalidad y la organización de las horas extras validando su veracidad con cada jefe inmediato.

Se ha trabajado en la mejora de los reportes de horario laboral haciendo gestión con sistemas para un informe detallado del estado de los biométricos y buscar opciones de mejora o en otras opciones para los reportes de los trabajadores en cumplimiento a su jornada laboral.

12. AUSENTISMOS LABORALES

Se realiza una breve relación de la cantidad de permisos mes a mes por el personal de la universidad de los llanos por los diferentes motivos.

ENERO

MOTIVOS	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	24
CITA MÉDICA	17
COMPENSATORIO	80
DILIGENCIA PERSONAL	414
OTRO	120
TOTAL	655

FEBRERO

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	13
CITA MÉDICA	9.5
COMPENSATORIO	82
DILIGENCIA PERSONAL	404.5
OTRO	76
ESTUDIO	24
TOTAL	609



MARZO

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	24
CITA MÉDICA	85.5
DILIGENCIA PERSONAL	339
OTRO	78.5
CAPACITACIÓN	16
ESTUDIO	32
TOTAL	575

ABRIL

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD	32
CITA MÉDICA	138.5
COMPENSATORIO	70
DILIGENCIA PERSONAL	512.5
DILIGENCIA SINDICAL	8
ESTUDIO	40
OTRO	260
TOTAL	1161

MAYO

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	7.5
CITA MÉDICA	97
COMPENSATORIO	24
DILIGENCIA PERSONAL	361.5
DILIGENCIA SINDICAL	8
OTRO	20.5
ESTUDIO	44
TOTAL	562.5

JUNIO

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	80
CITA MÉDICA	41
COMPENSATORIO	80
DILIGENCIA PERSONAL	608
DILIGENCIA SINDICAL	24
OTRO	76
ESTUDIO	40
TOTAL	949



JULIO

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	19.5
CITA MÉDICA	70
COMPENSATORIO	98
DILIGENCIA PERSONAL	463
ESTUDIO	8
OTRO	24
TOTAL	682.5

AGOSTO

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	64
CITA MÉDICA	141
COMPENSATORIO	40
DILIGENCIA PERSONAL	511.5
ESTUDIO	16
OTRO	35
TOTAL	807.5

SEPTIEMBRE

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	64
CITA MÉDICA	104
COMPENSATORIO	40
DILIGENCIA PERSONAL	235
DILIGENCIA SINDICAL	8
OTRO	92
ESTUDIO	32
TOTAL	575

OCTUBRE

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	24
CITA MÉDICA	144.5
COMPENSATORIO	40
DILIGENCIA PERSONAL	497.5
DILIGENCIA SINDICAL	16
OTRO	32
ESTUDIO	48
TOTAL	802



NOVIEMBRE

MOTIVO	HORAS
CAPACITACIÓN	8
CITA MÉDICA	39.5
COMPENSATORIO	80
DILIGENCIA PERSONAL	290
DILIGENCIA SINDICAL	8
ESTUDIO	48
OTRO	92
TOTAL	566.5

DICIEMBRE

MOTIVO	HORAS
CALAMIDAD DOMESTICA	0
CITA MÉDICA	0
COMPENSATORIO	0
DILIGENCIA PERSONAL	93.5
OTRO	26
ESTUDIO	0
TOTAL	119.5

13. GESTIÓN DOCUMENTAL

Con respecto al archivo de la Oficina de Personal de la Universidad de los Llanos donde se custodian todas las hojas de vida de los funcionarios “docentes planta, docentes ocasionales, docentes catedráticos pregrado y posgrado, administrativos planta y trabajadores oficiales” entre otros documentos de apoyo y archivo de cada una de las áreas de la dependencia, para esta actividad se tiene (1) persona para apoyar el proceso de gestión de todas las historias laborales bajo custodia de la Oficina de Personal por cualquier tipo de vinculación, cuyo objetivo es relacionar el inventario documental de las personas que a la fecha ya están inactivas con esta institución y de las cuales se está a la espera en ser trasladadas a la Oficina de Archivo y Correspondencia de la Universidad de los Llanos. En cuanto al archivo de los docentes (docentes planta, docentes ocasionales, docentes catedráticos pregrado y posgrado), se cuenta con una persona de apoyo que ha trabajado conjuntamente en organizar y unificar en cada una de las historias laborales la información que no se archivaba desde el año 2015 al 2017 (Archivo represado) bajo las normas de “TRD”. La parte administrativa y documentos de apoyo lo maneja una persona de planta de La oficina de Personal, la cual organiza, clasifica e identifica bajo las normas de TRD los soportes indispensables para las historias laborales del personal administrativo de la Universidad de los Llanos.

La Oficina de Personal sigue comprometida en cumplir a cabalidad con el archivo de gestión y es de importancia para el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de los compromisos ante cualquier proceso y procedimiento con los entes internos y externos. En la vigencia 2024 se realizaron 4 capacitaciones con



apoyo de la Oficina de Archivo y Correspondencia, donde se capacitó el personal de apoyo de gestión documental de la Oficina de Personal de la Universidad de los Llanos, y se implementaron nuevas técnicas para organizar el archivo de gestión siguiendo los lineamientos de las TRD y el archivo documental digital.

