

INFORME DE GESTIÓN DE PROCESO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SEGUNDO SEMESTRE 2018**

DICIEMBRE 2018

OBJETIVO DEL PROCESO:

Gestionar el Talento Humano de la UNAD, con el fin de contar con el personal idóneo y competente, contribuyendo con el mejoramiento del desempeño y la satisfacción laboral, aportando así al cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Teniendo en cuenta el objetivo referenciado y desde la visión general del proceso, documente los siguientes aspectos:

1. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

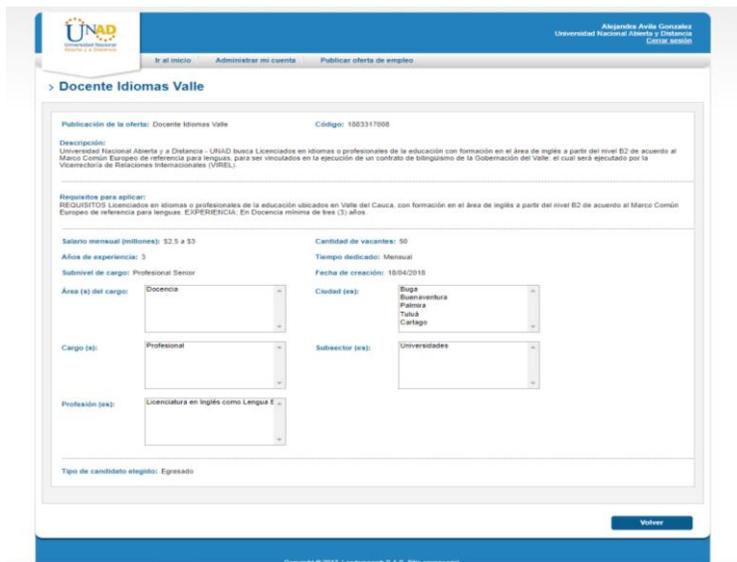
La Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, por medio del proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, busca vincular el personal idóneo y competente, que cumpla a cabalidad los requisitos establecidos, con el fin de cubrir las necesidades de todas las Unidades de apoyo de la Universidad.

En este sentido la Gerencia de Talento Humano para la vigencia segundo semestre 2018, a través de medios de comunicación internos y externos, y de conformidad con las necesidades de vinculación de la UNAD, realizó la publicación de los siguientes perfiles:

Medios de Comunicación para la atracción de personal Unadista:

➤ Internos

Articulación con Portal Bienestar Universitario UNAD:



The image shows a screenshot of the UNAD portal interface. At the top, there is a navigation bar with the UNAD logo and the text 'Alianza Activa Ciudadana Universidad Nacional Abierta y a Distancia Valle Cauca, 2018'. Below this, there are links for 'Ir al inicio', 'Administrar mi cuenta', and 'Publicar oferta de empleo'. The main content area is titled 'Docente Idiomas Valle' and includes a code '1503317000'. The job description states: 'UNAD busca Licenciados en idiomas o profesionales de la educación con formación en el área de inglés a partir del nivel E2 de acuerdo al Marco Común Europeo de referencia para lenguas, para ser vinculados en la ejecución de un contrato de bilingüismo de la Gobernación del Valle, el cual será ejecutado por la Vicepresidencia de Relaciones Internacionales (VIREL)'. The requirements section specifies: 'REQUISITOS Licenciados en idiomas o profesionales de la educación ubicados en Valle del Cauca, con formación en el área de inglés a partir del nivel E2 de acuerdo al Marco Común Europeo de referencia para lenguas. EXPERIENCIA: En Docencia mínima de tres (3) años'. The form includes fields for 'Salario mensual (millones): 32.5 a 33', 'Años de experiencia: 3', 'Subnivel de cargo: Profesor Senior', 'Área (s) del cargo: Docencia', 'Cantidad de vacantes: 50', 'Tiempo dedicado: Mensual', 'Fecha de creación: 15/04/2018', 'Ciudad (s): Buga, Buenaventura, Palmira, Talpa, Cartago', 'Cargo (s): Profesional', 'Subsector (s): Universidades', and 'Profesión (s): Licenciatura en inglés como Lengua E'. At the bottom, there is a 'Volver' button and a footer with 'Copyright © 2017. Lenguasweb S.A.S. Sitio empresarial'.

Imagen 1. Portal Bienestar Universitario UNAD noviembre 2018.

Iniciativa Actores Estratégicos en las zonas:

Adicionalmente, se emprende la iniciativa, *actores estratégicos* en las zonas, con los Fractales de la Gerencia de Talento Humano a nivel nacional, con el fin de identificar alianzas o articulaciones estratégicas con entidades, agremiaciones, cajas de compensación, entre otras figuras que intervienen en procesos transversales en las zonas y con ello, lograr consolidar no sólo una base que suministre información acerca de los actores que intervienen en las regiones en los procesos de reclutamiento y selección, sino también contemplar como insumo estratégico para procesos transversales de la gerencia de Talento humano como eslabón del Meta sistema funcional de manera que se impacte en las regiones en oportunidad y pertinencia como lo dictan nuestros objetivos estratégicos en el plan de Desarrollo 2015-2019.

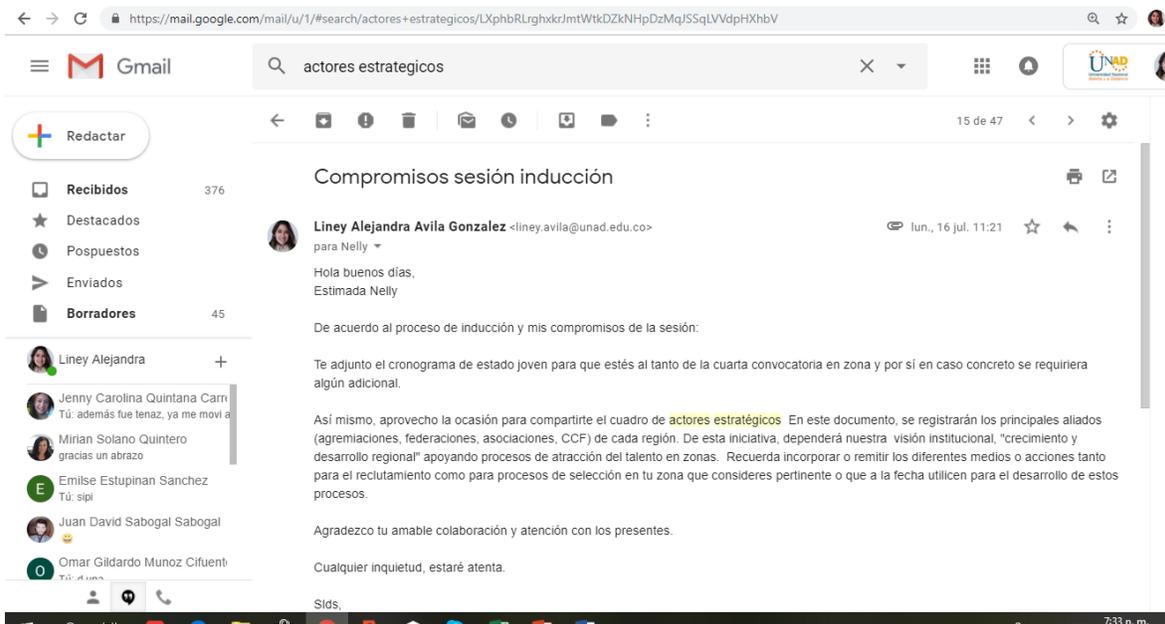


Imagen 2. GTHUM a corte Junio 2018.

Actores estratégicos ZONAS - Excel (Error de activación de productos)

ACTORES ESTRATÉGICOS ZONAS				
zona	Centro	Entidad	Misión de la entidad	Objetivo de la articulación
Centro Sur	Palmira	Agencia de Gestión y Colocación de Empleo- COMFANDI	oportunidades laborales y a los empresarios a encontrar la mano de obra idónea para ocupar sus vacantes	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
		Agencia de gestión y colocación de empleo- COMFENALCO VALLE	empleo, teniendo en cuenta el contexto de requerimientos de los demandantes que necesitan contratar personal.	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
Centro Sur	Santander Quilichao	Oficina de Gestión de EmpleoComfacauc	Liderar programas de intervención social que generen acceso, inclusión y bienestar en afiliados y comunidad en general.	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
		Acción del Cauca S.A.	Generando trabajo digno a miles de colombianos para implementar soluciones innovadoras de servicios de outsourcing y suministro de talento humano, impactando positiva y sosteniblemente la vida de nuestros	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
Centro Sur	Popayán	Ocupar Temporales S.A.	Somos un grupo empresarial que a través de la prestación de servicios personalizados de tercerización organizacional y de servicios temporales, regidos por los fundamentos de la seguridad, la sostenibilidad, la gestión del riesgo, la confiabilidad, la innovación y la optimización operacional, generamos valor en las áreas clave de su organización para el logro de sus objetivos estratégicos.	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
		Centro de Empleo y Emprendimiento Alcaldía Municipal de Popayán.	Promover la inserción laboral enmarcada en políticas incluyentes y trabajo decente que permitan mayores oportunidades de empleo para todos los ciudadanos, a través de procesos con valor agregado, eficiencia, creatividad y competitividad.	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
		Agencia Pública de Empleo Regional Cauca SENA	El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
		Oficina de Gestión de EmpleoComfacauc	Ayudamos a las empresas a encontrar el talento que necesitan y facilitamos la búsqueda de opciones laborales a las personas	visualizar el talento en la zona para el crecimiento y desarrollo regional.
			técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la	visualizar el talento en la zona para el

Imagen 3. GTHUM a corte Noviembre 2018.

➤ Externos

Articulación con Redactores Publicitarios

Así mismo, se realiza gestión con un actor estratégico en publicación de perfiles especializados u orientados en comunicación digital a nivel nacional, líder en plataformas de medios sociales y se logra realizar publicación para este segundo semestre 2018.

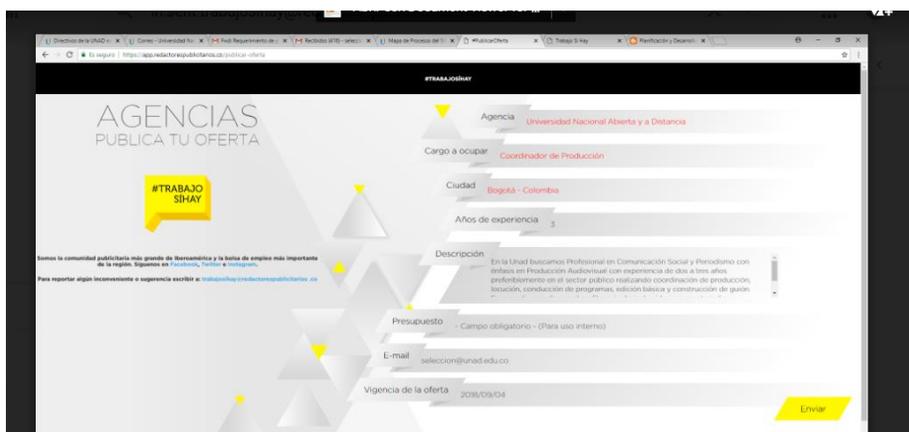


Imagen 4: Portal Redactores Publicitarios. Septiembre 2018.

Procesos de Elección del Talento Unadista:

La empresa SERPROINT, quién nos apoya en los procesos de selección de personal, durante el segundo semestre de 2018, llevaron a cabo 12 procesos de entrevista y aplicación de pruebas psicotécnicas, de las personas que se relacionan a continuación:

Nº	NOMBRES	CARGO AL QUE APLICA
1	DIEGO ANDRES JAIMES ACEVEDO	Profesional Talento Humano
2	JUAN SEBASTIAN GUTIERREZ PRADA	Profesional Talento Humano
3	DIEGO ALFREDO PAEZ MORRIS	Apoyo en Inventarios y adquisiciones

N°	NOMBRES	CARGO AL QUE APLICA
4	ANDRES FELIPE TRIANA	Apoyo en Inventarios y adquisiciones
5	ALEXANDER MARTINEZ OSMA	Profesional PTI
6	DIEGO FERNANDO MEDINA SOTO	DIRECTOR DE CENTRO
7	DIEGO ALEJANDRO ROBAYO	DIRECTOR DE CENTRO
8	JORGE ALEJANDRO HUERTAS POVEDA	Líder Programa Diseño Industrial
9	LUIS ALBERTO LESMES SÁENZ	Líder Programa Diseño Industrial
10	ALEJANDRA MARÍA ACEVEDO AGUIRRE	Director de Centro Santa Marta
11	JESÚS RAFAEL FANDIÑO ISAZA	Director de Centro Santa Marta
12	NELSON LUIS LEAL BOLAÑO	Director de Centro Santa Marta

Tabla 1: GTHUM. Reporte procesos Serpoint. Noviembre 2018.

De igual manera y de conformidad con lo establecido en el procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación de personal, se aplican pruebas de conocimientos específicos a los candidatos preseleccionados por los Líderes de Unidad cuando estos lo consideran necesario.

Por otra parte, para el personal docente ocasional y hora catedra, se realizan entrevistas por parte de los Decanos de Escuela, que aplican solo a los docentes que no han tenido vinculación con la Universidad y a los que han tenido vinculación pero que estuvieron por fuera de la Universidad por más de dos años consecutivos. Estos procesos de entrevistas son allegados por las Escuelas a esta Gerencia, con el fin de ser archivados y contar con las evidencias para la trazabilidad en la ejecución de esta actividad.

Incorporación de Entrevistas Piloto bajo el Modelo de Gestión por Competencias

N°	NOMBRES	CARGO AL QUE APLICA
1	NELLY LUCIA ANDRADE	Profesional Talento Humano Fractal
2	JUAN SEBASTIAN GUTIERREZ PRADA	Profesional Talento Humano Fractal
3	ANDRES FELIPE TRIANA	Apoyo en Inventarios y adquisiciones
4	ALEXANDER MARTINEZ OSMA	Profesional PTI
5	JORGE ALEJANDRO HUERTAS POVEDA	Líder Programa Diseño Industrial
6	LUIS ALBERTO LESMES SÁENZ	Líder Programa Diseño Industrial
7	MARIA ANGELICA ECHEVERRIA	Apoyo Cead Puerto Colombia
8	AMARANTA ÚRSULA TORRES	Apoyo VIMEP
9	ANGIE PAOLA FAJARO	Apoyo VIMEP
10	ANGELA GUEVARA CAMARGO	Apoyo Gerencia de Calidad y Mejoramiento continuo

Tabla 2: GTHUM. Reporte proceso Piloto bajo el Modelo de Gestión por Competencias. Noviembre 2018.

Para el segundo semestre de 2018, se realizan 10 entrevistas piloto en procesos de selección para el Talento Unadista, contemplando las competencias transversales diseñadas en el modelo de Gestión por Competencias Fase 1, orientando la planeación estratégica de la organización y objetivos institucionales.

Incorporación ejercicios piloto Assesment Center en Procesos de Elección del Talento Unadista:

Así mismo, en la vigencia del segundo semestre 2018, se diseñan dos tipos de ejercicios assesment; por un lado para perfiles profesionales líderes y otro, para directivos con un perfil Administrativo y Gerencial, se implementan en dos procesos de selección, con el fin de incorporar en el proceso de elección del Talento Unadista, que permitan promover la identificación del nivel de competencias orientadas a la cultura de la universidad y valorar competencias de gestión, acordes al rol que interpretará el candidato en su labor. Este

piloto, se aplica con una serie de pruebas situacionales a un grupo de candidatos y a partir de habilidades de observación, registro y calificación, se evaluaron comportamientos presentados durante el proceso, obteniendo un resultado concertado y en conjunto sobre la valoración de las competencias transversales del Modelo de Gestión por Competencias Piloto y la idoneidad de los candidatos al perfil del cargo.

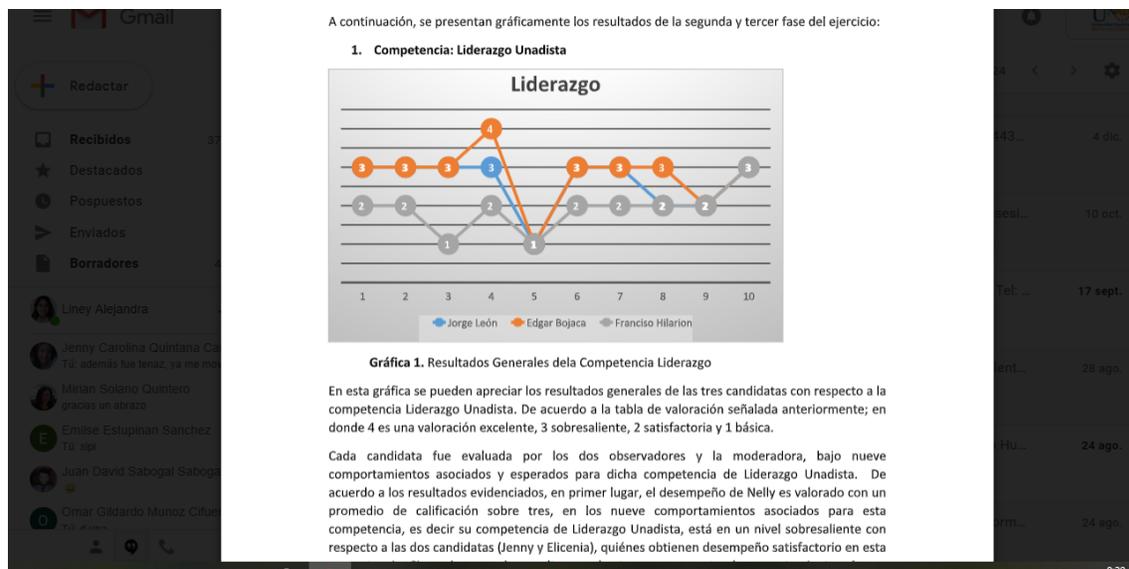


Imagen 5. Fuente: Proceso Selección- Informe Assesment Center Piloto. Agosto 2018.

Conquistando el Talento práctico

El programa Estado Joven, es una iniciativa del Gobierno nacional para fomentar la práctica laboral en el sector público, los estudiantes adscritos a esta modalidad práctica, reciben un auxilio formativo, afiliación a seguridad social y una experiencia en el sector público certificada. La UNAD participa nuevamente en la cuarta convocatoria del Programa Estado Joven, con el fin de articular y fortalecer nuestros planes operativos en las zonas, bajo las líneas de Calidad y Mejoramiento Continuo para el Componente Ambiental y brinda apertura en la línea de Calidad. Por otro lado, para la Gerencia de Talento humano en las líneas estrategias y transversales para las zonas. Participa así mismo, la Vicerrectoría de Medios y mediaciones pedagógicas para asistir procesos orientados en laboratorios en zonas específicas a nivel nacional en la que se identifican necesidades de servicio y oportunidad. A continuación se describe el proceso de la iniciativa para esta convocatoria:

Líneas de acción	Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario Componente Ambiental	Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario Componente Calidad	Vicerrectoría de Medios y mediaciones pedagógicas	Gerencia Talento Humano
Proceso de elección del Talento Práctico				
Talento practico requeridos a nivel nacional (Meta)	11	4	2	9
Proceso de verificación del Ministerio de trabajo.	8	3	2	9
Porcentaje de cumplimiento de la meta	73%	75%	100%	100%

Tabla 3: GTHUM Informe estado trimestral de cuarta convocatoria. Octubre 2018.

Líneas de acción	Centros	Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario Componente Ambiental	Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario Componente Calidad	Vicerrectoría de Medios y mediaciones pedagógicas	Gerencia Talento Humano
Zonas					
Zona Centro Sur	Cali	1	0	0	1

Zona Centro Sur	Palmira	0	1	0	1
Zona Amazonia/Orinoquia	Yopal	1	0	0	0
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Sede Nacional	1	0	0	0
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	JAG	1	0	0	0
Zona Sur	Ibagué	0	0	0	1
Zona Sur	Líbano	0	0	0	1
Zona Oriente	Bucaramanga	0	1	1	1
Total		4	2	1	5

Tabla 4: GTHUM Informe estado trimestral de cuarta convocatoria. Octubre 2018.

Evidencias Fotográficas en las regiones de la iniciativa Conquistando Nuestro Talento:



Imagen 7. Fuente: GTHUM Informe estado Trimestral de Cuarta Convocatoria. Octubre 2018.



Imagen 8. Fuente: GTHUM Informe estado Trimestral de Cuarta Convocatoria. Octubre 2018.



Imagen 9. Fuente: GTHUM Informe estado Trimestral de Cuarta Convocatoria. Octubre 2018.

Así mismo, durante el mes de Diciembre del presente año, se realiza la postulación a la quinta convocatoria del programa estado joven, para el Primer semestre de 2019, en las líneas de acción; Gerencia de Talento Humano, Vicerrectoría de Medios y Mediaciones, Calidad y Mejoramiento Continuo. Se lleva a cabo postulación en las 8 zonas de acuerdo a la cobertura de la caja de compensación de la región. Actualmente, nos encontramos en proceso de espera para la aprobación de las plazas por el Ministerio de Trabajo, quién lidera

esta iniciativa y la ejecuta por medio de las cajas de compensación a nivel nacional en la quinta convocatoria para vigencia Febrero a junio de 2019.

En el marco de la resignificación del procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación se consideró establecer pilotos en el desarrollo de cada fase de diseño del Modelo de Gestión por Competencias. En el primer semestre de 2018, se crearon y se fortalecieron las definiciones de las competencias transversales para los colaboradores de la entidad de acuerdo a las observaciones del Rector a la luz de los objetivos del plan de desarrollo y plan operativo de la unidad. Durante el segundo semestre 2018, se ejecutaron acciones orientadas a posicionar el diseño del modelo en su primera fase en el proceso de atracción y elección del Talento Unadista, propuesta en la que se está contemplando y estructurando la separación del proceso de vinculación, ejerciendo iniciativas entorno a un proceso mucho más enriquecido con ejercicios de Assesment Center y Entrevistas de Gestión por Competencias y un mapeo de actores estratégicos que puedan potencializar las estrategias de atracción del Talento Unadista.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis.

Existieron compromisos en las agendas directivas como los despliegues estratégicos zonales que postergarían las sesiones de análisis y revisiones de la fase inicial del diseño del Modelo de Gestión por Competencias. Sin embargo, se realiza mapeo estratégico en la definición de las competencias transversales y se desarrollan pilotos orientados a evaluar las competencias transversales en funcionarios vinculados en segundo semestre 2018.

Conformidad de las Salidas del Proceso

Se llevan a cabo 12 procesos de selección con la empresa Serpoint de acuerdo al procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación del personal. Así mismo, durante el desarrollo de dichos procesos o convocatorias internas de personal, se articulan en paralelo 10 entrevistas bajo el diseño de fase inicial del modelo de Gestión por Competencias y dos aplicaciones de ejercicios piloto de Assesment Center orientados a un perfil profesional zonal líder, un directivo administrativo zonal, el cual aún está en

proceso de evaluación y finalmente un líder docente para una especialización el cual aún está en trámites de cierre de vinculación.

Gestión Del Cambio

Durante el 2018 se emprende el diseño e incorporación de un Modelo de Gestión por Competencias el cual pueda articular las acciones estratégicas del área funcional de la Gerencia de Talento Humano respondiendo a la luz de los objetivos planteados en el desarrollo del Plan de Desarrollo Institucional orientando desde la OP6, proyecto 25, *el diseño de un modelo de selección de personal académico y administrativo*. Para ello, la gerencia despliega el diseño en dos fases de planeación, desarrollo e implementación de ejercicios pilotos, para fase 1; diseño de competencias transversales aplicables para todos los colaboradores y fase 2, diseño de competencias por nivel de gestión orientada a perfiles específicos. Y a partir de la implementación de dicho Modelo de Gestión por competencias en los procesos estratégicos de la unidad, se espera la resignificación y articulación orientada en los pilares del plan de desarrollo que finaliza y el que se contemplará para el siguiente período.

Así mismo, durante la vigencia 2018, se logra el diseño, revisión, análisis y elaboración de ejercicios piloto para la fase 1 involucrando el diseño y realización de ejercicios pilotos de evaluación por competencias transversales para 10 procesos de vinculación presentados en el 2018.

Cómo también, se realizan reuniones de sensibilización y apertura a la gestión del cambio, con los líderes de vinculación, con el fin de consolidar y orientar la importancia de resignificar el procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación, por lo que se llevaran a cabo sesiones de reestructuración para la articulación del modelo de Gestión por competencias inicialmente en dicho procedimiento de *“reclutamiento, selección y vinculación del personal”*.

Asuntos pendientes y/o en proceso

A partir del 2019, se contempla el despliegue del diseño de la fase 2, competencias orientadas a niveles de gestión específicos, como también la implementación de los ejercicios pilotos de assesment center y entrevistas por competencias en los niveles de gestión, que permitan el análisis e interpretación del desarrollo de dichas competencias en colaboradores que se incorporen a la UNAD. Para este caso, es necesario y determinante incorporar los líderes y directivos de las unidades, por lo que también se llevaran a cabo mesas de trabajo en el que se pueda socializar los avances del modelo y articular las necesidades a la construcción y cierre del Modelo.

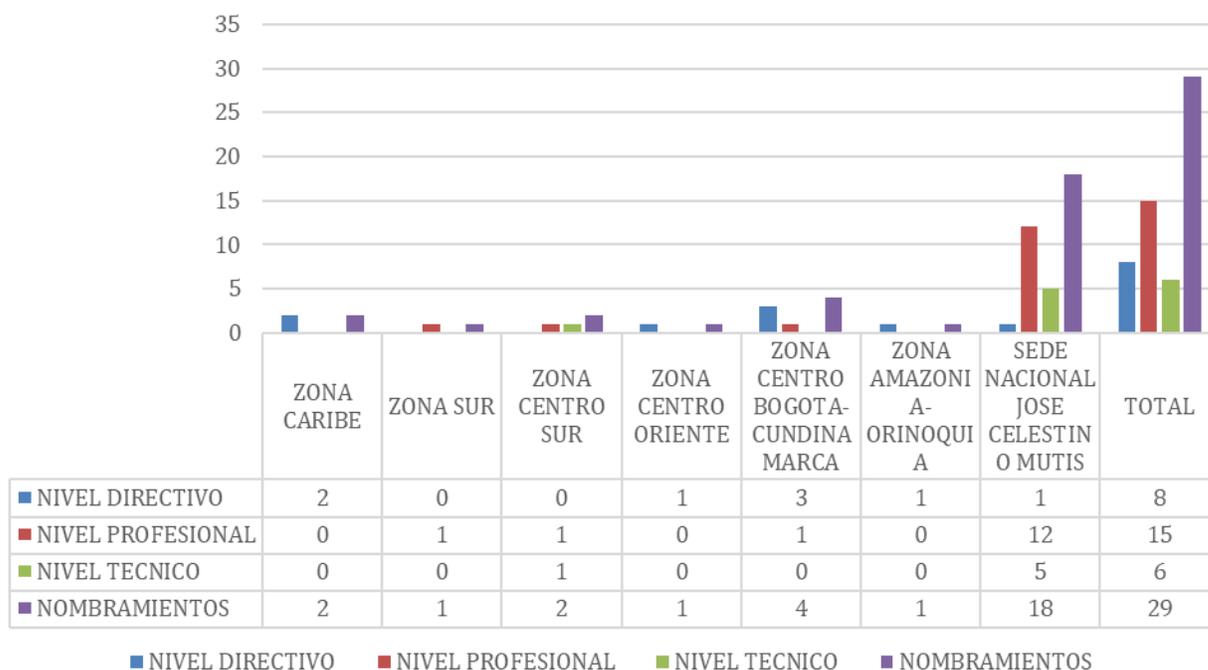
Así mismo, se plantea la reestructuración del procedimiento reclutamiento, selección y vinculación a la luz de la construcción y avances del modelo, como también de la combinación de factores asociados a las necesidades de las unidades y finalmente la presentación de las fases nuevamente a la dirección con el fin de obtener su aprobación y puesta en marcha en paralelo al cierre y apertura de los planes institucionales y estratégicos de la universidad.

2. VINCULACIÓN PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Para el periodo del 1 de enero de 2018 al 30 de noviembre de 2018, se realizaron veintinueve (29) nombramientos en la Planta Administrativa, recurso humano que se encontraban vinculados como Contratista de Apoyo a la Gestión o como Docentes Ocasionales, ascensos o encargos, elaborándose los formatos del “Formato Validación Cumplimiento de Requisitos del Manual de Funciones de Candidatos a ser nombrados en Planta Administrativa”.

NOMBRAMIENTOS PLANTA ADMINISTRATIVA



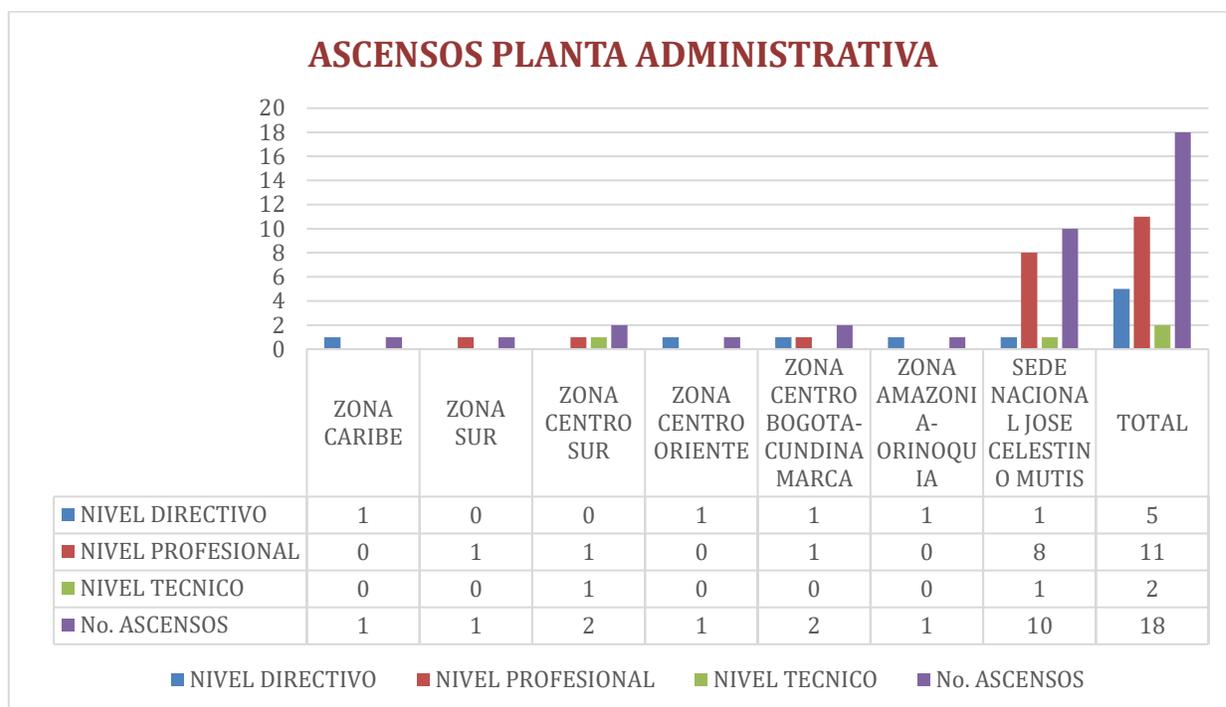
Fuente: GTHUM, corte 30 de noviembre de 2018

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	CEAD/UNIDAD	ZONA/UNIDAD
Director Regional	CLAUDIA TERESA VARGAS GALAN	CEAD JAG	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA
Director CEAD	ERNESTO ALEJANDRO COTE SANCHEZ	UDR CUCUTA	ZONA CENTRO ORIENTE
	DIEGO FERNANDO MEDINA	CEAD FACATATIVA	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA
	ROBERTO MARIO DE LEON	CCAV CARTAGENA	ZONA CARIBE
	NELSON LUIS LEAL BOLAÑO	CEAD SANTA MARTA	ZONA CARIBE
	SANTIAGO ANDRES CADENA	CEAD FUSAGASUGA	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA
	BLANCA DILIA PARRADO CLAVIJO	CEAD ACACIAS	ZONA AMAZONIA ORINOQUIA
Jefe de Instituto	SANDRA CARDENAS MAHECHA	INVIL	SEDE NACIONAL JCM

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	CEAD/UNIDAD	ZONA/UNIDAD
Profesional	ECHEVERRY REY PEDRO MAURICIO	GTHUM	SEDE NACIONAL JCM
	SALAZAR PRIETO DIANA ROCIO	PRESUPUESTO	SEDE NACIONAL JCM
	JERSON JESUS BASTO LAMILLA	R Y C	SEDE NACIONAL JCM
	CARVAJALINO MONICA	GTHUM	SEDE NACIONAL JCM
	LUZ NIDIA GOMEZ LUNA	ECAPMA	SEDE NACIONAL JCM
	DEISY ALEJANDRA ÁVILA JIMÉNEZ	RECTORIA	SEDE NACIONAL JCM
	BRICEIDA VALDERRAMA	VIMEP	SEDE NACIONAL JCM
	LEIDY GIOMARA GONZALEZ	VIACI	SEDE NACIONAL JCM
	CAROLINA QUINTANA CARREÑO	GTHUM	SEDE NACIONAL JCM
	CAROLINA QUINTANA CARREÑO	GTHUM	SEDE NACIONAL JCM
	ANA LUCIA ALVAREZ PARRA-	CEAD PITALITO	ZONA SUR
	CLEMENCIA TORRES-	CCAV ZIPAQUIRA	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA
	CARLOS ANDRES MATERON-	GIDT	SEDE NACIONAL JCM
	ANGELA GAMBOA	CEAD POPAYAN	ZONA CENTRO SUR
JUAN JOSE RAMIREZ	VIMEP	SEDE NACIONAL JCM	
Técnico Administrativo	MARIA PAZ BARON	VIDER	SEDE NACIONAL JCM
	CAROLINA ORTIZ	VIMEP	SEDE NACIONAL JCM
	JOAN SEBASTIAN OCAMPO VELASCO	UDR CALI	ZONA CENTRO SUR
	MORENO MORA GILBERTO	OPLAN	SEDE NACIONAL JCM
	MAURICIO AVILA	REGISTRO Y CONTROL	SEDE NACIONAL JCM
	CARLOS ALBA	REGISTRO Y CONTROL	SEDE NACIONAL JCM

Ascensos planta administrativa vigencia enero a noviembre de 2018

Identificando la labor que adelantan en cada una de las zonas como en la Sede Nacional José Celestino Mutis, se promovieron a otros cargos en la Planta Administrativas a dieciocho (18) funcionarios así:



Fuente: GTHUM, corte 30 de noviembre de 2018

ZONA/ SEDE	CARGO	NOMBRE	CEAD/UNIDAD
NIVEL DIRECTIVO	DIRECTOR REGIONAL	CLAUDIA TERESA VARGAS	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA-CEAD JAG
	DIRECTOR CEAD	ROBERTO MARIO DE LEON	CCAV CARTAGENA
		ERNESTO COTE	CCAV CUCUTA
		BLANCA DILIA PARRADO	DIRECTORA ZONA AMAZONIA ORINOQUIA - CEAD ACACIAS

ZONA/ SEDE	CARGO	NOMBRE	CEAD/UNIDAD
	JEFE INSTITUTO	SANDRA CARDENAS	VIREL
NIVEL PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CAROLINA QUINTANA CARREÑO	GTHUM
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARVAJALINO MONICA	GTHUM
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ECHEVERRY REY PEDRO MAURICIO	GTHUM
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SALAZAR PRIETO DIANA ROCIO	PRESUPUESTO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CAROLINA QUINTANA CARREÑO	GTHUM
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARLOS ANDRES MATERON	GIDT
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	JUAN JOSE RAMIREZ	VIMEP
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ANGELA GAMBOA	CCAV POPAYAN
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ANA LUCIA ALVAREZ	CEAD PITALITO
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CLEMENCIA TORRES	CCAV ZIPAQUIRA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	DEISY ALEJANDRA AVILA	RECTORIA
	NIVEL TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	JOAN SEBASTIAN OCAMPO VELASCO
TECNICO ADMINISTRATIVO		GILBERTO MORENO	PLANEACION

3. VINCULACIÓN PERSONAL DOCENTE

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

A continuación, se muestra el proceso de vinculación del segundo semestre donde se aporta directamente al objetivo del proceso, vinculando el personal idóneo y necesario para cumplir con la atención de las actividades académicas.

