

**INFORME DE GESTIÓN DE PROCESO  
GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA**

**ALEXANDER CUESTAS MAHECHA  
GERENTE DE TALENTO HUMANO**

**SEGUNDO SEMESTRE 2021**

**Bogotá, Diciembre 2021**



Contenido

<b>1. Información general de la gestión del proceso.</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Atracción:</b>	<b>4</b>
1.1.1. Etapas Proceso de Atracción y Elección	4
1.1.2 Atracción Contratistas	6
1.1.3 Atracción Docentes	9
<b>1.2 Elección:</b>	<b>14</b>
<b>1.3 vinculación Docente.</b>	<b>19</b>
<b>1.4 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.</b>	<b>58</b>
1.4.1. Contratación.	60
1.4.2. Afiliaciones ARL.	60
1.4.3. Novedades Contratos de Apoyo a la Gestión 2021.	61
1.4.4. Informes Entes de Control Contratos de Apoyo a la Gestión.	63
<b>1.5. Nombramiento Planta Global</b>	<b>65</b>
1.5.1 Diligenciamiento Hoja de Vida Planta Global	65
1.5.2. Renuncias Planta Global.	66
<b>1.6. Compensación.</b>	<b>67</b>
1.6.1 Gestión de Nómina	68
1.6.2 Gestión Seguridad Social	69
1.6.3 Informes	73
<b>1.7. Engagement y Convicción Unadista</b>	<b>73</b>
1.7.1 Inducción General	74
1.7.2 Inducción Especifica	78
1.7.3 Reinducción General	80
<b>1.8. Evaluación Integral de la Planta Administrativa</b>	<b>84</b>
1.8.1 Resultados de la valoración.	¡Error! Marcador no definido.
1.8.2 Análisis por competencias comportamentales.	¡Error! Marcador no definido.
<b>1.9. Capacitación de la Plataforma Humana</b>	<b>89</b>
<b>1.10. Gestión Documental.</b>	<b>93</b>
1.10.1 Recepción e Ingreso de documentos.	93
1.10.2 Transferencia Documental.	94
1.10.3 Formato Único de Inventario Documental – FUID	95

1.10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales .....	96
1.10.5 Recepción de hojas de vida docentes ocasionales e ingreso a tipo a tipo e inventario .....	97
1.11. Gestión del Componente - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	98
1.12. Actividades Transversales de la Gerencia de Talento Humano.....	139
1.12.1 Actualización Sistemas de Información; Certificaciones Laborales Personal de Planta y Docentes.....	139
1.12.3 Trámites y reportes ante entidades externas.....	140
2. Elementos por considerar para realizar el análisis de la gestión del proceso:...	145
2.1 Satisfacción del cliente.....	145
2.2 Grado en que se han cumplido los objetivos de la calidad.....	148
2.3 Desempeño y conformidad de las salidas de proceso.....	153
2.4 No conformidades.....	154
2.5 Resultados de seguimiento y medición.....	155
2.6 Resultados de las auditorías.....	157
2.7 Adecuación de los recursos.....	165
2.8 Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades .....	166
2.9 Oportunidades de Mejora. ....	168



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

## **Objetivo del Proceso:**

Gestionar plataformas humanas altamente calificadas que garanticen trabajo productivo, satisfacción laboral y trabajo significativo, fundamentado en el liderazgo para dinamizar y dar sostenibilidad holística al metasisistema Unad, fortaleciendo el conocimiento e inteligencia institucional para cumplir la misión y visión institucional.

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

### **1. Información general de la gestión del proceso.**

#### **1.1 Atracción:**

##### **1.1.1. Etapas Proceso de Atracción y Elección**

Remisión de terna o dupla por la unidad de acuerdo con lineamientos de esta y/o Identificación de nuevas necesidades de servicio de apoyo a la gestión por parte de las Unidades, las cuales se remitirán a la GTHUM y se gestionarán de acuerdo con la dinámica de la Universidad y su estado contractual.

- La unidad remitirá al correo [selección@unad.edu.co](mailto:selección@unad.edu.co) de la GTHUM la terna o dupla de candidatos idóneos a la necesidad requerida, es importante que las unidades tengan en cuenta los siguientes lineamientos y que todos los candidatos cuenten con las mismas condiciones.

Publicación de necesidades específicas de las necesidades de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en las diferentes fuentes de atracción, previo a esto, se iniciará con la preselección de candidatos que se ajusten al perfil requerido a la necesidad de apoyo a la gestión por parte de GTHUM.



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

- Una vez remitida la necesidad por parte de la unidad, la GTHUM la publicara en las diferentes fuentes inteligentes dispuestas en la Red de atracción de Talento Humano a nivel Nacional en apoyo de difusión con los lideres fractales de Talento Humano.

Remisión de candidatos por parte de GTHUM a la Unidad, la cual procederá con la aplicación de prueba técnica y/o entrevista técnica a los candidatos (prueba de conocimientos

- La Gerencia de Talento Humano remitirá la hoja de vida de los candidatos preseleccionados de las convocatorias publicadas con el fin de que el líder de Unidad o Centro aplique la respectiva prueba o entrevista técnica para la valoración de conocimientos requeridos para el desarrollo del objeto contractual.

Aplicación de prueba psicotécnica por parte de GTHUM.

- Después de aplicada y aprobada la prueba transversal se procederá con la aplicación de la prueba psicotécnica por parte de la GTHUM.

**Prueba Psicotécnica:** Es un instrumento que permite perfilar las características de personalidad y competencias del candidato, en relación con un determinado rol de liderazgo del metasistema UNAD.

Encuentro de gestión por competencias a cargo de GTHUM.

- Previo a la aplicación y aprobación satisfactoria de la prueba psicotécnica, se procederá con el encuentro por parte de la GTHUM.

**Encuentro de gestión por competencias;** El cual permite valorar en el candidato el nivel de apropiación de las competencias Cardinales y las

competencias por Taxonomía de liderazgo de la Universidad y el nivel esperado en el rol aplicado del Metasistema UNAD.

Retroalimentación del proceso de elección aplicado a los candidatos por parte de GTHUM a la unidad correspondiente y retroalimentación de proceso de elección a candidatos no elegidos por parte GTHUM.

- Culminado el proceso de Atracción y Elección la GTHUM realizará él envió a la Unidad o Centro el respectivo informe final de la valoración integral de los candidatos evaluados con el concepto de la persona elegida.

### 1.1.2 Atracción Contratistas

#### Proceso contratistas 2021: Junio a diciembre 2021

Para la vigencia del año 2021, se realiza la publicación de necesidades de servicio de contratación de apoyo a la gestión en las fuentes inteligentes que se han ido identificando y fortaleciendo para la atracción de candidatos idóneos, obteniendo los siguientes resultados:

FECHA	ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	POSTULADOS	PRESELECCIONADOS A PROCESO DE ELECCIÓN
JUNIO	JAG	cead	líder bienestar universitario jag	40	4
JUNIO	ZSUR	ccav	líder zonal de gthum zona sur	30	4
JUNIO	JCM	Control interno e interdisciplinario	control interno	30	3
JUNIO	JCM	Gthum	Analista de bienestar	45	2

JUNIO	JCM	Correspondencia	Correspondencia	20	3
JUNIO	ZCAR	Gerencia de telecomunicaciones y marketing	asesor tipo a	20	3
JUNIO	ZSUR	Visae	líder bienestar universitario Neiva	25	1
JUNIO	JCM	Vimmep	gestor tecno pedagógico	28	1
JUNIO	JAG	Gerencia de comunicaciones y marketing	asesor tipo a	45	1
JULIO	JCM	Gthum	Líder de Elección y Atracción	158	2
JULIO	ZCAR	Gaf	Apoyo Transversal zona sur	35	2
JULIO	ZCBC	Laboratorio	Laboratorista	56	4
JULIO	ZCAR	Gpit	Fractal Técnico GPIT	49	3
JULIO	JCM	Sga	Apoyo Profesional SGA	23	1
JULIO	JCM	Vintep	Conductor	18	1
JULIO	JAG	Laboratorio	Laboratorista Facatativá	162	3
JULIO	JAG	Laboratorio	Laboratorio Girardot	93	2
JULIO	JCM	Laboratorio	Laboratorio Girardot	93	2
JULIO	ZCBOY	Gerencia de Comunicaciones y Marketing	Asesor Tipo A - Tunja	35	1
JULIO	JCM	Gerencia de Comunicaciones y Marketing	Asesor Tipo A	40	2
JULIO	JCM	VISAE	Asesor Tipo A	15	4

AGOSTO	JAG	RyC	Registro y Control	95	9
AGOSTO	JAG	Gpit	Espejo GPIT	30	2
AGOSTO	ZCAR	Laboratorio	Laboratorista Valledupar	72	3
AGOSTO	ZAO	RyC	Fractal RyC Puerto Carreño	60	3
AGOSTO	JCM	Vimep	Gestor Tecno pedagógico	129	3
AGOSTO	JCM	Gerencia de Telecomunicaciones y Marketing	Asesor Tipo A	90	3
AGOSTO	JAG	Laboratorio	Laboratorista Girardot	60	3
AGOSTO	JCM	RyC	Registro y Control	102	3
SEPTIEMBRE	JCM	Vinter	Movilidad Académica Internacional	0	1
SEPTIEMBRE	JCM	Gerencia de Telecomunicaciones y Marketing	Asesor tipo A	90	3
SEPTIEMBRE	JCM	Vinter	Asesor internacionalista	0	1
SEPTIEMBRE	JCM	Gaf	Apoyo Administrativo y Tesorería	20	1
SEPTIEMBRE	JCM	Gthum	Líder de Atracción y Elección	158	2
OCTUBRE	JCM	Gaf	Apoyo Administrativo y Tesorería	70	1
OCTUBRE	ZCAR	Visae	Bienestar Universitario Puerto Colombia	60	3
OCTUBRE	JAG	RyC	Registro y Control	76	3
OCTUBRE	JCM	Viem	Conductor	18	4



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

OCTUBRE	ZCBC	Visae	Bienestar Universitario JAG	30	3
OCTUBRE	JCM	Vimpe	Gestor Pedagógico	76	3
OCTUBRE	ZCAR	Gpit	Fractal Técnico GPIT	33	2
NOVIEMBRE	ZOOC	Gpit	Soporte Técnico la Dorada	17	3
NOVIEMBRE	JCM	Secretaría General	Abogado Secretaría General	42	2
NOVIEMBRE	JCM	Gerencia de Telecomunicaciones y Marketing	Asesor Tipo A	50	3
NOVIEMBRE	JCM	Vimep	Auditor Audiovisual	75	3
NOVIEMBRE	ZOOC	RyC	Registro y Control Medellín	80	3
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>			<b>2593</b>	<b>238</b>

**Tabla 1.** Procesos de atracción por contratación de apoyo a la gestión. GTHUM 30 de Noviembre 2021.

Se realiza acompañamiento desde el proceso de atracción, atendiendo 50 necesidades de las diferentes zonas, se postulan 2593 candidatos y se preseleccionan 238 para aplicar al proceso de selección.

### 1.1.3 Atracción Docentes

#### 16 de Julio al 21 de Agosto de 2021 (período 1604)- Atracción:

Desde la Gerencia de Talento Humano se puso a disposición el repositorio de *mi hoja de vida*, en donde los candidatos interesados, se postulan a las diferentes necesidades de servicio de la Universidad. De acuerdo con la circular 610-042 del

16 de Julio de 2021, se comunicó y habilitó su apertura para necesidades de servicio para el período 1604.

Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 1757 candidatos de los cuales 1409 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi Hoja de Vida para las diferentes necesidades de las unidades académicas para el período 1604 vigencia 2021, de acuerdo con la circular 610-049 se comunican los mismos:

A continuación, los resultados del proceso de atracción:

UNIDAD	PRESELECCIONADOS EN MI HOJA DE VIDA 4.0
ECACEN	216
ECAPMA	99
ECBTI	276
ECEDEU	242
ECISALUD	83
ECJP	131
ECSAH	222
INVIL	90
VIACI	4
VIDER	12
VIMEP	1

VISAE	7
POSTULACIÓN A UNIDAD NO ESPECÍFICA	24
<b>TOTAL</b>	<b>1407</b>

**Tabla 2.** Proceso Atracción Docentes1604. GTHUM 21 de Agosto de 2021.

Así mismo, para atender nuevas necesidades requeridas para el período 1604 vigencia 2021 y en aras de fortalecer y acompañar los procesos de atracción del Talento humano docente. La Gerencia de Talento Humano dispuso fuentes inteligentes de la red de atracción del Talento Humano a nivel nacional para atraer candidatos altamente idóneos a las necesidades manifiestas, obteniendo los siguientes resultados en la atracción de candidatos:

UNIDAD	NUEVAS NECESIDADES	POSTULADOS POR OTRAS FUENTES	PRESELECCIONADOS
ECACEN	12	221	155
ECJP	7	703	117
ECEDU	5	407	102
INVIL	1	70	52
ECSAH	4	256	58
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>1657</b>	<b>484</b>

**Tabla 3.** Proceso Atracción Docentes1604. GTHUM 21 de agosto de 2021.

Cinco unidades académicas; *ECACEN*, *ECJP*, *ECEDU*, *INVIL* Y *ECSAH*, remitieron 29 nuevas necesidades de las cuales se hacen publicación, obteniendo la postulación de 1657 candidatos, se preseleccionaron y se colocaron a disposición

de las unidades académicas 484 candidatos. Finalmente, se obtienen los siguientes resultados del proceso de preselección por las unidades académicas:

UNIDAD ACADÉMICA	NECESIDAD	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS POR OTRAS FUENTES	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	12	216	155	371
ECAPMA	2	99	0	99
ECBTI	3	276	0	276
ECEDU	5	242	102	344
ECISALUD	1	83	0	83
ECJP	7	131	117	248
ECSAH	4	222	58	280
INVIL	1	90	52	142
VIACI	0	4	0	4
VIDER	0	12	0	12
VIMPE	0	1	0	1
VISAE	0	7	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>1383</b>	<b>484</b>	<b>1867</b>

**Tabla 4.** Proceso Atracción Docentes1604. GTHUM 21 de agosto de 2021.

Las unidades académicas realizaron la preselección de candidatos para el período 1604 remitiendo los candidatos para aplicar al proceso de elección. Es importante destacar, de los 1867 candidatos remitidos para atender las 35 necesidades, 1383 se postularon por medio del repositorio de mi hoja de vida 4.0 siendo la primer fuente de atracción desde la Gerencia de Talento Humano.

### **13 al 30 de septiembre del 2021 (período 16-05)- atracción:**

Desde la Gerencia de Talento Humano se puso a disposición el repositorio de *mi hoja de vida*, en donde los candidatos interesados, se postulan a las diferentes necesidades de servicio de la Universidad. De acuerdo con la circular 051 del 13 de Septiembre de 2021, se comunicó y habilitó su apertura para necesidades de servicio para el período 16-05.

Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 1633 candidatos de los cuales 1320 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi Hoja de Vida para las diferentes necesidades de las unidades académicas para el período 16-05 vigencia 2021, de acuerdo con la circular 051 se comunican los mismos:

A continuación, los resultados del proceso de atracción:

UNIDAD	PRESELECCIONADOS EN MI HOJA DE VIDA 4.0
ECACEN	245
ECAPMA	51
ECBTI	130
ECEDU	43
ECISALUD	13
ECJP	12
ECSAH	76
INVIL	21
VIACI	7
VIDER	4
VIMEP	0
VISAE	7

POSTULACIÓN A UNIDAD NO ESPECÍFICA	0
<b>TOTAL</b>	<b>SUMATORIA</b>

**Tabla 5.** Proceso Atracción Docentes1605. GTHUM 30 de Septiembre de 2021.

## **1.2 Elección:**

Para la vigencia del Año 2021 desde elección, se logra acompañar al 100% de los procesos de contratación de apoyo a la gestión, obteniendo los siguientes resultados:

### **Proceso de contratistas de Junio a Diciembre de 2021:**

Proceso	Postulados	Preseleccionados a proceso de elección	Candidatos remitidos para aplicar a elección
Líder bienestar universitario – JAG	40	4	3
Líder zonal de Gthum zona sur	30	4	4
Control interno	30	3	3
Analista de bienestar	45	2	2
Correspondencia	20	3	3
Asesor tipo A ZCAR	20	3	3
Líder bienestar universitario Neiva	25	10	8
Gestor tecno pedagógico	28	15	12

Asesor tipo A – JAG	45	12	9
Líder de Elección y Atracción	158	9	6
Apoyo Transversal zona sur	35	10	7
Laboratorista	56	4	2
Fractal Técnico GPIT	49	3	2
Apoyo Profesional SGA	23	10	5
Conductor	18	8	3
Laboratorista Facatativá	162	20	8
Laboratorio Girardot	93	20	15
Asesor Tipo A – Tunja	35	18	10
Asesor Tipo A – ZCBOY	40	25	10
Asesor Tipo A – JCM	15	10	8
Registro y Control	95	9	9
Espejo GPIT	30	15	12
Laboratorista Valledupar	72	3	3
Fractal RyC Puerto Carreño	60	3	3
Gestor Tecno pedagógico	129	3	3
Asesor Tipo A – JCM	90	3	3
Laboratorista Girardot	60	3	3
Registro y Control – JCM	102	3	3
Movilidad Académica Internacional	0	1	1

Asesor tipo A – JCM	90	3	3
Asesor internacionalista	0	1	1
Apoyo Administrativo y Tesorería	20	3	2
Líder de Atracción y Elección	158	2	3
Apoyo Administrativo y Tesorería	70	24	13
Bienestar Universitario Puerto Colombia	60	3	3
Registro y Control	76	3	3
Conductor	18	4	3
Bienestar Universitario JAG	30	3	3
Gestor Pedagógico	76	3	3
Fractal Técnico GPIT	33	2	2
Soporte Técnico la Dorada	17	3	3
Abogado Secretaria General	42	2	2
Asesor Tipo A	50	3	3
Auditor Audiovisual	75	3	2
Registro y Control Medellín	80	3	3
<b>TOTAL</b>	2500	301	259

**Tabla 6.** Proceso Atracción Contratistas GTHUM 30 de Noviembre 2021.

Se valoran a 259 candidatos para 45 necesidades de servicio de contratación de apoyo a la gestión, lo que corresponde al 100% de necesidades aprobadas de

contratación de apoyo a la gestión. Así mismo es importante resaltar que se da cobertura nacional, teniendo en cuenta 152 necesidades en JCM, 65 en ZAO 3, ZCAR 14, ZCBC 42, ZCORI 2, ZOCC 6, ZSUR 12, ZCBOY 8. En el proceso de elección para las 45 necesidades de servicio en contratación de apoyo a la gestión, se tuvieron en cuenta 259 candidatos preseleccionados a los cuales se les aplica la elección obteniendo los siguientes resultados:

NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	CANDIDATOS VALORADOS	VALORACIÓN TÉCNICA (prueba escrita o entrevista técnica en articulación unidad- zona)	PRUEBA PSICOTÉCNICA	ENCUENTRO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
45	259=100%	259 = 100%	164 = 70%	140 =60%

**Tabla 7.** Resultado de impacto proceso de elección contratistas, 30 de noviembre de 2021

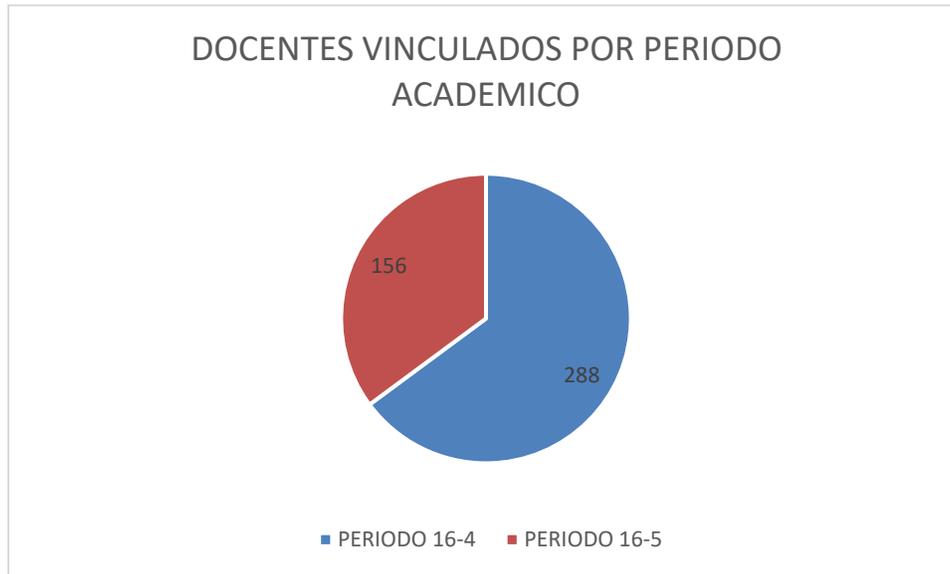
Se realizaron 259 pruebas técnicas, es decir el 100% del total de los 259 candidatos preseleccionados pasaron por prueba técnica, se aplicaron 164 pruebas psicotécnicas de 259 candidatos participantes, es decir el 70% del total de candidatos preseleccionados y finalmente se realizaron 140 encuentros para un 60% del total de los 259 candidatos valorados en encuentros.

