

## **INFORME DE GESTION POR PROCESO PRIMER SEMESTRE 2019**

**Gerencia de Talento Humano**

**Junio 2019**

### **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.

## **1. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN VINCULACIÓN DE PERSONAL**

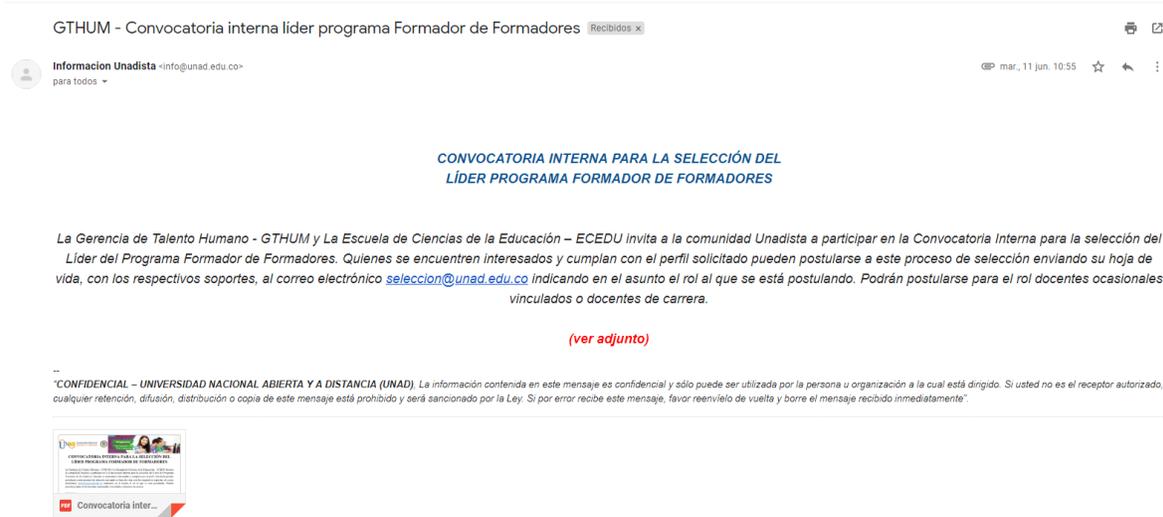
### **Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis**

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.

Para lo anterior la Gerencia de Talento Humano en la vigencia del primer semestre del 2019 realizó las publicaciones en fuentes tanto internas (correo electrónico institucional) como externas de la siguiente manera:

Convocatorias internas:

- Líder nacional de Bienestar Unadista
- Líder Programa Formador de Formadores
- Líder Programa de Contaduría Pública



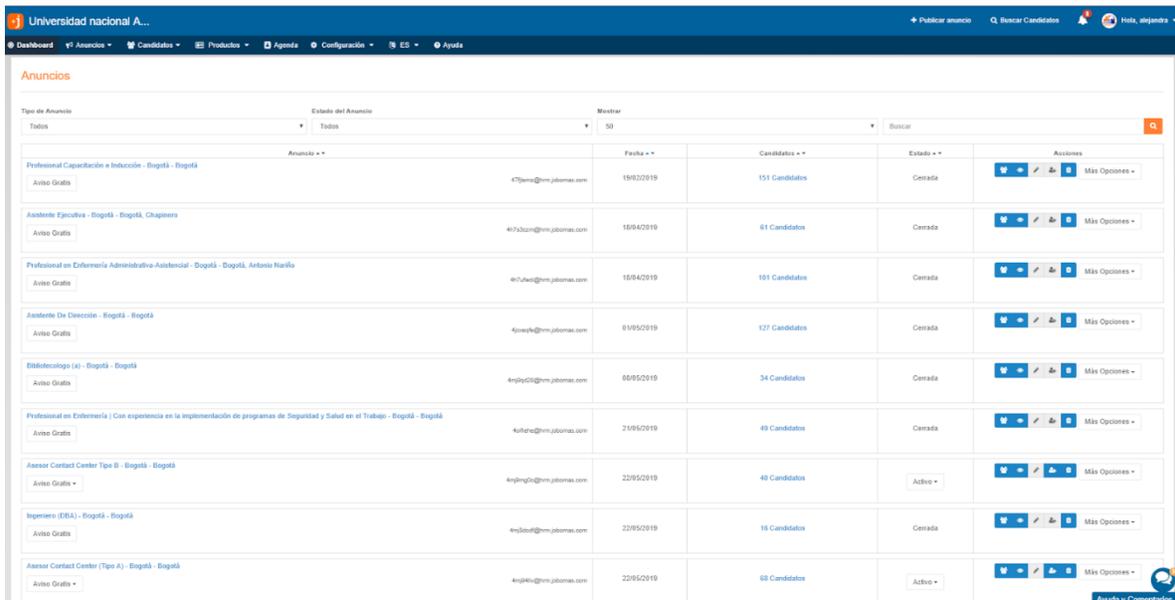
## Imagen 1. Publicación interna en correo electrónico.

### Convocatorias externas:

Las convocatorias a nivel administrativo se realizaron a través de la página Jobomas quien permite la publicación de ofertas de manera gratuita a nivel nacional, igualmente, se realizó la publicación en el portal de empleo de diferentes universidades quienes ofrecen las carreras necesitadas, para perfiles docentes se utilizó la página del Observatorio de la Universidad Colombiana, las convocatorias que se publicaron de manera externa fueron:

- Profesional capacitación e inducción
- Profesional en enfermería
- Asistente ejecutiva
- Asistente de dirección
- Profesional en bibliotecología
- Asesor contact center tipo A
- Asesor contact center tipo B
- Asesor contact center tipo A Bucaramanga
- Asesor contact center tipo A Medellín
- Asesor contact center tipo A Palmira

- Asesor contact center tipo A Neiva
- Asesor contact center tipo A Tunja
- Asesor contact center tipo A Acacias
- Asesor contact center tipo A Puerto Colombia
- Ingeniero DBA
- Licenciados en idiomas
- Docentes pregrado diferentes carreras
- Líder nacional Programa Diseño Industrial
- Líder Especialización en Educación, Cultura y Política
- Publicación docentes a nivel general



Tipo de Anuncio	Estado del Anuncio	Fecha	Candidatos	Estado	Acciones
Profesional Capacitación e Inducción - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	19/02/2019	151 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Asistente Ejecutiva - Bogotá - Bogotá, Chaparral Anuncio Gratis	Todos	18/04/2019	61 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Profesional en Enfermería Administrativa-Asistencial - Bogotá - Bogotá, Antonio Nariño Anuncio Gratis	Todos	18/04/2019	101 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Asistente De Dirección - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	9/05/2019	127 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Etiquetador (a) - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	05/05/2019	34 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Profesional en Enfermería (Con experiencia en la implementación de programas de Seguridad y Salud en el Trabajo - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	21/05/2019	49 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Asesor Contact Center Tipo B - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	22/05/2019	40 Candidatos	Activo	Más Opciones
Ingeniero (IEIA) - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	22/05/2019	16 Candidatos	Cerrada	Más Opciones
Asesor Contact Center (Tipo A) - Bogotá - Bogotá Anuncio Gratis	Todos	22/05/2019	60 Candidatos	Activo	Más Opciones

**Imagen 2.** Publicaciones externas realizadas en el primer semestre 2019.

### Procesos de Elección del Talento Unadista

Las empresas Psigma Corp y Serpoint apoyaron el proceso de elección del talento humano por medio de aplicación de pruebas y entrevista por competencias a los candidatos de los diferentes procesos adelantados en el primer semestre.

### Estado Joven

El programa Estado Joven, es una iniciativa del Gobierno nacional para fomentar la práctica laboral en las entidades del 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 quinta convocatoria del Programa, 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 la línea de Calidad, igualmente, la Gerencia de Talento Humano en las líneas estratégicas y transversales para las zonas, de la misma manera, 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:

<b>Líneas de acción</b>	<b>Componente Ambiental</b>	<b>Línea de Calidad</b>	<b>Talento Humano</b>	<b>Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas</b>
<b>Proceso de elección</b>				
<b>Plazas solicitadas</b>	13	16	15	15
<b>Plazas aprobadas</b>	6	1	4	2
<b>Porcentaje de aprobación</b>	46%	6%	27%	13%

**Tabla 1.** GTHUM informe quinta convocatoria Estado Joven, febrero 2019.

Zonas y Centros	Líneas de acción	Ambiental	Línea de Calidad	Talento Humano	Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas
	<b>Zona Amazonia y Orinoquia</b>	Acacias	1	0	1
<b>Zona Caribe</b>	Puerto Colombia	0	0	1	0
	Cartagena	0	0	0	1
<b>Zona Centro Sur</b>	Palmira	1	0	0	0
	Popayán	0	0	1	1
	Santander de Quilichao	1	0	0	0
	Cali	1	0	0	0
<b>Zona Sur</b>	Neiva	1	1	1	0
	Ibagué	1	0	0	0

**Imagen 2.** GTHUM informe quinta convocatoria Estado Joven, febrero 2019.

De la misma manera, la UNAD realizó su participación en la sexta convocatoria del programa, en la que actualmente estamos a la espera de la aprobación final de los estudiantes por parte del Ministerio de Trabajo.

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

Las situaciones que han dificultado el proceso de selección han sido la falta de candidatos con el perfil requerido y la experiencia necesaria para ocupar los cargos

solicitados a nivel nacional, lo que ha hecho que se realicen cambios en el perfil solicitado generando reprocesos al momento de encontrar a los candidatos idóneos para las vacantes, adicionalmente, las agendas de los directivos han generado demoras en el tiempo para poder socializar el modelo de competencias y de esta manera empezar a consolidar las competencias específicas de los cargos, por lo que se generan compromisos adicionales para poder generar la consolidación necesaria.

### Conformidad de las salidas del proceso

Se realizaron 52 procesos de selección, de los cuales se manejó convocatoria externa de 20 de ellos teniendo en cuenta el procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación del personal, de éste número se realizaron 5 convocatorias docentes; 3 de cargos específicos y 2 a nivel general, se realizaron 47 procesos a nivel administrativo, de los cuales 7 todavía están activos, 2 están en espera de respuesta por parte del jefe inmediato y 3 están en proceso de vinculación, a continuación, se detalla el número de candidatos evaluados y el tipo de proceso realizado.

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO POSTULADO</b>	<b>PROCESOS APLICADOS</b>
<b>1</b>	Ximena Andrea Cuartas Mesa	Fractal GTHUM- GAF	Pruebas Psicológicas
<b>2</b>	Yuly Andrea Ladino Acosta	Fractal GTHUM- GAF	Pruebas Psicológicas
<b>3</b>	Jaime Andrés Álvarez Cano	Contact Center	Pruebas Psicológicas
<b>4</b>	Elkin Andrés Luna Restrepo	Contact Center	Pruebas Psicológicas

NOMBRE		CARGO POSTULADO	PROCESOS APLICADOS
5	Yudiana Rodriguez Moreno	Contact Center	Pruebas Psicológicas
6	Ligia María Villegas Vargas	Contact Center	Pruebas Psicológicas
7	Laura Lizeth Ríos Bernal	Apoyo Gestión Documental	Pruebas Psicológicas
8	Wendy Lizeth Méndez Correal	Apoyo Gestión Documental	Pruebas Psicológicas
9	Karen Viviana Torres Cardozo	Enfermera	Pruebas Psicológicas
10	Gloria Viviana Gómez Babativa	Enfermera	Pruebas Psicológicas
11	Melisa Carolina Palacio Gámez	Director Zonal	Pruebas Psicológicas
12	Leidy Yorani Palomeque Cuesta	Contact Center	Pruebas Psicológicas
13	Carmen Melanye Valencia Cuadro	Contact Center	Pruebas Psicológicas
14	Lina Marcela Velasco Flórez	Contact Center	Pruebas Psicológicas
15	Genny Lorena López Beltrán	Contact Center	Pruebas Psicológicas
16	Sandy Katarina Parada Sánchez	Apoyo Administrativo	Pruebas Psicológicas
17	Irleny Patricia Zafra Marín	Apoyo Administrativo	Pruebas Psicológicas

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO POSTULADO</b>	<b>PROCESOS APLICADOS</b>
18	Andrés Felipe Medina Bonilla	Contact Center	Pruebas Psicológicas
19	Carlos Leonardo Domínguez Morales	Contact Center	Pruebas Psicológicas
20	Mónica Liliana Coboleda Cortes	Contact Center	Pruebas Psicológicas
21	Francy Nicol Riaño Méndez	Contact Center	Pruebas Psicológicas
22	Jessika Tatiana Ávila Torres	Contact Center	Pruebas Psicológicas
23	John Alejandro Barragán Ospina	Contact Center	Pruebas Psicológicas
24	Kevin Leandro Suarez Hurtado	Perfilación-Profesional	Pruebas Psicológicas
25	Óscar Fernando Obando Cruz	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas
26	Edison Fernando Diaz Castillo	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas
27	Wendy Milena Parada Nañez	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas
28	Henry Alfonso Muñoz Rojas	Líder de Programa	Pruebas Psicológicas
29	Allan Alejandro Álvarez del Pino Sánchez	Fractal Técnico Registro y Control	Pruebas Psicológicas
30	Delia Paola Murillo Córdoba	Fractal Técnico Registro y Control	Pruebas Psicológicas

NOMBRE		CARGO POSTULADO	PROCESOS APLICADOS
31	Silvia Vanessa Alegría Zambrano	Recepción CEAD	Pruebas Psicológicas
32	Nahima Katherine Escobar Velásquez	Recepción CEAD	Pruebas Psicológicas
33	Oscar German Roa Berrio	Apoyo Gestión Documental	Pruebas Psicológicas
34	Yordi Ruiz Castillo	Apoyo Gestión Documental	Pruebas Psicológicas
35	Eyda Milena Espitia Rodriguez	Profesional en Tesorería	Pruebas Psicológicas
36	Ana María González Sierra	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas
37	Diana María Navarrete Guerrero	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas
38	Diana Carolina Cristiano Valencia	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas
39	Oscar Leonardo Ramírez Urrego	Fractal GTHUM- GAF	Pruebas Psicológicas
40	Lina Esperanza Pedreros Cuevas	Director Zonal	Pruebas Psicológicas
41	Erika Patricia Sequea Obredor	Apoyo Gestión Documental	Pruebas Psicológicas
42	Luisa Fernanda Poveda Bensen	Fractal GTHUM- GAF	Pruebas Psicológicas
43	Daniel Ricardo Cuellar Alfonso	Fractal Técnico GIDT	Pruebas Psicológicas y Entrevista

<b>NOMBRE</b>		<b>CARGO POSTULADO</b>	<b>PROCESOS APLICADOS</b>
<b>44</b>	Matilde Lina Álzate Londoño	Asistente Call Center	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>45</b>	Claudia Milena Amaya Ramírez	Asistente Call Center	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>46</b>	Gabriel Francisco Móvil Camacho	Fractal Técnico GIDT	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>47</b>	Claudia Maritza González Cely	Fractal Técnico Registro y Control	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>48</b>	Álvaro Iván Vásquez Tovar	Fractal Técnico Registro y Control	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>49</b>	Dixson Stiwari Buitrago Higuera	Fractal Técnico Registro y Control	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>50</b>	Roger Mauricio Ruiz Salazar	Fractal Técnico Registro y Control	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>51</b>	María Faisuby Pérez Cubillos	Profesional en Bibliotecología	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>52</b>	Gloria Esperanza Hozman Mora	Director Zonal	Pruebas Psicológicas

NOMBRE		CARGO POSTULADO	PROCESOS APLICADOS
53	Jheyner David Ibagón Cuenca	Fractal Profesional GIDT	Pruebas Psicológicas y Entrevista
54	Claudia Patricia Cardona Mora	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas y Entrevista
55	Verónica Arboleda Sepúlveda	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas y Entrevista
56	Lorena González Nivia	Apoyo Gestión Documental	Pruebas Psicológicas y Entrevista
57	Angie Lorena Romero López	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas
58	María Alejandra Ramos Bautista	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas
59	Daniela Carolina Herrera Gutiérrez	Perfilación-Profesional	Pruebas Psicológicas
60	Carlos Mario López Vergara	Profesional Líder Laboratorios	Pruebas Psicológicas y Entrevista
61	Luzoan Caro Padilla	Director Zonal	Pruebas Psicológicas
62	Gloria Liliana Bastidas Jacanamijoy	Profesional Líder Laboratorios	Pruebas Psicológicas y Entrevista

<b>NOMBRE</b>		<b>CARGO POSTULADO</b>	<b>PROCESOS APLICADOS</b>
<b>63</b>	Carlos Alberto López Usme	Profesional Líder Laboratorios	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>64</b>	Juan Pablo Castillo Bautista	Fractal Técnico GIDT	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>65</b>	María Camila Rodríguez Ortiz	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>66</b>	Eliana Rocío Osorio Posada	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>67</b>	María Luisa Gutiérrez Márquez	Profesional Fractal Talento Humano	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>68</b>	Astrid Carolina Muñoz Prada	Asistencia Ejecutiva	Pruebas Psicológicas
<b>69</b>	Karen Viviana Díaz Rodríguez	Profesional Gerencia Talento Humano	Pruebas Psicológicas
<b>70</b>	María Alejandra Triana Muñoz	Profesional-Abogado Secretaria General	Pruebas Psicológicas
<b>71</b>	Necxy Lorena Arias Campos	Profesional Abogado Inventarios-Adquisiciones	Pruebas Psicológicas y Entrevista
<b>72</b>	Angela Cristina Rodríguez Sedano	Profesional de Contenidos Para	Entrevistas

NOMBRE		CARGO POSTULADO	PROCESOS APLICADOS
		Comunicación y Mercadeo	
73	Liliana Herreño Múnera	Profesional Mercadeo y Comunicaciones	Entrevistas
74	Angélica Natalia Téllez	Profesional en Mercadeo y Comunicaciones	Entrevistas
75	Héctor Duarte Méndez	Profesional Contratación- Inventarios y Adquisiciones	Entrevistas
76	Leidy Carmenza García Pineda	Profesional de Apoyo Para Seguridad y Salud en El Trabajo	Entrevistas
77	Olga Romero Romero	Fractal Técnico en Gestión Documental-JAG	Entrevistas
78	Juan Carlos Agudelo Triana	Técnico GIDT -Sede Nacional	Entrevistas
79	Verónica Arboleda Sepúlveda	Asistente Dirección Medellín	Entrevistas
80	Daniela María Torres Ortiz	Profesional en Bibliotecología	Entrevistas

**Tabla 1.** GTHUM relación candidatos y procesos aplicados primer semestre 2019.

### Gestión del cambio

Para el 2019 se inició un proceso de aplicación de pruebas psicológicas con la empresa Psigma Corp, las cuales de acuerdo con perfil evalúan los siguientes aspectos:

- Competencias: describen el conjunto de comportamientos que una persona emite dentro de un contexto laboral determinado, para el cumplimiento efectivo de su rol según el tipo de cargo a desarrollar.
- Personalidad: patrones que manifiestan las personas de manera relativamente estable en contextos sociales, personales y de exigencia, estos patrones se encuentran directamente relacionados con la manera que tiene el evaluado de percibir y relacionarse con el entorno, con los demás y consigo mismo.
- Habilidades cognitivas: refieren repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndolos eficaces en una situación o ejecución determinada.
- Intereses ocupaciones: Reflejan la orientación o preferencia que presentan los evaluados por determinadas tareas, acciones o ejecuciones, que están determinadas por el tipo de labores de interés, dentro de las que se encuentran aquellas de tipo administrativo, mecánico, investigativo, emprendimiento, social y artístico.
- Valores: identifica la tendencia a favorecer o desfavorecer que tienen las personas frente a conductas que no son aceptables laboralmente, permitiendo así determinar si los evaluados presentan aceptación o no de estas conductas, las cuales están directamente relacionadas con factores de riesgo e integridad en el ambiente laboral.

De acuerdo a la necesidad revisada para registrar las necesidades de vinculación docente, se está generando un formato para que las escuelas puedan registrar en él las necesidades específicas y así poder generar la publicación de las mismas.

### **Asuntos pendientes y/o en proceso**

Como fases del proceso de articulación del modelo de competencias se hace necesario el levantamiento y actualización de los perfiles de cargo y de esta manera

poder determinar las competencias específicas de los cargos, igualmente, esto podrá favorecer el proceso de aplicación de pruebas de selección más idóneas a los perfiles buscados.

Igualmente, estamos atentos a la respuesta de las cajas de compensación a nivel nacional sobre la respuesta del Ministerio de Trabajo sobre los estudiantes aprobados para realizar las prácticas profesionales con la UNAD a través del programa Estado Joven para la sexta convocatoria.

## **2. DOCENTES**

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

#### **Vinculación docente**

La Gerencia de Talento Humano con base en lo establecido en el Estatuto Organizacional es un componente estructural del metasistema UNAD, de carácter funcional, responsable técnico de asesorar y orientar estrategias que garanticen la eficiencia de los procesos de selección, vinculación, compensación, novedades, cualificación, evaluación, permanencia y retiro del talento humano de la Universidad.

Dadas las facultades delegatarias establecidas mediante Resolución No. 7126 del 02 de septiembre de 2014 corresponde a la Gerencia de Talento Humano la ordenación del gasto en cuanto a la vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

El párrafo primero del artículo tercero de la Resolución No. 7126 del 2014, ordena al Gerente de Talento Humano presentar informes del resultado de la vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra por cada periodo académico.

Para tal fin, el presente informe contempla las diferentes fases del proceso de vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra para la vigencia 2019, así:

planeación, postulación de hojas de vida, revisión y aprobación de hojas de vida, asignación académica y vinculación.

## Planeación.

Mediante acuerdo 054 del 08 de octubre de 2018, el Consejo Académico establece la Programación académica de los programas y servicios en los Sistemas de educación superior en los diferentes ámbitos de actuación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) para el año 2019.

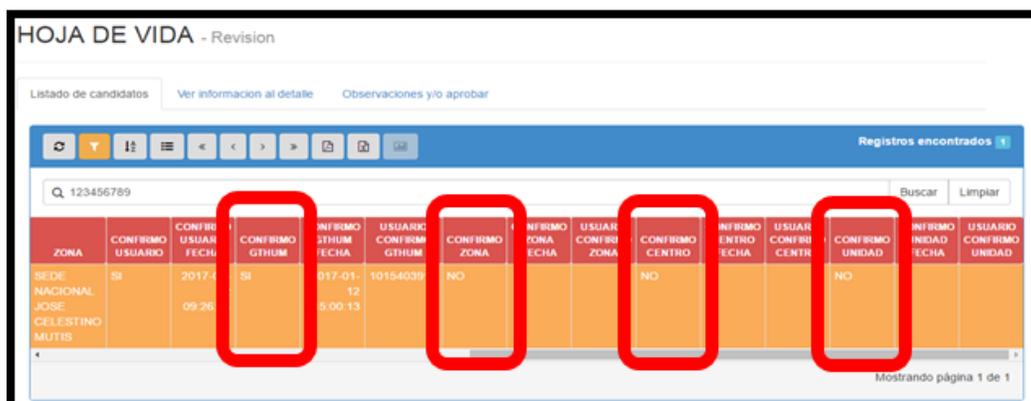
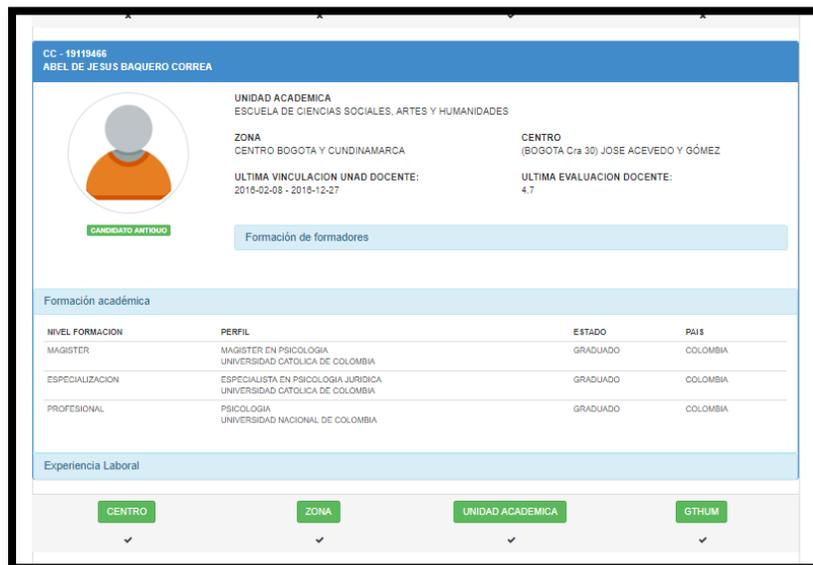
El acuerdo 030 del 24 de noviembre de 2016, emanado del Consejo Superior Universitario reglamentó las condiciones para los docentes ocasionales con funciones especiales. Por consiguiente, se comunicó en el mes de diciembre de 2018, las cartas de intención de vinculación a todos los DOFE que tuvieron una evaluación del desempeño satisfactoria en la vigencia 2018, indicándoles su fecha de inicio desde el 08 y 15 de enero de 2019 acorde con el rol que desempeñan.

La Gerencia de Talento Humano mediante circular 048 del 27 de diciembre de 2018 estableció “Lineamientos de proceso de vinculación de docentes ocasionales y Hora Catedra para la vigencia 2019”.

De acuerdo con los lineamientos aprobados en el encuentro de líderes unadistas desarrollado en la ciudad de Paipa en la vigencia 2016, y en coherencia con los criterios de actuación reticularidad y la fractalidad, se estableció la intervención de los actores para la respectiva aprobación del personal académico a vincular en cada una de las vigencias así:

- ✓ Director de centro
- ✓ Director de zona
- ✓ Decanos
- ✓ Gerencia de Talento Humano
- ✓ Vicerrector de Servicios al Aspirante, Estudiantes y Egresados
- ✓ Vicerrector de Desarrollo Regional
- ✓ Vicerrector de Relaciones Internacionales

Por lo anterior, ningún docente en las diferentes modalidades podrá ser vinculado sin la aprobación de los actores mencionados, para esto, la Gerencia de Talento Humano dispone del sistema de información SIGHUM, módulo VALIDAR Hoja De Vida 4.0, donde se realiza la aprobación respectiva, las siguientes imágenes evidencian el modulo.



HOJA DE VIDA - Revision

[Listado de candidatos](#)
[Ver informacion al detalle](#)
[Observaciones y/o aprobar](#)

[Listado de Observaciones](#)
[Realizar una observacion](#)

#	ROL	TIPO OBSERVACION	FECHA	USUARIO	OBSERVACION
1	CENTRO	APROBADO	2017-01-13 11:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA CENTRO
2	CENTRO	NO APROBADO	2017-01-13 10:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA CENTRO
3	ZONA	APROBADO	2017-01-12 15:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA NODO
4	ZONA	NO APROBADO	2017-01-12 14:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA NODO
5	UNIDAD ACADEMICA	APROBADO	2017-01-11 15:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA UNIDAD ACADEMICA
6	UNIDAD ACADEMICA	NO APROBADO	2017-01-11 14:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA UNIDAD ACADEMICA
7	GTHUM	APROBADO	2017-01-10 15:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA GTHUM
8	GTHUM	NO APROBADO	2017-01-10 12:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA GTHUM

Del 8 al 15 de enero del 2019 escalonadamente, la Gerencia de Talento Humano en coordinación con la Vicerrectoría Académica y de Investigación realiza una reunión con los decanos, secretarios académicos, líder nacional de consejería, directora del instituto virtual de lenguas para comunicar los lineamientos y aspectos a tener cuenta del proceso de vinculación así:

- 
 Asignación número de estudiantes: docentes Tiempo Completo promedio 300 estudiantes, Medio Tiempo 210 promedio estudiantes, Consejeros 150 estudiantes promedio. docentes con Funciones Especiales 30 estudiantes promedio.
- 
 La Gerencia de Talento Humano con base a lo aprobado por el comité financiero mantendrá los cupos de tiempo completo todo el año y tiempo completo por periodo académico con base a los asignados en la vigencia 2018, los incrementos se darán en la medida que se incremente la matrícula.
- 
 La Gerencia de Talento Humano con base a lo aprobado por el comité financiero mantendrá los cupos por máximo nivel de formación de los docentes, igual que los asignados para el año 2018, a excepción de los docentes con máximo nivel de formación en doctorado, se debe dar prioridad a los docentes antiguos que se están cualificando con la universidad y han recibido estímulo educativo.

- ✚ Prioridad para asignación de docentes tiempo completo con vinculación todo el año
  - Cursos de primera matrícula.
  - Líderes con funciones especiales.
  - Directores de curso con más de 1.000 estudiantes.
  - Docentes Programas de acreditación de alta calidad.
  - Consejeros.
- ✚ Directores de curso 8 horas de dirección por cada 30 estudiantes
- ✚ Docentes con actividades de investigación, en primera instancia se cargan las horas de investigación y de acuerdo a la modalidad y el tiempo de la vinculación se le asignan estudiantes y así completar la carga académica.
- ✚ Consejeros para los centros categorizados como tipo A+, A y B, mínimo un consejero de tiempo, aplicar relación de por cada 150 estudiantes nuevos un consejero tiempo completo.
- ✚ Prioridad en la vinculación de directores de curso por todo el año de acuerdo a la oferta académica y número de estudiantes.
- ✚ Prioridad para los docentes con antigüedad mayor a 2 años
- ✚ Inclusión de plan de trabajo las actividades de vida académica y vida universitaria.
- ✚ La distribución de docentes por centro, se realizará de acuerdo al número de estudiantes matriculados por escuela con una relación para 150 estudiantes un docente de tiempo completo por escuela
- ✚ Atención de cursos B-Learning.
- ✚ Asignación de horas de investigación, ahora a cargo de la líder Nacional de Investigación.
- ✚ Incremento del 3.5% en salarios.
- ✚ Resultados de la evaluación de los docentes debe ser satisfactoria.

## Postulación de la hoja de vida

Teniendo en cuenta los diferentes periodos académicos ofertados para la vigencia 2019, la Gerencia de Talento Humano pone a disposición de los candidatos los diferentes repositorios de hojas de vida para su diligenciamiento en las fechas establecidas según el acuerdo 054 del 08 de octubre de 2018 .

Periodo 16-1, se postularon de 3.041 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

**Aplicación:**  
2019\_16-1 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA

**Registros encontrados 3041**

**HOJA DE VIDA - Revision**

Listado de candidatos    [Ver informacion al detalle](#)    [Observaciones y/o aprobar](#)

Registros encontrados 3041

Buscar    Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	ZONA
1	CC		MILTON OSVALDO	AMARILLO ROJAS	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA
2	CC		LUZ DARY	CAMACHO RODRIGUEZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA
3	CC		LAURA MARIA	REYES MENDEZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

Periodo 16-2, se postularon de 2.454 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

**Aplicación:**  
2019\_16-2 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA

**Registros encontrados** 2454

**HOJA DE VIDA - Revision**

Listado de candidatos    [Ver informacion al detalle](#)    [Observaciones y/o aprobar](#)

Registros encontrados 2454

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	
1	CC		GEOVANNI	ORTIZ CORTES	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	FUSAGASUGA	CENTRO BOGOTANO
2	CC		IVYS ALIETH	DAVILA MOSQUERA	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO
3	CC		JORGE ELIECER	ECHAVARRIA ZULETA	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

Peraca 625 bachillerato, se postularon de 48 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

**Aplicación:**  
 2019-I CANDIDATOS BACHILLERATO PERACA 625

**Registros encontrados 48**

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos [Ver información al detalle](#) [Observaciones y/o aprobar](#)

Registros encontrados 48

Q Buscar...

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO
1	CC	[REDACTED]	JAIRO ALEXANDER	BAYONA SANCHEZ	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	(BOGOTA 30) JOSE ACEVEDO GÓMEZ
2	CC	[REDACTED]	ESPERANZA CATALINA	SANJUAN GIRALDO	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	(BOGOTA 30) JOSE ACEVEDO GÓMEZ
3	CC	[REDACTED]	LEIDY ANGELICA	AGUILERA MARTINEZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	BACHILLERATO A DISTANCIA BOGOTA

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

Peraca 637 Contrato Pasto, se postularon de 54 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes.

**Aplicación:**  
2019-I PROFESIONALIZACION INDIGENAS Y AFROCOLOMBIANOS 2019-I

Registros encontrados 54

### HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos Ver información al detalle Observaciones y/o aprobar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	ZONA
1	CC		GLORIA PATRICIA	FIGUEROA OVALLE	MUJER	MEDIO TIEMPO			* NO APLICA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
2	CC		CARLOS ANDRES	PEÑA CASTAÑEDA	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
3	CC		SANDRA LILIANA	VEGA DIAZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

Peraca 635 Convenio Consejo Noruego, se postularon de 81 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes.

**Aplicación:**  
2019-I CANDIDATOS BACHILLERATO CONSEJO NORUEGO PERACA 635

Registros encontrados 81

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos [Ver información al detalle](#) [Observaciones y/o aprobar](#)

Registros encontrados 87

Q Buscar...

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	
1	CC	[REDACTED]	ESPERANZA CATALINA	SANJUAN GIRALDO	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO DE CUND
2	CC	[REDACTED]	LEIDY ANGELICA	AGUILERA MARTINEZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	BACHILLERATO A DISTANCIA BOGOTA	CENTRO BOGOTANO DE CUND
3	CC	[REDACTED]	GUSTAVO ROSENDO	DIAZ MAYORGA	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO DE CUND

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

Peraca 685 Convenio Consejo Noruego, se postularon de 87 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes.

**Aplicación:**  
 2019\_685 PROGRAMA DE EVALUACIÓN CON CARÁCTER DIAGNÓSTICO FORMATIVA

**Registros encontrados 87**

HOJA DE VIDA - Revisión

Listado de candidatos    Ver información al detalle    Observaciones y/o aprobar

Registros encontrados 87

Q Buscar...    Buscar    Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	ZONA
1	CC	2	GLORIA PATRICIA	FIGUEROA OVALLE	MUJER	MEDIO TIEMPO			ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMA
2	CC	8	BETTY ASTRID	VELASQUEZ SILVA	MUJER	TIEMPO COMPLETO			* NO APLICA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMA
3	CC		ANTONIO MIGUEL	CAMARGO DIAZ	HOMBRE	MEDIO TIEMPO			ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	FUSAGASUGA	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMA

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

Peraca 684 Maestro Itinerante, se postularon de 85 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes.

**Aplicación:**  
2019\_ MAESTRO ITINERANTE SINEP

**Registros encontrados** 85

HOJA DE VIDA - Revisión

Listado de candidatos    Ver información al detalle    Observaciones y/o aprobar

Registros encontrados 85

Q Buscar...    Buscar    Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA
1	CC		FARLEY	TRONCOSO LOPEZ	HOMBRE	MEDIO TIEMPO	3		ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
2	CC		ADA ALEXANDRA	FALLA	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES
3	CC	3	CARLOS ANDRES	PEÑA CASTAÑEDA	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2019.

### Vinculación y asignación académica periodo 16-1 y 16-2.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 3.200 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16.1 y 16-2 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 16-1 y 16-2 en el número de registros.

Asignación académica a Docentes de carrera por Escuela y cargo.

UNIDAD ACADEMICA	DOCENTES DE CARRERA
<b>ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS</b>	11
DOCENTE ASISTENTE	9
DOCENTE ASOCIADO	1
DOCENTE AUXLIAR	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE</b>	14
DOCENTE ASISTENTE	7
DOCENTE ASOCIADO	6
DOCENTE AUXLIAR	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA</b>	25
DOCENTE ASISTENTE	14
DOCENTE ASOCIADO	7
DOCENTE AUXLIAR	4
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>	13
DOCENTE ASISTENTE	8
DOCENTE ASOCIADO	4
DOCENTE AUXLIAR	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>	4
DOCENTE ASISTENTE	2
DOCENTE ASOCIADO	2
<b>ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES</b>	15
DOCENTE ASISTENTE	11
DOCENTE ASOCIADO	3

<b>DOCENTE AUXILIAR</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Actualmente la Universidad cuenta con 82 Docentes de carrera, a los cuales se les asignó al 100% de ellos carga académica en las diferentes tipologías, las cuales son parte integral del plan de gestión docentes

### Vinculación de Consejeros 16-1.

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:

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
ACACIAS	0	0	4	4
CUMARAL	0	0	1	1
FRONTERA AMAZONAS	0	0	1	1
GUAINIA	0	0	1	1
PTO CARREÑO	0	0	1	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0	0	1	1
YOPAL	0	1	1	2
<b>CARIBE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>
AGUACHICA	0	1	1	2
BARRANQUILLA	0	0	2	2

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
CARTAGENA (BOLIVAR)	0	0	2	2
COROZAL	0	0	2	2
CURUMANI	0	0	1	1
El Plato (MAGDALENA)	0	0	1	1
LA GUAJIRA	0	1	1	2
SAHAGUN	0	0	2	2
SANTA MARTA	0	0	2	2
VALLEDUPAR	0	0	6	6
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>27</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1	0	15	16
FACATATIVA	0	1	1	2
FUSAGASUGA	0	0	1	1
GACHETA	0	0	1	1
GIRARDOT	0	0	1	1
SOACHA	0	1	3	4
ZIPAQUIRA	0	0	2	2
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
CHIQUINQUIRA	0	1	1	2
CUBARA	0	1	0	1
DUITAMA	0	0	2	2
GARAGOA	0	0	1	1

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
SOGAMOSO	0	0	3	3
TUNJA	0	0	3	3
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
BARRANCABERMEJA	0	0	1	1
BUCARAMANGA	0	0	4	4
CUCUTA	0	0	4	4
MALAGA	0	0	1	1
OCAÑA	0	0	1	1
PAMPLONA	0	0	1	1
VELEZ	0	0	2	2
<b>CENTRO SUR</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
CALI	0	0	3	3
EL BORDO	0	1	1	2
PALMIRA	0	0	4	4
PASTO	0	0	2	2
POPAYAN	0	0	2	2
SANTANDER DE QUILICHAO	0	0	1	1
TUMACO	0	0	1	1
<b>OCCIDENTE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	0	0	2	2
LA DORADA	0	0	2	2
MEDELLIN	0	1	4	5

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
QUIBDO	0	0	1	1
TURBO	0	0	2	2
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0	13	13
<b>SUR</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>26</b>
FLORENCIA	0	0	5	5
IBAGUE	0	0	4	4
LA PLATA HUILA	0	0	1	1
LIBANO	0	1	1	2
MARIQUITA	0	1	1	2
NEIVA	0	1	3	4
PITALITO	0	0	5	5
PUERTO ASIS	0	0	1	1
SAN VICENTE DEL CAGUAN	0	0	1	1
VALLE DEL GUAMUEZ	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>139</b>	<b>152</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Vinculación de Consejeros 16-2.