17. Resoluciones restantes periodos 16-1 y 16-2

17.1 Docentes por Unidad Académica:

Teniendo en cuenta el corte del informe que fue con fecha de abril y según la necesidad del servicio por la atención de estudiantes matriculados, se obtienen las siguientes vinculaciones para los periodos 16-1 y 16-2 de la siguiente manera:

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	4
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	19
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	7
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	3
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	7
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	5
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1
TOTAL	55

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

En la tabla anterior, se evidencia el número de docentes vinculados por unidad académica para la atención de los diferentes cursos incluyendo componente practico.

17.2 Docentes vinculados por perfil y modalidad:

PERFIL	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
PROFESIONAL	8	0	3	11
ESPECIALIZACION	12	6	1	19
MAGISTER	18	2	4	24
DOCTORADO	0	0	1	1
TOTAL	38	8	9	55

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

17.3 Docentes vinculados por centro y zona:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	7
ACACIAS	2
FRONTERA AMAZONAS	1
GUAINIA	1
PTO CARREÑO	1
YOPAL	2
CARIBE	4
BARRANQUILLA	1
COROZAL	3
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	9
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	1
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	5
FACATATIVA	1
FUSAGASUGA	1
GIRARDOT	1
CENTRO BOYACA	1
SOGAMOSO	1
CENTRO ORIENTE	2
BUCARAMANGA	1
OCAÑA	1
CENTRO SUR	4
PALMIRA	1
PASTO	2
POPAYAN	1
OCCIDENTE	8
EJE CAFETERO (PEREIRA)	2
LA DORADA	2
MEDELLIN	2
QUIBDO	1
TURBO	1
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	11

ZONA Y CENTRO	TOTALES
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	11
SUR	9
LA PLATA HUILA	1
NEIVA	4
PITALITO	3
PUERTO ASIS	1
TOTALES	55

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

17.4 Total docentes vinculados por Unidad académica- periodo 16-1:

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	256
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	248
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	606
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	138
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	127
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	10
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	443
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	28
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	14
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	91
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	99
TOTAL	2060

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

17.5 Total docentes vinculados por Unidad académica- periodo 16-2:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	43
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	61
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	97
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	29
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	18
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	58
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	2
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES	16
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	28
TOTAL	354

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

18. Vinculación y asignación académica periodo 8-3.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 40 candidatos a docentes ocasionales y hora cátedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 8.3 y que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, se realiza en el sistema de información SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora cátedra para el periodo 8-3.

18.1 Docentes ocasionales vinculados por Unidad Académica:

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 8-3.

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	2
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	18
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	5
TOTAL	38

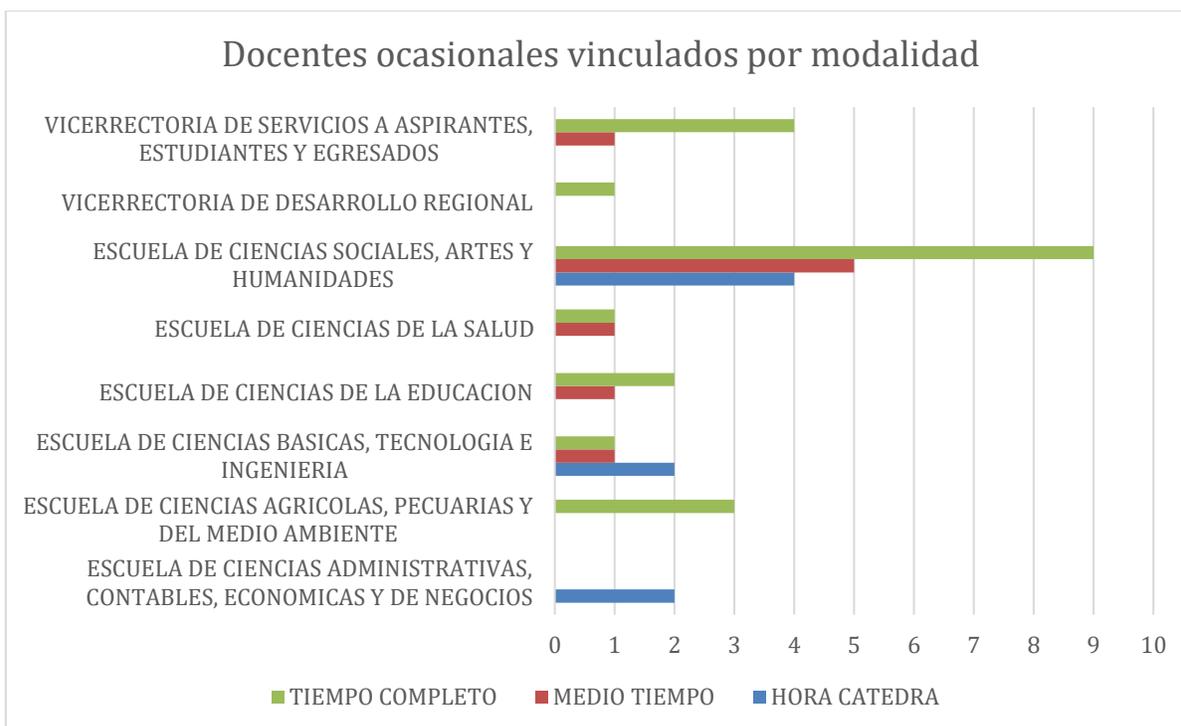
Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

18.2 Docentes ocasionales vinculados por modalidad:

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	2	0	0	2
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	0	3	3
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	2	1	1	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	1	2	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	0	1	1	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	4	5	9	18
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0		1	1

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMP O	TIEMPO COMPLET O	TOTALES
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	1	4	5
TOTAL	8	9	21	38

Fuente: sistema de información SOCA, abril 2018, diciembre 2018



18.3 Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	2	0	0	2

UNIDAD ACADÉMICA	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	PROFESIONAL	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1	2	0	3
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1	1	2	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0	3	0	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1	1	0	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2	7	9	18
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL	0	1	0	1
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	2	2	5
TOTAL	8	17	13	38

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

18.4 Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad

MODALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	TOTALES
HORA CATEDRA	2	2	4	8
MEDIO TIEMPO	5	2	2	9
TIEMPO COMPLETO	6	4	11	21
TOTAL	13	8	17	38

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018



Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

18.5 Docentes ocasionales vinculados por zona y modalidad:

ZONA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	1	3	0	4
CARIBE	0	0	1	1
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	1	4	7	12
CENTRO BOYACA	0	0	1	1
CENTRO ORIENTE	0	0	1	1
CENTRO SUR	0	0	2	2
OCCIDENTE	0	0	2	2
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	6	2	4	12
SUR	0	0	3	3
TOTAL	8	9	21	38

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

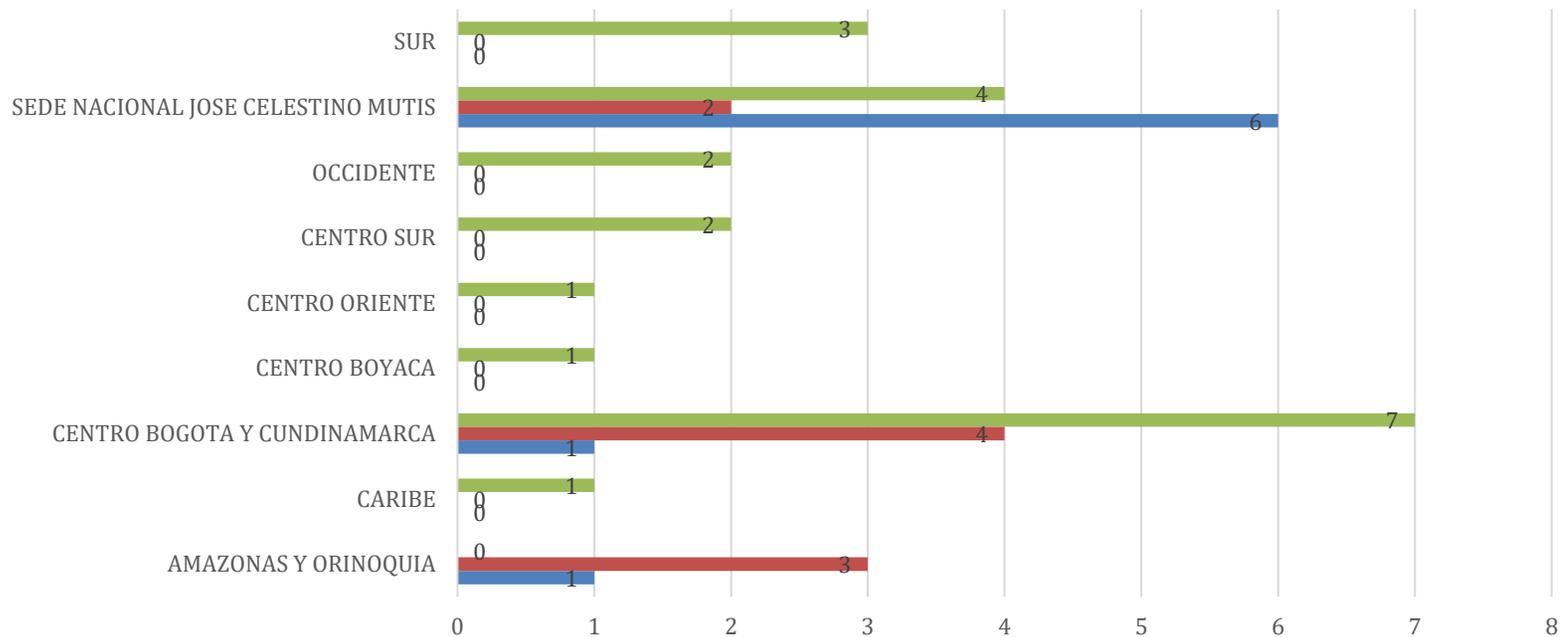
18.6 Docentes ocasionales vinculados por modalidad, centro y zona.

ZONA Y CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	1	3	0	4
ACACIAS	1	1	0	2
GUAINIA	0	1	0	1
YOPAL	0	1	0	1
CARIBE	0	0	1	1
COROZAL	0	0	1	1
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	1	4	7	12
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1	4	5	10
FUSAGASUGA	0	0	1	1
GIRARDOT	0	0	1	1
CENTRO BOYACA	0	0	1	1
TUNJA	0	0	1	1
CENTRO ORIENTE	0	0	1	1
BUCARAMANGA	0	0	1	1
CENTRO SUR	0	0	2	2
CALI	0	0	1	1
PASTO	0	0	1	1
OCCIDENTE	0	0	2	2
LA DORADA	0	0	1	1

ZONA Y CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
MEDELLIN	0	0	1	1
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	6	2	4	12
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	6	2	4	12
SUR	0		3	3
NEIVA	0	0	2	2
PITALITO	0	0	1	1
TOTAL	8	9	21	38

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Docentes ocasionales vinculados por modalidad y zona



	AMAZONAS Y ORINOQUIA	CARIBE	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CENTRO BOYACA	CENTRO ORIENTE	CENTRO SUR	OCCIDENTE	SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	SUR
■ TIEMPO COMPLETO	0	1	7	1	1	2	2	4	3
■ MEDIO TIEMPO	3	0	4	0	0	0	0	2	0
■ HORA CATEDRA	1	0	1	0	0	0	0	6	0

■ TIEMPO COMPLETO ■ MEDIO TIEMPO ■ HORA CATEDRA

19.Costos de vinculación 8-3.

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	\$ 19.680.000
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	\$ 45.408.000
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	\$ 33.088.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	\$ 71.280.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	\$ 29.344.000
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	\$ 102.838.000
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	\$ 4.800.000
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	\$ 105.440.000
TOTAL	\$ 411.878.000

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Es importante tener en cuenta que en el año 2.017 no hubo necesidad de vincular docentes nuevos, sino que se realizaron prorrogas de en las fechas de vinculación de los docentes que venían vinculados del periodo 16-1.

20. Costos de novedades por unidad académica.

UNIDAD ACADEMIICA	COSTOS NOVEDADES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	\$ 118.515.077
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	\$ 371.568.000
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	\$ 256.112.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	\$ 277.360.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	\$ 161.277.000
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	\$ 93.008.000
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	\$ 170.222.766
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	\$ 1.552.221
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 89.124.791
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	\$ 307.207.058
TOTAL	\$ 1.845.946.913

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

En la tabla anterior, se evidencian los costos de las prórrogas y cambios de modalidad de los docentes ocasionales para la atención de las diferentes necesidades académicas.

21. Vinculación de docentes ocasionales por convenio.

21.1. Convenio Pasto I

21.1.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	23	9	3	35
TOTAL	23	9	3	35

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.1.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	6	7	22	35
TOTAL	6	7	22	35

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.1.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
CENTRO SUR	35
PASTO	35
TOTAL	35

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.1.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	TOTALES
TIEMPO COMPLETO	\$ -	\$ -	\$ 60.480.000	\$ 60.480.000
MEDIO TIEMPO	\$ 12.096.000	\$ 24.192.000	\$ 40.320.000	\$ 76.608.000
HORA CATEDRA	\$ 19.152.000	\$ 25.536.000	\$ 119.700.000	\$ 164.388.000
TOTAL	\$ 31.248.000	\$ 49.728.000	\$ 220.500.000	\$ 301.476.000

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.2. Convenio Pasto II

21.2.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	19	6	3	28
TOTAL	19	6	3	28

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.2.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	5	6	17	28
TOTAL	5	6	17	28

21.2.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
CENTRO SUR	28
PASTO	28
TOTAL	28

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.2.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	TOTALES
TIEMPO COMPLETO	\$ 11.904.000		\$ 39.680.000	\$ 51.584.000
MEDIO TIEMPO	\$ 11.904.000	\$ 23.808.000	\$ 9.920.000	\$ 45.632.000
HORA CATEDRA	\$ 10.080.000	\$ 20.160.000	\$ 117.600.000	\$ 147.840.000
TOTAL	\$ 33.888.000	\$ 43.968.000	\$ 167.200.000	\$ 245.056.000

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.3. Consejo Noruego I

21.3.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADEMICA	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	47	47
TOTAL	47	47

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.3.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADEMICA	ESCALAFON 6	ESCALAFON 7	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	2	45	47
TOTAL	2	45	47

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.3.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	47
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	47
TOTAL	47

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.3.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	ESCALAFON	ESCALAFON 7	TOTALES
	6		
TIEMPO COMPLETO	\$ 8.793.264	\$ 306.330.771	\$ 315.124.035
TOTAL	\$ 8.793.264	\$ 306.330.771	\$ 315.124.035

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.4. Consejo Noruego II

21.4.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADÉMICA	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	58	58
TOTAL	58	58

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.4.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	ESCALAFON 6	ESCALAFON 7	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	6	52	58
TOTAL	6	52	58

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.4.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	58
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	58
TOTAL	58

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.4.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	ESCALAFON 6	ESCALAFON 7	TOTALES
TIEMPO COMPLETO	\$ 18.399.391	\$ 176.676.341	\$ 195.075.732
TOTAL	\$ 18.399.391	\$ 176.676.341	\$ 195.075.732

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Es importante tener en cuenta que la vinculación de los docentes ocasionales del segundo corte del convenio del Consejo Noruego se realizó por la mitad del periodo, ya que a finales de diciembre y principios de enero hay receso académico y se vuelven a vincular en enero del año 2019, para terminar con el ciclo de 2018II.

21.5. Convenio Gobernación Cundinamarca

21.5.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADEMICA	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	9	9
TOTAL	9	9

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.5.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	9	9
TOTAL	9	9

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.5.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	9
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	9
TOTAL	9

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.5.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	PROFESIONAL	TOTALES
TIEMPO COMPLETO	\$ 252.192.000	\$ 252.192.000
TOTAL	\$ 252.192.000	\$ 252.192.000

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.6. Convenio Bolívar

21.6.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADÉMICA	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	8	8
TOTAL	8	8

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.6.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	ESCALAFON 7	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	8	8
TOTAL	8	8

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.6.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	8
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	8
TOTAL	8

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.6.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	ESCALAFON 7	TOTALES
TIEMPO COMPLETO	\$ 42.940.206	\$ 42.940.206
TOTAL	\$ 42.940.206	\$ 42.940.206

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.7. Convenio ICBF Bucaramanga

21.7.1 Vinculación Docentes por modalidad:

UNIDAD ACADÉMICA	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	44	44
TOTAL	44	44

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.7.2 Vinculación Docentes por nivel de formación:

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	44	44
TOTAL	44	44

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.7.3 Vinculación Docentes por zona y centro:

ZONA Y CENTRO	TOTALES
CENTRO ORIENTE	44
BARRANCABERMEJA	6
BUCARAMANGA	25
MALAGA	2
VELEZ	11
TOTAL	44

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

21.7.4 Costos de vinculación por modalidad y nivel de formación:

MODALIDAD	PROFESIONAL	TOTALES
TIEMPO COMPLETO	\$ 236.162.696	\$ 236.162.696
TOTAL	\$ 236.162.696	\$ 236.162.696

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22. Vinculación docentes ocasionales 16-4.

Teniendo en cuenta los diferentes periodos académicos ofertados para la vigencia de 2018, la Gerencia de Talento Humano pone a disposición de los candidatos el repositorio de hojas de vida para la postulación de hojas de vida del periodo 16-4.

Periodo 16-4, se postularon de 2.200 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

Aplicación:

 2018_16-4 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA PERIODO 16.4

Registros encontrados 2296

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO	ZONA
1	CC	[REDACTED]	EFREN ALEJANDRO	PADILLA MARIN	HOMBRE	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
2	CC	[REDACTED]	LUIS FERMIN	ORTIZ ZARATE	HOMBRE	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
3	CC	[REDACTED]	DIANA PATRICIA	GOMEZ BERNAL	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	GACHETA	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
4	CC	[REDACTED]	ESPERANZA CATALINA	SANJUAN GIRALDO	MUJER	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
5	CC	[REDACTED]	DAVID FELIPE	RODRIGUEZ PENAGOS	HOMBRE	MEDIO TIEMPO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS	GACHETA	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA

Oferta y matricula periodo académico 16-4

Mediante el acuerdo 089 del 30 de octubre de 2017, el Consejo Académico establece la programación académica para el periodo 16-1, en el cual se establece la fecha de inicio y terminación del periodo académico 16-1 así:

- Fecha de inicio: 23 de agosto de 2018
- Fecha de terminación: 26 de diciembre de 2018.

Para este periodo académico las Escuelas ofertan 1.277 cursos de la siguiente manera:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	194
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	161
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	359
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	178
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	110
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	10
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	250
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	10
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	4
TOTAL	1277

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

La tabla anterior corresponde al número de cursos que se ofertaron por cada unidad académica para el periodo 16-4 donde el mayor número de cursos fue ofertado por la ECBTI con 359 cursos seguido de la ECSAH con 250, y la Escuela que tuvo menor oferta fue de Escuela De Ciencias Jurídica Y Políticas con 10 cursos.

Las vicerrectorías ofertan sus cursos específicos como SISSU de la VIDER y los cursos transversales de idiomas del INVIL.

22.3 Resultados matrícula 16-4

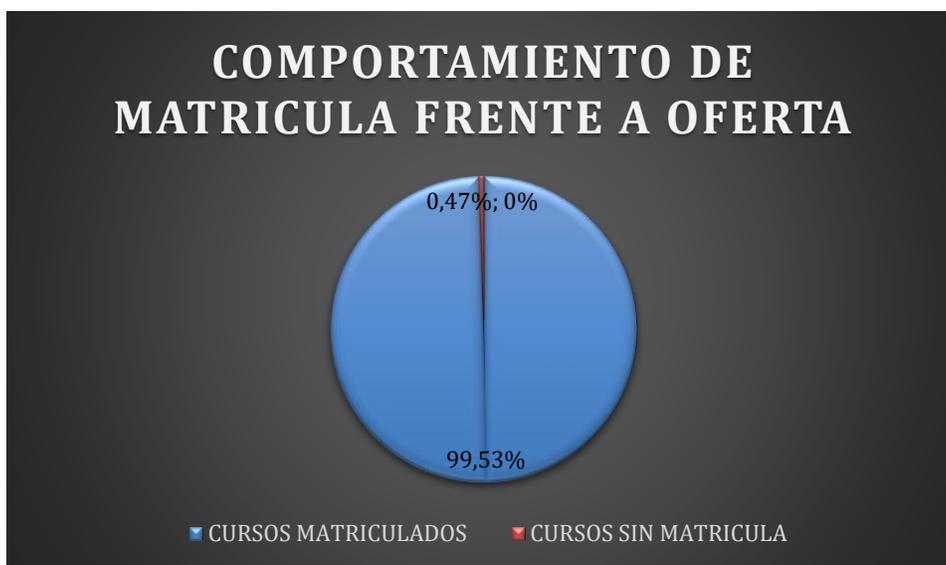
Teniendo en cuenta los cursos ofertados por cada unidad académica, en la siguiente tabla se muestra el número de registros (estudiantes) que matricularon cursos por escuela así:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	193
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	160
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	357
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	177
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	109
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	10
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	249

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL - EDUCACION PERMANENTE	1
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES	10
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	4
TOTAL	1270

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Con base en la tabla anterior de los 1.277 cursos ofertados hubo matrícula en 1.270 cursos, correspondiente al 99.53% de los cursos ofertados.



Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22.4 Desagregación de matrícula

De acuerdo a los resultados de matrícula, a continuación, se desagrega en el número de estudiantes matriculados por curso académico por escuela de acuerdo a los rangos definidos.

Cursos con menos de 10 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	25
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	10
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	51

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	10
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	13
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	30
TOTAL	140

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Cursos entre 11 – 30 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	36
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	13
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	67
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	26
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	25
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	65
TOTAL	232

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Cursos entre 31 – 60 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	34
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	21
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	38
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	38
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	17
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	3
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	41
TOTAL	192

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Cursos entre 61 – 150 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	38
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	59
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	77
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	62

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	21
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	3
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	37
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES	1
TOTAL	298

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Cursos entre 151 – 300 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	17
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	24
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	47
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	30
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	25
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	3
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	17
TOTAL	163

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Cursos entre 301 – 1.000 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	26
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	32
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	52
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	11
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	6
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	27
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2
TOTAL	157

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Cursos con más de 1.000 estudiantes matriculados:

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	17
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	25
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	32
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL - EDUCACION PERMANENTE	1
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES	8
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2
TOTAL	88

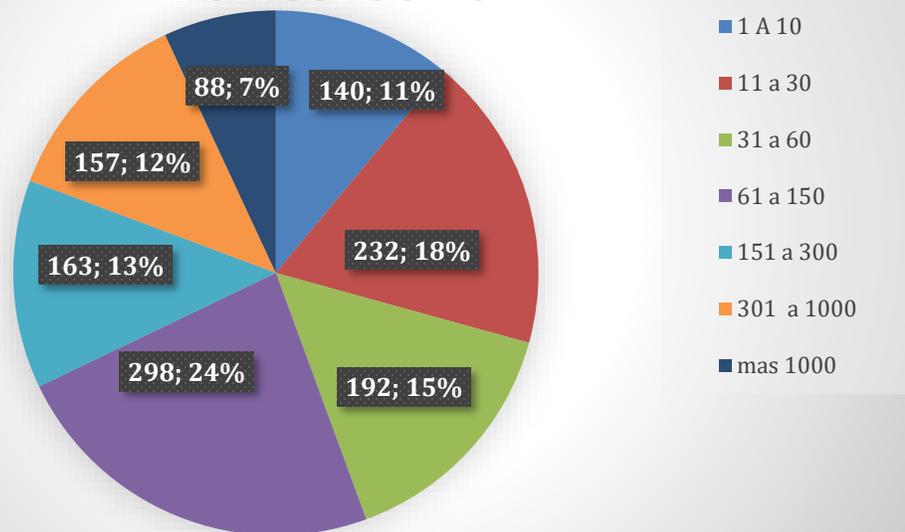
Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Resumen:

RANGO	TOTALES
1 A 10	140
11 a 30	232
31 a 60	192
61 a 150	298
151 a 300	163
301 a 1000	157
más 1000	88
TOTAL	1270

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

RANGO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS POR CURSO 16.4



Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

De la gráfica anterior podemos concluir que el 80% de los cursos tiene una matrícula inferior de 300 estudiantes y porcentaje restante del 20% equivalen a cursos mayores de 300 estudiantes.

22.5 Vinculación y asignación académica periodo 16-4

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 2200 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16-4 y que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, se realiza en el sistema de información SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra para el periodo 16-4.

22.6 Asignación académica a Docentes de carrera por Escuela y cargo

UNIDAD ACADEMICA	DOCENTES DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	11
DOCENTE ASISTENTE	9
DOCENTE ASOCIADO	1
DOCENTE AUXILIAR	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	14
DOCENTE ASISTENTE	7
DOCENTE ASOCIADO	6
DOCENTE AUXILIAR	1
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	25
DOCENTE ASISTENTE	14
DOCENTE ASOCIADO	7
DOCENTE AUXILIAR	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	11
DOCENTE ASISTENTE	7
DOCENTE ASOCIADO	3
DOCENTE AUXILIAR	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4
DOCENTE ASISTENTE	2
DOCENTE ASOCIADO	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	15
DOCENTE ASISTENTE	11
DOCENTE ASOCIADO	3
DOCENTE AUXILIAR	1
TOTAL	80

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Actualmente la Universidad cuenta con 80 Docentes de carrera, a los cuales se les asigno al 100% de ellos carga académica en las diferentes tipologías, las cuales son parte integral del plan de gestión docentes

22.7 Vinculación de Consejeros

De acuerdo a los lineamientos establecidos, los consejeros de tiempo completo tienen una asignación promedio de 150 estudiantes y los consejeros de medio tiempo entre 30 a 50 estudiantes, la vinculación de consejeros se detalla a continuación:

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMP O	TIEMPO COMPLET O	TOTA L
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	5	6	12
TOTAL	1	5	6	12

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22.8 Vinculación de Consejeros por modalidad, centro y zona.

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	0	1	0	1
FRONTERA AMAZONAS	0	1	0	1
CARIBE	0	0	2	2
SANTA MARTA	0	0	1	1
VALLEDUPAR	0	0	1	1
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	1	0	0	1
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1	0	0	1
CENTRO BOYACA	0	1	0	1
SOGAMOSO	0	1	0	1
CENTRO ORIENTE	0	0	2	2
BUCARAMANGA	0	0	1	1
OCAÑA	0	0	1	1
CENTRO SUR	0	0	1	1
POPAYAN	0	0	1	1
OCCIDENTE	0	1	0	1
MEDELLIN	0	1	0	1
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0		1	1

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0	1	1
SUR	0	2	0	2
IBAGUE	0	1	0	1
PITALITO	0	1	0	1
TOTAL	1	5	6	12

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018



Fuente: sistema de información SOCA, diciembre

22.9 Docentes ocasionales vinculados por Unidad Académica.

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-4.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	238
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	253
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	529
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	114
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	123
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	5

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	371
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	17
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	61
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	12
TOTAL	1723

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

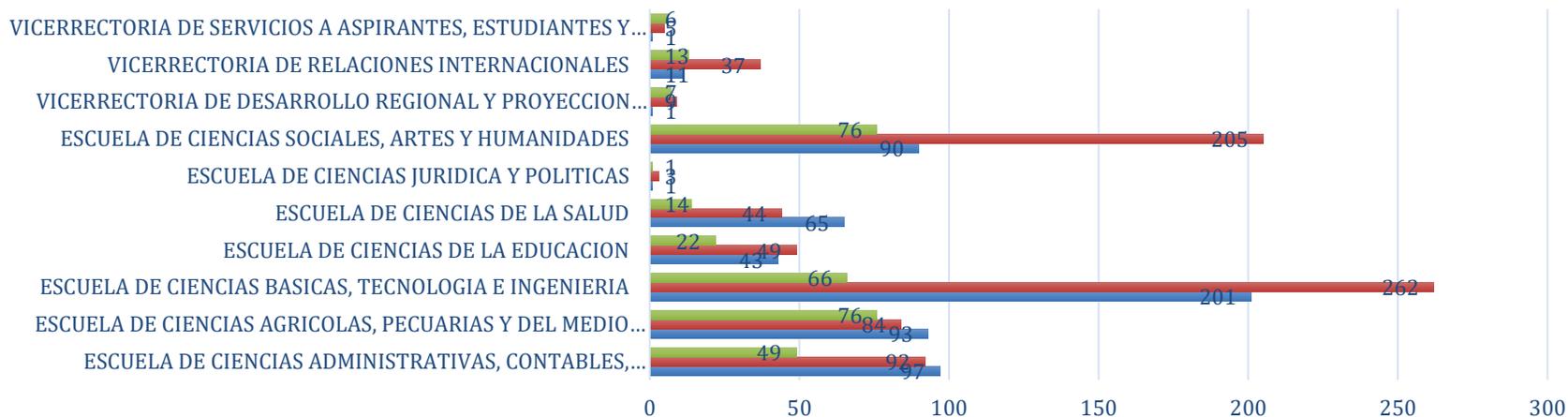
22.9 Docentes ocasionales vinculados por modalidad.

En la presente tabla se discrimina el número de docentes vinculados de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra por unidad académica.

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	97	92	49	238
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	93	84	76	253
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	201	262	66	529
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	43	49	22	114
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	65	44	14	123
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	1	3	1	5
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	90	205	76	371
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	1	9	7	17
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	11	37	13	61
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	5	6	12
TOTAL	603	790	330	1723

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

DOCENTES POR MODALIDAD



	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS
■ TIEMPO COMPLETO	49	76	66	22	14	1	76	7	13	6
■ MEDIO TIEMPO	92	84	262	49	44	3	205	9	37	5
■ HORA CATEDRA	97	93	201	43	65	1	90	1	11	1

■ TIEMPO COMPLETO ■ MEDIO TIEMPO ■ HORA CATEDRA

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22.10 Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación.

UNIDAD ACADÉMICA	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	0	30	95	111	2	238
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	44	103	95	11	253
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	0	98	198	217	16	529
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	22	33	53	6	114
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	10	24	45	40	4	123
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	0	3	1	1	5
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	0	92	153	123	3	371
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	0	8	7	2	0	17
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	0	30	12	18	1	61
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	4	5	3	0	12
TOTAL	10	352	654	663	44	1723

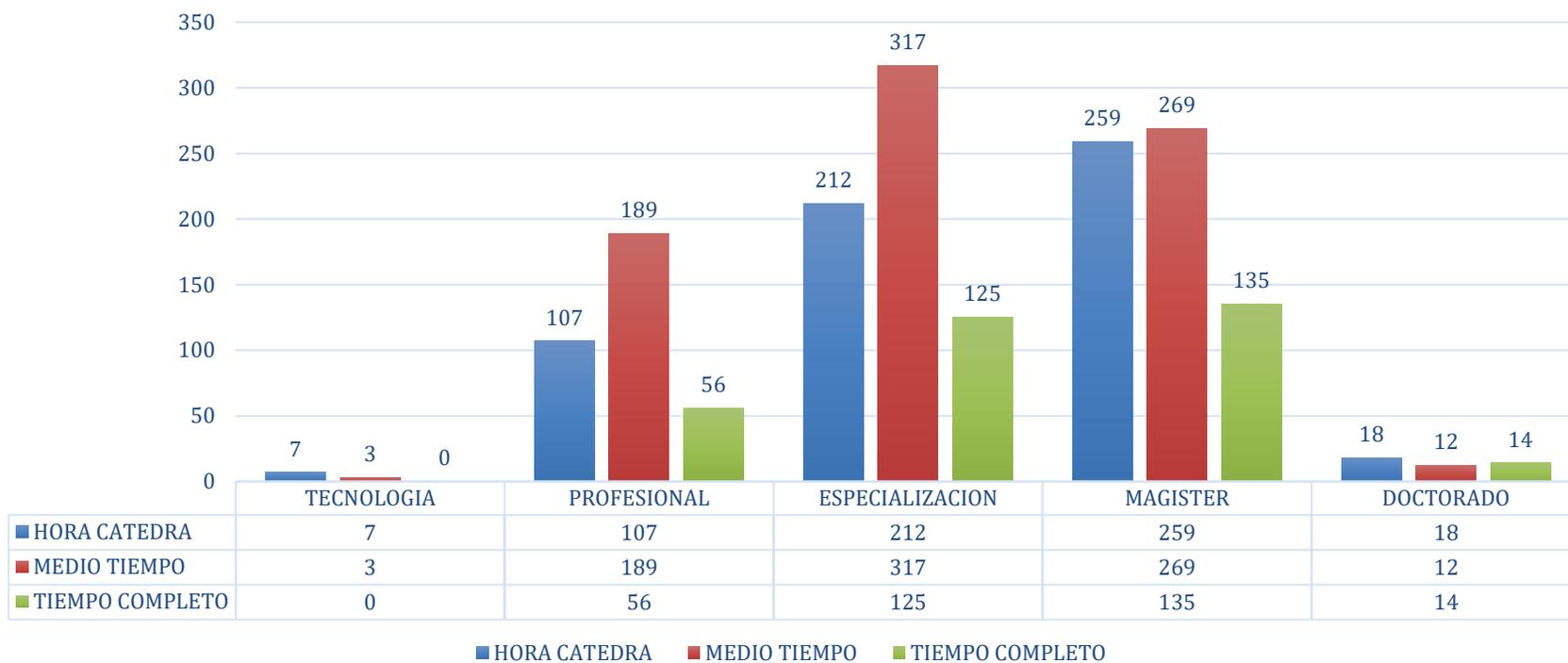
Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22.11 Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación.