### Proceso de elección docentes; periodo 16-04,16-05 2021

Una vez efectuado el proceso de Elección, con los 2.401 candidatos preseleccionados, por parte de las unidades académicas en articulación con las zonas, se realiza la valoración técnica de competencias pedagógicas, didácticas y tecnológicas a los candidatos preseleccionados, se vinculan en total:

Periodo Académico	Cantidad de candidatos vinculados
16-4	288
16-5	156
<b>Total</b>	<b>444</b>

**Tabla 8:** Vinculación por periodo Académico



**Gráfico 1:** Proceso de Elección docentes Fuente: GTHUM, Noviembre 30 del 2021

**Total 444 docentes nuevos vinculados de Junio a Noviembre de 2021**

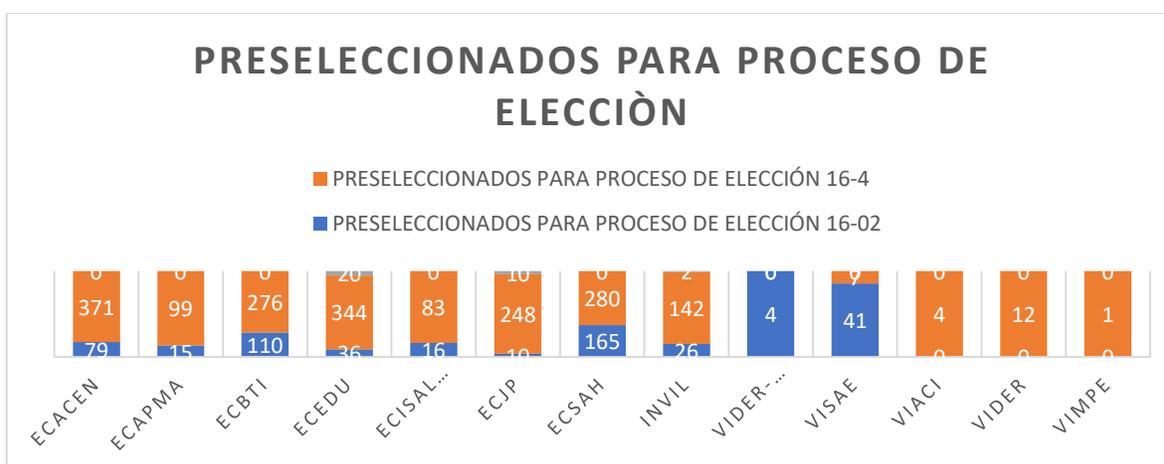
Así mismo, y en coherencia con la planificación de la Gerencia de Talento humano, en la etapa de *Atracción preselección de candidatos nuevos, para dichos periodos* las unidades académicas registraron por cada periodo las siguientes necesidades:

Unidad académica	Necesidad	Preseleccionados por mi hoja de vida 4.0	Preseleccionados por otras fuentes	Preseleccionados para proceso de elección
ECACEN	12	216	155	371
ECAPMA	2	99	0	99
ECBTI	3	276	0	276
ECEDU	5	242	102	344
ECISALUD	1	83	0	83
ECJP	7	131	117	248
ECSAH	4	222	58	280
INVIL	1	90	52	142
VIACI	0	4	0	4
VIDER	0	12	0	12
VIMPE	0	1	0	1
VISAE	0	7	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>1383</b>	<b>484</b>	<b>1867</b>

**Tabla 9:** Periodo 16 – 04 Fuente: GTHUM, Atracción y Elección, 21 de Agosto de 2021

Unidad académica	Necesidad	Preseleccionados por mi hoja de vida 4.0	Preseleccionados por otras fuentes	Preseleccionados para proceso de elección
ECACEN	0	245	0	0
ECAPMA	0	51	0	0
ECBTI	0	324	0	0
ECEDU	5	218	82	20
ECISALUD	0	64	0	0
ECJP	11	64	72	10
ECSAH	0	245	0	0
INVIL	1	46	8	2
VIACI	0	2	0	0
VIDER	0	5	0	0
VIMEP	0	1	0	0
VISAE	0	92	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>1357</b>	<b>162</b>	<b>32</b>

**Tabla 10:** Periodo 16 – 05 Fuente: GTHUM, Atracción y Elección, 13 al 30 de septiembre de 2021



**Gráfico 2:** Preseleccionados para proceso de elección 16-04 y 16-05 Fuente: Empleo.com, 30 de Noviembre de 2021

### 1.3 vinculación Docente.

La Gerencia de Talento Humano con base en lo establecido en el Estatuto Organizacional es un componente estructural del metasisistema UNAD, de carácter funcional, responsable técnico de asesorar y orientar estrategias que garanticen la eficiencia de los procesos de selección, vinculación, compensación, novedades,

calificación, 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 2021, así: planeación, postulación de hojas de vida, revisión y aprobación de hojas de vida, asignación académica y vinculación.

Planeación.

Mediante acuerdo 126 del 06 de noviembre de 2020, 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 2021.

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.

También mediante acuerdo 03 del 28 de enero de 2020 se reglamentaron las condiciones de docentes ocasionales con funciones de innovación e inclusión en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

La Gerencia de Talento Humano mediante circular 041 del 23 de diciembre de 2019 estableció los cambios en el sistema de Mi Hoja de Vida 4.0 dando apertura al repositorio de hojas de vida para el periodo 16-1 2020.

Del 12 al 15 de enero del 2021 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:

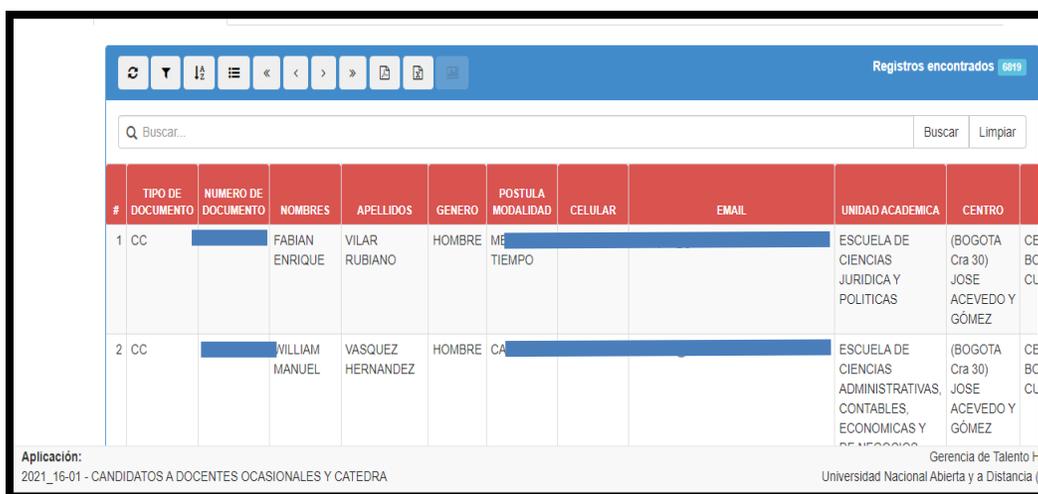
- ✚ Asignación número de estudiantes: docentes Tiempo Completo promedio 300 estudiantes, Medio Tiempo 210 promedio estudiantes, Consejeros 150 estudiantes promedio. docentes con Funciones Especiales 30 estudiantes promedio.
- ✚ La Gerencia de Talento Humano con base a lo aprobado por el comité financiero mantendrá los cupos de tiempo completo todo el año y tiempo completo por periodo académico con base a los asignados en la vigencia 2020, 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 2020, 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.

- ✚ Prioridad en la vinculación de directores de curso por todo el año de acuerdo con la oferta académica y número de estudiantes.
- ✚ Parametrización de docentes de primera matrícula
- ✚ 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
- ✚ 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 2021, 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 053 del 08 de octubre de 2019.

Periodo 16-1, se postularon de 6.819 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes



#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO
1	CC		FABIAN ENRIQUE	VILAR RUBIANO	HOMBRE	ME TIEMPO			ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
2	CC		WILLIAM MANUEL	VASQUEZ HERNANDEZ	HOMBRE	CA			ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ

Aplicación: 2021\_16-01 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Periodo 16-2, se postularon de 5.607 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO	ZONA
1	CC	[REDACTED]	EFREN ALEJANDRO	PADILLA MARIN	HOMBRE	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA
2	CC	1 [REDACTED]	DANIEL	RODRIGUEZ PEÑUELA	HOMBRE	CATEDRA	3 [REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA

Aplicación: 2021\_16-02 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

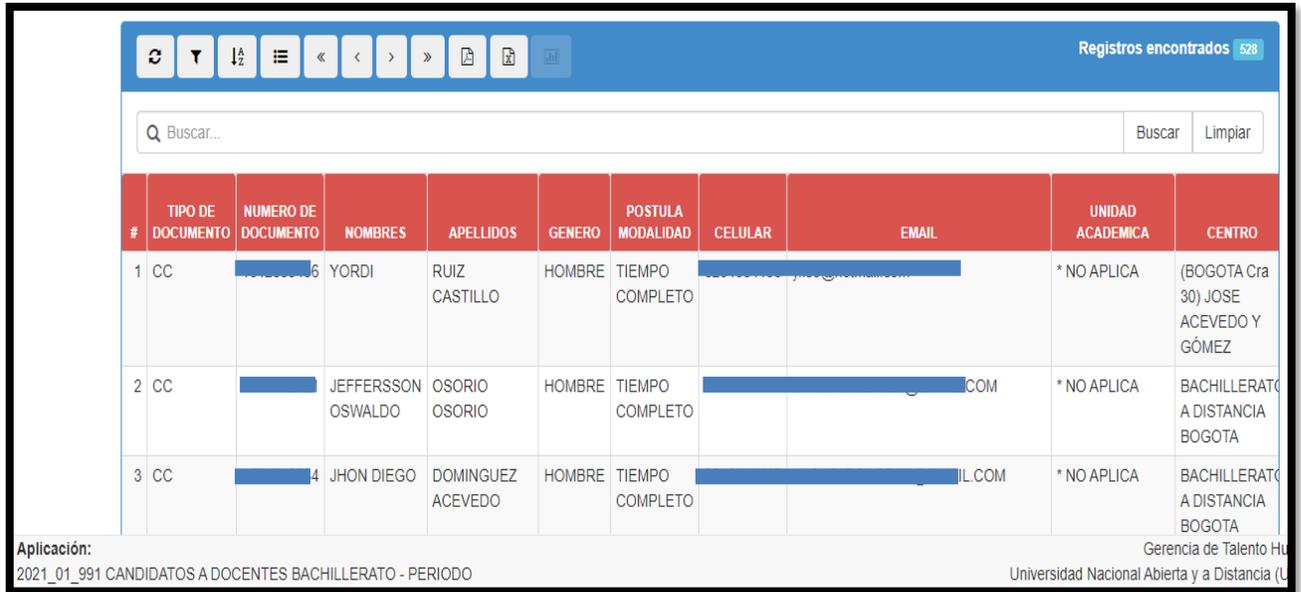
Periodo 8-3, se postularon de 282 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO	ZONA
1	CC	[REDACTED] 36	DEISY LEANDRA	ANGARITA FLOREZ	MUJER	CATEDRA	3 [REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA
2	CC	[REDACTED] 36	SANDRA MARCELA	BUSTACARA PANZZA	MUJER	TIEMPO COMPLETO	31 [REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS	(BOGOTA Cra 30)	CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA

Aplicación: 2021\_08-03 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación de docentes bachillerato, se postularon de 528 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes



#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO
1	CC	6	YORDI	RUIZ CASTILLO	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			* NO APLICA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
2	CC		JEFFERSSON OSWALDO	OSORIO OSORIO	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO		COM	* NO APLICA	BACHILLERATO A DISTANCIA BOGOTA
3	CC	4	JHON DIEGO	DOMINGUEZ ACEVEDO	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO		IL.COM	* NO APLICA	BACHILLERATO A DISTANCIA BOGOTA

Aplicación: 2021\_01\_991 CANDIDATOS A DOCENTES BACHILLERATO - PERIODO  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación del Convenio Arando, se postularon de 193 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:



#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO
1	CC	885	MAGDA EVELYN	MENDIVELSO DIAZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
2	CC		JENIFFER SAMANTA	SAMACA FIGUEROA	MUJER	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ

Aplicación: 2021\_01\_830 CANDIDATOS A DOCENTES CONVENIO ARANDO LA EDUCACIÓN SEGUNDA VIGENCIA  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación del Convenio itinerante, se postularon de 481 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO
1	CC	3	MAURICIO	ALVARADO HIDALGO	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
2	CC	3	CARLOS ALBERTO	GAITAN	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ

Aplicación: 2021\_01\_832 CANDIDATOS DOCENTES Convenio Proyecto Maestro Itinerante Segundo Vigencia  
 Gerencia de Talento Humano  
 Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación del Convenio itinerante - II, se postularon de 118 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	ZONA
1	CC	1032418527	IVONNE MAGALY	MALAYER PEREZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3162511322	immalayerp@unal.edu.co	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
2	CC	1015410453	JUAN CARLOS	ROBLES CAMARGO	HOMBRE	MEDIO TIEMPO	3046331880	juankroblesca3@gmail.com	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, diciembre 2021.

Necesidad de vinculación del Contrato Nariño, se postularon de 122 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:



#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	ZIP
1	CC	[REDACTED]	MARIA GABRIELA	DORIA RAMIREZ	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3 [REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA
2	CC	[REDACTED]	KELLYS YOHANA	MOVIL SALAMANCA	MUJER	MEDIO TIEMPO	3 [REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA

Aplicación: 2021-963 PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO 2021 I  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación del Contrato Nariño, se postularon de 66 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:



#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CEN
1	CC	[REDACTED]	SARA RAQUEL	FRANCIS RIVAS	MUJER	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	(BOGOTÁ 30) JOS ACEVED GÓMEZ
2	CC	[REDACTED]	LEIDI LORENA	PARDO MARTINEZ	MUJER	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	(BOGOTÁ 30) JOS ACEVED GÓMEZ

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, Diciembre 2021.

Necesidad de vinculación del Convenio Pailitas, se postularon de 224 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:

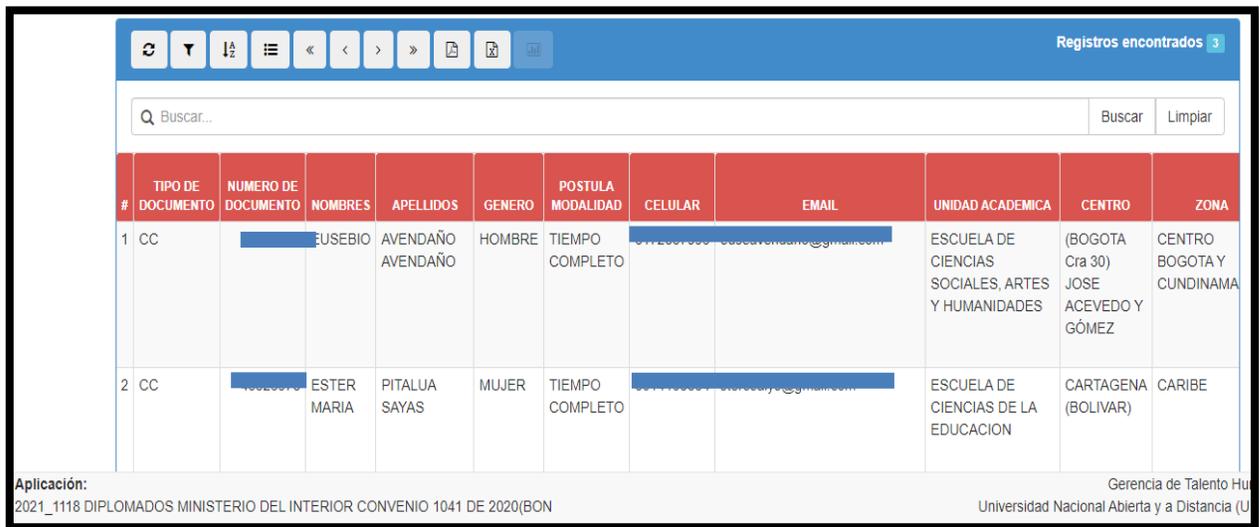


#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO
1	CC	[REDACTED]	VICTOR ENRIQUE	BONILLA CASTILLO	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]@mail.com	ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	SOACI
2	CC	[REDACTED]	SARA RAQUEL	FRANCIS RIVAS	MUJER	CATEDRA	[REDACTED]	[REDACTED]@MAIL.COM	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	(BOGOTA 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ

Aplicación: 2021\_997 CANDIDATOS DOCENTES Convenio Municipio Pailitas Alfabetización  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación del Convenio Min. Interior, se postularon de 3 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:



#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO	ZONA
1	CC	[REDACTED]	EUSEBIO	AVENDAÑO AVENDAÑO	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]@gmail.com	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA
2	CC	[REDACTED]	ESTER MARIA	PITALUA SAYAS	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]@gmail.com	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	CARTAGENA (BOLIVAR)	CARIBE

Aplicación: 2021\_1118 DIPLOMADOS MINISTERIO DEL INTERIOR CONVENIO 1041 DE 2020(BON)  
Gerencia de Talento Humano  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2021.