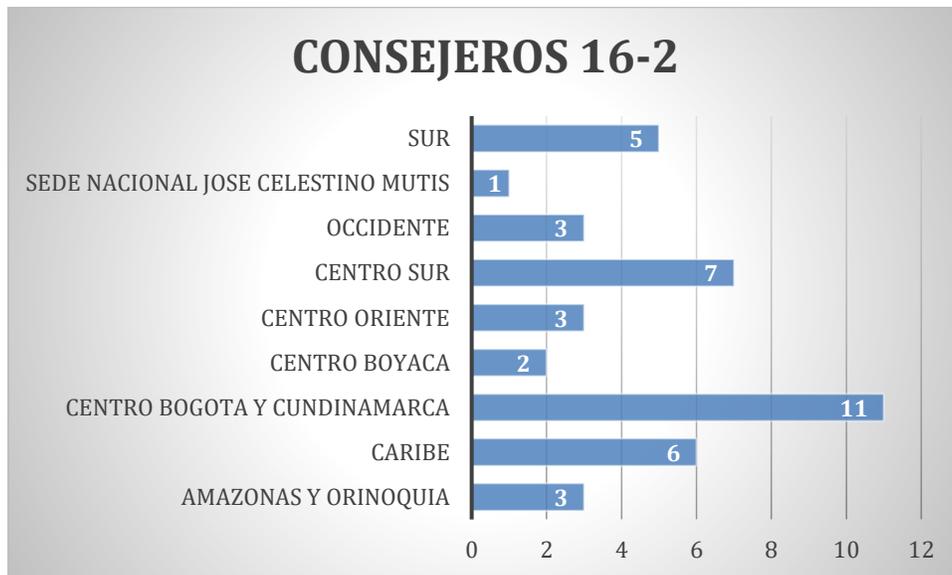
ZONA / CENTRO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
ACACIAS	0	1	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	1	0	1
YOPAL	0	1	1
<b>CARIBE</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
BARRANQUILLA	0	1	1
CARTAGENA (BOLIVAR)	0	1	1
El Plato (MAGDALENA)	0	1	1
SANTA MARTA	0	1	1
VALLEDUPAR	0	2	2
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	0	7	7
FACATATIVA	0	1	1
FUSAGASUGA	1	0	1
GACHETA	0	1	1
ZIPAQUIRA	0	1	1
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
SOGAMOSO	0	1	1
TUNJA	0	1	1
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
BARRANCABERMEJA	0	1	1
BUCARAMANGA	0	1	1

ZONA / CENTRO	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
PAMPLONA	0	1	1
<b>CENTRO SUR</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
CALI	1	1	2
PALMIRA	0	1	1
PASTO	0	2	2
POPAYAN	1	0	1
SANTANDER DE QUILICHAO	1	0	1
<b>OCCIDENTE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	0	1	1
MEDELLIN	0	1	1
QUIBDO	0	1	1
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	1	1
<b>SUR</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
FLORENCIA	1	0	1
IBAGUE	0	1	1
NEIVA	0	1	1
PUERTO ASIS	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>41</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

ocentes 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 16-1.

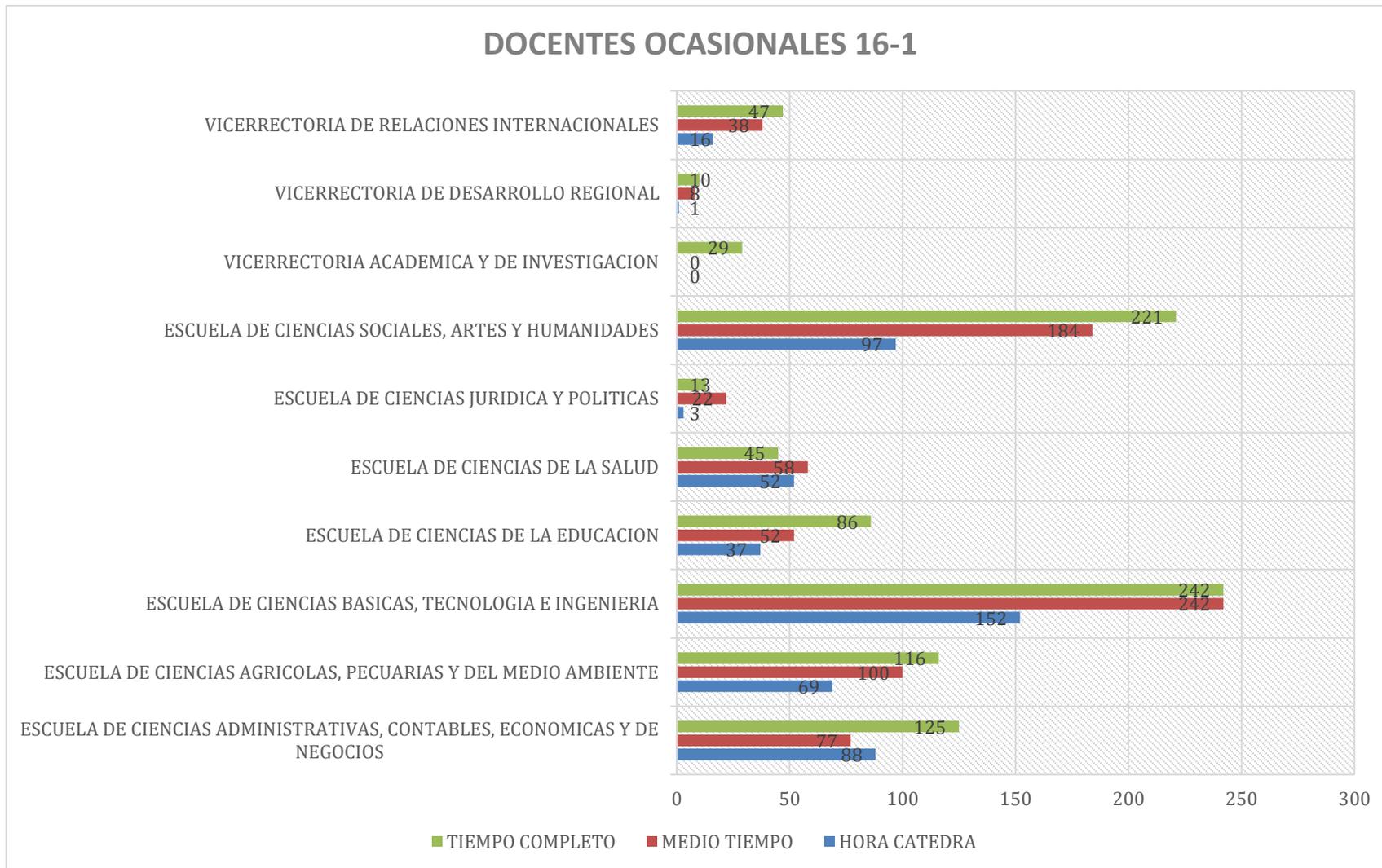
UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	88	77	125	290
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	69	100	116	285
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	152	242	242	636
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	37	52	86	175
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	52	58	45	155
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	3	22	13	38
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	97	184	221	502
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	0	29	29
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1	8	10	19
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	16	38	47	101
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>781</b>	<b>934</b>	<b>2230</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

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 16-2.

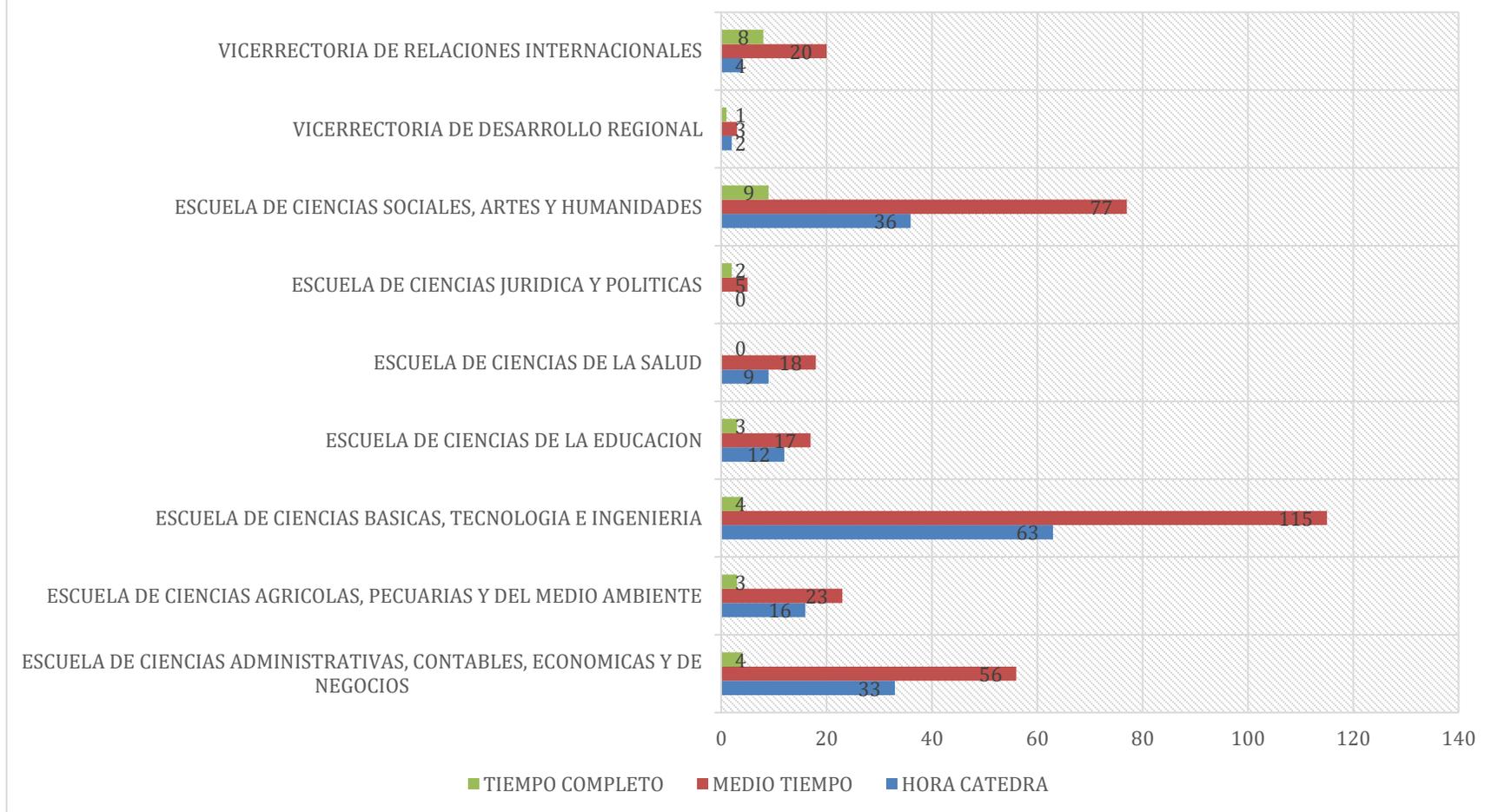
UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	33	56	4	93
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	16	23	3	42
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	63	115	4	182
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	12	17	3	32
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	9	18	0	27
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	5	2	7
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	36	77	9	122
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	2	3	1	6
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	4	20	8	32
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>334</b>	<b>34</b>	<b>543</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

## DOCENTES OCASIONALES 16-2



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-1.

UNIDAD ACADÉMICA	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	0	28	101	157	4	290
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	31	110	123	21	285
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	0	77	206	319	34	636
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	27	38	98	12	175
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	20	24	47	60	4	155
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	6	12	19	1	38
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	0	100	183	213	6	502
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	0	1	1	25	2	29
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0	9	7	2	1	19
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	0	42	18	41	0	101

<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>345</b>	<b>723</b>	<b>1057</b>	<b>85</b>	<b>2230</b>
--------------	-----------	------------	------------	-------------	-----------	-------------

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

#### Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-2.

<b>UNIDAD ACADEMICA</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>ESPECIALIZACION</b>	<b>MAGISTER</b>	<b>DOCTORADO</b>	<b>TOTALES</b>
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	14	35	43	1	93
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3	19	18	2	42
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	21	72	85	4	182
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	10	10	10	2	32
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	9	15	3	0	27
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	3	1	2	1	7
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	38	40	41	3	122
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	5	0	1	0	6
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	18	7	7	0	32

<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>199</b>	<b>210</b>	<b>13</b>	<b>543</b>
--------------	------------	------------	------------	-----------	------------

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

### Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad

16-1

<b>NIVEL DE FORMACION/MODALIDAD</b>	<b>HORA CATEDRA</b>	<b>MEDIO TIEMPO</b>	<b>TIEMPO COMPLETO</b>	<b>TOTALES</b>
TECNOLOGIA	13	5	2	20
PROFESIONAL	67	188	148	403
ESPECIALIZACION	161	296	319	776
MAGISTER	258	291	549	1098
DOCTORADO	17	13	55	85
<b>TOTAL</b>	<b>516</b>	<b>793</b>	<b>1073</b>	<b>2382</b>

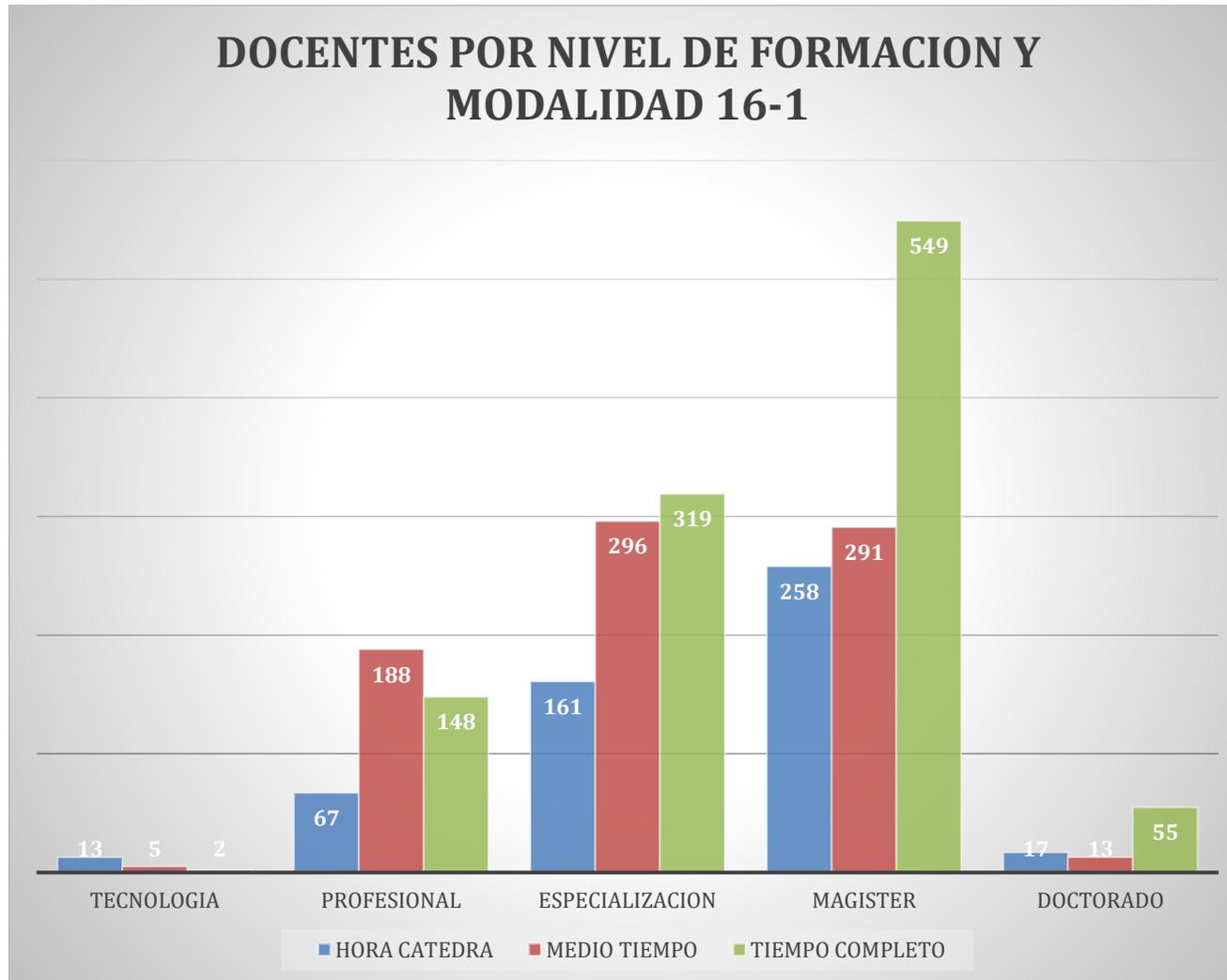
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

16-2

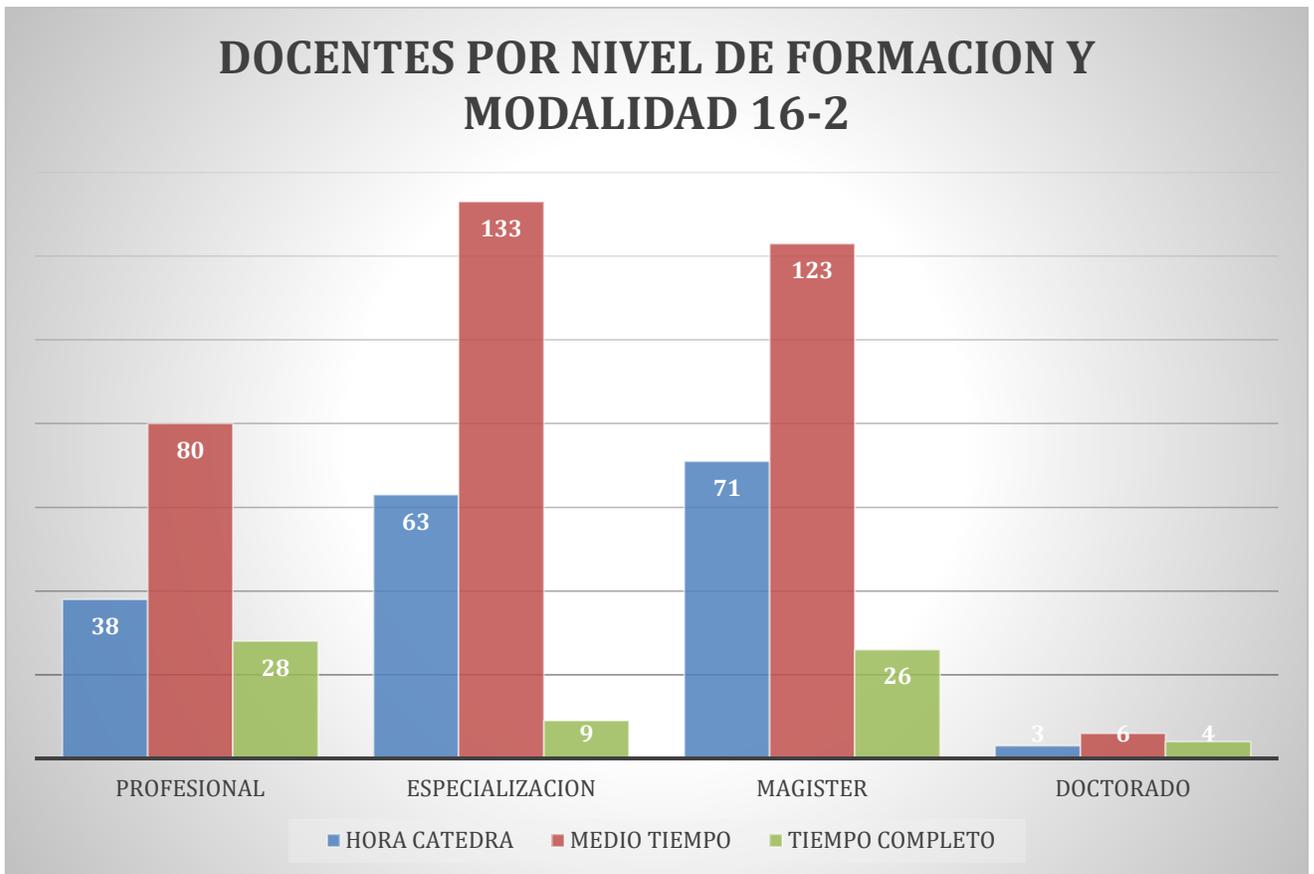
<b>NIVEL DE FORMACION/MODALIDAD</b>	<b>HORA CATEDRA</b>	<b>MEDIO TIEMPO</b>	<b>TIEMPO COMPLETO</b>	<b>TOTALES</b>
-------------------------------------	---------------------	---------------------	------------------------	----------------

PROFESIONAL	38	80	28	146
ESPECIALIZACION	63	133	9	205
MAGISTER	71	123	26	220
DOCTORADO	3	6	4	13
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>342</b>	<b>67</b>	<b>584</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados por zona y modalidad.

16-1

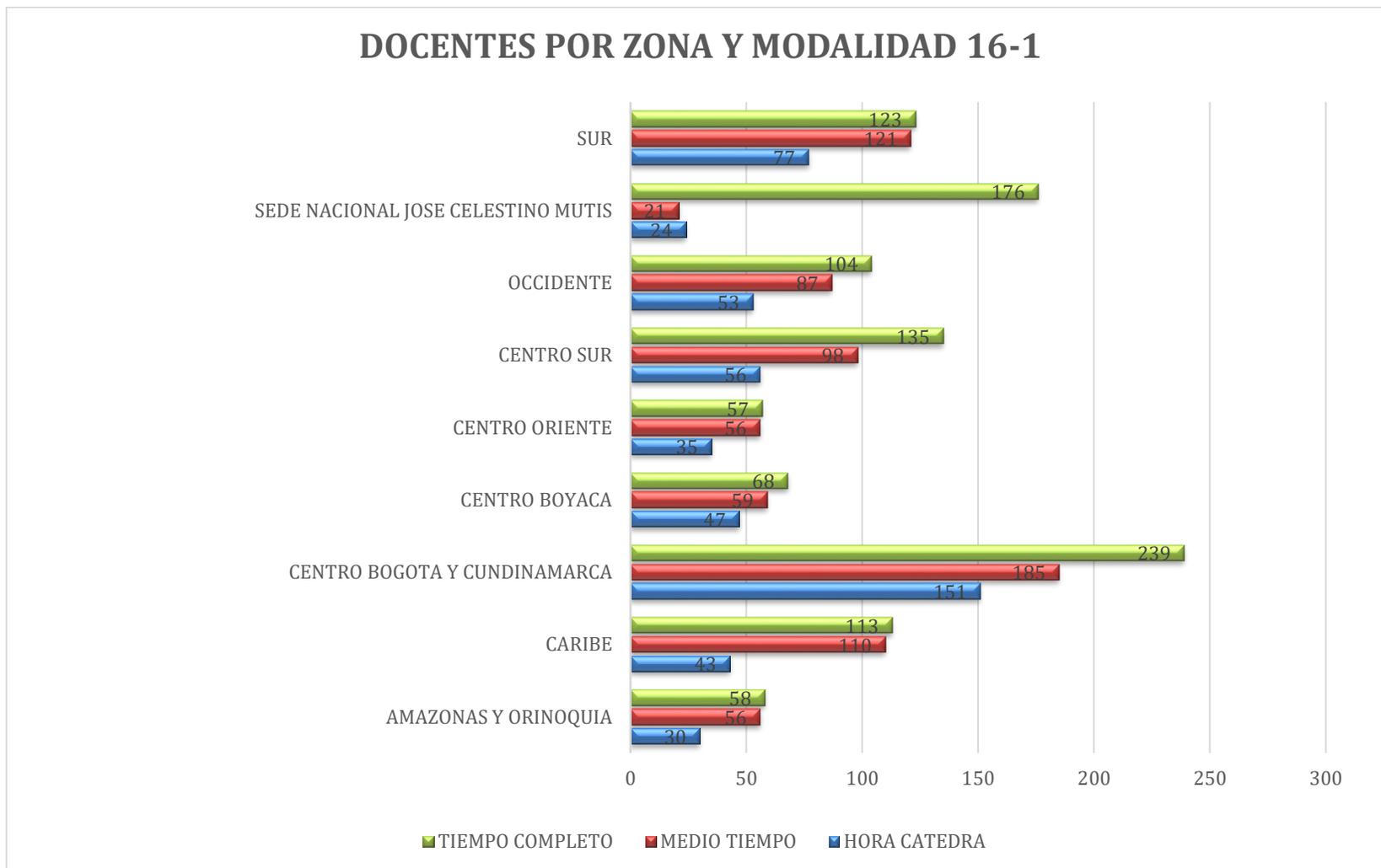
ZONA / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	30	56	58	144
CARIBE	43	110	113	266
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	151	185	239	575
CENTRO BOYACA	47	59	68	174
CENTRO ORIENTE	35	56	57	148
CENTRO SUR	56	98	135	289
OCCIDENTE	53	87	104	244
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	24	21	176	221
SUR	77	121	123	321
<b>TOTAL</b>	<b>516</b>	<b>793</b>	<b>1073</b>	<b>2382</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

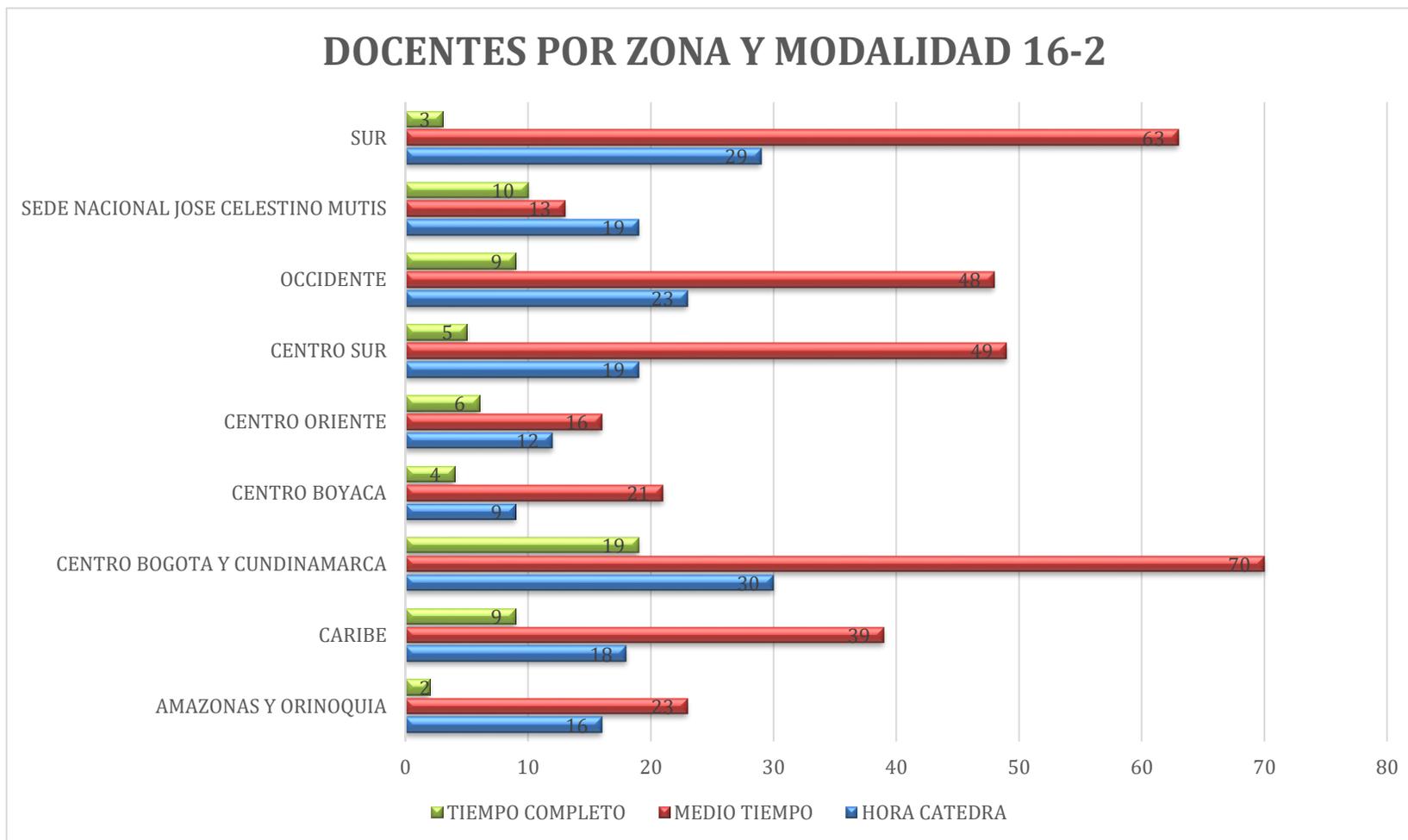
16-2

ZONA / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	16	23	2	41
CARIBE	18	39	9	66
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	30	70	19	119
CENTRO BOYACA	9	21	4	34
CENTRO ORIENTE	12	16	6	34
CENTRO SUR	19	49	5	73
OCCIDENTE	23	48	9	80
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	19	13	10	42
SUR	29	63	3	95
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>342</b>	<b>67</b>	<b>584</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados por centro y modalidad:

16-1

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>144</b>
ACACIAS	17	24	37	78
CUMARAL	0	0	1	1
FRONTERA AMAZONAS	1	1	1	3
GUAINIA	3	0	1	4
PTO CARREÑO	0	1	1	2
SAN JOSE DEL GUAVIARE	4	7	2	13
YOPAL	5	23	15	43
<b>CARIBE</b>	<b>43</b>	<b>110</b>	<b>113</b>	<b>266</b>
AGUACHICA	1	1	1	3
BARRANQUILLA	8	16	27	51
CARTAGENA (BOLIVAR)	3	25	13	41
COROZAL	8	12	12	32
CURUMANI	1	1	1	3
El Plato (MAGDALENA)	0	0	1	1
LA GUAJIRA	3	8	8	19
SAHAGUN	8	7	5	20
SANTA MARTA	4	8	11	23
VALLEDUPAR	7	32	33	72
YOPAL	0	0	1	1

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>151</b>	<b>185</b>	<b>239</b>	<b>575</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	122	134	184	440
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0	1	1
FACATATIVA	5	12	14	31
FUSAGASUGA	12	6	10	28
GACHETA	4	11	6	21
GIRARDOT	4	9	7	20
SOACHA	0	5	7	12
ZIPAQUIRA	4	8	10	22
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>68</b>	<b>174</b>
CHIQUINQUIRA	2	4	5	11
CUBARA	1	1	0	2
DUITAMA	9	8	21	38
GARAGOA	0	4	1	5
SOATA	0	1	0	1
SOGAMOSO	11	15	17	43
TUNJA	24	26	24	74
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>148</b>
BARRANCABERMEJA	0	7	3	10
BUCARAMANGA	18	22	31	71
CUCUTA	5	4	8	17

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
MALAGA	2	2	1	5
OCAÑA	5	4	4	13
PAMPLONA	2	12	6	20
VELEZ	3	5	4	12
<b>CENTRO SUR</b>	<b>56</b>	<b>98</b>	<b>135</b>	<b>289</b>
CALI	21	21	33	75
EL BORDO	0	1	1	2
PALMIRA	19	31	44	94
PASTO	9	24	28	61
POPAYAN	6	12	25	43
SANTANDER DE QUILICHAO	0	8	3	11
TUMACO	1	1	1	3
<b>OCCIDENTE</b>	<b>53</b>	<b>87</b>	<b>104</b>	<b>244</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	14	26	29	69
LA DORADA	7	6	8	21
MEDELLIN	20	37	57	114
QUIBDO	2	11	5	18
TURBO	10	7	5	22
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>176</b>	<b>221</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	24	21	176	221
<b>SUR</b>	<b>77</b>	<b>121</b>	<b>123</b>	<b>321</b>
FLORENCIA	10	15	16	41

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
IBAGUE	20	49	43	112
LA PLATA HUILA	3	8	5	16
LIBANO	1	1	1	3
MARIQUITA	1	2	2	5
NEIVA	22	27	29	78
PITALITO	19	18	24	61
PUERTO ASIS	0	1	1	2
SAN VICENTE DEL CAGUAN	1	0	1	2
VALLE DEL GUAMUEZ	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>516</b>	<b>793</b>	<b>1073</b>	<b>2382</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

16-2

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>41</b>
ACACIAS	5	13	1	19
FRONTERA AMAZONAS	2	0	0	2
GUAINIA	1	0	0	1
PTO CARREÑO	2	0	0	2
PUERTO INIRIDA	1	0	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	1	5	0	6
YOPAL	4	5	1	10

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>CARIBE</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>66</b>
AGUACHICA	0	1	0	1
BARRANQUILLA	5	9	2	16
CARTAGENA (BOLIVAR)	1	5	2	8
COROZAL	2	8	0	10
CURUMANI	0	1	0	1
El Plato (MAGDALENA)	0	1	1	2
LA GUAJIRA	3	3	0	6
SAHAGUN	1	2	0	3
SANTA MARTA	2	2	1	5
VALLEDUPAR	4	7	3	14
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>119</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	25	42	16	83
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	1	0	1
FACATATIVA	0	8	1	9
FUSAGASUGA	2	4		6
GACHETA	2	5	1	8
GIRARDOT	0	2	0	2
SOACHA	1	3	0	4
ZIPAQUIRA	0	5	1	6
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>34</b>

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
CHIQUINQUIRA	2	0	0	2
DUITAMA	0	8	0	8
GARAGOA	0	2	0	2
SOGAMOSO	1	4	1	6
TUNJA	6	7	3	16
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>34</b>
BARRANCABERMEJA	0	3	2	5
BUCARAMANGA	4	6	2	12
CUCUTA	3	1	1	5
MALAGA	2	0	0	2
OCAÑA	0	2	0	2
PAMPLONA	2	3	1	6
VELEZ	1	1		2
<b>CENTRO SUR</b>	<b>19</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>73</b>
CALI	6	12	1	19
EL BORDO	0	1		1
PALMIRA	1	9	2	12
PASTO	6	12	2	20
POPAYAN	6	12	0	18
SANTANDER DE QUILICHAO	0	3	0	3
<b>OCCIDENTE</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>80</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	7	11	3	21

CENTRO / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
LA DORADA	3	4	0	7
MEDELLIN	12	20	5	37
QUIBDO	0	7	1	8
TURBO	1	6		7
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>42</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	19	13	10	42
<b>SUR</b>	<b>29</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>95</b>
FLORENCIA	3	16		19
IBAGUE	10	18	1	29
LA PLATA HUILA	0	3	0	3
MARIQUITA	0	1	0	1
NEIVA	9	13	1	23
PITALITO	6	10	1	17
PUERTO ASIS	0	2	0	2
VALLE DEL GUAMUEZ	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>342</b>	<b>67</b>	<b>584</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Resoluciones no aceptadas.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	7
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	7

ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	9
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	6
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	11
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	1
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	2
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

#### Novidades docentes ocasionales.

La presente tabla presenta el número de novedades que se presentaron por unidad académica en el primer semestre de 2019.

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	54
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	11
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	20
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	43
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	12
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	41
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	21
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

La siguiente tabla muestra el detalle de las novedades tramitadas por la GTHUM

TIPO NOVEDAD	TOTALES
ACLARATORIA HORAS ASIGNADAS	1
ACLARATORIA PERFIL DE ESPECIALISTA A MAGISTER	1
CAMBIO DE CENTRO	10
CAMBIO DE ESCUELA Y CENTRO A ECSAH - JCM	1
CAMBIO DE MODALIDAD	18
CAMBIO MODALIDAD Y PRORROGA	11
LIDERAZGO DOFE	1
PRORROGA	164
PRORROGA Y DOFE	3
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

## Detalle Registros asignados/modalidad TC.

La siguiente tabla muestra la participación de docentes vinculados y asignados por Escuelas, según el número de registros (estudiantes matriculados por curso) de cada Unidad Académica periodo 16-1.

UNIDAD ACADEMICA	REGISTROS ASIGNADOS	%	DOCENTES TC AÑO	%	DOCENTES TC VINCULADOS (AÑO INCLUIDOS)	%
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	42.987	13%	81	12%	136	12%
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	22.300	7%	60	9%	131	11%
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	96.103	29%	168	25%	268	23%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	21.814	7%	57	8%	99	9%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	16.831	5%	33	5%	49	4%
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	5.460	2%	14	2%	13	1%
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	82.463	25%	124	18%	240	21%
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	3.617	1%	4	1%	10	1%
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	19.045	6%	35	5%	48	4%
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	18.197	6%	98	15%	137	12%
<b>TOTAL</b>	<b>328.817</b>	<b>100%</b>	<b>674</b>	<b>100%</b>	<b>1159</b>	<b>100%</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

La siguiente tabla muestra la participación de docentes vinculados y asignados por Escuelas, según el número de registros (estudiantes matriculados por curso) de cada Unidad Académica periodo 16-1.