MODALIDAD	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
HORA CATEDRA	7	107	212	259	18	603
MEDIO TIEMPO	3	189	317	269	12	790
TIEMPO COMPLETO	0	56	125	135	14	330
TOTAL	10	352	654	663	44	1723

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

DOCENTES POR NIVEL DE FORMACIÓN Y MODALIDAD

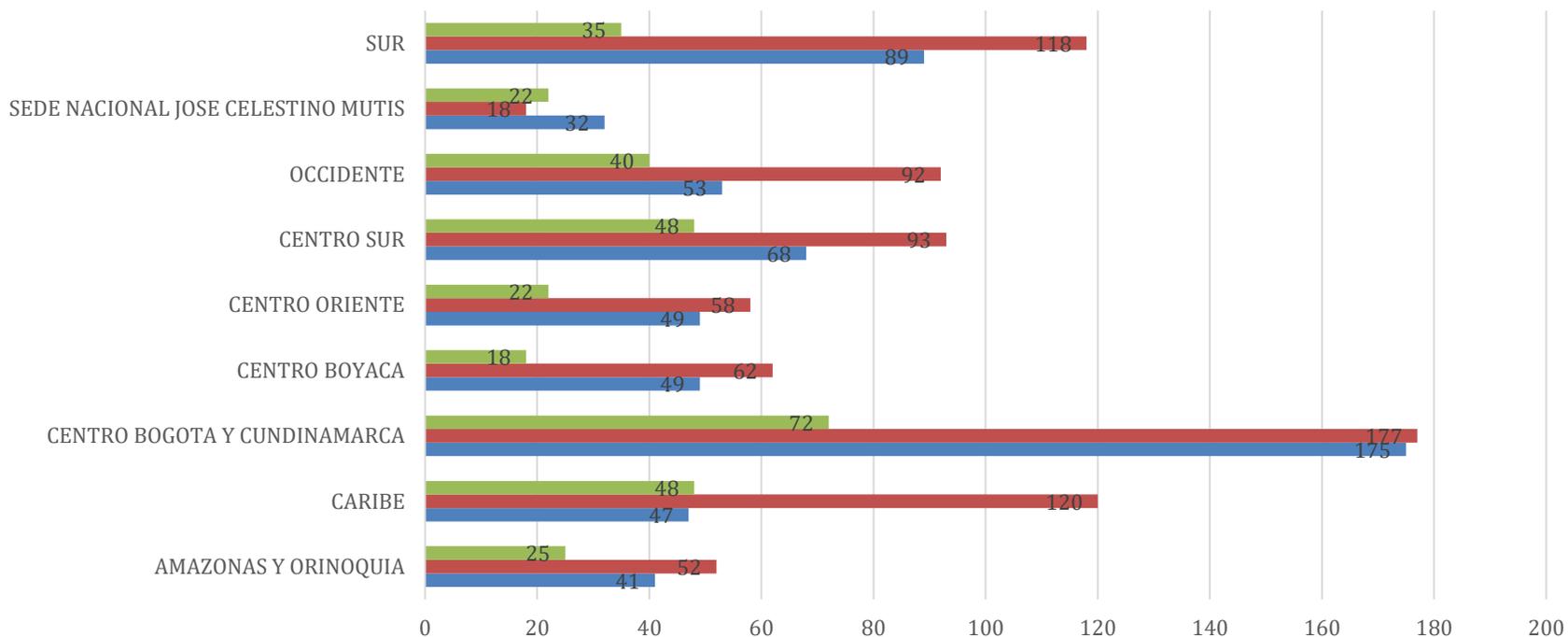


22.12 Docentes ocasionales vinculados por zona y modalidad.

ZONA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	41	52	25	118
CARIBE	47	120	48	215
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	175	177	72	424
CENTRO BOYACA	49	62	18	129
CENTRO ORIENTE	49	58	22	129
CENTRO SUR	68	93	48	209
OCCIDENTE	53	92	40	185
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	32	18	22	72
SUR	89	118	35	242
TOTAL	603	790	330	1723

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

DOCENTES POR ZONA Y MODALIDAD



	AMAZONAS Y ORINOQUIA	CARIBE	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CENTRO BOYACA	CENTRO ORIENTE	CENTRO SUR	OCCIDENTE	SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	SUR
■ TIEMPO COMPLETO	25	48	72	18	22	48	40	22	35
■ MEDIO TIEMPO	52	120	177	62	58	93	92	18	118
■ HORA CATEDRA	41	47	175	49	49	68	53	32	89

■ TIEMPO COMPLETO ■ MEDIO TIEMPO ■ HORA CATEDRA

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22.13 Docentes ocasionales vinculados por centro y modalidad.

ZONA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	130	130	53	313
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	32	18	22	72
ACACIAS	18	25	14	57
BARRANCABERMEJA	1	7	2	10
BARRANQUILLA	9	19	11	39
BUCARAMANGA	22	22	12	56
CALI	20	20	11	51
CARTAGENA (BOLIVAR)	8	26	5	39
CHIQUEQUIRA	3	5	2	10
COROZAL	10	15	4	29
CUBARA	1	0	0	1
CUCUTA	8	6	2	16
CURUMANI	1	0	0	1
DUITAMA	9	12	5	26
EJE CAFETERO (PEREIRA)	17	24	15	56
FACATATIVA	5	11	7	23
FLORENCIA	12	20	5	37
FRONTERA AMAZONAS	4	2	0	6
FUSAGASUGA	15	6	3	24
GACHETA	9	8	4	21
GARAGOA	3	2	1	6
GIRARDOT	8	10	3	21
GUAINIA	4	0	0	4
IBAGUE	30	38	8	76
LA DORADA	4	9	2	15
LA GUAJIRA	0	11	4	15
LA PLATA HUILA	4	8	0	12
MALAGA	5	2	0	7

ZONA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
MARIQUITA	0	0	1	1
MEDELLIN	22	43	18	83
NEIVA	22	26	13	61
OCAÑA	5	3	4	12
PALMIRA	21	30	16	67
PAMPLONA	5	12	1	18
PASTO	14	26	11	51
PITALITO	19	26	8	53
POPAYAN	11	10	9	30
PTO CARREÑO	4	0	0	4
PUERTO ASIS	1	0	0	1
QUIBDO	3	10	4	17
SAHAGUN	7	9	2	18
SAN JOSE DEL GUAVIARE	6	7	0	13
SANTA MARTA	2	8	5	15
SANTANDER DE QUILICHAO		7	1	8
SOACHA	2	3	0	5
SOATA	0	1	0	1
SOGAMOSO	12	15	5	32
TUMACO	2	0	0	2
TUNJA	21	27	5	53
TURBO	7	6	1	14
VALLE DEL GUAMUEZ	1	0	0	1
VALLEDUPAR	10	32	17	59
VELEZ	3	6	1	10
YOPAL	5	18	11	34
ZIPAQUIRA	6	9	2	17
TOTAL	603	790	330	1723

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

22.14 Costos de vinculación docentes ocasionales periodos 16-4.

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	\$ 2.348.190.000
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	\$ 2.429.252.000
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	\$ 4.428.244.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	\$ 1.069.432.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	\$ 1.016.583.566
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	\$ 53.464.000
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	\$ 3.407.276.000
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	\$ 175.736.000
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 529.122.000
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	\$ 132.424.000
TOTALES	\$ 15.589.723.566

22.15 Costos de vinculación docentes ocasionales por modalidad.

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	\$ 709.374.000	\$ 763.072.000	\$ 875.744.000	\$ 2.348.190.000
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	\$ 409.524.000	\$ 636.304.000	\$ 1.383.424.000	\$ 2.429.252.000
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	\$ 1.063.044.000	\$ 2.201.168.000	\$ 1.164.032.000	\$ 4.428.244.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	\$ 289.704.000	\$ 404.528.000	\$ 375.200.000	\$ 1.069.432.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	\$ 394.526.900	\$ 367.848.666	\$ 254.208.000	\$ 1.016.583.566
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	\$ 6.744.000	\$ 25.600.000	\$ 21.120.000	\$ 53.464.000
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	\$ 509.820.000	\$ 1.651.312.000	\$ 1.246.144.000	\$ 3.407.276.000
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	\$ 5.064.000	\$ 60.880.000	\$ 109.792.000	\$ 175.736.000
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 73.986.000	\$ 269.920.000	\$ 185.216.000	\$ 529.122.000
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	\$ 9.720.000	\$ 38.448.000	\$ 84.256.000	\$ 132.424.000
TOTALES	\$ 3.471.506.900	\$ 6.419.080.666	\$ 5.699.136.000	\$ 15.589.723.566

22.16 Costos de vinculación docentes ocasionales por nivel de formación.

MODALIDAD	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
HORA CATEDRA	\$ 30.692.900	\$ 393.948.000	\$ 1.103.736.000	\$ 1.795.890.000	\$ 147.240.000	\$ 3.471.506.900
MEDIO TIEMPO	\$ 13.736.666	\$ 1.108.032.000	\$ 2.496.768.000	\$ 2.660.960.000	\$ 139.584.000	\$ 6.419.080.666
TIEMPO COMPLETO	\$ -	\$ 665.376.000	\$ 1.995.264.000	\$ 2.705.760.000	\$ 332.736.000	\$ 5.699.136.000
TOTAL	\$ 44.429.566	\$ 2.167.356.000	\$ 5.595.768.000	\$ 7.162.610.000	\$ 619.560.000	\$ 15.589.723.566

23. Vinculación y asignación académica periodo 8-5.

Mediante el acuerdo 089 del 30 de octubre de 2017, el Consejo Académico establece la programación académica para el periodo 16-1, en el cual se establece la fecha de inicio y terminación del periodo académico 16-1 así:

- Fecha de inicio: 10 de octubre de 2018
- Fecha de terminación: 21 de diciembre de 2018.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 40 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 8.5 y que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, se realiza en el sistema de información SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra para el periodo 8-3.

23.1 Docentes ocasionales vinculados por Unidad Académica:

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 8-5.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	20
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	49
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	32
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	11
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	17
TOTAL	141

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

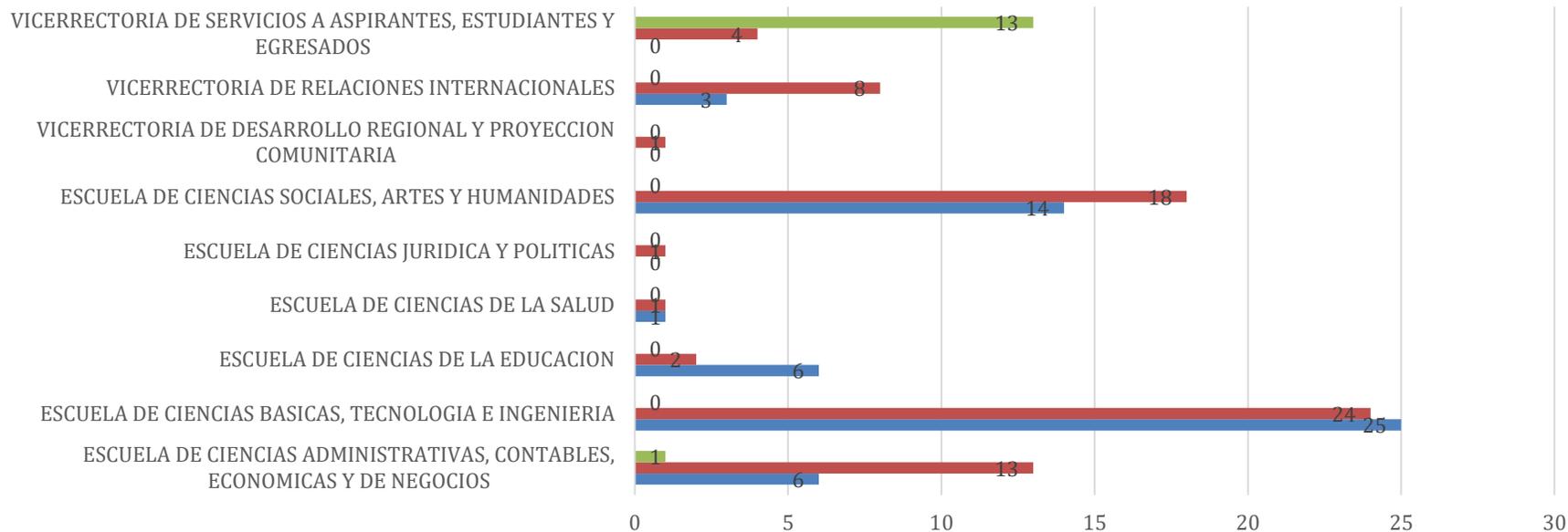
23.2 Docentes ocasionales vinculados por modalidad:

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	6	13	1	20
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	25	24	0	49
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	6	2	0	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1	1	0	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	1	0	1

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	14	18	0	32
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	0	1	0	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	3	8	0	11
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	4	13	17
TOTAL	55	72	14	141

Fuente: sistema de información SOCA, abril 2018, diciembre 2018

Docentes vinculados por modalidad



	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS
■ TIEMPO COMPLETO	1	0	0	0	0	0	0	0	13
■ MEDIO TIEMPO	13	24	2	1	1	18	1	8	4
■ HORA CATEDRA	6	25	6	1	0	14	0	3	0

Fuente: sistema de información SOCA, abril 2018, diciembre 2018

23.3 Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación:

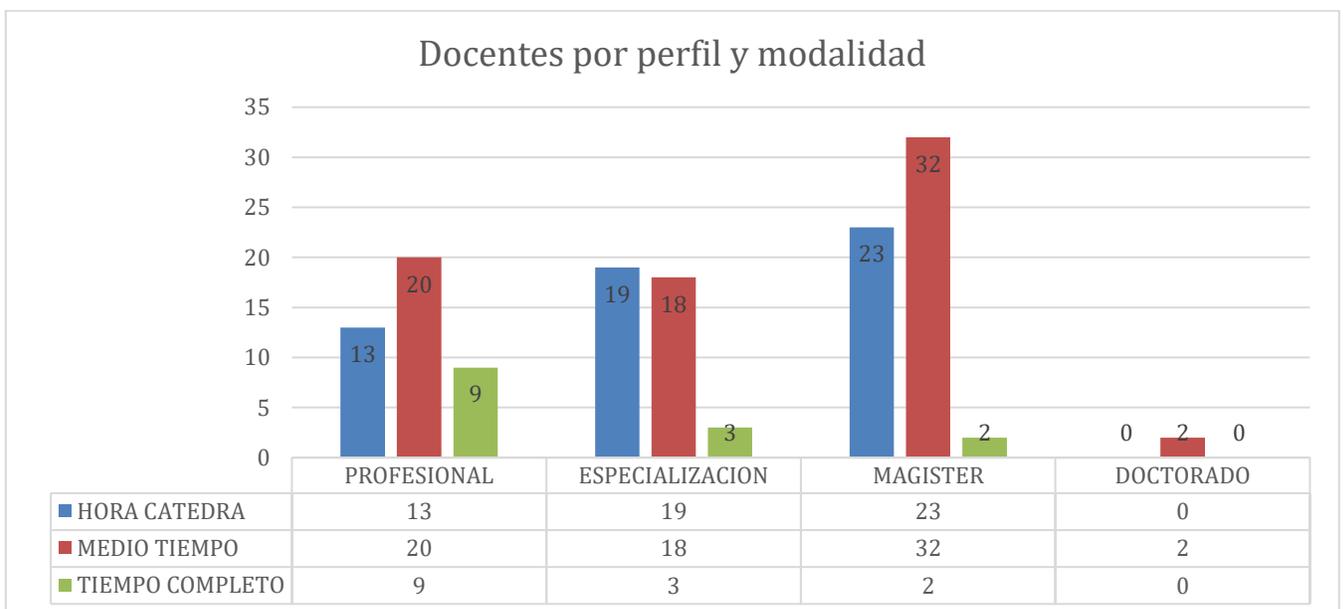
UNIDAD ACADEMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	7	7	6	0	20
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	2	21	24	2	49
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	3	1	4	0	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	0	2	0	0	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	0	1	0	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	10	6	16	0	32
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA	0	0	1	0	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	8	0	3	0	11
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	12	3	2	0	17
TOTAL	42	40	57	2	141

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

23.4 Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad

MODALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
HORA CATEDRA	13	19	23	0	55
MEDIO TIEMPO	20	18	32	2	72
TIEMPO COMPLETO	9	3	2	0	14
TOTAL	42	40	57	2	141

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018



Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

23.5 Docentes ocasionales vinculados por zona y modalidad:

ZONA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	2	5	1	8
CARIBE	5	6	3	14
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	11	23	3	37
CENTRO BOYACA	4	6	0	10

ZONA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
CENTRO ORIENTE	4	3	1	8
CENTRO SUR	4	5	2	11
OCCIDENTE	7	7	1	15
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	8	5	2	15
SUR	10	12	1	23
TOTAL	55	72	14	141

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

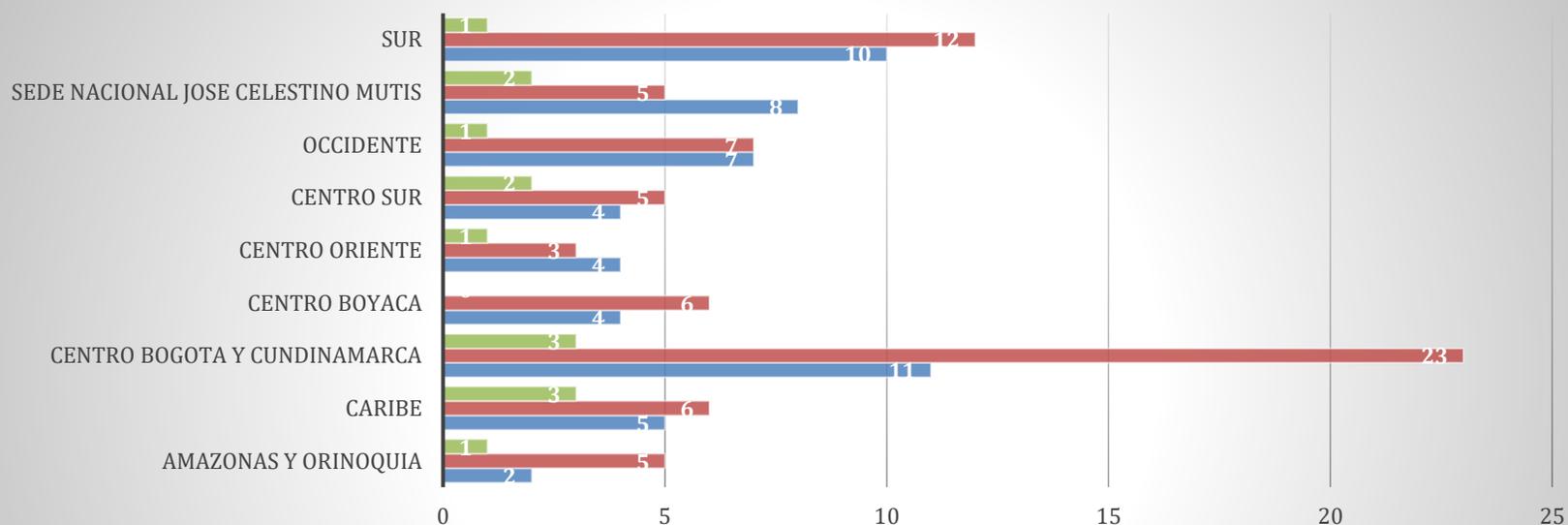
23.6. Docentes ocasionales vinculados por modalidad, centro y zona.

ZONA Y CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	2	5	1	8
ACACIAS	0	3	0	3
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0	1	0	1
YOPAL	2	1	1	4
CARIBE	5	6	3	14
BARRANQUILLA	1	1	0	2
CARTAGENA (BOLIVAR)	0	1	0	1
COROZAL	0	1	0	1
LA GUAJIRA	3	1	1	5
SAHAGUN	0	0	1	1
VALLEDUPAR	1	2	1	4
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	11	23	3	37
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	11	18	3	32
FACATATIVA	0	2	0	2
GACHETA	0	2	0	2
SOACHA	0	1	0	1
CENTRO BOYACA	4	6	0	10
DUITAMA	0	2	0	2
GARAGOA	0	1	0	1
SOGAMOSO	2	0	0	2

ZONA Y CENTRO	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
TUNJA	2	3	0	5
CENTRO ORIENTE	4	3	1	8
BUCARAMANGA	2	2	1	5
PAMPLONA	1	1	0	2
VELEZ	1	0	0	1
CENTRO SUR	4	5	2	11
CALI	1	1	2	4
PALMIRA	1	3	0	4
PASTO	1	0	0	1
POPAYAN	1	1	0	2
OCCIDENTE	7	7	1	15
EJE CAFETERO (PEREIRA)	1	2	0	3
LA DORADA	1	0	0	1
MEDELLIN	3	3	1	7
QUIBDO	0	2		2
TURBO	2	0	0	2
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	8	5	2	15
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	8	5	2	15
SUR	10	12	1	23
FLORENCIA	2	0	0	2
IBAGUE	4	5	0	9
LA PLATA HUILA	2	0	0	2
NEIVA	2	7	1	10
TOTAL	55	72	14	141

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

Docentes por modalidad y zona



	AMAZONAS Y ORINOQUIA	CARIBE	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CENTRO BOYACA	CENTRO ORIENTE	CENTRO SUR	OCCIDENTE	SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	SUR
■ TIEMPO COMPLETO	1	3	3	0	1	2	1	2	1
■ MEDIO TIEMPO	5	6	23	6	3	5	7	5	12
■ HORA CATEDRA	2	5	11	4	4	4	7	8	10

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

23.7 Costos de vinculación 8-5.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	\$ 78.380.000
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	\$ 194.178.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	\$ 28.302.000
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	\$ 6.016.000
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	\$ 4.320.000
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	\$ 126.440.000
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	\$ 4.800.000
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES	\$ 32.022.000
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	\$ 98.720.000
TOTAL	\$ 573.178.000

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2018

24. Resumen de Vinculaciones vigencia 2018

Se anexa tabla en Excel con los respectivos datos de docentes vinculados durante la vigencia 2018.

25. Resumen De Costos

Se anexa tabla en Excel con los respectivos costos de docentes vinculados durante la vigencia 2018.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

En el caso de los docentes nuevos que ingresan a la universidad, se identifica como dificultad el proceso de vinculación, debido a que estos docentes cumplen con el perfil académico requerido, sin embargo, no cuentan con el requisito del diplomado de formador de formadores exigido por la UNAD.

Conformidad de las Salidas del Proceso

Se presentaron 87 resoluciones de docentes nuevos que no contaban con el diplomado de formador de formadores, el cual es requisito para la vinculación.

De acuerdo al plan de mejoramiento se realiza seguimiento a los docentes nuevos vinculados, para que se inscribieran en diplomado de formador de formadores.

De las 87 resoluciones de vinculación de docentes nuevos, 15 docentes no se inscribieron en el diplomado de formador de formadores. La Gerencia de Talento Humano reporta a las respectivas unidades académicas para la no continuidad de vinculación de los docentes.

Gestión Del Cambio

- **Cambios que se tienen proyectados desde el proceso**

Se tiene proyectado un cambio en CENSO, con el fin de abrirlo a toda la ciudadanía con el fin de contar con un repositorio de hojas de vida con mayor información y más detallada para la selección de docentes con experiencia laboral específica y experiencia en investigación.

4. CONTRATACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para la vigencia 2018, se le informo vía correo electrónico al líder de cada unidad la aprobación de la necesidad, para el segundo semestre del 2018

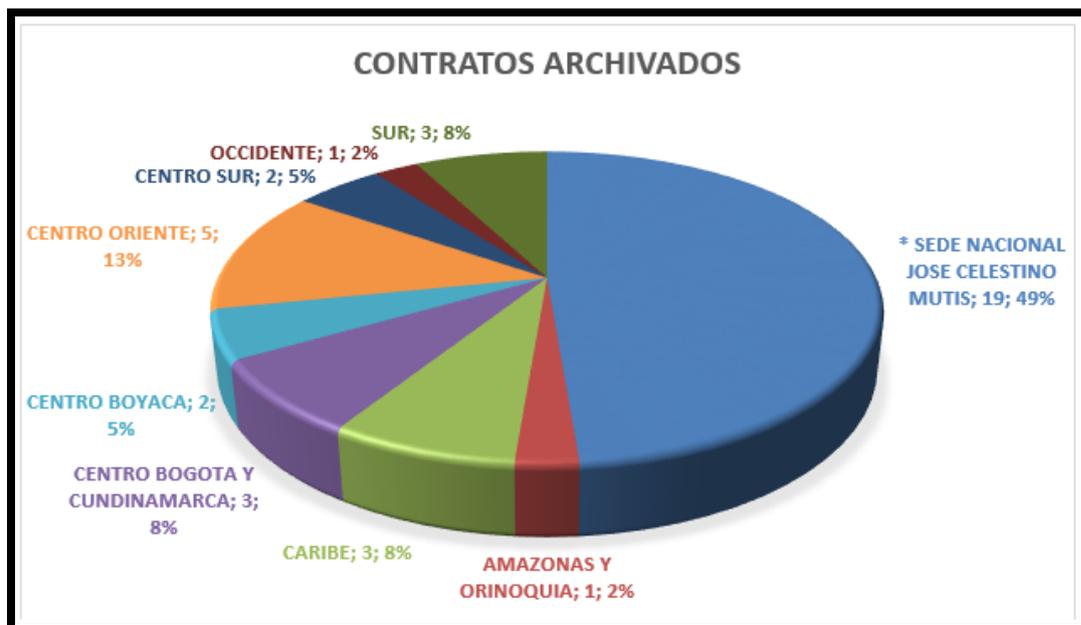
Se aprobaron las siguientes necesidades de contratación:

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CCAV NEIVA	2
CCAV PAMPLONA	1
CCAV PASTO	1
CCAV PITALITO	1
CCAV QUIBDO	1
CEAD ACACIAS	1
CEAD BUCARAMANGA	4
CEAD DUITAMA	1
CEAD FUSAGASUGA	1
CEAD GACHETA	1

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CEAD LA GUAJIRA	1
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO COLOMBIA	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD TUNJA	1
CEAD ZIPAQUIRA	1
ESCUELA CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	1
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	2
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	2
GERENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO	1
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	2
REGISTRO Y CONTROL SEDE NACIONAL	1
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	3
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	3
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	3
TOTAL	39

Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

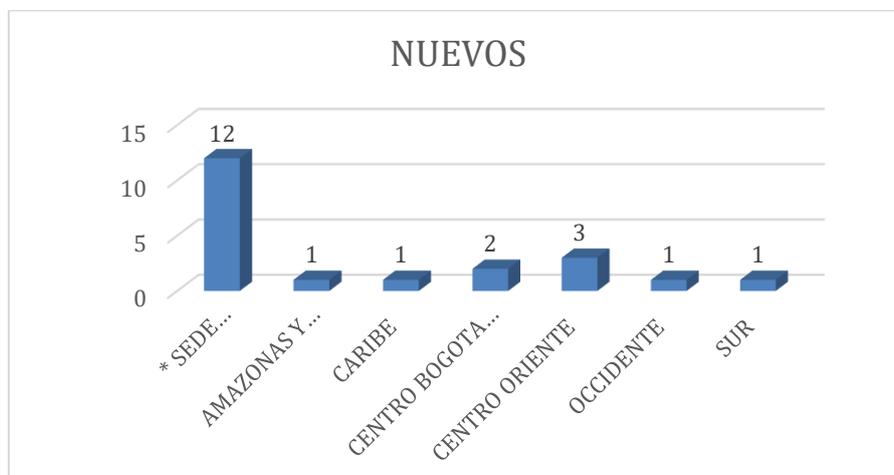
De acuerdo a la anterior información se generaron 39 contratos de apoyo a la gestión de los cuales el 100 % de ellos cuenta con la documentación debidamente archivada y legalizada.



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

El líder de cada unidad aplico pruebas de conocimiento a los candidatos y envió a la GTHUM un informe de la aplicación de las pruebas con la calificación de cada candidato, para continuar con el proceso de contratación

Se presentaron 21 candidatos nuevos para el segundo semestre del 2018



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

Etapas contractuales.

Contratación.

De acuerdo a los recursos asignados para la contratación de apoyo a la gestión 2018, se realizaron los siguientes contratos para cada unidad y centro con el certificado de disponibilidad presupuestal 13 Remuneración Servicios Técnicos, para el segundo semestre del 2018.

CDP **13 DE REMUNERACION DE SERVICIOS TECNICOS**

UNIDAD	TOTAL CONTRATOS	VALOR
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	19	\$ 217.741.234
AMAZONAS Y ORINOQUIA	1	\$ 4.129.200
CARIBE	3	\$ 26.745.320
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	3	\$ 29.176.400
CENTRO BOYACA	2	\$ 20.088.000
CENTRO ORIENTE	5	\$ 55.608.200
CENTRO SUR	2	\$ 14.600.000
OCCIDENTE	1	\$ 6.849.500
SUR	3	\$ 19.474.200
TOTAL	39	\$ 394.412.054

Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

Para el segundo semestre del 2018 la Gerencia de Talento Humano cuenta con 39 contratos suscritos así:

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CCAV NEIVA	2
CCAV PAMPLONA	1
CCAV PASTO	1
CCAV PITALITO	1
CCAV QUIBDO	1
CEAD ACACIAS	1
CEAD BUCARAMANGA	4
CEAD DUITAMA	1
CEAD FUSAGASUGA	1
CEAD GACHETA	1
CEAD LA GUAJIRA	1
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO COLOMBIA	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD TUNJA	1
CEAD ZIPAQUIRA	1
ESCUELA CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	1
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	2
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	2
GERENCIAN DE INNOVACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO	1
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	2
REGISTRO Y CONTROL SEDE NACIONAL	1
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	3
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	3
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	3
TOTAL	39

Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

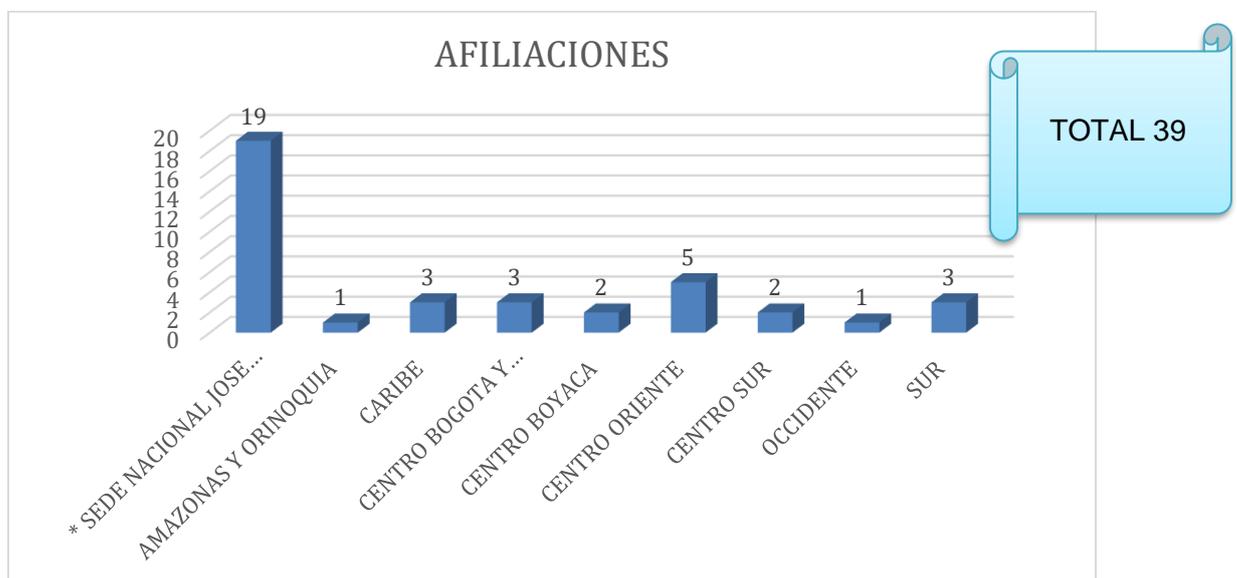
De acuerdo a lo anterior la Gerencia de Talento Humano tiene un valor contratado de \$ \$ **8.826.050.426** a cargo del cdp 13 Remuneración Servicios Técnicos y cuenta con un saldo disponible de \$ **173.949.574**

Cdp No 13 Remuneración de servicios técnicos	Valor
Valor de contratación	\$ 8.826.050.426
valor cdp	\$ 9.000.000.000
Saldo disponible	\$ 173.949.574

Fuente: GTHUM, corte 04 de diciembre de 2018

Afiliaciones aseguradoras de riesgos laborales (positiva).

Una vez realizada la aprobación de los documentos legales requeridos para la contratación de apoyo a la gestión, se procede hacer la afiliación a la ARL POSITIVA, de los contratistas de apoyo a la gestión del segundo semestre del 2018 así:



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

Novidades contratos de apoyo a la gestión 2018.

Liquidación de contratos.

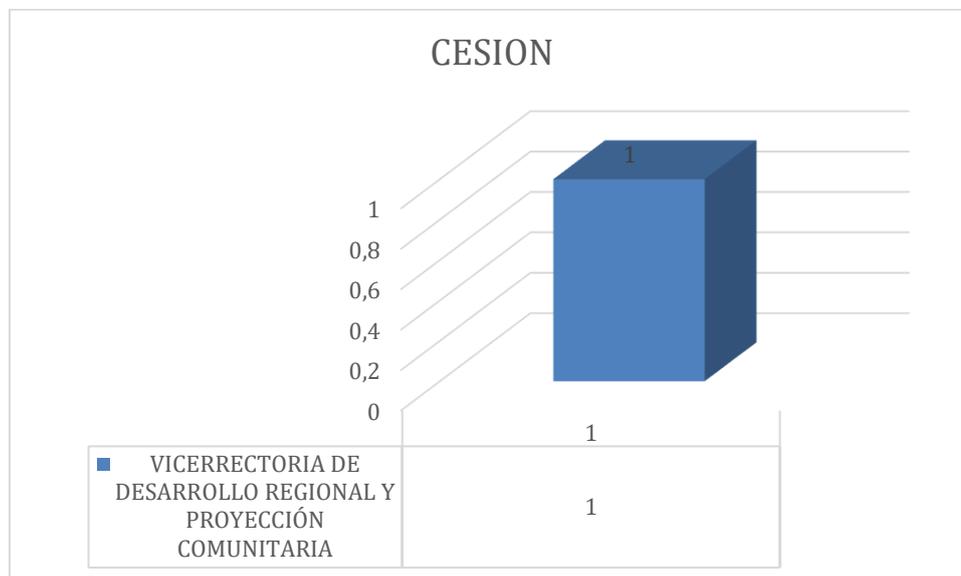
Para la vigencia 2018 se han liquidado 25 contratos de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

Cesión

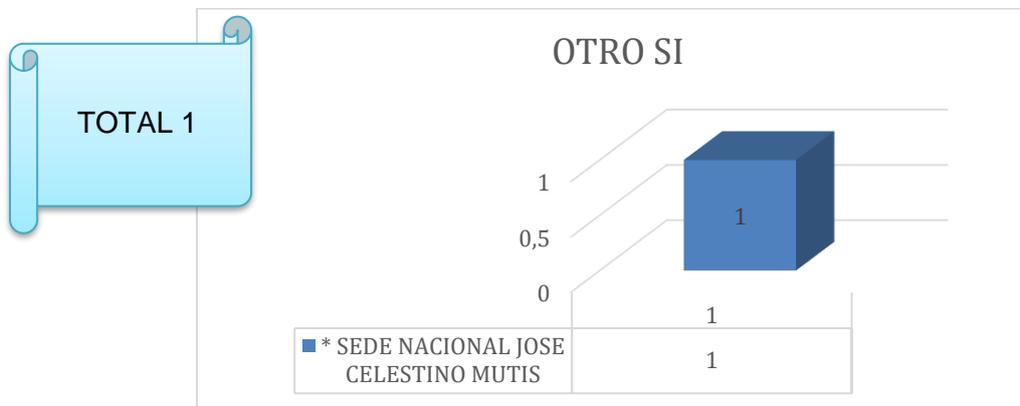
Para el segundo semestre se realizó una (1) cesión en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

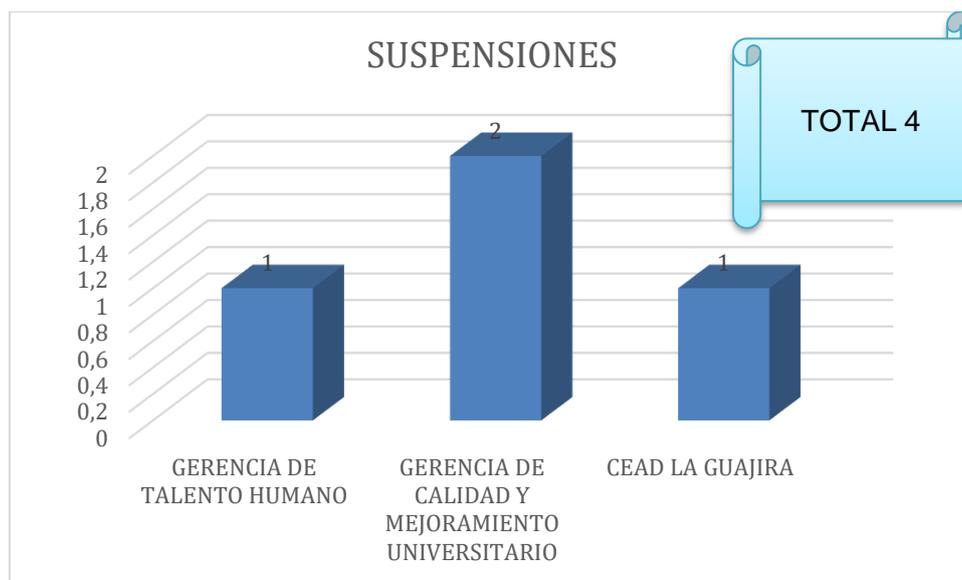
Otrosí.