Necesidad de vinculación del Convenio superintendencia Colsubsidio, se postularon de 6 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:

HOJA DE VIDA - Revision

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

Registros encontrados 6

Q Buscar...    Buscar    Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADÉMICA	CENTRO	ZONA
1	CC		MARIA CECILIA	FONSECA CONTRERAS	MUJER	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	CALI	CENTR. SUR
2	CC		ERIC MANUEL	MARTINEZ CONTRERAS	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO			ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	COROZAL	CARIBE

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, Diciembre 2021.

Vinculación y asignación académica periodo 16-1, 16-2, 8-3, 16-4 y 16-5.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 6.000 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16-1, 16-2, 8-3, 16-4 y 16-5 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, 16-2, 8-3, 16-4 y 16-5 en el número de registros.

Asignación académica a Docentes de carrera por Escuela y nivel de formación.

UNIDAD ACADÉMICA / PERFIL	TOTALES
<b>ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS</b>	<b>10</b>
DOCTORADO	2
MAGISTER	8
<b>ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE</b>	<b>14</b>
DOCTORADO	4
ESPECIALIZACIÓN	1
MAGISTER	9
<b>ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA</b>	<b>25</b>
DOCTORADO	9
MAGISTER	16
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>	<b>12</b>
DOCTORADO	7
ESPECIALIZACIÓN	1
MAGISTER	4
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>	<b>4</b>
DOCTORADO	1
MAGISTER	3
<b>ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES</b>	<b>15</b>
DOCTORADO	4
ESPECIALIZACIÓN	1
MAGISTER	10
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

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

Docentes ocasionales vinculados por Unidad Académica:

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-1.

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	76	167	144	387
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	40	106	130	276
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	145	291	259	695
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	56	170	92	318
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	73	94	46	213
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	5	7	30	42
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	67	314	257	638
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	29	79	50	158
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	0	37	37
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0	15	26	41
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2	4	100	106

<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>1247</b>	<b>1173</b>	<b>2913</b>
--------------	------------	-------------	-------------	-------------

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

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	34	87	5	126
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	17	38	10	65
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	129	131	0	260
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	26	34	3	63
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	11	22	4	37
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	5	11	0	16
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	40	176	9	225
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	11	21	5	37
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1	7	0	8
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2	20	77	99

<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>547</b>	<b>113</b>	<b>936</b>
--------------	------------	------------	------------	------------

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

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

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	2	2	0	4
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	1	1	1	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	2	1	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2	0	0	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	0	0	3	3
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	1	0	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021



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

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALE S
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	115	243	71	429
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	54	116	77	247
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	264	421	91	776
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	105	217	37	359
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	96	148	21	265
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	7	18	11	36
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	79	446	141	666
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	69	106	14	189
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	2	32	6	40
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	3	14	30	47
<b>TOTAL</b>	<b>794</b>	<b>1761</b>	<b>500</b>	<b>3055</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

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 16-5.

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	23	65	4	92
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	16	30	4	50
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	68	59	0	127

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	38	22		60
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	7	10	1	18
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	10	6	1	17
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	37	74	6	117
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	9	11	4	24
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0	4	1	5
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	16	27	43
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>297</b>	<b>48</b>	<b>553</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

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	20	135	222	10	387
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	7	89	150	30	276
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	0	38	205	395	57	695
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	67	81	153	17	318
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	18	37	73	82	3	213
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	2	17	20	3	42
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	0	105	199	318	16	638
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	58	37	63	0	158

UNIDAD ACADÉMICA	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	0	1	6	26	4	37
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0	14	14	12	1	41
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	0	0	0	1	0	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	0	0	0	1	0	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	14	46	46	0	106
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>363</b>	<b>902</b>	<b>1489</b>	<b>141</b>	<b>2913</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-2.

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	11	45	65	5	126
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	2	31	24	8	65
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	21	72	146	21	260
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	11	15	36	1	63
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	5	13	17	2	37
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	1	4	11	0	16



UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	48	61	105	11	225
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	13	4	20	0	37
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	3	4	1	0	8
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	52	32	15	0	99
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>281</b>	<b>440</b>	<b>48</b>	<b>936</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

### Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 8-3

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1	2	1	4
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	0	2	1	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0	2	1	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	0	2	0	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	1	0	2	3
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	1	0	1

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	TOTALES
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

#### Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-4

UNIDAD ACADÉMICA	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	MAGISTER	ESPECIALIZACIÓN	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	0	32	229	158	10	429
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	7	127	90	23	247
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	0	54	434	243	45	776
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0	80	168	97	14	359
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	29	57	78	96	5	265
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	0	1	24	11	0	36
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	0	116	300	233	17	666
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	72	72	45	0	189
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0	21	7	12	0	40
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	0		1	0	0	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	22	11	14	0	47
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>462</b>	<b>1451</b>	<b>999</b>	<b>114</b>	<b>3055</b>

. Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021



### Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-5

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	15	34	36	7	92
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3	23	18	6	50
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	8	32	77	10	127
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	8	11	38	3	60
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4	7	6	1	18
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	2	3	10	2	17
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	28	28	53	8	117
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	9	6	9	0	24
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1	3	1	0	5
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	20	19	4	0	43
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>166</b>	<b>252</b>	<b>37</b>	<b>553</b>

. Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

### Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad periodo 16-1.

MODALIDAD	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
HORA CATEDRA	10	49	140	274	20	493
MEDIO TIEMPO	8	224	447	535	33	1247
TIEMPO COMPLETO	0	90	315	680	88	1173
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>363</b>	<b>902</b>	<b>1489</b>	<b>141</b>	<b>2913</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021



Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad periodo 16-2.

MODALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
HORA CATEDRA	28	70	161	17	276
MEDIO TIEMPO	95	174	251	27	547
TIEMPO COMPLETO	44	37	28	4	113
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>281</b>	<b>440</b>	<b>48</b>	<b>936</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad periodo 8-3.

MODALIDAD	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	TOTALES
HORA CATEDRA	0	4	3	7
MEDIO TIEMPO	1	4	1	6
TIEMPO COMPLETO	1	3	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad periodo 16-4.

	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA	TOTALES
HORA CATEDRA	37	221	439	89	8	794
MEDIO TIEMPO	56	622	750	314	19	1761
TIEMPO COMPLETO	21	156	262	59	2	500
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>999</b>	<b>1451</b>	<b>462</b>	<b>29</b>	<b>3055</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021



Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad periodo 16-5.

	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TOTALES
HORA CATEDRA	19	47	118	24	208
MEDIO TIEMPO	15	104	120	58	297
TIEMPO COMPLETO	3	15	14	16	48
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>166</b>	<b>252</b>	<b>98</b>	<b>553</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021



## Docentes ocasionales vinculados por zona, centro y modalidad periodo 16-1

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>24</b>	<b>81</b>	<b>61</b>	<b>166</b>
ACACIAS	15	44	39	98
CUMARAL	0	1	1	2
FRONTERA AMAZONAS	1	0	1	2
PTO CARREÑO	0	0	1	1
PUERTO INIRIDA	1	0	1	2
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0	12	3	15
YOPAL	7	24	15	46
<b>CARIBE</b>	<b>52</b>	<b>143</b>	<b>116</b>	<b>311</b>
AGUACHICA	3	0	5	8
BARRANQUILLA	11	29	30	70
CARTAGENA (BOLIVAR)	7	24	11	42
COROZAL	6	22	14	42
CURUMANI	3	3	1	7
EI Plato (MAGDALENA)	0	1	1	2
LA GUAJIRA	3	9	9	21
SAHAGUN	7	10	7	24
SANTA MARTA	2	11	13	26
VALLEDUPAR	10	34	25	69
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>136</b>	<b>273</b>	<b>239</b>	<b>648</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	117	211	184	512
CHIPAQUE	0	5	2	7
FACATATIVA	5	14	17	36
FUSAGASUGA	10	10	9	29
GACHETA	0	7	4	11
GIRARDOT	1	7	8	16
SOACHA	2	5	4	11
ZIPAQUIRA	1	14	11	26
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>50</b>	<b>79</b>	<b>75</b>	<b>204</b>
CHIQUINQUIRA	4	6	4	14
CUBARA	0	2	0	2
DUITAMA	7	22	20	49
GARAGOA	0	2	1	3
SOATA	0	1	0	1
SOCHA	0	0	1	1

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
SOGAMOSO	11	15	18	44
TUNJA	28	31	31	90
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>20</b>	<b>94</b>	<b>59</b>	<b>173</b>
BARRANCABERMEJA	1	12	5	18
BUCARAMANGA	8	40	34	82
CUCUTA	4	6	8	18
MALAGA	0	5	1	6
OCAÑA	1	14	3	18
PAMPLONA	4	11	5	20
VELEZ	2	6	3	11
<b>CENTRO SUR</b>	<b>59</b>	<b>159</b>	<b>151</b>	<b>369</b>
CALI	21	37	45	103
EL BORDO	0	2	2	4
PALMIRA	23	45	41	109
PASTO	10	39	32	81
POPAYAN	4	28	25	57
SANTANDER DE QUILICHAO	1	6	5	12
TUMACO	0	2	1	3
<b>OCCIDENTE</b>	<b>44</b>	<b>146</b>	<b>110</b>	<b>300</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	9	38	37	84
LA DORADA	5	16	5	26
MEDELLIN	18	63	58	139
QUIBDO	5	19	5	29
TURBO	7	10	5	22
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>39</b>	<b>69</b>	<b>236</b>	<b>344</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	39	69	236	344
<b>SUR</b>	<b>69</b>	<b>203</b>	<b>126</b>	<b>398</b>
FLORENCIA	2	25	18	45
IBAGUE	21	66	44	131
LA PLATA HUILA	1	12	6	19
LIBANO	0	2	2	4
MARIQUITA	1	5	2	8
NEIVA	29	51	31	111
PITALITO	15	33	21	69
PUERTO ASIS	0	4	1	5
SAN VICENTE DEL CAGUAN	0	4	0	4

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VALLE DEL GUAMUEZ	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>1247</b>	<b>1173</b>	<b>2913</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados por zona, centro y modalidad periodo 16-2

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>55</b>
ACACIAS	11	19	6	36
CUMARAL	0	0	1	1
FRONTERA AMAZONAS	0	2	0	2
PTO CARREÑO	0	1	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	2	1	1	4
YOPAL	4	6	1	11
<b>CARIBE</b>	<b>29</b>	<b>61</b>	<b>18</b>	<b>108</b>
AGUACHICA	1	3	1	5
BARRANQUILLA	8	14	2	24
CARTAGENA (BOLIVAR)	1	7	1	9
COROZAL	2	7	1	10
CURUMANI	0	1	0	1
El Banco (MAGDALENA)	0	0	1	1
El Plato (MAGDALENA)	0	1	1	2
LA GUAJIRA	1	5	1	7
SAHAGUN	3	2	1	6
SANTA MARTA	5	8	5	18
VALLEDUPAR	8	13	4	25
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>65</b>	<b>108</b>	<b>24</b>	<b>197</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	59	93	18	170
CHIPAQUE	0	1	0	1
FACATATIVA	0	2	1	3
FUSAGASUGA	4	3	1	8
GACHETA	1	3	0	4
GIRARDOT	1	2	0	3
SOACHA	0	4	3	7
ZIQUAIRA	0	0	1	1
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>63</b>
CHIQUINQUIRA	1	1	1	3



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
CUBARA	1	2	0	3
DUITAMA	4	7	2	13
GARAGOA	1	2	0	3
SOATA	0	2	0	2
SOCHA	0	1	0	1
SOGAMOSO	1	5	1	7
TUNJA	15	13	3	31
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>34</b>
BARRANCABERMEJA	0	4	1	5
BUCARAMANGA	3	18	3	24
CUCUTA	0	0	1	1
MALAGA	0	0	1	1
OCAÑA	0	0	1	1
PAMPLONA	0	1	0	1
VELEZ	0	1	0	1
<b>CENTRO SUR</b>	<b>37</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>117</b>
CALI	16	23	2	41
PALMIRA	9	18	3	30
PASTO	6	15	2	23
POPAYAN	5	9	1	15
SANTANDER DE QUILICHAO	1	6	0	7
TUMACO	0	1	0	1
<b>OCCIDENTE</b>	<b>25</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>94</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	8	15	3	26
LA DORADA	3	5	1	9
MEDELLIN	12	30	6	48
QUIBDO	0	5	0	5
TURBO	2	3	1	6
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>8</b>	<b>105</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	33	64	8	105
<b>SUR</b>	<b>44</b>	<b>98</b>	<b>21</b>	<b>163</b>
FLORENCIA	5	17	2	24
IBAGUE	16	38	3	57
LA PLATA HUILA	4	6	1	11
LIBANO	1	0	1	2
MARIQUITA	1	1	3	5
NEIVA	10	24	4	38



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
PITALITO	5	8	6	19
PUERTO ASIS	0	1	0	1
SAN VICENTE DEL CAGUAN	2	2	0	4
VALLE DEL GUAMUEZ	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>547</b>	<b>113</b>	<b>936</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

### Docentes ocasionales vinculados por zona, centro y modalidad periodo 8-3

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
ACACIAS	0	0	1	1
<b>CARIBE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
VALLEDUPAR	0	1	0	1
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	3	1	0	4
FACATATIVA	0	1	0	1
GIRARDOT	0	0	1	1
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
DUITAMA	0	0	1	1
SOGAMOSO	0	1	1	2
<b>CENTRO SUR</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
CALI	1	1	0	2
PALMIRA	1	0	1	2
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	2	0	3	5
<b>SUR</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
PITALITO	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

### Docentes ocasionales vinculados por zona, centro y modalidad periodo 16-4

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>41</b>	<b>113</b>	<b>26</b>	<b>180</b>
ACACIAS	25	62	19	106
FRONTERA AMAZONAS	2	1	0	3
PUERTO INIRIDA	1	0	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	2	15	2	19
YOPAL	11	35	5	51
<b>CARIBE</b>	<b>83</b>	<b>213</b>	<b>58</b>	<b>354</b>
AGUACHICA	4	6	3	13
BARRANQUILLA	15	44	14	73
BARRANQUILLA (UNI CARTAGENA)	0	1	0	1
CARTAGENA (BOLIVAR)	7	29	5	41
COROZAL	9	29	7	45
CURUMANI	4	6	0	10
EI Plato (MAGDALENA)	0	3	0	3
LA GUAJIRA	6	14	6	26
SAHAGUN	10	16	4	30
SANTA MARTA	7	20	5	32
VALLEDUPAR	21	45	14	80
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>230</b>	<b>381</b>	<b>123</b>	<b>734</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	195	296	92	583
CHIPAQUE	4	8	0	12
FACATATIVA	9	17	10	36
FUSAGASUGA	14	16	4	34
GACHETA	0	11	1	12
GIRARDOT	2	10	6	18
SOACHA	3	6	4	13
ZIPAQUIRA	3	17	6	26
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>70</b>	<b>117</b>	<b>35</b>	<b>222</b>
CHIQUINQUIRA	7	8	1	16
CUBARA	0	4	0	4
DUITAMA	10	33	12	55
GARAGOA	0	4	0	4
SOATA	0	3	0	3
SOGAMOSO	12	20	8	40
TUNJA	41	45	14	100



CO18/8455



CO17/7811

CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino MutisCO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>25</b>	<b>123</b>	<b>38</b>	<b>186</b>
BARRANCABERMEJA	1	17	4	22
BUCARAMANGA	12	51	20	83
CUCUTA	6	10	6	22
MALAGA	0	6	1	7
OCAÑA	1	14	3	18
PAMPLONA	3	16	2	21
VELEZ	2	9	2	13
<b>CENTRO SUR</b>	<b>100</b>	<b>220</b>	<b>69</b>	<b>389</b>
CALI	35	58	16	109
EL BORDO	1	2	0	3
PALMIRA	33	61	25	119
PASTO	20	52	21	93
POPAYAN	9	34	5	48
SANTANDER DE QUILICHAO	2	11	2	15
TUMACO	0	2	0	2
<b>OCCIDENTE</b>	<b>74</b>	<b>171</b>	<b>46</b>	<b>291</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	12	37	19	68
LA DORADA	8	19	2	29
MEDELLIN	38	84	21	143
QUIBDO	6	19	2	27
TURBO	10	12	2	24
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>58</b>	<b>122</b>	<b>49</b>	<b>229</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	58	122	49	229
<b>SUR</b>	<b>113</b>	<b>301</b>	<b>56</b>	<b>470</b>
FLORENCIA	7	38	14	59
IBAGUE	40	105	11	156
LA PLATA HUILA	3	16	4	23
LIBANO	0	6	1	7
MARIQUITA	4	7	0	11
NEIVA	35	75	13	123
PITALITO	18	43	13	74
PUERTO ASIS	1	5	0	6
SAN VICENTE DEL CAGUAN	4	4	0	8
VALLE DEL GUAMUEZ	1	2	0	3
<b>TOTALES</b>	<b>794</b>	<b>1761</b>	<b>500</b>	<b>3055</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional



CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

## Docentes ocasionales vinculados por zona, centro y modalidad periodo 16-5

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>35</b>
ACACIAS	5	15	1	21
CUMARAL	0	2	0	2
FRONTERA AMAZONAS	0	2	0	2
PTO CARREÑO	1	0	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0	2	1	3
YOPAL	1	5	0	6
<b>CARIBE</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>69</b>
AGUACHICA	0	2	0	2
BARRANQUILLA	7	14	1	22
CARTAGENA (BOLIVAR)	3	5	2	10
COROZAL	0	2	0	2
CURUMANI	1	2	1	4
El Banco (MAGDALENA)	0	2	0	2
El Plato (MAGDALENA)	0	1	0	1
LA GUAJIRA	1	0	1	2
SAHAGUN	2	2	0	4
SANTA MARTA	5	3	2	10
VALLEDUPAR	3	5	2	10
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>49</b>	<b>66</b>	<b>10</b>	<b>125</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	46	54	7	107
CHIPAQUE	0	2	0	2
FACATATIVA	0	1	0	1
FUSAGASUGA	0	1	0	1
GACHETA	0	2	0	2
GIRARDOT	1	3	0	4
SOACHA	1	3	2	6
ZIQUAIRA	1	0	1	2
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>46</b>
CUBARA	1	1	0	2
DUITAMA	3	3	1	7
GARAGOA	1	1	0	2
SOCHA	0	1	0	1



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

SOGAMOSO	1	3	2	6
TUNJA	11	15	2	28
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
BARRANCABERMEJA	1	0	0	1
BUCARAMANGA	3	6	0	9
VELEZ	0	1	0	1
<b>CENTRO SUR</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>60</b>
CALI	5	20	1	26
PALMIRA	1	4	2	7
PASTO	6	3	1	10
POPAYAN	6	7	0	13
SANTANDER DE QUILICHAO	1	2	1	4
<b>OCCIDENTE</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>73</b>
EJE CAFETERO (PEREIRA)	11	11	5	27
LA DORADA	3	3	2	8
MEDELLIN	9	17	3	29
QUIBDO	0	1	0	1
TURBO	3	4	1	8
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>65</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	37	27	1	65
<b>SUR</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>69</b>
FLORENCIA	1	9	0	10
IBAGUE	10	8	1	19
LA PLATA HUILA	2	2	1	5
LIBANO	1	0	0	1
MARIQUITA	0	2	1	3
NEIVA	11	11	1	23
PITALITO	1	4	1	6
SAN VICENTE DEL CAGUAN	1	1	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>297</b>	<b>48</b>	<b>553</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

Resoluciones no aceptadas de todos los periodos académicos de la vigencia 2021.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	7
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	2
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL	1
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

. Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

Resoluciones no aceptadas durante la vigencia 2021

ZONA/UNIDAD ACADÉMICA	NO ACEPTO
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>2</b>
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
<b>CENTRO BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA</b>	<b>18</b>
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	2
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	2
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2
<b>CENTRO BOYACÁ</b>	<b>9</b>
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

ZONA/UNIDAD ACADÉMICA	NO ACEPTO
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	3
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	3
<b>CENTRO ORIENTE</b>	<b>1</b>
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1
<b>CENTRO SUR</b>	<b>4</b>
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1
<b>OCCIDENTE</b>	<b>8</b>
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	3
<b>SEDE NACIONAL JOSÉ CELESTINO MUTIS</b>	<b>10</b>
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	4
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL	2
<b>SUR</b>	<b>8</b>
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	2
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	2
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	1
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>

Fuente: sistema de información SOCA, diciembre 2021

Novedades docentes ocasionales.