UNIDAD ACADEMICA	REGISTROS ASIGNADOS	%	DOCENTES TC ASIGNADOS	%
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	15.173	16%	121	13%
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	7.043	7%	78	9%
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	27.337	29%	213	24%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	4.318	5%	70	8%
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4.526	5%	45	5%
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	1.665	2%	14	2%
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	21.644	23%	166	18%
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1.194	1%	5	1%
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	6.262	7%	43	5%
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	5.616	6%	122	13%
TOTAL	94.778	100%	905	100%

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

	VIGENCIA 2018	VIGENCIA 2019
<b>UNIDAD ACADÉMICA</b>	<b>16 - 1.</b>	<b>16 - 1.</b>
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	27	28

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

### Cualificación docente.

La siguiente tabla muestra los cambios de nivel de formación de los docentes ocasionales del periodo 16-1 y 16-2, donde se evidencia que 109 docentes ocasionales aumentan su nivel de formación y 16 lo disminuyen, teniendo en cuenta que no cumplieron con el respectivo trámite de convalidación en los tiempos estipulados.

UNIDAD ACADÉMICA	MANTIENE NIVEL	AUMENTA NIVEL	DISMINUYE NIVEL	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	258	16	5	279
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	260	4	0	264
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	583	33	1	617
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	152	8	0	160
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	133	6	0	139
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	17		0	17
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	419	28	6	453
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	27		1	28
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	15	1	0	16
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	87	7	0	94

UNIDAD ACADEMICA	MANTIENE NIVEL	AUMENTA NIVEL	DISMINUYE NIVEL	TOTALES
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	96	6	3	105
<b>TOTAL</b>	<b>2047</b>	<b>109</b>	<b>16</b>	<b>2172</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

A continuación, se muestra en detalle los cambios de nivel de formación por aumento del mismo.

NOVEDAD DETALLADA DE CUALIFICACION	TOTALES
AUMENTA DE ESPECIALISTA A DOCTORADO	1
AUMENTA DE ESPECIALISTA A MAGISTER	56
AUMENTA DE MAGISTER A DOCTORADO	7
AUMENTA DE PROFESIONAL A DOCTORADO	1
AUMENTA DE PROFESIONAL A ESPECIALISTA	17
AUMENTA DE PROFESIONAL A MAGISTER	26
AUMENTA DE TECNOLOGO A PROFESIONAL	1
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

### Vinculación docente de periodos especiales.

Docentes ocasionales vinculados para atención del Sistema Nacional de Educación Permanente (Bachillerato)

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCION COMUNITARIA</b>	<b>23</b>
<b>* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>22</b>
TIEMPO COMPLETO	22
ESCALAFON 7	18
ESCALAFON 8	4
<b>DUITAMA</b>	<b>1</b>
TIEMPO COMPLETO	1
ESCALAFON 8	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Contrato con  
Pasto-Profesionalización Indígenas y Afrocolombianos

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>	<b>37</b>
<b>PASTO</b>	<b>37</b>
HORA CATEDRA	20
ESPECIALIZACION	4
MAGISTER	12
PROFESIONAL	4
MEDIO TIEMPO	8
ESPECIALIZACION	4
MAGISTER	2

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
PROFESIONAL	2
TIEMPO COMPLETO	9
MAGISTER	7
PROFESIONAL	2
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio Arando a la Educación del Consejo Noruego.

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL</b>	<b>62</b>
<b>* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>62</b>
TIEMPO COMPLETO	62
ESCALAFON 6	7
ESCALAFON 7	55
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio Maestro Itinerante del Consejo Noruego.

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL</b>	<b>41</b>
<b>* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>41</b>

TIEMPO COMPLETO	41
ESCALAFON 7	41
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Programa de Evaluación con Carácter Diagnóstico Formativa ECDF .

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>	<b>56</b>
<b>(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ</b>	<b>1</b>
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>6</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
MEDIO TIEMPO	2
MAGISTER	2
TIEMPO COMPLETO	3
MAGISTER	2
PROFESIONAL	1
<b>ACACIAS</b>	<b>2</b>
HORA CATEDRA	2
MAGISTER	2
<b>BARRANCABERMEJA</b>	<b>1</b>

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
HORA CATEDRA	1
ESPECIALIZACION	1
<b>BARRANQUILLA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>BUCARAMANGA</b>	<b>1</b>
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>CALI</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>CHIQUINQUIRA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>COROZAL</b>	<b>3</b>
HORA CATEDRA	2
MAGISTER	2
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>DUITAMA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>EJE CAFETERO (PEREIRA)</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
PROFESIONAL	1
<b>FACATATIVA</b>	<b>1</b>
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>FLORENCIA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>FUSAGASUGA</b>	<b>1</b>
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>GIRARDOT</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>IBAGUE</b>	<b>2</b>
HORA CATEDRA	2
DOCTORADO	1
MAGISTER	1
<b>LA DORADA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
<b>LA GUAJIRA</b>	<b>2</b>
HORA CATEDRA	2
MAGISTER	2
<b>LA PLATA HUILA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>MALAGA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
ESPECIALIZACION	1
<b>MARIQUITA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
PROFESIONAL	1
<b>MEDELLIN</b>	<b>3</b>
HORA CATEDRA	2
MAGISTER	2
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>NEIVA</b>	<b>2</b>
HORA CATEDRA	2
MAGISTER	2
<b>PALMIRA</b>	<b>2</b>
HORA CATEDRA	2

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
MAGISTER	1
PROFESIONAL	1
<b>PAMPLONA</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>PASTO</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>PITALITO</b>	<b>3</b>
HORA CATEDRA	3
MAGISTER	3
<b>POPAYAN</b>	<b>2</b>
HORA CATEDRA	2
DOCTORADO	1
MAGISTER	1
<b>QUIBDO</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>SAHAGUN</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>SANTA MARTA</b>	<b>1</b>

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>SOACHA</b>	<b>1</b>
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>SOGAMOSO</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>TUNJA</b>	<b>1</b>
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>TURBO</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>VALLE DEL GUAMUEZ</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
PROFESIONAL	1
<b>VALLEDUPAR</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1
MAGISTER	1
<b>YOPAL</b>	<b>1</b>
HORA CATEDRA	1

UNIDAD ACADÉMICA/CENTRO/NIVEL FORMACION VINCULADO	TOTALES
MAGISTER	1
ZIPAQUIRA	1
MEDIO TIEMPO	1
MAGISTER	1
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2019

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

- En el proceso de vinculación de docentes no se presentaron dificultades que hayan retrasado o alterado el desarrollo del mismo.

## 3. Conformidad de las Salidas del Proceso

- En el proceso de vinculación de docentes se evidenciaron salidas no conformes, en relación con la contratación de personal docente sin el lleno de los requisitos.

Debido a la necesidad del servicio por el incremento en la matrícula con el programa de gobierno Generación E. Sin embargo, se dio tratamiento a través de la concertación y seguimiento a los docentes nuevos vinculados para la realización del programa Formador de Formadores.

## 4. GESTIÓN DEL CAMBIO

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

En el proceso de vinculación de docentes, la Gerencia de Talento Humano, evoluciona el sistema CENSO a MI HOJA DE VIDA, donde cualquier ciudadano puede postular su hoja de vida en los distintos repositorios, según las necesidades de vinculación de la entidad.

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

Al momento, en el proceso de vinculación no contará con cambios en su proceso.

### **5. Asuntos pendientes y/o en proceso**

- Seguimiento al incumplimiento de los docentes ocasionales y hora cátedra que sean vinculados sin el requisito del Diplomado de Formador de Formadores. Se plantea la incorporación de un Riesgo para que establezca el cumplimiento de que todos los docentes cuenten con el requisito del Diplomado de Formador de Formadores .

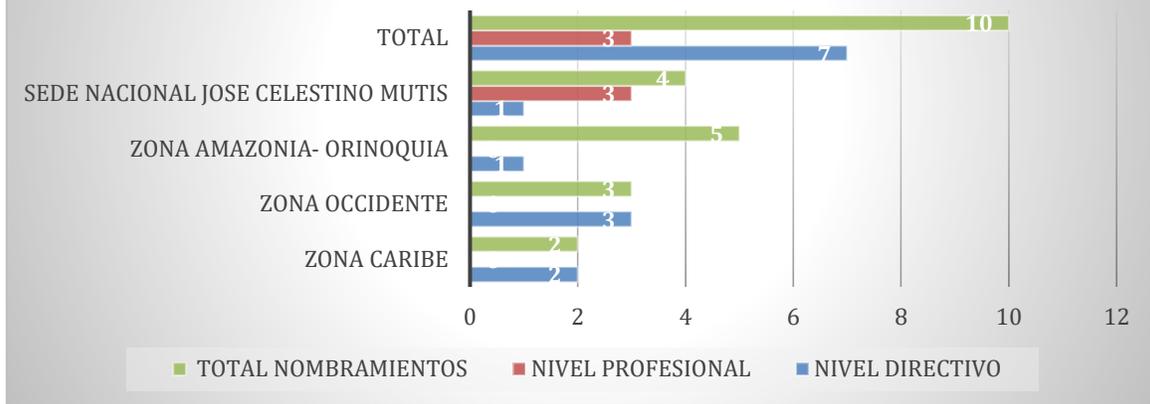
### **3. PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA**

En el lapso comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2019, se realizaron diez (10) nombramientos en la Planta Administrativa, entre ascensos o personal que se encontraban vinculados como Contratista de Apoyo a la Gestión o como Docentes Ocasionales, elaborándose de esta manera diez (10) formatos del “Formato Validación Cumplimiento de Requisitos del Manual de Funciones de Candidatos a ser nombrados en Planta Administrativa”.

## **Nombramientos en planta administrativa por zona y por nivel**

### **VIGENCIA ENERO A JUNIO DE 2019**

## NOMBRAMIENTOS PLANTA ADMINISTRATIVA POR NIVEL Y POR ZONAS



Fuente: GTHUM Junio de 2019

### Nombramientos en planta administrativa por zona y por nivel

ZONA/ SEDE	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL PROFESIONAL	TOTAL NOMBRAMIENTOS
ZONA CARIBE	2	0	2
ZONA OCCIDENTE	3	0	3
ZONA AMAZONIA- ORINOQUIA	1	0	5
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	CEAD/UNIDAD	ZONA/UNIDAD
DECANO DE UNIVERSIDAD	MARTHA VIVIANA VARGAS GALINDO	DECANA ECSAH	SEDE NACIONAL JCM
DIRECTOR REGIONAL	MARDELIA YOLIMA PADILLA	CCAV PUERTO COLOMBIA	ZONA CARIBE
	BLANCA DILIA PARRADO CLAVIJO	CEAD ACACIAS	ZONA AMAZONIA ORINOQUIA
	GLORIA C. HERRERA SANCHEZ	DIRECTORA CEAD MEDELLIN	ZONA OCCIDENTE
DIRECTOR CEAD	MARIO RAFAEL ROMERO MUNIVE	CEAD VALLEDUPAR	ZONA CARIBE
	MONICA CAICEDO GONZALEZ	CEAD TURBO	ZONA OCCIDENTE
	NELSON OCTAVIO CASAS ATEHORTUA	CEAD QUIBDO	ZONA OCCIDENTE
PROFESIONAL	HARRIN OSORIO	GIDT	SEDE NACIONAL JCM
	KELLY BAQUERO	GAF	SEDE NACIONAL JCM
	HENRY ALFONSO HERRERA GARZON	GRI	SEDE NACIONAL JCM

Reconociendo el trabajo arduo que adelantan en cada una de las zonas como en la Sede Nacional José Celestino Mutis, se promovieron a otros cargos en la Planta Administrativa a tres (3) funcionarios así:

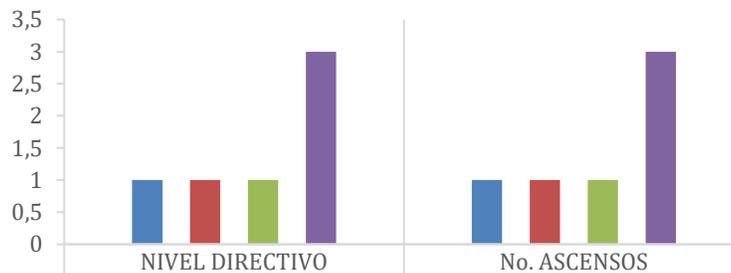
### Ascensos planta administrativa vigencia enero a junio de 2019

ZONA/ SEDE	NIVEL DIRECTIVO	No. ASCENSOS
ZONA CARIBE	1	1
ZONA OCCIDENTE	1	1
ZONA AMAZONIA- ORINOQUIA	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

ZONA/ SEDE	CARGO	NOMBRE	CEAD/UNIDAD
NIVEL DIRECTIVO	DIRECTOR REGIONAL	MARDELIA PADILLA SANTAMARIA	ZONA CARIBE- CCAV PUERTO COLOMBIA
		BLANCA DILIA PARRADO	ZONA AMAZONIA - ORINOQUIA CEAD ACACIAS
		MONICA CAICEDO	ZONA OCCIDENTE - CEAD TURBO

### ASCENSOS PLANTA ADMINISTRATIVA POR NIVEL Y POR ZONAS

■ ZONA CARIBE ■ ZONA OCCIDENTE ■ ZONA AMAZONIA- ORINOQUIA ■ TOTAL



■ ZONA CARIBE	1	1
■ ZONA OCCIDENTE	1	1
■ ZONA AMAZONIA- ORINOQUIA	1	1
■ TOTAL	3	3

## **CONTRATACION DE APOYO A LA GESTION**

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

La Gerencia de Talento Humano definió las diferentes etapas del proceso de contratación de apoyo a la gestión vigencia 2019, así: planeación, precontractual, contractual, pos contractual.

#### **1. Etapa Planeación.**

La Gerencia de Talento Humano una vez identificados los cupos del 2018 y que se requieren para la vigencia 2019, publicó la circular informativa 610-0050 del 28 de diciembre de 2018 dirigida a los supervisores de contrato y a los candidatos a contratistas estableciendo las directrices de la contratación para la vigencia 2019.

Bogotá, 28 de diciembre de 2018

CIRCULAR INFORMATIVA  
619-459

PARA: SECRETARÍA GENERAL, VICERRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES DE NODO, CEAD, CCAV, UDR.

ASUNTO: LINEAMIENTOS CONTRATACIÓN APOYO A LA GESTIÓN VIGENCIA 2019.

Con el fin de dar inicio a la planificación y ejecución del proceso de contratación de apoyo a la gestión para la vigencia 2019, y en aras de tener total claridad respecto del procedimiento nos permitimos fijar las siguientes directrices y fases del proceso.

Acorde con lo anterior y con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación del personal de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se deben tener presente las siguientes Fases:

FASES DE CONTRATACIÓN	
FASE 1	LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 2	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 4	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SISEP
FASE 7	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 8	GENERACIÓN DE MINUTA

**FASE 1. LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN.**

De acuerdo a las necesidades de contratación aprobadas para cada zona y de acuerdo a la estructuras básicas que se manejan para cada centro, la Gerencia de Talento Humano trabajará en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales las necesidades de contratación, teniendo en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones, justificación y conveniencia; las cuales serán incorporadas automáticamente por la Gerencia de Talento Humano en el aplicativo SCAP vigencia 2019.

Para la Sede Nacional José Celestino Mutis se realizará la apertura del sistema SCAP 2019, para el cargo de las necesidades de contratación de la siguiente manera:

- Diligenciamiento necesidades de contratación.

Para la SEDE NACIONAL JOSÉ CELESTINO MUTIS se abrirá el aplicativo SCAP 2019, desde el 28 de diciembre hasta el 03 de enero de 2019, con el fin que la SECRETARÍA GENERAL, VICERRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA Y COORDINADORES, realice los estudios previos de acuerdo a las necesidades de contratación aprobadas para la vigencia 2019, por lo que deberán tener en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones justificación y conveniencia, así:

Ingresar a la página de la Gerencia de Talento Humano, autenticarse e ingresar a SCAP – Sistema de Contratación de Apoyo a la Gestión, vigencia 2019.

Bogotá, 28 de diciembre de 2018

CIRCULAR INFORMATIVA  
619-459

PARA: SECRETARÍA GENERAL, VICERRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES DE NODO, CEAD, CCAV, UDR.

ASUNTO: LINEAMIENTOS CONTRATACIÓN APOYO A LA GESTIÓN VIGENCIA 2019.

El personal de apoyo a la gestión que estuvo contratado para la vigencia 2018 y que se requiera contratar para la vigencia 2019, se le incrementará el 3,5% al valor mensual del contrato del 2018, esto con base al incremento del presupuesto aprobado por el consejo superior universitario.

El personal nuevo que ingresa la UNAD se le aplicará la tabla honorarios de la vigencia 2019.

**CRONOGRAMA.**

De acuerdo a la anterior información debe tener presente las siguientes fechas:

CRONOGRAMA	SISTEMA DE INFORMACIÓN	FECHA DE APERTURA	FECHA DE CIERRE	
FASE 1	LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	SCAP 2019	28/12/2018	04/01/2019
FASE 2	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	SCAP 2019	28/12/2018	04/01/2019
FASE 3	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA	GTHUM	28/12/2018	04/01/2019
FASE 4	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS	SCAP 2019	28/12/2018	04/01/2019
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0	MI HOJA DE VIDA v 4.0	27/12/2018	31/12/2018
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SISEP	SISEP	27/12/2018	31/12/2018
FASE 7	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA	SCAP 2019 - MI HOJA DE VIDA v4.0 - SISEP	28/12/2018	04/01/2019
FASE 8	GENERACIÓN DE MINUTA	SCAP 2019	28/12/2018	04/01/2019

Por lo anterior es importante cumplir con las fechas estipuladas por la Gerencia de Talento Humano, para contar con una planificación y ejecución contractual bajo los parámetros legales, se informa que los candidatos a contratista que no carguen sus documentos en las bases de contratación y en las fechas estipuladas, se darán por erróneo a la no necesidad de contratación.

Cordialmente,

**ALEXANDER CUESTAS MAHECHA,**  
GERENTE DE TALENTO HUMANO.

Proyecto: Ximera cadsit.

Fuente: GTHUM 2019

## 1.1 Certificado de disponibilidad presupuestal.

Los recursos aprobados para la contratación de apoyo a la gestión vigencia 2019 es por \$ 10.000.000.000 en el cdp 06 Remuneración de Servicios Técnicos.

VIGENCIA 2019			
CDP	NUMERO	VALOR	FECHA
REMUNERACION SERVICIOS TECNICOS	06	\$10.000.000.000	03 de Enero de 2019

Fuente: GTHUM 2019

## 1.2 Tabla de honorarios.

La Gerencia de Talento Humano para la vigencia 2019, actualiza la tabla de honorarios aprobada por la Rectoría, una para la sede nacional y otra para los centros, de acuerdo a las necesidades del servicio y con base en las estructuras de funcionamiento de la UNAD.

### Sede nacional.

UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia				
TABLA DE HONORARIOS PERSONAL DE APOYO A LA GESTION				
SEDE NACIONAL 2019				
TIPO DE ACTIVIDAD	FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA	EQUIVALENCIAS	VALOR HONORARIOS
				NACIONAL
COMPRENDE LA APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS Y/O DE ALTA FORMACION POSTGRADUAL EN LOS NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	MAYOR A 61		\$ 4.369.770
	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	HASTA 60		\$ 3.742.175
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	MAYOR A 61		\$ 3.600.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	HASTA 60		\$ 3.475.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA ACADEMICA O PROFESION DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y	TITULO PROFESIONAL	MAYOR A 61		\$ 3.121.560
	TITULO PROFESIONAL	49 HASTA 60		\$ 2.691.000
	TITULO PROFESIONAL	25 HASTA 48		\$ 2.475.720
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS EN ACTIVIDADES TECNICAS ASI COMO LAS RELACIONADAS CON LA APLICACION DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGIA	TITULO PROFESIONAL	HASTA 24		\$ 2.238.705
	TITULO TECNOLOGO		POR TITULO DE FORMACION TECNOLOGICA MAYOR A 8 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR	\$ 1.958.220
	TITULO TECNICO		POR TITULO DE FORMACION TECNICA HASTA 7 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR.	\$ 1.850.580
	TITULO BACHILLER			\$ 1.300.000

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

### Centros

TIPO DE ACTIVIDAD/PERSONAL CATEGORIA CENTRO	NIVEL DE FORMACION REQUERIDO	HONORARIOS			NIVEL DE FORMACION REQUERIDO	HONORARIOS	B	C
			A+	A				
DIRECCION DE CENTRO	ESPECIALISTA		1	1			1	1
ASITENTE DIRECTOR	TECNICO	\$1.733.000	1	1				
APOYO TECNICO TRANSVERSAL	TECNICO	\$1.733.000	1	1			1	
FRACTAL VIDER	ESPECIALISTA	\$2.906.000						
	PROFESIONAL	\$2.239.000	1	1				
FRACTAL BIENESTAR INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA	\$2.906.000						
	PROFESIONAL	\$2.239.000	1	1				
LABORATORIOS*	ESPECIALISTA	\$2.906.000						
	PROFESIONAL	\$2.239.000	1	1			1+	
CALIDAD Y MEJORAMIENTO	ESPECIALISTA	\$2.906.000						
	PROFESIONAL	\$2.239.000	1	1				
GAF- GTHUM	ESPECIALISTA	\$2.906.000						
	PROFESIONAL	\$2.239.000	1	1				
GESTION DOCUMENTAL	PROFESIONAL	\$2.239.000						
	TECNOLOGO	\$1.840.000						
GIDT	TECNICO	\$1.733.000	1	1				
	ESPECIALISTA	\$2.906.000						
BIBLIOTECA*	PROFESIONAL	\$2.239.000						
	TECNOLOGO	\$1.840.000	1	1				
	TECNICO	\$1.733.000					1+	
REGISTRO Y CONTROL**	PROFESIONAL	\$2.000.000						
	TECNICO	\$1.733.000	1	1			1	
APOYO OPERACIONAL (TRANSVERSAL)	TECNICO	\$1.733.000	1	1	TECNICO	\$1.418.000		1

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

Se realizaron las nivelaciones de los honorarios de acuerdo a las siguientes condiciones.

- ✚ El personal nuevo que ingreso a la UNAD se le aplico la tabla.
- ✚ El personal de apoyo a la gestión que estuvo contratado para la vigencia 2018 y que se requiera contratar para la vigencia 2019, se le incrementara el 3,5% al valor mensual del contrato del 2018, esto con base al incremento del presupuesto aprobado por el consejo superior universitario.

## 2. Etapa precontactual

### 2.1 Fases de contratación.

Con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación del personal de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se contemplaron las siguientes Fases:

FASES DE CONTRATACIÓN	
FASE 1	LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 2	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA CENSO V3.0
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP
FASE 7	APROBACIÓN DE CANDIDATOS A CONTRATISTAS
FASE 8	GENERACIÓN DE MINUTA

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

### Cronograma

Por lo cual se siguió el presente cronograma:



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
Josef Celestino Mutis

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
Josef Celestino Mutis

CRONOGRAMA		SISTEMA DE INFORMACION	FECHA DE APERTURA	FECHA DE CIERRE
FASE 1	LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	SCAP 2019	28/12/2018	08/01/2019
FASE 2	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	SCAP 2019	28/12/2018	14/01/2019
FASE 3	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA	GTHUM	28/12/2018	14/01/2019
FASE 4	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS	SCAP 2019	28/12/2018	14/01/2019
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0	MI HOJA DE VIDA v 4.0	27/12/2018	31/12/2018
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP	SIGEP	27/12/2018	31/12/2018
FASE 7	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA	SCAP 2019 - MI HOJA DE VIDA v4.0 - SIGEP	28/12/2018	14/01/2019
FASE 8	GENERACIÓN DE MINUTA	SCAP 2019	22/01/2019	26/01/2019

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

## 2.2. Fase 1. Levantamiento de necesidades de contratación.

Para la vigencia 2019 se aprobaron los mismos cupos contractuales que se manejaron en el año 2018, y se aprobaron cupos adicionales de acuerdo a las estructuras de los centros teniendo en cuenta el incremento de la matrícula.

De acuerdo a las necesidades de contratación aprobadas para cada zona y de acuerdo a la estructuras básicas que se manejan para cada centro, la Gerencia de Talento Humano trabajo en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales las necesidades de contratación, teniendo en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones, justificación y conveniencia, las cuales fueron incorporadas automáticamente por la Gerencia de Talento Humano en el aplicativo SCAP vigencia 2019.

En la Sede Nacional José Celestino Mutis se realizó la apertura del sistema SCAP 2019, para el cargue de las necesidades de contratación.

Una vez guardada la solicitud de necesidad de la Gerencia de Talento Humano realizara la validación y aprobación.

### 2.3. Fase 2. Aprobación de las necesidades de contratación.

La revisión y aprobación de las necesidades de la contratación fue desde el 28 de diciembre hasta el 14 de enero de 2019.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para la vigencia 2019, y se le informo vía correo electrónico al líder de cada unidad la aprobación de la necesidad.

Se aprobaron las siguientes necesidades de contratación:

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CCAV PASTO	1
CCAV CARTAGENA	1
CCAV CUCUTA	3
CCAV DOS QUEBRADAS	2
CCAV FACATATIVA	3
CCAV NEIVA	7
CCAV PAMPLONA	2
CCAV PITALITO	4
CCAV PUERTO COLOMBIA	2
CCAV PUERTO COLOMBIA	4
CCAV QUIBDO	1
CCAV SAHAGUN	1
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCAV ZIPAQUIRA	4

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CEAD GARAGOA	1
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD ACACIAS	5
CEAD BUCARAMANGA	9
CEAD CHIQUINQUIRA	1
CEAD DUITAMA	3
CEAD FLORENCIA	3
CEAD FUSAGASUGA	4
CEAD GACHETA	4
CEAD GARAGOA	1
CEAD GIRARDOT	3
CEAD IBAGUE	5
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	17
CEAD LA DORADA	3
CEAD LA GUAJIRA	2
CEAD MALAGA	1
CEAD MEDELLIN	14
CEAD OCAÑA	2
CEAD PALMIRA	8
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD SOATA	1

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CEAD SOGAMOSO	1
CEAD TUNJA	7
CEAD TURBO	1
CEAD VALLEDUPAR	4
CEAD YOPAL	3
DOSQUEBRADAS	1
ESCUELA CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	6
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	16
GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	29
GERENCIA DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	3
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	7
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	10
GRUPO DE COMUNICACIONES	5
GRUPO DE CONTABILIDAD	3
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	5
LA GUAJIRA	1

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
LABORATORIOS	7
MARIQUITA	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO	2
RECTORIA	2
REGISTRO Y CONTROL SEDE NACIONAL	1
SECRETARIA GENERAL	15
SECRETARIA GENERAL	2
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	12
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LIBANO	1
UDR PLATO	1
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	1
UDR AGUACHICA	1
UDR BARRANCABERMEJA	3
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	3
UDR CUBARA	1
UDR CUMARAL	1
UDR GUANIA	1
UDR LETICIA	1
UDR PUERTO ASIS	2

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	1
UDR SOACHA	2
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	2
VICERECTORIA DE RELACIONALES INTERNACIONALES	5
VICERECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	3
VICERECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	8
VICERECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	15
VICERECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	5
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

## 2.4 Fase 3. Selección de contratistas nuevos.

Solo se tuvieron en cuenta los candidatos nuevos que fueron remplazos de los contratistas que no continuarán para la vigencia 2019 de acuerdo a las estructuras aprobadas para cada unidad o centro.

Por lo cual cada el jefe de unidad o centro remitió a la Gerencia de Talento Humano, una terna de los posibles candidatos. 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 91 candidatos nuevos para la vigencia 2019

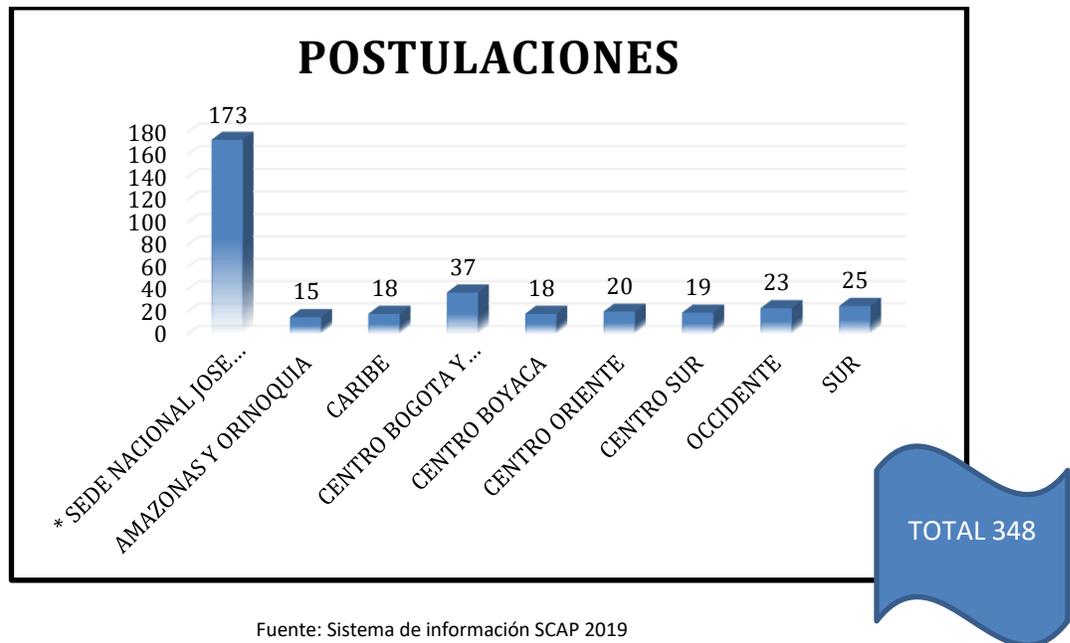


Fuente: Sistema de información SCAP 2019

## 2.5. Fase 4. Postulación de hojas de vida.

La Gerencia de Talento Humano informa la aprobación de las necesidades de contratación al líder de cada unidad, por lo cual este realizó el proceso de postulación de Hojas de Vida en el **SCAP v2.0 2019**.

Para el primer semestre del 2019 se realizaron 348 postulaciones en el sistema **SCAP v2.0 2019**.



## 2.6. Fase 5. Diligenciamiento sistema

En aras de la planificación del proceso contratación de apoyo a la gestión para la vigencia 2019, el sistema CENSOv3.2 evoluciona a MI HOJA DE VIDA v4.0, para la postulación como candidatos a contratistas de apoyo a la gestión.

De acuerdo a los nuevos desafíos organizacionales se hace necesario contar con un repositorio de hojas vida más completo que nos permite tener toda la información en cuanto a experiencia laboral detallada, experiencia en investigación, experiencia en proyección social, productividad académica e identificar los núcleos básicos del conocimiento en los títulos obtenidos, con base a lo anterior surge la nueva versión del repositorio.

La apertura del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0 se realizó desde el desde el 27 de diciembre, con el fin que los candidatos a contratistas de apoyo a la gestión actualicen la hoja de vida.

2.7. Fase 6. Diligenciamiento sistema sigep.

Los candidatos a contratista diligenciaron el sistema SIGEP conjuntamente con el sistema MI HOJA DE VIDA v4.0.

1. Para los candidatos a contratistas nuevos tuvieron en cuenta el paso a paso del siguiente link:

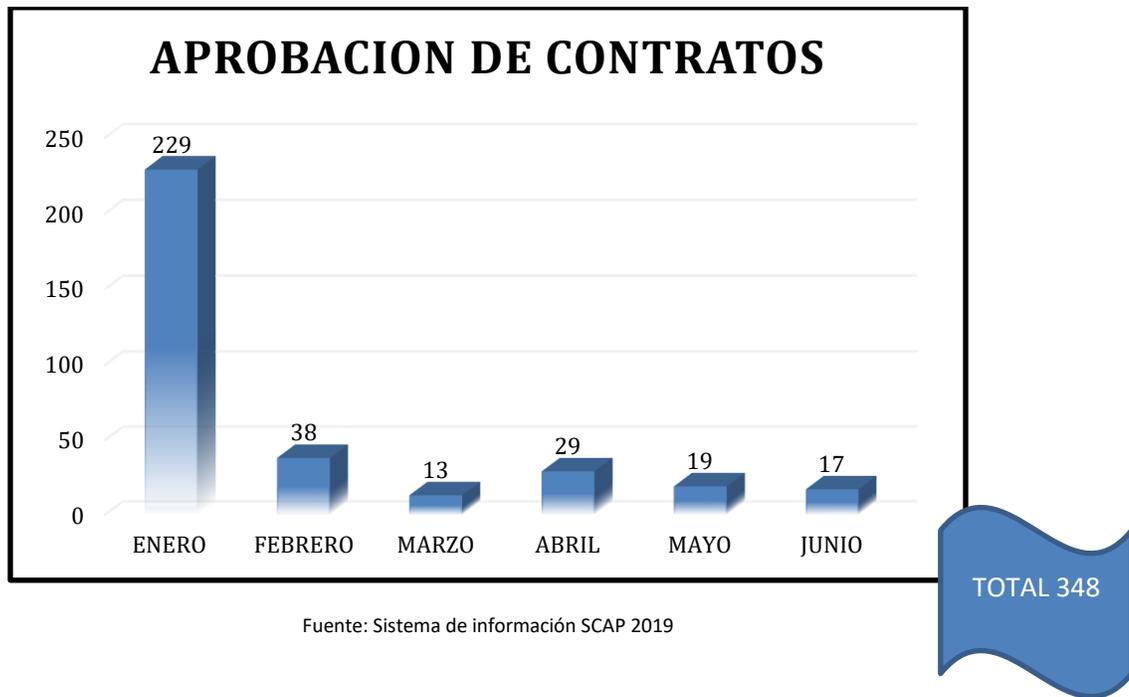
**<http://www.sigep.gov.co/documents/10179/14527/Paso+a+passo+actualizacion+hv.pdf/12b1b3a6-cddb-4007-a9df-f49ff4f63399>**

2. Para los Candidatos que hayan tenido contrato en el último año deberán actualizar su última experiencia laboral e información académica si alcanzo nuevos logros académicos en la vigencia 2018.

2.8. Fase 7. Aprobación de candidatos a contratistas.

La Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y aprobación de los documentos y perfiles de los candidatos a contratista.

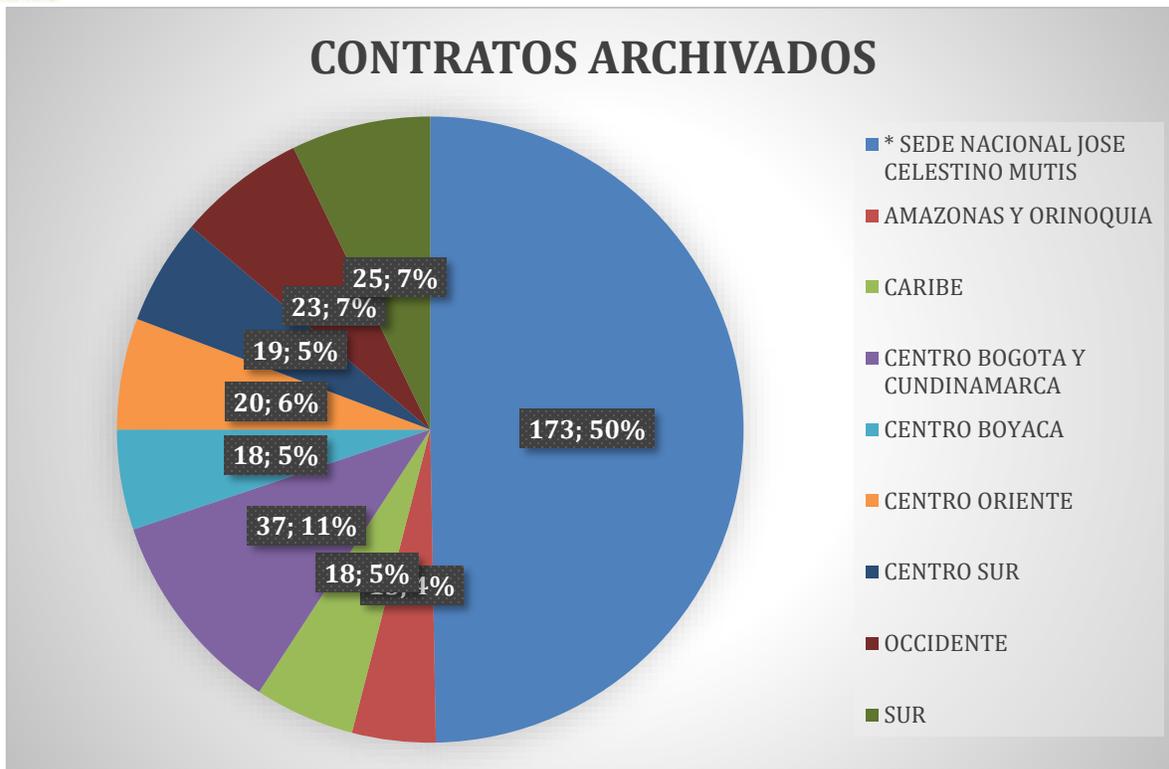




## 2.9. Fase 8. Generación de minuta.

La generación de la minuta se realiza, previa confirmación de la Gerencia de Talento Humano, a cada unidad y centro los cuales imprimieron el contrato y los términos de referencia los cuales son remitidos a la Gerencia de Talento Humano.

De acuerdo a la anterior información se generaron 348 contratos de apoyo a la gestión de los cuales el 100 % de ellos cuenta con la documentación debidamente archivada y legalizada.



Fuente: Sistema de información SCAP 2019

### 3.Etapa contractual.

#### 3.1 Contratación.

De acuerdo a los recursos asignados para la contratación de apoyo a la gestión 2019, se realizaron los siguientes contratos para cada unidad y centro con el certificado de disponibilidad presupuestal 6 Remuneración Servicios Técnicos.