Para el segundo semestre se realizó un (1) otro si en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

Para el segundo semestre se realizaron 4 suspensiones en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

La Gerencia de Talento Humano realizó el pago de los honorarios de los contratistas de apoyo a la gestión de julio a noviembre en las siguientes fechas:

JULIO				
CORTE S	APERTUR A SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIME R CORTE	31 de julio de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	03 de agosto de 2018	06 de agosto de 2018
SEGU NDO CORTE	08 de agosto de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	13 de agosto de 2018	14 de agosto de 2018
TERCE R CORTE	15 de agosto de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	17 de agosto de 2018	21 de agosto de 2018
AGOSTO				
CORTE S	APERTUR A SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIME R CORTE	31 de agosto de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	05 de septiembre 2018	06 de septiembr e de 2018
SEGU NDO CORTE	07 de septiembre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	12 de septiembre de 2018	13 de septiembr e de 2018



TERCER CORTE	14 de septiembre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	19 de septiembre de 2018	20 de septiembre de 2018
--------------	--------------------------	---	--------------------------	--------------------------

SEPTIEMBRE

CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	01 de octubre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	03 de octubre de 2018	05 de octubre de 2018
SEGUNDO CORTE	08 de octubre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	09 de octubre de 2018	12 de octubre de 2018
TERCER CORTE	12 de octubre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	17 de octubre de 2018	19 de octubre de 2018

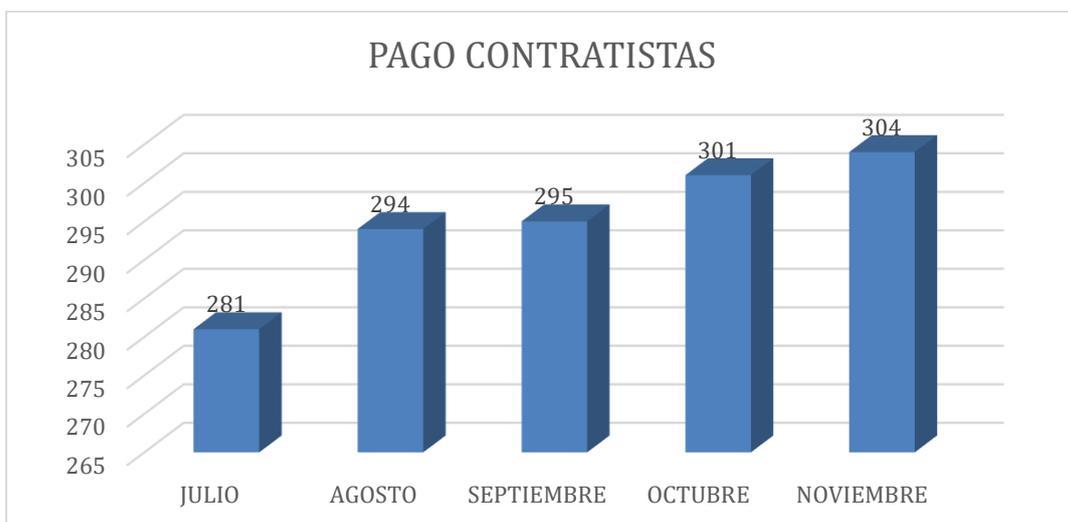
OCTUBRE

CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	01 de noviembre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	07 de noviembre de 2018	09 de noviembre de 2018

SEGU NDO CORTE	09 de noviembre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	13 de noviembre de 2018	16 de noviemb e de 2018
TERCE R CORTE	16 de noviembre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	20 de noviembre de 2018	23 de noviemb e de 2018
NOVIEMBRE				
CORTE S	APERTUR A SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIME R CORTE	30 de noviembre de 2018	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	05 de diciembre de 2018	07 de diciembre de 2018

Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018

Con base en las anteriores directrices se revisó y se aprobó la documentación de los contratistas de apoyo a la gestión para el pago correspondiente de julio a noviembre así:



Fuente: GTHUM, SCAP, corte 06 de diciembre de 2018

Así mismo de acuerdo a los pagos de cada mes se realizó el archivo de la documentación en cada una de las carpetas de los contratistas, teniendo el control que los documentos de pago reposan en cada una de ellas, así mismo se garantiza que la documentación pre contractual y pos contractual está debidamente archivada.



Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- En el proceso de pago de los contratistas de apoyo a la gestión, encontrar planillas con los valores de pagos incorrectos de acuerdo al IBC del mes a pagar.
- ✓ Acción: Se le notifica al contratista la observación en el pago con el fin que la corrija y por ende no presente la misma falla en el mes siguiente.
- En la revisión de hojas de vida los contratistas de apoyo a la gestión presentan observaciones al momento de validar la hoja de vida.
- ✓ Acción: Se emite circular informativa indicando el paso a paso a seguir con el fin de mitigar los errores.
- ✓ Se envían notificaciones de las observaciones con el fin de subsanar los errores

Conformidad de las Salidas del Proceso

Salida no conforme: Identificar y hacer el requerimiento de los documentos faltantes.

Se envía a cada contratista un instructivo con los documentos necesarios y en el orden que los deben presentar, con el fin de evitar documentos faltantes al momento de legalizar el contrato.

- **Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis.**

Actualización del **Formato Listado de Documentos Requeridos para la Contratación de Apoyo a la Gestión**, (5-14-09-2018).

Actualización del **Formato de Informe Periódico de Supervisión de Contratación de Apoyo a la Gestión** (0-28-09-2018)

Actualización del **Formato de Acta de Liquidación Bilateral para Contratación de Apoyo a la Gestión** (2-31-07-2018)

- **Cambios que se tienen proyectados desde el proceso**

- ✓ Actualización del sistema SCAP v2.0 software de contratación de apoyo a la gestión.
 1. Numeración diaria acorde a la aprobación de los términos de referencia
 2. Ingresar novedades como liquidación anticipada, cesión, otrosi, suspensión de contrato, reinicio de contrato y cambios de cuenta.
 3. Activar módulo de observaciones de pago
 4. Crear modulo para liquidar los pagos.
 5. Habilitar módulo de liquidación de acuerdo a las fechas de terminación de los contratos.

Asuntos pendientes y/o en proceso

- ✓ Sistematizar el pago de seguridad social de los contratistas de apoyo a la gestión de acuerdo al decreto 1273 del 2018

5. COMPENSACIÓN

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo de 2018 (Julio - diciembre), realizo la siguiente gestión:

Se estableció el calendario de novedades y se informó las entidades correspondientes las fechas establecidas para el reporte de novedades.

Se tramitaron el 100% del total de las novedades recepcionadas para la liquidación de la nómina dentro de los tiempos establecidos de acuerdo al calendario de pago.

Liquidación y pago de las nóminas Administrativas y de Tutores cumpliendo el 100% con el cronograma pactado en los planes de trabajo.

PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	392	561	1	2
AGOSTO	391	570	0	2
SEPTIEMBRE	389	560	0	2
OCTUBRE	389	576	2	2
NOVIEMBRE	387	574	0	2
TOTALES	1.948	2.841	3	10

DOCENTES OCACIONALES				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	1170	227	9	391
AGOSTO	2.261	359	1.509	32
SEPTIEMBRE	2.416	448	160	10
OCTUBRE	2.658	494	257	16
NOVIEMBRE	2.674	397	32	32
TOTALES	11.179	1.925	1.967	481

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de Julio al 30 de noviembre de 2018.

Liquidación del 100% de las prestaciones sociales de los funcionarios retirados dentro de los correspondientes períodos mensuales en la gráfica se identifican los motivos de retiros de los funcionarios y el número de prestaciones emitidas en el periodo.

PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	OBTENCION PENSION VEJEZ
JULIO	2	0	0
AGOSTO	2	0	0
SEPTIEMBRE	0	1	1
OCTUBRE	2	0	0
NOVIEMBRE	2	0	0
TOTALES	8	1	1

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de Julio al 30 de noviembre de 2018.

DOCENTES OCACIONALES		
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION
JULIO	1	390
AGOSTO	4	28
SEPTIEMBRE	10	0
OCTUBRE	10	6
NOVIEMBRE	8	24
TOTALES	33	448

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de Julio al 30 de noviembre de 2018.

Liquidación del 100 % de las cesantías de los funcionarios (activos y retirados) para el pago al Fondo Nacional del Ahorro.

Liquidación del 100% de la seguridad social (Salud, Pensión, ARL, Caja de Compensación Familiar, ICBF) del total de los funcionarios vinculados a la Universidad cumpliendo con las fechas de pago estipuladas en el Decreto 1670 del 14 de mayo de 2017.

MESES	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
JULIO	\$ 2,044,563,200	21/08/2018	08/08/2018
AGOSTO	\$ 2,074,713,200	19/09/2018	12/09/2018
SEPTIEMBRE	\$ 2,998,600,800	18/10/2018	12/10/2018
OCTUBRE	\$ 3.084.630.000	21/11/2018	13/11/2018
NOVIEMBRE	\$ 3,191,919,900	19/12/2018	14/12/2018

*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea julio a noviembre 2018

Afiliación y pago de la ARL de los estudiantes que requieren hacer la práctica para obtener su grado según Decreto 055 del 14 de enero de 2015.

MES	NUMERO	VALOR
JULIO	41	\$ 693.100
AGOSTO	57	\$ 713.700
SEPTIEMBRE	897	\$ 5.211.300
OCTUBRE	1247	\$ 6.974.600
NOVIEMBRE	1266	\$ 7.957.900
TOTALS		\$ 21.550.600

*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea julio a noviembre 2018

Conciliación de cartera con las diferentes EPS Nueva eps, Coomeva, Famisanar, Compensar, Cruz Blanca, Medimas. Sanitas, Comparta, Eps Sura, Aliansalud, Servicios Occidental de salud, Salud Total, salud Vida, Comfenalco Valle depurando la cartera presunta por traslados en un 97%.

Elaboración del 100% de las solicitudes de retiros de cesantías del Fondo Nacional del Ahorro y Fondos Privados de los funcionarios en un porcentaje de respuesta del mismo día para la elaboración de las cartas.

Se realizaron 80 de Estudios de capacidad de endeudamiento para funcionarios que solicitaron créditos de libranzas Davivienda, Credivalores, Favi, Movistar etc..

Se gestionó el 100% de las Afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social de los funcionarios vinculados a la Universidad a nivel nacional según la normatividad vigente, es de anotar que cada espejo zonal es el responsable de la afiliación de los tutores vinculados en su zona para lo cual expedieron la correspondiente certificación de la afiliación.

En la Tabla se evidencia los ingresos por zona vs modalidad afiliados a seguridad Social.

CARGOS	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO									
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	16								
COORDINADOR BACHILLERATO 8"TC"									
DECANO DE LA UNIVERSIDAD									
DIRECTOR DE CENTRO			1	1					
JEFE DE INSTITUO									
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1								
TUTOR DOCENTE GESTOR									
SECRETARIO EJECUTIVO									
TECNICO ADMINISTRATIVO									
TUTOR BACHILLERATO 6"TC"	5								
TUTOR TECNOLOGO TC									
TUTOR TECNOLOGO MT				1		1	1		
TUTOR TECNOLOGO HC		2		2	1			1	1
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	43								
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"									
TUTOR "DOCTORADO HC"	2	1	1	4		3	3		4
TUTOR "DOCTORADO MT"			1	5	1		1	4	1
TUTOR "DOCTORADO TC"	3		2	2			2	5	1
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	14	22	18	54	18	21	25	24	36
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	5	28	47	65	39	31	34	32	59
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	5	14	24	23	12	5	13	17	18
TUTOR "MAESTRIA HC"	17	11	19	103	25	13	44	22	42
TUTOR "MAESTRIA MT"	13	6	46	83	19	16	40	31	40
TUTOR "MAESTRIA TC"	14	7	21	41	5	9	30	14	10
TUTOR "P PROFESIONAL HC"	9	8	10	25	6	15	19	13	15
TUTOR "P PROFESIONAL MT"	5	22	33	43	11	14	25	31	31
TUTOR "P PROFESIONAL TC"	6	6	6	15	1	9	11	7	7
TOTALES	158	127	229	467	138	137	248	201	265



CARGOS	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO									
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	16								
COORDINADOR BACHILLERATO 8"TC"									
DECANO DE LA UNIVERSIDAD									
DIRECTOR DE CENTRO			1	1					
JEFE DE INSTITUO									
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1								
TUTOR DOCENTE GESTOR									
SECRETARIO EJECUTIVO									
TECNICO ADMINISTRATIVO									
TUTOR BACHILLERATO 6"TC"	5								
TUTOR TECNOLOGO TC									
TUTOR TECNOLOGO MT				1		1	1		

CARGOS	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR
TUTOR TECNOLOGO HC		2		2	1			1	1
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	43								
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"									
TUTOR "DOCTORADO HC"	2	1	1	4		3	3		4
TUTOR "DOCTORADO MT"			1	5	1		1	4	1
TUTOR "DOCTORADO TC"	3		2	2			2	5	1
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	14	22	18	54	18	21	25	24	36
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	5	28	47	65	39	31	34	32	59
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	5	14	24	23	12	5	13	17	18
TUTOR "MAESTRIA HC"	17	11	19	103	25	13	44	22	42
TUTOR "MAESTRIA MT"	13	6	46	83	19	16	40	31	40
TUTOR "MAESTRIA TC"	14	7	21	41	5	9	30	14	10
TUTOR "PROFESIONAL HC"	9	8	10	25	6	15	19	13	15

CARGOS	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR
TUTOR "PROFESIONAL MT"	5	22	33	43	11	14	25	31	31
TUTOR "PROFESIONAL TC"	6	6	6	15	1	9	11	7	7
TOTALES	158	127	229	467	138	137	248	201	265

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de Julio al 30 de noviembre de 2018.

Ausentismos por incapacidad en las en las diferentes zonas:

ZONAS	ACCIDENTE LABORAL	INCAPACIDAD GENERAL E.P.S.	LICENCIA DE MATERNIDAD E.P.S.	LICENCIA DE PATERNIDAD E.P.S.	TOTAL GENERAL
SEDE NACIONAL	0	61	0	0	61
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	0	19	0	0	19
ZONA CARIBE	0	12	1	1	14
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	1	72	2	0	75
ZONA CENTRO BOYACA	0	26	2	0	28
ZONA CENTRO ORIENTE	0	29	0	1	30
ZONA CENTRO SUR	2	19	0	0	21
ZONA OCCIDENTE		27	2	0	29
ZONA SUR		21	3	0	24
Total general	3	286	10	2	301

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de Julio al 30 de noviembre de 2018.

Se presentaron 5 licencias no remuneradas durante el segundo semestre.

Validación del 100% de los traslados de EPS Y Fondo de Pensiones a nivel nacional cumpliendo los tiempos establecidos legalmente para evitar pagos incorrectos en la seguridad social.

Se gestionaron 9 derechos de petición con relación al tema de aportes en pensión de exfuncionarios de los años 1989 a 2004, dando respuesta en los términos establecidos por la ley.

Se gestionó el 95 % del cobro de las prestaciones económicas (Incapacidades, Licencias de Maternidad y Accidentes de trabajo) antes las diferentes EPS y ARL generadas durante los meses de julio a noviembre de 2018.

A si mismo se consolida la información con las áreas de contabilidad y tesorería; de acuerdo a la gráfica (La diferencia de \$18.133.462,00 corresponde a las incapacidades del mes de noviembre que se radicaron para el respectivo pago de las EPS.

NOMBRE INCAPACIDAD	NUMERO TOTAL POR CONCEPTO	TOTAL POR INCAPACIDAD
ACCIDENTE DE TRABAJO A.R.P	3	9.120.000.00
INCAPACIDAD GENERAL E.P.S.	286	73.465.625.00
LICENCIA DE MATERNIDAD E.P.S.	10	118.807.566.00
LICENCIA DE PATERNIDAD E.P.S.	2	3.040.000.00
TOTAL GENERAL	301	204.433.191.00

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de Julio al 30 de noviembre de 2018.

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS	
MESES	VALOR
JULIO	12.242.704.00
AGOSTO	59.723.619.00
SEPTIEMBRE	22.687.988.00
OCTUBRE	54.116.668.00
NOVIEMBRE	37.528.750.00
TOTALES	186.299.729.00

*Información conforme al pago de tesorería y el aplicativo ophelia

Conciliación de cartera real y presunta con los diferentes Fondos de Pensiones privados relacionados con vigencias anteriores (1997 a 2018) logrando el siguiente avance:

FONDOS DE PENSIONES	DEUDA PRESUNTA ENERO 2018	DEUDA PRESUNTA NOVIEMBRE 2018	DEPURADO II SEMESTRE	PORCENTAJE DEPURADO
PORVENIR	71.256.232	28.431.161	\$ 42.825.071	60,1
PROTECCIÓN	23.995.608	17.917.715	\$ 6.077.893	25,3
COLFONDOS	782.939	0	\$ 782.939	100,0
OLD MUTUAL	1.711.165	932.216	\$ 778.949	45,5

*cifras obtenidas de los estados de cuenta de los fondos de pensiones *

Se programan entre Octubre a Noviembre de 2018 el disfrute del 50 % de los funcionarios a los cuales le fueron aplazadas las vacaciones por necesidad del servicio otorgadas en diciembre de 2017 quedando pendiente a 30 de noviembre de 2018, el total de 46 funcionarios por disfrutar de sus vacaciones.

Se gestionaron 68 carne asistencia al exterior (Positiva te cuida) de acuerdo con las resoluciones y permisos aprobados para desempeñar funciones fuera del exterior.

Se gestionaron 286 solicitudes recepcionadas y radicadas en el aplicativo Procor al Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales de las cuales 178 radicaciones fueron tramitadas por la funcionaria Sandra Janeth Motta y 108 radicaciones las tramito el funcionario Omar Muñoz Cifuentes.

Se presentó la informe categoría SGR_PERSONAL Y COSTOS PLATAFORMA CHIP de la Contraloría General de la republica de la vigencia 2017.

Se entregaron los informes de la composición de planta mensualmente a la oficina de control interno.

Elaboración mensual de informes financieros de los convenios interadministrativos de las nóminas Articulación Cundinamarca, Consejo Noruego, ICBF Bucaramanga.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- La no entrega oportuna de los estados de cuenta de los fondos de pensiones
- Para los meses de febrero y agosto se dificulta el pago en las fechas establecidas para los docentes por el ingreso masivo de los mismos.

Conformidad de las Salidas del Proceso

- No aplico para el procedimiento de compensación

Gestión del Cambio

- **Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis**

Se actualizo todos los programas de Kactus a Ofelia aplicativo de compensación

- **Cambios que se tienen proyectados desde el proceso**

En la parte de cesantías se envió al fondo nacional del ahorro los documentos para realizar los retiros en línea y así optimizar este procedimiento, desarrollar convenios con todas las cajas de compensación para libranzas de los funcionarios

Asuntos pendientes y/o en proceso

La conciliación con los fondos de pensiones de la cartera presunta y real, ya que se dificulta por la información que es de años anteriores y toca solicitar y verificar las historias laborales de cada uno de los funcionarios

6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis.

1) Personal Provisional

Evaluación del desempeño 2018 -I

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD mediante Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016. Implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

Socialización.

Mediante circular informativa 610-014 del 14 de marzo de 2018 se recuerda el proceso de elaboración del plan de trabajo, para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad para el primer semestre del 2018.

Escalas de evaluación.

La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el artículo 7 señala “ las escalas

del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:

CUALITATIVA	PORCENTUAL
SATISFACTORIO	3,6 A 5
NO SATISFACTORIO	MENOR E IGUAL A 3,5

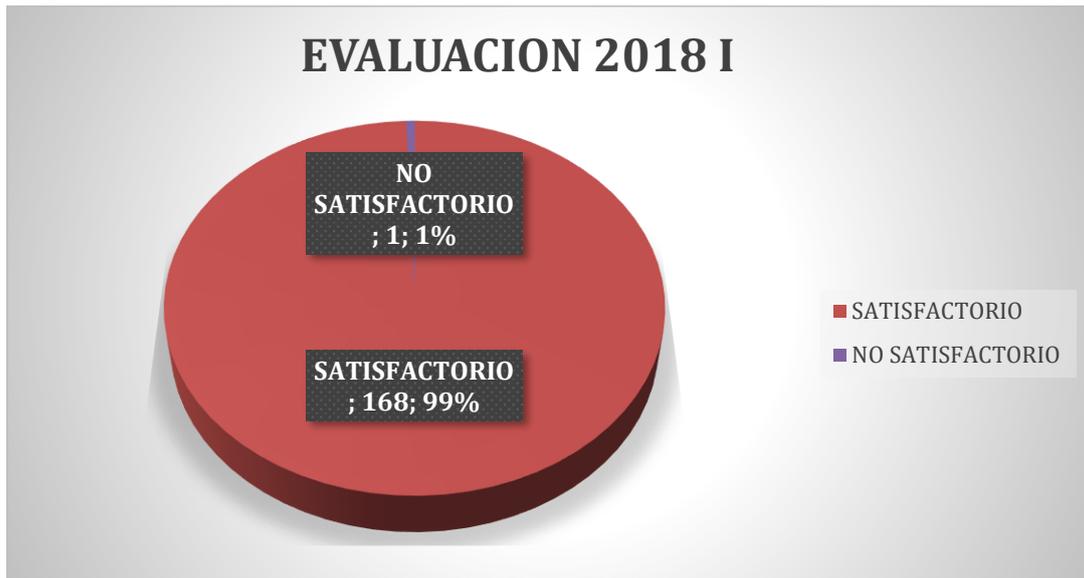
La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el artículo 8 señala “la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda” así:

INSTRUMENTO	PONDERACION
PLAN DE TRABAJO	85%
SISTEMA DE MEDICION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	15%

Informe general.

La UNAD para el primer semestre del 2018 cuenta con 169 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados.

Grafica No. 1

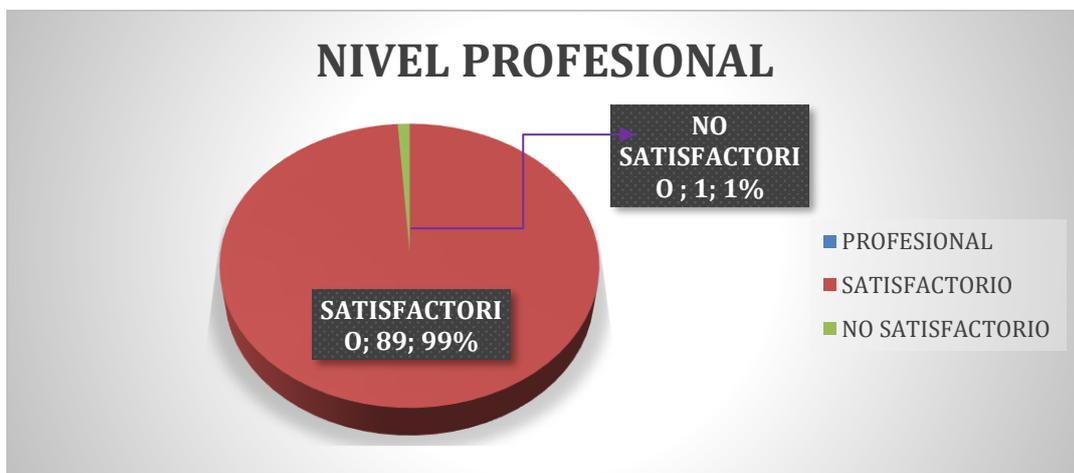


Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 99% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 168 funcionarios y el 1% obtuvo una calificación no satisfactoria equivalen a un funcionario.

Resultados de la valoración.

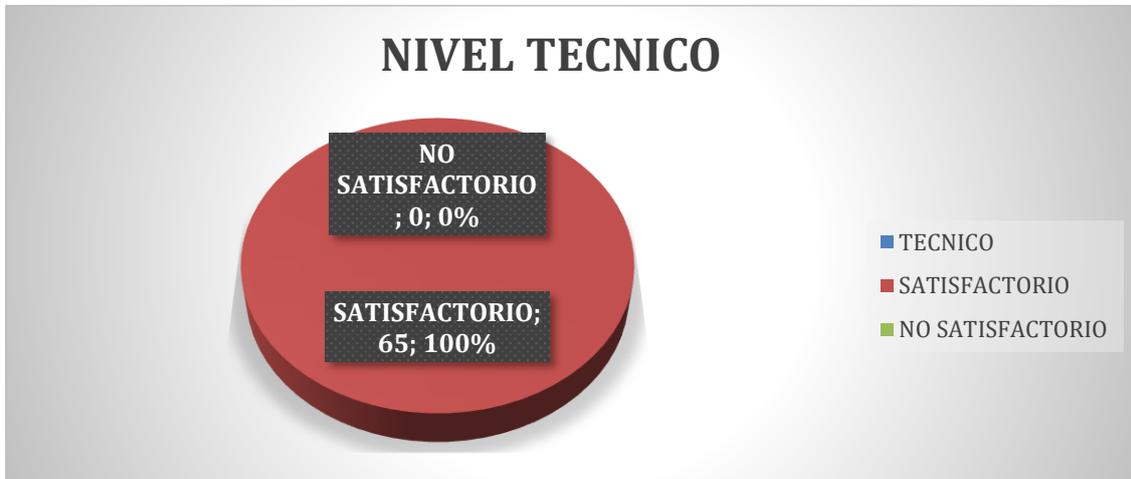
Grafica No. 2



Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La gráfica No. 2 nos ilustra que el 99% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 89 personas y el 1% obtuvo una calificación no satisfactoria equivalente a un funcionario.

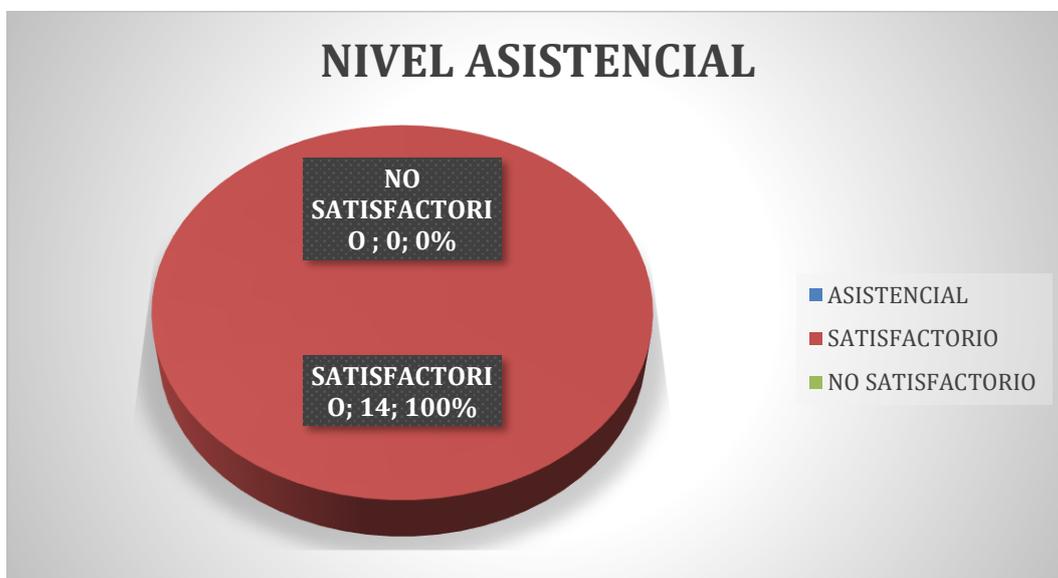
Grafica No. 3



Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La gráfica No. 3 nos ilustra que el 100% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 65.

Grafica No. 4



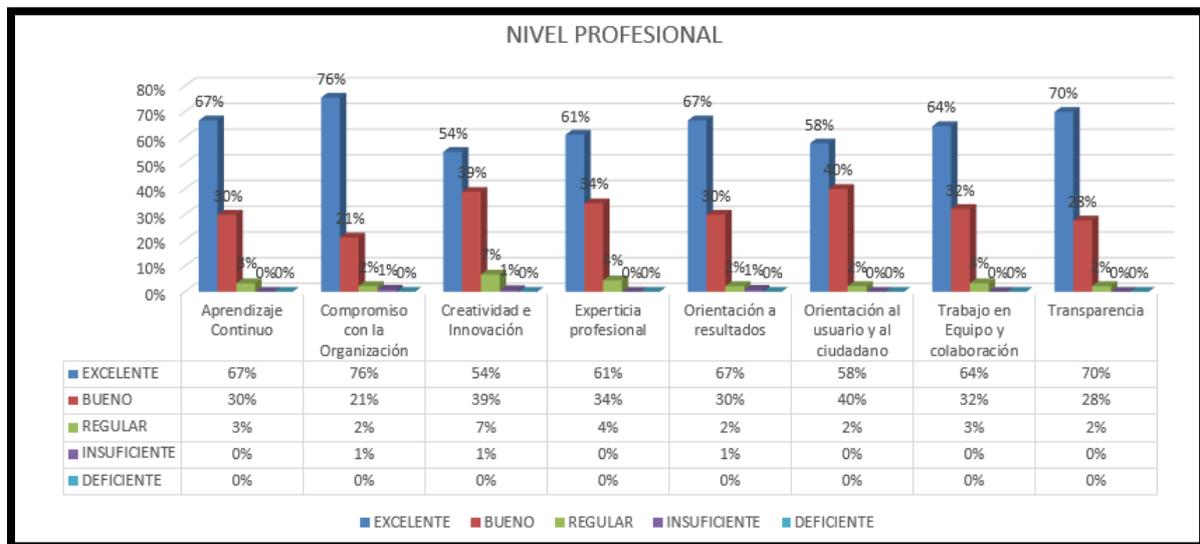
Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La gráfica No. 4 nos ilustra que el 100% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 14 funcionarios.

Análisis por competencias comportamentales.

Las competencias comportamentales es el dispositivo mediante el cual se valora el cumplimiento de los comportamientos y conductas asociados al nivel del cargo, contenidas en el manual de funciones, el cual comprende entre otras los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

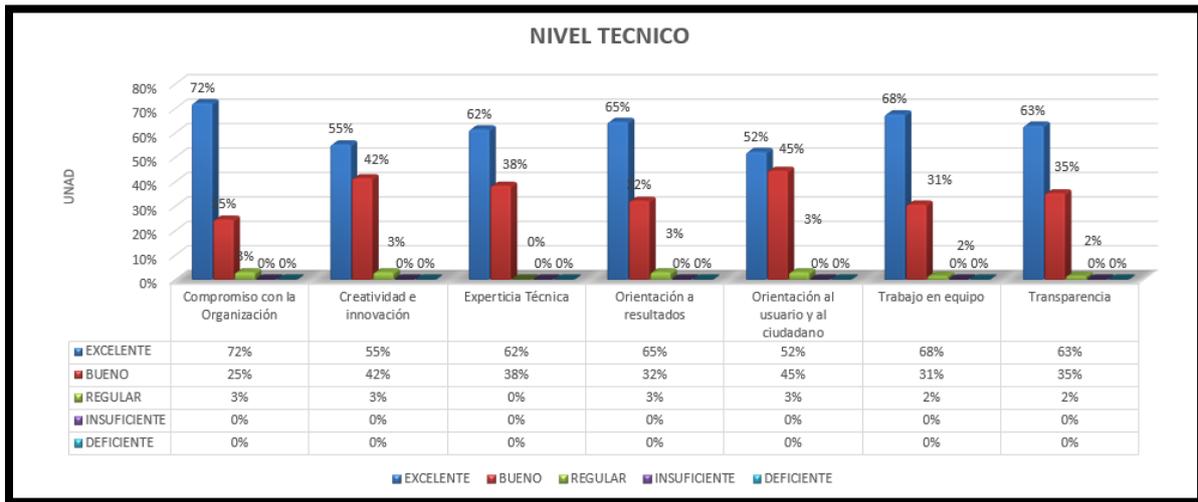
Gráfica No. 5



Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La grafica No. 5 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel profesional de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, así mismo nos ilustra que se debe implementar acciones de mejora en cuanto a la competencia de creatividad e innovación.

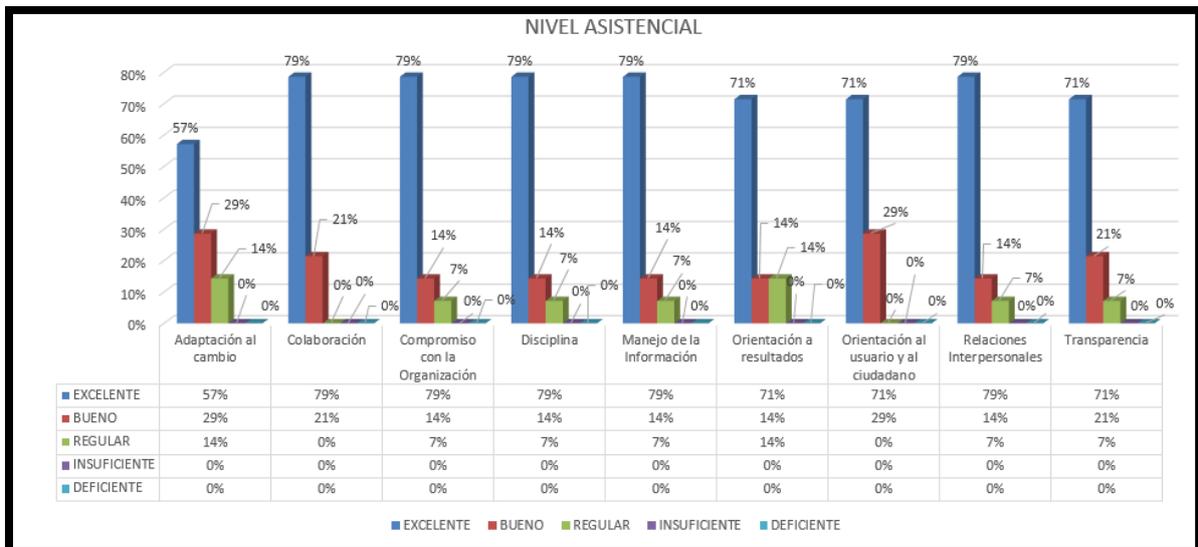
Grafica No. 6



Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La grafica No. 6 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel técnico de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, así mismo nos ilustra que se debe implementar acciones de mejora en cuanto la competencia de orientación al ciudadano.