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

TIPO DE NOVEDAD	TOTAL
ACLARATORIA	3
ADICION DE HORAS	1
ASIGNACIÓN COORDINACION	1
CAMBIO DE CENTRO	2
CAMBIO DE MODALIDAD	23
CAMBIO DE PERFIL - PRORROGA	1
CAMBIO DE ROL DOFE	2
CAMBIO MODALIDAD - PRORROGA	10
CAMBIO MODALIDAD - ROL DOFE - PRORROGA	2
CAMBIO MODALIDAD PROVISIONAL	5
CAMBIO NIVEL DE FORMACION	4
CAMBIO NIVEL DE FORMACION - ROL DOFE	1
CAMBIO NIVEL DE FORMACION - ROL DOFI	1
DESVINCULACION DOCENTE POR INCUMPLIMIENTO RESPONSABILIDADES	2
MODIFICACION DEL PERFIL magister- Y ASIGNACION DEL ROL	1
MODIFICACION DEL PERFIL magister	1
PRORROGA	155
PRORROGA Y CAMBIO DE MODALIDAD	1
RENUNCIA	62
SOLICITUD CAMBIO DE NOMBRE	3
TERMINACION VINCULACION POR INCUMPLIMIENTO FUNCIONES	1
RENUNCIA ROL DOFE	1
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

La presente tabla presenta el número de novedades que se presentaron por unidad académica en para la vigencia 2021.

UNIDAD ACADEMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	1
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	54
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	14
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	30
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	39
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	17
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	21
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	31



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	45
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	10
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	13
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	5
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

Vinculación docente de periodos especiales.

Docentes ocasionales vinculados del periodo 16 - 6 2020 en la vigencia 2021 (Reemplazos).

UNIDAD ACADEMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS</b>	<b>2</b>
<b>OCCIDENTE</b>	<b>1</b>
MEDELLIN	1
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>1</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA</b>	<b>3</b>
<b>AMAZONAS Y ORINOQUIA</b>	<b>1</b>
ACACIAS	1
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>1</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1
<b>SUR</b>	<b>1</b>
IBAGUE	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>	<b>2</b>
<b>CARIBE</b>	<b>1</b>
SANTA MARTA	1
<b>SUR</b>	<b>1</b>
FLORENCIA	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

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

UNIDAD ACADEMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL</b>	<b>34</b>



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional

José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional

José Celestino Mutis

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>CENTRO BOYACA</b>	<b>2</b>
DUITAMA	2
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>32</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	32
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del convenio Min Interior.

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS</b>	<b>1</b>
<b>OCCIDENTE</b>	<b>1</b>
MEDELLIN	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>	<b>1</b>
<b>CARIBE</b>	<b>1</b>
CARTAGENA (BOLIVAR)	1
<b>ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>1</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Contrato Nariño - ECEDU.

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>	<b>32</b>
<b>CENTRO SUR</b>	<b>32</b>
PASTO	32
<b>VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS</b>	<b>1</b>
<b>CENTRO SUR</b>	<b>1</b>
PASTO	1
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

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



UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	4
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	4
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	4
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio maestro Itinerante.

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	61
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	61
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	61
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

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

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	2
CARIBE	2
BARRANQUILLA	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio maestro Itinerante II.

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	40
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	1
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	39

* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	39
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio Comfenalco.

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL</b>	<b>15</b>
<b>OCCIDENTE</b>	<b>15</b>
MEDELLIN	15
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio Soacha UNAD INVIL.

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS</b>	<b>4</b>
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>1</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	1
<b>SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS</b>	<b>3</b>
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio superintendencia del subsidio familiar - UNAD SINEC

UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
<b>VICERRECTORÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCIÓN</b>	<b>15</b>
<b>CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA</b>	<b>15</b>
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	15
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

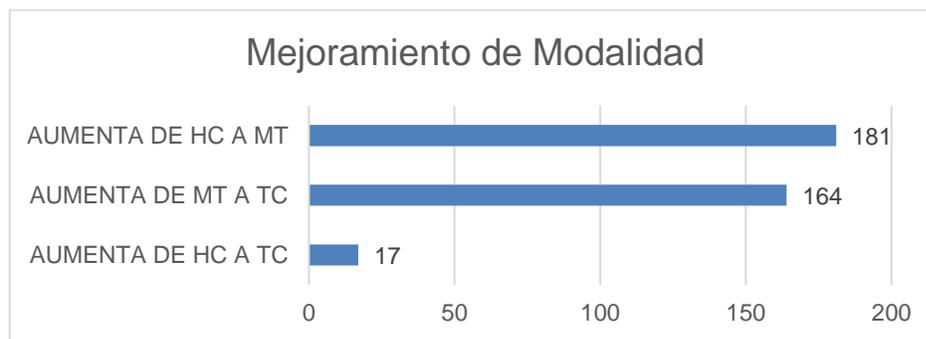
Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio fondo especial para la administración de bienes FEAB - UNAD



UNIDAD ACADÉMICA/ZONA/CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	17
CENTRO BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA	17
(BOGOTÁ Cra 30) JOSÉ ACEVEDO Y GÓMEZ	17
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

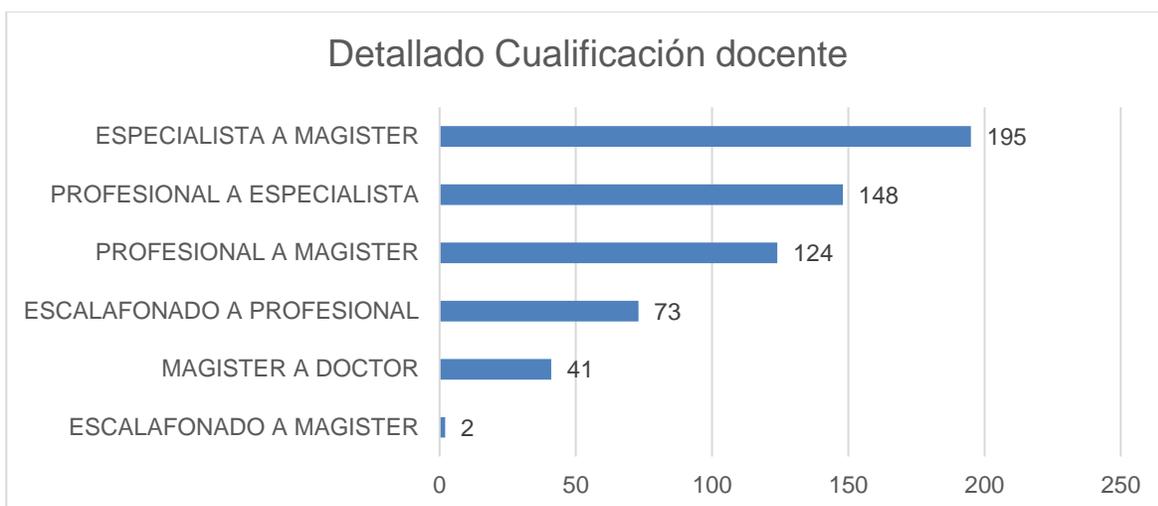
Grafica No. 1



Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

En la gráfica No. 1, se logra evidenciar el mejoramiento en la modalidad del personal docente 2020 vs 2021, donde 362 docentes mejoraron su modalidad.

Grafica No. 2



Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2021

En la gráfica 2, se evidencia el impacto de la cualificación docente, lo cual se ve retribuido en la asignación salarial de los mismos, lo cual busca incentivar la permanencia de nuestro personal académico.

#### **1.4 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.**

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para el segundo semestre de la vigencia 2021, se aprobaron las siguientes necesidades de contratación.

DEPENDENCIA	NECESIDADES APROBADAS
CCAV PASTO	1
CCAV CARTAGENA	1
CCAV DOS QUEBRADAS	1
CCAV FACATATIVA	3
CCAV LETICIA	1
CCAV NEIVA	2
CCAV PUERTO COLOMBIA	1

DEPENDENCIA	NECESIDADES APROBADAS
CCVA ZIPAQUIRA	1
CEAD BUCARAMANGA	1
CEAD DUITAMA	2
CEAD FLORENCIA	1
CEAD FUSAGASUGA	2
CEAD GIRARDOT	1
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	5
CEAD LA DORADA	1
CEAD MEDELLIN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD SOATA	1
CEAD TUNJA	1
CEAD VALLEDUPAR	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	1
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO ORGANZACIONAL	1
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	7
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	5
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	3
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	1
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	1
SECRETARIA GENERAL	2
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	2
UDR EL BORDO	1
UDR BOAVITA	1
UDR CUBARA	1
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	1
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	1
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	6
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	6
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2021



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

### 1.4.1. Contratación.

De acuerdo con los recursos asignados para la contratación de apoyo a la gestión 2021, se realizaron los siguientes contratos para cada unidad y centro con el certificado de disponibilidad presupuestal 7 Remuneración Servicios Técnicos.

CDP	7 DE REMUNERACION DE SERVICIOS TECNICOS
-----	---

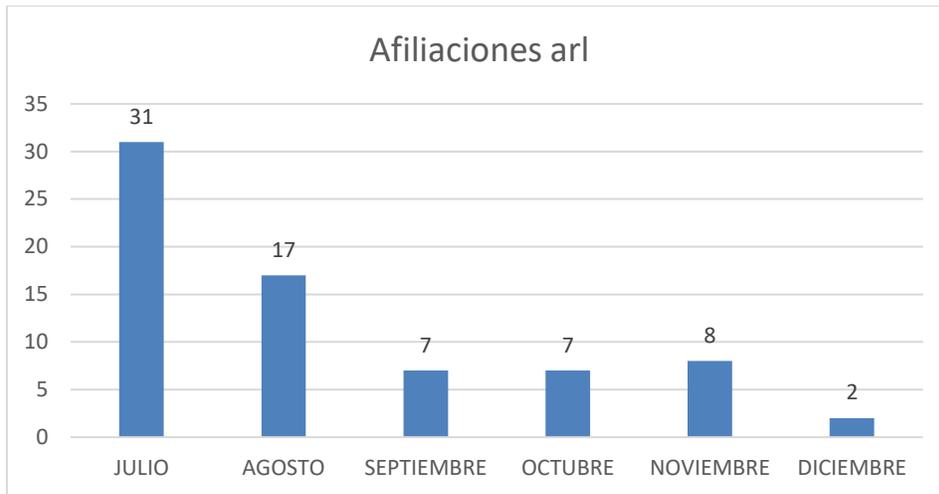
ZONA	No DE CONTRATISTAS	VALOR
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	36	\$ 867.025.300
AMAZONAS Y ORINOQUIA	2	\$ 18.470.533
CARIBE	5	\$ 51.682.300
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	12	\$ 120.130.406
CENTRO BOYACA	7	\$ 79.981.600
CENTRO ORIENTE	1	\$ 18.496.200
CENTRO SUR	3	\$ 36.882.240
OCCIDENTE	3	\$ 14.472.700
SUR	3	\$ 34.308.200
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>\$ 1.241.449.479</b>

Fuente: GTHUM, SCAP, corte de diciembre de 2021.

### 1.4.2 Afiliaciones ARL.

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 2021 así:





TOTAL 72

Fuente: GTHUM, SCAP, corte diciembre de 2021.

### 1.4.3. Novedades Contratos de Apoyo a la Gestión 2021.

Para el segundo semestre se realizaron las siguientes novedades:

- ✓ **OTRO SI:** Se realizaron 320 otro si a los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

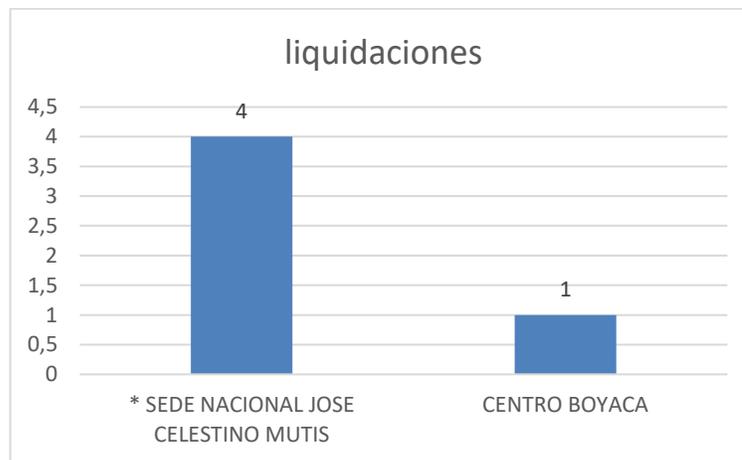
SEDE	No OTRO SI	TOTAL
* SEDE CALLE 53	12	\$ 68.634.088
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	160	\$ 983.727.080
AMAZONAS Y ORINOQUIA	13	\$ 57.941.398
CARIBE	18	\$ 77.392.180
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	31	\$ 129.353.402
CENTRO BOYACA	12	\$ 56.409.714
CENTRO ORIENTE	15	\$ 68.273.862



SEDE	No OTRO SI	TOTAL
CENTRO SUR	18	\$ 74.659.568
OCCIDENTE	19	\$ 83.884.264
SEDE ARCHIVO DE LA 30	2	\$ 7.832.946
SUR	20	\$ 81.922.854
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>\$ 1.690.031.356</b>

Fuente: Sistema de información SCAP 2021.

✓ **LIQUIDACIONES:** Se realizaron cuatro liquidaciones



✓ **PAGOS.**

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

MES	PRIMER CORTE	SEGUNDO CORTE
JULIO	05 de agosto de 2021	12 de agosto de 2021
AGOSTO	06 de septiembre de 2021	13 de septiembre de 2021

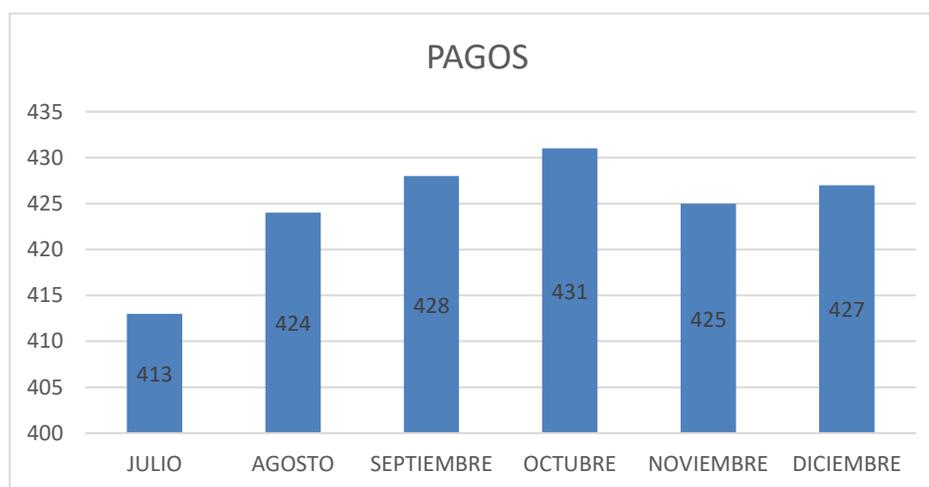


Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

SEPTIEMBRE	06 de octubre de 2021	14 de octubre de 2021
OCTUBRE	05 de noviembre de 2021	12 de noviembre de 2021
NOVIEMBRE	06 de diciembre de 2021	10 de diciembre de 2021
DICIEMBRE	24 de diciembre de 2021	

Fuente: GTHUM, SCAP, corte diciembre de 2021.

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



Fuente: Fuente: GTHUM, SCAP, corte diciembre de 2021.

#### 1.4.4. Informes Entes de Control Contratos de Apoyo a la Gestión.

Se reporta mensualmente los 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.

INFORME CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	
MES	FECHA DE ENTREGA
Julio	06 de agosto de 2021
Agosto	07 de septiembre de 2021
Septiembre	07 de octubre de 2021
Octubre	08 de noviembre de 2021
Noviembre	09 de diciembre de 2021

### Reporte de información.

Se reporta los contratos, liquidaciones y otrosí al sistema de información SIGEP y SECOP, con el fin de dar cumplimiento a la Ley 2842 de 2010 y Decreto 1510 de 2013

INFORMACION REPORTADA		AVANCE REPORTADO	
		SECOP	SIGEP
CONTRATOS	490	100%	100%
OTROSI	320	100%	100%
LIQUIDACION	64	100%	100%

Fuente: Gthum 2021



Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

## **1.5. Nombramiento Planta Global**

Para el segundo semestre de la vigencia 2021 se realizaron tres (3) nombramientos en la planta global así:

UNIDAD	DEPENDENCIA	MES	NOMBRAMIENTO O PLANTA GLOBAL
SEDE NACIONAL	VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	AGOSTO	1
CENTRO ORIENTE	CEAD MALAGA	OCTUBRE	1
OCCIDENTE	CCAV DOSQUEBRADAS	NOVIEMBRE	1
TOTAL			3

Fuente: GTHUM, diciembre 2021.

### **1.5.1 Diligenciamiento Hoja de Vida Planta Global**

De conformidad con lo contemplado en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 del 2015 Título 17 (Artículo 2.2.17.10) el cual señala que el Formato Único de Hoja de Vida Persona Natural, es el instrumento técnico oficial del Estado Colombiano que: "...permite obtener de manera estandarizada los datos sobre el talento humano que presta sus servicios a las entidades y a los organismos del sector público, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública..."; La Gerencia de Talento Humano mediante circular informativa 610-020 del 12 de mayo de 2021, se solicitó la actualización del sistema mi hoja de vida v4.0 a todo el personal administrativo de planta y docentes de carrera, para lo cual se tienen el 84% de aprobación en la hojas de vida, el 16% presentan observaciones.



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Fuente: GTHUM, diciembre 2021

### 1.5.2. Renuncias Planta Global.

Para el segundo semestre de la vigencia 2021 se realizaron cuatro (4) renunciaciones así:

UNIDAD	DEPENDENCIA	MES	RENUNCIA
* SEDE NACIONAL	VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	AGOSTO	1
* SEDE NACIONAL	OFICINA DE TESORERIA	OCTUBRE	1
OCCIDENTE	CCAV DOSQUEBRADAS	NOVIEMBRE	1
CENTRO SUR	CCAV PASTO (DOCENTE DE CARRERA)	DICIEMBRE	1
TOTAL			4

Fuente: GTHUM, diciembre 2021.