Adicionalmente, es importante recalcar que el archivo de gestión está organizado para ofrecer un buen servicio y acceso a la información oportuna y eficaz cuando se requiera en los diferentes trámites que intervengan estos documentos.

14. RELACIÓN CERTIFICADOS LABORALES

En relación a las constancias labores que se expidieron para esta vigencia por parte de la Oficina de Personal de cada uno de los funcionarios “docentes planta, docentes ocasionales, docentes catedráticos pregrado y posgrado, administrativos planta y trabajadores oficiales”, se han expedido 528 certificados laborales, a la fecha.

También se han expedido 239 certificados con destino a los diferentes órganos de control interno y externos a solicitud, como requisito e insumo de procesos judiciales y disciplinarios, pensión, incapacidades, ascenso a escalafón etc.; información contemplada en las historias laborales bajo custodia de la Oficina de Personal.

15. Trámites a solicitudes allegadas para: desplazamientos, viáticos, comisiones, avances, gastos de transporte, apoyos sindicales realizados en los acuerdos sindicales.

A continuación, desde esta área contribuimos con diferentes trámites administrativos:

- a) Contribuir en la proyección de los actos administrativos pertinentes para el reconocimiento de comisiones, avances y desplazamientos del personal no docente.
 - Avances 1234
 - Comisiones 110
 - Desplazamientos 23

- b) Coadyuvar en la proyección de los actos administrativos pertinentes para el reconocimiento de los emolumentos a los que tienen derecho las organizaciones sindicales de la Universidad de los Llanos.
 - Auxilio funerario: 1
 - Auxilio educativo: 54
 - Auxilio Gafas: 98
 - Auxilio prendas de vestir: 33 dotaciones de oficiales.



- Apoyo actividad sindical: 34
- c) Contribuir a la actualización y organización del archivo de gestión de la División de Servicios Administrativos.
- d) Prestar apoyo a las auditorías internas y externas recibidas y al plan de mejoramiento de acuerdo con las actividades en la División de Servicios Administrativos.

16. DERECHOS DE PETICIÓN

En el desarrollo de la gestión anual de la División de Servicios Administrativos, como agente interno encargado de todo lo relacionado con el quehacer del Talento Humano de la Universidad de los Llanos, se han recibido diversos Derechos de Petición a los cuales se les ha dado la respuesta pertinente de acuerdo a la naturaleza del asunto y siempre pensando en mejorar estos procesos que van encaminados en el desarrollo de las metas de la Universidad; suministrando la debida información e insumos necesarios para el cumplimiento de los mismos a la Oficina Jurídica de la Universidad de los Llanos, dependencia encargada de dar respuesta a los derechos de petición que han llegado a lo largo de esta vigencia.

17. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de los Llanos se establece la conformación y funcionamiento por medio del Acuerdo Superior 012 del 26/10/2016 tal como lo exige la Ley 1010 de 2006.

Miembros:

En virtud de lo anterior, para el año 2020 se renovó el nombramiento de los miembros integrantes del Comité de Convivencia Laboral, en calidad de representantes principales y suplentes de la Administración, mediante la Resolución Rectoral N° 0807 de 17 de julio de 2020, así:

Representantes de la Administración:

1	PRINCIPAL	Jefe de División de Servicios Administrativos
	SUPLENTE	Vicerrector de Recursos Universitarios
2	PRINCIPAL	Secretario General
	SUPLENTE	Asesor Jurídico



El 21 de noviembre de 2022, se realizó jornada electoral a través del Consejo Electoral Universitario, para la elección de los Representantes principales y de los Empleados, para el periodo 2023 a 2024, sin embargo, solo se pudo elegir 1 representante principal y su respectivo suplente, razón por la cual el 18 de noviembre de 2022 se realizó una nueva jornada electoral para la elección del representante suplente.

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO / DEPENDENCIA
VICTOR EFREN ORTIZ ORTIZ	JEFE DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
DEIVER GIOVANNY QUINTERO REYES	SECRETARIO GENERAL
WILLIAM HERNAN LENGUA	REPRESENTANTE PRINCIPAL DE LOS EMPLEADOS
FERNANDO QUIMBAY VELÁSQUEZ	REPRESENTANTE SUPLENTE DE LOS EMPLEADOS

18. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO “COPASST”

El COPASST es un comité reglamentado mediante la resolución 1277 de 2018 con la representación de la administración por el Vicerrector de Recursos Ing. WILSON FERNANDO SALGADO CIFUENTES en calidad de Presidente, el Dr. Víctor Efrén Ortiz Ortiz Jefe de Personal en calidad de Secretario Técnico; en la vigencia 2024 ha realizado 4 sesiones de los empleados; donde la función principal es la vigilancia, supervisión y orientación de factores importantes hacia los trabajadores en pro de mejorar los trámites y procesos administrativos en concordancia con el apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIVISIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Apoyo elaboración:
Harry Galvis Forero, Profesional Contratista.