Grafica No. 7



Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La grafica No. 7 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel asistencial de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el manejo de la

información, colaboración, compromiso con la organización, disciplina y relaciones interpersonales son las habilidades más destacadas, así mismo nos ilustra que se debe implementar acciones de mejora en cuanto a la adaptación al cambio.

Novedades:

Mediante la resolución 8918 del 14 de agosto de 2018 se declaró la insubsistencia a la señora Dagny Rodriguez Rojas identificada con numero de cedula 63547553 como resultado de la evaluación del desempeño no satisfactoria.

Evaluación del desempeño 2018 II.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD mediante Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016. Implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productiva de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

Socialización.

Mediante circular informativa 610-030 del 11 de Julio de 2018, se recuerda el diligenciamiento del sistema de información EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO con el fin de realizar **los planes de trabajo 2018 -II de** los empleados públicos con nombramiento en provisionalidad

Escalas de evaluación.

La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el artículo 7 señala “ las escalas del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:

CUALITATIVA	PORCENTUAL
SATISFACTORIO	3,6 A 5
NO SATISFACTORIO	MENOR E IGUAL A 3,5

Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el artículo 8 señala “la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda” así:

INSTRUMENTO	PONDERACION
PLAN DE TRABAJO	85%
SISTEMA DE MEDICION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	15%

Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

Informe general.

Para el segundo semestre del 2018 la UNAD cuenta con 168 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, para los cuales se realizó el plan de trabajo para el segundo semestre de 2018.

Grafica 1.



Los resultados de la elaboración del plan de trabajo para el segundo semestre del 2018 con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 91% del jefe de cada unidad elaboro el plan de trabajo para sus funcionarios con nombramiento en provisionalidad y solo el 9% de los jefes tiene pendiente la elaboración de los planes de trabajo para el segundo semestre del 2018.

La Gerencia de Talento Humano mediante correo electrónico reitero la elaboración de los planes de trabajo para el segundo semestre de 2018 así:

ASUNTO	FECHA
Reiteración elaboración plan de trabajo 2018 – II	10/10/2018
Reiteración elaboración plan de trabajo 2018 – II	15/11/2018

Fuente: GTHUM, corte 06 de diciembre de 2018.

Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que, de 168 funcionarios con nombramiento de provisionalidad, falta el 9% por determinar los planes de trabajo, por lo cual la Gerencia de Talento Humano realizo llamado a los jefes de cada unidad que tienen pendiente la elaboración de los planes de trabajo.

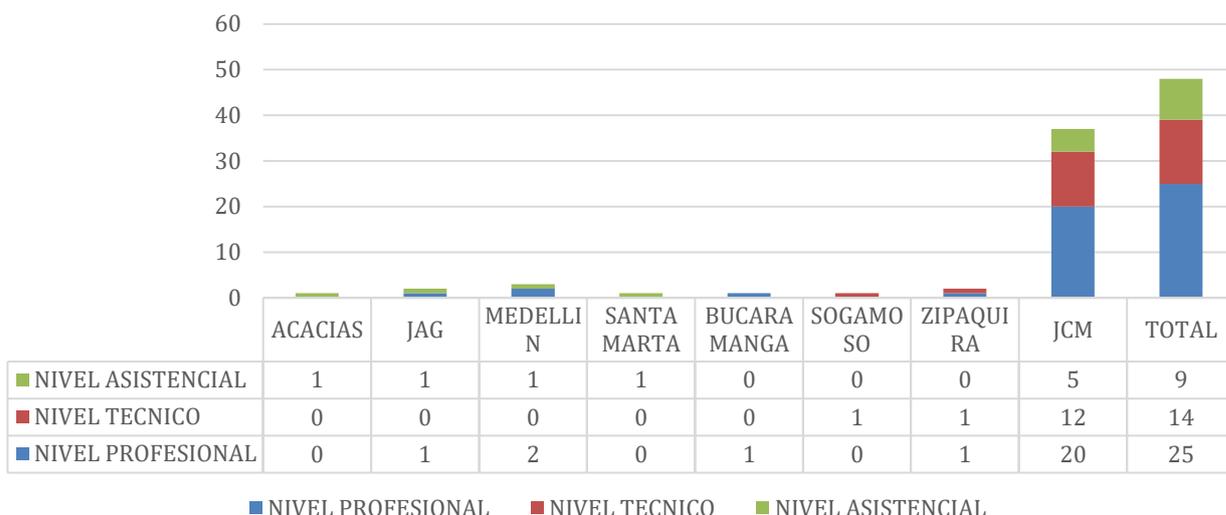
2) Personal de Carrera Administrativa

Evaluación del desempeño aplicada al personal de carrera administrativa

Se aplicó la Evaluación del Desempeño a cuarenta y ocho (48) funcionarios de carrera administrativa para el periodo 2017-2018, cumpliendo así con el 100% de la evaluación aplicada y con un resultado satisfactorio, dando así cumplimiento a la Ley 909 y sus decretos reglamentarios.

GRADOS DE VALORACION	RESULTADOS
SOBRESALIENTE 884-1000	47
SUPERIOR 767-883	1
TOTAL	48

EVALUACION DEL DESEMPEÑO CARRERA ADMINISTRATIVA



CEAD / SEDE NACIONAL JCM	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
ACACIAS	0	0	1
JAG	1	0	1
MEDELLIN	2	0	1
SANTA MARTA	0	0	1
BUCARAMANGA	1	0	0
SOGAMOSO	0	1	0
ZIPAQUIRA	1	1	0
JCM	20	12	5
TOTAL	25	14	9

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	RESULTADO TOTAL
Profesional Especializado	ALDANA MOLANO JORGE ENRIQUE	977,75
Profesional Especializado	ANGARITA OSCAR GONZALO	898
Profesional Especializado	MORALES PEDRAZA NELLY	968,5
Profesional Especializado	HOYOS GOMEZ RUBY	998,25
Profesional Especializado	LOPEZ GOMEZ MARIA ELENA	992,85

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	RESULTADO TOTAL
Profesional Especializado	LOPEZ BOHORQUEZ CELIA DEL CARMEN	998
Profesional Universitario	GUERRERO ORTIZ NORIS ADRIANA	938
Profesional Universitario	MORENO GALINDO HECTOR ALBERTO	888
Profesional Universitario	CHILATRA GUZMAN ELIZABETH	982,5
Profesional Universitario	GUERRERO RODRIGUEZ JOSE HUMBERTO	940
Profesional Universitario	RESTREPO SANTOFIMIO NANCY	935,1
Profesional Universitario	SAENZ SEDANO PABLO EMILO	993
Profesional Universitario	SANTOFIMIO CASTRO ROCIO	984
Profesional Universitario	JARAMILLO FLOREZ CARMENZA	1000
Profesional Universitario	SIERRA CUERVO FABIOLA	997
Profesional Universitario	CASTAÑEDA MARTIN DORA ANGELA	972,75
Profesional Universitario	MENDEZ ZAMBRANO SAUL	859
Profesional Universitario	ACOSTA CHAVARRIA MARIA TERESA	974
Profesional Universitario	ARIAS RUJANA RODRIGO	994
Profesional Universitario	PARRA CHACON LUIS CARLOS	973
Profesional Universitario	PAEZ GALINDO GLORIA ALCIRA	993,7
Técnico Administrativo	GOMEZ QUIQUE MARGARITA	988
Técnico Administrativo	GARCIA CABEZAS BLANCA VIRGINIA	989,5
Técnico Administrativo	CAMACHO DONALDO	949
Técnico Administrativo	MORENO ROJAS CLARA INES	1000
Técnico Administrativo	VASQUEZ PATIÑO JULIO CESAR	987,75
Técnico Administrativo	ARBOLEDA SAAVEDRA YANETH PATRICIA	991

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	RESULTADO TOTAL
Técnico Administrativo	TORRES MARIA CLEMENCIA	909
Técnico Administrativo	MORENO MORA GILBERTO	992
Auxiliar Administrativo	PRIETO GARZON OLGA JANETH	987,75
Técnico Administrativo	ROA BERRIO JOSE RICARDO	1000
Auxiliar Administrativo	ROJAS MARTINEZ GLADYS YUBELY	1000
Auxiliar Administrativo	GOMEZ HIDALGO HENRY	917
Secretario	PANQUEBA NUÑEZ ISABEL	999
Profesional Universitario	CASTRO GLORIA ELVIRA	977
Técnico Administrativo	LARA CUERVO MARCO ANTONIO	979
Profesional Especializado	NOHEMY CALDERON	1000
Profesional Universitario	RUBEN DARIO MENESES	1000
Profesional Universitario	VERGARA GARCIA SILVIA DE LA TRINIDAD	962,25
Técnico Administrativo	RONCANCIO ORTIZ BLANCA CECILIA	944,7
Técnico Administrativo	SANDRA AMPARO CAMPOS RIVERA	989,5
Técnico Administrativo	ZAMBRANO DIAZ CARMEN ELIZA	993
Técnico Administrativo	ESTHER DUEÑAS	986
Auxiliar Administrativo	EDILMA ACEVEDO ACEVEDO	993
Auxiliar Administrativo	ZAMBRANO PALACINO ANA SILVIA	995,45
Auxiliar Administrativo	VILARETE GALUE AIDA MIRELLA	1000
Auxiliar Administrativo	CORREAL BAQUERO MARTHA EULALIA	973,05
Auxiliar Administrativo	GARCIA LOPERA LUZ MARI A	985

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- ✓ Teniendo en cuenta que los evaluadores son los jefes inmediatos, se dificulta la evaluación en tiempos oportunos, ya que los directivos presentan una agenda de trabajo muy fuerte.

Acción: Se envían correos electrónicos a los jefes inmediatos recordando las fechas de evaluación y al personal que debe evaluar.

Conformidad de las Salidas del Proceso

- ✓ De acuerdo a la Matriz de Salidas no Conformes no se tienen salidas no conformes en el proceso de evaluación.

Gestión del Cambio

- ✓ Se tiene proyectado realizar modificación en el aplicativo de evaluación del desempeño, así mismo se tiene contemplado fortalecer las competencias comportamentales al momento de realizar la evaluación de los funcionarios

Asuntos pendientes y/o en proceso

- ✓ Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que, de 168 funcionarios con nombramiento de provisionalidad, falta el 9% equivalente a 15 funcionarios por determinar los planes de trabajo, por lo cual la Gerencia de Talento Humano realizó llamado a los jefes de cada unidad que tienen pendiente la elaboración de los planes de trabajo.

7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

El proceso de inducción y reinducción de talento humano, tiene como objetivo Facilitar, fortalecer y reorientar la integración al entorno institucional del personal, proporcionándole la información necesaria para su integración y permanencia en la Universidad. Por lo anterior para el segundo periodo del 2018, los resultados obtenidos frente a las jornadas de inducción que se llevaron a cabo a nivel nacional se relacionan a continuación.

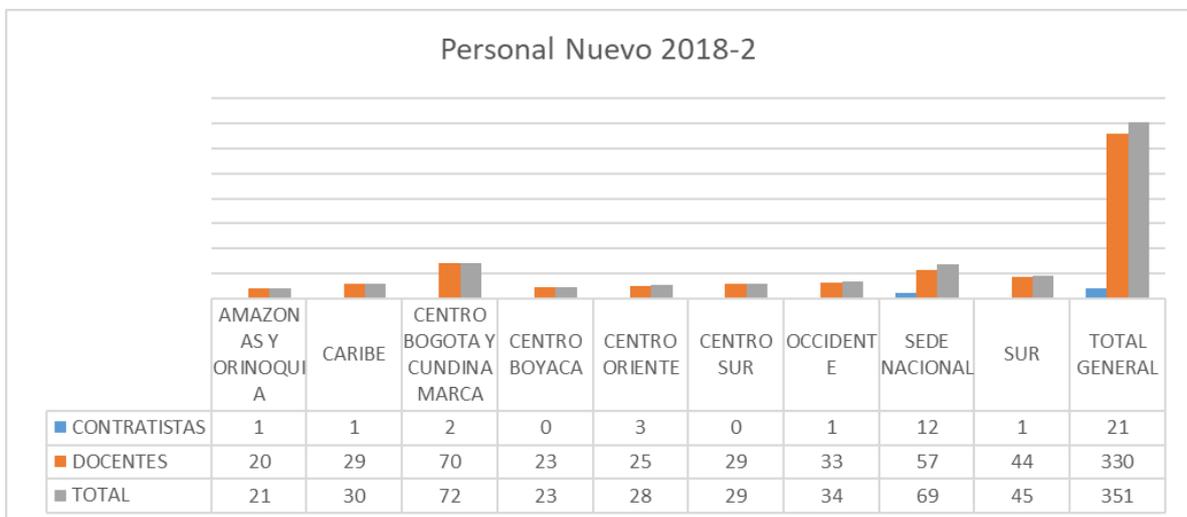
Inducción

Para el segundo periodo de 2018-2, a nivel nacional ingresaron 351 personas nuevas, de las cuales 21 son contratistas y 330 son personal docente. Para el 2018-2, no ingreso personal de planta administrativo nuevo.



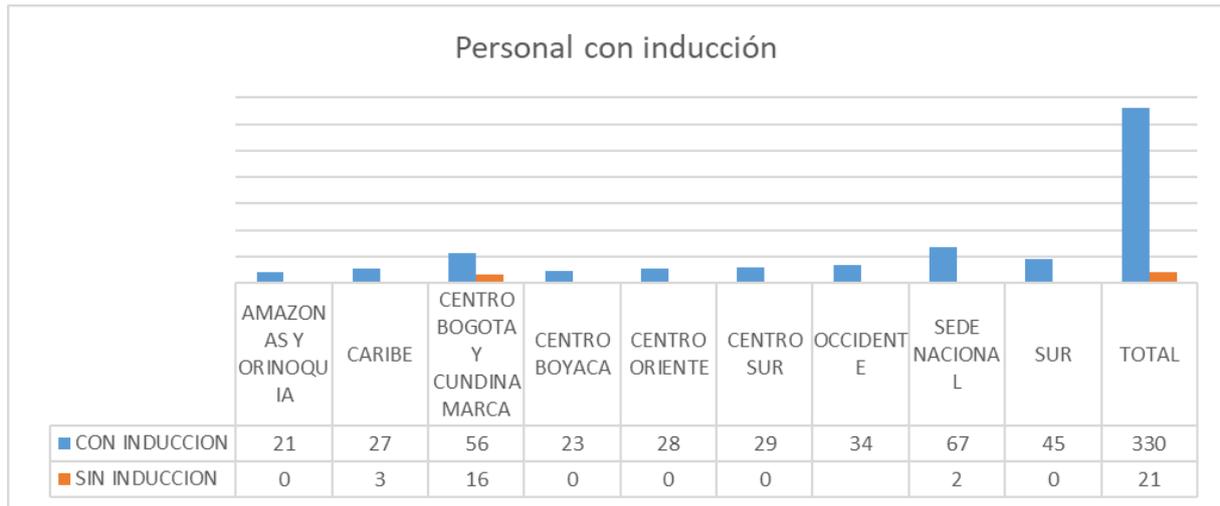
Resultados

Grafica No. 1



Fuente: GTHUM, SNIES 30 de noviembre de 2018

Grafica No. 2



Fuente: GTHUM, SNIES 30 de noviembre de 2018

Para el periodo comprendido de julio a diciembre de 2018, como se puede detallar en la gráfica No. 2, se obtuvo una participación del 94% del personal que ingreso nuevo. Estos resultados se lograron gracias a las estrategias implementadas para el segundo periodo, como lo son, el seguimiento mensual y la estrategia del plan padrino.

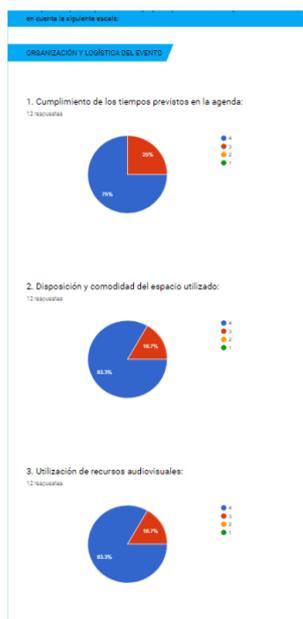
Evaluación de impacto

Escala de calificación nivel de satisfacción

CRITERIO EVALUADOR	CALIFICACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
El resultado de la jornada de capacitación fue excelente	Promedio de 3.3 a 4.0 puntos	Se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento
El resultado de la jornada de capacitación fue buena	Promedio de 2.5 a 3.2 puntos	Aunque se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento satisfactoriamente se debe tener en cuenta el aspecto a mejorar con menor porcentaje con el fin de optimizar
El resultado de la jornada de capacitación fue regular	Promedio de 1.6 a 2.4 puntos	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar
El resultado de la jornada de capacitación fue deficiente	Promedio de 1.0 a 1.5 puntos	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar

Escala de calificación nivel de aprendizaje

PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
Alto conocimiento	De 4.3 a 5 puntos	Alto nivel de apropiación.	Se cumple con el objetivo de la jornada de Capacitación
Buen conocimiento	De 3.6 a 4.2 puntos	Buen nivel de apropiación.	Se cumple satisfactoriamente con el objetivo de la Capacitación.
Aceptable conocimiento	De 3 a 3.5 puntos	Aceptable nivel de apropiación.	Realizar un análisis de los resultados de la evaluación con el fin de identificar los temas con menor apropiación por parte de la población que no alcanzó el nivel bueno o alto, con el fin de reforzar en dichos temas.
Bajo conocimiento	De 0 a 2.9 puntos	Bajo nivel de apropiación.	



Del total de la población evaluada, da como resultado que el 100% considera que se cumplió con la organización, logística y temática de las jornadas ejecutadas a nivel nacional.

Del total de la población evaluada y tomando como base una muestra del total evaluado y que participo, se evidencia que un 78% esta en alto y buen conocimiento, y el restante en aceptable y bajo conocimiento, para lo cual como acción de mejora se ha implementado el envío del tips que permita a esta población fortalecer los temas en los que se evidencio bajo conocimiento.

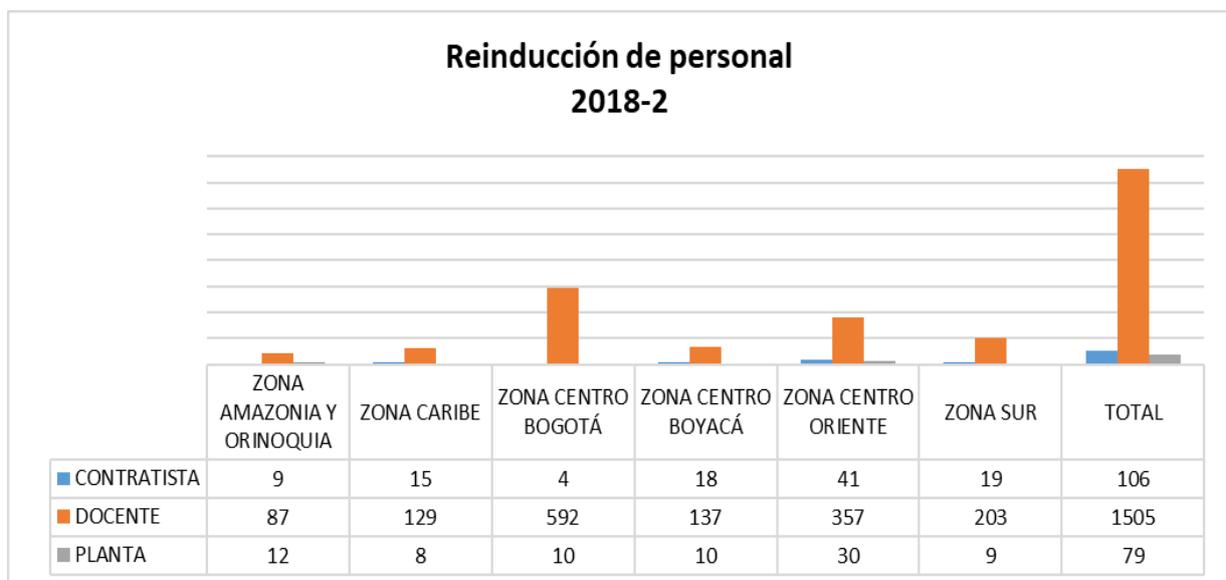
Reinducción



El proceso de reinducción de personal Unadista para la vigencia 2018-2, fue enfocado en el conocimiento institucional, en pro del fortalecimiento de valores unadistas y procedimientos relacionados con el Sistema Integrado de Gestión – SIG, con el fin de actualizar a los empleados y reorientar su integración a la cultura organizacional; y como resultado se evidencia a continuación la participación y gestión de cada zona:

Resultados

Grafica No. 3



Fuente: GTHUM, SNIES 30 de noviembre de 2018

Podemos observar según la gráfica No.3 una participación de 1690 funcionarios a nivel nacional, de las diferentes jornadas de reinducción ejecutadas a nivel nacional, dando cumplimiento en un 100% de participación; de los participantes se puede evidenciar que 106 son contratistas de apoyo a la gestión, 1505 personal docente y 79 funcionarios de planta.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- La falta de compromiso por parte del personal nuevo, en asistir a las jornadas.

Conformidad de las Salidas del Proceso

- De acuerdo a la Matriz de Salidas no Conformes no se tienen salidas no conformes en el proceso.

Gestión del cambio

- ✓ Se tiene proyectado culminar el curso virtual de inducción y reinducción de personal, al igual la herramienta virtual para la inducción como material de apoyo al inicio del personal nuevo.
- ✓ **Plan padrino de acompañamiento:** Apadrinamiento del funcionario, contratista o docente nuevo durante los primeros 15 días de inicio de sus labores.
- ✓ **Seguimiento resultados de la inducción de personal:** Mensualmente la GTHUM realiza el seguimiento a los resultados de la inducción a nivel nacional, con el fin de verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el programa y del procedimiento de inducción y reinducción de talento humano.

Asuntos pendientes y/o en proceso

- ✓ Culminación del curso virtual de inducción y reinducción de personal

8. TELETRABAJO UNAD

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

OP6: Innovación Tecnológica.
PROYECTO 25: MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA MISIONAL, OPERATIVA Y FUNCIONAL, ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA PARA LA UNAD 3.0.

Planificar y Desarrollar el modelo de Teletrabajo en la UNAD

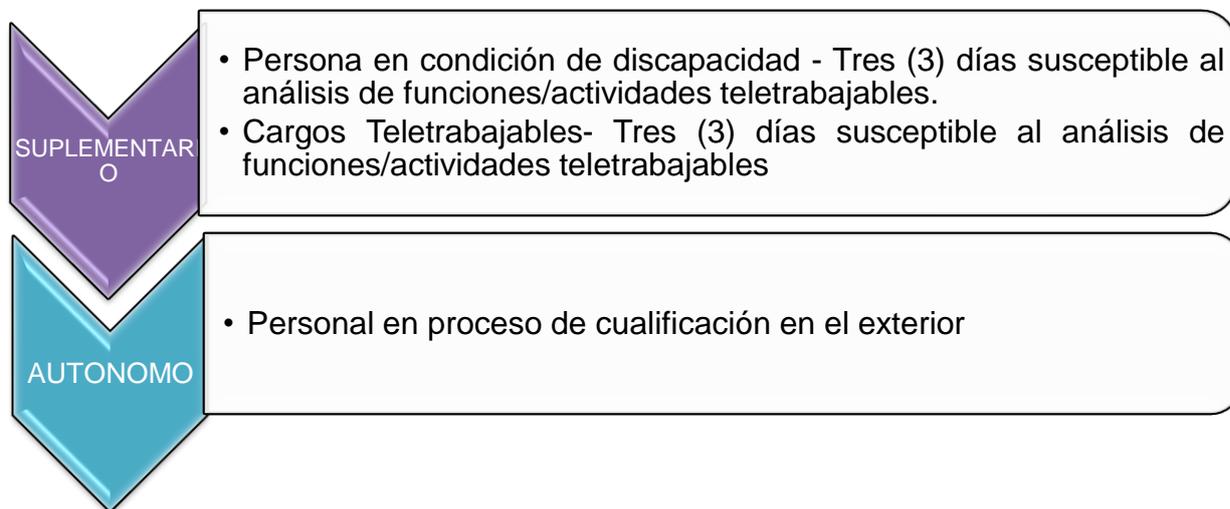
INICIO DE TELETRABAJO EN LA UNAD

Mediante Resolución No. 10989 del 30 de diciembre de 2015 se implementa un **pre pilotaje** de Teletrabajo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, como insumo para una fase dos de piloto, la cual tiene como objetivo proponer en la UNAD un modelo de teletrabajo.

PREPILOTAJE TELETRABAJO UNAD 2016-2018

Alcance

Servidores públicos y personal docente que solicitaron teletrabajo teniendo en cuenta que aplicaban para las modalidades propuestas.



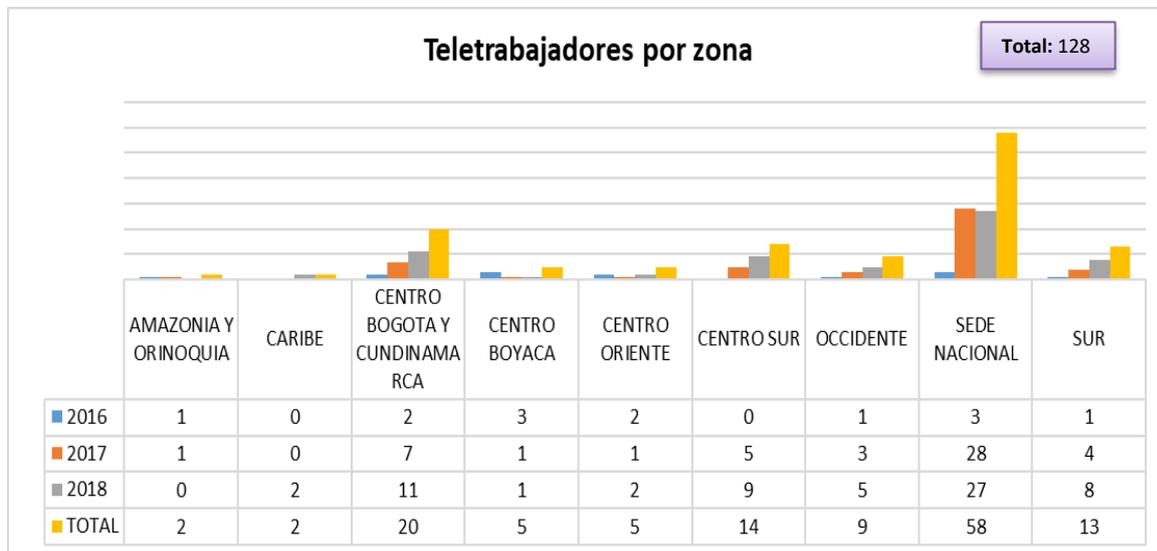
Proceso de selección



RESULTADOS PREPILOTAJE 2016-2018

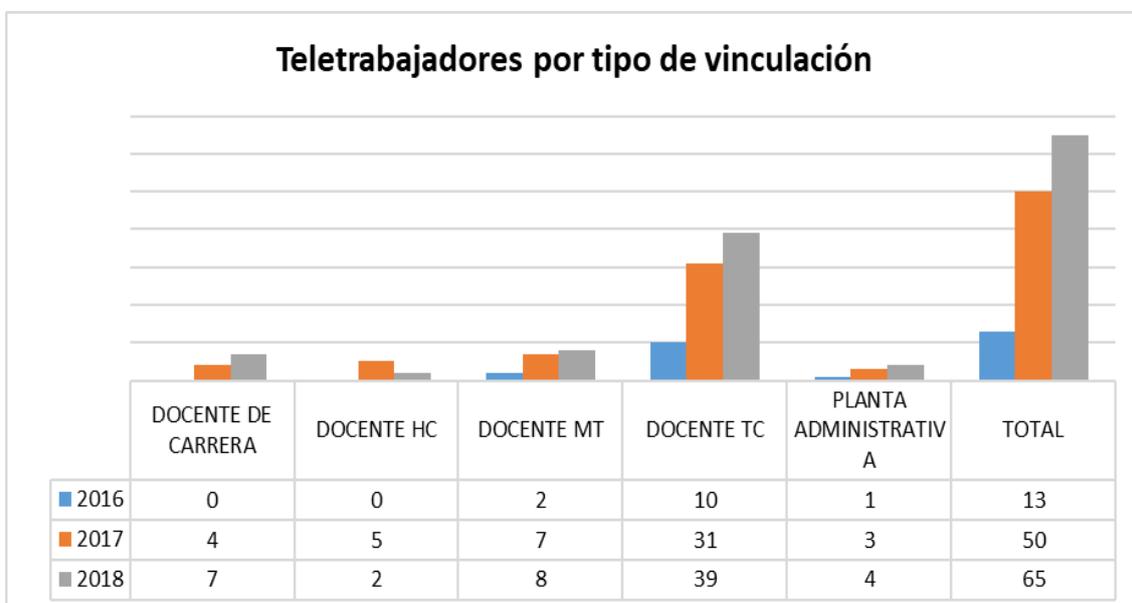
Durante la vigencia 2016-2018, se ha realiza un pre pilotaje de teletrabajo para lo cual se obtiene una participación de 128 funcionarios, como se detalla en la Grafica No. 1:

Grafica No. 1



Fuente: GTHUM Dic, 2018

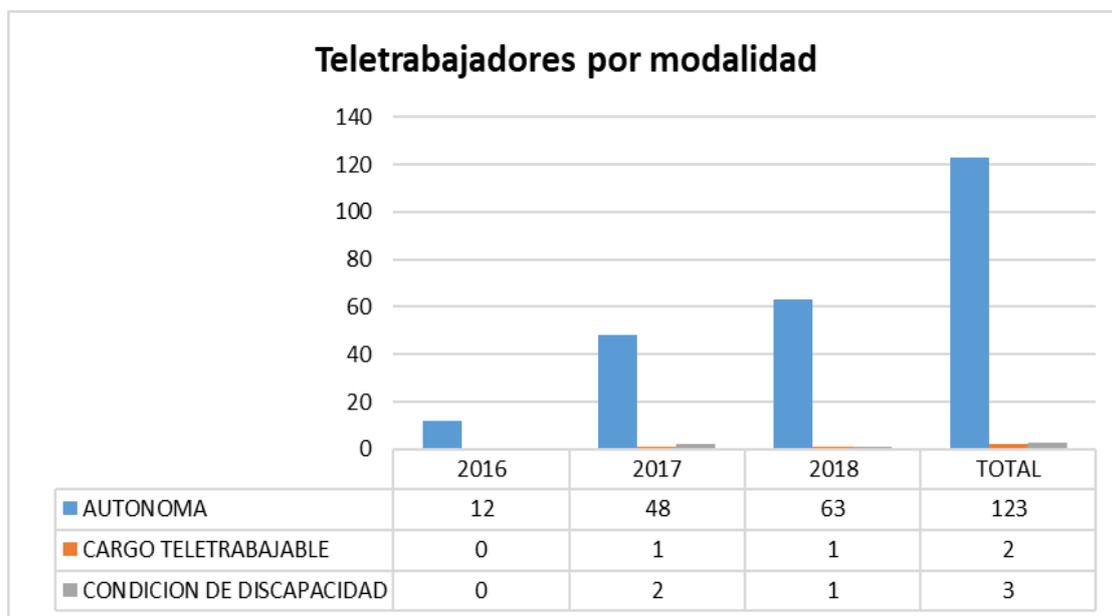
Grafica No. 2



Fuente: GTHUM Dic, 2018

Del total de teletrabajadores de 2016-2018, el 90% fueron personal docente y el 10% personal de planta administrativa.

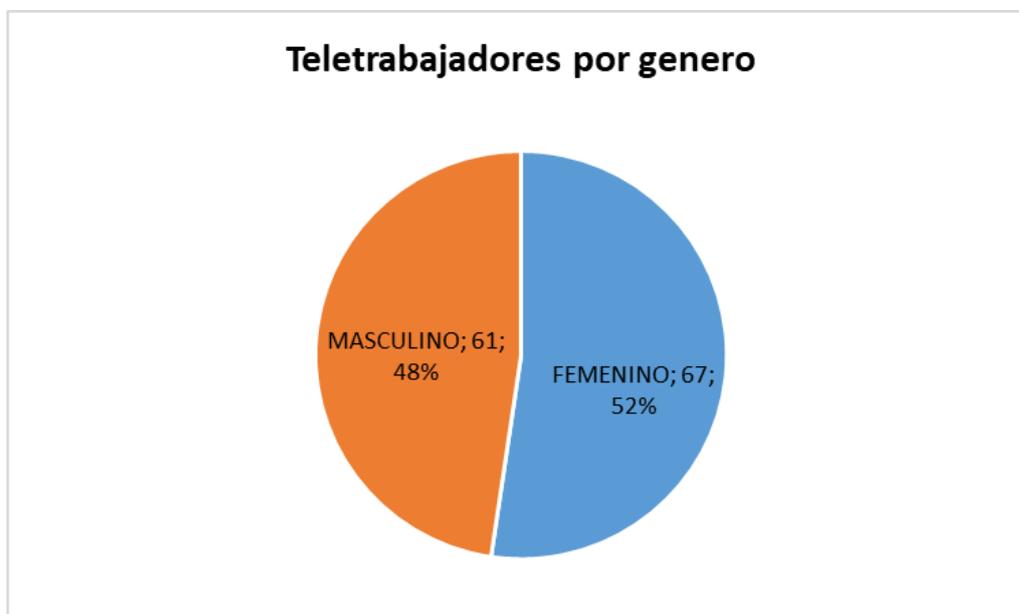
Grafica No. 3



Fuente: GTHUM Dic, 2018

Del total de la población teletrabajadora en el pre piloto realizado, podemos observar que el 96% fue en modalidad autónoma, por encontrarse desempeñando sus actividades laborales en el exterior. Y el 4% restante en las modalidades de cargo teletrabajable y condición de discapacidad.