Para la vigencia 2021 se realizaron las siguientes situaciones administrativas:

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	No. NOVEDAD
INSUBSISTENCIA	1
LICENCIA NO REMUNERADA	3



PRIMA TECNIA	2
TRASLADO	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

## 1.6. Compensación

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Julio - Diciembre) de 2021, realizó la siguiente gestión:

MOVIMIENTO PLANTA ADMINISTRATIVA				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES LIQUIDADAS	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	377	528	1	0
AGOSTO	377	530	0	0
SEPTIEMBRE	377	529	0	0
OCTUBRE	377	526	0	1
NOVIEMBRE	376	522	0	1
DICIEMBRE	373	499	0	1
<b>TOTALES</b>	<b>2.257</b>	<b>3.134</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

INDICADOR DE RETIRO PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	DESTITUCION
JULIO	0	0	0
AGOSTO	0	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	0
OCTUBRE	2	0	0
NOVIEMBRE	1	0	0
DICIEMBRE	1	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*Consulta en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de Julio al 31 de Diciembre de 2021

MOVIMIENTO PLANTA DOCENTES OCACIONALES				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	1972	438	13	48
AGOSTO	3.839	674	2.543	1057



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

SEPTIEMBRE	3.937	835	529	33
OCTUBRE	4.489	835	586	21
NOVIEMBRE	4.512	725	74	24
DICIEMBRE	4.447	741	11	3.915
<b>TOTALES</b>	<b>23.196</b>	<b>4.248</b>	<b>3.756</b>	<b>5.098</b>

INDICADOR DE RETIRO PLANTA DOCENTES OCASIONALES			
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION	MUERTE
JULIO	0	48	0
AGOSTO	9	1048	0
SEPTIEMBRE	18	15	0
OCTUBRE	13	8	0
NOVIEMBRE	17	7	0
DICIEMBRE	5	3910	0
<b>TOTALES</b>	<b>62</b>	<b>5036</b>	<b>0</b>

\*Consulta en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de Julio al 31 de Diciembre de 2021.

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Julio-Diciembre) de 2021, realizó la siguiente gestión:

### 1.6.1 Gestión de Nómina

- ❖ Elaboración y divulgación del calendario de entrega de novedades para el año 2021 a los terceros correspondientes (fondos, cooperativas).
- ❖ Gestión y trámite del 100% del total de las novedades recepcionadas para la liquidación de la nómina dentro de los tiempos establecidos de acuerdo con el calendario de pago.
- ❖ Liquidación y pago de las nóminas administrativas, tutores y convenios de los correspondientes períodos mensuales del semestre (Julio a Diciembre de 2021) cumpliendo con el cronograma pactado en los planes de trabajo.

- ❖ Liquidación de las prestaciones sociales del total de funcionarios retirados dentro de los correspondientes períodos mensuales del semestre (Julio a Diciembre de 2021) los cuales se muestran en la gráfica identificando los motivos de retiros.
- ❖ Liquidación del 100 % de las cesantías de los funcionarios (activos y retirados) para el pago al Fondo Nacional del Ahorro y Fondos privados de cesantías.
- ❖ Verificación y aprobación del 100% de las (1.512) solicitudes de retiro de cesantías parciales y definitivas del Fondo Nacional del Ahorro y Fondos Privados de la plataforma humana.

SOLICITUDES APROBADAS RETIRO CESANTIAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO	
JULIO	497
AGOSTO	385
SEPTIEMBRE	186
OCTUBRE	190
NOVIEMBRE	154
DICIEMBRE	167
<b>TOTAL</b>	<b>1.579</b>

\*Información consultada página Fondo Nacional del ahorro Julio a Diciembre de 2021\*

- ❖ Aprobación y trámite de 12 de estudios de capacidad de endeudamiento para funcionarios que solicitaron créditos de libranzas Davivienda, Favi.
- ❖ Programación y otorgamiento de periodos de vacaciones aplazados con corte a diciembre de 2020, otorgando el disfrute de las mismas a 64 integrantes de la plataforma quedando pendiente de otorgamiento de vacaciones a 13 integrantes de la plataforma humana.
- ❖ Inclusión y liquidación de Ocho (08) licencias no remuneradas durante el periodo de Julio a Diciembre del año 2021.

### 1.6.2 Gestión Seguridad Social



- ❖ Liquidación de la seguridad social (Salud, Pensión, ARL, Caja de Compensación Familiar, ICBF) del total de los funcionarios vinculados a la Universidad correspondientes períodos mensuales del semestre (Julio a Diciembre de 2021) cumpliendo con las fechas de pago estipuladas en el Decreto 1670 de 2017.

PAGO APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL				
MES	FUNCIONARIOS	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
JULIO	2347	3,143,133,700	19/08/2021	05/08/2021
AGOSTO	4213	3,315,581,200	17/09/2021	13/09/2021
SEPTIEMBRE	4313	4,933,511,600	20/10/2021	07/10/2021
OCTUBRE	4865	5,122,249,100	19/11/2021	12/11/2021
NOVIEMBRE	4885	542.992.700	20/12/2021	09/12/2021
DICIEMBRE	4873	6.341.671.200	20/01/2022	17/01/2022

\*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea Julio a Diciembre de 2021\*

- ❖ Afiliación y pago de la ARL de los estudiantes que realizan prácticas con la Universidad según Decreto 055 del 14 de enero de 2015.

PAGO ARL ESTUDIANTES EN PRACTICA		
MES	NUMERO ESTUDIANTES	VALOR
JULIO	239	1,264,200
AGOSTO	55	264.000
SEPTIEMBRE	3659	32,498,100
OCTUBRE	5016	39,092,400
NOVIEMBRE	5097	40.286.600
DICIEMBRE	5104	39.567.000

\*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea Julio a Diciembre de 2021\*

- ❖ Conciliación de cartera presunta con las diferentes EPS, por los traslados que no son reportados dentro del tiempo para las EPS Nueva, Coomeva, Famisanar, Compensar, Cruz Blanca, Medimas. Sanitas, Comparta, Eps Sura, Aliansalud, Servicios Occidental de salud, Salud Total, Comfenalco Valle, Comparta, asmet salud, Comfacundi, aliensalud, ACI, depurando el total del 98% de la presunta deuda a Noviembre de 2021.
- ❖ Afiliación al Sistema General de Seguridad Social del 100% de los 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 expiden certificación de los funcionarios vinculados en la zona correspondiente.

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

CARGOS	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORIN	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOG	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIE	ZONA CENTRO SU	ZONA OCCIDENT	ZONA SUR	Total general
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	1									1
LICENC. O PROF. NO LICENC.								1		1
LICENC. O PROF. NO LICENC. MAESTRIA								4		4
TUTOR BACHILLERATO 14 "HC"								1		1
TUTOR BACHILLERATO 7 "HC"								9		9
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	7									7
TUTOR "DOCTORADO HC"	17	3	10	6	1	2	7	4	7	71
TUTOR "DOCTORADO MT"	13	2	10	20			15	10	4	104
TUTOR "DOCTORADO TC"	5		1	5		1	9	2	1	42
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	15	17	32	58	30	9	36	36	42	347
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	22	63	91	145	73	59	61	71	153	860
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	10	10	26	30	18	12	24	21	26	225
TUTOR "MAESTRIA HC"	47	22	57	176	48	17	75	44	85	721
TUTOR "MAESTRIA MT"	69	48	93	205	55	42	139	88	133	1150
TUTOR "MAESTRIA TC"	31	12	33	84	21	21	40	31	31	384
TUTOR "PROFESIONAL HC"	17	5	6	40	6	1	19	15	6	153
TUTOR "PROFESIONAL MT"	42	26	55	95	12	24	45	34	44	467
TUTOR "PROFESIONAL TC"	12	7	10	18	3	6	11	7	5	101
TUTOR "TECNOLOGO HC"		1		4			1			10
TUTOR "TECNOLOGO MT"		1	1	5		5		1	5	19
TUTOR "TECNOLOGO TC"							2			6
TUTOR ROTACION "TC"	41									41
<b>Total general</b>	<b>349</b>	<b>217</b>	<b>425</b>	<b>891</b>	<b>269</b>	<b>199</b>	<b>484</b>	<b>380</b>	<b>542</b>	<b>3756</b>

\*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de Julio al 31 de Diciembre de 2021

- ❖ Cobro del 100% de las prestaciones económicas (Incapacidades, Licencias de Maternidad y Accidentes de trabajo) ante las diferentes EPS y ARL generadas durante los meses de Julio a Diciembre de 2021 cuya gestión corresponde al periodo reportado.

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS ANTE EPS Y ARL	
MESES	VALOR
JULIO	29.436.544
AGOSTO	35.650.496
SEPTIEMBRE	6.697.103
OCTUBRE	14.846.391
NOVIEMBRE	26.366.432
DICIEMBRE	16.338.402

\*Información consultada en el aplicativo Kactus HC y conciliación Banco (tesorería) en los periodos del 01 de Julio al 31 de Diciembre de 2021

- ❖ Validación del 100% de los traslados de EPS y Fondo de Pensiones a nivel nacional de acuerdo con las normas establecidas doble asesoría circular 16 del año 2016, con la que se reglamentó la Ley 1748 y el decreto 2061 del 2015 cumpliendo los tiempos establecidos legalmente para evitar pagos incorrectos en la seguridad social.

- ❖ Registro e identificación de indicadores de ausentismos por incapacidad en las diferentes zonas.

ZONA	INCAPACIDAD GENERAL	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	TOTAL GENERAL
SEDE NACIONAL	16	3		19
ZONA BOYACA	6	4		10
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	11	2	1	14
ZONA BOGOTÁ CENTRO CUNDINAMARCA	63	2		65
ZONA CARIBE	10	1	1	12
ZONA CENTRO ORIENTE	20	3		23
ZONA CENTRO SUR	5	3		8
ZONA OCCIDENTE	29	4	2	35
ZONA SUR	12	7	1	20
<b>Total general</b>	<b>172</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>206</b>

\*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de julio al 31 de Diciembre de 2021

- ❖ Conciliación de la cartera presunta y real de los fondos de pensiones Porvenir, Colfondos y Skandia así:

### PORVENIR

A la fecha de agosto 2021, se presenta una deuda presunta:

N. FUNCIONARIOS REQUERIDOS POR APORTES	VALOR DEUDA SOLICITADA POR PORVENIR	VALOR INTERÉS	TOTAL DEUDA
23	57.267.200	16.972.589	74.239.789

Una vez efectuada la Conciliación con el fondo porvenir se depurada la deuda quedando el siguiente saldo:

N. PERSONAS	VALOR DEUDA	VALOR INTERÉS	TOTAL DEUDA
9	5.145.000	13.450.100	18.595.119

### COLFONDOS

No existe deuda presunta, se está trabajando la deuda real que tiene valor de \$1.741.408.00 Pesos Mte.



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

## SKANDIA

Se presentan 18 casos de deuda por los periodos de 1997 al 2006 por valor de \$5.997.116.00, este valor se presentará al comité financiero para el estudio del pago, ya que por parte de la Gerencia de Talento Humano se conciliaron los pagos en las planillas, concluyendo que la deuda solicitada se debe cancelar.

### 1.6.3 Informes

- ❖ Elaboración y envío del informe mensual de la composición de planta a la oficina de Control Interno.
- ❖ Elaboración mensual del informe financiero de los convenios interadministrativos del Maestro Itinerante y Convenio Pailitas.
- ❖ Contestación de 10 derechos de petición con relación al tema de aportes en pensión y bonos pensionales, dando respuesta en los términos establecidos por la ley.
- ❖ Elaboración de 23 Bonos pensionales

### 1.7. Engagement y Convicción Unadista

El procedimiento de Engagement y Convicción Unadista tiene como objetivo Facilitar, fortalecer y reorientar la integración al entorno institucional del personal, proporcionándole la información necesaria para su integración y permanencia en la Universidad. Por lo anterior para el segundo periodo del 2021 con corte al 30 de diciembre, los resultados obtenidos frente a las jornadas de inducción que se llevaron a cabo a nivel nacional se relacionan a continuación:



### 1.7.1 Inducción General

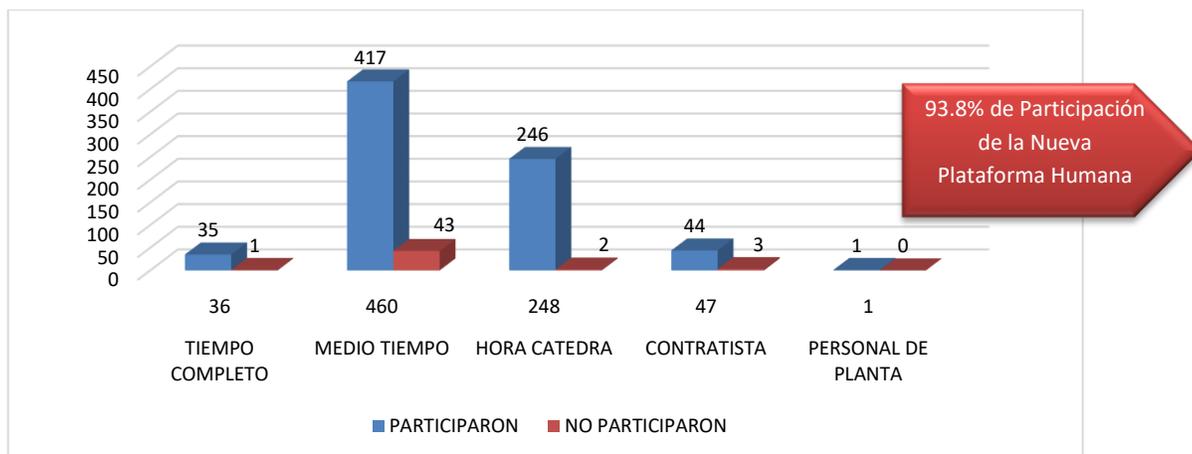
Para el segundo semestre del año 2021, a nivel nacional se presentaron 792 ingresos de personal nuevo, de los cuales 48 fueron administrativos y 744 docentes, una vez esta plataforma humana fue vinculada desde la Gerencia de Talento Humano se les remitió a través de correo electrónico la invitación para iniciar su proceso de Inducción la cual tiene dos fases:

Fase 1: Conociendo y apropiando

Fase 2: Evaluando lo aprendido y Encuesta de Satisfacción



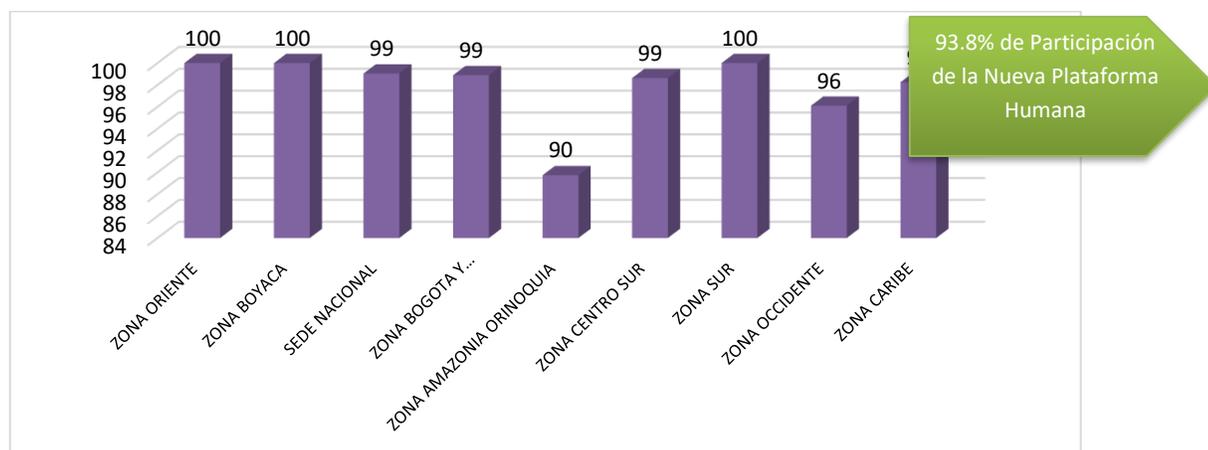
**Grafica 1. Plataforma Humana Nueva con Inducción**



Fuente: Formato de Seguimiento Inducción General 30 de Diciembre de 2021

En la gráfica N° 1. Se evidencia que, del total de la plataforma humana nueva vinculada durante el segundo periodo del año 2021, el 58% corresponde a Docentes con vinculación de Medio Tiempo, el 31% a Docentes con Vinculación Hora Catedra, el 4% a Docentes con Vinculación Tiempo completo, el 6% a Contratistas de apoyo a la gestión y 1% personal de planta administrativa De acuerdo con lo anterior se obtuvo una participación del 95% en el proceso de Inducción General.

### Grafica. 2 Porcentaje de Participación por Zona



Fuente: Formato de Seguimiento Inducción General 30 de Diciembre de 2021

En la gráfica 2, se observa que el porcentaje de participación de la nueva plataforma humana nueva a nivel zonal fue del 100% en la zona Boyacá, Zona Oriente y Zona Sur, con una participación de más del 90% Zona Caribe, Oriente, Amazonia y Orinoquia, Centro Sur, Bogotá y Cundinamarca, Sede Nacional y Occidente. Desde la Gerencia de Talento Humano se está trabajando en diferentes estrategias para conseguir una participación del 100% en las zonas que no cumplieron el total de participación.

### Resultados

Para la evaluación de aprendizaje de las jornadas de inducción que se realizan a nivel nacional, la líder del proceso con el apoyo de los fractales zonales diseña a través de formularios digitales la evaluación de aprendizaje, la cual es enviada a todos los participantes de las diferentes jornadas con el fin de conocer el nivel de apropiación por parte de la plataforma humana que realiza la Inducción general.

La evaluación se encuentra estructurada de acuerdo a los 4 módulos que conforman la herramienta virtual de Inducción (Modulo 1: Contexto Organizacional de la Unad, Modulo 2: Plan de desarrollo, Modulo 3: Sistema Integrado de Gestión, Modulo 4: Bienestar Integral Unadista) para mayor organización a las temáticas vistas.

Con esta estrategia se busca garantizar que toda la plataforma humana que se vincula nueva apropie eficazmente la dinámica institucional y del metasistema unadista, contribuyendo a su proceso de adaptación y apropiación del rol para un buen desempeño laboral.

### ¡Evaluando lo aprendido!

La evaluación de aprendizaje pretende medir el nivel de conocimiento adquirido en la acción formativa y el resultado de aprendizaje de la misma, dando cumplimiento a los objetivos propuestos. Por lo anterior lo invitamos a contestar la siguiente evaluación, la cual tendrá un puntaje asignado de 20 puntos. La evaluación se aprobará con un puntaje superior a 14.