CDP

REMUNERACION DE SERVICIOS TECNICO

ZONA	TOTAL CONTRATOS	VALOR
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	173	\$ 5.648.210.929
AMAZONAS Y ORINOQUIA	15	\$ 346.329.472
CARIBE	18	\$ 305.774.210
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	37	\$ 679.982.600
CENTRO BOYACA	18	\$ 375.806.406
CENTRO ORIENTE	20	\$ 508.847.193
CENTRO SUR	19	\$ 367.588.830
OCCIDENTE	23	\$ 403.840.551
SUR	25	\$ 441.796.307
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>	<b>\$ 9.078.176.498</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

Para la vigencia 2019 la Gerencia de Talento Humano cuenta con 348 contratos suscritos así:

UNIDAD	CONTRATOS
CCAV PASTO	1
CCAV CARTAGENA	1
CCAV CUCUTA	3
CCAV DOS QUEBRADAS	2
CCAV FACATATIVA	3
CCAV NEIVA	7
CCAV PAMPLONA	2
CCAV PITALITO	4
CCAV PUERTO COLOMBIA	2

UNIDAD	CONTRATOS
CCAV PUERTO COLOMBIA	4
CCAV QUIBDO	1
CCAV SAHAGUN	1
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCAV ZIPAQUIRA	4
CEAD GARAGOA	1
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD ACACIAS	5
CEAD BUCARAMANGA	9
CEAD CHIQUINQUIRA	1
CEAD DUITAMA	3
CEAD FLORENCIA	3
CEAD FUSAGASUGA	4
CEAD GACHETA	4
CEAD GARAGOA	1
CEAD GIRARDOT	3
CEAD IBAGUE	5
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	17
CEAD LA DORADA	3
CEAD LA GUAJIRA	2
CEAD MALAGA	1
CEAD MEDELLIN	14
CEAD OCAÑA	2

UNIDAD	CONTRATOS
CEAD PALMIRA	8
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD SOATA	1
CEAD SOGAMOSO	1
CEAD TUNJA	7
CEAD TURBO	1
CEAD VALLEDUPAR	4
CEAD YOPAL	3
DOSQUEBRADAS	1
ESCUELA CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	6
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	16
GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	29
GERENCIA DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	3
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	7
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	10

UNIDAD	CONTRATOS
GRUPO DE COMUNICACIONES	5
GRUPO DE CONTABILIDAD	3
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	5
LA GUAJIRA	1
LABORATORIOS	7
MARIQUITA	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO	2
RECTORIA	2
REGISTRO Y CONTROL SEDE NACIONAL	1
SECRETARIA GENERAL	15
SECRETARIA GENERAL	2
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	12
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LIBANO	1
UDR PLATO	1
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	1
UDR AGUACHICA	1
UDR BARRANCABERMEJA	3
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	3
UDR CUBARA	1

UNIDAD	CONTRATOS
UDR CUMARAL	1
UDR GUANIA	1
UDR LETICIA	1
UDR PUERTO ASIS	2
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	1
UDR SOACHA	2
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	2
VICERECTORIA DE RELACIONALES INTERNACIONALES	5
VICERECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	3
VICERECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	8
VICERECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	15
VICERECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	5
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

De acuerdo a lo anterior la Gerencia de Talento Humano tiene un valor contratado de \$ **\$ 8.431.638.372** a cargo del cdp 13 Remuneración Servicios Técnicos y cuenta con un saldo disponible de \$ **\$ 568.361.628**

CDP	NUMERO	VALOR CONTRATADO
Remuneración servicios técnicos	6	<b>\$ 9.078.176.498</b>
<b>TOTAL CONTRATACION</b>		<b>\$ 9.078.176.498</b>

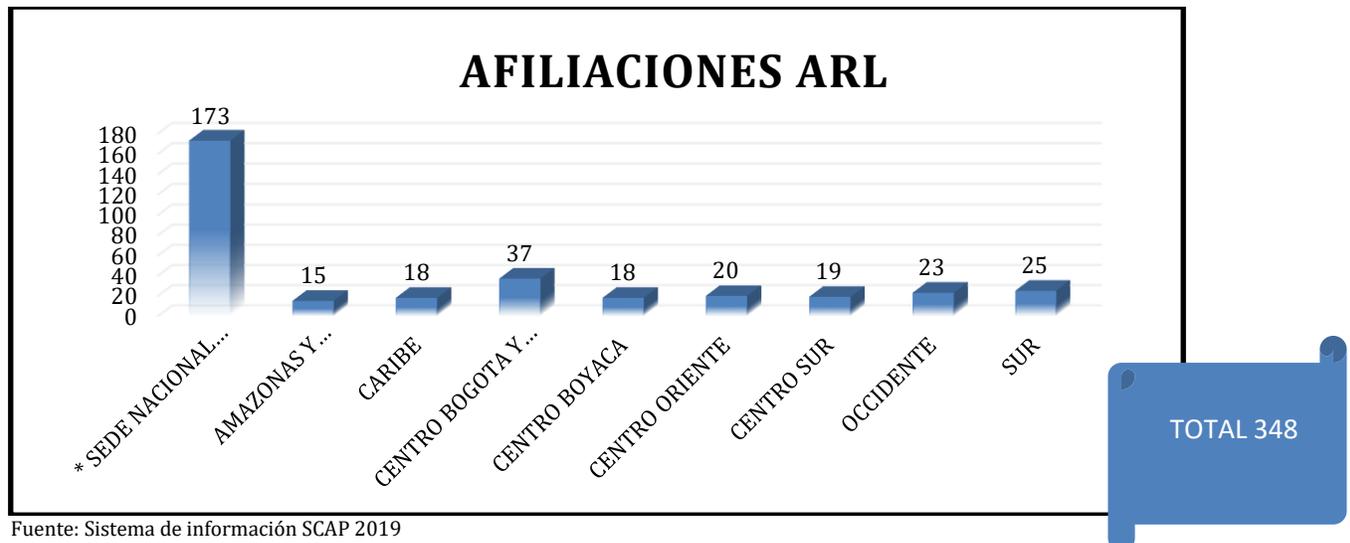
Fuente: Sistema de información SCAP 2019

Cdp No 06 Remuneración de servicios técnicos	Valor
Valor de contratación	\$ 9.078.176.498
valor cdp	\$ 10.000.000.000
<b>Saldo disponible</b>	<b>\$ 921.823.502</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

### 3.2 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 vigencia 2019 así:

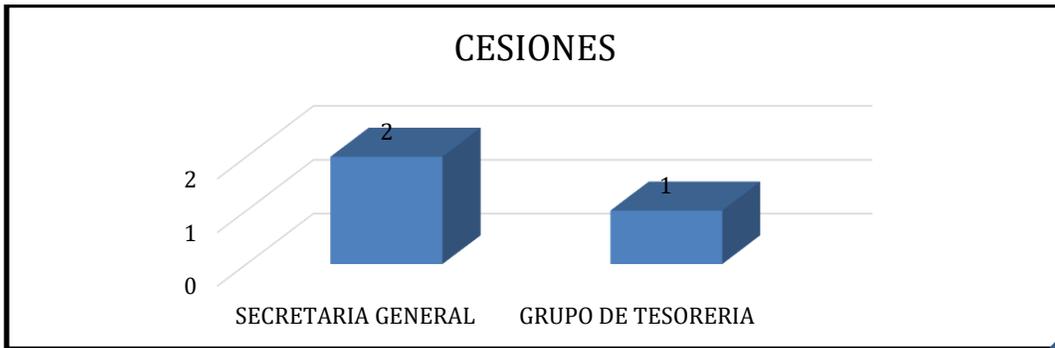


Fuente: Sistema de información SCAP 2019

### 3.3 Novedades contratos de apoyo a la gestión 2019.

#### 3.3.1 Cesión

Para la vigencia 2019 se han realizado 3 cesiones en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.

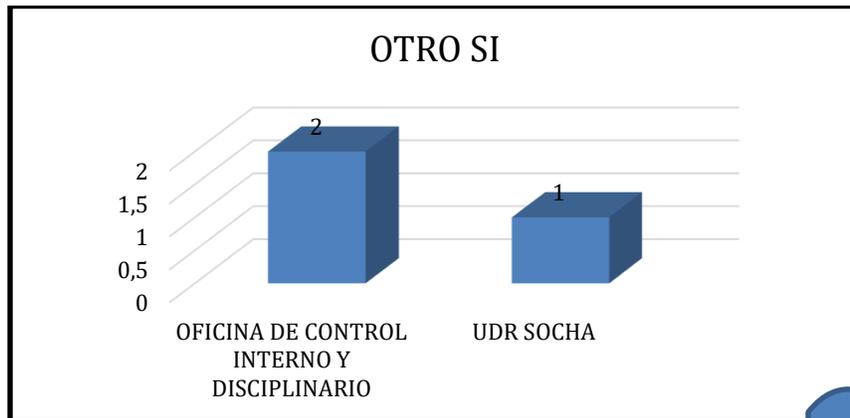


Fuente: Sistema de información SCAP 2019

**TOTAL 3**

### 3.3.2 Otrosí.

Para la vigencia 2019 se han realizado 3 otrosí en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.

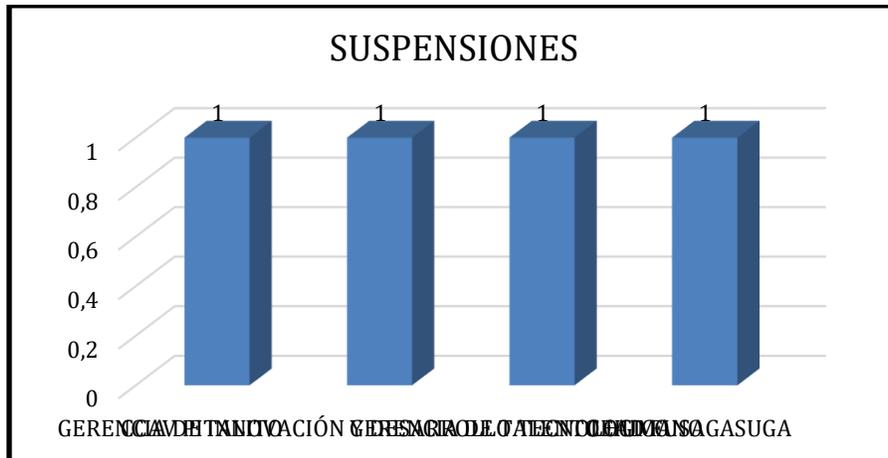


Fuente: Sistema de información SCAP 2019

**TOTAL 3**

### 3.3.3 Suspensión

Para la vigencia 2019 se han realizado 4 suspensiones en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.



Fuente: Sistema de información SCAP 2019

### 3.4 Pago contratista de apoyo a la gestión 2019.

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

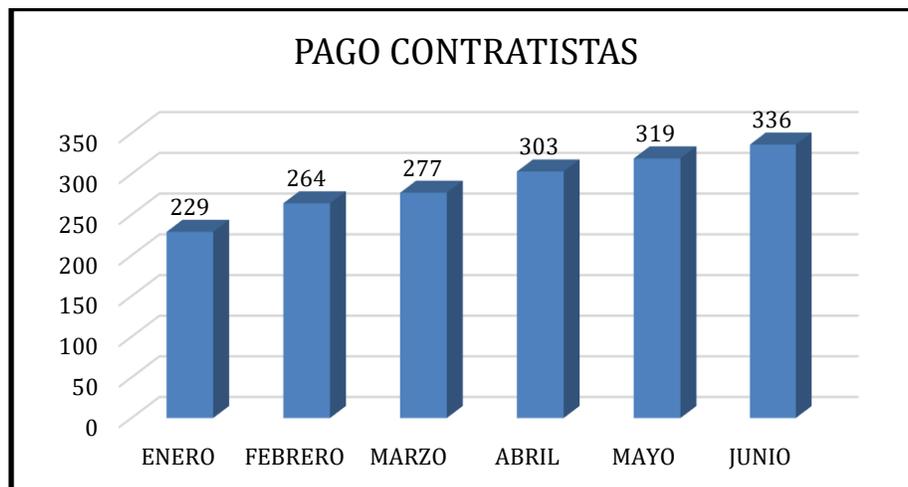
ENERO				
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	07 de febrero de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	09 de febrero de 2019	11 de febrero de 2019
SEGUNDO CORTE	12 de febrero de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	14 de febrero de 2019	15 de febrero de 2019
FEBRERO				
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	28 de febrero de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	04 de marzo de 2019	05 de febrero de 2019

SEGUNDO CORTE	07 de marzo de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	13 de marzo de 2019	14 de marzo de 2019
<b>MARZO</b>				
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	29 de marzo de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	03 de abril de 2019	04 de abril de 2019
SEGUNDO CORTE	05 de abril de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	10 de abril de 2019	11 de abril de 2019
<b>ABRIL</b>				
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	30 de abril de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	06 de mayo de 2019	07 de mayo de 2019
SEGUNDO CORTE	08 de mayo de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	13 de mayo de 2019	14 de mayo de 2019
<b>MAYO</b>				
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	31 de mayo de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	05 de junio de 2019	07 de junio de 2019
SEGUNDO CORTE	10 de junio de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	13 de junio de 2019	14 de junio de 2019
<b>JUNIO</b>				
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	PLAZO DE CERTIFICACION	ULTIMA FECHA DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	FECHA DE PAGO

PRIMER CORTE	28 de junio de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	04 de julio de 2019	05 de julio de 2019
SEGUNDO CORTE	08 de julio de 2019	Desde las 08.00 am hasta las 11:59 pm, cierre para certificación por parte de los contratistas y supervisores	10 de julio de 2019	12 de julio de 2019

Fuente: sistema de información GTHUM 2019

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 enero a junio así:



Fuente: Sistema de información SCAP 2019

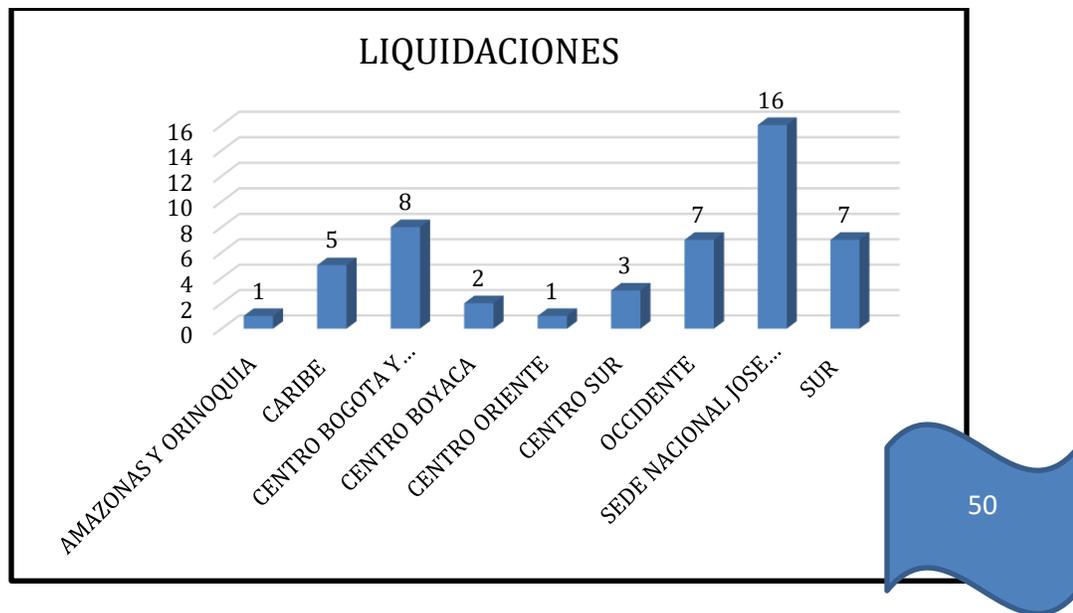
Así mismo de acuerdo a los pagos de cada mes se realizó el archivo de la documentación en cada una de las carpetas de los contratistas, teniendo el control que los documentos de pago reposan en cada una de ellas, así mismo se garantiza que la documentación pre contractual y pos contractual está debidamente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



#### 4. Etapa pos contractual

##### 4.1 Liquidación de contratos.

Para la vigencia 2019 se han liquidado 21 contratos de apoyo a la gestión.



Fuente: Sistema de información SCAP 2019

De acuerdo a las liquidaciones realizadas en la presente vigencia, se tienen activos 298 contratos de apoyo a la gestión.

**CONTRATACION DE APOYO A LA GESTION  
VIGENCIA 2019**

ZONA	CONTRATOS ACTIVOS
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	157
AMAZONAS Y ORINOQUIA	14
CARIBE	14
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	29
CENTRO BOYACA	16
CENTRO ORIENTE	19
CENTRO SUR	16
OCCIDENTE	15
SUR	18
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2019

## 5 Informes antes de control contratos de apoyo a la gestión.

Trimestralmente se reportan informes a la Contraloría General de la República de las novedades de contratación tales como:

- ✓ Contratos nuevos
- ✓ Otrosí
- ✓ Cesiones
- ✓ Suspensiones
- ✓ Reinicio
- ✓ Liquidaciones

Información que es validada por la Oficina de Control Interno y una vez aprobada es entregada a la Contraloría General de la República.

- Se reportó a la Contraloría General de la República el informe de la contratación ejecutada en la vigencia del 2018 el 27 de marzo de 2019 mediante el sistema información CHIP.
- El primer informe trimestral reportado a la Contraloría General de la República se entregó el 05 de abril de 2019.

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

- De acuerdo al decreto 1273 del 2018 los contratistas que realizan los aportes de seguridad social mes vencido, no tienen derecho a la depuración de los honorarios para los descuentos tributarios tales como:

RETE FUENTE

RETE ICA.

Lo que generara confusión en los contratistas al momento de relacionar la información en el formato de condición tributaria.

- ✓ 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.

**Salida no conforme:** Contratos de prestación de servicios con errores de información, no se presentó esta situación.

## **GESTIÓN DEL CAMBIO**

**De acuerdo a lo definido en las instrucciones y según los ejemplos del Instructivo I-3-1-2 Planificación y Gestión del Cambio en el Sistema Integrado de Gestión (ver instructivo); indique:**

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

En aras de la planificación del proceso contratación de apoyo a la gestión para la vigencia 2019, el sistema CENSOv3.2 evoluciona a MI HOJA DE VIDA v4.0, para la postulación como candidatos a contratistas de apoyo a la gestión.

De acuerdo a los nuevos desafíos organizacionales se hace necesario contar con un repositorio de hojas vida más completo que nos permite tener toda la información en cuanto a experiencia laboral detallada, experiencia en investigación, experiencia en proyección social, productividad académica e identificar los núcleos básicos del conocimiento en los títulos obtenidos, con base a lo anterior surge la nueva versión del repositorio.

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

Crear módulo de liquidaciones de pagos a cargo de la líder del proceso de contratación de apoyo a la gestión.

## 5. Asuntos pendientes y/o en 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. Habilitar módulo de liquidación de acuerdo a las fechas de terminación de los contratos.

## 4. COMPENSACIÓN

### 1. 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 2019 (enero-junio), 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.

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	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	385	527	3	2
FEBRERO	382	540	0	1
MARZO	382	550	0	1
ABRIL	381	538	0	2
MAYO	381	546	2	2
JUNIO	381	549	2	0
<b>TOTALES</b>	<b>2.292</b>	<b>3.250</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	FALLECIMIENTO	DESTITUCION
ENERO	1	1	0
FEBRERO	1	0	0
MARZO	1	0	0
ABRIL	2	0	0
MAYO	1	0	1
JUNIO	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

\*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2019.

DOCENTES OCACIONALES				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	512	136	479	11
FEBRERO	2.427	401	1.927	11
MARZO	2.701	464	287	32
ABRIL	3.069	497	400	63
MAYO	3.047	515	39	41
JUNIO	3.067	532	79	1.522
<b>TOTALES</b>	<b>14.823</b>	<b>2.545</b>	<b>3.211</b>	<b>1.680</b>

DOCENTES OCACIONALES		
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION
ENERO	2	9
FEBRERO	9	3
MARZO	11	21
ABRIL	18	45
MAYO	20	21
JUNIO	9	1513
<b>TOTALES</b>	<b>69</b>	<b>1.612</b>

\*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2019.

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.

MES	FUNCIONARIOS	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
ENERO	896	\$ 853.045.500	19/02/2019	15/02/2019
FEBRERO	2810	\$ 3.136.049.400	19/03/2019	13/03/2019
MARZO	3083	\$ 3.222.173.600	17/04/2019	10/04/2019
ABRIL	3450	\$ 3.625.297.800	14/05/2019	19/05/2019
MAYO	3426	\$ 3.681.657.400	20/06/2019	11/06/2019
JUNIO	3448	\$ 3.045.967.800	18/07/2019	15/07/2019

\*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio 2019

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
<b>TOTALES</b>		\$ 21.550.600

MES	NUMERO	VALOR
ENERO	8	\$ 189.200
FEBRERO	819	\$ 3.603.600
MARZO	1164	\$ 5.121.600
ABRIL	1304	\$ 7.670.905
MAYO	1394	\$ 809.100
JUNIO	1194	\$ 7.281.700
<b>TOTALES</b>		\$ 24.676.105

\*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio 2019

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 .comparta , asmet salud. Comfacundi, convida , aliansalud, Comfaoriente depurando la cartera presunta por traslados en un 95%.

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 habilitó el portal en línea fono línea del Fondo nacional del ahorro para el retiro de cesantías , de forma virtual con este proceso se agiliza de manera significativa el tiempo de respuesta y el no desplazamiento de los funcionarios a las oficinas del fondo nacional del ahorro.

Se realizaron 132 de Estudios de capacidad de endeudamiento para funcionarios que solicitaron créditos de libranzas Davivienda, Credivalores, Favi, Movistar, compensar caja de compensacion 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	3								
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	19								
COORDINADOR BACHILLERATO 8"TC"									
DECANO DE LA UNIVERSIDAD	1								
DIRECTOR DE CENTRO			1						1
DIRECTOR REGIONAL									1
JEFE DE INSTITUTO									
PROFESIONAL ESPECIALIZADO									
TUTOR DOCENTE GESTOR									
SECRETARIO EJECUTIVO									
TECNICO ADMINISTRATIVO									
TUTOR BACHILLERATO 6"TC"	7								
TUTOR TECNOLOGO TC				1			1		
TUTOR TECNOLOGO MT				2			1	1	1
TUTOR TECNOLOGO HC		2	1	5	1	2	1	1	
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	95								
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"	4				1				
TUTOR "DOCTORADO HC"	3	1	2	4		3	4		5
TUTOR "DOCTORADO MT"		1	4	4			1	5	3
TUTOR "DOCTORADO TC"	9	1	3	15	2	2	13	14	2
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	10	14	19	46	20	21	25	32	44
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	6	38	63	72	41	32	41	43	92
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	36	27	40	75	29	21	35	30	44
TUTOR "MAESTRIA HC"	23	23	34	110	34	11	50	30	59
TUTOR "MAESTRIA MT"	19	13	55	110	28	26	72	51	49
TUTOR "MAESTRIA TC"	129	22	61	132	35	25	80	57	65
TUTOR "PROFESIONAL HC"	8	8	13	20	4	12	21	18	9
TUTOR "PROFESIONAL MT"	11	25	27	64	11	14	38	36	39
TUTOR "PROFESIONAL TC"	23	14	20	45	7	16	26	17	19
<b>TOTALES</b>	<b>406</b>	<b>189</b>	<b>343</b>	<b>705</b>	<b>213</b>	<b>185</b>	<b>409</b>	<b>337</b>	<b>431</b>

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 INSTITUTO									
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1								
TUTOR DOCENTE GESTOR									
SECRETARIO EJECUTIVO									
TECNICO ADMINISTRATIVO									
TUTOR BACHILLERATO 6"TC"	5								

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 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 "PROFESIONAL HC"	9	8	10	25	6	15	19	13	15
TUTOR "PROFESIONAL MT"	5	22	33	43	11	14	25	31	31
TUTOR "PROFESIONAL TC"	6	6	6	15	1	9	11	7	7
<b>TOTALES</b>	<b>158</b>	<b>127</b>	<b>229</b>	<b>467</b>	<b>138</b>	<b>137</b>	<b>248</b>	<b>201</b>	<b>265</b>

\*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	LICENCIA DE MATERNIDAD		TOTAL GENERAL
SEDE NACIONAL		133	3	1	137
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA		32			32
ZONA CARIBE	3	32	2	1	38
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	1	144	6	3	154
ZONA CENTRO BOYACA		48	4		52
ZONA CENTRO ORIENTE		64	3	1	68
ZONA CENTRO SUR	7	52	1		60

ZONAS	ACCIDENTE LABO RAL	INCAPACID AD GENERAL	LICENCIA DE MATERNID AD		TOTAL GENER AL
ZONA OCCIDENTE	3	46	4	1	54
ZONA SUR		55	4	1	60
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14</b>	<b>606</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>655</b>

ZONAS	ACCIDENTE DE TRABAJO	INCAPACIDAD GENERAL	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	TOTAL GENERAL
SEDE NACIONAL	1	51	1	1	54
ZONA CENTRO BOYACA	1	21	2		24
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA		21	3		24
ZONA CARIBE	4	23	2		29
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	1	122	5	1	129
ZONA CENTRO ORIENTE	3	17		2	22
ZONA CENTRO SUR		24	3	1	28
ZONA OCCIDENTE		29		1	30
ZONA SUR	3	29	1	2	35
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>13</b>	<b>337</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>375</b>

\*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2019.

Se presentaron Ocho (08) licencias no remuneradas durante el periodo de Enero a Junio del año 2019.

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 09 derechos de petición con relación al tema de aportes en pensión de exfuncionarios de los años 1989 a 2011, dando respuesta en los términos establecidos por la ley.

Se gestionó el 90 % 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 enero a mayo de 2019, está pendiente todo lo del mes de junio que se radicara en las eps correspondientes, se presenta problemas con las incapacidades emitidas en febrero de 2019 de más de tres días para el cobro de las mismas por la no cotización de los funcionarios en el mes de enero de 2019 de acuerdo al “artículo 81 del decreto 253 de 2015 dispone que el reconocimiento por parte de las EPS de las incapacidades por enfermedad general sólo procede cuando se haya cotizado por lo menos 4 semanas.

A si mismo se consolida la información con las áreas de contabilidad y tesorería;

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS	
MESES	VALOR
FEBRERO	17.852.945
MARZO	41.790.705
ABRIL	20.217.388
MAYO	23.719.736
JUNIO	0
<b>TOTALES</b>	<b>103.580.774</b>

\*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 2019) logrando el siguiente avance:

FONDOS DE PENSIONES	DEUDA PRESUNTA	DEUDA PRESUNTA	DEPURADO I SEMESTRE	PORCENTAJE DEPURADO
PORVENIR	71.256.232	28.431.161	\$ 42.825.071	60,1
PROTECCIÓN	18.803.855	17.917.715	\$ 886.140	4,7
COLFONDOS	782.939	0	\$ 782.939	100,0
OLD MUTUAL	1.711.165	1.711.165	\$ -	-

\*informe resumen presentado por los fondos de pensiones \*

Se programan entre Enero a Junio de 2019 el disfrute del 75% de los funcionarios a los cuales le fueron aplazadas las vacaciones por necesidad del servicio otorgadas en diciembre de 2018, quedando pendiente a 30 de Junio de 2019, el total de 76 funcionarios por disfrutar de sus vacaciones.

Se elaboraron 17 carne asistencia al exterior (Positiva te cuida) de acuerdo con las resoluciones y permisos aprobados para desempeñar funciones fuera del exterior.

Se gestionaron 349 solicitudes recepcionadas y radicadas en el aplicativo Procor al Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales de las cuales 186 radicaciones fueron tramitadas por la funcionaria Sandra Janeth Motta y 163 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 2018.

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, Convenio Fusagasugá.

Elaboración mensual de los informes de los convenios de Noruego, Pasto, Itinerante tanto de nómina, cesantías, liquidación de prestaciones sociales y informe de seguridad social 2019

Se firmó el contrato colectivo de medicina prepagada con COLSANITAS INTERNACIONAL para el inicio se ingresaron 10 personas nuevas con una tarifa

de \$285.200 por persona a junio 30 van 30 afiliados y se tiene el beneficio que entre más afiliados el valor mensual disminuye.

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

Para la conciliación de cartera ante los Fondos de pensiones se presenta demora en la consecución de los soportes de pago y en los listados ya que por ser de años tan anteriores 1989 a 2007 no se encuentra toda la información y el cambio permanente de los asesores por parte de los fondos de pensiones a dificultado la conciliación con los mismos.

3. **Conformidad salida del proceso:** el pago de la nómina y seguridad social se hizo dentro los tiempos establecidos generando conformidad y bienestar para los funcionarios.

## **4. GESTIÓN DEL CAMBIO**

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

Se implementó la parametrización para el pago proporcional de la prima de servicios de acuerdo a los establecido en el artículo 7 decreto 1011 de 2019.

Se solicitó al operador simple los archivos de los pagos de aportes en seguridad social de años anteriores con el fin de contar con ellos para la conciliación de fondo de pensiones

5. **Asuntos pendientes y/o en proceso:** actualmente no tenemos procesos pendientes para desarrollar

## 5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Personal Provisional

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

### **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.

### **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 segundo semestre del 2018 cuenta con 166 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**

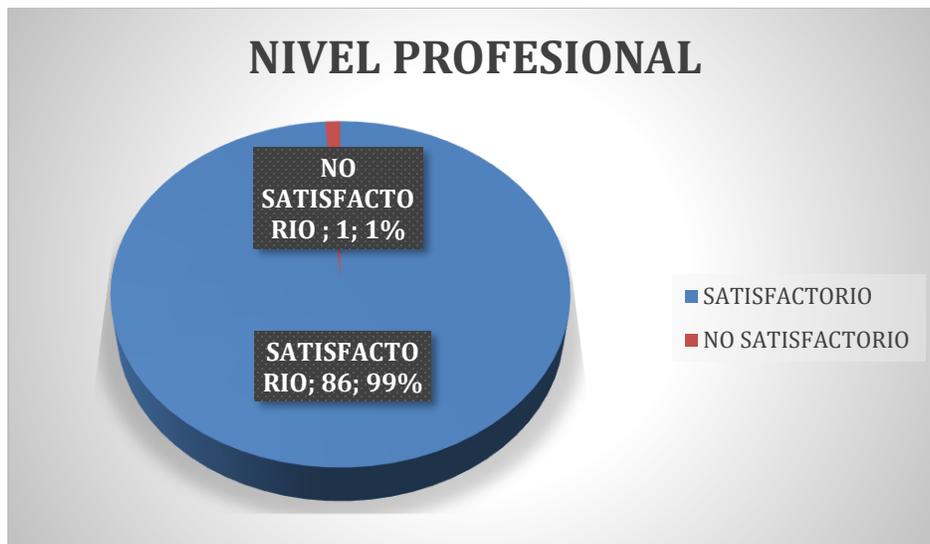


Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

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 164 funcionarios, y nos ilustra el 1% no satisfactorio equivalente a dos (2) funcionarios.

### Resultados de la valoración.

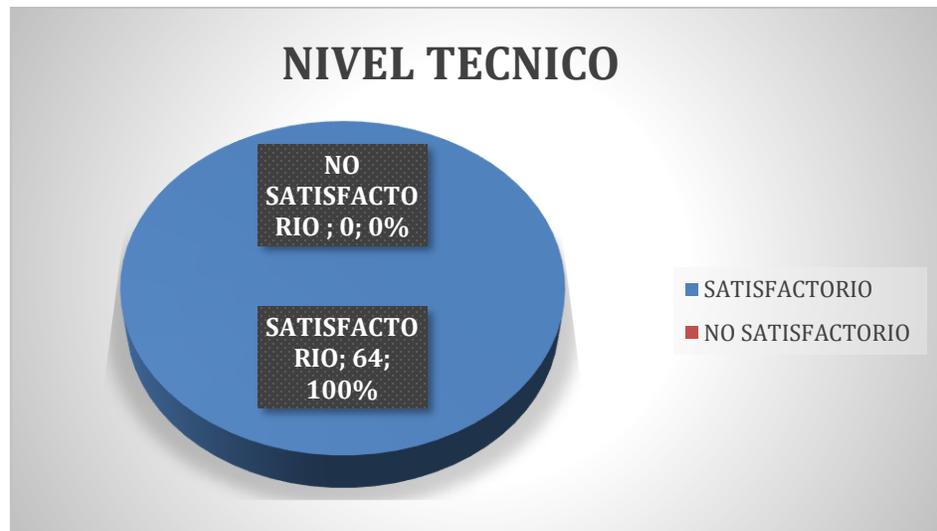
**Grafica No. 2**



*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019*

La gráfica No. 2 nos ilustra que el 98% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 86 funcionarios y nos ilustra el 1% tiene una calificación no satisfactoria equivalente a un (1) funcionario.

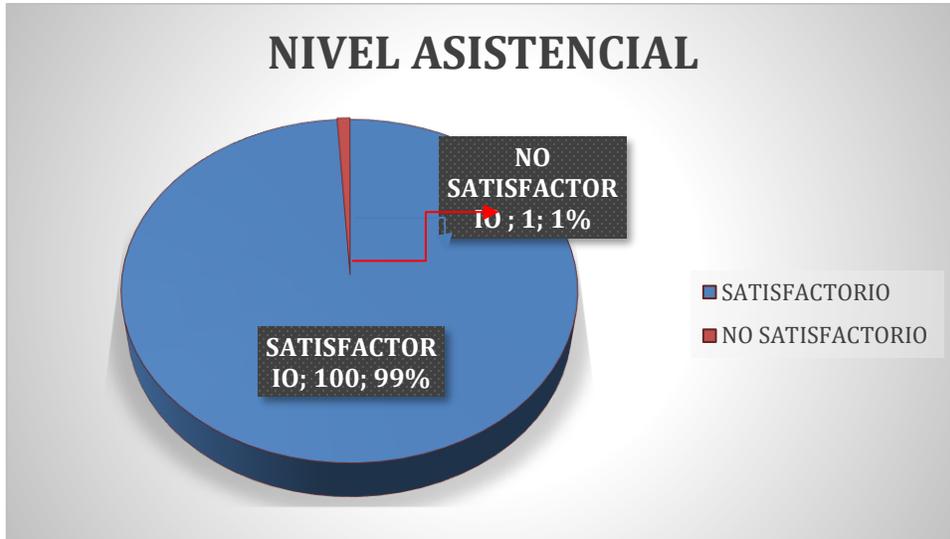
**Grafica No. 3**



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La gráfica No. 3 nos ilustra que el 100% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 64 funcionarios.

#### Grafica No. 4



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

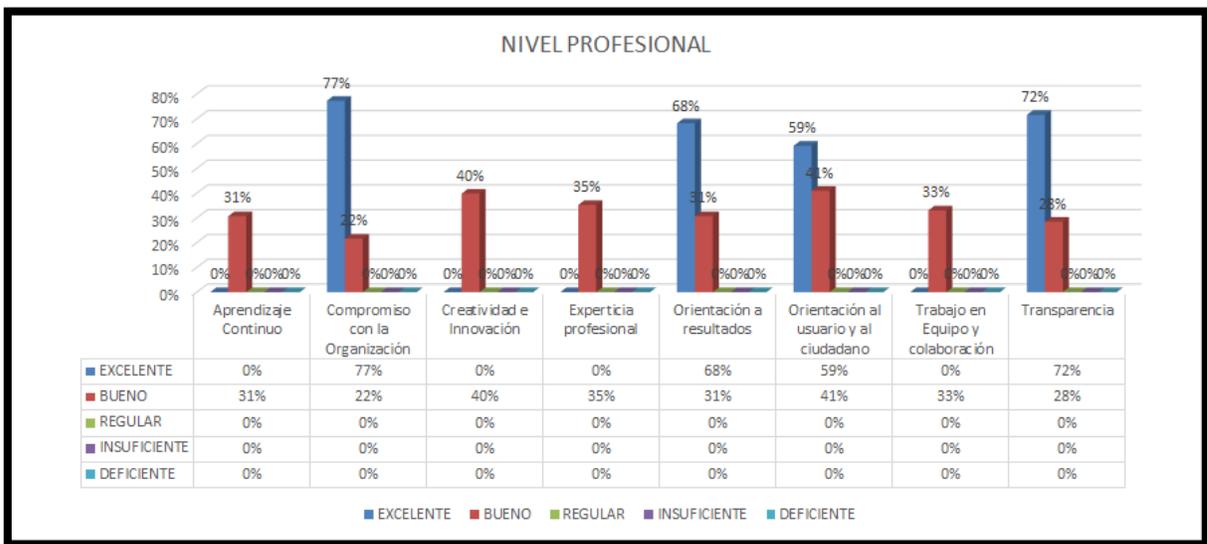
La gráfica No. 4 nos ilustra que el 99% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 13 funcionarios y

nos ilustra el 1% tiene una calificación no satisfactoria equivalente a un (1) funcionario.

**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.

**Grafica No. 5**

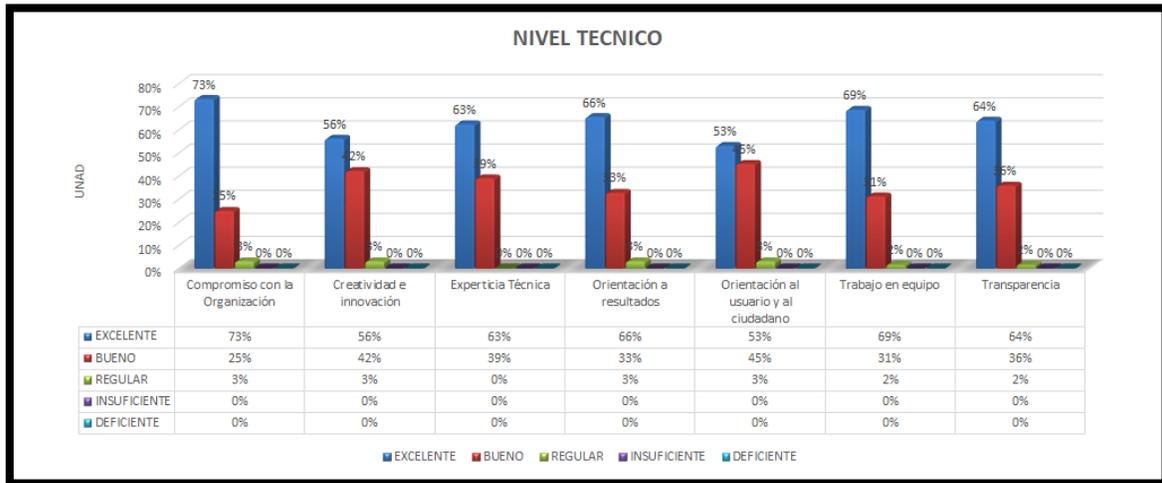


*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019*

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 trabajo en equipo y colaboración.