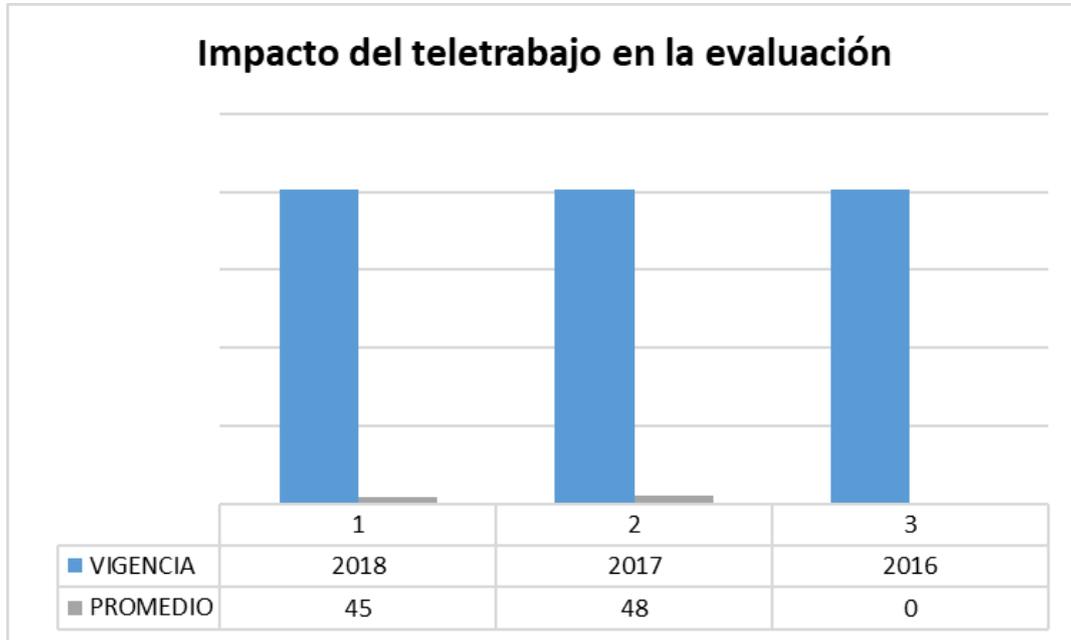
Grafica No. 4



Fuente: GTHUM Dic, 2018

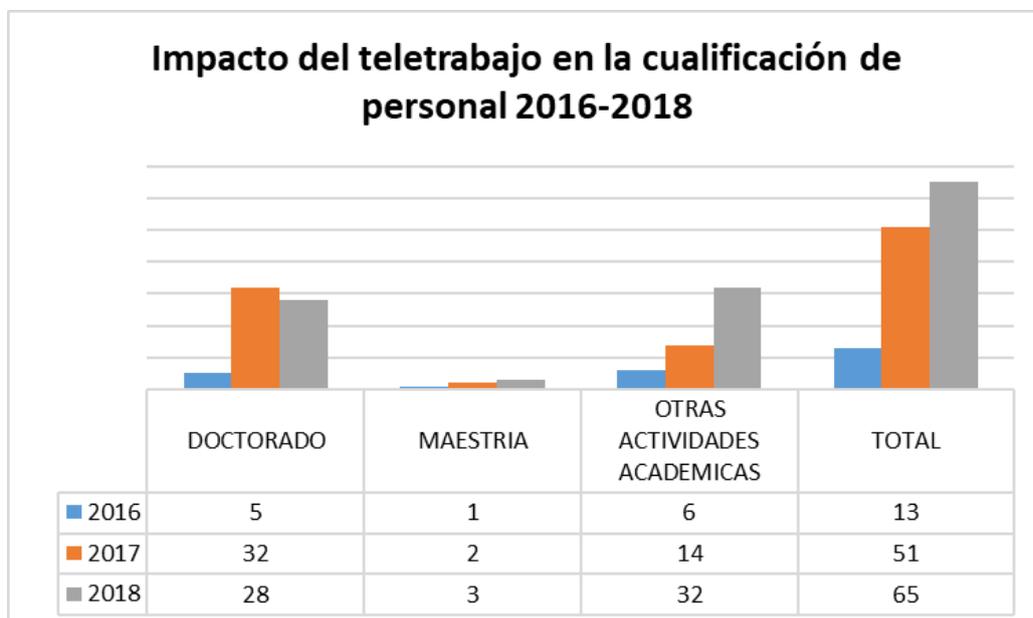
En la gráfica No. 4 podemos observar que el 52% de los teletrabajadores son mujeres y el 48% hombres.

Grafica No. 5



En la gráfica 5 podemos observar como del 2016 al 2018, el teletrabajo ha mostrado un impacto en la evaluación del desempeño, teniendo en cuenta que, de acuerdo a los resultados, del total de la población, en la vigencia 2017, el 48% mostro aumento en su calificación y para el 2018 un 45%, mostrando mayor productividad.

Grafica No. 6



Fuente: GTHUM Dic, 2018

En la gráfica 6, podemos observar que durante las vigencias del pre piloto de teletrabajo se logró impactar en el proceso de cualificación del personal docente.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis.

Este es un proceso de pre pilotaje y no se evidencio dificultad para el desarrollo del mismo.

Conformidad de las Salidas del Proceso.

No se evidencian salidas para este proceso

Gestión del cambio

De acuerdo con los resultados del pre pilotaje, la UNAD plantea la propuesta del modelo de teletrabajo, con el fin de iniciar el desarrollo de las fases del mismo para la vigencia 2019 con la población docente tiempo completo en los centros que se detecte prioridad de conformidad con el diagnostico.

Con la implementación del teletrabajo la UNAD busca mejorar la productividad y calidad de vida de sus trabajadores.

9. CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

La resignificación del plan institucional de capacitación conformado por las seis responsabilidades sustantivas, el sistema integrado de gestión, la eficiencia en la gestión, fortalecimiento de competencias comportamentales, proyecto de vida, retención y permanencia, permite impulsar la autogestión humana y contribuir al desarrollo integral, fortaleciendo el desarrollo de competencias conocimientos y habilidades laborales de los Funcionarios Unadistas promoviendo el desarrollo y bienestar integral.

Así mismo, se tiene como base el Plan de Desarrollo 2015-2019 “UNAD, innovación y excelencia educativa para todos” constituyéndose en el soporte del quehacer Institucional

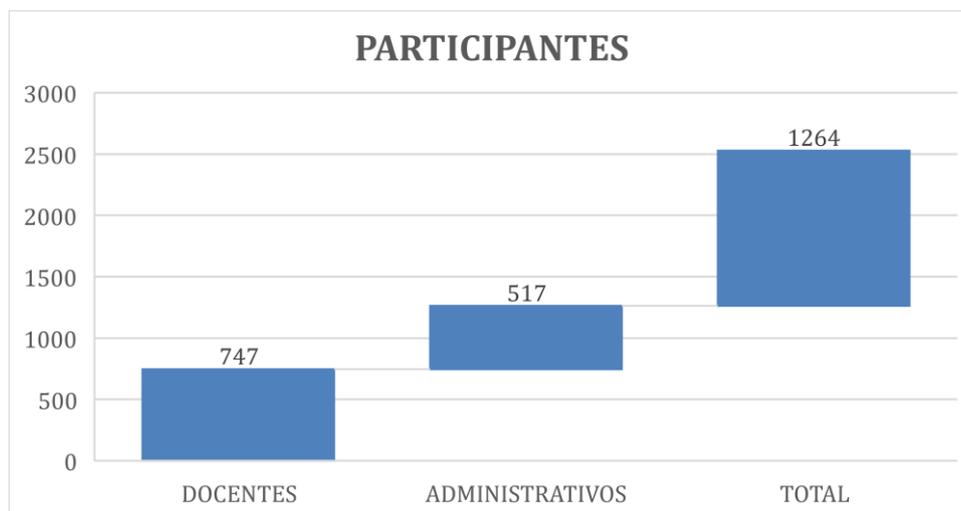
que tiene la comunidad Unadista, con el fin de articular sus ideales y prospectar la ruta a seguir en busca de la excelencia institucional en todos los ámbitos y multicontextos de actuación, siendo coherente con el Proyecto Académico Pedagógico Solidario (PAPS) con el fin de articularlo con el PIC y lograr procesos eficientes y eficaces.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Durante la vigencia del año 2018 un aspecto que dificultó el cumplimiento del objetivo del proceso fue la baja participación de los funcionarios en las capacitaciones ejecutadas lo cual puede influir en el desempeño y desarrollo de las actividades laborales, es por esto, que se implementa como estrategia de mejora realizar el seguimiento al personal postulante para cada actividad de capacitación con el fin de garantizar la asistencia.

Conformidad de las Salidas del Proceso

En lo transcurrido del año 2018 se realizaron un total de 84 capacitaciones, contando con la participación de 747 docentes y 517 administrativos a nivel nacional para un total de 1264 funcionarios.



Fuente: GTHUM, corte 30 de noviembre de 2018

En la UNAD, en lo transcurrido del año 2018, se desarrollaron las siguientes capacitaciones:

N°	ZONA	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
1	Sede Nacional	Capacitación en novedades en materia tributaria	2
2	Sede Nacional	Capacitación claves para el manejo de la plataforma SECOP II	4
3	Sede Nacional	VII Congreso nacional de gestión financiera pública	1
4	Sede Nacional	Novedades en la contratación de los regímenes especiales	2
5	Sede Nacional	Claves para el manejo del cobro coactivo	1
6	Sede Nacional	Seminario -taller archivo y gestión documental electrónica	3
7	Sede Nacional	Claves para la implementación y fortalecimiento del MIPG V2	2
8	Sede Nacional	Gestión tributaria y retención en la fuente para el sector público	3
9	Sede Nacional	Pautas para el manejo de las situaciones administrativas y novedades en salarios y prestaciones sociales	1
10	Sede Nacional	Claves para la planeación institucional y la integración de los planes: Implementación del decreto 612 de 2018 en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)	3
11	Sede Nacional	Prevención del acoso laboral y comités de convivencia	2
12	Centro Boyacá	Marketing	34

N°	ZONA	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
13	Sur	Procesos de creación de recursos escritos	38
14	Centro Oriente	Red de datos y mesa de ayuda	7
15	Centro Sur	Resolución conflictos laborales	18
16	Amazonia Y Orinoquia	Prevención cáncer de seno	14
17	Amazonia Y Orinoquia	Higiene visual	31
18	Amazonia Y Orinoquia	Prevención consumo de tabaco y alcohol	26
19	Sede Nacional	Prevención consumo de tabaco y alcohol	24
20	Boyacá	Higiene visual	33
21	Caribe	Enfermedades cardiovasculares	31
22	Sur	Estilos de vida saludable	30
23	Boyacá	Charla Salud y cuidado de la piel	69
24	Sede Nacional	Prevención cáncer de mama, próstata y testículo	40
25	Amazonia Y Orinoquia	Lonchera saludable	17
26	Boyacá	Sensibilización prevención del cáncer	3
27	Sede Nacional	Primero Auxilios	8
28	Amazonia Y Orinoquia	Primero Auxilios	15
29	Centro Boyacá	Primero Auxilios	26

N°	ZONA	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
30	Sur	Primero Auxilios	7
31	Centro Boyacá	Análisis de riesgo y factores de peligro	24
32	Centro Boyacá	Primer respondiente	26
33	Sur	Generalidades del SG-SST	30
34	Centro Boyacá	Brigadas de emergencia- Brigadista integral	24
35	Sede Nacional	Control documental del SG-SST	1
36	Sede Nacional	Coordinador trabajo en alturas	1
37	Sede Nacional	Seguimiento en actos y condiciones inseguras en el aplicativo	1
38	Sede Nacional	SG-SST Proceso para la ejecución de auditorías y establecer acciones para la mejora continua	1
39	Sede Nacional	Integral de riesgo eléctrico	3
40	Centro Boyacá	Comité de convivencia laboral	6
41	Bogotá Cundinamarca	Comité de convivencia laboral	8
42	Centro Sur	Comité de convivencia laboral	5
43	Centro Sur	Manejo de estrés	16
44	Centro Oriente	El estrés y su manejo	7
45	Amazonia Y Orinoquia	Comité de convivencia laboral	9
46	Sede Nacional	51 Congreso de seguridad y ambiente	1

N°	ZONA	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
47	Sede Nacional	Novedades en nómina, pila y sst para el sector publico	1
48	Sur	Residuos solidos	8
49	Sur	Residuos solidos	6
50	Sur	Residuos solidos	5
51	Oriente	Crecimiento personal	7
52	Sede Nacional	Contratación estatal	2
53	Sede Nacional	Aspectos prácticos del manejo de contratistas en el sector publico	4
54	Sede Nacional	Derecho administrativo laboral	1
55	Bogotá Cundinamarca	Formulación y evaluación de preguntas	13
56	Sede Nacional	IX congreso nacional de control interno	1
57	Sede Nacional	Pensiones en Colombia	63
58	Bogotá Cundinamarca	Reciclaje	4
59	Bogotá Cundinamarca	Epistemología de la investigación y formulación de proyectos	36
60	Bogotá Cundinamarca	Estadística aplicada a la investigación	12
61	Bogotá Cundinamarca	Telesalud desde lo técnico hasta lo legal	10
62	Bogotá Cundinamarca	B learning	42

N°	ZONA	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
63	Bogotá Cundinamarca	Lectroescritura promoción de la lectura y escritura académica	18
64	Bogotá Cundinamarca	Dialogo de saberes etnoeducacion y etnias en Colombia	11
65	Sede Nacional	Derecho procesal administrativo y probatorio	1
66	Sede Nacional	Novedades de la contratación de los regímenes especiales	2
67	Sur	Fondos de pensión	2
68	Sur	Fondos de pensión	9
69	Sur	Fondos de pensión	4
70	Sur	Fondos de pensión	7
71	Bogotá Cundinamarca	Expresión y comunicación	5
72	Bogotá Cundinamarca	Red de investigación ciclo de formación en investigación	10
73	Bogotá Cundinamarca	Pedagogía de la pregunta	3
74	Sede Nacional	Modelo integrado de planeación y gestión	29
75	Oriente	Taller consecuencias de la ausencia del cuidado del padre hacia sus hijos	14
76	Oriente	Disposición de residuos solidos	28
77	Sede Nacional	Capacitación modelo integrado de planeación y gestión	29

N°	ZONA	ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES
78	Oriente	Capacitación consecuencias de la ausencia del cuidado del padre hacia sus hijos	14
79	Sur	Capacitación y disposición de residuos solidos	28
80	Sur	Comité de convivencia laboral ley 1010 de 2006, res 1356 y 652 de 2012, resolución de conflictos	10
81	Occidente	Comité de convivencia laboral ley 1010 de 2006, res 1356 y 652 de 2012, resolución de conflictos	4
82	Centro Boyacá	Liderazgo resonante	74
83	Centro Boyacá	Manejo de emociones y diseños del estado de animo	49
84	Centro Boyacá	Desarrollo de inteligencias múltiples	40
TOTAL PARTICIPANTES			1264

Gestión Del Cambio

Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis

Con el fin de garantizar la participación de los funcionarios Unadista en las actividades de capacitación se ha implementado un proceso de seguimiento realizando una previa inscripción lo cual permite confirmar la asistencia.

Por otro lado, se han enviado piezas gráficas con el fin de generar una campaña de expectativa que permita aumentar la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación

Asuntos pendientes y/o en proceso

Documente aquí los asuntos que quedaron pendientes y/o en proceso durante el periodo de análisis para gestionar las oportunidades de mejora identificadas, atender las situaciones que

limitaron el cumplimiento del objetivo del proceso, alcanzar la plena conformidad de las salidas del proceso y materializar la planificación del cambio.

Para la vigencia 2019 el plan institucional de capacitación debe estar articulado con el modelo de gestión por competencias con el fin de generar un mayor impacto en las actividades de capacitación, de esta forma, se contribuye al mejoramiento y desempeño en las funciones laborales aportando a los objetivos institucionales.

10. BIENESTAR DE FUNCIONARIOS

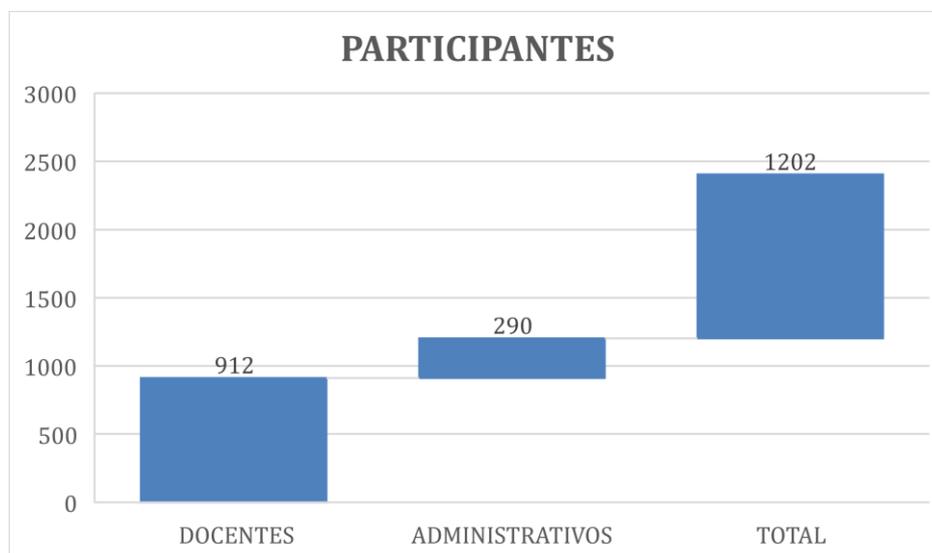
Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis.

La Gerencia de Talento Humano en aras de propender por el bienestar de los funcionarios y el mejoramiento continuo de la calidad de vida de la comunidad Unadista, ha adoptado líneas de acción encaminadas al crecimiento personal y al deporte y recreación las cuales consisten en:

Crecimiento personal: Está orientada al desarrollo de las dimensiones psicosocial y espiritual como construcción de proyectos de vida personal, profesional y social.

Deporte y recreación: Se orienta al desarrollo de la corporalidad, el mejoramiento de la condición física y el sano esparcimiento de las personas y las comunidades.

Durante el transcurso del año 2018 se realizaron un total de 44 actividades de bienestar contando con la participación de 912 docentes y 290 administrativos para un total de 1202 funcionarios Unadistas



Fuente: GTHUM, corte 30 de noviembre de 2018

Aunado a lo anterior, durante la vigencia del año 2018 se implementaron las siguientes actividades con el fin de contribuir al bienestar de los funcionarios:

ACTIVIDADES BIENESTAR			
N°	ZONA	ACTIVIDAD	NÚMERO DE PARTICIPANTES
1	Sede nacional	Reconocimiento del rol día de la mujer	101
2	Sede nacional	Rumbaterapia del día de la mujer	35
3	Sede nacional	Reconocimiento del rol día del hombre	96
4	Centro sur	Torneo de fútbol	14
5	Sede nacional	Reconocimiento día del asistente Unadista	16
6	Amazonia y Orinoquia	Reconocimiento día del asistente Unadista	1
7	Centro sur	Reconocimiento día del asistente Unadista	5
8	Centro sur	Reconocimiento día del asistente Unadista	1
9	Sede nacional	Celebración día del niño de la tierra y el árbol	30
10	Sede nacional	Conmemoración día del maestro Unadista	293
11	Centro sur	Conmemoración día de la madre	20
12	Amazonia y Orinoquia	Conmemoración día de la madre	34
13	Amazonia y Orinoquia	Conmemoración día del docente	39
14	Occidente	Día del servidor publico	26

ACTIVIDADES BIENESTAR			
N°	ZONA	ACTIVIDAD	NÚMERO DE PARTICIPANTES
15	Occidente	Día del padre	9
16	Occidente	Día de la familia	36
17	Centro oriente	Día del docente	35
18	Centro oriente	Día del servidor publico	26
19	Centro oriente	Día del servidor publico	8
20	Centro oriente	Día del servidor publico	5
21	Centro oriente	Día del servidor publico	5
22	Centro oriente	Día del servidor publico	7
23	Amazonia y Orinoquia	Día del servidor publico	22
24	Amazonia y Orinoquia	Día del padre	22
25	Centro sur	Conmemoración día de la madre	27
26	Centro sur	Conmemoración día del padre	27
27	Centro sur	Conmemoración día de la familia	25
28	Centro sur	Conmemoración día del padre	12
29	Centro sur	Cinevacaciones-vacaciones recreativas	3
30	Centro sur	Conmemoración día del servidor publico	17

ACTIVIDADES BIENESTAR			
N°	ZONA	ACTIVIDAD	NÚMERO DE PARTICIPANTES
31	Centro sur	Conmemoración día del servidor publico	20
32	Centro sur	Jornada de cinevacaciones para niños	4
33	Centro sur	Jornada de cinevacaciones para niños	4
34	Centro sur	Jornada lego viajero	4
35	Oriente	Rumba aeróbica	3
36	Centro sur	Conmemoración amor y amistad	2
37	Centro sur	Conmemoración día del servidor publico	19
38	Centro sur	Conmemoración amor y amistad	19
39	Centro sur	Conmemoración amor y amistad	20
40	Amazonia y Orinoquia	Evento gran pacto por la llaneridad	40
41	Occidente	Jornada deportiva	14
42	Centro sur	Masajes relajantes medimas	25
43	Centro oriente	Bienestar recreación y deporte cine foro	12
44	Amazonia y Orinoquia	Karaoke ven y canta con nosotros	19

ACTIVIDADES BIENESTAR			
N°	ZONA	ACTIVIDAD	NÚMERO DE PARTICIPANTES
TOTAL PARTICIPANTES			1202

11. GESTIÓN DOCUMENTAL DE TALENTO HUMANO

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Los aspectos que se aportaron para lograr el cumplimiento del objetivo son:

a) Préstamos Historias Laborales y Archivo de gestión de GTHUM.

El total de los préstamos realizados del archivo de Gerencia de Talento Humano para el mismo personal del área y/o demás dependencias fue:

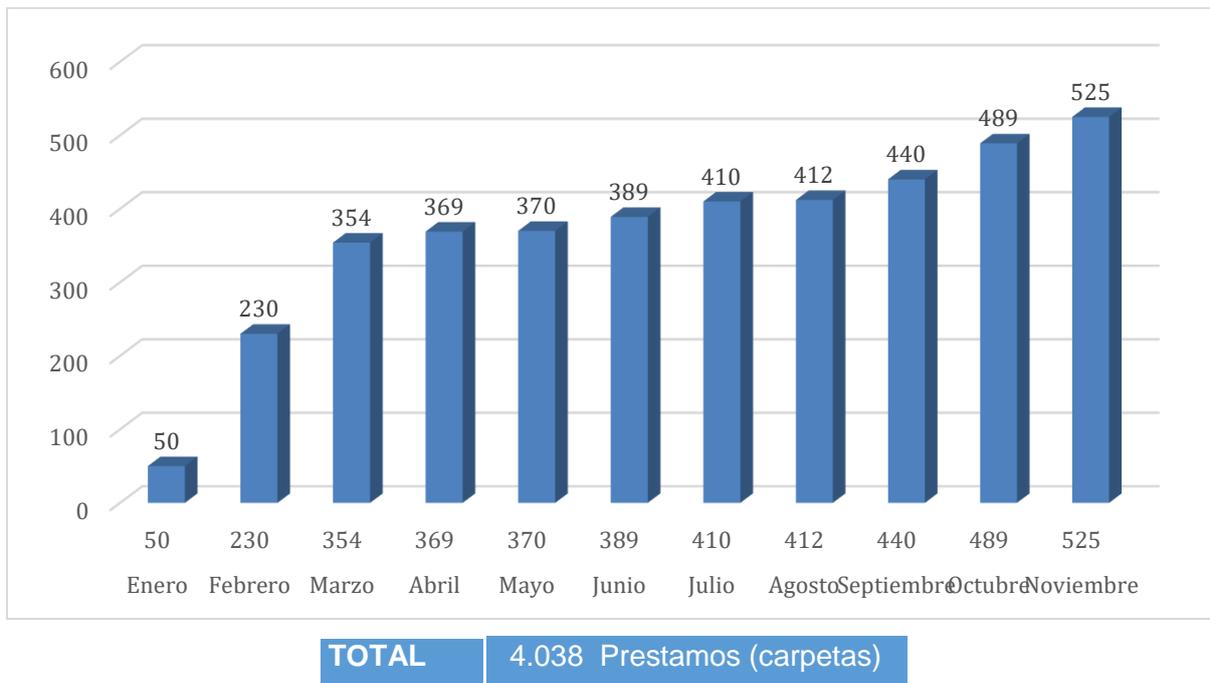


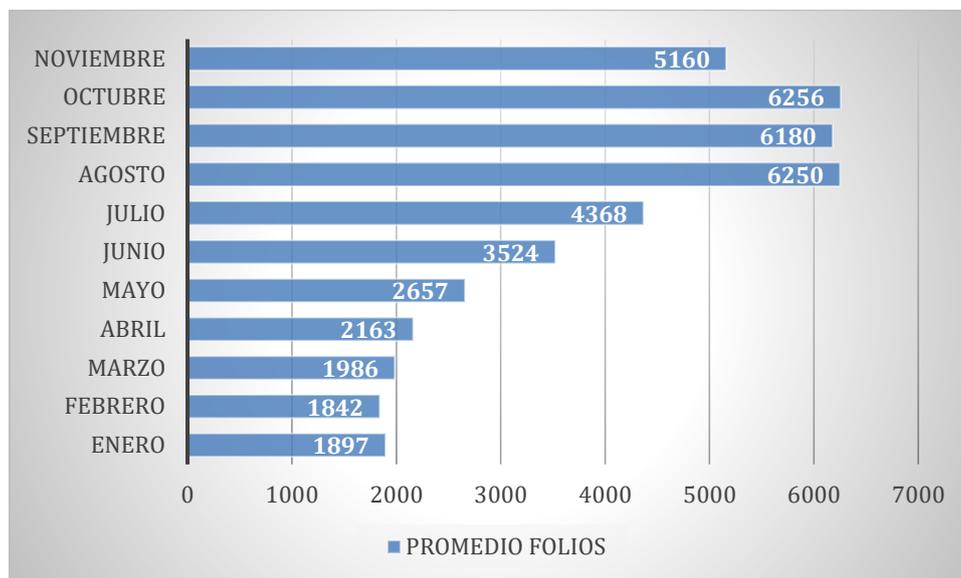
Figura 1. Gráfica relación de los préstamos realizados con corte a 30 de noviembre 2018.

Fuente Archivo GTHUM.

Para los préstamos del personal de la Gerencia de Talento Humano se realizó la respectiva Ubicación (en el archivo de la Gerencia de Talento humano) de la unidad documental solicitada y así mismo se reubico en su correspondiente lugar una vez son devueltas, para los préstamos realizados a las demás dependencias se diligencio el Formato de Solicitud de Préstamo de Documentos Código F-2-2-2 Versión 1-25-05-2017.

b) Recepción e Ingreso de documentos.

Se ingresó los documentos tramitados por los diferentes procesos de la Gerencia de Talento Humano y también los recibidos por PROCOR, a los cuales se les dio el procedimiento adecuado (clasificar, organizar, foliar, retirar ganchos metálicos, archivar, embalaje, etc.), con el fin de tener el archivo de gestión y las historias laborales actualizadas.



TOTAL 42.283 Total Folios Archivados

Figura 2. Grafica Promedio de folios recibidos para Archivo con corte al 30 de noviembre de 2018. Fuente Planillas y Procor GTHUM.

c) Transferencia Documental

Se realizará transferencia del año 2016, donde se revisó unidad por unidad la organización (si había alguna anomalía se le informo a las personas encargadas del proceso), se realizó la foliación, enumeración, rotulación, retiro de ganchos metálicos, embalaje, TIPO A TIPO y levantamiento del Inventario único documental quedando listas para su correspondiente protocolo de transferencia al Archivo Central e Histórico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

A continuación, observamos las series y el número de cajas, carpetas y folios listos con corte al 30 de noviembre.

Tabla 1. Transferencia Documental correspondiente al año 2016 GTHUM con corte al 30 de noviembre de 2018.

SERIE	Nº. CAJAS X200	Nº. CARPETAS	ML
610 10 01		2	0
610 10 02	32	325	8
610 28 01	7	75	1,75
610 02	9	76	2,25
TOTAL	48	478	12

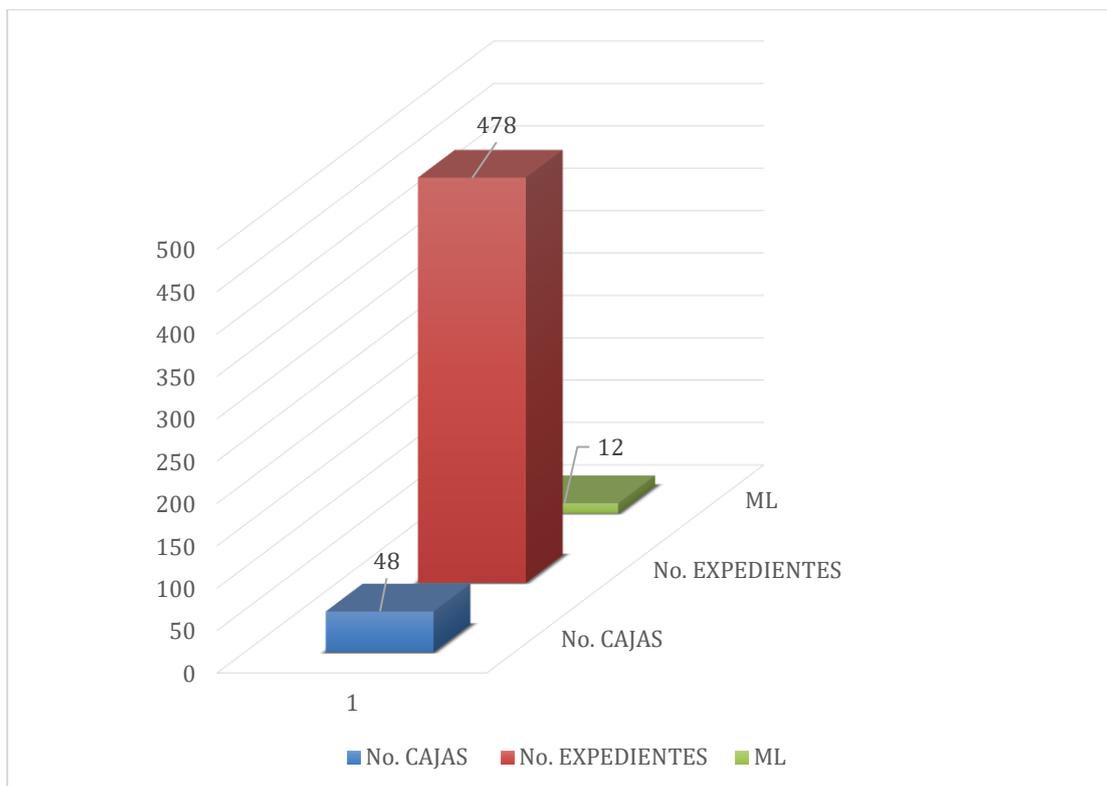


Figura 2. Grafica Transferencia Documental correspondiente al año 2016 GTHUM, con corte a 30 de noviembre de 2018. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID.

d) Inventario y TIPO A TIPO del personal Activo

Se realizó el formato Único de Inventario Documental - FUID - del personal Activo. Donde se logró evidenciar el total de expedientes (carpetas) activas en el Archivo de Gestión de la Gerencia de Talento Humano.

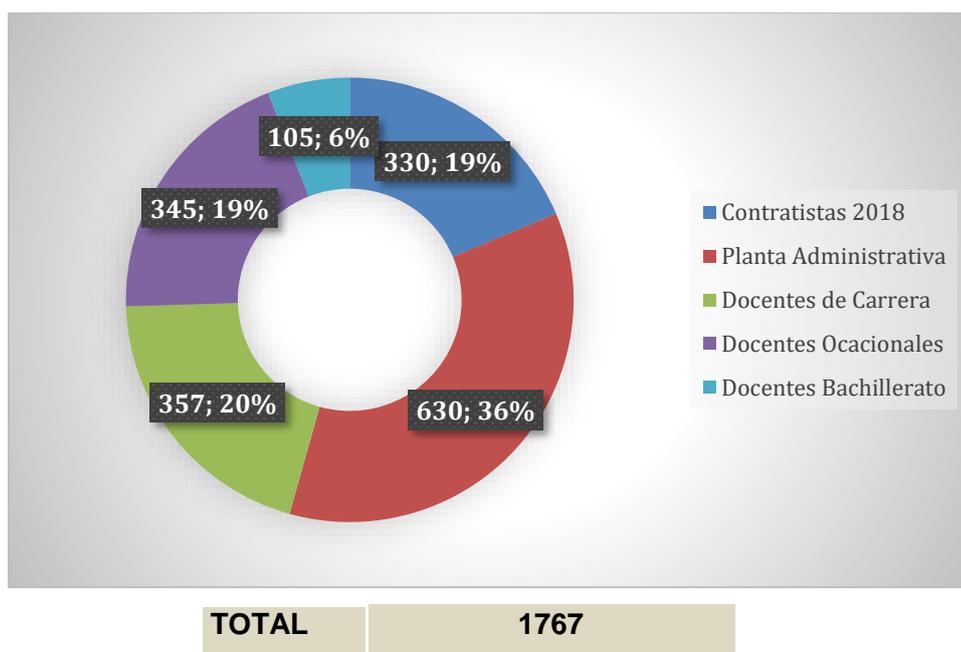


Figura 3. Grafica número de carpetas activas del archivo de gestión con corte al 30 de noviembre de 2018. Fuente Formato Único de Inventario Documental del personal Activo.

De acuerdo a la Grafica el Archivo de la Gerencia de Talento Humano cuenta actualmente con un total de 1.767 carpetas.

Durante el año del 2018 se realizó el TIPO a TIPO de 123 carpetas (con un total de 12.349 folios) correspondientes a Docentes vinculados durante este periodo.

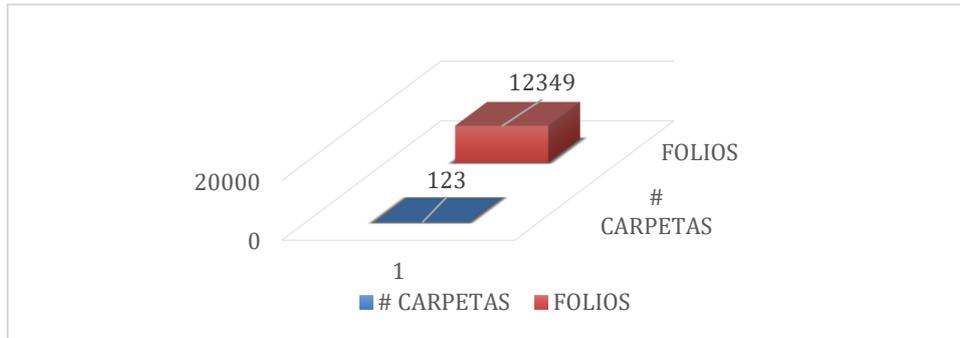


Figura 4. Grafica total de tipo a tipo realizados GTHUM, con corte al 30 de noviembre de 2018.

e) Certificaciones Laborales Personal de Planta y Docentes

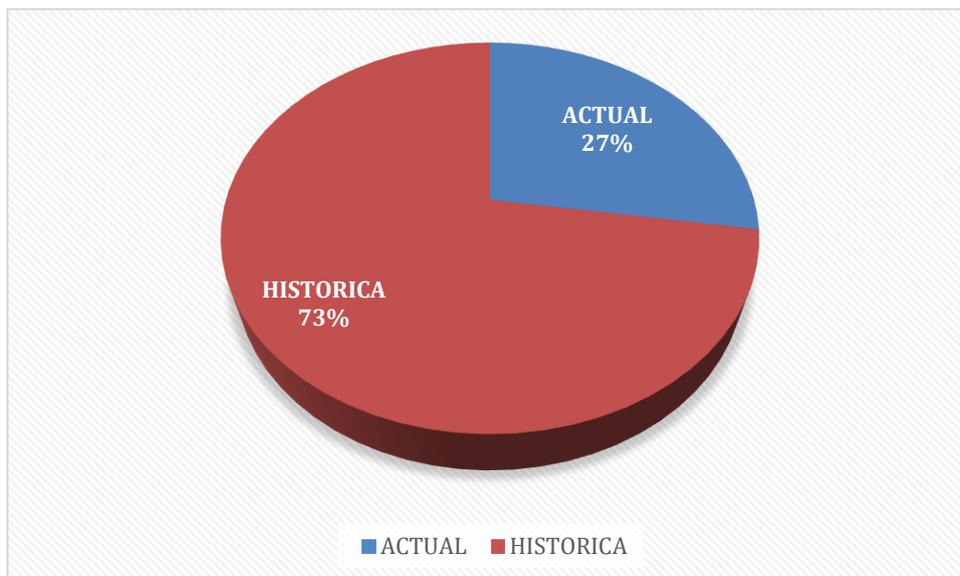


Figura 5. Grafica total de certificaciones expedidas con corte al 05 de diciembre de 2018.