En caso de no aprobar la evaluación usted será convocado a un plan de mejoramiento para el fortalecimiento de las temáticas en las cuales se identifique debilidad.

cindy.forero@unad.edu.co [Cambiar de cuenta](#)

\*Obligatorio

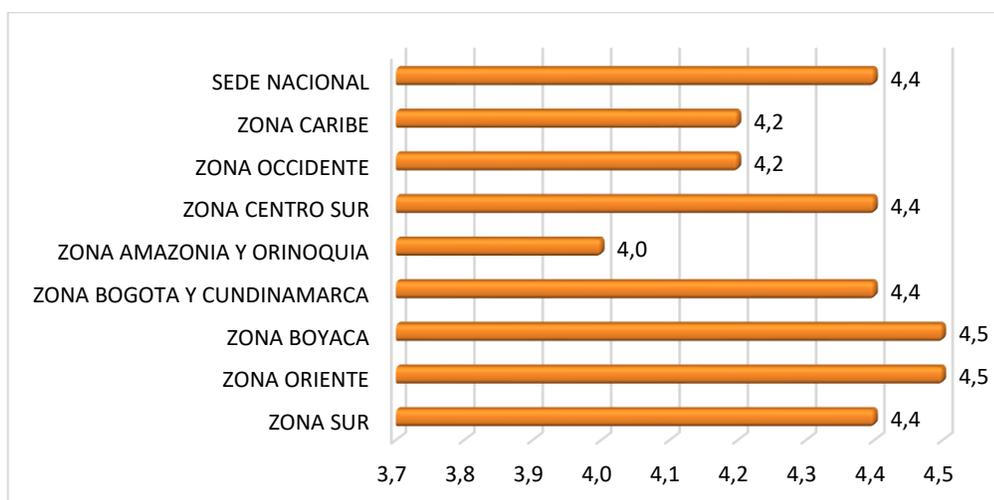
Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

NOMBRES Y APELLIDOS \*

Tu respuesta

### Grafica N° 3 Nivel de Aprendizaje por parte Plataforma Humana



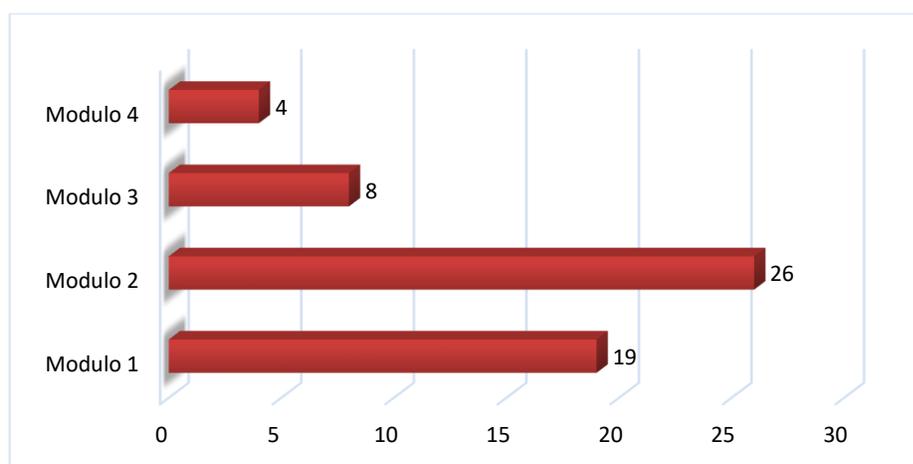
Fuente: Evaluación de Conocimiento Inducción General 30 de Diciembre de 2021

En la gráfica No. 3 podemos observar los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones de aprendizaje de las inducciones realizadas, obteniendo una calificación promedio de 4.4 del total de la plataforma humana nueva evaluada, conforme con la escala de calificación contemplada en el programa de Engagement y Convicción Unadista durante el segundo semestre del año 2021, la plataforma humana se encuentra en un rango de Alto Nivel de Apropriación de los conocimientos que se imparten a través de los diferentes ejercicios. Esta medición nos permite establecer estrategias de mejoramiento para el proceso.

## Planes de Mejoramiento

Para el segundo semestre del 2021 del total de la plataforma humana nueva vinculada, se observa que 31 personas obtuvieron un resultado por debajo de 3.8 en su evaluación de conocimiento. Una vez identificado estos resultados se analizó por cada colaborador las respuestas dadas verificando en cada módulo el nivel de apropiación. Los módulos en que se observó un nivel de conocimiento bajo, como estrategia de mejoramiento se remitió videos explicativos con la temática a sus correos institucionales con el fin de afianzar la información brindada en las jornadas de inducción.

**Grafica N° 4 Módulos con menor Nivel de Apropiación**



Fuente: Evaluación de Conocimiento Inducción General 30 de Diciembre de 2021

De acuerdo con la gráfica podemos evidenciar que de las 31 personas que obtuvieron un puntaje por debajo del 3,8 en la evaluación de aprendizaje, 26 personas obtuvieron un nivel de apropiación bajo en las temáticas socializadas en el Módulo 2 "Plan de Desarrollo", 19 personas en el Módulo 1 " contexto organizacional de la UNAD", 8 personas en el Módulo 3 " Sistema integrado de Gestión" y 4 personas en el Módulo 4 "bienestar integral Unadista". Es importante indicar que se puede presentar bajo nivel de apropiación por parte del colaborador en varios módulos.

### 1.7.2 Inducción Especifica



La Gerencia de Talento Humano con el fin de facilitar la apropiación y adaptación desde su rol al metasisistema Unadista diseño una estrategia denominada Plan Padrino para garantizar el cumplimiento de la inducción específica en toda la plataforma humana nueva vinculada. Esta estrategia permite que cada vez que un funcionario o contratista nuevo ingrese a la universidad se le asigne un padrino quien lo acompañara durante los primeros 15 días de su vinculación o contratación.

Objetivo Plan Padrino Unadista

### ¡Respetado Líder de Unidad o Centro!

Mediante el presente formulario la GTHUM realizará el seguimiento al apadrinamiento de nuestra plataforma humana nueva o que fue trasladado a su Unidad, Zona o Centro, con el fin de brindar un **proceso de acompañamiento y empalme exitoso**. Es de aclarar que dicho acompañamiento deberá ser durante sus primeros quince (15) días con la Universidad, toda vez que de este proceso depende la adaptación de nuestra plataforma humana.

**TEMÁTICAS MÍNIMAS A BRINDAR Y RESPONSABLES DEL ACOMPAÑAMIENTO:**

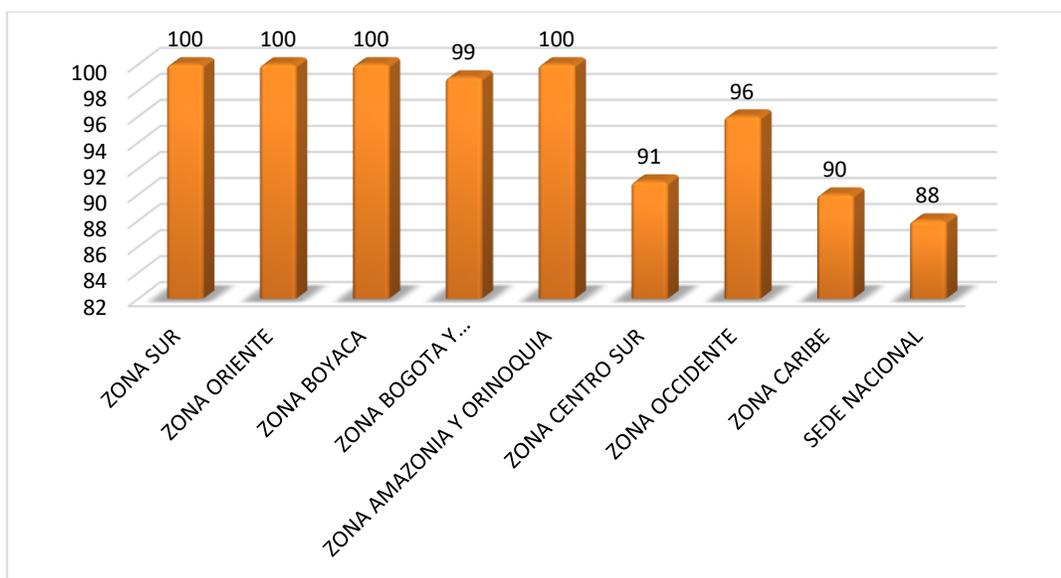
1. Funciones, responsabilidades u obligaciones a ejecutar. (Responsable: Líder de Unidad, zona o centro)
2. Procesos y procedimientos de la unidad, zona o centro. (Responsable: Líder de Unidad, zona o centro)
3. Ruta de evacuación, brigadista de la Unidad, reporte de accidentes (Responsable: Brigadista de la Unidad)




DATOS BÁSICOS DEL FUNCIONARIO QUE RECIBE LA INDUCCIÓN ESPECIFICA

Para realizar seguimiento al cumplimiento de esta estrategia se diseñó un formulario llamado plan padrino inducción específica de personal Unadista, mediante el cual cada líder de unidad tiene como responsabilidad el registro del padrino asignado a la plataforma nueva vinculada.

**Grafica N° 5 Plan Padrino Plataforma Humana Nueva**



Fuente: Formato de Seguimiento inducción específica, 30 de Diciembre de 2021

En la gráfica No. 5 podemos observar que de acuerdo con la estrategia de plan padrino, se ha logrado un proceso de apadrinamiento del 100% de la plataforma humana nueva vinculada para la vigencia 2021, en las zonas Amazonia y Orinoquia, Sur, Centro Boyacá y Oriente lo cual permite un desempeño eficiente en las funciones y actividades desempeñadas en los diferentes roles; por encima del 90% encontramos las Zonas Centro Bogotá y Cundinamarca, Caribe, Centro Sur y Occidente; Por encima del 80% encontramos la Sede Nacional. Teniendo un total de participación a nivel nacional de un 96%. Donde se logra evidenciar que debemos continuar fortaleciendo el compromiso por parte de los líderes de Unidad en la asignación y reporte del Plan Padrino al ingreso de un funcionario Nuevo para lograr una cobertura de toda la Plataforma Humana nueva vinculada.

### 1.7.3 Reinducción General

La Gerencia de Talento Humano en articulación con la Gerencia de Calidad y Mejoramiento Universitario realizaron Reinducción Especifica de los Sistemas de Gestión ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo en las zonas: Centro Bogotá y Cundinamarca, Boyacá, Sur y Occidente



Apreciada Plataforma Humana Unadista: La Gerencia de Talento Humano y el Sistema de Gestión ambiental los invita a la jornada de:

**Reinducción del Sistema de**



El Sistema Integrado de Gestión, invita a la Plataforma Humana de la Zona Centro Bogotá Cundinamarca, a participar en la Inducción y Reinducción específica del SGA, SG-SST y SGC donde se abordará el estado actual de los aspectos ambientales, de salud y seguridad en el trabajo, así como de calidad, del centro José Acevedo y Gómez



012  
D.C.  
nacional  
to Mutis

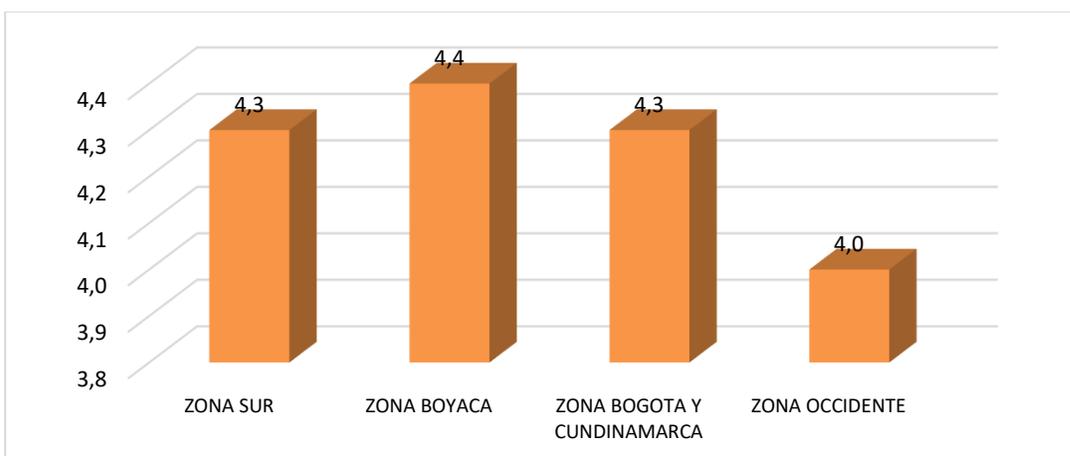


Durante estas Jornadas de Reinducción específica se contó con una participación de 598 funcionarios entre docentes y administrativos.

Una vez finalizada la Jornada de reinducción Especifica se compartió una evaluación de aprendizaje en cada una de las jornadas para conocer el nivel de apropiación. Donde de acuerdo con la participación de funcionarios por Zona, encontramos los siguientes resultados:

### Grafica N° 7 Valoración de Aprendizaje Reinducción Especifica





Fuente:

Evaluación de Conocimiento Reinducción Especifica 30 de Diciembre de 2021

Podemos observar en la gráfica los resultados obtenidos de la Jornada de Reinducción Especifica, donde del total de la población evaluada se obtiene un promedio de calificación del 4,2 y de conformidad con las escalas de calificación contempladas en el programa de Engagement y Convicción Unadista de la vigencia 2021, la plataforma humana se encuentra en el rango de Buen nivel de apropiación de los conocimientos impartidos en las diferentes jornadas de reinducción especificas realizadas.

### Curso Virtual Engagement y Convicción Unadista

La Gerencia de Talento Humano con el apoyo de la ECBTI y la VIMEP realizaron la construcción del curso virtual “Engagement y Convicción Unadista” el cual se ha estructurado teniendo en cuenta la dinámica y propósitos del metasistema UNAD y su filosofía institucional, enfocando su objetivo a orientar y fortalecer los conocimientos de la plataforma humana de la universidad. En este curso se incluyeron diferentes recursos didácticos para facilitar su comprensión y apropiación. Este curso se tiene proyectado implementar a partir del mes de Febrero del 2022.

### Evidencias del Curso

#### Syllabus

<p>Universidad Nacional Abierta y a Distancia                  Gerencia de Talento Humano – GTRHM                  Sistema Nacional de Educación Continua y Proyección Social - SINEC                  Syllabus del curso "Engagement y Convicción Unadista", Código 953</p>	
<p><b>1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO</b></p>	
<p><b>Escuela o Unidad Gestora:</b> Gerencia de Talento Humano</p>	<p><b>Sigla:</b> GTHUM</p>
<p><b>Descripción del Curso:</b></p> <p>El curso "Engagement y Convicción Unadista", se ha estructurado teniendo en cuenta la dinámica y propósitos del metasisistema UNAD y su filosofía institucional, a través del cual se busca orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad.</p> <p>Este curso se ha estructurado en cuatro unidades denominadas: Contexto organizacional Unadista y la evolución hacia la UNAD 4.0; Planeación estratégica Unadista, Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Grandes logros de la UNAD.</p> <p>Por último, este es un curso autodirigido y las temáticas se desarrollarán en seis semanas.</p>	
<p><b>Eje temático:</b> Inducción y readaptación de la plataforma humana</p>	<p><b>Modalidad:</b> Curso especializado</p>
<p><b>Intensidad horaria:</b> 60 horas</p>	<p><b>Semanas para desarrollar el curso:</b> 6</p>
<p><b>Diseñador del Curso:</b> Alexander Cuevas Mahecha Jenny Carolina Quintero Carreño Judy Natalia Mora Alfonso</p>	<p><b>Fecha de elaboración:</b> 06 de junio de 2020</p>
<p><b>Actualizador del Curso:</b> Alexander Cuevas Mahecha Deisy Tatiana Cruz Niño Judy Natalia Mora Alfonso</p>	<p><b>Fecha de actualización:</b> 30 de junio de 2021</p>
<p><b>2. JUSTIFICACIÓN DEL CURSO</b></p> <p>Generar un espacio de conocimiento a través del cual la plataforma humana comprenda la coherencia y pertinencia del modelo educativo Unadista con su misión y visión, apropiando la evolución de la UNAD como organización metasisistémica apoyada en su decálogo de valores, con transformación constante hacia un modelo de educación incluyente.</p> <p>El curso "Engagement y convicción unadista" lleva a su plataforma humana a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comprender y gestionar su rol en el metasisistema UNAD, fomentando el trabajo en equipo y colaborativo, hacia la excelencia y calidad Universitaria.</li> <li>✓ La apertura de las mentes para propiciar cambio a través del desempeño de los roles.</li> <li>✓ Aprender a aprender como desafío estructural de la UNAD.</li> <li>✓ Reconocer la proyección social soportada en el impacto de la investigación y la innovación.</li> <li>✓ Apropiación del modelo de educación basado en escenarios de formación, responsabilidad social y entornos tecnológicos.</li> <li>✓ Identificar el liderazgo Unadista como eje de gestión, influencia y transformación individual y colectiva.</li> </ul>	
<p><b>3. COMPETENCIAS DEL CURSO</b></p> <p>Para el curso "Engagement y Convicción Unadista" se plantean 4 competencias relacionadas con los contenidos que serán abordados, en las cuales la plataforma humana:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconoce la UNAD como sistema de sistemas, soportada en sus diferentes plataformas de inteligencia institucional, partiendo de los ámbitos y criterios de actuación, en pro de garantizar el logro de resultados efectivos de alta calidad y pertinencia en cada una de sus responsabilidades sustantivas y sistemas.</li> </ol>	