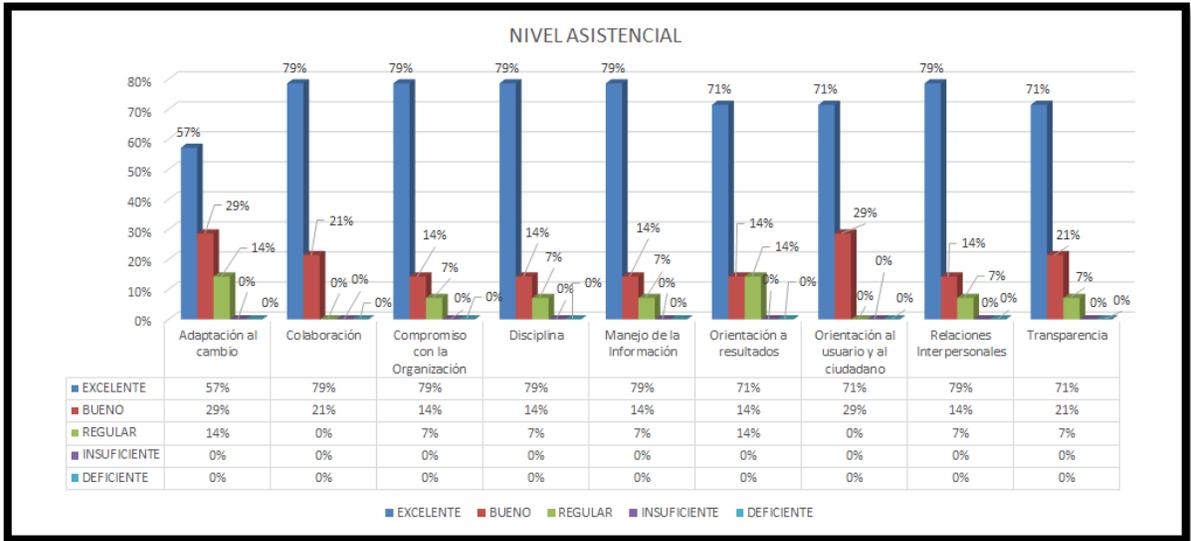
**Grafica No. 6**



*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019*

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**



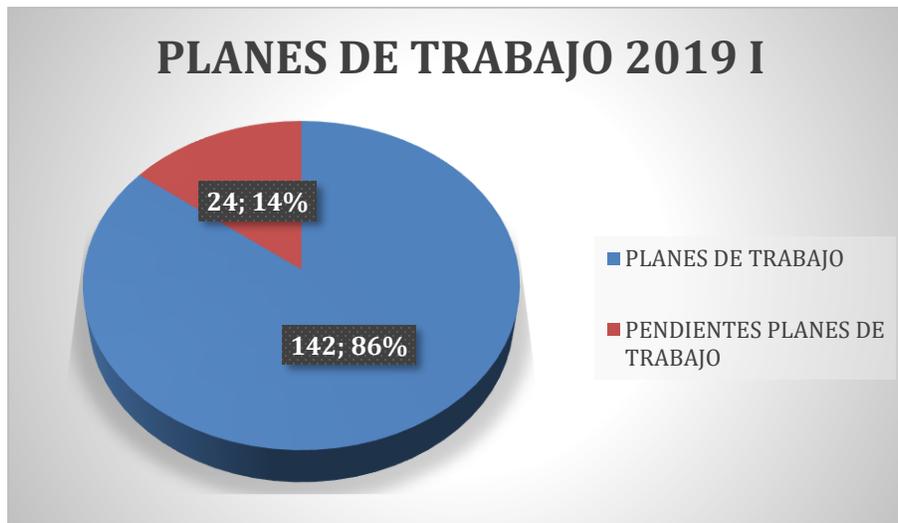
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

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.

### Informe general planes de trabajo 2019 I.

Para el primer semestre del 2019 la UNAD cuenta con 166 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, para los cuales se realizó el plan de trabajo para el primer semestre del 2019.

**Grafica 1.**



*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019*

Los resultados de la elaboración del plan de trabajo para el primer semestre del 2019 con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 86% equivalente a 142 planes de trabajo de funcionarios fueron elaborados por el jefe inmediato y el 14% de los jefes tiene pendiente la elaboración de los planes de trabajo para el primer semestre del 2019 equivalente a 24 planes de trabajo.

La Gerencia de Talento Humano mediante correo electrónico reitero la elaboración de los planes de trabajo

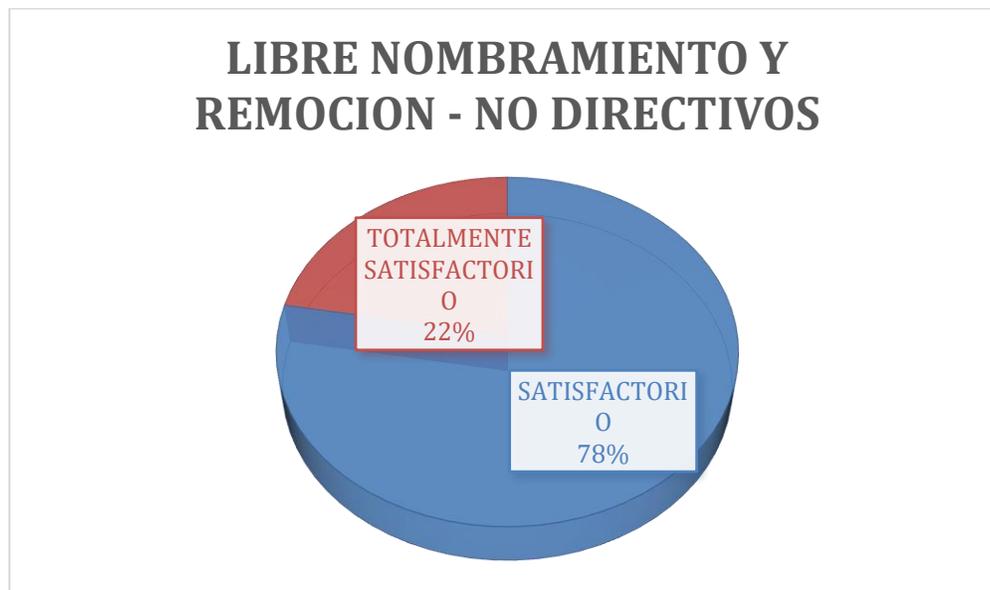
.

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel directivos 2018, se evaluaron 6+4 directivos.



*Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2019*

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel no directivos 2018, se evaluaron 27 funcionarios



*Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2019*

## 2. 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.

## 3. Conformidad de las Salidas del Proceso

En el proceso de evaluación del desempeño no se encuentran salidas no conformes.

## 4. 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

Se está diseñando el nuevo modelo de evaluación del desempeño donde se incluya en la evaluación a los funcionarios con vinculación de libre nombramiento y remoción, de carrera y provisionales, articulando el modelo de competencias de la universidad.

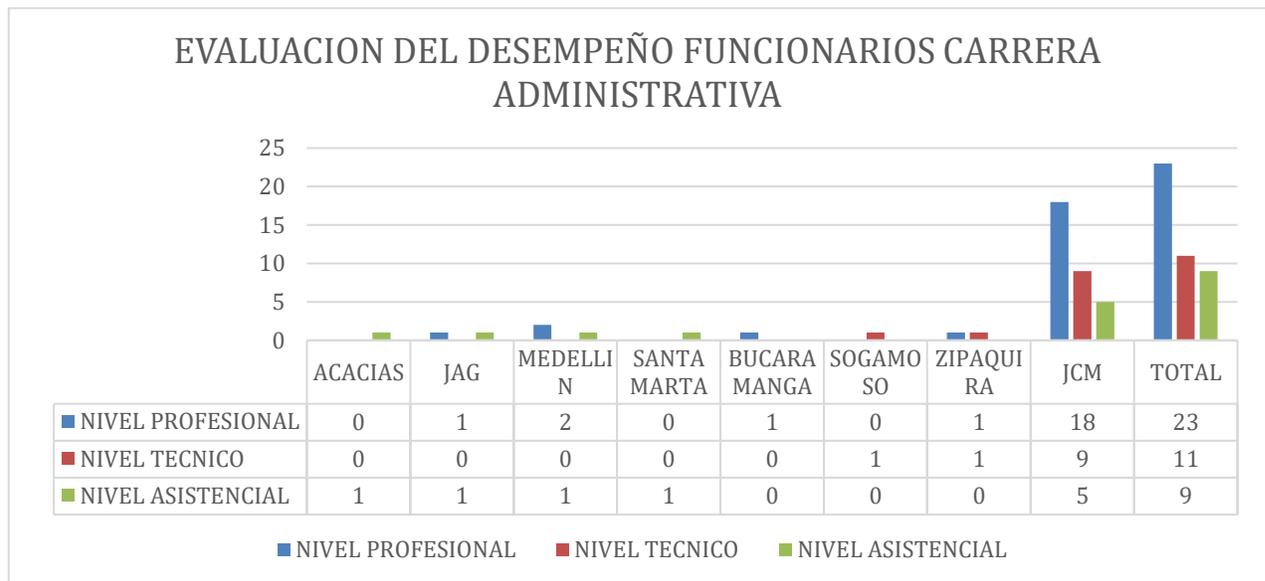
## 5. Asuntos pendientes y/o en proceso

- Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que, de 166 funcionarios con nombramiento de provisionalidad, falta el 14% equivalente a 24 funcionarios por determinar los planes de trabajo, por lo cual

la Gerencia de Talento Humano realizara correos electrónicos a los jefes de cada unidad recordando que tienen pendiente la elaboración de los planes de trabajo 2019 I.

### Evaluación del desempeño aplicada al personal de carrera administrativa

Se aplicó la Evaluación del Desempeño a cuarenta y tres (43) funcionarios de carrera administrativa para el periodo 2018-2019, cumpliendo así con el 100% de la evaluación aplicada, de los cuales cuarenta y dos (42) obtuvieron Sobresaliente y uno (1) superior.



Fuente: GTHUM Junio de 2019

CEAD / SEDE NACIONAL JCM	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
ACACIAS	0	0	1
JAG	1	0	1
MEDELLIN	2	0	1

CEAD / SEDE NACIONAL JCM	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
SANTA MARTA	0	0	1
BUCARAMANGA	1	0	0
SOGAMOSO	0	1	0
ZIPAQUIRA	1	1	0
JCM	18	9	5
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

### Grados de valoración evaluación del desempeño personal planta carrera administrativa

GRADOS DE VALORACION	RESULTADOS
SOBRESALIENTE 884-1000	42
SUPERIOR 767-883	1

### 2. 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.

### 3. 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.

### 4. 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

## **5. Asuntos pendientes y/o en proceso**

Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que, de 166 funcionarios con nombramiento de provisionalidad, falta el 14% equivalente a 24 funcionarios por determinar los planes de trabajo, por lo cual la Gerencia de Talento Humano realizara correos electrónicos a los jefes de cada unidad recordando que tienen pendiente la elaboración de los planes de trabajo 2019.

## **INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **1. 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 primer periodo del 2019, los resultados obtenidos frente a las jornadas de inducción que se llevaron a cabo a nivel nacional se relacionan a continuación.

### **INDUCCION GENERAL**

Para el primer periodo de 2019-1, a nivel nacional ingresaron 792 personas nuevas, de las cuales 91 son contratistas y 701 son personal docente. Para el 2019-1, no ingreso personal de planta administrativo nuevo.

## Resultados de participación

Tabla No. 1

ZONA	CON INDUCCION GENERAL	SIN INDUCCION	TOTAL NUEVOS	% CUMPLIMIENTO INDUCCION
AMAZONAS Y ORINOQUIA	37	5	42	88
CARIBE	48	32	80	60
CENTRO BOYACA	37	1	38	97
CENTRO ORIENTE	37	9	46	80
CENTRO SUR	68	17	85	80
OCCIDENTE	54	44	98	55
SUR	114	2	116	98
BOGOTA Y CUNDINAMARCA	116	30	146	79
SEDE NACIONAL	117	24	141	83
	<b>628</b>	<b>164</b>	<b>792</b>	<b>79</b>

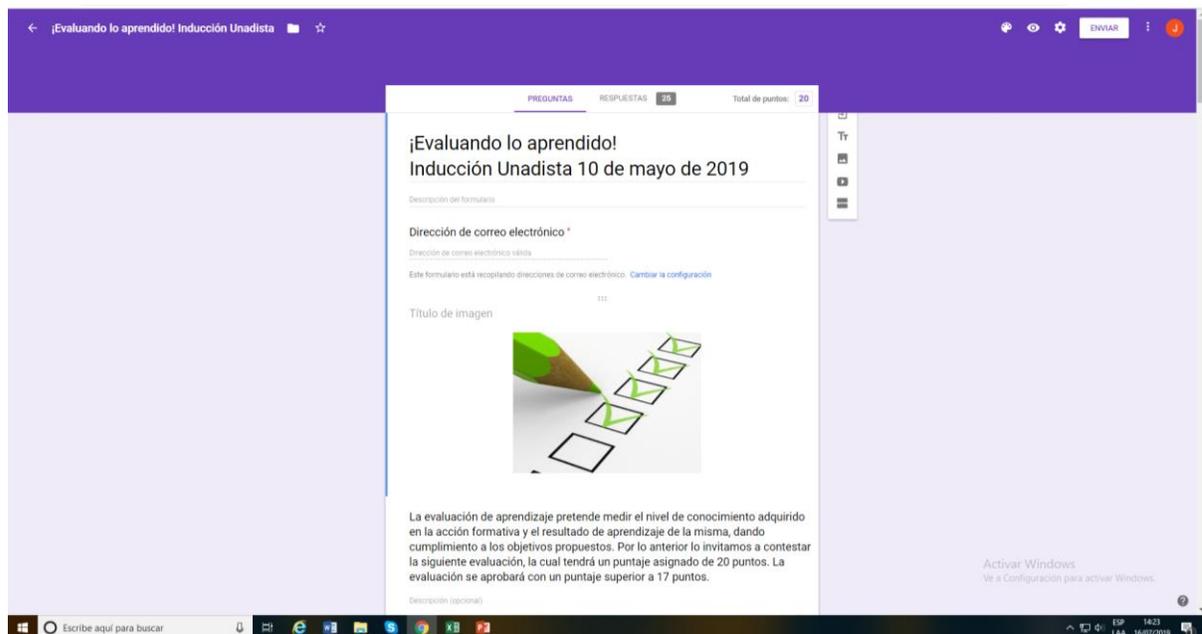
Fuente: GTHUM, SNIES corte 30 de julio 2019

En la tabla No. 1, podemos observar que, para el periodo comprendido de enero a junio de 2019, como se puede detallar, se obtuvo una participación en las jornadas de inducción general del 79% del personal que ingreso nuevo. Teniendo en cuenta el porcentaje de participación obtenido es importante mencionar que la Gerencia de Talento Humano realiza la construcción de una herramienta virtual con el fin de

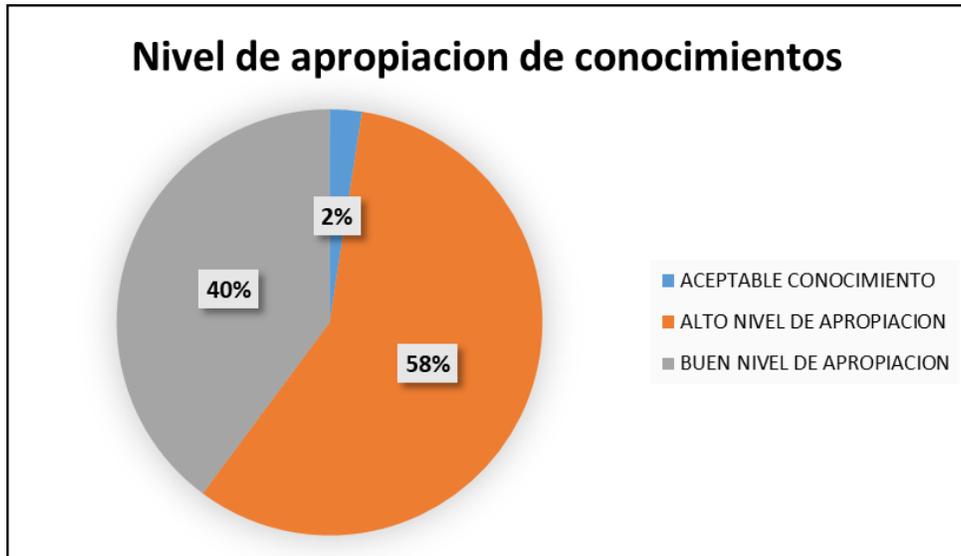
lograr la participación del 100% de la población nueva en la Universidad para el segundo periodo de 2019, proceso que se viene adelantando desde el mes de mayo del presente año.

## Resultados de evaluación de conocimientos

Para la evaluación de conocimientos de las jornadas de inducción que se desarrollan a nivel nacional, las líderes de inducción junto con el apoyo de los fractales zonales han diseñado los formularios de evaluación digitales, los cuales son enviados a los participantes de las inducciones generales, para poder evaluar su nivel de apropiación después de participar de la jornada. Con esta estrategia se busca garantizar que todo el personal que ingresa nuevo apropie eficazmente como es el funcionamiento del metasistema y dinámica Unadistas, lo cual aporta al buen desempeño de las funciones y actividades laborales de los mismos.



**Grafica No. 1**



En la gráfica No. 1 podemos observar los resultados obtenidos de las actividades de inducción ejecutadas, donde del total de la población nueva evaluada el 98% se encuentran en alto y buen nivel de apropiación de acuerdo a las escalas establecidas en el programa de inducción y reinducción de personal 2019, evidenciando que se logró el objetivo de las inducciones. Con el 2% de población que obtuvo como resultado un aceptable conocimiento, se implementan estrategias de envío de tips por correo electrónico apuntando al fortalecimiento de las temáticas en las cuales se evidencia debilidad.

## ACTIVIDAD CORAZON UNADISTA



## Correo Tips fortaleciendo conocimientos

GTHUM- Fortalecimiento apropiación de conocimientos Inducción de personal >

Gerencia Talento Humano <sthumano@unad.edu.co>  
para bcc: Luis, bcc: Andrea

**TIPS FORTALECIMIENTO  
INDUCCION GENERAL 10 DE MAYO**



### Sabias que....

Nuestra **estructura Metasistémica** es la que consolidada a través de sistemas de gestión y de información con el fin de garantizar el cumplimiento de su misión, el avance hacia su visión y la sostenibilidad holística e integral.





**¡Recuerda!**

Nuestro **Sistema Funcional Unadista** es el que consolidada a través de sistemas de gestión y de información con el fin de garantizar el cumplimiento de su misión, el avance hacia su visión y la sostenibilidad holística e integral.



RUMB  
a la Acreditación  
Institucional



Conéctate con la  
Autoevaluación



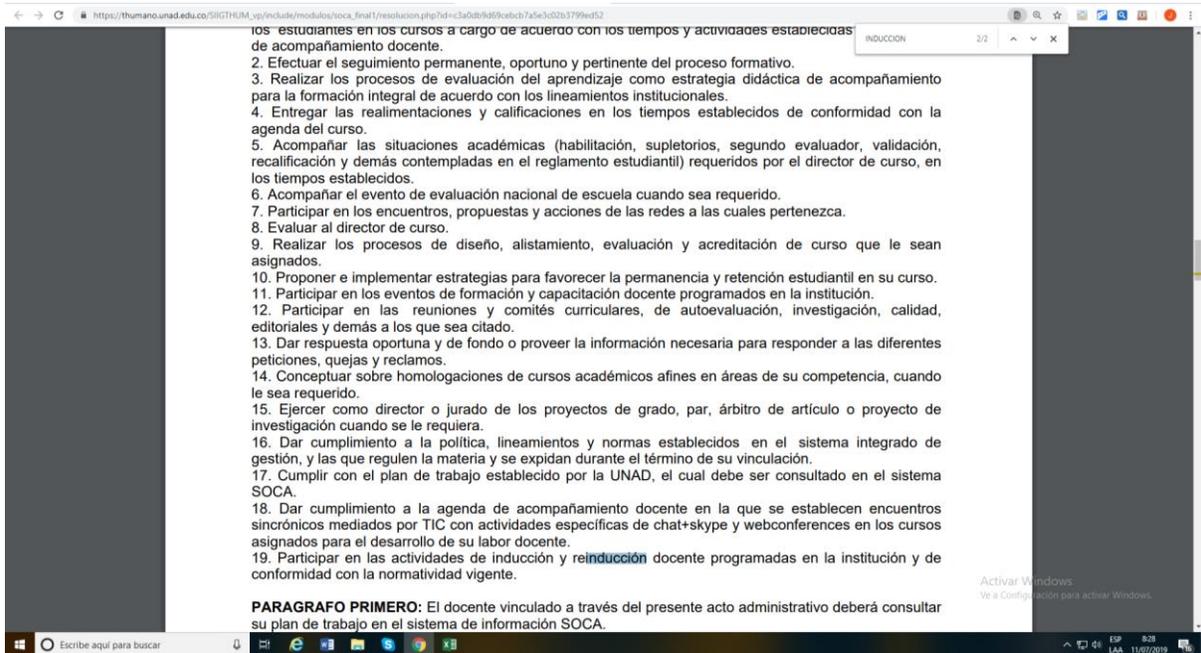
Activ

## Soporte construccion herramienta virtual induccion



### Parágrafo obligatoriedad Acto administrativo docentes

Adicionalmente como acción de mejoramiento se plasma en el SSAM una acción que tiene como objetivo incorporar un parágrafo de obligatoriedad dentro de los actos administrativos y contratos del personal que indique que es obligatorio asistir a las actividades de inducción y reinducción que se programen dentro de la institución.



## Clausula obligatoriedad contratos de apoyo a la gestión

En los contratos de apoyo a la gestión se incorpora en su cláusula quinta.

- obligaciones del contratista numeral 8) Participar en las actividades de inducción y reinducción programadas en la institución y de conformidad con la normatividad vigente.

UNAD, además de las obligaciones propias de la naturaleza y esencia de la presente orden de prestación de servicios aquellas establecidas en la normatividad vigente. 1) Pagar la remuneración del Contratista en las condiciones pactadas. 2) Cooperar con el Contratista en la ejecución de la presente orden de servicios. 3) Exigir el cumplimiento en el pago al sistema de seguridad social integral, de conformidad con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002. 4) Adelantar la evaluación y reevaluación del contratista por parte del supervisor del la orden de prestación de servicios. 5) La Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, asumirá los gastos de desplazamiento que se requieran por parte del contratista en cumplimiento de su objeto contractual, a los diferentes Centros a nivel nacional o donde se requiera. **QUINTA.- OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:** El contratista se obliga para con la UNAD: 1) desarrollar el objeto de la presente orden de prestación de servicios, dentro de los términos establecidos 2) ejecutar en debida forma los servicios o productos contratados 3) acreditar su afiliación vigente a cualquier sistema de servicios de salud y pensión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 y artículo 01 de las leyes 789 de 2002, y 828 de 2013 respectivamente. En lo referente al Sistema General De Riesgos Laborales el CONTRATISTA deberá dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 de la ley 1562 de 2012 por lo anterior el CONTRATANTE (UNAD), realizara la respectiva afiliación en la administradora de riesgos laborales (ARL), a la legalización de la presente orden de prestación de servicios. Los pagos serán asumidos por los contratistas y se cancelará con los respectivos aportes a salud y pensión. Esta afiliación no configura relación laboral. 4) dar cumplimiento a la política, lineamientos y normas establecidos en el sistema integrado de gestión, y las que regulen la materia y se expidan durante el plazo de ejecución. 5) dar oportuna respuesta a los requerimientos, peticiones y quejas que sean de sus competencias en el marco del objeto contractual, 6) En caso de que la Universidad asigne bienes al contratista para la ejecución del objeto contractual, el contratista asume la obligación de custodia y conservación del bien, respondiendo en caso de culpa grave en el ejercicio de esta obligación, 7) Cumplir con los lineamientos archivísticos enmarcados en la normatividad archivística legal vigente en materia de entrega de documentos o expedientes organizados independiente del soporte físico o electrónico en que se encuentre, y de acuerdo a lo establecido en el Instructivo de la UNAD Programa de Gestión Documental Física y/o Electrónica de código: I-2-2-1, y demás disposiciones legales que le modifiquen o complementen. Atendiendo así que en la liquidación del contrato estará verificada o validada esta obligación de la Gestión Documental. **8) Participar en las actividades de inducción y reinducción programadas en la**

Página 1 de 3

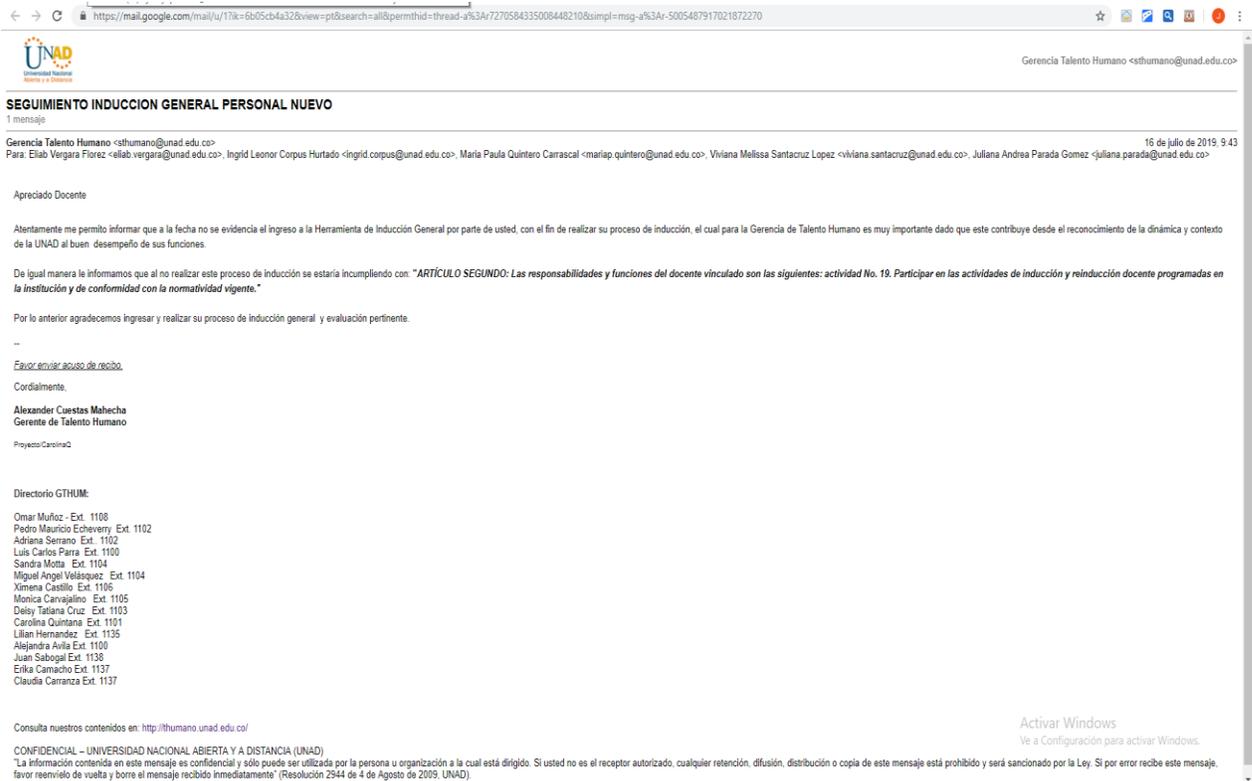
**ORDEN DE PRESTACIÓN  
DE SERVICIOS ADM No. CST-2019-000271**



**institución y de conformidad con la normatividad vigente.** 9) REALIZAR EL CONTROL DE INSUMOS DEL ALMACÉN, 10) REALIZAR EL PLAQUETEO DE LOS BIENES, SOLICITANDO LAS PLACAS A LA SEDE NACIONAL DE LOS ACTIVOS QUE POR DETERIORO DEL STIKER QUE SE DEBEN CAMBIAR O AQUELLOS QUE POR OBSOLESCENCIA CUMPLIERON CON SU FUNCION CON EL FIN DE PROYECTAR LOS FORMATOS DE BAJA Y

Con esta estrategia de incorporación de esta obligatoriedad en los actos administrativos y contratos de apoyo a la gestión la Gerencia de Talento Humano procede a realizar los respectivos llamados de atención a los funcionarios y contratistas nuevos que no participan de la inducción general, con el fin de informar que es un proceso obligatorio y de vital importancia, permitiendo lograr que el 100% del personal nuevo realice su inducción general a través de la herramienta virtual y actividades presenciales a las cuales sea convocado.

## Evidencia correos



16 de julio de 2019, 9:43

Gerencia Talento Humano <sthumano@unad.edu.co>  
Para: Eliab Vergara Florez <elivb.vergara@unad.edu.co>, Ingrid Leonor Corpus Hurtado <ingrid.corpus@unad.edu.co>, María Paula Quintero Carrascal <maripau.quintero@unad.edu.co>, Viviana Melissa Santacruz Lopez <viviana.santacruz@unad.edu.co>, Juliana Andrea Parada Gomez <juliana.parada@unad.edu.co>

Apreciado Docente

Atentamente me permito informar que a la fecha no se evidencia el ingreso a la Herramienta de Inducción General por parte de usted, con el fin de realizar su proceso de inducción, el cual para la Gerencia de Talento Humano es muy importante dado que este contribuye desde el reconocimiento de la dinámica y contexto de la UNAD al buen desempeño de sus funciones.

De igual manera le informamos que al no realizar este proceso de inducción se estaría incumpliendo con: **"ARTÍCULO SEGUNDO: Las responsabilidades y funciones del docente vinculado son las siguientes: actividad No. 19. Participar en las actividades de inducción y reinducción docente programadas en la institución y de conformidad con la normatividad vigente."**

Por lo anterior agradecemos ingresar y realizar su proceso de inducción general y evaluación pertinente.

--  
Favor enviar acuse de recibo.  
Cordialmente,  
Alexander Cuestas Mahecha  
Gerente de Talento Humano  
Proyecto:Carolina2

Directorio GTHUM:  
Omar Muñoz - Ext. 1108  
Pedro Mauricio Echeverry - Ext. 1102  
Adriana Serrano - Ext. 1102  
Luis Carlos Pierra - Ext. 1100  
Sandra Motta - Ext. 1104  
Miguel Ángel Velásquez - Ext. 1104  
Ximena Castillo - Ext. 1105  
Mónica Carvajalino - Ext. 1105  
Delsy Tatiana Cruz - Ext. 1103  
Carolina Quintana - Ext. 1101  
Lilian Hernández - Ext. 1135  
Alejandra Avila - Ext. 1100  
Juan Sabogal - Ext. 1138  
Erika Camacho - Ext. 1137  
Claudia Camanza - Ext. 1137

Consulta nuestros contenidos en: <http://humano.unad.edu.co/>

CONFIDENCIAL - UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)  
"La información contenida en este mensaje es confidencial y sólo puede ser utilizada por la persona u organización a la cual está dirigido. Si usted no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia de este mensaje está prohibido y será sancionado por la Ley. Si por error recibe este mensaje, favor reenviarlo de vuelta y borrar el mensaje recibido inmediatamente" (Resolución 2944 de 4 de Agosto de 2005, UNAD).

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

## RESULTADOS INDUCCIÓN ESPECIFICA

La Gerencia de Talento Humano con el fin de garantizar el cumplimiento del proceso de inducción específica a todo el personal que ingresa nuevo a la UNAD, diseñó una estrategia llamada el Plan Padrino el cual tiene como objetivo que cada vez que un funcionario o contratista ingresa nuevo a la universidad se le asigne un padrino que lo acompañe durante los primeros 15 días de vinculación o contratación.

Para realizar seguimiento al cumplimiento de esta estrategia se diseñó un formulario llamado plan padrino inducción específica de personal Unadista 2019, mediante el

cual cada líder de unidad tiene como responsabilidad el registro del cumplimiento al plan padrino de su personal nuevo a cargo.

## PLAN PADRINO INDUCCIÓN ESPECIFICA DE PERSONAL UNADISTA 2019

Tu dirección de correo electrónico ([jenny.quintana@unad.edu.co](mailto:jenny.quintana@unad.edu.co)) se registrará cuando envíes este formulario. ¿No eres tú? [Cambiar de cuenta](#)

\*Obligatorio



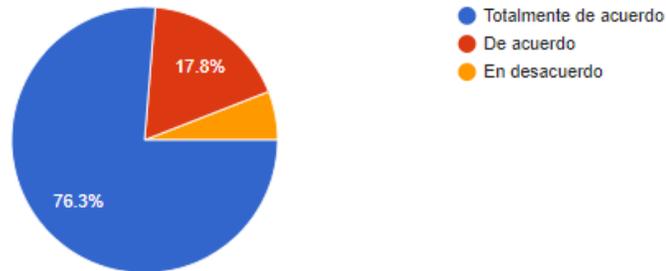
Respetado Líder de Unidad, zona o centro, mediante el presente formulario usted deberá registrar el funcionario que designa como Padrino o padrinos de la persona que ingresa nueva a su Unidad, zona o centro, con el fin de que este realice un proceso de acompañamiento y empalme con el nuevo funcionario, durante sus primeros quince (15) días con la Universidad, toda vez que de este proceso depende la acomodación y adaptación de nuestro nuevo personal.

Adicionalmente, para validar la efectividad del plan padrino durante el primer semestre del 2019, se establece la estrategia realizar al personal nuevo una encuesta de satisfacción inducción al puesto de trabajo 2019, con la finalidad de medir su satisfacción frente a la misma, obteniendo los siguientes resultados:

## Resultados encuesta de satisfacción inducción al puesto de trabajo 2019 “plan padrino”

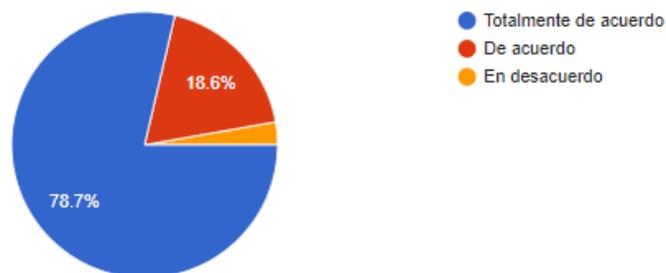
1. Considera que fue clara la información que se le brindó respecto a su cargo.

253 respuestas



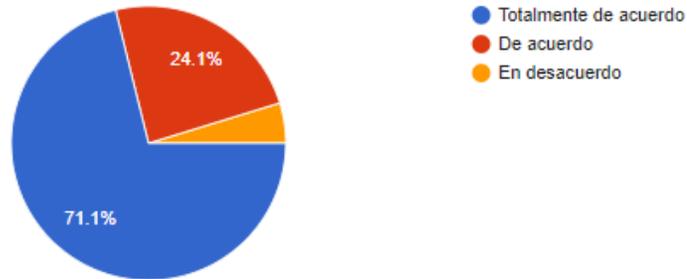
2. La indicación donde usted desarrollará sus funciones fue la adecuada.

253 respuestas



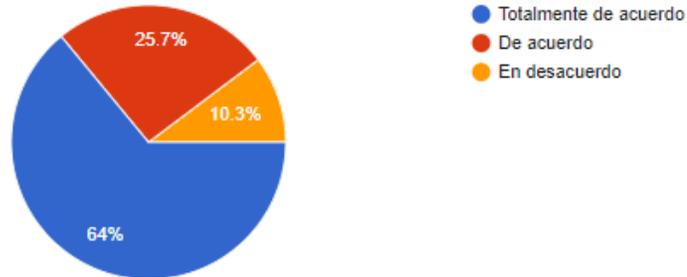
### 3. Las indicaciones de como desarrollar sus funciones fue pertinente.

253 respuestas



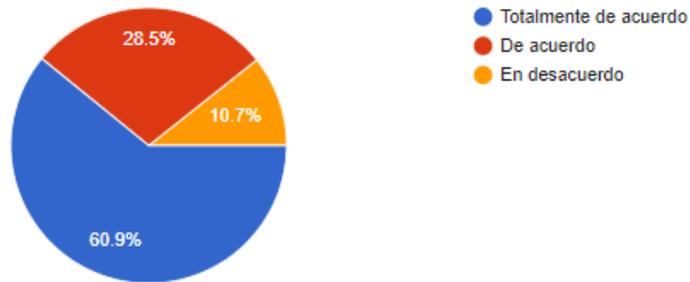
### 4. Le fueron asignados los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones. (Computador, teléfono, puesto de trabajo, entre otros)

253 respuestas



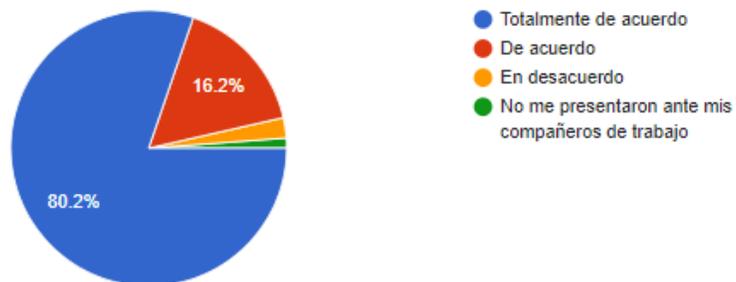
5. Le pareció oportuno el momento en que le hicieron la entrega elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

253 respuestas



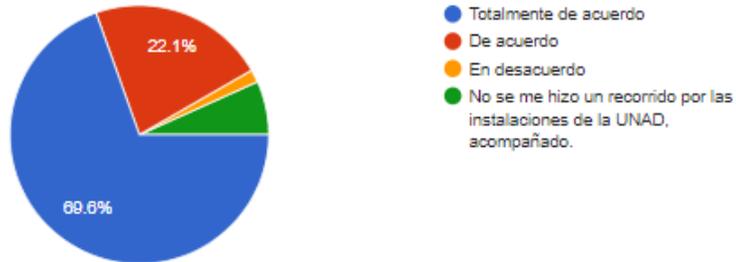
6. La presentación a sus compañeros de trabajo le hizo sentirse a gusto en la UNAD.