Fuente: software Certifica.

Para la vigencia del 2018 los funcionarios descargaron sus certificaciones laborales mediante el software CERTIFICA, donde podían escoger diferentes opciones, (como lo son sueldo, funciones y carga académica) cumpliendo sus necesidades.

Entre los dos tipos de certificaciones laborales descargadas encontramos para las certificaciones actuales un total de 4.681 y para las certificaciones históricas un total de 12.385.

Cuando se encontraba alguna irregularidad y/o falta de información en CERTIFICA, el funcionario mediante vía correo electrónico reportaba las anomalías o solicitudes a la Gerencia de Talento Humano. De esta manera se verificaba la información y se ingresaba al software, quedando allí ya cargada y/o corregida la información para una próxima descarga. Así de este proceso se ingresaron un total de 596 registros y/o actualizaciones a las Historias Laborales personales.

De igual manera se ingresó las renunciaciones para un total de 103.

12. ACTIVIDADES TRANSVERSALES DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

1) Bonos y tramites pensionales

Se respondieron 35 solicitudes de certificación laboral para trámites de pensión como certificación de salarios (Minhacienda), últimos 10 años laborados, ingresos percibidos, entre otros respectivamente.

- 019 - ARDILA RODRIGUEZ MIREYA
- 020 - GALVIS CARREÑO LUIS DOMINGO
- 021 - DUEÑAS DE BAUTISTA MARIA ESTHER
- 022 - MONTAÑA MANONEGRA CLAUDIA ALEXANDRA
- 023 - VELANDIA SUAREZ DARIO ANTONIO
- 024 - MYRIAM LIGIA QUECANO PINZON
- 025 - GALEANO GAMBA DIDIERE
- 026 - PINEDA PINILLA MARTHA ISABEL
- 027 - GOMEZ MOLINA MIGUEL ANTONIO
- 028 - VALDERRAMA DUARTE DANIEL
- 029 - REYES TANGARIFE RUBY ESTELLA
- 030 - VILLAMIZAR CORZO MARTHA
- 031 - SALAZAR RAMOS ROBERTO DE JESUS
- 032 - AREVALO MONTAÑO JAIRO EDUARDO
- 033 - ROJAS MASSO OSCAR DARIO
- 034 - ORJUELA NOGUERA MARIA LIBIA
- 035 - CASAS BORJA ALCIRA
- 036 - RAMIREZ AYALA ALVARO
- 037 - VILLAREAL BERNAL SUSANA IVONNE
- 038 - VELASQUEZ MONTOYA HERNANDO DE JESUS
- 039 - PEREZ VALDELEON JOSE JAIRO
- 040 - HERNANDEZ CARDOZO MARCO ANTONIO
- 041 - LASSO FONSECA LUZ MIREYA.
- 042 - VARGAS SANTIAGO MERCEDES
- 043 - CHAVES RAMIREZ MOISES ARTURO
- 044 - LEMUS SANCHEZ JIMMY ALBERTO

- 045 - CUERVO SUAREZ LUIS ALONSO
- 046 - PANESSO MORA ANGELA PATRICIA
- 047 - BARRERO ZABALETA MERCEDES
- 048 - CARRON OLAYA RICARDO ENRIQUE
- 049 - CARDENAS LEON LILIA DEL CARMEN
- 050 - ILLERA PACHECO PATRICIA ESTHER
- 051 - MORA ESPEJO MARIA CONSUELO
- 052 - RAMIREZ SERNA IRENE
- 053 - DUARTE AREVALO MYRIAN

2) Control de horario

La Gerencia de Talento Humano realiza el respectivo seguimiento en el sistema de control de horario para la Sede Nacional y el José Acevedo y Gómez, facilitando así el seguimiento al comportamiento del ausentismo laboral, vigilando que los funcionarios cumplan con sus funciones en los horarios establecidos por la entidad.

Control de horario

Funcionario:

Unidad Organizacional:

Fecha:

Listado **Registros** Eventos Reporte general Comunicaciones

Registros encontrados 12197

Q Buscar...

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	CARGO DESCRIPCION	NIVEL	SITUACION	UNIDAD ORGANIZACIONAL	ESTADO	ZONA
7	C	52285450	SANDRA LILIANA ROJAS RIVAS	TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	PROVISIONAL	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	ACTIVO	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
2	C	51679493	ROCIO SANTOFIMIO CASTRO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	ENCARGADO	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	ACTIVO	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
9	C	51775961	GLADYS YUBELY ROJAS MARTINEZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	ESCALAFONADO	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	ACTIVO	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
4	C	41653862	GLADYS CECILIA REYES GUERRERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	PROVISIONAL	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	ACTIVO	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
5	C	79897037	ALDEMAR MONROY CORCHUELO	TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	PROVISIONAL	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	ACTIVO	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
6	C	39559232	PERSY PALOMA TOVAR	TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	PROVISIONAL	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	ACTIVO	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA

Ingresando los horarios de los funcionarios de planta, docentes ocasionales y hora cátedra a nivel nacional.

3) Gestión en los sistemas de información de la GTHUM

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA

CLOUD ORACLE

Mantenimiento e instalación de servidores de la GTHUM para el correcto funcionamiento de los sistemas de información.

Servidores en Chicago, EEUU

Tecnología a la vanguardia

Capacidad instalada responde a las necesidades de los sistemas de información que operan en la GTHUM

Se logró obtener 3 nuevos servidores para replicación y backup

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

SERVICIOS

Intercambios de datos entre aplicaciones y servicios

Integración de servicios mediante webservices con sistemas de información institucionales

Algunos servicios integrados:

- Registros y Control Académico
- Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico
- Plataforma Tecnológica Integrada
- Kactus
- Financiero

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

REPOSITORIO HOJAS DE VIDA

Desarrollo del software REPOSITORIO HOJAS DE VIDA, es sistema de información para almacenamiento y seguimiento de hojas de vida de cualquier ciudadano que esté interesado en hacer parte de la comunidad unadista.

Características a destacar:

- Seguimiento hoja de vida
- Análisis de perfiles y experiencia
- Relación de la formación superior con áreas de conocimiento
- Productividad académica
- Roles y acceso a la información para todas las unidades organizacionales
- Integración con CENSO
- Integración con la fase de selección y vinculación del personal

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

Software TELETRABAJO, sistema para el control y seguimiento de teletrabajo

Análisis y diseño del sistema de información para la solicitud y seguimiento a los planes de trabajo de teletrabajadores.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

SOCA - SISTEMA DE OFERTA Y CONTRATACIÓN ACADÉMICA

Características a destacar:

- Magnéticos para ARL
- Reporte para cuentas institucionales GIDT
- Generación de cuentas por medio de webservices
- Generación de cuentas de campus
- Generador y numerador de resoluciones
- Resoluciones de vinculación masivas para impresión
- Generación causación KACTUS para tesorería
- Resoluciones generadas, comunicadas y publicas en el año 2018: 4,618.

Mejoras a destacar:

Sincronización de matrícula con los servicios de RCA

Sincronización de asignación cursos, grupos, estudiantes, docentes.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

SCAP - SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN

Características a destacar:

- Magnéticos para ARL
- Reporte para cuentas institucionales GIDT
- Generación de cuentas por medio de webservice
- Pre-Liquidador
- Liquidador
- Generación causación para tesorería
- Generador plano DISFON
- Control de acumulados (Liquidaciones)
- Control de descuentos
- Control de Embargos

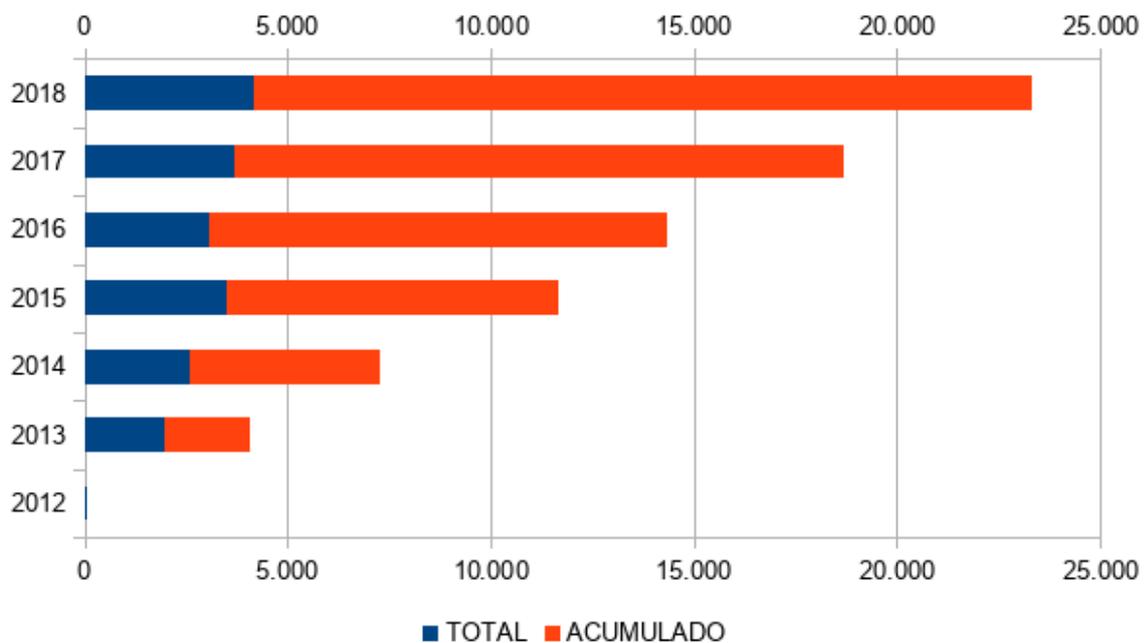
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM

NOTIFICA - NOTIFICACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Mediante el software se ha logrado generar, comunicar, publicar y controlar las notificaciones de prestaciones sociales de los docentes, a continuación, se ilustra el histórico de resoluciones generadas por cada vigencia.

AÑO	TOTAL	ACUMULADO
2012	92	0
2013	1.982	2.074
2014	2.604	4.678

2015	3.492	8.170
2016	3.079	11.249
2017	3.719	14.968
2018	4.184	19.152



SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM CERTIFICA - CERTIFICACIONES LABORALES

Mediante el software se ha logrado generar y controlar el flujo de solicitudes de certificaciones laborales a través de las TICS, logrando generar hasta la fecha 111.028 certificaciones.

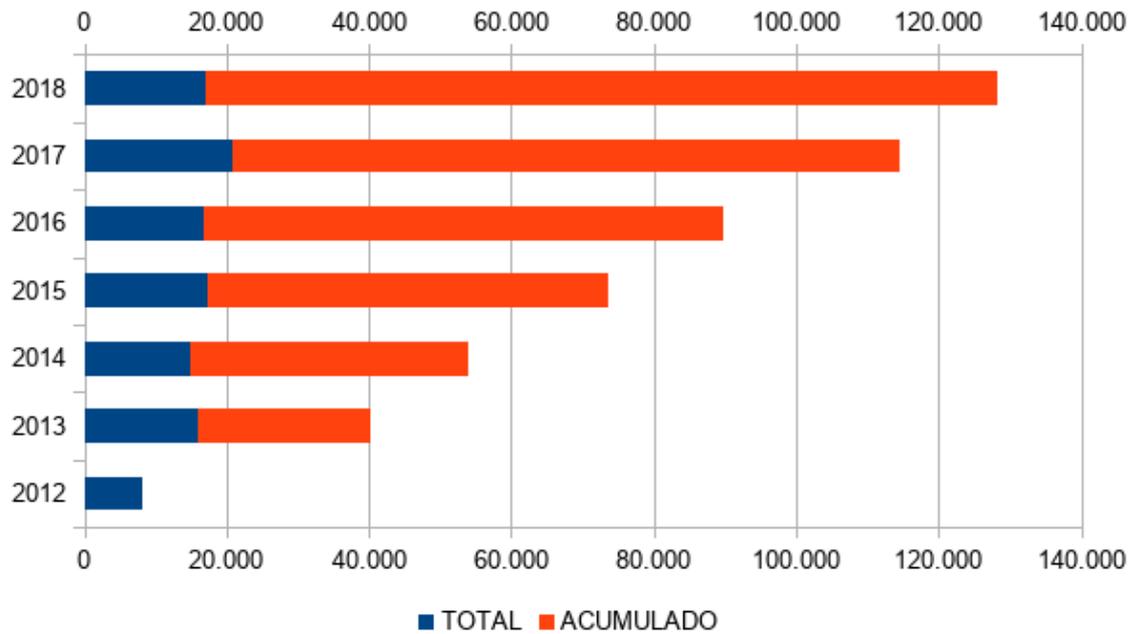
Novedades a destacar para la vigencia 2018:

- Historial laboral de contratistas desde el año 2014.

- Sincronización de historial laboral con vinculaciones de docentes y contratistas al momento de generar el acto administrativo.
- Certificaciones con funciones, salarios y otros aspectos que el usuario puede seleccionar de acuerdo a la historia laboral.

A continuación se da a conocer el histórico de certificaciones laborales por cada vigencia:

AÑO	TOTAL	ACUMULADO
2012	8.243	0
2013	16.031	24.274
2014	14.890	39.164
2015	17.273	56.437
2016	16.679	73.116
2017	20.717	93.833
2018	17.195	111.028

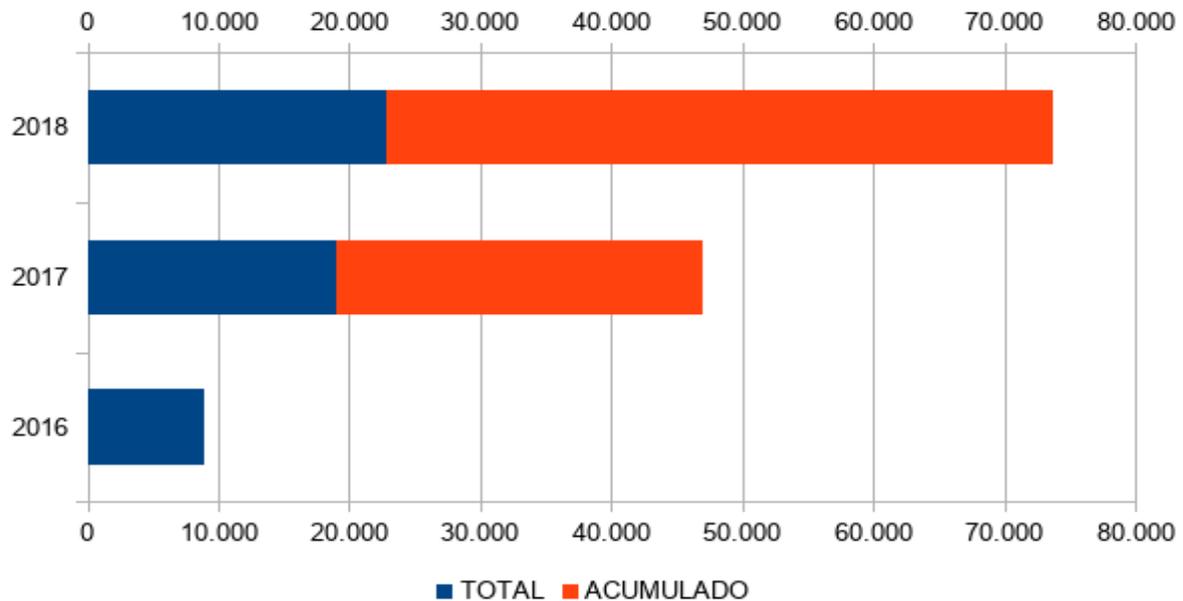


SISTEMAS DE INFORMACIÓN GTHUM PERMISOS - CONTROL Y SEGUIMIENTO PERMISOS

Mediante el software se ha logrado controlar el flujo de solicitudes de ausentismo, permisos y el informe de actividades fuera del lugar habitual de trabajo, a continuación damos a conocer las solicitudes por cada vigencia.

AÑO	TOTAL	ACUMULADO
2016	8.876	0
2017	19.037	27.913

2018	22.895	50.808
------	--------	--------



4) Trámites y reportes ante entidades externas

Colpensiones: Atender los requerimientos de los funcionarios y exfuncionarios de la Universidad respecto a los problemas que se les presentan durante el trámite de pensión de jubilación ante Colpensiones ya sea porque la persona no aparece afiliada a este fondo, falta de semanas cotizadas, novedades de retiros o por los traslados de otros fondos de pensión. Para darle pronta solución a estos problemas se debe realizar los siguientes pasos: - Solicitar la hoja de vida de la persona al Archivo Central para revisar su tipo de vinculación laboral con la Universidad. - Verificar en las nóminas a que fondo se realizaron los pagos de aportes. - Recolectar las planillas de pago y los reportes respectivos de los periodos faltantes Con toda esta información y mediante oficio o un derecho de petición, la Gerencia de Talento Humano le hace la solicitud a Colpensiones para que le sean actualizadas las semanas cotizadas a pensión de la persona, así poder continuar con su trámite de pensión.

Registraduría Nacional del Estado Civil: durante el primer semestre del año 2018 se envió a esta entidad, el listado de todo el personal Administrativo, Docentes de planta, tutores, contratistas y estudiantes que laboran en Bogotá y que se encontraban aptos para ser jurados de votación en la elección del presidente de la Republica.

Dane: en el primer semestre de 2018 se envió el reporte de todos los funcionarios de la UNAD que laboran en la ciudad de Bogotá, de los cuales fueron seleccionados 122 para que respondieran la encuesta que el DANE realiza anualmente sobre “AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL”. En el mes de Septiembre se llevó a cabo la realización de la encuesta siendo muy satisfactorio ya que todas las personas seleccionadas respondieron la encuesta.

Ministerio de Educación Nacional – SNIES: durante el transcurso del año 2018 mensualmente la Gerencia de Talento Humano ha enviado a la Oficina de Planeación los reportes con corte al 30 de cada mes, la información de todos los tutores y docentes de planta que se encuentran vinculados a la Universidad y la información de todo el personal directivo para ser reportados en el sistema “SNIES”. Con corte a 30 de Noviembre de 2018 se ha enviado el reporte acumulado del segundo semestre. Está pendiente que nos informen la fecha para la auditoria que realiza el Ministerio de Educación Nacional anualmente.

PERSONAL DOCENTE Y TUTORES QUE LABORARON EN EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2018				
PERFILES	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	HORA CATEDRA	TOTAL
Doctorado	49	13	17	79
Maestría	526	300	292	1118
Especialización	315	345	227	887
Profesional	138	191	116	445
Tecnólogo	0	4	7	11
TOTAL	1028	853	659	2540

Fuente: OPHELIA 2018, Censo

Fondo nacional del ahorro – FNA: proceso que se realiza mensualmente, para lo cual se debe generar un archivo plano en el cual se relaciona el valor de las cesantías de todo el personal de planta, los docentes de carrera y los tutores. Con corte al 5 de Diciembre de 2018 la Universidad se encuentra al día en la entrega de los reportes. Está pendiente el envío de

las cesantías de diciembre, donde se retiran a todos los tutores y el envío del consolidado del personal de planta o mes 13.

-Con fecha 06 de noviembre de 2018 la División de Afiliados y Entidades, envió un correo electrónico a la Gerencia de Talento Humano de la UNAD, solicitándonos llevar a cabo una actualización de la base de datos de los afiliados, ya que, al realizar un cruce de las bases de datos del Fondo Nacional del Ahorro con los datos de la Registraduría, tampoco con los entes de control y Autoridades Administrativas arrojó inconsistencias en nombre y tipo y número de documento.

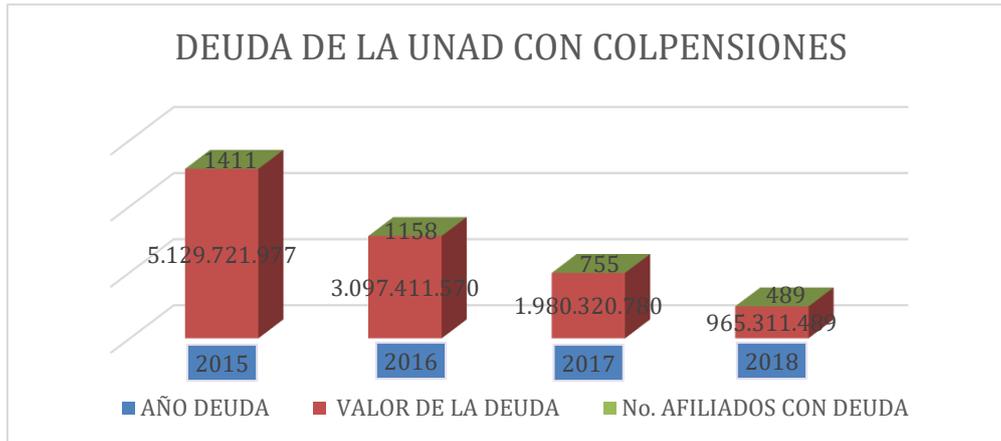
Registro de afiliados al F.N.A. que presentan errores		
Registros con errores	Periodos	Actualizados a la fecha
179	Desde 1985 hasta 2017	70

Fuente: FNA 06 de noviembre de 2018

Deuda de la UNAD con Colpensiones: proceso que ha sido un poco complicado para levantar los soportes físicos de las planillas de pago realizados en su momento al Instituto de los Seguros Sociales – I.S.S, los listados de las personas por las que se hicieron los pagos y la falta de los soportes de las afiliaciones para saber a qué fondos de pensiones se encontraban las personas, principalmente en los periodos comprendidos entre los años 1994 hasta el año 2000. Sin embargo, con la información que se ha levantado a la fecha se ha ido cargando en la página Web de Colpensiones (Portal del Aportante), se ha logrado disminuir la deuda presunta y la deuda real considerablemente lo cual se puede evidenciar en el reporte 118 que nos envía Colpensiones o consultando el link del aportante.

DEPURACION DE LA DEUDA CON COLPENSIONES			
AÑO DEUDA	VALOR DE LA DEUDA	No. AFILIADOS CON DEUDA	PORCENTAJE
2015	5.129.721.977	1411	100%
2016	3.097.411.570	1158	60%
2017	1.980.320.780	755	39%
2018	965.311.489	489	19%

Fuente: portal del aportante Colpensiones 06/12/2018



Está pendiente el envío de las planillas de pago de retroactivos a la gerencia Nacional de Operaciones, debido a que se están generando los archivos planos, esto con el fin de mirar cómo se puede subir la información al sistema. También está pendiente que Colpensiones nos diga cuánto es el valor de la deuda que se debe por concepto de intereses que están pendientes por cancelar del señor Marco Antonio Lara.

Deuda con Cajanal – UGPP: para la depuración de la deuda con CAJANAL la Gerencia de Talento Humano en el año 2014, atendiendo el requerimiento de este Fondo, remitió todas las planillas de pago y sus respectivos listados de los afiliados a pensión durante el periodo comprendido entre el mes de abril de 1994 al mes de diciembre de 2009, con el fin de hacer la depuración de la deuda que presentaba la Universidad con CAJANAL. A la fecha no ha sido posible obtener una respuesta de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCION SOCIAL- UGPP para saber en qué estado se encuentra la UNAD con este fondo.

5) Comité Interno de Asignación y Reconocimiento De Puntajes – CIARP

El presente Informe describe la asignación y reconocimiento de puntajes aprobados y reconocidos por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntajes CIARP a los Docentes de Carrera de la Unad, para la vigencia 2018, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1279 de 2002 y operacionalizado por el acuerdo No. 061 del 16 de noviembre de 2011.

Para la vigencia 2018 se realiza la recepción y valoración de 54 productividades presentadas por los docentes de carrera, por las cuales se otorga 365 puntos salariales y 1914 bonificación.

Sesiones comité CIARP

Según lo establecido en el artículo 6 del Acuerdo No. 061 del 2011, emanado del Honorable Consejo Superior Universitario, el Comité CIARP deberá realizar 4 sesiones ordinarias al año, estas serán trimestrales, y las extraordinarias que el comité determine para tratar temas especiales o urgentes.

Año 2018

Sesión No. 1 febrero 26 de 2018

Sesión No. 2 mayo 23 de 2018

Sesión No. 3 agosto 02 de 2018

Sesión No. 4 noviembre 28 de 2018

Puntos por concepto

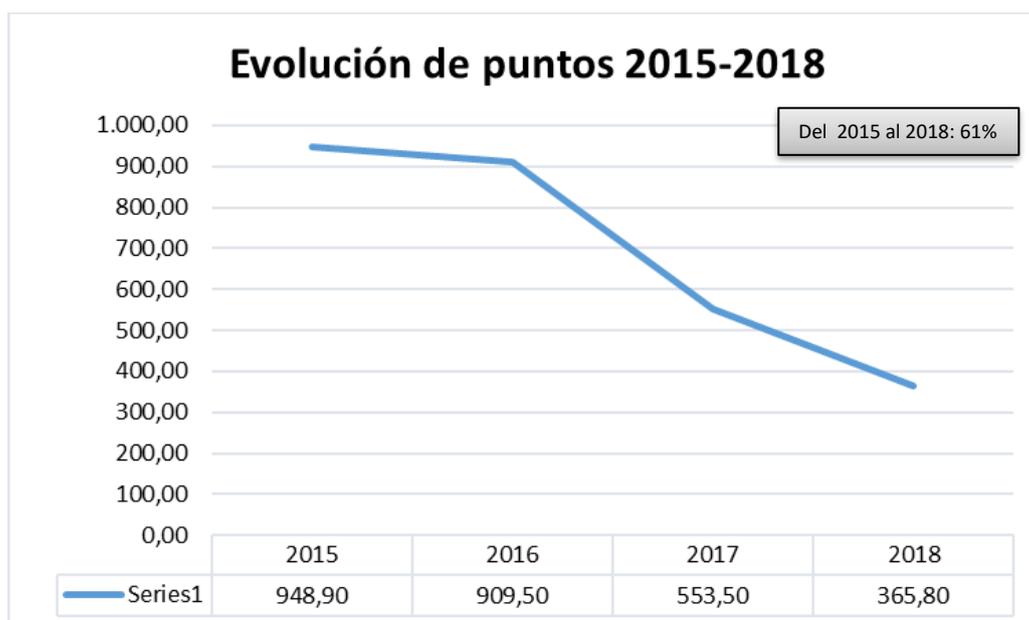
Dando aplicación al Decreto 1279 del 19 de Junio de 2002 “Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales”, el Acuerdo 061 de 2011 emanado del Consejo Superior Universitario y aplicado por el Comité CIARP estableció el tope máximo de puntajes por productividad académica que se otorgan con base en las rubricas por concepto, el Decreto 1279 de 2002 determina los productos que son susceptibles de valoración por pares externos de Colciencias, para los artículos en revistas especializadas y los títulos de Maestría y Doctorado, el Decreto establece los puntos a asignar, en la siguiente tabla se establecen los topes máximos de puntos que aprueba el comité CIARP por productividad académica:

Puntos asignados 2018

Con base en las 4 sesiones realizadas por el comité CIARP para la vigencia 2018, a continuación se relacionan los puntos salariales y puntos por bonificación aprobados a los Docenes de Carrera de la Unad, por cada uno de los factores de productividad académica de conformidad con el Decreto 1279 de 2002:

TIPO DE PRODUCCION	CANTIDAD DE PRODUCTIVIDAD	PUNTOS SALARIALES	PUNTOS POR BONIFICACION
AUDIOFONOGRAFIA	0,00	0,00	0,00
ACTIVIDADES DE DIRECCION ACADEMICO-ADMINISTRATIVAS	0,00	0,00	0,00
ARTICULO REVISTA INDEXADA TIPO A1	1,00	15,00	0,00
ARTICULO REVISTA INDEXADA TIPO A2	1,00	12,00	0,00
ARTICULO REVISTA INDEXADA TIPO B	10,00	80,00	0,00
ARTICULO REVISTA INDEXADA TIPO C	12,00	36,00	0,00
CAPITULO DE LIBRO	0,00	0,00	0,00
EDITORIAL	0,00	0,00	0,00
LIBRO DE ENSAYO	0,00	0,00	0,00
LIBRO DE INVESTIGACION	1,00	2,80	0,00
LIBRO DE TEXTO	1,00	10,00	0,00
PAR EVALUADOR	0,00	0,00	0,00
PONENCIA EVENTO INTERNACIONAL	22,00	0,00	1.806,00
PONENCIA EVENTO NACIONAL	2,00	0,00	96,00
PONENCIA EVENTO REGIONAL	0,00	0,00	0,00
PREMIOS	0,00	0,00	0,00
PRODUCCION DE SOFTWARE	0,00	0,00	0,00
PRODUCCION DE VIDEOS	0,00	0,00	0,00
PUBLICACION IMPRESA UNIVERSITARIA	0,00	0,00	0,00
DIRECCION DE TESIS	1,00	0,00	12,00
TITULO DOCTORADO	3,00	210,00	0,00
TITULO MAGISTER	0,00	0,00	0,00
TITULO ESPECIALIZACION	0,00	0,00	0,00
TOTAL PUNTOS	54,00	365,80	1.914,00

En la tabla, se puede evidenciar que el concepto por mayor productividad académica que presentaron los Docentes de carrera para la vigencia 2018 por puntos salariales corresponde artículos en revista especializada categorizada en publindex C, con 12 artículos para un total de 36 puntos, en cuanto a puntos por bonificación las ponencias en eventos internacionales son el concepto que más reconocimiento de bonificación se aprobó por parte del Comité CIARP con un total de 22 ponencias con 1.806 puntos.



Fuente: GTHUM, noviembre de 2018

Con el fin de dar a conocer la evolución de los puntos salariales durante la vigencia 2015-2018, conforme al plan de desarrollo, se evidencia que se obtuvo una disminución del 61%, y eso se debe a que el CIARP ha venido implementando rubricas de valoración de acuerdo a la productividad y a la normatividad establecida, externa como interna.

6) Diseño de piezas publicitarias GTHUM

Diseño de piezas publicitarias GTHUM

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio al 30 de noviembre del año 2018, la realización y composición de las piezas gráficas que se generan desde la Gerencia de Talento Humano, tienen distintos medios de difusión, como lo son el portal web de la GTHUM donde se gestiona

la imagen y diseño del banner principal, las imágenes que se visualizan de manera rotativa en el Slider, y la sección de noticias donde se encuentra el calendario con las actividades formativas del mes y las publicaciones con información acerca de eventos, capacitaciones, celebraciones entre otras.

Por otro lado, se genera una gran cantidad de contenido a modo de Newsletter para difusión por medio de correo electrónico y wallpapers pertenecientes a campañas de concientización que se aplican a nivel nacional en los equipos de cómputo.

A continuación, se enumeran algunas de las piezas gráficas y actividades realizadas en el periodo antes mencionado.

1. 12 piezas gráficas del concurso de decoración del mundial 2018.
2. 2 invitaciones para el CCAV de Cúcuta.
3. Pieza gráfica en conmemoración 28 de julio de 2018.
4. Rediseño pieza actividad de kick boxing
5. Edición de video gimnasia cerebral.
6. Clasificación pasos del tutorial CENSO.
7. Pieza gráfica de lavado de manos.
8. Diagramación y diseño invitaciones, cartilla, sobre de la segunda entrega de mención de honor por la educación y desarrollo de Colombia.
9. Ajustes presentación talento humano.
10. 18 diplomas para los integrantes del COPASST 2016-2018.
11. Pieza gráfica detección del cáncer de mama.
12. Pieza gráfica y Wallpaper de Elecciones para el COPASST 2018-2020.
13. Pieza gráfica por zonas de los funcionarios inscritos al COPASST 2018-2020.
14. Wallpaper de convocatoria a COPASST 2018-2020.
15. Pieza gráfica sobre inteligencia emocional.
16. Invitación segunda entrega de reconocimientos Mención de Honor por la educación y el desarrollo de Colombia.
17. Diseño y diagramación cartilla de la segunda Entrega de reconocimientos Mención de honor.

18. Diseño sobres de invitación para la cartilla de mención de honor.
19. Pieza gráfica actividad física de kickboxing.
20. Pieza gráfica: Tips para el adecuado lavado de manos.
21. Actualización píldoras temas de salud en la página de talento humano.
22. Gráfica para el evento de mención de honor.
23. Pendón para la segunda entrega de reconocimientos de mención de honor.
24. Actualización del video de pausas cerebrales en la página de talento humano.
25. Actualización brigadas en la página del componente de seguridad y salud de la UNAD.
26. Pieza gráfica retención y permanencia.
27. Pieza gráfica ganadores del concurso de decoración del Mundial de fútbol Rusia 2018.
28. Propuesta gráfica encuesta estado de salud
29. Pieza gráfica programa educación y desarrollo.
30. Campaña capacitación sobre pensiones.
31. Pieza gráfica sobre lonchera saludable.
32. Actualización publicaciones SIG.
33. Pieza gráfica convenio Bodytech y UNAD.
34. Pieza gráfica del encuentro académico administrativo zonal.
35. Pieza gráfica jornada de donación de sangre.
36. Pieza gráfica prevención de accidentes de manos.
37. Ajustes vídeo cátedra de la paz.
38. Pieza gráfica prevención del cáncer de mama.
39. Piezas gráficas ganadores del concurso de decoración del mundial de fútbol.
40. Portada encuentro académico zonal.
41. Pieza gráfica inteligencia emocional.
42. Diplomas COPASST 2016-2018.
43. Campaña convocatoria COPASST 2018-2020.