<p>2. Entiende la ruta visionaria Unadista como soporte del quehacer institucional a través retos traducidos en innovación y excelencia educativa para todos, que conducirán a fortalecer la UNAD como megauniversidad líder en educación a distancia.</p> <p>3. Identifica el ejercicio de valoración continua de la UNAD que involucra a los actores y servidores de la organización, en el proceso de evolución en la gestión promoviendo la utilización, diseño y desarrollo de nuevas estrategias y procedimientos de implementación, seguimiento y control en beneficio del mejoramiento <u>continuo</u> orientado al cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de desarrollo institucional y en los planes operativos.</p> <p>4. Afianza el liderazgo como eje fundamental de gestión y transformación, identificando las características, competencias y el quehacer del líder Unadista desde rol desempeñado.</p>											
<p><b>4. CONTENIDOS DEL CURSO</b></p>											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Unidades</th> <th>Temáticas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p><b>1. Contexto Organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0</b></p> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje de bienvenida a la plataforma humana</li> <li>• Naturaleza Jurídica</li> <li>• Objeto de la UNAD</li> <li>• Principios, fines y objetivos de la UNAD</li> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Recorrido Histórico Unadista</li> <li>• Decálogo Axiológico de valores y Teleológico.</li> <li>• Himno de la UNAD</li> <li>• Conformación de la familia Unadista</li> <li>• Evolución de la UNAD como organización metasisistémica</li> <li>• Criterios de actuación</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Unidades	Temáticas	<p><b>1. Contexto Organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje de bienvenida a la plataforma humana</li> <li>• Naturaleza Jurídica</li> <li>• Objeto de la UNAD</li> <li>• Principios, fines y objetivos de la UNAD</li> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Recorrido Histórico Unadista</li> <li>• Decálogo Axiológico de valores y Teleológico.</li> <li>• Himno de la UNAD</li> <li>• Conformación de la familia Unadista</li> <li>• Evolución de la UNAD como organización metasisistémica</li> <li>• Criterios de actuación</li> </ul>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td> <p><b>2. Planeación Estratégica Unadista</b></p> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas Organizacionales</li> <li>• Ámbitos y Contextos de actuación</li> <li>• PAPS</li> <li>• MPU</li> <li>• Sistemas de educación</li> <li>• Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada</li> <li>• Evolución planes de desarrollo 2004-2023</li> <li>• Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 "Más UNAD, más país"</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td> <p><b>3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)</b></p> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política del SIG</li> <li>• Objetivos del SIG</li> <li>• Mapa de procesos del SIG-UNAD</li> <li>• Componentes del SIG                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Calidad (ISO 9001 y NTC-GP 1000)</li> <li>◦ Gestión ambiental (ISO 14001)</li> <li>◦ Seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001)</li> <li>◦ Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001)</li> <li>◦ Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1)</li> </ul> </li> </ul> </td> </tr> <tr> <td> <p><b>4. Grandes logros de la UNAD</b></p> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de grandes logros de la UNAD</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<p><b>2. Planeación Estratégica Unadista</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas Organizacionales</li> <li>• Ámbitos y Contextos de actuación</li> <li>• PAPS</li> <li>• MPU</li> <li>• Sistemas de educación</li> <li>• Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada</li> <li>• Evolución planes de desarrollo 2004-2023</li> <li>• Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 "Más UNAD, más país"</li> </ul>	<p><b>3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política del SIG</li> <li>• Objetivos del SIG</li> <li>• Mapa de procesos del SIG-UNAD</li> <li>• Componentes del SIG                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Calidad (ISO 9001 y NTC-GP 1000)</li> <li>◦ Gestión ambiental (ISO 14001)</li> <li>◦ Seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001)</li> <li>◦ Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001)</li> <li>◦ Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1)</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>4. Grandes logros de la UNAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de grandes logros de la UNAD</li> </ul>
Unidades	Temáticas										
<p><b>1. Contexto Organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje de bienvenida a la plataforma humana</li> <li>• Naturaleza Jurídica</li> <li>• Objeto de la UNAD</li> <li>• Principios, fines y objetivos de la UNAD</li> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Recorrido Histórico Unadista</li> <li>• Decálogo Axiológico de valores y Teleológico.</li> <li>• Himno de la UNAD</li> <li>• Conformación de la familia Unadista</li> <li>• Evolución de la UNAD como organización metasisistémica</li> <li>• Criterios de actuación</li> </ul>										
<p><b>2. Planeación Estratégica Unadista</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas Organizacionales</li> <li>• Ámbitos y Contextos de actuación</li> <li>• PAPS</li> <li>• MPU</li> <li>• Sistemas de educación</li> <li>• Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada</li> <li>• Evolución planes de desarrollo 2004-2023</li> <li>• Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 "Más UNAD, más país"</li> </ul>										
<p><b>3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política del SIG</li> <li>• Objetivos del SIG</li> <li>• Mapa de procesos del SIG-UNAD</li> <li>• Componentes del SIG                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Calidad (ISO 9001 y NTC-GP 1000)</li> <li>◦ Gestión ambiental (ISO 14001)</li> <li>◦ Seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001)</li> <li>◦ Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001)</li> <li>◦ Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1)</li> </ul> </li> </ul>										
<p><b>4. Grandes logros de la UNAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de grandes logros de la UNAD</li> </ul>										
<p><b>5. RECURSOS EDUCATIVOS POR UNIDAD</b></p>											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>UNIDAD</th> <th>Recursos Educativos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p><b>1. Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0</b></p> </td> <td> <p><b>Bienvenida al curso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leal Afanador, J. A. (2021, 13 de marzo). <i>Bienvenida al curso de Engagement y convicción unadista</i>. [Video]. YouTube. <a href="https://youtu.be/Aebshlkckkw">https://youtu.be/Aebshlkckkw</a></li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	UNIDAD	Recursos Educativos	<p><b>1. Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0</b></p>	<p><b>Bienvenida al curso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leal Afanador, J. A. (2021, 13 de marzo). <i>Bienvenida al curso de Engagement y convicción unadista</i>. [Video]. YouTube. <a href="https://youtu.be/Aebshlkckkw">https://youtu.be/Aebshlkckkw</a></li> </ul>							
UNIDAD	Recursos Educativos										
<p><b>1. Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0</b></p>	<p><b>Bienvenida al curso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leal Afanador, J. A. (2021, 13 de marzo). <i>Bienvenida al curso de Engagement y convicción unadista</i>. [Video]. YouTube. <a href="https://youtu.be/Aebshlkckkw">https://youtu.be/Aebshlkckkw</a></li> </ul>										

## Recurso de Campus



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



Fuente: Campus Virtual UNAD

## 1.8. Evaluación Integral de la Planta Administrativa

La evaluación Integral de la planta administrativa es un sistema que permite evaluar el trabajo inteligente productivo de cada uno de los integrantes de la plataforma humana y el potencial de su rol de liderazgo en el metasistema UNAD, con el fin de determinar su permanencia, condiciones de evolución de su liderazgo, y los incentivos y reconocimientos por la superación de las metas concertadas entorno a su gestión. También define indicadores para potenciar su promoción objetiva y

transparente y afianzar el propósito de relevo generacional de liderazgos; el proceso se soporta en un ejercicio de evaluación oportuna, objetiva y sobre resultados efectivos de su

gestión, para contribuir a la sostenibilidad holística de la universidad y así afianzar el cumplimiento del objeto misional y la visión institucional.

La UNAD cuenta con 163 funcionarios con nombramiento en provisionalidad durante el primer semestre del 2021, 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 N° 1



Fuente: GTHUM diciembre 2021

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No.1 nos indica que el 100% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 163 funcionarios.

### Resultados de la Valoración

GRAFICA N° 2



Fuente: GTHUM diciembre 2021



Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis  
Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis

La gráfica No. 2 nos indica que el 100% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 93 funcionarios.

**GRAFICA N° 3**



Fuente: GTHUM diciembre 2021

La gráfica No. 3 nos indica que el 100% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 57 funcionarios

**GRAFICA N° 4**



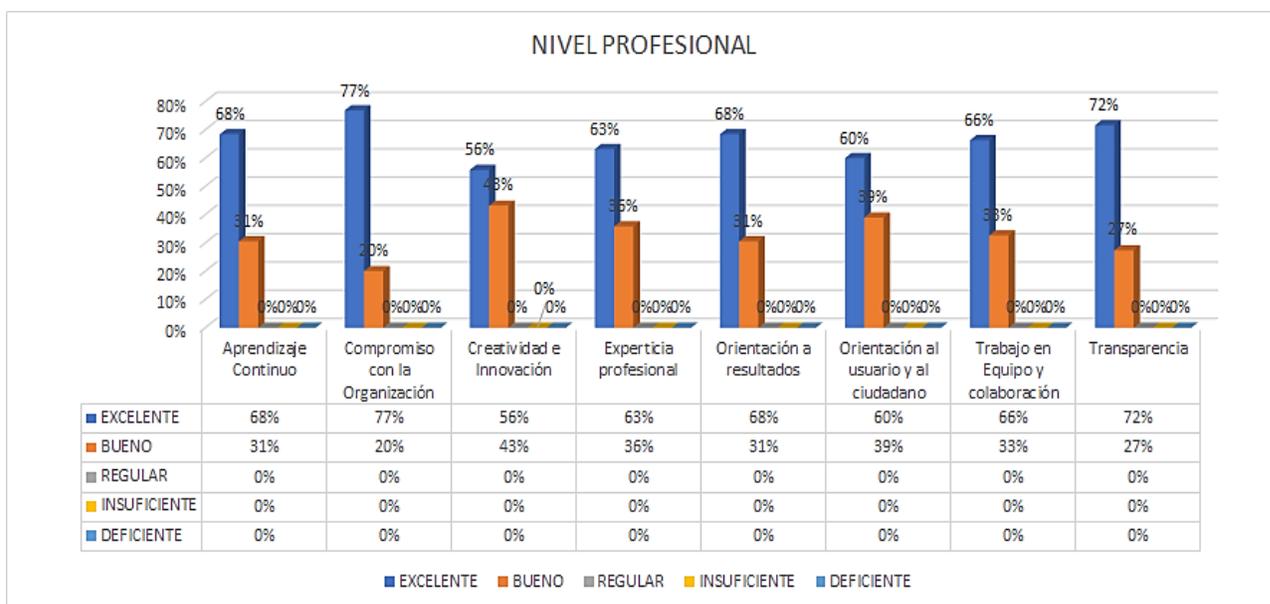
Fuente: GTHUM diciembre 2021

La gráfica No. 4 nos indica que el 100% de los funcionarios de nivel asistencial con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria.

### 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.

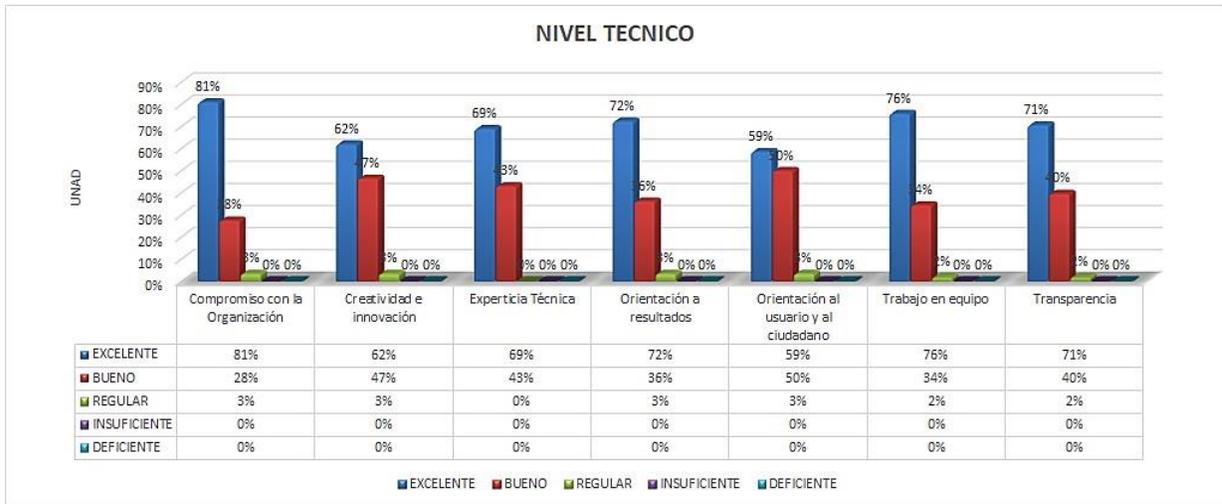
**GRAFICA N° 5**



Fuente: GTHUM diciembre 2021

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, seguido por transparencia.

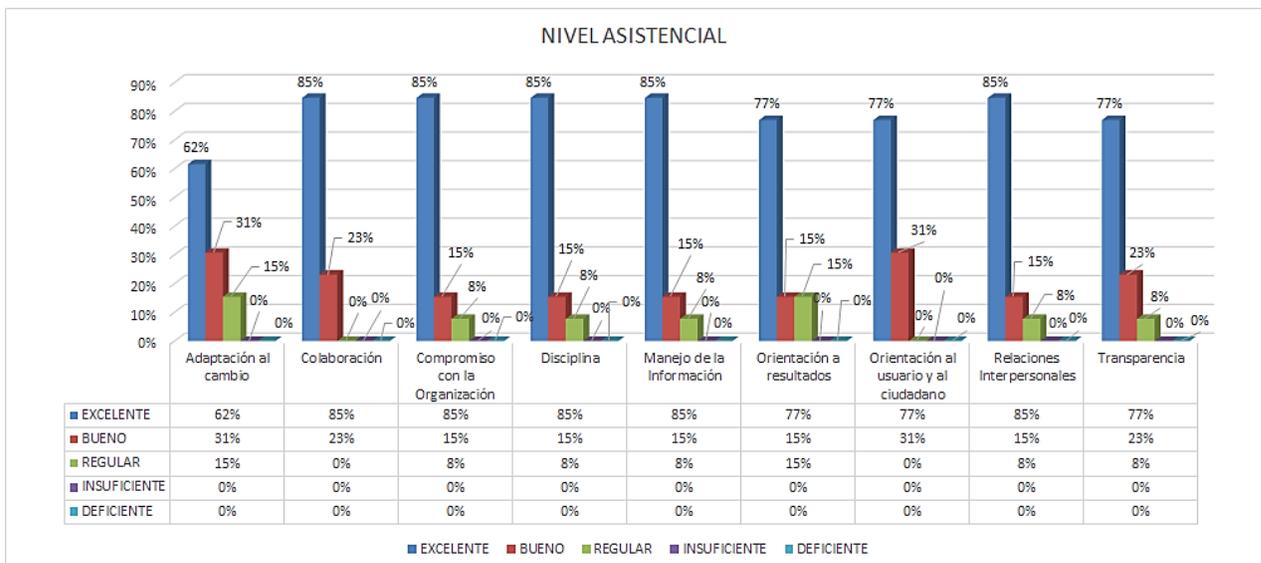
GRAFICA N° 6



Fuente: GTHUM diciembre 2021

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, seguida por trabajo en equipo.

GRAFICA N° 7



Fuente: GTHUM diciembre 2021



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

La grafica No. 7 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel asistencial de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde la colaboración, el compromiso con la organización, la disciplina, el manejo de la información y las relaciones interpersonales son las habilidades más destacadas.

### 1.8.3 Informe general planes de trabajo 2021 II.

Para el segundo semestre del 2021 la UNAD cuenta con 163 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, para los cuales se realizó el plan de trabajo para el segundo semestre del 2021.

### 1.9. Capacitación de la Plataforma Humana

Para el año 2021, de acuerdo con el cronograma planificado se lograron ejecutar 154 acciones de capacitación, alcanzando el 100% de cumplimiento del PIC, acciones que fueron fundamentadas en la dinámica institucional y necesidades específicas para coadyuvar en el cumplimiento misional y visional de la institución. A continuación, se describen las acciones de capacitación del segundo semestre:

ACTOR	COMPONENTE	TIPO DE CAPACITACIÓN	TEMÁTICA	FECHA PROGRAMADA DE EJECUCIÓN
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Cómo actuar en caso de accidente de tránsito	Junio
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Uso básico de herramientas innovadoras-Canva pt. 2.	Junio
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 12.	Junio
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 12.	Junio
SIGI	INVESTIGACIÓN	Charla	IV Encuentro Internacional de Investigación Acofade 2021 - Derecho, Justicia Digital y Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Junio
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Manejo de puntos ecológicos	Julio
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Higiene postura	Julio
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Capacitación teórica	Julio

SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Levantamiento manual de carga (bodega, almacén, archivo, correspondencia, conductores)	Julio
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Conducción sostenible.	Agosto
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Pilas con el Ambiente – Uso eficiente de Energía.	Agosto
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Cómo diseñar un plan de alimentación saludable.	Agosto
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Mitos y verdades frente a la vacunación contra el Covid	Agosto
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Ergonomía (contact Center y Laboratorio)	Agosto
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Lenguaje vial (señalización) Importancia	Agosto
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Entrenamiento funcional.	Agosto
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Síndrome cuello de texto	Agosto
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de formación Excel	Agosto
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Uso básico de herramientas innovadoras Prezzi	Agosto
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Gestión de los residuos sólidos y aprovechables en las sedes de Bogotá.	Septiembre
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Sensibilización Ahorro y uso eficiente de Papel y tóner.	Septiembre
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Separación de residuos; nuevo código de colores, manejo legal de vertimientos y manejo interno de los	Septiembre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Taller uso adecuado de videoterminales.	Septiembre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Lavado de manos y correcto uso de tapabocas.	Septiembre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Rumba terapia	Septiembre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Prevención EDA y lavado de manos.	Septiembre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	prevención diabetes.	Septiembre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Excel Intermedio	Septiembre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Excel Intermedio	Septiembre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Uso básico de herramientas	Septiembre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Norma APA y NTC.	Septiembre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Uso básico de herramientas, - líneas del tiempo.	Septiembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	Día 1 Semana Internacional E-Learning v11.0	Septiembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	Día 2_ Semana Internacional E-Learning v11.0	Septiembre

SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	Día 3_ Semana Internacional E-Learning v11.0	Septiembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	Día 4_ Semana Internacional E-Learning v11.0	Septiembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	Día 5_ Semana Internacional E-Learning v11.0	Septiembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	Teorías y prácticas. El feminismo en la construcción de alternativas de cambio social.	Septiembre
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Sensibilización Papel y Toner.	Octubre
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Separación de residuos nuevo código de colores, manejo legal de vertimientos y manejo interno de los residuos peligrosos.	Octubre
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Manejo de Pilas y Baterías	Octubre
SGA	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Recimed.	Octubre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Charla	Hábitos de Vida	Octubre
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Uso de herramientas Edición de videos.	Octubre
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de capacitación base de datos ovid	Octubre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Club de aprendizaje Citas y referencias con normas APA.	Octubre
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	base de datos proquest para docentes.	Octubre
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Base de datos construdata	Octubre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller-Webinar	Identidad digital y estrategias de visibilidad de la producción	Octubre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Taller	EncuentroNalDes_Soft	Octubre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Prevención Infecciones de Transmisión Sexual y VIH.	Noviembre
SGSST	MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	Taller	Alcoholismo y Tabaquismo.	Noviembre
VIMEP/Biblioteca	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 29.	Noviembre
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de capacitación base de datos Oxford Journals.	Noviembre
VIMEP/Biblioteca	FORMACIÓN	Taller	Referencias bibliográficas para docentes.	Noviembre
VIMEP	TRANSVERSAL	Taller	Jornada de capacitación Vlex	Diciembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Charla	Participación y Gobernanza Territorial.	Diciembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Charla	Participación y Gobernanza Territorial.	Diciembre
SIGI	INVESTIGACIÓN	Charla	Charla Internacional de Derechos Humanos, Género, Paz y Justicia: Pensar Global actuar local: Mecanismos y experiencias de protección de los DDHH.	Diciembre

**Tabla1.** Acciones de formación segundo semestre con corte 10 de diciembre de 2021.

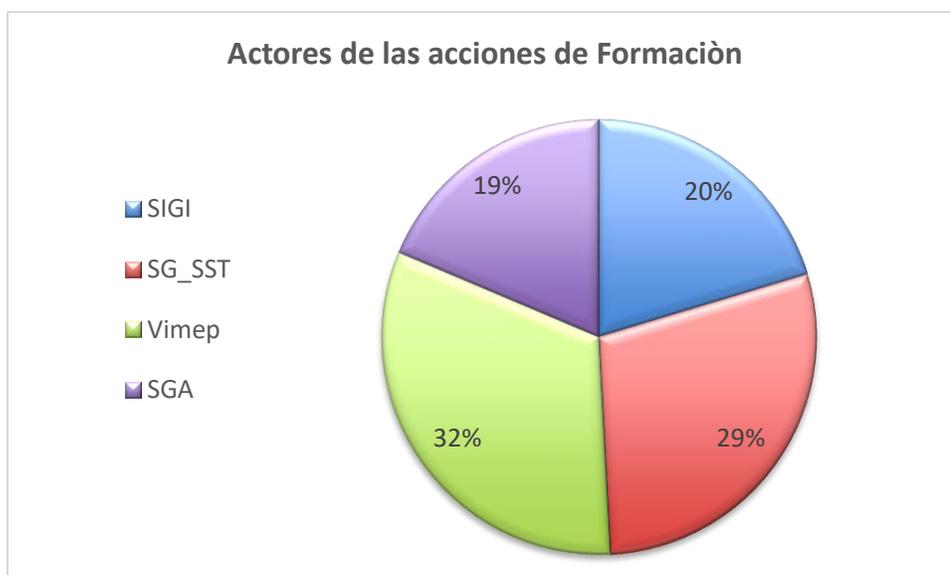
De acuerdo con la participación por estamentos, se logra identificar que, de 1.750 asistentes para este segundo semestre en las 59 acciones de formación, el 70% de los asistentes fueron docentes, es decir 1.231, y el 30% correspondiente a 519 asistencias de personal administrativo.