253 respuestas



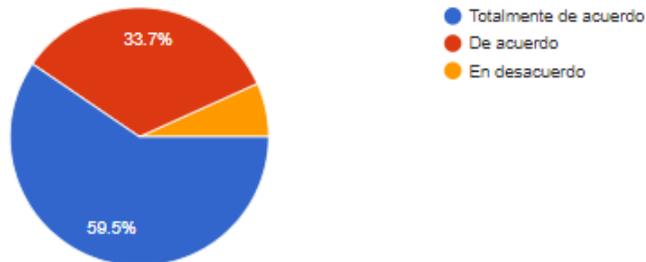
7. Fue indicada la presentación de las instalaciones de la UNAD.

253 respuestas



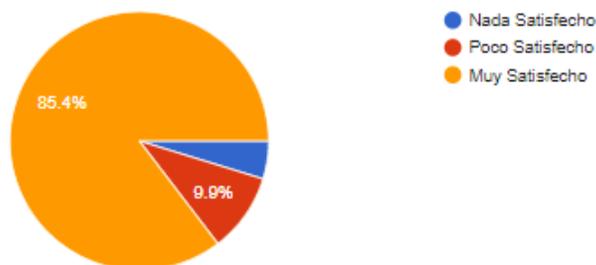
8. Considera que fue completa la información que le brindaron de su cargo.

252 respuestas



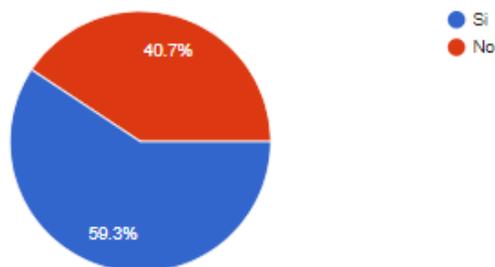
9. Su satisfacción frente a la inducción a su puesto de trabajo es:

253 respuestas



10. El Brigadista de la Unidad o Centro le brindo la información correspondiente a ruta de evacuación, punto de encuentro y demas.

253 respuestas



En los resultados de esta encuesta de satisfacción del plan padrino se puede evidencia la efectividad del mismo, toda vez que se evidencia un nivel de satisfaccion por parte del personal nuevo.

Frente al punto de la encuesta donde encontramos que el 40.7% de la poblacion que contesta la encuesta, manifiesta que no le fue indicado por el brigadista lo relacionado ruta de evacuación, punto de encuentro y demás. Con el apoyo de la asesora de la Arl que se encuentra apoyando la gestion de la brigada de emergencia de la UNAD, se establece como estrategia el diseño de un formulario mediante el cual se indica al brigadista las tematicas a tratar con el personal nuevo que ingresa a su unidad. Esta estrategia se empieza a implementar a partir del 2019-2.

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

- La falta de compromiso por parte del personal nuevo, toda vez que se evidencia que aun el 23% no participo de las jornadas a las cuales fue convocado, ni de la herramienta virtual.

## 3. **Salidas no conformes:** dentro del proceso de inducción y reinducción no se presento ninguna salida no conforme.

## 4. **GESTIÓN DEL CAMBIO**

- **Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis**
- El desarrollo de la inducción específica a través del plan padrino
- Evaluación de satisfacción del plan padrino, a los funcionarios nuevos
- El desarrollo de la inducción general a través de la herramienta virtual

## 5. **Asuntos pendientes y/o en proceso**

- Curso de inducción y reinducción culminado con apoyo de ECEDU y VIMEP
- Cierre del plan 612, en el cual se establece una acción de mejora, con el fin de incorporar en los actos administrativos del personal de la UNAD un párrafo donde se relaciona que es obligatorio asistir a las jornadas de inducción y reinducción que organiza la Universidad. Es importante mencionar que esta obligatoriedad ya se encuentra incorporada en los actos administrativos del personal docente y en los contratos de apoyo a la gestión, quedando solo pendiente incluirla en los actos administrativos de vinculación del personal de planta administrativa.

## 6. BIENESTAR FUNCIONARIOS

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

- Mencione los aspectos internos y/o externos que influyeron positivamente al logro del objetivo del proceso y fueron relevantes para la gestión.
- Con respecto al comportamiento de los indicadores asociados al proceso evalúe el cumplimiento del objetivo del proceso.

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 y arte y cultura 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. Arte y cultura orientada al desarrollo de la dimensión estética, entendida esta como la promoción de la sensibilidad en la expresión humana y el pensamiento creativo. Aunado a lo anterior, la caracterización de la población Unadista permitió identificar las necesidades en las actividades de bienestar, información que contribuyó a la planificación e implementación de estrategias que permitan el mejoramiento del ambiente laboral y la construcción de un mejor lugar para trabajar.

## Conformidad de las Salidas del Proceso

- De acuerdo con lo definido en la Matriz de Salidas no Conformes, indique el grado de conformidad de las salidas del proceso incluyendo:
  - Cantidad total de salidas del proceso generadas en el periodo de análisis.
  - Cantidad total de salidas no conformes generadas en el periodo de análisis.
  - Indique la principal causa de incumplimiento cuando se pueda identificar y las acciones implementadas para atender esta causa; de acuerdo al criterio definido en la Matriz de Salidas no Conformes, indique si es necesario formular plan de mejoramiento.

Las actividades de bienestar a nivel nacional son las siguientes:

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ZONA</b>	<b>CENTRO</b>
1	<b>RECONOCIMIENTO DIA DE LA MUJER</b>	<b>SEDE NACIONAL</b>	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO</b>
2	<b>CELEBRACION DIA DE LA MUJER</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CEAD PAMPLONA</b>
3	<b>CELEBRACIÓN DÍA DEL HOMBRE</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CEAD BUCARAMANGA</b>
4	<b>CELEBRACIÓN DÍA DE LA MUJER</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CEAD BUCARAMANGA</b>
5	<b>CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA</b>	<b>SEDE NACIONAL</b>	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO</b>
6	<b>CELEBRACION DIA DEL IDIOMA</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CEAD BUCARAMANGA</b>

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ZONA</b>	<b>CENTRO</b>
7	<b>DÍA DEL ASISTENTE UNADISTA</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CEAD MALAGA</b>
8	<b>DIA DEL MAESTRO</b>	<b>SUR</b>	<b>CEAD NEIVA</b>
9	<b>DIA DEL MAESTRO</b>	<b>SUR</b>	<b>CEAD FLORENCIA</b>
10	<b>DIA DE LA MADRES</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD GIRARDOT</b>
11	<b>DIA DEL DOCENTE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD GIRARDOT</b>
12	<b>RECREACION Y DEPORTE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD GIRARDOT</b>
13	<b>DIA DEL DOCENTE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD ZIPAQUIRA</b>
14	<b>DIA DEL DOCENTE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ</b>
15	<b>EXPERIENCIAS EXITOSAS</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ</b>
16	<b>CONMEMORACION DIA DEL DOCENTE</b>	<b>OCCIDENTE</b>	<b>CEAD MEDELLIN</b>
17	<b>PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>OCCIDENTE</b>	<b>CEAD MEDELLIN</b>
18	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO UNADISTA</b>	<b>SEDE NACIONAL</b>	<b>GERENCIA DE TALENTO HUMANO</b>
19	<b>DIA DE LA MASCOTA UNADISTA</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ</b>
20	<b>CELEBRACION DIA DEL PADRE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ</b>
21	<b>CELEBRACION DIA DEL PADRE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD GIRARDOT</b>
22	<b>CELEBRACION DIA DEL PADRE</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD GACHETA</b>
23	<b>CELEBRACION DEL FUNCIONARIO PÚBLICO</b>	<b>CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA</b>	<b>CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ</b>

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ZONA</b>	<b>CENTRO</b>
24	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CEAD TUNJA</b>
25	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CEAD DUITAMA</b>
26	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CEAD SOGAMOSO</b>
27	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CEAD CHIQUINQUIRA</b>
28	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CEAD SOATA</b>
29	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CERES GARAGOA</b>
30	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CERES SOCHA</b>
31	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>CERES BOAVITA</b>
32	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>UDR CUBARA</b>
33	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>SUR</b>	<b>CEAD NEIVA</b>
34	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>SUR</b>	<b>CEAD PITALITO</b>
35	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>SUR</b>	<b>CERES SAN VICENTE DEL CAGUAN</b>
36	<b>DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>SUR</b>	<b>CEAD FLORENCIA</b>
37	<b>JORNADA DE ASEO Y EMBELLECIMIENTO CON FUNCIONARIOS</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>CERES SANTANDER DE QUILICHAO</b>
38	<b>CONMEMORACION DIA DEL DOCENTE UNADISTA</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>CERES SANTANDER DE QUILICHAO</b>
39	<b>CONMEMORACIÓN DÍA DE LA FAMILIA UNADISTA</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>CEAD POPAYAN</b>

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ZONA</b>	<b>CENTRO</b>
40	<b>CONMEMORACIÓN DIA DE LA FAMILIA</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>CEAD PALMIRA</b>
41	<b>CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS 5 UNAD UDR CALI</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>UDR CALI</b>
42	<b>CELEBRACIÓN DÍA DEL PADRE UNADISTA</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>UDR CALI</b>
43	<b>CONMEMORACIÓN DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>CEAD POPAYAN</b>
44	<b>CONMEMORACIÓN DÍA DE LA FAMILIA UNADISTA</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>UDR CALI</b>
45	<b>CONMEMORACIÓN DÍA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO</b>	<b>CENTRO SUR</b>	<b>CEAD PALMIRA</b>
46	<b>PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>OCCIDENTE</b>	<b>CEAD MEDELLIN</b>
47	<b>PAUSAS ACTIVAS</b>	<b>OCCIDENTE</b>	<b>CEAD MEDELLIN</b>
48	<b>DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>OCCIDENTE</b>	<b>CEAD MEDELLIN</b>
49	<b>INTEGRACIÓN CIERRE ACTIVIDADES ACADÉMICAS</b>	<b>OCCIDENTE</b>	<b>CEAD LA DORADA</b>
50	<b>CELEBREMOS EL DIA DEL SERVIDOR UNADISTA</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CEAD BUCARAMANGA</b>
51	<b>INTEGRACION UNAD</b>	<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>CERES VELEZ</b>
52	<b>CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>AMAZONIA Y ORINOQUIA</b>	<b>CEAD ACACIAS</b>
53	<b>CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>AMAZONIA Y ORINOQUIA</b>	<b>CEAD YOPAL</b>

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ZONA</b>	<b>CENTRO</b>
54	<b>CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO</b>	<b>AMAZONIA Y ORINOQUIA</b>	<b>CEAD SAN JOSE DEL GUAVIARE</b>



Cabe resaltar que se realizaron durante el I semestre del 2019 un total de 54 actividades a nivel nacional contando con la participación de 1.462 funcionarios discriminados en 1.051 docentes y 411 administrativos.

De esta forma, el resultado de las actividades de bienestar ha sido satisfactorio logrando el aumento en la participación y generando un sentido de fidelización Unadista lo cual permite la construcción de un mejor lugar para trabajar.

### **Conformidad de las Salidas del Proceso**

- De acuerdo con lo definido en la Matriz de Salidas no Conformes, indique el grado de conformidad de las salidas del proceso incluyendo:
  - Cantidad total de salidas del proceso generadas en el periodo de análisis.

- Cantidad total de salidas no conformes generadas en el periodo de análisis.
- Indique la principal causa de incumplimiento cuando se pueda identificar y las acciones implementadas para atender esta causa; de acuerdo al criterio definido en la Matriz de Salidas no Conformes, indique si es necesario formular plan de mejoramiento.

Se da cumplimiento a las actividades programadas, por lo tanto, no se presentan salidas no conformes y se cumple con el objetivo de las mismas.

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

- Describa las situaciones internas y/o externas que influyeron negativamente en el logro del objetivo del proceso y las acciones tomadas.

Debido a la planificación de las actividades de bienestar, la programación se llevó a cabo según lo establecido.

### **GESTIÓN DEL CAMBIO**

**De acuerdo a lo definido en las instrucciones y según los ejemplos del Instructivo I-3-1-2 Planificación y Gestión del Cambio en el Sistema Integrado de Gestión (ver instructivo); indique:**

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

Dentro del cronograma, se contempla el bienestar integral, por ende, se han planteado actividades en articulación con la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados con el fin de aunar esfuerzos y generar impacto en los funcionarios Unadistas.

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

Así mismo, se pretende realizar convenios con diferentes entidades con el fin de aportar al bienestar de los funcionarios generando un proceso de fidelización hacia la institución.

## **5. 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.

De esta forma, para generar impacto en las actividades de bienestar se pretende fortalecer las campañas de expectativas con el fin de aumentar la participación de los funcionarios Unadistas.

Por otro lado, en aras de contribuir al bienestar institucional y al mejoramiento continuo de las actividades y el impacto de las mismas, se realizó una revisión documental con respecto al procedimiento en el cual se encontró una inconsistencia frente al alcance de la población Unadista, aunado a lo anterior, se contempla modificar dicho documento con el fin de contribuir a la calidad de vida y fidelización de los funcionarios.

## **7. CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

El compromiso institucional y de la GTHUM por ofrecer diferentes tipos de actividades orientadas al mejoramiento continuo y potencialización del talento humano, la integración de las funciones sustantivas en el PIC y la integración de los diferentes documentos directrices de la universidad como son el Plan de Desarrollo, PAPS, Estatuto de Personal Administrativo y los diferentes artículos que generan lineamientos para los programas de capacitación y formación.

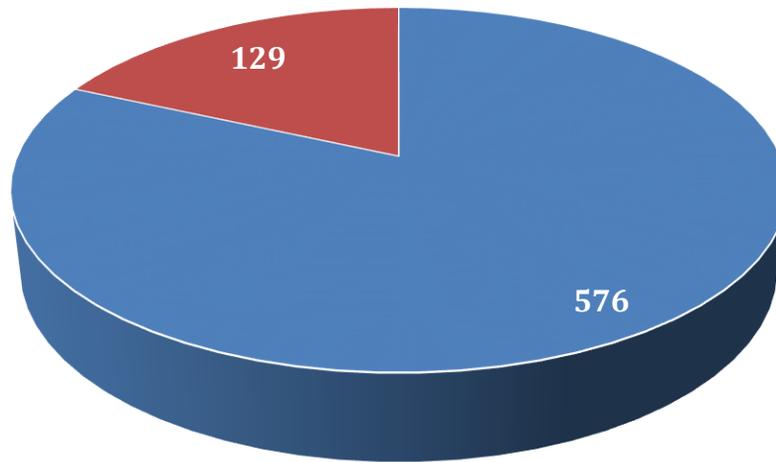
### **Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis.**

El bajo interés de los funcionarios en general por participar en las diferentes actividades de capacitación propuestas es uno de los factores que mayor dificulta el cumplimiento de los objetivos, igualmente, se hace necesario potenciar más el desarrollo de diferentes actividades, por otro lado, la no revisión o lectura de los correos electrónicos hace que los funcionarios no se logren enterar a tiempo de las diferentes actividades que se ofrecen, por lo que se hace necesario generar diferentes estrategias de comunicación y divulgación de las actividades de capacitación y seguimiento a los participantes inscritos.

### **Conformidad de las salidas del proceso**

En lo que va corrido del año 2019 se han realizado a nivel nacional 37 capacitaciones, en las cuales han participado un total de 705 funcionarios distribuidos en 576 docentes y 129 administrativos.

### Participantes actividades de capacitación



■ Docentes ■ Administrativos

Imagen . GTHUM participantes capacitaciones primer semestre 2019.

ZONA	CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES
Amazonía Y Orinoquía	Capacitación en manejo de web conferencia	32
Amazonía Y Orinoquía	Capacitación en clima laboral	23
Amazonía Y Orinoquía	Capacitación relaciones humanas	27
Amazonía Y Orinoquía	Conferencia prevención del secuestro y la extorsión	31
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación convenios	31
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación inglés y filosofía	12
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación manejo de plataforma y procesos	8
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación generación e	20
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación ECSAH	57
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación SG-SST	19
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación ICETEX	22
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación saber pro	29

Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación SG-SST	12
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitaciones invidentes	23
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación filosofía oriental	12
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación identidad profesional docente	15
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación SGC	16
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación: lineamientos microcurriculares para el diseño y acreditación de un curso	85
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación: procedimiento opciones de grado	34
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación: inducción de brigadistas	8
Centro Bogotá Cundinamarca	Capacitación - gestión documental	10
Occidente	Taller de Fotografía	11
Occidente	Seminario de Excel Básico	8
Oriente	Capacitación clima laboral	16
Oriente	Charla de emprendimiento	12
Sede Nacional	Capacitación impacto en la nueva ley de financiamiento	3
Sede Nacional	Capacitación seminario nuevo código general disciplinario	2
Sede Nacional	Capacitación retención en la fuente y facturación electrónica para el sector publico	2
Sede Nacional	Capacitación actualización claves para la contratación de los regímenes especiales	1
Sede Nacional	Capacitación el rol del líder	1
Sede Nacional	Capacitación Colpensiones	20
Sede Nacional	Capacitación Colpensiones	68
Sede Nacional	Capacitación: seminario de actualización tributaria para el sector público	2
Sede Nacional	Capacitación: seminario de acoso laboral y comités de convivencia	1
Sur	Capacitación fondos de pensión	22

Sur	Capacitación hábitos de vida saludable	7
Sur	Capacitación Colpensiones	3

**Tabla . GTHUM Relación capacitaciones realizadas primer semestre 2019.**

### Gestión del cambio

El nuevo Plan de Capacitación Institucional estará guiado por el Plan de Desarrollo 2019-2023 “más UNAD, más país”, en este sentido se determinó que los componentes del PIC sean los macroproyectos propuestos en el actual Plan de Desarrollo con el objetivo de cumplir al cumplimiento de estos.

Por otro lado, se está trabajando en la creación de un campus virtual para la gerencia, que permita generar una oferta de actividades de capacitación de manera más continua con programas autodirigidos orientados al fortalecimiento de diferentes habilidades y competencias que ayuden a fortalecer el desempeño y la adherencia a la universidad.

### Asuntos pendientes y/o en proceso

Actualmente nos encontramos en la identificación de necesidades para poder actualizar el cronograma de actividades y posterior a esto socializar las actividades a nivel nacional y de esta manera trabajar para aportar al cumplimiento de los diferentes macroproyectos formulados en el Plan de Desarrollo 2019 – 2023 “Más UNAD, más país”.

## **8. GESTIÓN DEL COMPONENTE SISTEMA 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.
5. 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.
6. Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.
7. 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.
8. Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.
9. 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 y actualmente Resolución 0312 del 2019, a partir del 13 de Febrero del 2019..
10. Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.
11. Asegurar la adecuada gestión de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral del personal.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNAD, durante el primer semestre del año 2019, da cumplimiento a la política y objetivos del SIG y a los objetivos específicos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 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, Titu4, Capítulo 6, Libro 2, Parte 2, Resolución 1111 de 2017 y a partir del 13 de Febrero del 2019 se da cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019 fase 4. Autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad dando cumplimiento a nivel nacional.

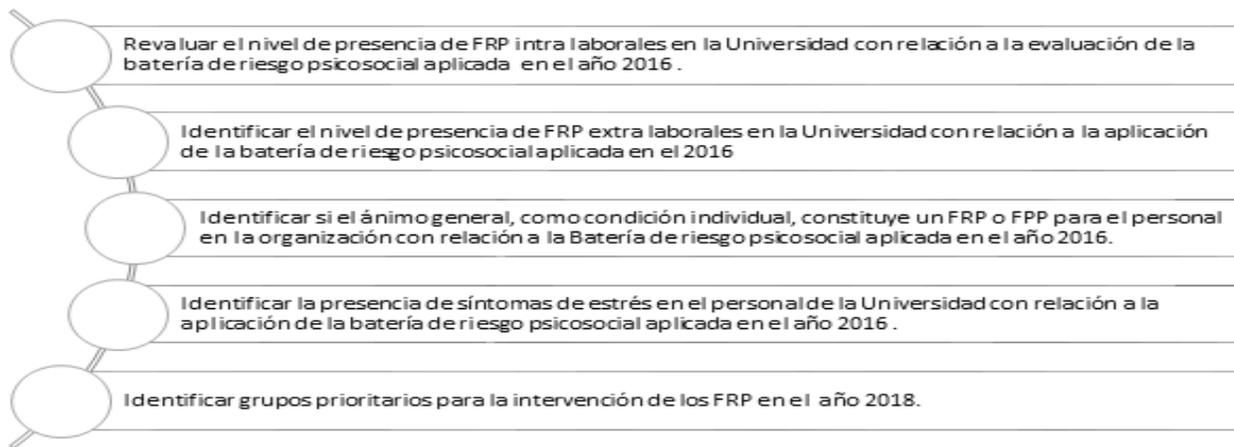
Con el fin de dar cumplimiento a con la normatividad vigente. Mensualmente se realiza la recolección de evidencia que evalúa la matriz de requisitos legales, la cual es reportada por cada uno de los responsables del SG-SST- compensación- capacitación y contratación de apoyo a la gestión administrativa. Para este periodo se evalúan los siguientes registros normativos los cuales varían de acuerdo a la expedición o derogatoria normativa.

<b>RESULTADOS TRIMESTRALES DE LA EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS</b>				
TRIMESTRE	TOTAL REQUISITOS IDENTIFICADOS	TOTAL REQUISITOS CUMPLIDOS	TOTAL REQUISITOS INCUMPLIDOS	PORCENTAJE GENERAL DE CUMPLIMIENTO
PRIMERO	96	96	0	100%

Con relación al cumplimiento legal, se realizó la socialización de la Resolución 0312 del 2019 con las partes interesadas.

En los compromisos del SG-SST para el año 2019 es aplicar la batería de factores de riesgo psicosocial que evalúa los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y estrés laboral , lo anterior es dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 “Por

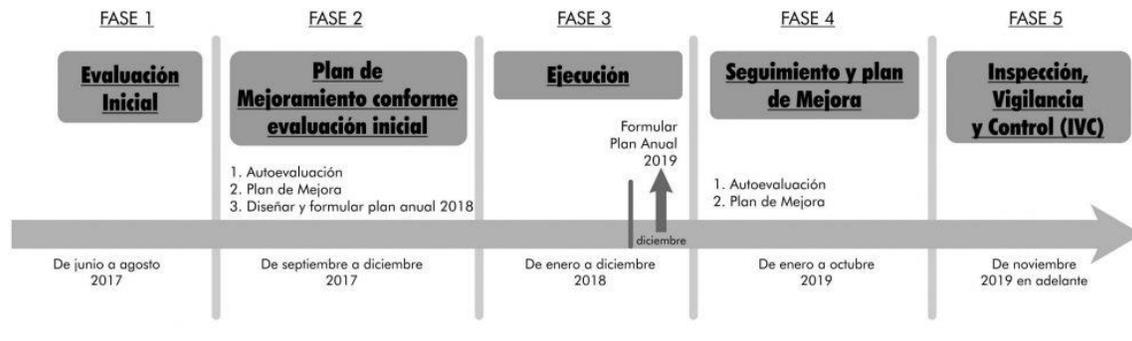
la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. el objetivo de aplicar nuevamente esta batería es analizar la eficacia de los controles implementados en años anteriores. En el primer semestre se realiza la orden de servicio con la empresa CINCEL. La aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial se realizará en el segundo semestre del año 2019.



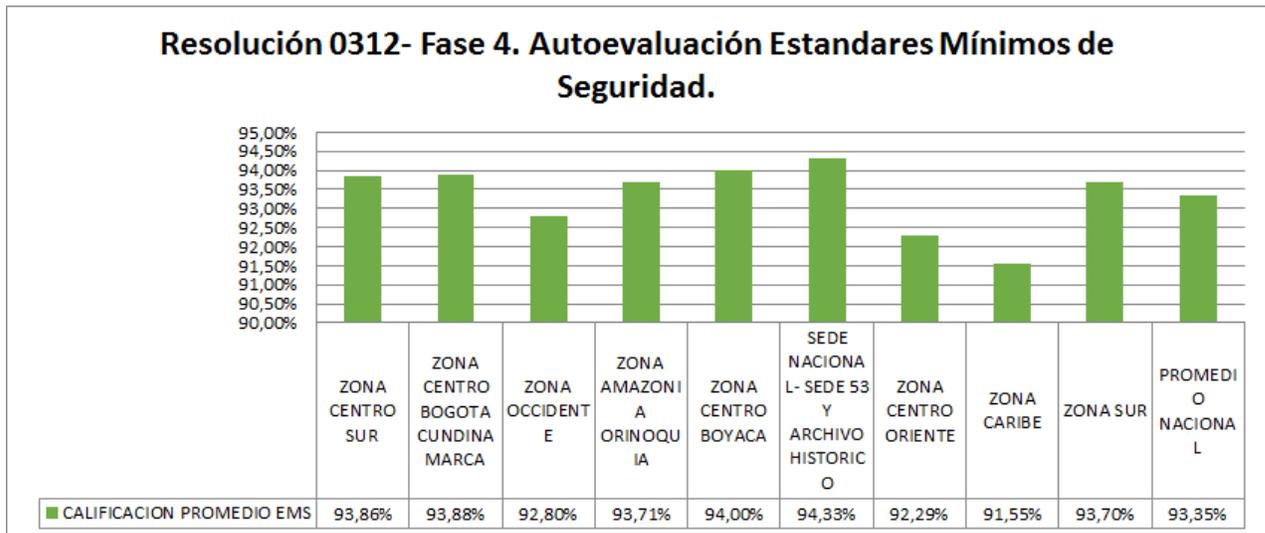
**Fuente: CINCEL**

Con relación a la Resolución No. 1111 del 27 de Marzo del 2017 y a partir del 13 de Febrero del 2019 la resolución 0312 de 2019 “ Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” La UNAD se encuentra en la fase 4 dando cumplimiento a la autoevaluación de los estandares mínimos e implementando las acciones formuladas en el plan de mejoramiento

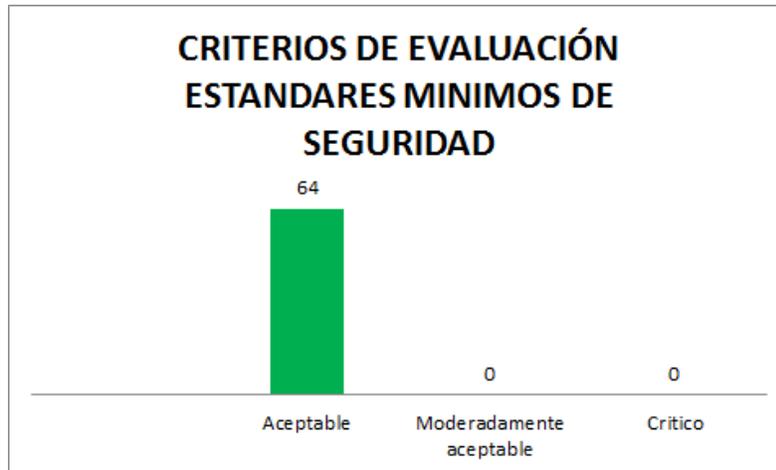
**FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ESTÁNDARES MÍNIMOS**



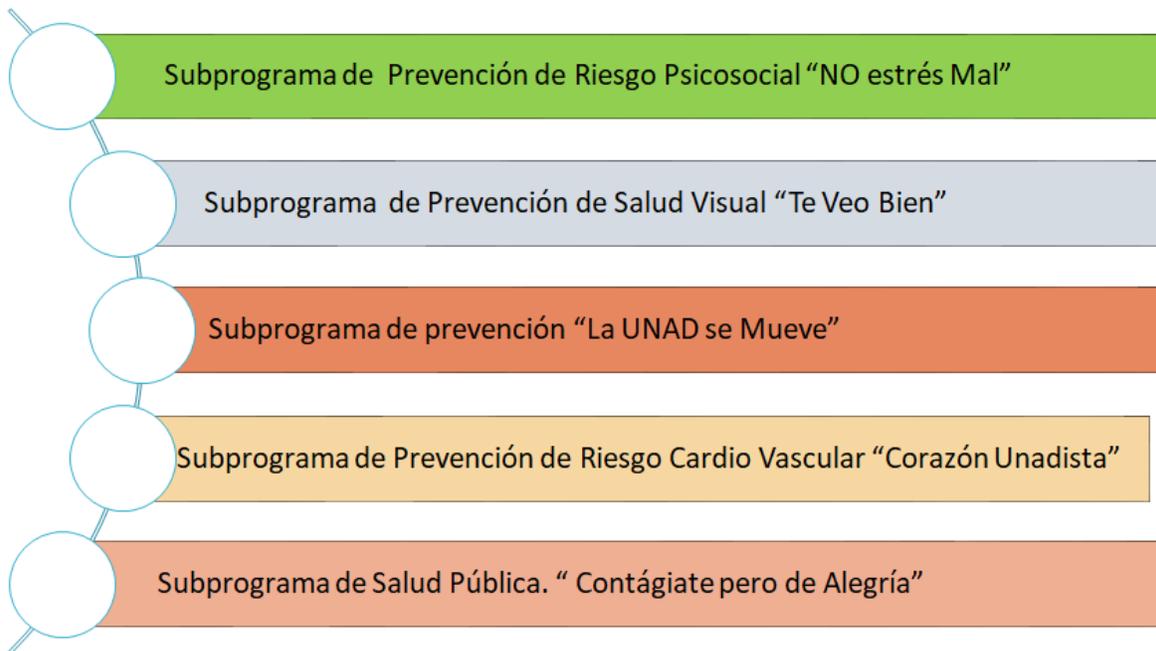
De acuerdo a la autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, se obtuvo como resultado lo siguiente % de cumplimiento de las sedes y zonas:



Se realizó la auto-evaluación de los estándares mínimos de seguridad a las sedes y centros de la UNAD. Obteniendo promedio un cumplimiento del 93.35% con valoración aceptable en todas las sedes y centros de la UNAD



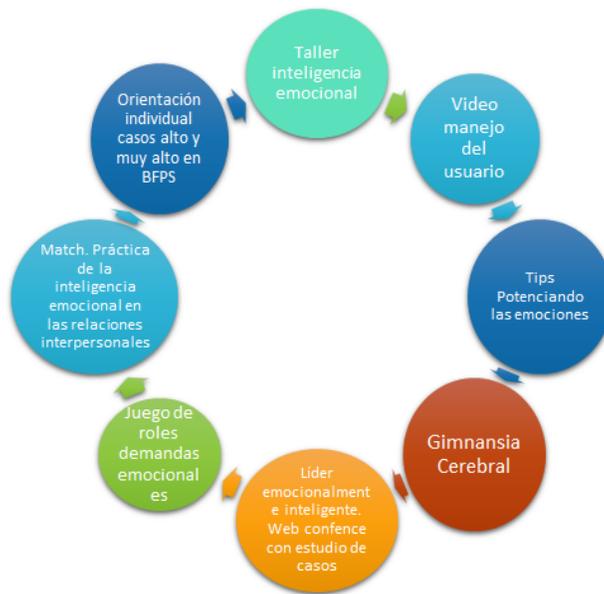
UNAD, cuenta con el Programa “La UNAD Mas Saludable”, que tiene como objetivo: Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad. El programa “la UNAD más saludable” está conformada por los siguientes subprogramas de promoción de la salud y la prevención de la enfermedad:



Con el fin de dar cumplimiento en 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, en este periodo se actualizó el subprograma de prevención de riesgo psicosocial “ No estrés Mal” y el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, realizado por la asesor de la ARP POSITIVA psicóloga especialista en salud ocupacional. Las actividades que se desarrollaron en el primer semestre del programa de prevención psicosocial “No estrés Mal” que tiene como objetivo: Prevenir en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD los efectos en salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.

Las actividades proyectadas para el segundo semestre del año 2019 son las siguientes:



Con el fin de lograr el objetivo de 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, se cuenta con el Subprograma “ La UNAD se Mueve” el objetivo es “Proporcionar herramientas

de promoción, prevención e intervención que busquen mitigar el impacto del riesgo ergonómico identificado en la población trabajadora de la UNAD buscando reducir la incidencia de accidentalidad y enfermedad, buscando así, una disminución de los casos de seguimiento identificados en el Programa de Vigilancia Epidemiológico de DME de la Universidad”

Durante el segundo semestre del año 2019, se tiene proyectado la ejecución de las siguientes actividades:

Análisis de Puestos de Trabajo

Inspecciones de Puesto de Trabajo

Tips de Escuelas terapéuticas con enfoque Osteomuscular

Tips de prevención de enfermedades osteomusculares

Seguimiento a las recomendaciones laborales emitidas por la EPS/ARL

Charla Higiene Posturas

Durante el primer semestre se realizó dos análisis de puesto de trabajo ( Biomécanico y método OWAS) en el CEAD de Sogamoso y Duitama.

Con el fin de cumplir con el objetivo de 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. Se tiene proyectado la implementación de los siguientes subprogramas:

Prevención de Riesgo Visual “Te Veo Bien”. Tiene como objetivo detectar en la población desviaciones visuales para que sean corregidas con el fin de mejorar la salud visual de la población afectada. La actividad proyectada es realizar tamizaje visual.

Subprograma de prevención de Riesgo Cardiovascular “Corazón Unadista”, que tiene como objetivo prevenir factores de riesgo asociados a enfermedad cardiovascular, mediante intervenciones educativas orientadas a modificar actitudes y comportamientos que promuevan estilos de vida saludables en el personal de la UNAD. Durante el segundo semestre del año 2019, se tiene proyectado realizar las siguientes actividades:



El Subprograma de Prevención de Salud Pública “Contagiate pero de Alegría” El objetivo del subprograma es promover hábitos y comportamientos modificables de autocuidado para promover la salud, encaminados a mitigar las enfermedades de origen común prevalentes en el entorno laboral de la UNAD.

las actividades proyectadas para realizar en el segundo semestre del año 2019 son las siguientes:

Prevención y manejo de la Diabetes

Prevención y manejo de Alzheimer

Prevención de Enfermedades Respiratorias Agudas

Prevención de enfermedades Gastrointestinales

Prevención de Enfermedades transmisibles

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”.

Aunado a lo anterior, con el fin de contribuir a la medicina y preventiva del trabajo se han desarrollado diversas actividades a través de cinco programas (no estrés

mal, te veo bien, corazón Unadista, contágate, pero de alegría y la Unad se mueve) orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios Unadistas.

Así mismo, se realizó un diagnostico teniendo en cuenta las incapacidades y el informe de condiciones de salud del 2018 los cuales establecieron la ruta para la implementación de actividades las cuales están encaminadas a los programas que se mencionan anteriormente.