44. Pieza gráfica convenio Bodytech y UNAD.
45. Pieza gráfica accidentes deportivos.
46. Campaña simulacro nacional.
47. Piezas gráficas simulacro nacional.
48. Funciones de brigadista: atención a las capacitaciones, integración al comando de incidentes y acompañamiento en el simulacro nacional.
49. Pieza gráfica capacitación manejo del estrés.
50. Pieza gráfica capacitación programa de seguros.
51. Pieza gráfica capacitación incidentes deportivos.
52. 2 Piezas gráficas actividad de mes de los niños Multiparque.
53. 6 piezas gráficas desórdenes musculoesqueléticos.
54. Pieza gráfica fondo de pantalla indicador de accidentabilidad 2018.
55. 4 Piezas gráficas Encuentro Académico Administrativo Zonal.
56. Pieza gráfica Tips de prevención de higiene postural.
57. Video proceso registro y archivo (apoyo a la gestión de archivo)
58. Acompañamiento actividad Multiparque (logística, decoración)
59. Pieza gráfica higiene postural.
60. Tips prevención de desórdenes músculo esqueléticos.
61. Pieza gráfica: ¡No olvides inscribir a tus hijos para celebrar el mes de los niños en Multiparque!
62. Recordatorio: ¿Ya inscribiste a tus hijos en la actividad del mes de los niños?
63. Protector de pantalla porcentaje de accidentabilidad en la UNAD.
64. Agradecimiento actividad mes de los niños.
65. Apoyo Cead Turbo.
66. Publicación ¿Qué es un accidente de trabajo?
67. Pieza gráfica concurso navideño.

68. Diseño presentación induccion general.

69. Pieza gráfica criterios del concurso navideño.

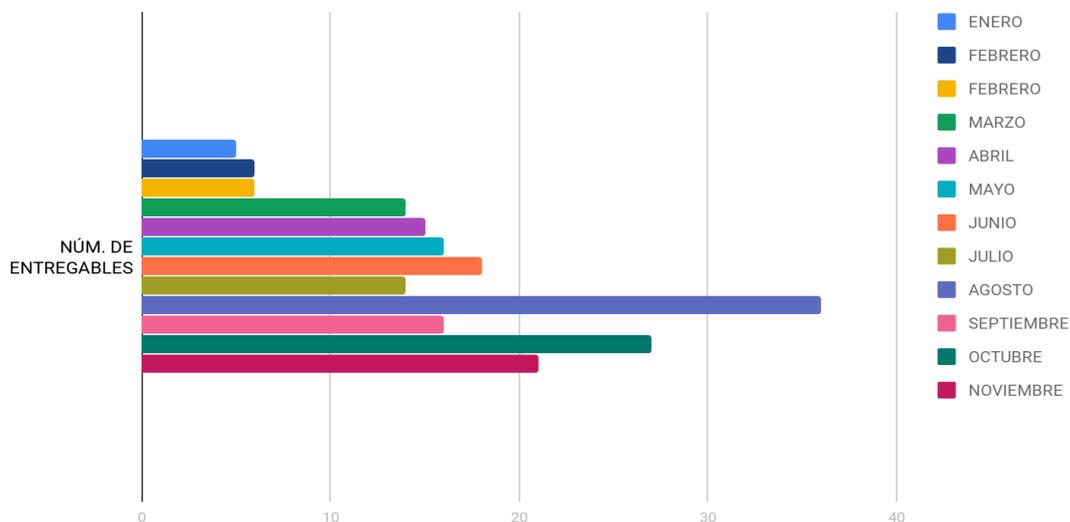
Dentro de las funciones de comunicación y diseño de la Gerencia de Talento Humano, se actualizó información y se hizo cargue de documentos en la página web de Talento Humano y del SIG.

Anexos:

A continuación, se resaltan dos proyectos realizados en el año que han causado un gran impacto en distintos entornos, tanto internos, institucionales como externos y de posicionamiento:

*Proyecto: proceso creativo que tiene como fin responder a una necesidad de comunicación.

PROYECTOS MENSUALES



Fuente: GTHUM, 2018.

Proyectos realizados por cada mes:

Enero:5 Feb: 6 Marzo: 14 Abril: 15 Mayo: 16 Junio: 18 Julio: 14 Agosto: 36 Septiembre: 16
Octubre: 27 Noviembre 21. Total: 188. Promedio: 17 por mes.

Segunda entrega Mención de Honor por la educación y desarrollo de Colombia:

Diseño y diagramación: Cartilla del evento, pendón, invitaciones VIP y generales, logotipo del evento, Línea gráfica.

Este proyecto fue solicitado a nombre del Señor Rector Jaime Alberto Leal Afanador por medio de su equipo de trabajo de la Rectoría, con quienes se trabajó primeramente una propuesta la cual fue aceptada por el señor rector y posteriormente pasó a ser ejecutada con éxito y gran aceptación.



Fuente: GTHUM, 2018.

Reconocimiento del COPASST 2016-2018:

Para este proyecto se trabajó en conjunto con la líder nacional del SG-SST, dando como resultado un diploma de reconocimiento a la participación, compromiso y gestión institucional desarrollada en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de la UNAD.

Objetivo: Realizar la creación de contenidos audiovisuales y estrategias de comunicación gráfica de los procesos de la gerencia de talento humano y las actividades de bienestar institucional con el fin de darlos a conocer a la comunidad unadista.



13. COMPONENTE DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de cumplir con la Política del SIG sobre “La promoción de la salud y la prevención de lesiones y enfermedades laborales del personal, identificando, mitigando y controlando los riesgos laborales que pueden generarse en el desarrollo de las actividades académicas y administrativas” da cumplimiento objetivo del SIG “ Promover el bienestar integral del personal de la UNAD y gestionar el riesgo en salud a través de estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo del entorno laboral, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y la disminución de accidentes y enfermedades laborales, dando cumplimiento a la normatividad vigente”

Con el fin de dar cumplimiento a la política y a los objetivos del SIG, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los siguientes objetivos específicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para dar cumplimiento a la política del SIG:

De acuerdo al objetivo general de asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, para el periodo comprendido entre enero y junio de 2018 se tiene que en relación a la Matriz de Requisitos Legales se viene realizando una revisión de la misma para dejarla ajustada en relación con los requisitos que exige el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, para con ello cumplir con la normatividad vigente.

Se realizó actualización normativa en relación a que se cuenta con el Laboratorio de Radiología, motivo por el cual se incluyeron las normas que rigen el mismo.

Igualmente se realiza la recolección de evidencia que evalúa la Matriz de Requisitos Legales, la cual es reportada por cada uno de los responsables de: SG-SST- Compensación- Capacitación y Contratación de apoyo a la gestión administrativa.

Para este periodo se evalúan los siguientes registros normativos los cuales varían de acuerdo a la expedición o derogatoria normativa.

PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	REGISTROS PARA SER EVALUADOS
ANUALES	295
DOS AÑOS	11
MENSUALES	97
TOTALES	403

FUENTE: GERENCIA DE TALENTO HUMANO-COMPONENTE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO –MATRIZ LEGAL CORTE ENERO-NOVIEMBRE 2018

Así las cosas, para el periodo comprendido entre los meses de julio a diciembre del 2018, tenemos que se evalúan los siguientes registros normativos:

RESULTADOS TRIMESTRALES DE LA EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS				
TRIMESTRE	TOTAL REQUISITOS IDENTIFICADOS	TOTAL REQUISITOS CUMPLIDOS	TOTAL REQUISITOS INCUMPLIDOS	PORCENTAJE GENERAL DE CUMPLIMIENTO
TERCER	97	97	0	100%

- Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades Laborales del personal de la UNAD a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para dar cumplimiento a este objetivos la ARL positiva realizó el levantamiento de las siguientes matrices de identificación de peligros evaluación y valoración del riesgo en los centros de la UNAD

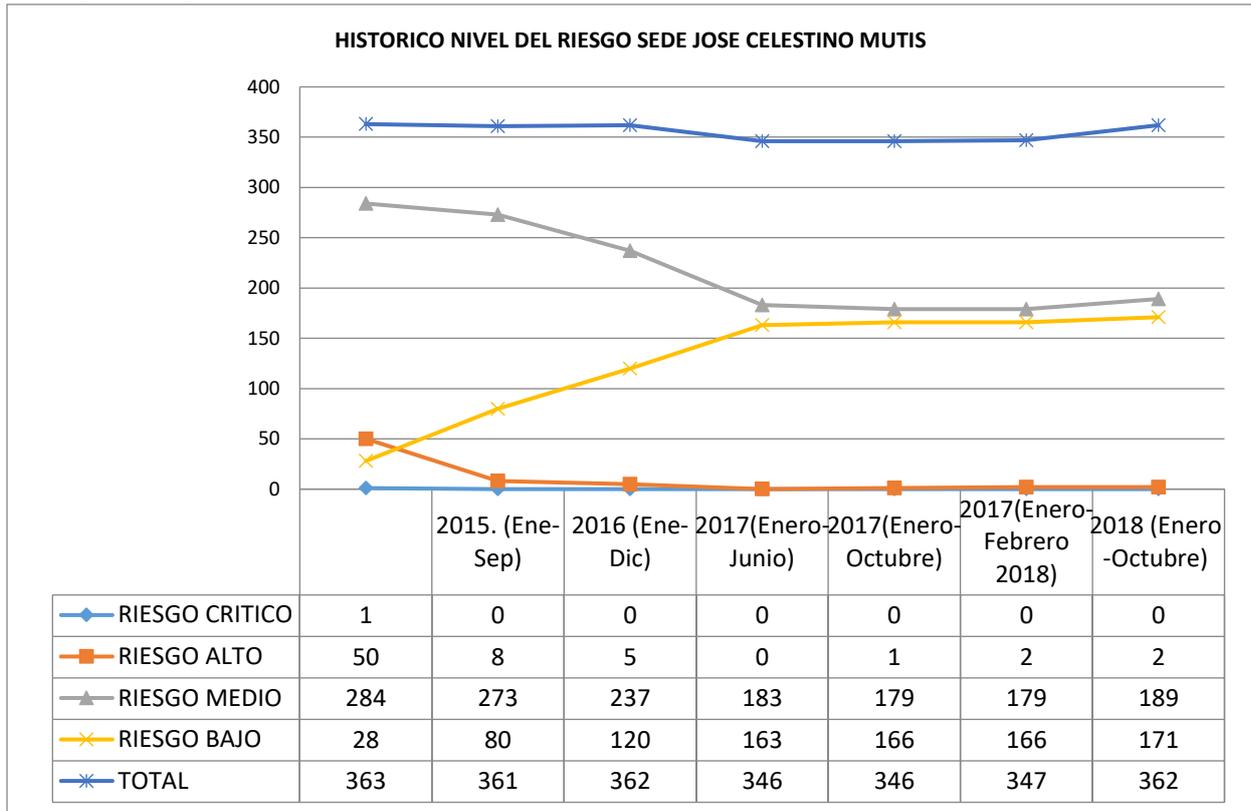
ACTIVIDADES	PROGRAMADAS 2018	EJECUTADAS 2018	% CUMPLIMIENTO
Levantamiento de la Matriz de Peligros	17	14	82%

Fuente: ARL POSITIVA, corte 29 de noviembre de 2018

Levantamiento de la Matriz de Identificación de Peligros Evaluación y valoración del Riesgo	
Zona Amazonia – Orinoquia	Yopal
Zona Centro Oriente	Pamplona
	Ocaña
Zona Centro Boyacá	Chiquinquirá
	Cubara
	Garagoa
	Tunja
Zona Centro Sur	Santander de Quilichao
	Cali
Zona Occidente	Medellín
	Dos Quebradas
	Quibdó
	Turbo
Zona Sur	Puerto Asís
Total	14

Fuente: ARL POSITIVA, corte 29 de noviembre de 2018

Durante el segundo semestre se actualizó la matriz de Identificación de Peligros evaluación y valoración de los riesgos de la sede Nacional mediante los insumos como inspecciones de condiciones generales de seguridad.



Fuente: Matriz de Identificación de Peligros Evaluación y valoración del Riesgo. Sede Nacional corte Septiembre de 2018.

- Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la universidad nacional abierta y a distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el proceso de prevención de riesgos asociados a las actividades que desempeña los trabajadores en la UNAD se comunican los riesgos y las medidas de prevención:

Controles	Tipos de Prevención
Controles en los laboratorios	

<p>Controles en la Emisora</p>	
<p>Controles en el Contac- Center</p>	
<p>Controles en la Biblioteca</p>	
<p>Controles para Docentes</p>	
<p>Controles personal Administrativos</p>	

Fuente: Correo UNAD. info@unad.edu.co,

Para este periodo se evalúan los siguientes registros normativos los cuales varían de acuerdo a la expedición o derogatoria normativa.

- Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone el personal que labora en la universidad nacional abierta y a distancia.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollaron durante el segundo semestre las siguientes actividades: Orientación psicosocial individual

	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov
No. Total de personas programada para orientación individual	10	13	12	5	0
No. Total de personas asistentes para orientación individual	8	13	9	3	0
Medición del indicador	80%	100%	75%	60%	0%

Fuente: ARL POSITIVA -Informe de Gestión de prevención de riesgo psicosocial

En el subprograma de promoción y prevención de riesgo psicosocial “ No estrés mal” y del Programa de Vigilancia epidemiológica psicosocial 2018 a nivel nacional se realizaron durante el segundo semestre las siguientes actividades.

Taller proyecto de vida (personal con nivel bajo de realización personal en el diagnóstico de Burnout (MBI)

Publicación como protector de pantalla tips para el manejo de emociones.



Durante el segundo semestre se realizó la capacitaciones de estrés y su manejo (ver IGP Plan Institucional de Capacitación).



Se realizaron por cada uno de las zonas actividades de gimnasia cerebral, charla sobre el estrés y su manejo.

Se publicó y se divulgó el video con instrucciones para cada ejercicio que se encuentra publicado en la página del SIG, en el siguiente link: <https://thumano.unad.edu.co/sitio/index.php/noticias>



El día 22 de Noviembre la ARL POSITIVA, otorga un reconocimiento especial por sus buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo a la UNAD, por su experiencia exitosa “No Estrés Mal”

Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone el personal que labora en la universidad nacional abierta y a distancia.

En el programa de escuela terapéutica que tiene como objetivo identificar las lesiones de



DME más frecuentes en el trabajo y las medidas de prevención, se divulgaron por correo masivo las siguientes piezas publicitarias.

Lesiones DMES más frecuentes En el Trabajo	Imagen
Cervicalgia	
Lumbalgia	
Hombro doloroso	
Epicondilitis	

Lesiones DMES más frecuentes En el Trabajo	Imagen
	
Tendinitis de Quervain	

Fuente: Diapositivas publicadas por el correo info@unad.edu.co

Se envían tips de promoción y prevención de medidas de higiene postural

Temas	Tips de Prevención
Higiene Postural	
Higiene Postural	

Fuente: Diapositivas publicadas por el correo info@unad.edu.co

De acuerdo al diagnóstico de sintomatología DSME, en la sede José Celestino Mutis, se realizó la **entrega a 39 trabajadores**, de elementos ergonómicos: elevador de portátil, mouse y teclado adicional y descansa pies.

Se realiza **40 inspecciones de puestos de trabajo** individuales en la sede José Celestino Mutis, que tiene como objetivo evaluar los puestos de trabajo con el fin de determinar las fuentes de riesgo, por condiciones no ergonómicas a los que se encuentran expuestos los funcionarios en el desempeño de sus labores lo cual permita establecer las medidas preventivas y/o correctivas en la fuente, en el medio y en el trabajador, siendo esta una intervención temprana en la prevención de DME

1. El monitor se encuentra por encima de la visión horizontal.
2. La silla es ajustable en altura y profundidad, la cual fue adecuada durante la inspección a las necesidades del trabajador.
3. Utiliza de manera adecuada el espacio del escritorio, apoya sus muñecas y antebrazos sobre el escritorio.



1. Se ajustó la altura del monitor sobre la horizontal.
2. Se ajustó la silla en altura y profundidad.
3. Se recomienda capacitar en temas de higiene postural y uso de video terminal.

- Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en el personal Unadista y demás partes interesadas

En el segundo semestre se realizaron las siguientes actividades de prevención de hábitos saludables.

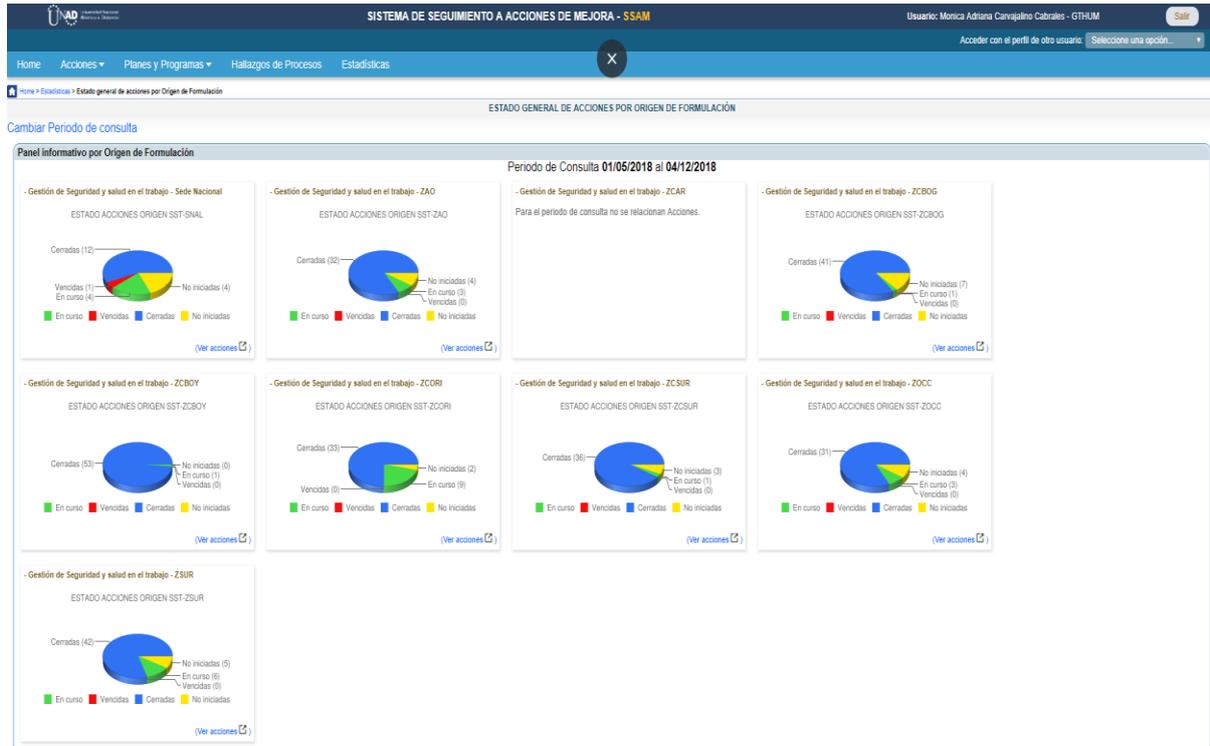
Tema	Tips de Promoción y Prevención
Loncheras saludables	
Lavado de manos	

<p>Prevención de enfermedades gastrointestinales</p>	
<p>Prevención de cáncer de mama</p>	
<p>Encuestas Diagnóstico de condiciones y estilo de vida saludable</p>	
<p>Jornada de Donación de Sangre</p>	

Fuente: Diapositivas publicadas por el correo info@unad.edu.co

- Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.

De acuerdo a la formulación de los planes de Mejoramiento formulados en el SSAM, se presenta a continuación el Estado de Acciones por Origen de Formulación: acciones cerradas, iniciadas, en curso, vencidas por cada centro, como resultado de los estándares mínimos de seguridad.



Fuente: Aplicativo SSAM- UNAD.

- Fomentar la concienciación del personal Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.

Durante el segundo semestre se realizó la comunicación de la política y objetivos del SIG

<p>Socialización de la Política</p>	<p>La Política del SIG ha sido actualizada</p> <p>El compromiso relacionado con la Gestión de la Calidad (numeral 1) descrito en la Política del SIG fue modificado, haciendo un mejor énfasis en cuanto al cumplimiento de requisitos.</p> <p>“... El mejoramiento continuo de su gestión y el cumplimiento de los requisitos legales y los requisitos internos suscritos por la institución, en especial, los relacionados con los lineamientos del Modelo de Acreditación Institucional y de programas, para la satisfacción de todos los actores académicos y administrativos, beneficiarios y usuarios de sus programas y servicios educativos, en procura de superar sus expectativas.”</p> <p>Resolución 030795 del 07 de septiembre de 2018</p> <p>Te invitamos a consultar e interiorizar toda la Política y Objetivos del SIG Consultar >></p>
<p>Matriz de contexto organizacional</p> <p>Matriz de stakeholder y partes interesadas</p>	<p>Estos son otros dos nuevos documentos del SIG claves para la gestión, construidos de manera colectiva con los distintos equipos de trabajo.</p> <p>Matriz de Contexto Organizacional</p> <p>Cuestiones externas e internas que son necesarias identificar y abordar para lograr los resultados previstos por el SIG</p> <p>Matriz de Stakeholders y Partes Interesadas</p> <p>Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas y requisitos para el SIG</p> <p>Consúltalos en: https://sig.unad.edu.co/documentacion</p>
<p>Matriz de comunicación</p>	<p>Gracias a la construcción colectiva y participación de los equipos de trabajo, el SIG cuenta con dos nuevos documentos claves para la gestión.</p> <p>Matriz de Comunicaciones</p> <p>Los aspectos que comunican los procesos</p> <p>Matriz de Salidas No Conformes</p> <p>Las posibles situaciones de inconformidad que deben corregir los procesos</p> <p>Consúltalos en: https://sig.unad.edu.co/documentacion</p>

<p>Cómo reportar accidentes de trabajo</p>																																																																																																				
<p>Socialización en la página del SIG el Componente de SST. Se encuentra los</p>																																																																																																				
<p>Socialización de la actualización de los documentos (instructivos, formatos) del SG-SST, mediante correo masivo divulgado a toda la comunidad,</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>SG</th> <th>Área de</th> <th>Documentación</th> <th>Evaluación y Medición</th> <th>Gestión Ambiental</th> <th>Seguridad y Salud en el Trabajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">SECCIÓN DEL TALENTO HUMANO</td> <td rowspan="6">D-146</td> <td rowspan="6">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES</td> <td>1061</td> <td>4-11-2017</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO DE ASESORÍA Y SUPERVISIÓN DE TUTORÍAS VIRTUALES</td> <td>1062</td> <td>1-09-2014</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES</td> <td>1063</td> <td>4-03-2017</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES</td> <td>1064</td> <td>9-22-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SUBSECCIONES VIRTUALES</td> <td>1067</td> <td>2-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO DE SECCIÓN DEL COMITÉ</td> <td>1068</td> <td>9-10-2017</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">OFICIO DE VIDA DEL ESTUDIANTE</td> <td rowspan="2">D-170</td> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES</td> <td>1071</td> <td>9-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES</td> <td>1072</td> <td>9-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">SECCIÓN DE LA OPERA EDUCATIVA</td> <td rowspan="2">D-172</td> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES</td> <td>1041</td> <td>1-09-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES</td> <td>1042</td> <td>3-04-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">INTERNACIONALIZACIÓN</td> <td rowspan="2">M-004</td> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES</td> <td>1021</td> <td>1-06-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES</td> <td>1022</td> <td>9-11-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">SECCIÓN DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA</td> <td rowspan="2">D-173</td> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES</td> <td>1023</td> <td>9-11-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE LABORES</td> <td>1024</td> <td>3-08-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td rowspan="2">D-174</td> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN</td> <td>1025</td> <td>3-08-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN</td> <td>1026</td> <td>3-08-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td rowspan="2">D-175</td> <td rowspan="2">INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</td> <td>INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN</td> <td>1027</td> <td>3-08-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN</td> <td>1028</td> <td>3-08-10-2016</td> <td>Público</td> </tr> </tbody> </table>	SG	Área de	Documentación	Evaluación y Medición	Gestión Ambiental	Seguridad y Salud en el Trabajo	SECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	D-146	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES	1061	4-11-2017	Público	INSTRUCTIVO DE ASESORÍA Y SUPERVISIÓN DE TUTORÍAS VIRTUALES	1062	1-09-2014	Público	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1063	4-03-2017	Público	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1064	9-22-10-2016	Público	INSTRUCTIVO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SUBSECCIONES VIRTUALES	1067	2-10-2016	Público	INSTRUCTIVO DE SECCIÓN DEL COMITÉ	1068	9-10-2017	Público	OFICIO DE VIDA DEL ESTUDIANTE	D-170	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1071	9-10-2016	Público	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1072	9-10-2016	Público	SECCIÓN DE LA OPERA EDUCATIVA	D-172	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1041	1-09-2016	Público	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1042	3-04-2016	Público	INTERNACIONALIZACIÓN	M-004	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1021	1-06-10-2016	Público	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1022	9-11-2016	Público	SECCIÓN DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA	D-173	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1023	9-11-2016	Público	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE LABORES	1024	3-08-10-2016	Público	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	D-174	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1025	3-08-10-2016	Público	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1026	3-08-10-2016	Público	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	D-175	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1027	3-08-10-2016	Público	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1028	3-08-10-2016	Público
SG	Área de	Documentación	Evaluación y Medición	Gestión Ambiental	Seguridad y Salud en el Trabajo																																																																																															
SECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	D-146	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES	1061	4-11-2017	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO DE ASESORÍA Y SUPERVISIÓN DE TUTORÍAS VIRTUALES	1062	1-09-2014	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1063	4-03-2017	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1064	9-22-10-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SUBSECCIONES VIRTUALES	1067	2-10-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO DE SECCIÓN DEL COMITÉ	1068	9-10-2017	Público																																																																																														
OFICIO DE VIDA DEL ESTUDIANTE	D-170	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1071	9-10-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1072	9-10-2016	Público																																																																																														
SECCIÓN DE LA OPERA EDUCATIVA	D-172	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE EXÁMENES VIRTUALES	1041	1-09-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1042	3-04-2016	Público																																																																																														
INTERNACIONALIZACIÓN	M-004	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1021	1-06-10-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1022	9-11-2016	Público																																																																																														
SECCIÓN DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA	D-173	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO DE SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA DE TUTORÍAS VIRTUALES	1023	9-11-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE LABORES	1024	3-08-10-2016	Público																																																																																														
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	D-174	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1025	3-08-10-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1026	3-08-10-2016	Público																																																																																														
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	D-175	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1027	3-08-10-2016	Público																																																																																														
			INSTRUCTIVO PARA LA SECCIÓN DE INFORMACIÓN	1028	3-08-10-2016	Público																																																																																														
<p>Día Nacional de la Salud y la Seguridad en el Mundo del Trabajo.</p>																																																																																																				

Fuente: Diapositivas publicadas por el correo info@unad.edu.co

La inducción frente al SIG, se encuentra contemplado en el Programa de Inducción y reinducción. (Ver PIG del programa de inducción y reinducción)

El plan de capacitación de SST, se encuentra contemplado en el Plan Institucional de Capacitación de la UNAD. Ver IGP Plan Institucional de Capacitación

- Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.

El 24 de octubre del año 2018, se llevó a cabo a nivel nacional el Simulacro de Evacuación liderado por IDIGER

<p>Total personas evacuadas en la sede José Celestino Mutis: 452 Trabajadores Total de tiempo evacuado Parqueadero occidental: Tiempo de evacuación de 4 minutos, 21 segundos Parqueadero occidental: 3 minutos, 8 segundos.</p> <p>Tiempos inferiores con relación al 2017</p>	
---	---

Fuente: Evaluación del simulacro sede JCM

En el segundo semestre se llevaron a cabo las capacitaciones de primeros auxilios, evacuación y rescate y control de incendio por parte de la ARL POSITIVA a nivel presenciales en la sede y zonas de manera presencial y en los centros por web conference con una intensidad de 8 horas.

- Asegurar la implementación documental y evaluación de los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo definidos a través del decreto 1072 de 2015 y resolución 1111 de 2017.

Se cumplió con la fase 3 de la resolución 1111/2017. Se implementó el SG-SST (plan de trabajo) en coherencia con la autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad.

A continuación, se presenta el % de cumplimiento de actividades programadas ejecutadas a nivel nacional.

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
PLANEADO MES	22	6	15	166	269	111	121	304	186	216	32	38	1486
EJECUTADO MES	22	6	15	166	269	111	121	257	172	53	21	0	1213
% EJECUCION MENSUAL	100%	85%	92%	25%	66%	0%	81,6%						

Fuente: SG-STT Plan de Trabajo con corte 15 de Noviembre de 2018

- Asegurar la gestión del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.

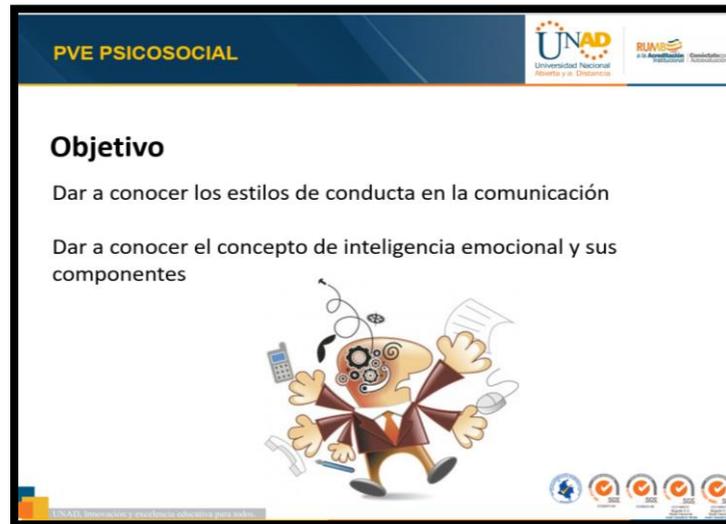
En cada centro de la UNAD se realiza las inspecciones de condiciones generales de seguridad de acuerdo al formato F-5-6-34. Siendo acciones preventivas para evitar accidentes de trabajo, las cuales se encuentran formuladas en el SSAM.

- Asegurar la adecuada gestión de los proceso de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral del personal.

Se cuenta con profesional de la ARL POSITIVA, para realizar la gestión de rehabilitación, reubicación laboral del personal con enfermedades calificadas de origen laboral (2) y personal sintomático que requiera.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Para el segundo semestre se realizo la capacitación de inteligencia emocional y estilos de conducta en la comunicación a nivel nacional.



- Mencione los aspectos internos y/o externos que influyeron positivamente al logro del objetivo del componente y fueron relevantes para la gestión:
- ✓ Cumplimiento de la política del SIG y objetivos del SIG relacionados con el SG-SST, y objetivos específicos del SG-SST.
- ✓ Cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017. Con relación a la fase 3. “ Puesta en marcha del SG-SST durante el año 2018. En coherencia con autoevaluación de estándares mínimos de seguridad y plan de mejoramiento.
- ✓ Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Del periodo comprendido 2018-2020. Mediante Resolución 010818 del 7 de Septiembre del 2018.
- ✓ Ejecución del plan de trabajo anual del SG-SST.
- ✓ Recertificación de la Norma OHSAS 18001:2007 en la sede José Celestino Mutis durante el periodo comprendido 2018-2020.
- ✓ Se ha dado cumplimiento al objetivo del programa específico de promoción de la salud y prevención de la enfermedad una línea de acción psicosocial que, de acuerdo al objetivo de Identificar, evaluar, prevenir, realizar seguimiento al control de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, están compuestos los diferentes comités a nivel nacional y a nivel central y se han realizado los seguimientos a la gestión de los

mismos y se han realizado las diferentes actividades y capacitaciones con el fin de cumplir con normatividad vigente al respecto

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- Cumplimiento de la política del SIG y objetivos del SIG relacionados con el SG-SST, y objetivos específicos del SG-SST.
- Cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017. Con relación a la fase 3. “ Puesta en marcha del SG-SST durante el año 2018. En coherencia con autoevaluación de estándares mínimos de seguridad y plan de mejoramiento.
- Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Del periodo comprendido 2018-2020.
- Ejecución del plan de trabajo anual del SG-SST.
- Recertificación de la Norma OHSAS 18001:2007 en la sede José Celestino Mutis durante el periodo comprendido 2018-2020.



- Mencione los aspectos internos y/o externos que influyeron positivamente al logro del objetivo del proceso y fueron relevantes para la gestión.
 - ✓ Compromiso y liderazgo de la alta dirección y del representante del SG-SST y líderes de los procesos

- ✓ Contar con los recursos económicos, físicos, humanos y tecnológicos para la implementación del SG-SST
 - ✓ Cumplimiento de los requisitos legales aplicables al sector económico de educación superior y clasificación del riesgo
 - ✓ Concientización de la comunidad Unadista sobre importancia de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
 - ✓ Realización de las auditoria internas y externas que favorecen la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - ✓ La rendición de cuentas al Comité Técnico Integrado de Gestión y MECI para la toma de decisiones y compromisos para el SG-SST.
 - ✓ Medición de indicadores, que indican el cumplimiento de las metas establecidas en el SG-SST.
 - ✓ Formulación de los planes de mejoramiento que buscan fortalecer el sistema.
 - ✓ Implementación de controles operacionales para mitigar los riesgos
- Con respecto al comportamiento de los indicadores asociados al proceso evalúe el cumplimiento del objetivo del proceso.

Se refleja en que, en el año 2018, no se presentaron enfermedades laborales con relación al año 2017.

Con respecto al comportamiento de los indicadores asociados al proceso evalúe el cumplimiento del objetivo del componente.

Se refleja en que, en el año 2018, no se presentaron enfermedades laborales con relación al año 2017, información a corte del 4 de Diciembre del año 2018

Los indicadores de accidentabilidad se analizan a partir de enero del 2019 debido a que en no se ha finalizado el año y se pueden presentar accidentes laborales al igual que la calificación de enfermedades laborales.

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del componente en el periodo de análisis

El cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST

El cumplimiento del plan de trabajo del SG-SST

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del componente en el periodo de análisis

- La renuncia de la profesional de enfermería de manera anticipada lo que interfirió en la ejecución de las actividades programadas en el plan de trabajo anual de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Gestión del Cambio

- **Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis**

Se han implementado controles administrativos relacionados con el factor de riesgo físico (Radiaciones ionizantes) localizado en los laboratorios.

- **Cambios que se tienen proyectados desde el componente**

Cambios Normativos:

Implementar por fases la norma ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo en la sede José Celestino Mutis plazo máximo hasta el 12 de marzo del año 2021.

Asuntos pendientes y/o en proceso

- ✓ Conformación del Comité de Convivencia Laboral. Periodo 2019-2021
- ✓ Adecuación de sala de lactancia en Sede Nacional.
- ✓ Actualización del manual de funciones en donde se incluya las funciones, responsabilidades, autoridad, rendición de cuentas, competencias y formación
- ✓ Actualización documental de acuerdo a los requerimientos
- ✓ Seguimiento a los controles operacionales de condiciones locativas y de mantenimiento, reportado a la Gerencia Administrativa y Financiera e Infraestructura, a través de los informes consolidado nacional de los requerimientos locativos y de mantenimiento.
- ✓ Implementar la fase 4 de la Resolución 1111/2018, “Por la cual se definen los Estándares Mínimos de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” emitido por el Ministerio del Trabajo. Y las acciones son las siguientes:

- 1.- Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos de seguridad.
 - 2.-Establecer el plan de mejora conforme al plan del SGSST ejecutado en el año 2018.
- ✓ Transición de la norma OHSAS 18001:2017 a la ISO 45001:2018. Plazo máximo hasta el año 2021.
 - ✓ Se encuentra pendiente las reuniones del último trimestre y el envío de las actas y los informes finales de cada comité.