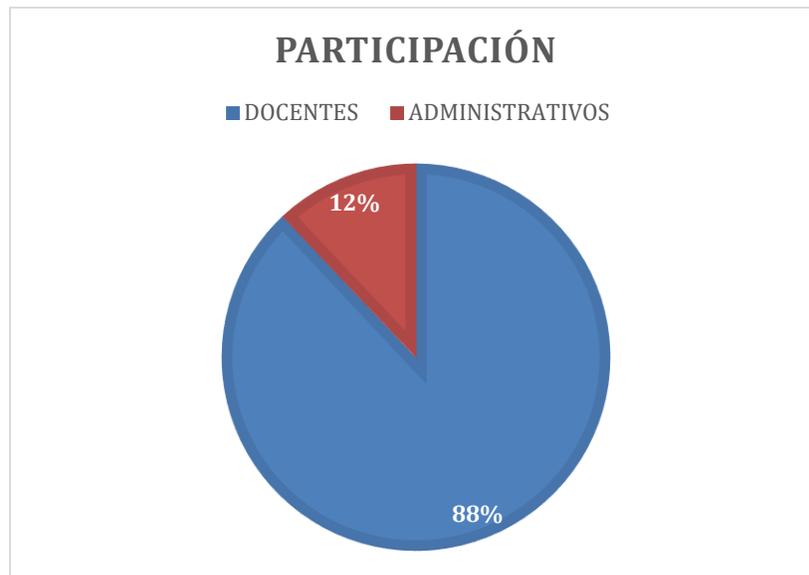
Durante el I semestre del año 2019 se implementaron las siguientes actividades:

<b>N°</b>	<b>CENTRO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
1	MALAG	RUMBATERAPIA
2	FACAT	JORNADA DONACION DE SANGRE
3	JAGOM	PAUSAS DE AUTOCUIDADO "INTELIGENCIA EMOCIONAL"
4	JAGOM	CULTURA DE AUTOCUIDADO "INTELIGENCIA EMOCIONAL"
5	JAGOM	PAUSAS DE AUTOCUIDADO "INTELIGENCIA EMOCIONAL"
6	JAGOM	PILATES
7	JAGOM	PILATES
8	JAGOM	PILATES
9	JAGOM	PILATES
10	JAGOM	YOGA
11	JAGOM	YOGA
12	JAGOM	YOGA
13	JAGOM	YOGA
14	JAGOM	YOGA
15	JAGOM	RUMBA TERAPIA
16	JAGOM	ACONDICIONAMIENTO FISICO
17	JAGOM	ACONDICIONAMIENTO FISICO
18	JAGOM	ACONDICIONAMIENTO FISICO
19	JAGOM	PAUSAS DE AUTOCUIDADO PREVENCIÓN TABAQUISMO Y ALCOHOLISMO
20	JAGOM	CIRCUITO UN VIAJE POR LOS SENTIDOS
21	NEIVA	JORNADA DE MASAJES
22	NEIVA	LIMPIEZA FACIAL
23	NEIVA	HIGIENE ORAL
24	NEIVA	TAMIZAJE CARDIOVASCULAR
25	NEIVA	JORNADA DE MASAJES

<b>N°</b>	<b>CENTRO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
26	NEIVA	HIGIENE ORAL
27	NEIVA	DONACIÓN DE SANGRE
28	SVCAG	RUMBATERAPIA
29	VLGUA	RUMBATERAPIA
30	VLGUA	HIGIENE ORAL
31	IBGUE	TAMIZAJE CARDIOVASCULAR
32	IBGUE	SENSIBILIZACIÓN CANCER DE CUELLO UTERINO
33	IBGUE	TIPS HABITOS SALUDABLES
34	PASIS	RUMBATERAPIA
35	FLCIA	TAMIZAJE DE GLUCOMETRIA
36	FLCIA	TAMIZAJE VISUAL
37	FLCIA	TAMIZAJE CARDIOVASCULAR
38	FLCIA	RUMBATERAPIA
39	FLCIA	TIPS HABITOS SALUDABLES
40	PITAL	PAUSAS ACTIVAS
41	PITAL	PAUSAS ACTIVAS
42	PITAL	PAUSAS ACTIVAS
43	PMIRA	ACTIVACION OSTEOMUSCULAR
44	PMIRA	ACTIVACION OSTEOMUSCULAR
45	PMIRA	ACTIVACION OSTEOMUSCULAR
46	PMIRA	PAUSA COGNITIVA Y GIMNASIA CEREBRAL
47	PMIRA	PAUSA COGNITIVA Y GIMNASIA CEREBRAL
48	CUCTA	RUMBATERAPIA
49	ACACI	CHARLA TRANSMISION SEXUAL
50	MALAG	RUMBATERAPIA
51	TUNJA	RUMBATERAPIA
52	DUITA	RUMBATERAPIA
53	DUITA	RUMBATERAPIA
54	SOGAM	RUMBATERAPIA
55	CHQRA	RUMBATERAPIA
56	GRGOA	RUMBATERAPIA
57	SOCHA	RUMBATERAPIA
58	BVITA	RUMBATERAPIA
59	CUBARA	RUMBATERAPIA
60	JAGOM	YOGA DE LA RISA
61	JAGOM	CUIDARTE ES TODO UN ARTE
62	JAGOM	HONRANDO LOS CICLOS FEMENINOS
63	JAGOM	YOGA

<b>N°</b>	<b>CENTRO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
64	JAGOM	YOGA
65	JAGOM	YOGA
66	JAGOM	YOGA
67	JAGOM	YOGA
68	JAGOM	YOGA
69	JAGOM	PILATES
70	JAGOM	PILATES
71	JAGOM	PILATES
72	JAGOM	RUMBA TERAPIA
73	JAGOM	RUMBA TERAPIA
74	JAGOM	SPA CIRCUITO DE AUTOCUIDADO
75	JAGOM	CULTURA AUTOCUIDADO: PREVENCIÓN DEL ESTRÉS
76	GCHTA	GIMNASIA CEBRAL "NO ESTRÉS MAL"
77	JAGOM	CULTURA DE AUTOCUIDADO: PREVENCIÓN DEL ESTRÉS
78	JAGOM	CULTURA DE AUTOCUIDADO: PREVENCIÓN DEL ESTRÉS
79	JAGOM	CULTURA DE AUTOCUIDADO: DESAPEGO EMOCIONAL
80	JAGOM	CULTURA DE AUTOCUIDADO: DESAPEGO EMOCIONAL
81	JAGOM	CULTURA DE AUTOCUIDADO: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
82	JAGOM	JORNADA DE AUTOCUIDADO Y MANEJO DEL TIEMPO
83	CHQRA	RUMBATERAPIA
84	BVITA	RUMBATERAPIA
85	MALAG	RUMBATERAPIA

De esta forma, se realizaron un total de 85 actividades a nivel nacional, en la cual participaron un total de 749 docentes y 102 administrativos para un total de 851 funcionarios.



En el programa de Gestión de Riesgo Químico, se estableció el siguiente plan de trabajo con la asesoría de la ARL POSITIVA :

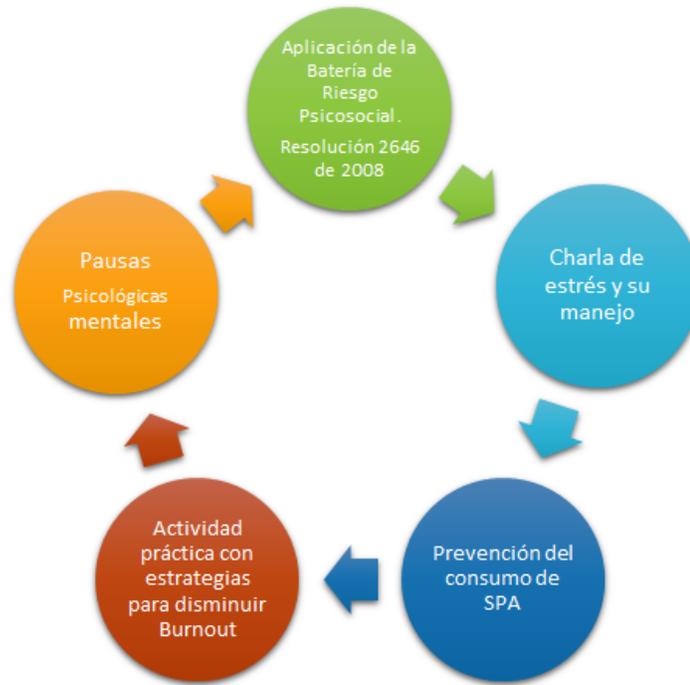
- Capacitación de prevención de accidentes y enfermedades laborales por falta de controles de EPP
- Capacitación en medidas de prevención y control frente al almacenamiento, usos y disposición final de las sustancias químicas carcinógenas, toxicidad aguda, toxicidad I y II
- Capacitación en Seguridad Química / Hojas de seguridad MSDS según el decreto 1496 del 6 de agosto del 2018 " Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.
- Inspección de verificación de Etiquetado y almacenamiento de los productos químicos de acuerdo al Sistema Globalmente armonizados (MSDS)
- Identificación de las sustancias químicas cancerígenas que requiere mediciones ambientales
- Identificar actividades / áreas críticas que tengan un alto potencial de generar accidentes de trabajo por exposición a sustancias químicas de acuerdo con la matriz de peligros
- Mantener actualizada la carpeta con hojas de seguridad (MSDS)
- Mantener actualizado Inventario de sustancias químicas, incluir carcinógenas y de toxicidad categoría I y II
- Mantener la clasificación y almacenamiento de sustancias químicas de acuerdo a la matriz de compatibilidad química
- Priorizar la identificación de las sustancias químicas carcinógenas y de toxicidad I y II (SGA) y etiquetar teniendo en cuenta esta clasificación.
- Simulacro de los PON de primeros auxilios por ingestión, inhalación y contacto de sustancias químicas con piel y ojos

La UNAD cuenta con los siguientes programas de vigilancia epidemiológica son los siguientes:

Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo Psicosocial  
Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo



El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención de Riesgo Psicosocial. Tiene como objetivo es prevenir en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, los efectos en salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo. Durante el segundo semestre del año 2019 se tiene proyectado realizar las siguientes actividades:



Las actividades desarrolladas en el primer semestre del Programa de vigilancia epidemiológica por la Psicóloga de la ARL POSITIVA, se ejecutaron las siguientes: Análisis de documentación existente (Informe Bateria Factores Psicosociales, PVE Psicosocial, Informes instrumentos aplicados: Burnout e Inteligencia emocional) para estructuración de plan de trabajo.

Plan de trabajo 2019: Dimensiones a intervenir con medidas colectivas



Desarrollo de material audiovisual para las actividades propuestas, por ejemplo: Video inteligencia emocional en las relaciones interpersonales.

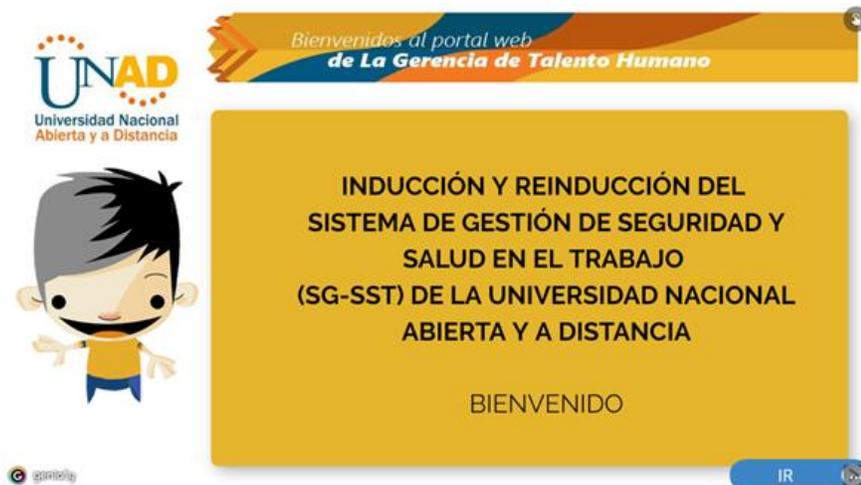
Video prevención de sustancias psicoactivas.

Taller por unidades en la Sede Nacional de Inteligencia Emocional en las relaciones interpersonales a través de actividad lúdica. Participación 99 asistentes.

El subprograma de vigilancia epidemiológica de Radiaciones Ionizantes, tiene como objetivo prevenir en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD los efectos en salud generados por la exposición a factores de radiaciones ionizantes, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo. Las actividades que se proyectan en desarrollaran en el segundo semestre son las siguientes:



Durante el primer semestre del año 2019, se implementa la herramienta de inducción- Reinducción virtual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con su respectiva evaluación de aprendizaje, proceso liderado y dirigido por la líder del proceso de Inducción y Reinducción Institucional



Durante el primer semestre, se presenta al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el plan institucional de capacitación en los temas concernientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las necesidades específicas identificadas mediante los siguientes insumos:

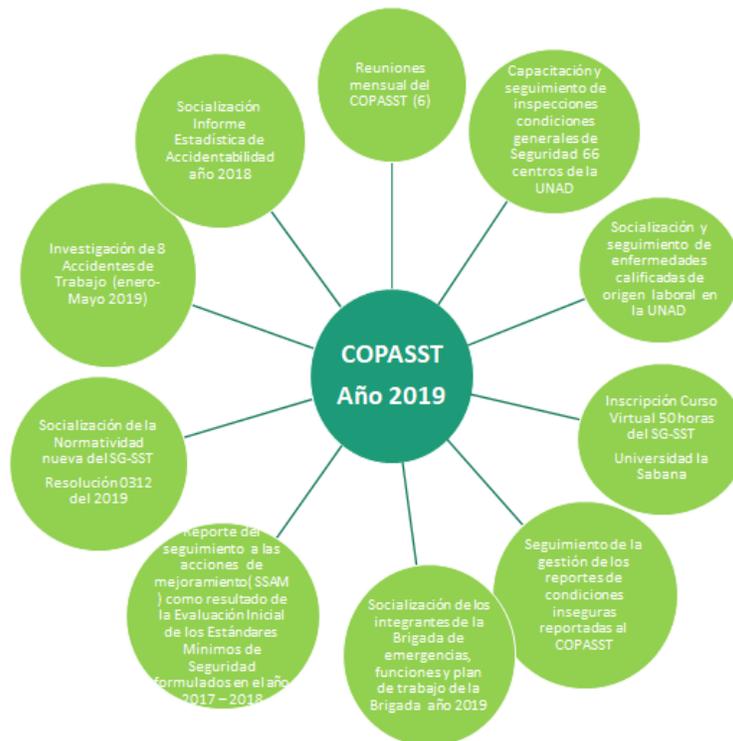
- SG-Normatividad Legal Vigente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Necesidades de actualización procedimental o normativa
- Análisis de resultados encuesta de riesgo psicosocial
- Matriz de identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de control
- Plan de Emergencia SST

De acuerdo a los anterior se tiene proyectado el siguiente plan de capacitación del SG-SST durante el año 2019:

TEMA	DIRIGIDO A	REALIZADO POR
Uso de equipo DEA (Desfibrilador)	Brigada de Emergencias	PROVEEDOR
Primeros auxilios		ARL POSITIVA
Evacuación y Rescate		
Control de Incendios		
Capacitación Virtual Primer Respondiente IDIGER		
Curso Virtual de 50 HORAS DEL Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	* Representantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	ARL PORTIVA – UNIVERSIDAD LA SABANA
	* Representantes del Comité de Convivencia Laboral	
	* Directores de Centros	
	* Fractales de Talento Humano	
	* Brigadistas	
	* Auditores Internos	
Capacitación de prevención de accidentes y enfermedades laborales por falta de controles de Elementos de Protección Personal	*Personal de laboratorios de multipropósito	ARL POSITIVA
	* Personal de Archivo	
	* Personal de Infraestructura y mantenimiento	
	* Personal de conserjes	
	* Adquisiciones e inventarios	
	*Cafeterías	

Capacitación en Seguridad Química / Hojas de seguridad MSDS según el decreto 1496 del 6 de agosto del 2018 " Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.	Personal de laboratorios multipropósito	ARL POSITIVA
Capacitación en medidas de prevención y control frente al almacenamiento, usos y disposición final de las sustancias químicas carcinógenas, toxicidad aguda, toxicidad I y II		
Capacitación Prevención de los efectos Generados por la exposición de Radiaciones Ionizantes	Laboratorio de Radiología	ARL POSITIVA
Capacitación Inspecciones de condiciones Generales de Seguridad	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. COPASST	
Capacitación Normatividad Acoso Laboral y Comité de Convivencia Laboral	Comité Convivencia Laboral CCL	FIC CONSULTORES
	Toda la Comunidad	

Las actividades que se han realizado en el primer trimestre por el COPASST y proyectadas para el segundo semestre son las siguientes



En el primer semestre del año 2019, se conformó el Comité de Convivencia Laboral periodo 2019-2021, mediante Resolución 07642 de 4 de Junio del 2019



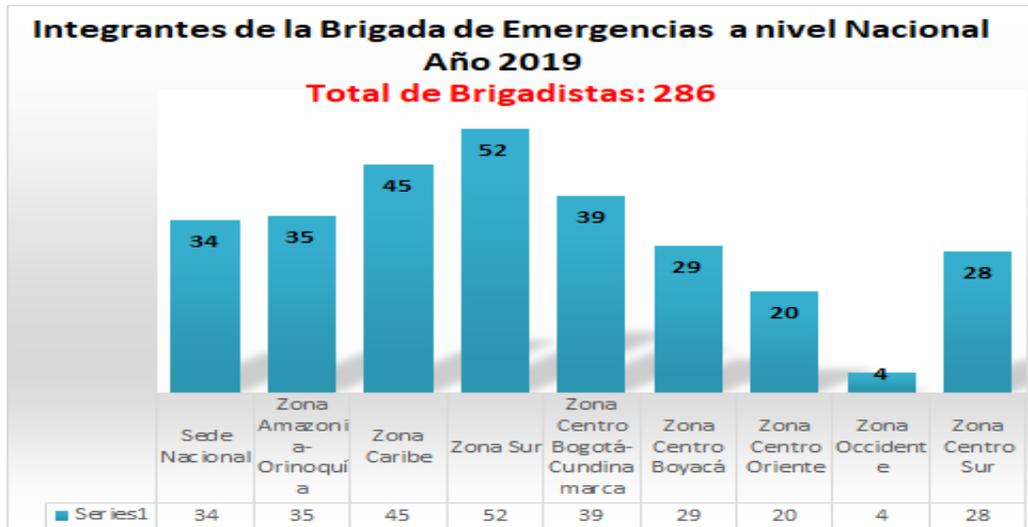
Las actividades que se han realizado y se tienen proyectadas por el Comité de Convivencia Laboral para el segundo semestre son las siguientes

- Convocatoria, inscripción, votación, elección de la conformación de los Comités de Convivencia Laboral Periodo UNAD- 2019-2021  
Resolución 07642 de 4 Junio de 2019
- Inducción normatividad legal. Ley 1010 de 2006/ Resolución 625 de 2012/ Resolución 1356 de 2012/Resolución 2646 de 2008
- Reuniones trimestrales de los CCL en la UNAD , con su respectivo informe
- Curso de capacitación virtual de 50 horas de SST Contemplado en la Resolución 4927 DE 2016
- Análisis de casos presentados al CCL, seguimiento a las medidas correctivas
- Intervención y seguimientos a las medidas preventivas para evitar conductas de acoso laboral

Con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 4927 de 2016 se realizó en el primer semestre la inscripción al curso virtual de 50 horas del SG-SST a 26 (Veintiseis ) representantes del Comité de Convivencia Laboral de la UNAD. Con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 4927 del 2016.

Con el de dar cumplimiento al objetivo de asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.

Durante el primer semestre se conformó la Brigada de Emergencia a nivel Nacional de la UNAD con un total de 286 Brigadistas.



Se realizó la inscripción al curso del Primer Respondiente organizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, IDIGER, Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá a los 286 Brigadistas de la UNAD



Fuente: IDIGER

Las actividades que se tienen proyectada para el cumplimiento del plan de trabajo son las siguientes:

- Inducción a la Brigada de Emergencia
- Capacitación Primer Respondiente IDIGER - Curso Virtual del SG-SST
- Entrenamiento de las Brigadas de Emergencia.
- Reconocimiento de las rutas de evacuación y puntos de encuentro por cada Unidad
- Participación de los Simulacros de Evacuación por sismo, conato de incendio, inundación
- Simulacro de los PON de primeros auxilios por inhalación, ingestión, contacto
- Taller práctico de manejo de extintores
- Pista de Entrenamiento a la Brigada

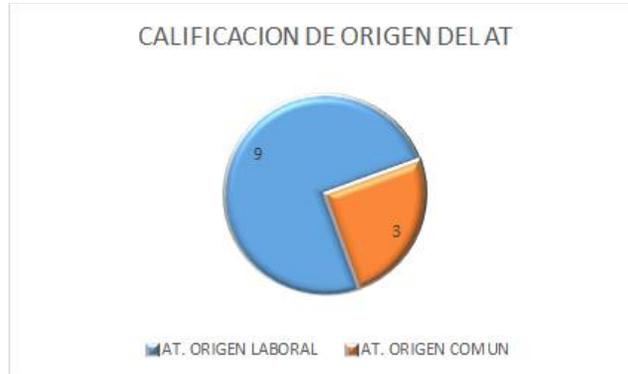
Caracterización de accidentalidad en la UNAD durante el primer semestre del año 2019.

Se establece que en el primer semestre del año 2019, aumentó los casos reportados en el 12% con relación al primer semestre del año 2018 (Enero-Junio)



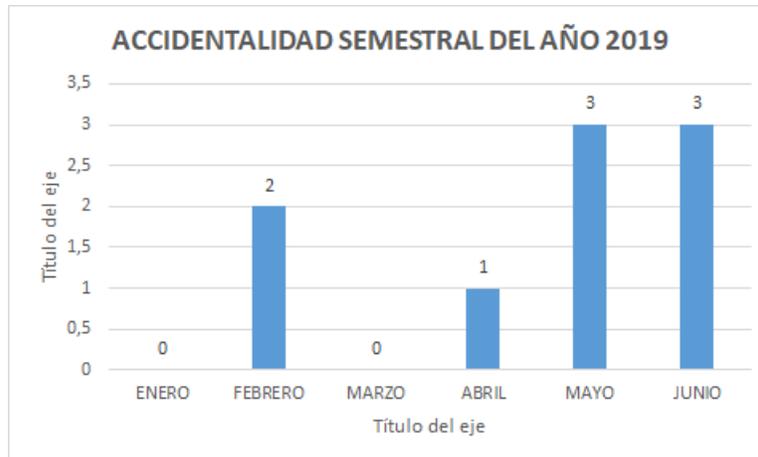
Fuente: ARL Positiva

El origen de evento se puede establecer que tre(3) eventos son de origen común y 9 de origen laboral.



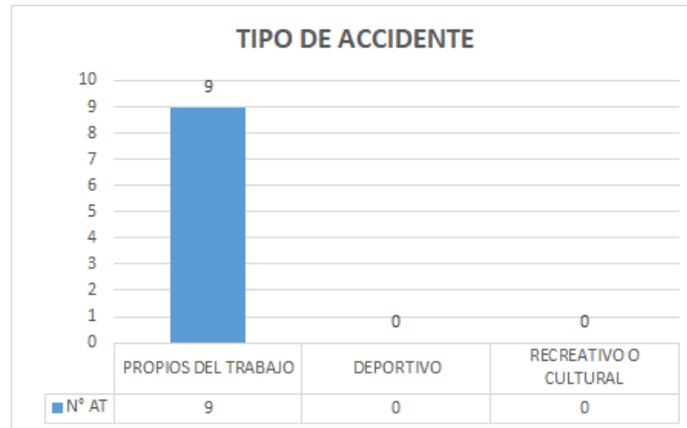
Fuente: ARL Positiva

Durante el primer semestre de Enero a Junio del presente año los meses que se presentaron mayor accidentalidad fueron Mayo y Junio con tres casos que corresponde al 33% cada mes.



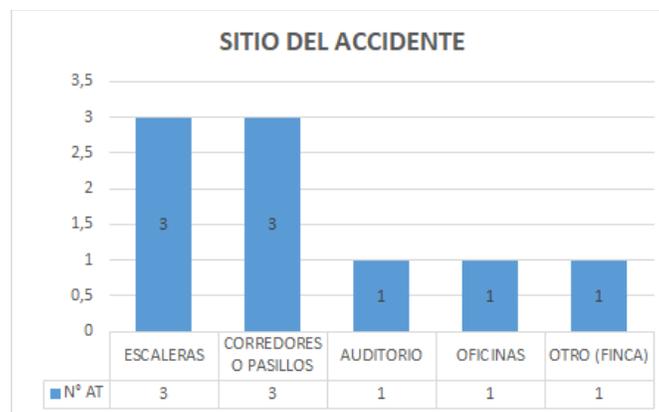
Fuente: ARL Positiva

Durante el primer semestre del año 2019, se puede establecer que el 100% de los eventos son propios del trabajo.



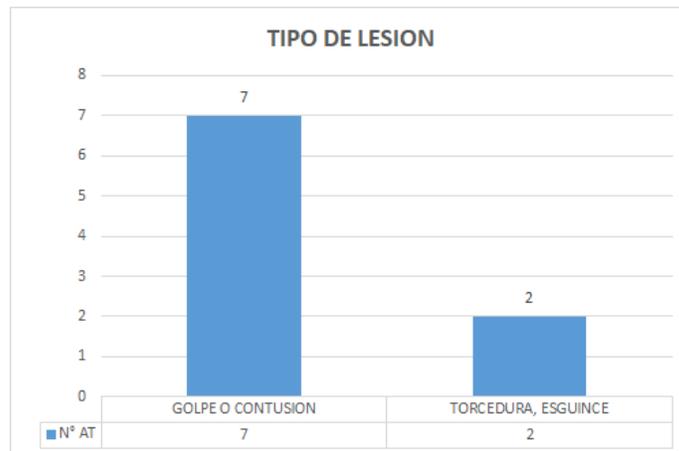
Fuente: ARL Positiva

El sitio en donde se presentó los accidentes de trabajo fueron con el mismo porcentaje del 33% los espacios comunes ( escaleras/ pasillos)



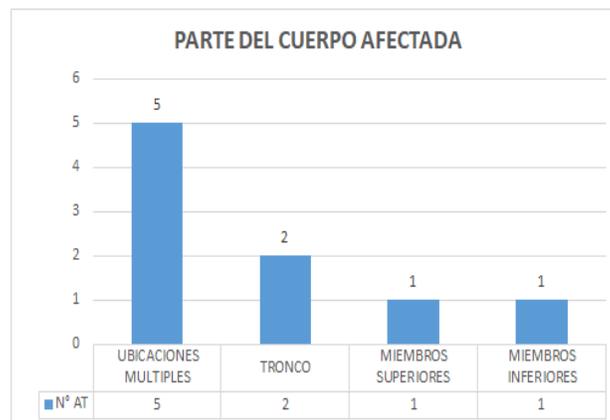
Fuente: ARL Positiva

El 77% de los eventos presentados durante el primer semestre se puede establecer que el tipo de lesión generó golpe- contusión y torcedura-esguince.



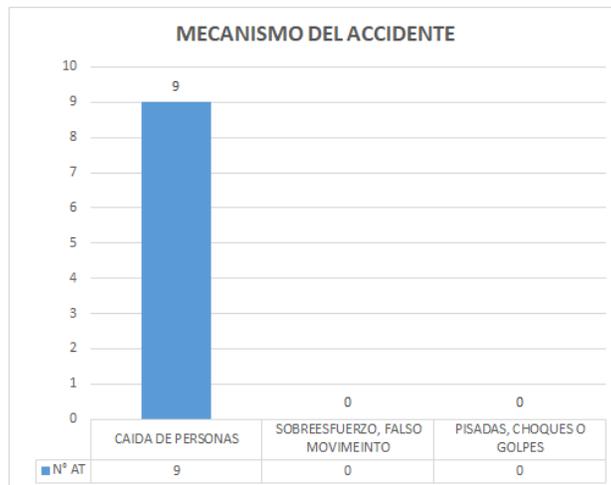
Fuente: ARL Positiva

De acuerdo a los eventos presentados durante el primer semestre del año 2019, se establece que el 55% de los eventos afectó varias partes del cuerpo



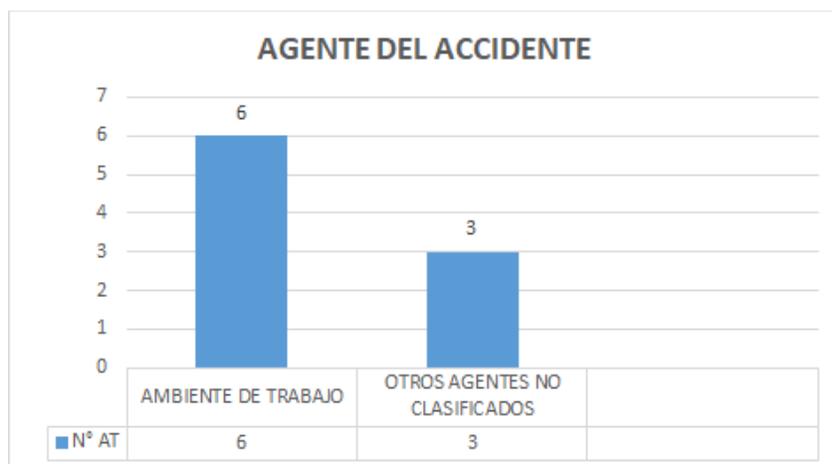
Fuente: ARL Positiva

De acuerdo al mecanismo de los accidentes se evidencia que el 100% de los eventos fueron por caídas a nivel.



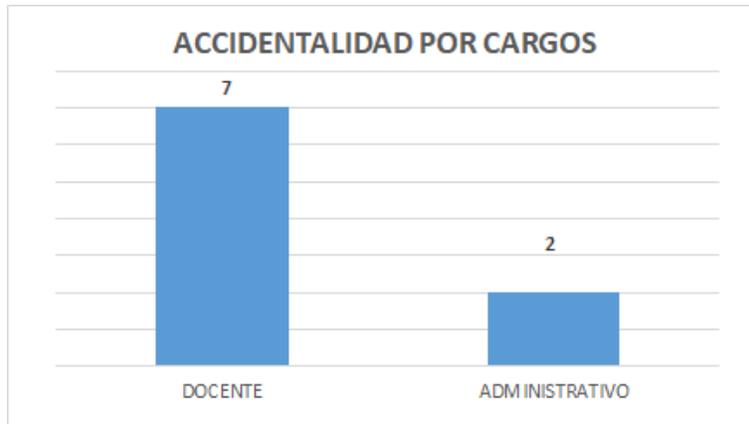
Fuente: ARL Positiva

El agente de los accidentes de trabajo, el 66% de los eventos fueron generados por el ambiente de trabajo



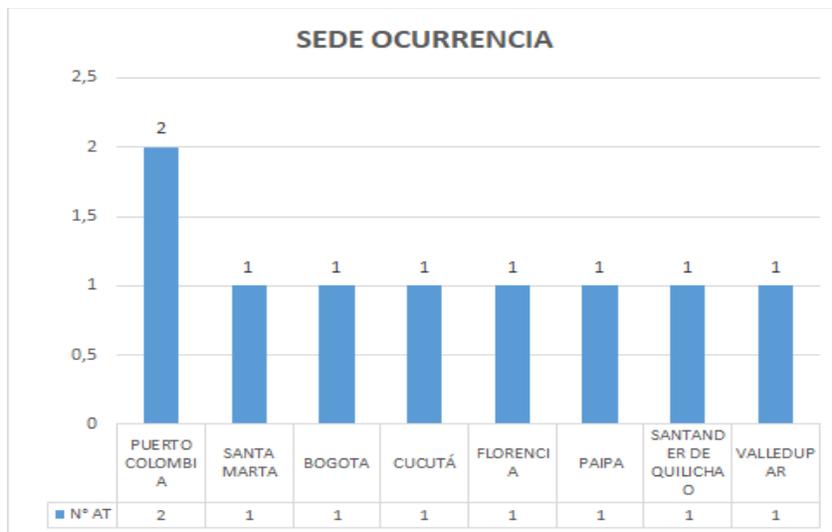
Fuente: ARL Positiva

El 77% de la vinculación laboral que presentó accidentes de trabajo fueron Docentes.



Fuente: ARL positiva

La sede en donde se presentó mayor eventos de accidentalidad fue Puerto Colombia con el 22% de los eventos.



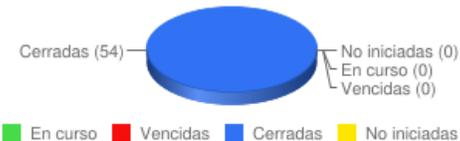
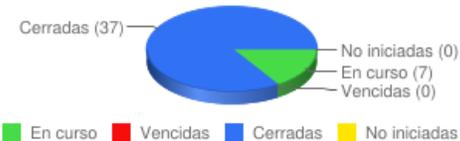
Fuente: ARL positiva

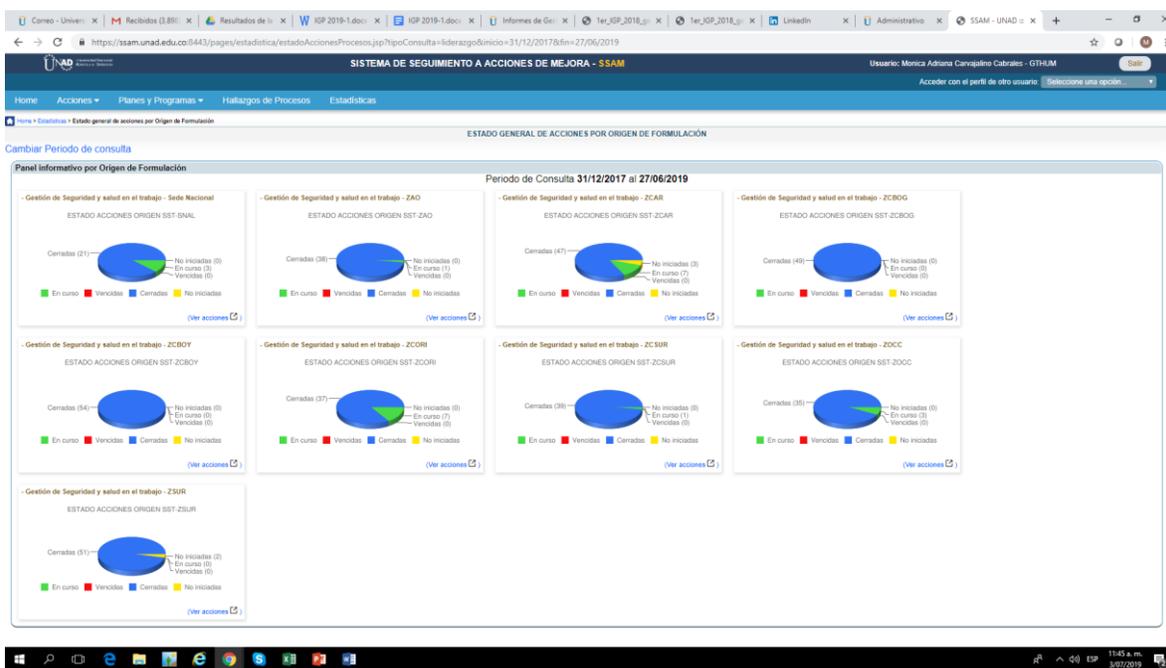
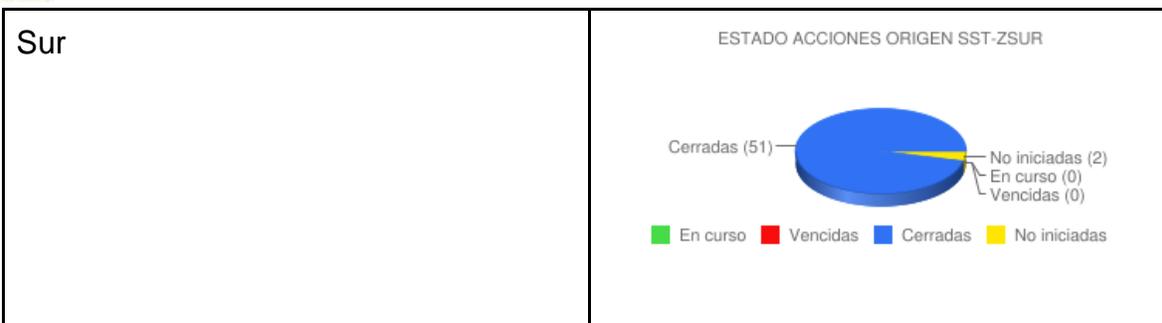
Con el fin de cumplir con el objetivo de asegurar la implementación documental y evaluación de los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo definidos a través del decreto 1072 de 2015 Titulo 6 Capitulo 4 Libro 2 parte 2, la Resolución 1111 de 2017 y a partir del 13 de Febrero del 2019 se da cumplimiento a la Resolución 0312 “ estándares mínimos de seguridad” y cumplir

con el objetivo de asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento; el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Se realiza el reporte de las acciones de enero hasta el 27 de junio del presente año, se presentó al comité Técnico Integrado de Gestión –MECI las acciones formuladas en el plan de mejoramiento formuladas en el SSAM, como resultado de la resolución 1111 de 2017 y ahora la Resolución 0312 de 2019.

Al Comité se presentó acciones formuladas en el SSAM de acuerdo a la evaluación inicial de los los estándares mínimos de seguridad con corte 27 de Junio del 2019.

SEDE/ ZONA	ESTADO DE LAS ACCIONES										
Sede Nacional	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-SNAL</p>  <table border="1"> <caption>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-SNAL</caption> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cerradas</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>En curso</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>No iniciadas</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Vencidas</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Estado	Cantidad	Cerradas	21	En curso	3	No iniciadas	0	Vencidas	0
Estado	Cantidad										
Cerradas	21										
En curso	3										
No iniciadas	0										
Vencidas	0										
Amazonia Orinoquia	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZAO</p>  <table border="1"> <caption>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZAO</caption> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cerradas</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>En curso</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>No iniciadas</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Vencidas</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Estado	Cantidad	Cerradas	38	En curso	1	No iniciadas	0	Vencidas	0
Estado	Cantidad										
Cerradas	38										
En curso	1										
No iniciadas	0										
Vencidas	0										
Caribe	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCAR</p>  <table border="1"> <caption>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCAR</caption> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cerradas</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>En curso</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>No iniciadas</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Vencidas</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Estado	Cantidad	Cerradas	47	En curso	7	No iniciadas	3	Vencidas	0
Estado	Cantidad										
Cerradas	47										
En curso	7										
No iniciadas	3										
Vencidas	0										

<p>Centro Bogotá Cundinamarca</p>	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCBOG</p>  <p>Cerradas (49) No iniciadas (0) En curso (0) Vencidas (0)</p> <p>■ En curso ■ Vencidas ■ Cerradas ■ No iniciadas</p>
<p>Centro Boyacá</p>	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCBOY</p>  <p>Cerradas (54) No iniciadas (0) En curso (0) Vencidas (0)</p> <p>■ En curso ■ Vencidas ■ Cerradas ■ No iniciadas</p>
<p>Centro Oriente</p>	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCORI</p>  <p>Cerradas (37) No iniciadas (0) En curso (7) Vencidas (0)</p> <p>■ En curso ■ Vencidas ■ Cerradas ■ No iniciadas</p>
<p>Centro Sur</p>	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCSUR</p>  <p>Cerradas (39) No iniciadas (0) En curso (1) Vencidas (0)</p> <p>■ En curso ■ Vencidas ■ Cerradas ■ No iniciadas</p>
<p>Occidente</p>	<p>ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZOCC</p>  <p>Cerradas (35) No iniciadas (0) En curso (3) Vencidas (0)</p> <p>■ En curso ■ Vencidas ■ Cerradas ■ No iniciadas</p>

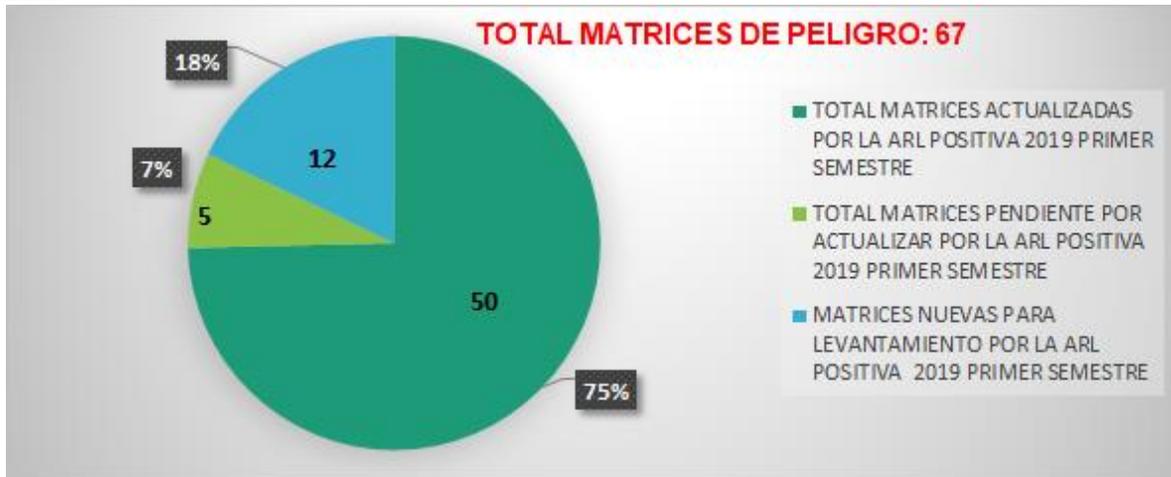


Fuente: Aplicativo SSAM.

De acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, nos encontramos en la fase 4 de los estándares mínimos de seguridad que es Seguimiento y Plan de Mejora que va desde enero hasta Octubre del 2019.

Con el fin de actualizar las matrices de Identificación de Peligros, Evaluación del Riesgo y Determinación de Controles el asesor de la ARL POSITIVA, realizó la actualización y el levantamiento de las siguientes matrices:





Fuente: Informe ARL POSITIVA

SEDE	MATRICES ACTUALIZADAS 2019	MATRICES PENDIENTES A ACTUALIZAR 2019	MATRICES PENDIENTES POR LEVANTAR 2019
ZONABOGOTA CUNDINAMARCA	4	4	0
ZONA CENTRO BOYACA	7	1	1
ZONA CENTRO SUR	6	0	2
ZONA SUR	9	0	1
ZONA CENTRO ORIENTE	4	0	3
ZONA CARIBE	8	0	3
ZONA OCCIDENTE	4	0	1
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	6	0	1
SEDES ADMINISTRATIVAS (CALLE 53, ARCHIVO CENTRAL E HISTORICO)	2	0	0

<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
--------------	-----------	----------	-----------

Fuente: Informe ARL POSITIVA

De acuerdo a las acciones planteadas en el SSAM se realizó inspección y dotación de la señalización de los centros de la zona Bogotá- Cundinamarca.

La ARL POSITIVA, realizó la actualización del informe consolidado nacional de los requerimientos locativos que se elaboró en el año 2018, como resultado de las matrices de identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de controles, resultado de las inspecciones realizadas en los centros en el año 2018, teniendo como referencia las medidas de control implementadas según la priorización y así cumplir con el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El informe fue socializado a los Representantes del COPASST, gerencia administrativa y financiera, infraestructura física y mejoramiento Universitario, fractales de talento Humano.

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

- Demora en la implementación del plan de trabajo del SG-SST del año 2019 por parte de la Administradora de Riesgos Laborales, lo que hizo se no se cumpliera con las acciones formuladas en el Plan de Seguimiento de Acciones de Mejora. SSAM durante el primer semestre del año 2019.
- La demora de la asignación de profesionales en Psicología, especialista en salud ocupacional para el desarrollo del programa de prevención de riesgo psicosocial “No Estrés Mal” y el programa de vigilancia epidemiológica de prevención de riesgo psicosocial

- La no asignación del profesional en fisioterapia especialista en salud ocupacional para la implementación del programa de prevención de Desórdenes Músculo Esquelético “ La UNAD se Mueve” y el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

## GESTIÓN DEL CAMBIO

Aprobación por parte del Comité Integrado de Gestión y MECI de la Política y Objetivos del SIG.

Con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede establecer un cambio significativo en la normatividad legal del SG-SST, relacionado puntualmente con la derogación de la Resolución 1111 de 2017 por la Resolución 0312 del 2019.

La conformación del Comité de Convivencia Laboral del período comprendido en el 2019-2021. Resolución 07642 de 4 Junio de 2019.

Creación de nuevas infraestructura de la UNAD ( CEAD de Neiva, El Plato).

Cambio del presidente de la Administradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, designado en el primer semestre del año 2019. Lo que generó impacto en la asignación de recurso económicos y humanos.

Transición de la Norma OHSAS 18001: 2007 a la Norma ISO ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo en la sede José Celestino Mutis.

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

Diagnóstico de la Norma ISO 45001:2018 con relación al Decreto 1072 de 2015 Título 4

Capítulo 6 Libro 2 Parte 2. Norma OHSAS 18001:2007.

Aprobación de la actualización de la Política del SIG, por el Comité Integrado de Gestión y

MECI,

El Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo articulación en la integración

documental: Instructivo- Matrices) de los componentes del Sistema Integrado de Gestión

( Ambiental y Calidad).

Documental con relación a la ISO 45001:2018:

- Actualización de la Matriz de Comunicaciones
- Proceso de actualización del Instructivo del contexto organizacional del SGA I-1-4-14
- Proceso de la matriz de Contexto Organizacional de SGA.
- Proceso de actualización stakeholder o Partes de Interesadas de SGA
- Instructivo Planificación y Gestión del Cambio en el Sistema Integrado de Gestión I-3-1-2
- **Cambios que se tienen proyectados desde el proceso**

Continuar con el proceso de la transición de la Norma OHSAS:18001:2007 a la ISO 45001:2018 en la sede Nacional.

Levantamiento de matrices de peligros, evaluación del riesgo y Determinación de controles y Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias en las instalaciones nuevas.

- **Asuntos pendientes y/o en proceso**

Ejecución del Plan de Trabajo del SG-SST con el fin de cumplir con los indicadores, objetivos y política del SIG del año 2019

Transición del Norma OHSAS 18001:2007 a la ISO 45001:2018

Implementación de los controles establecidos por parte de la oficina de Infraestructura

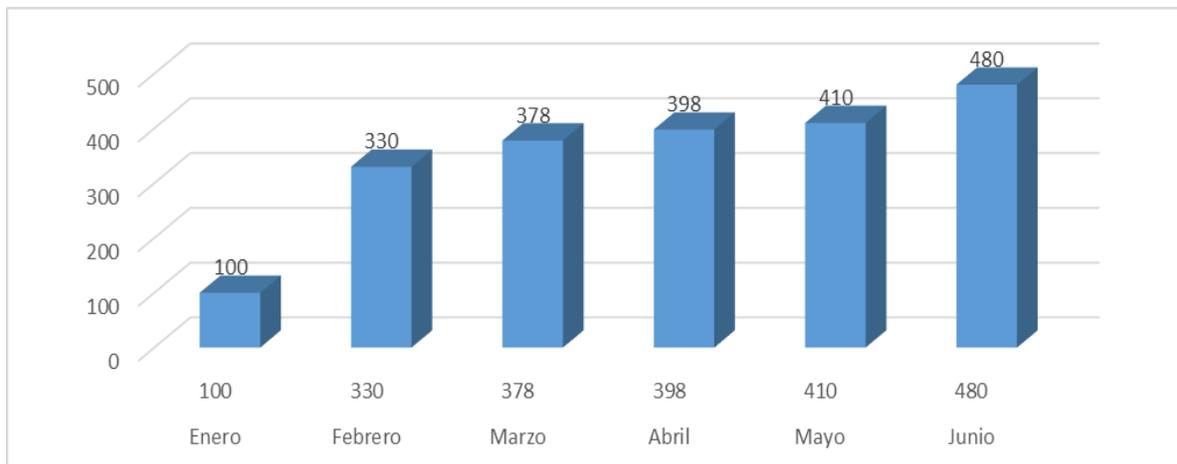
## **9. GESTIÓN DOCUMENTAL DE TALENTO HUMANO**

### **1. 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:



**TOTAL 2.096 Préstamos (carpetas)**

Figura 1. Gráfica relación de los préstamos realizados con corte a 30 de junio 2019. 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** 23.095 Total Folios Archivados

Figura 2. Grafica Promedio de folios recibidos para Archivo con corte al 30 de junio de 2019. Fuente Planillas y Procor GTHUM.

### c) Transferencia Documental

Se ha venido adelantando la transferencia del año 2017, 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 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 junio.

Tabla 1. Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2017 GTHUM con corte al 30 de junio de 2019.

SERIE	Nº. CAJAS X200	Nº. CARPETAS	ML
610 10 01	0	2	0
610 10 02	32	328	8
610 28 01	8	108	2
610 02	6	50	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>488</b>	<b>11,5</b>

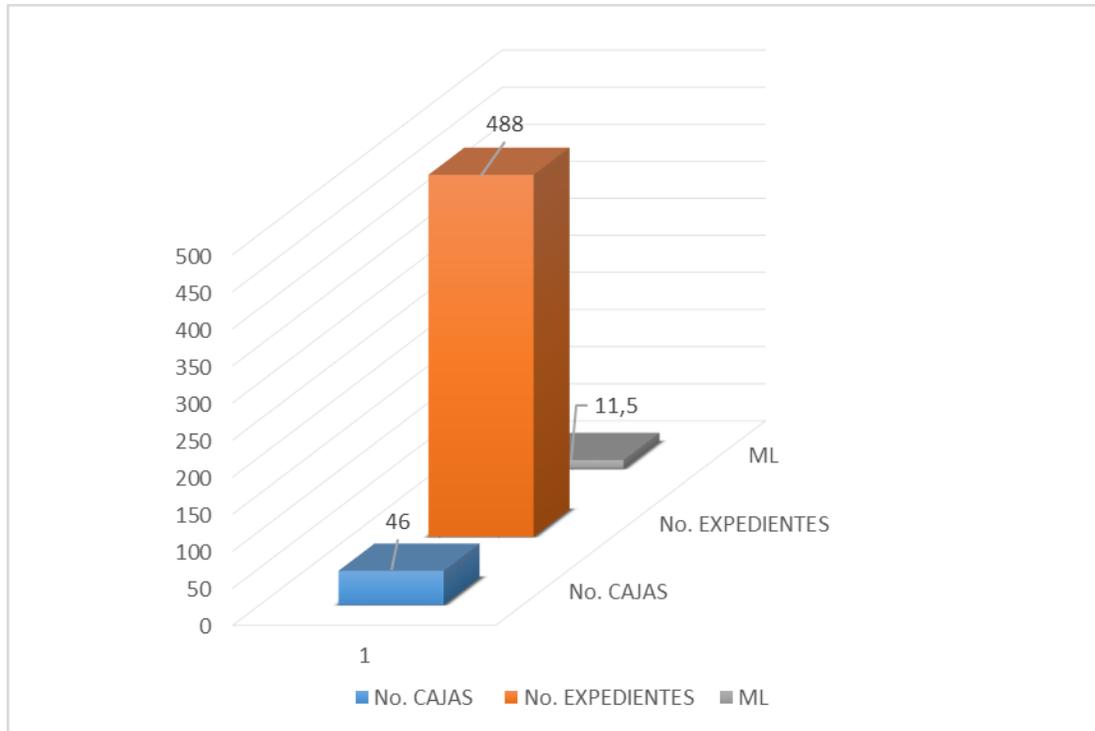


Figura 2. Grafica Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2017 GTHUM, con corte a 30 de junio de 2019. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID.

#### d) Formato Único de Inventario Documental – FUID

Constantemente se realiza actualización de los expedientes en el formato Único de Inventario Documental - FUID - del personal Activo (ya sea por funcionarios nuevos, personal que ya cumplió sus 2 años en el archivo de gestión, traslados de centros y/u otros).

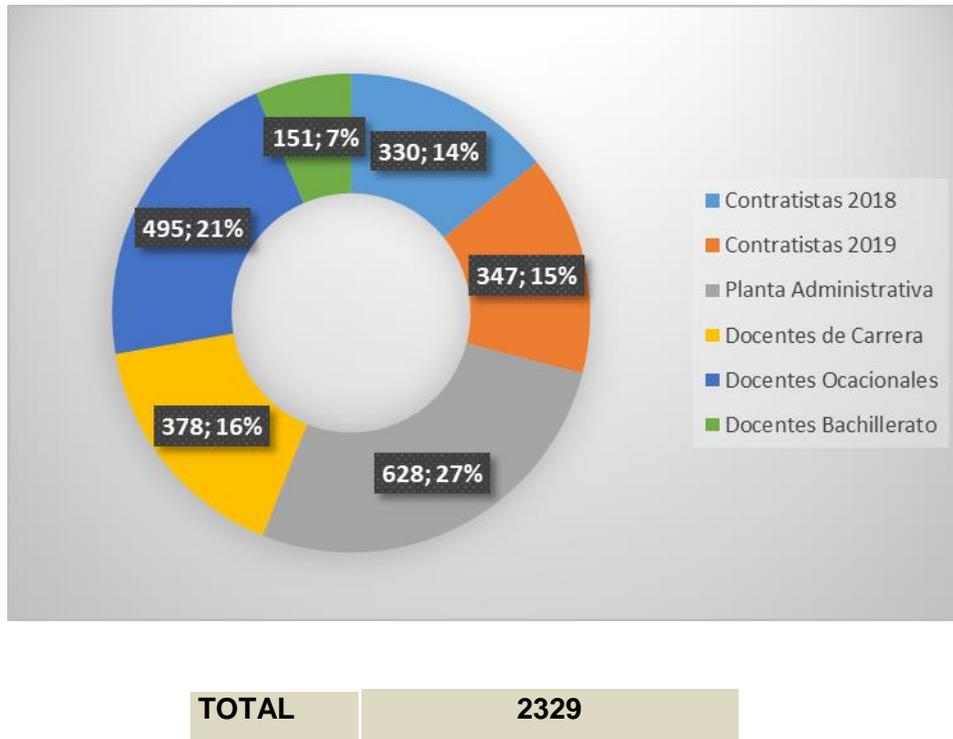


Figura 3. Grafica número de carpetas activas del archivo de gestión con corte al 30 de junio de 2019. Fuente Formato Único de Inventario Documental del personal Activo.

Donde se evidencia que ha corte 30 de junio de 2019 el total de expedientes (carpetas) activas en el Archivo de Gestión de la Gerencia de Talento Humano es de 2329 carpetas.

### e) TIPO A TIPO Historias Laborales

Tabla 2. Diagnostico inventario Tipo a Tipo de las Historias Laborales por Zonas con corte al 30 de junio de 2019.

Zona	No. de Carpetas con Tipo a Tipo	No. De carpetas pendientes por actualizar Tipo a Tipo	No. de Carpetas Activas (Historias Laborales)
Zona Centro Boyaca	220	0	220
Zona Amazonia Orinoquia	373	0	373
Zona Centro Sur	429	51	480
Zona Occidente	523	15	538
Zona Centro Oriente	284	0	284
Zona Caribe	599	0	599
Zona Sur	320	110	430
Zona Centro Bogotá	499	705	1204
Sede Nacional Jose Celestino Mutis	266	1386	1652
<b>TOTAL</b>	<b>3513</b>	<b>2267</b>	<b>5780</b>

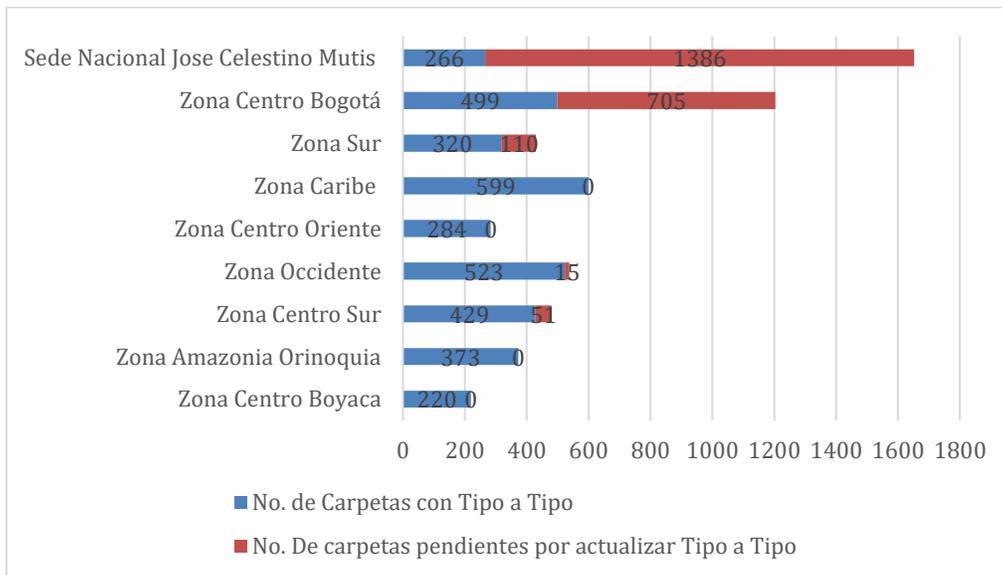
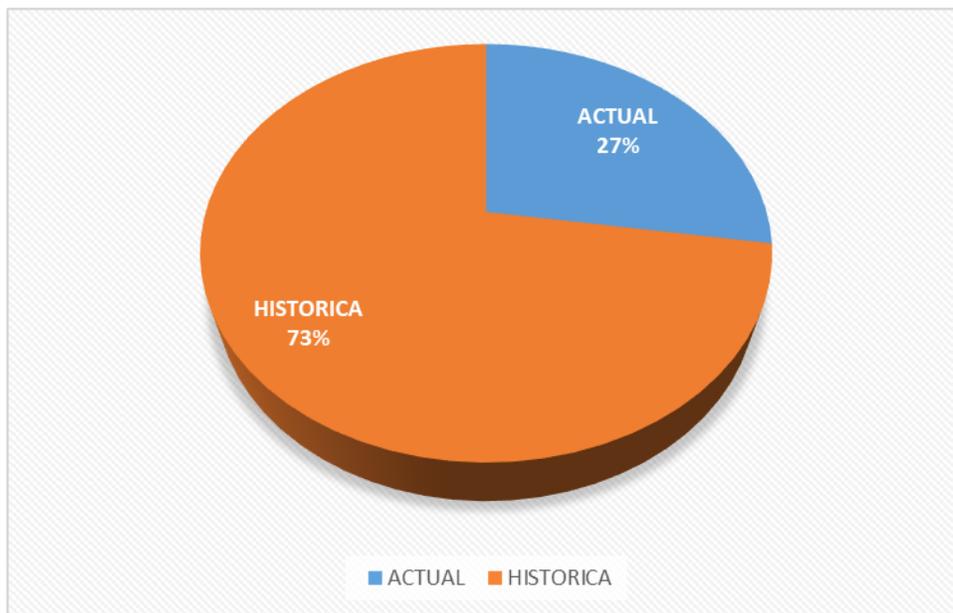


Figura 4. Gráfica donde se evidencia total de tipo a tipo realizados y faltantes por realizar con corte al 30 de junio de 2019.  
 Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID-de cada ZONA.

De acuerdo al diagnóstico a nivel Nacional con corte a 30 de junio de 2019 se cuenta con 3.513 expedientes (carpetas) de Historias Laborales al 100% con su Inventario Tipo a Tipo u Hoja de Control, quedando así 2.267 expedientes a los cuales se les encuentra adelantando el respectivo proceso. Siendo las Zonas con más faltantes de actualización

de Tipo a Tipo por su gran volumen: Zona Centro Bogotá y la Sede Nacional José Celestino Mutis.

**f) Certificaciones Laborales Personal de Planta y Docentes**



*Figura 5. Grafica total de certificaciones generadas automáticamente por el sistema. con corte al 30 de junio de 2019.  
Fuente: software Certifica.*

Para el primer semestre del 2019 el sistema genero automáticamente 10.347 registros de los cuales 2.900 corresponde a certificaciones actuales y 7.447 a certificaciones Históricas.

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. Dentro de las actualizaciones a las Historias Laborales personales se ingresó:

- 7** Renuncias del personal de Planta
- 1** Sanción Disciplinaria Docente de Carrera
- 69** Renuncias Docentes Ocasionales
- 210** Novedades Docentes (por cambio de centro, cambio modalidad, funciones específicas y/o prorrogas)

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

Los funcionarios de los diferentes procesos de GTHUM deberán entregar sus documentos para Archivo el mismo día o hasta entre los 8 días próximos de generación de los oficios, informes, resoluciones o demás tipos documentales, ya que la acumulación de estos y la entrega posterior a los 8 días podrá generar un reproceso en foliación puesto que el instructivo de Organización específica que debe ser Cronológica de forma ascendente. (De la más antigua a la reciente).

El gran Volumen de documentación que llega a diario no permite que se pueda realizar el proceso de alistamiento y archivo el mismo día, por consiguiente, a veces se acumula esta información generando demora en las demás actividades a desarrollar.

## **3. Conformidad de las Salidas del Proceso**

No se presentó ninguna

## **4. GESTIÓN DEL CAMBIO**

No se ha presentado ningún cambio

## **5. Asuntos pendientes y/o en proceso**

- a) Se sigue avanzando en la transferencia documental para dar cumplimiento a los tiempos establecidos por Secretaria General.
- b) Se trabaja en el cumplimiento de la actualización de los inventarios Tipo a Tipo de las Historias Laborales para llegar al 100% en este proceso.

## 10. ACTIVIDADES TRANSVERSALES DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

- **Actualización Hojas de Vida personal de planta administrativa**

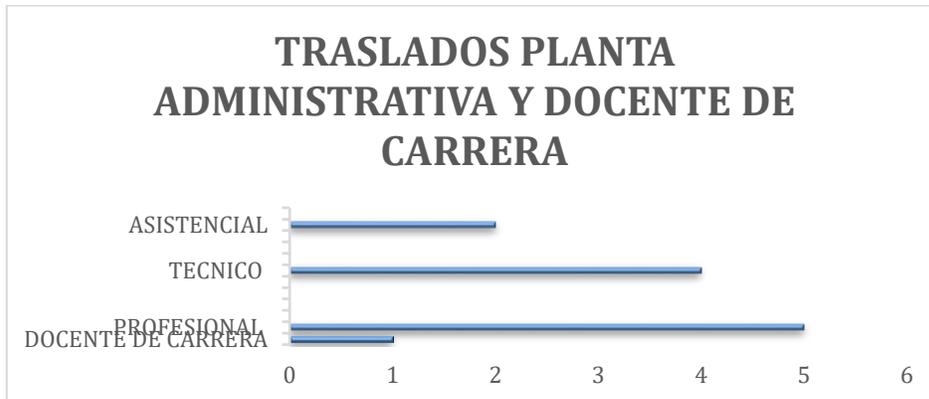
377 funcionarios de planta administrativas y docentes de carrera actualizaron la aplicación Mi Hoja de Vida v4.0 y entregaron físicamente el formato de Hoja de Vida y de Bienes y Rentas, cumpliendo así el 100% de la actualización de los documentos mencionados anteriormente.

- **Novedades de Traslados, licencias de luto y autorización de desempeño de funciones en el exterior realizados**

### Traslados Planta Administrativa Y Docentes De Carrera vigencia enero a junio de 2019

Por necesidades del servicio y en otros casos a solicitud del personal, se trasladaron siete (7) funcionarios de la Planta Administrativa así:

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	DEPENDENCIA / CEAD
DOCENTE DE CARRERA	FREDY ALEXIS RODRIGUEZ	CCAV ZIPAQUIRA
PROFESIONAL	FABIOLA SIERRA	CEAD MEDELLIN
	ROCIO SANTOFIMIO	CEAD JAG
	ARGEMIRO VERA CARDENAS	VIREL
	RUBY HOYOS	ECSAH
	ALBERTO RAMIREZ	GAF
TECNICO	AURA DEL PILAR TRIANA	ECSAH
	GILBERTO MORENO	PLANEACION
	MARTHA LILIANA MORA	CEAD NEIVA
	ELICENIA ARIAS	CEAD FUSAGASUGA
ASISTENCIAL	GLORIA ROCIO GONZALEZ	CEAD FLORENCIA

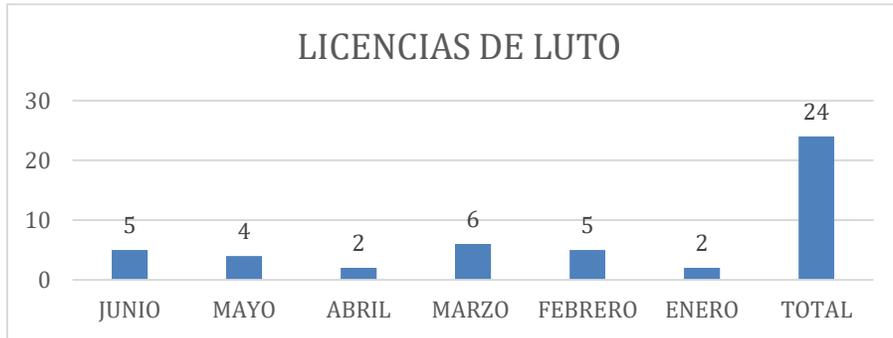


Fuente: GTHUM Junio de 2019

### Licencias de luto planta administrativa- docentes de carrera docentes ocasionales vigencia enero a junio de 2019

En cumplimiento de la Ley 1635 de 2013, se atendieron veinticuatro (24) Licencias de Luto así:

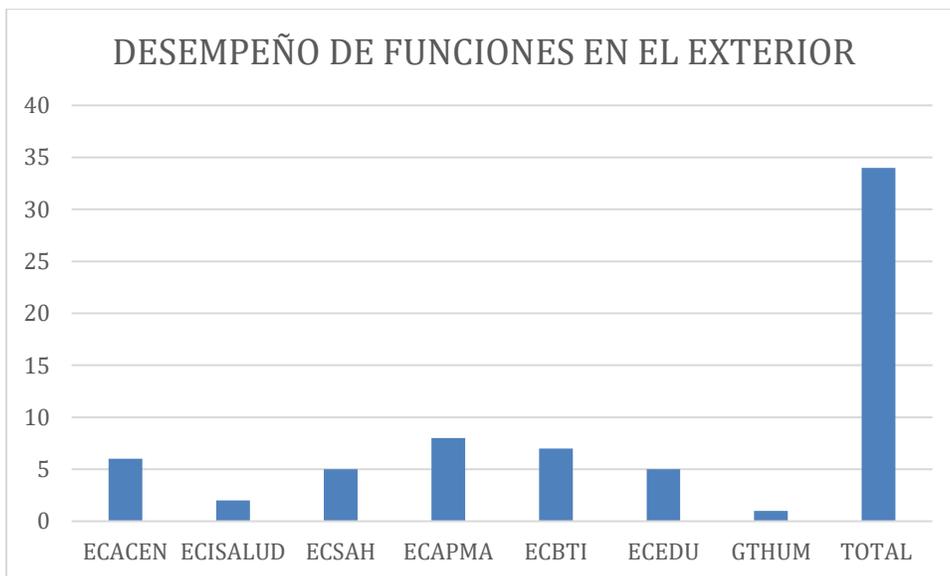
MESES	No. LICENCIAS DE LUTO
JUNIO	5
MAYO	4
ABRIL	2
MARZO	6
FEBRERO	5
ENERO	2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>



Fuente. GTHUM Junio de 2019

### **Autorización desempeñar funciones en el exterior docentes de carrera - docentes ocasionales vigencia enero a junio de 2019**

Atendiendo solicitudes del personal de planta administrativa, docentes de carrera y docentes ocasionales se autorizaron desempeñar funciones en el exterior a treinta y cuatro (23) funcionarios así:



Fuente. GTHUM Junio de 2019

ESCUELA/UNIDAD	No. AUTORIZACIONES
ECACEN	6
ECISALUD	2
ECSAH	5
ECAPMA	8
ECBTI	7
ECEDU	5
GTHUM	1
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

Fuente. GTHUM Junio de 2019

- **Trámites y reportes ante entidades externas**

rámites y reportes ante entidades externas: Atender los requerimientos de los funcionarios y exfuncionarios de la Universidad respecto a los aportes a pensión y pagos de las cesantías problemas que se les presentan en el momento de iniciar el trámite de pensión de jubilación ante COLPENSIONES ya sea por falta de semanas cotizadas, novedades de retiros o por los traslados de otros fondos de pensión.

Para dar pronta solución a estos problemas se debe realizar los siguientes pasos:

- Solicitar la hoja de vida de la persona al Archivo Central para revisar el 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 el trámite de la pensión de jubilación.
- Departamento Nacional de Estadística - DANE: atendiendo el requerimiento de esta entidad se les envió el listado de todos los funcionarios de la UNAD que laboran en la ciudad de Bogotá, para seleccionar a las personas que responderán la encuesta que el DANE realiza anualmente sobre “AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL”.
  - Ministerio de Educación Nacional – SNIES: Durante este primer semestre del 2019, la Gerencia de Talento Humano atendiendo los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional y los lineamientos que hace la rectoría mediante la Resolución 005410 del 03 de abril de 2018 para la entrega de información de los Directivos, los docentes de carrera y los Tutores, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD a los sistemas SUE y SNIES; entrego a la Oficina de Planeación la información correspondiente al primer semestre para ser cargada en el sistema Snies.
  - Deuda de la UNAD con COLPENSIONES: aunque el proceso para la depuración de la deuda ha sido complicado para la recolección de los soportes físicos de las planillas de pago, como de los listados de las personas afiliadas a este Fondo, especialmente con los pagos que se realizaron al Instituto del Seguro Social “I.S.S.” en los periodos comprendidos entre el año 1994 hasta el año 2000; La Gerencia de Talento Humano ha estado cargando en la web de COLPENSIONES, portal de empleadores la información requerida para llevar a cabo la depuración de la deuda.
- Se solicito a COLPENSIONES el reporte actualizado de la deuda (reporte 118) para poder ver los avances en la disminución de la deuda.

Fondo Nacional del Ahorro: El reporte de las cesantías de las personas que están afiliadas a este fondo, se debe realizar mensualmente, mediante el cargue de un archivo plano el cual contiene el valor de la doceava de las cesantías de todo el personal de la planta administrativa, los docentes de carrera y los tutores que están activos a la fecha, así mismo se reporta el valor de las cesantías definitivas de las personas que se retiran. Durante este primer semestre la Universidad ha reportado mes a mes toda la información, encontrándose al día en los pagos.

Sistema de Información y Gestión del Empleo público -SIGEP : se esta a la espera de que nos digan en que fecha van a dictar la capacitación de la nueva versión de este sistema, para proceder a hacer el cargue de todas hojas de vida del personal administrativo de la UNAD

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 presenta la Universidad con CAJANAL. Para la recolección de toda la información se solicitó al archivo central una copia de las órdenes de pago expedidas por la oficina de tesorería y en las cuales aparece el sello del banco donde se realizó el pago, el número del cheque y el sello de recibido por parte de 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 deuda de la UNAD con este fondo.

Tramite con el Ministerio de Hacienda- Por inconvenientes con los fondos de pensiones privados quien estaban solicitando una copia de todas las planillas de pago y los respectivos listados de los afiliados de los períodos comprendidos entre el año 1983 y el año 1994 debido a que el Ministerio de hacienda les decía que la

Universidad Nacional Abierta y a Distancia no aparecía como cotizante en CAJANAL, La Gerencia de Talento Humano le remitió a la Oficina de Bonos Pensionales del ministerio las planillas de pago desde 1983 hasta el 2009 y ha vuelta de correo e-mail nos respondieron que los periodos asumidos por la Nación para la entidad UNAD quedan asumidos desde el 01/01/1983 hasta el 30/06/2009.

- **Innovación, Desarrollo Y Administración De Software De La Gthum**

- **Modernizar y actualizar infraestructura servidores GTHUM.**

Actualización de sistema operativo, parches, analisis de cambios de versión de lenguajes de programación, bases de datos, frameworks, plugins de todos los software.

Actualización portal de la GTHUM del gestor de contenidos Joomla y plugins.

- **SOCA, Sistema de Oferta y Contratación Académica**

El resultado del software se divide en dos categorías, las cuales aportan a la misión y las metas institucionales:

- 1. Oferta académica de los programas y periodos de la UNAD.**

El sistema ha logrado administrar y planificar los planes de estudio por períodos académicos alcanzando 25,039 registros hasta el periodo 2019\_16-4.

- 2. Selección y vinculación del personal docente.**

- **Asignación académica**

Durante el 2019-1, se registraron 95,972 registros docentes/estudiantes-grupos de la asignación académica, sincronizados con campus virtual.

- **Directores y líderes de programa**

Durante el 2019-1, se registraron 4,111 registros de directores/líderes para ser sincronizados con campus virtual

- **Otras actividades plan de trabajo**

Durante el 2019-1, se registraron 3.270 registros de otras actividades en el plan de trabajo de los docentes.

- **DOFE**

Durante el 2019-1, se registraron 2.956 registros de actividades DOFE en el plan de trabajo de los docentes.

- **Resoluciones de vinculación**

En el periodo 2019-1, se generaron, comunicaron y se realizó seguimiento a 3.467 resoluciones.

El sistema lleva acumulado más de 15.467 registros de resoluciones generadas.

- **SCAP, Sistema de Contratación de Apoyo a la Gestión**

El sistema ha permitido almacenar y controlar 2.623 contratos, 20.487 registros de pago desde el año 2014.

Para el periodo 2019-1 se generaron 392 contratos y se ha realizado el pago de 1.676 registros.

- **CENSO, Repositorio de Hojas de Vida**

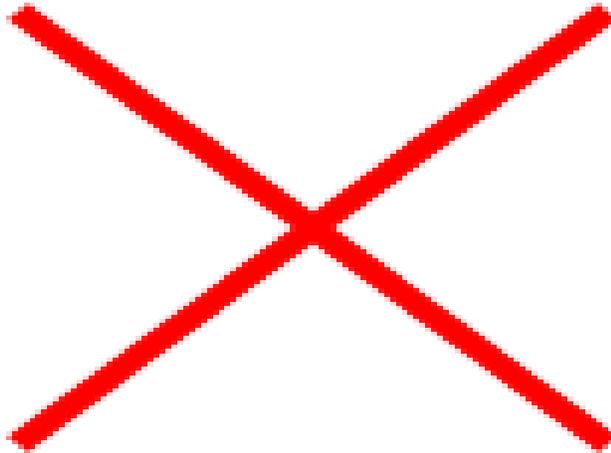
El sistema ha permitido almacenar y controlar 33.911 registros (10.629 personas) de hojas de vida, 193.610 registros de formación académica, 317.913 registros de experiencia laboral.

Para este año se actualizo el sistema para mejorar la caputra y validación de datos, seguimiento por parte de GTHUM, registro por necesidades de vinculación, apertura para el acceso a cualquier ciudadano.

- **PROCOR, Control de correspondencia GTHUM**

El sistema ha controlado y almacenado 21.725 registros de documentos que llegan a la oficina para darle tramite.

Durante el primer semestre de 2019 se han registrado y controlado 759 documentos.



- **NOTIFICA, Notificaciones Electrónicas**

Software para la generación, publicación y comunicación de los actos administrativos de las prestaciones sociales del personal docente ocasional y cátedra, hasta la fecha se han generado, comunicado y publicado 25.582 resoluciones.

Para el primer periodo de 2019, se han generado 2.704 resoluciones.

- **CERTIFICACIONES LABORALES, Certificaciones Laborales**

Con la segunda versión del sistema ha permitido levantar 51,599 registros de historia laboral.

A la fecha se han generado 38,928 certificaciones laborales, de estas son 11,446 son certificaciones actuales y 27.482 son certificaciones históricas.

En el primer semestre se han generado de 2019 se han generado 13,075 certificaciones laborales, clasificadas así: 3.461 actuales y 9.614 historicas.

- **AUSENTISMO LABORAL, Control y Seguimiento de Permisos**

Mediante el uso del sistema se ha logrado controlar y realizar seguimiento por los actores correspondientes de 66,923 solicitudes de permisos o eventos institucionales.

Durante el primer semestre de 2019 se han solicitado 15,350 solicitudes.

- **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO, Software para el control y seguimiento del personal de planta**

Desde la implementación del software en el año 2016 segundo semestre se ha realizado la evaluación y seguimiento de 1,031 registros.

- **SERVICIOS INTEGRADOS**

Los servicios de desprendibles de pago y certificado de ingresos y retenciones se ha puesto a disposición de los usuarios de manera permanente, se actualiza de acuerdo a cada novedad o requerimiento solicitado.

- **INFRAESTRUCTURA SERVIDORES GTHUM**

Los servidores siguen operando por los servicios provistos por la GIDT mediante ORACLE CLOUD en la zona de Chicago.

Se realiza el monitoreo permanente de los servicios, recursos que se consumen, acceso denegados, evaluación de sobrecarga por procesos, hardening (seguridad del servidor) permanente.

- **WEBSERVICES**

Servicio para la creación de usuarios de campus virtual ha operado correctamente y se ha realizado los mantenimientos respectivos.

Servicio para la generación de información periódica a la Contraloría desde el sistema SCAP, se ha comportado correctamente y se ha realizado los mantenimientos respectivos.

Se mejoró el servicio para la generación de registros presupuestales de acuerdo a las resoluciones de vinculación, se ha comportado correctamente y se ha realizado los mantenimientos respectivos.

Se mejoró el servicio para la generación de terceros de acuerdo a las resoluciones de vinculación, se ha comportado correctamente y se ha realizado los mantenimientos respectivos.

Se mejoró el servicio para la generación de información para la evaluación docente de acuerdo a los docentes vinculados, se ha comportado correctamente y se ha realizado los mantenimientos respectivos.

Se mejoró el servicio para el reporte de información de docentes para el software de homologaciones (servicio solo disponible para GTHUM, se está trabajando para la entrega a los administradores del software de homologaciones), se ha comportado correctamente y se ha realizado los mantenimientos respectivos.

- **PROYECTO OFERTA – OAI, Levantamiento procedimiento oferta académica**

Participación en el proyecto de planificación de planes de estudio, oferta y asignación de actores OAI, levantamiento del procedimiento de oferta académica educación superior.

Para el primer semestre de 2019, se ha realizado el respectivo mantenimiento y actualizaciones de tipo preventivo o según requerimiento de algún actor-administrador de los sistemas de información.