**Gráfica**

1. Distribución de los asistentes por estamentos en las acciones de formación. A corte 10 de diciembre del 2021.

La distribución por los actores que realizaron las acciones de formación para este segundo semestre del 2021 se describe a continuación:



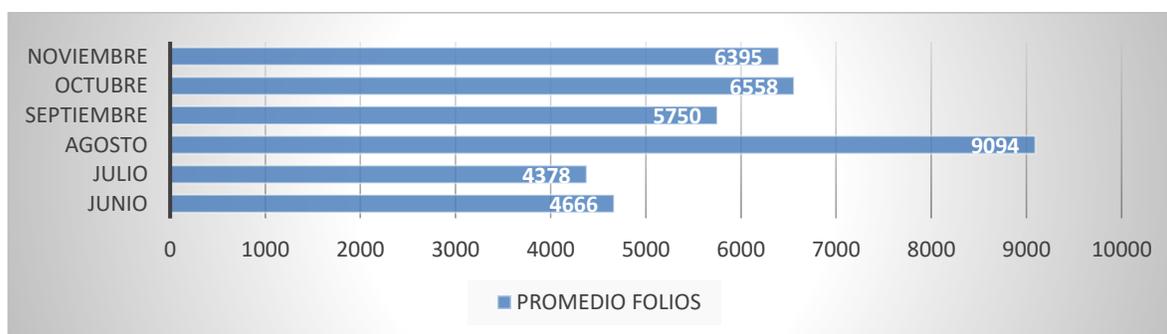
**Gráfico 2.** Actores de las acciones de Formación a corte 10 de diciembre del 2021.

Se destacan las acciones de formación emprendidas por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas en una de las líneas orientadas a fortalecer las competencias de los docentes; **herramientas y tendencias**, como en la línea que ha ido desarrollando Biblioteca, **formación**, logrando sumar 19 acciones formativas, que corresponden al 32% de las acciones de formación institucional. Siendo unidad líder en el acompañamiento y fortalecimiento de competencias de los colaboradores en la institución. A su vez, desde el Sistema de seguridad y salud en el trabajo, con 17 acciones de formación que corresponde al 29%, seguida por las 11 acciones del Sistema de gestión ambiental correspondientes al 19%. Y finalmente el 20% restante del Sistema de gestión de la investigación correspondiente a 12 acciones de formación.

## 1.10. Gestión Documental

### 1.10.1 Recepción e Ingreso de documentos.

Se ingresó los documentos tramitados por los diferentes procesos de la Gerencia de Talento Humano, 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**

36841 Total Folios Archivados

**Figura 2.** Grafica Promedio de folios recibidos para Archivo y con proceso realizado con corte al 30 de noviembre de 2021. Fuente Planillas GTHUM.

Según los datos aportados se logra evidenciar un aumento en la recepción de documentos en el mes de agosto, teniendo en cuenta que para esta fecha se empezó, a citar de manera gradual a los docentes para la entrega y oficialización de las vinculaciones del periodo 16-04.

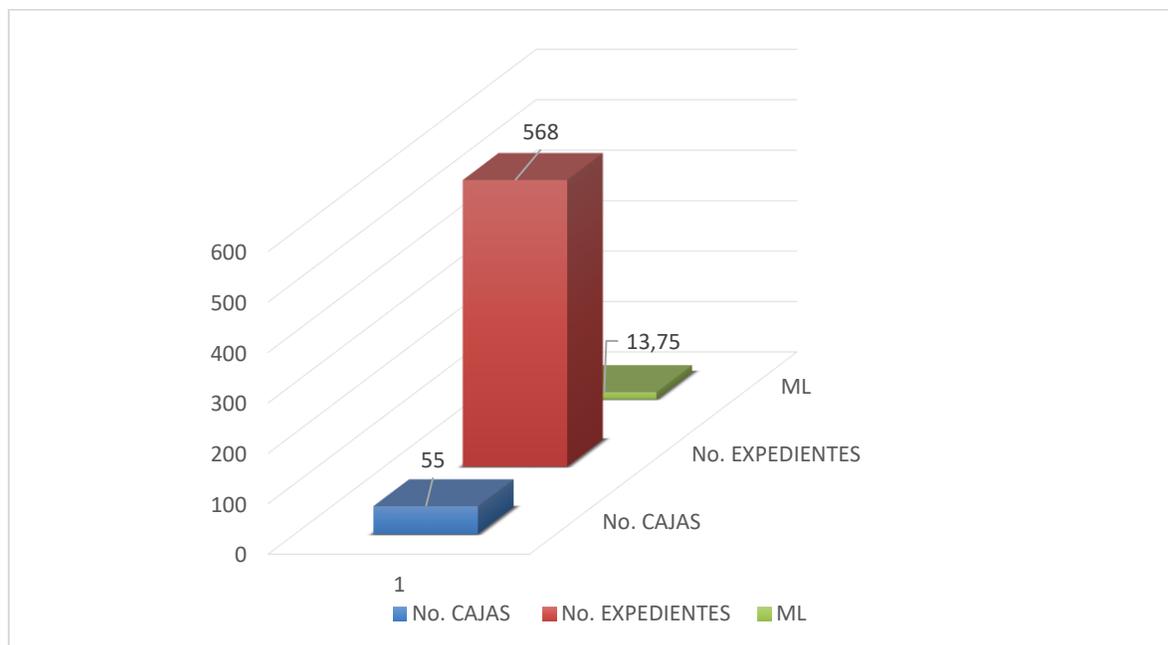
### 1.10.2 Transferencia Documental

Se termino la transferencia del año 2019 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. El cual desde el año 2020 mediante Circular Informativa 210-029 “socialización suspensión de indicador de calidad transferencias documentales UNAD Vigencia 2020”, se suspende la entrega de las trasferencias documentales, pero de igual forma la Gerencia de Talento Humano logro avanzar para este año con este proceso para su respectiva entrega este año.

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

SERIE	Nº. CAJAS X200	Nº. CARPETAS	ML
610 10 01	1	5	0,25
610 10 02	40	443	10
610 24 04	2	14	0,5
610 02	7	63	1,75
610 05 20	1	10	0,25
610 28 01	7	104	1,75
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>639</b>	<b>14,5</b>

**Tabla 1.** Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2019 GTHUM con corte al 30 de diciembre de 2021.

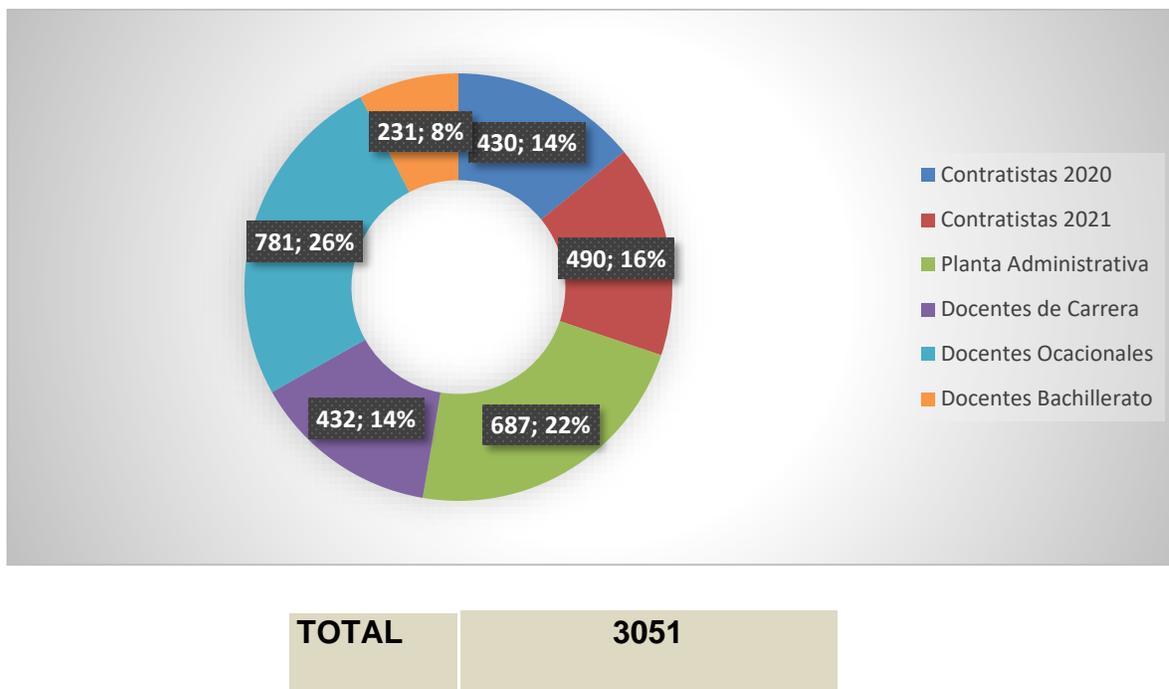


**Figura 3.** Gráfica Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2019 GTHUM, con corte a 31 de diciembre de 2021. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID.

De acuerdo con la gráfica para este semestre tenemos listos 14,5 Metros Lineales correspondientes a 639 carpetas con todos sus procesos archivísticos para ser entregadas al Archivo Central e Histórico según lineamientos que expida la secretaria general para el año 2022.

### 1.10.3 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).



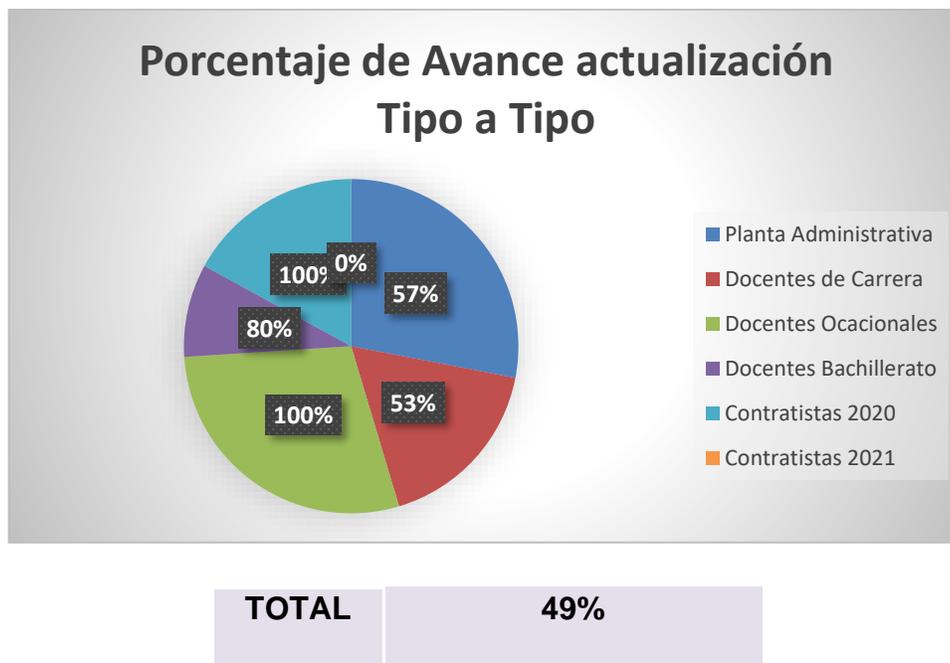
**Figura 4.** Grafica número de carpetas activas del archivo de gestión con corte al 31 de diciembre de 2021.

Fuente Formato Único de Inventario Documental del personal Activo.

Donde se evidencia que ha corte 31 de diciembre de 2021 el total de expedientes (carpetas) activas que se encuentran físicas en el Archivo de Gestión de la Gerencia de Talento Humano es de 3.051 carpetas.

Esto nos muestra que el archivo correspondiente a las hojas de vidas del personal vinculado por la Gerencia de Talento Humano ha comparación con el año 2020 disminuyo en un 0.03% por ciento. Esto gracias a que se logro transferir toda la documentación correspondiente a los años 2018 y 2019, como se evidencia en los numerales anteriores.

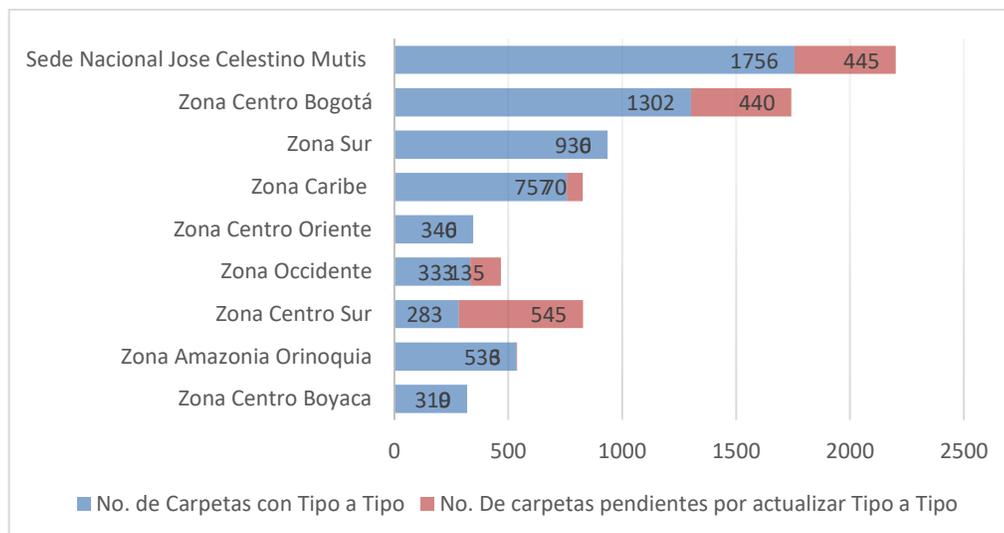
#### 1.10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales



**Figura 5.** Gráfica donde se evidencia el porcentaje de avance de tipo a tipo de las historias laborales de la Gerencia de Talento Humano con corte al 31 de diciembre de 2021. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID y Drive.

Se ha venido avanzando en el Tipo a Tipo de las historias laborales y contratos de la gerencia de Talento Humano, logrando poder llegar al 100% en las carpetas correspondientes a Docentes Ocasionales, Contratos de 2020; de la misma manera se sigue con la actualización de los demás tipos de vinculaciones.

#### 1.10.5 Recepción de hojas de vida docentes ocasionales e ingreso a tipo a tipo e inventario



**Figura 7.** Gráfica donde se evidencia la recepción con el número de carpetas con tipo a tipo y el numero de carpetas pendientes por actualizar la hoja de control, documentos proceso de las vinculaciones docentes con corte al 30 de noviembre de 2021. Fuente inventarios documentales zonas

Para el segundo semestre del 2021 a corte de 31 de noviembre, en los diferentes periodos se recepcionarán documentos de vinculación de docentes ocasionales en las diferentes zonas y centros, a estos documentos se les realizo el proceso documental (organización, retiro de material abrasivo, foliación, ingreso a la hoja de control (tipo a tipo) registro en el formato único de inventario).

De acuerdo con lo anterior para el segundo semestre del 2021 se cuenta con un total de 8206 carpetas de la serie de historias laborales de docentes ocasionales a nivel nacional, de las cuales 6568 ya cuentan con todos sus procesos archivísticos y 1638 faltan por actualización de tipo a tipo.

### **1.11. Gestión del Componente - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Conforme a lo declarado en el Acuerdo 002 del 26 de enero de 2021 de la política del SIG, La Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, en el marco de su

autonomía y en cumplimiento de su misión universitaria, coherente con sus criterios de actuación, su estructura organizacional, su direccionamiento estratégico y en especial con el Modelo Académico Pedagógico en sus múltiples contextos y ámbitos de actuación, está comprometida con:

Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, relacionadas con el trabajo eliminando peligros, mitigando y controlando los riesgos laborales que puedan generarse en el desarrollo de las responsabilidades de cada uno de sus servidores, aplicando acciones de consulta y participación del talento humano.

Y con respecto a los objetivos operativos relacionados en el acuerdo 002 de 26 de enero del 2021, son aquellos que están documentados para realizar el seguimiento específico de los sistemas que componen el SIG, estos han sido diseñados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como objetivos específicos que han sido definidos al interior de la universidad y que permiten brindar las condiciones de seguridad óptima para el bienestar del talento humano de la Universidad, los cuales se encuentran publicados en la página del Sistema Integrado de Gestión en el siguiente link <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/objetivos-especificos-de-sst> y son los siguientes:

- a) Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de la plataforma humana Unadista 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.
- b) 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.
- c) Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- d) Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

- e) 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 la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas.
- f) Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.
- g) Fomentar la concienciación de la plataforma humana 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.
- h) Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.
- i) 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 0312 de 2019.
- j) 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.
- k) Asegurar la adecuada gestión de los proceso de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral de la plataforma humana Unadista
- l) Establecer los lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, que permitan prevenir y controlar la ocurrencia de incidentes y/o accidentes de tránsito; promoviendo en la plataforma humana Unadista la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento vehicular o de uso de la vía pública, basadas en un compromiso de mejora continua en la gestión del riesgo de tránsito dando cumplimiento a los de requisitos normativos aplicables.

## Recurso Humano:

El grupo interdisciplinario que participa en el diseño e implementación, seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional está conformado por los siguientes profesionales:

ROL DEL SG-SST	NOMBRE DE LOS RESPONSABLES
Responsable del SG-SST	Jaime Alberto Leal Afanador Rector UNAD
Representante del SG-SST	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de Talento Humano
Designada del SG-SST	Mónica Carvajalino Cabrales Líder Nacional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Especialista en Salud Ocupacional Gerencia de Talento Humano
Matriz Legal Comité de Convivencia Laboral	Adriana Serrano Estrada Gerencia de Talento Humano
Engagement y convicción Unadista	Cindy Forero Gerencia de Talento Humano
Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo	Gerencia de Talento Humano Contratista de apoyo a la Gestión
Subprograma de Promoción y Prevención	Marlen Ruiz Peña Gerencia de Talento Humano
Subprograma Prevención Desordenes Musculo Esquelético- Programa Vigilancia. "La UNAD se Mueve"	Asesor de ARL POSITIVA

Programa de Vigilancia Epidemiológica de Desordenes Músculo Esquelético	
Subprograma de Prevención de Riesgo Psicosocial "No estrés Mal"	Paola Milena Duran
Programa Vigilancia epidemiológica Psicosocial	Psicóloga especialista en Salud Ocupacional Contratista de Apoyo a la Gestión
Higiene y Seguridad Industrial	Yurly Karina Martínez S Tecnóloga HSEQ Julio Cesar Beltrán C Tecnólogo en Salud Ocupacional Asesores de la ARL POSITIVA

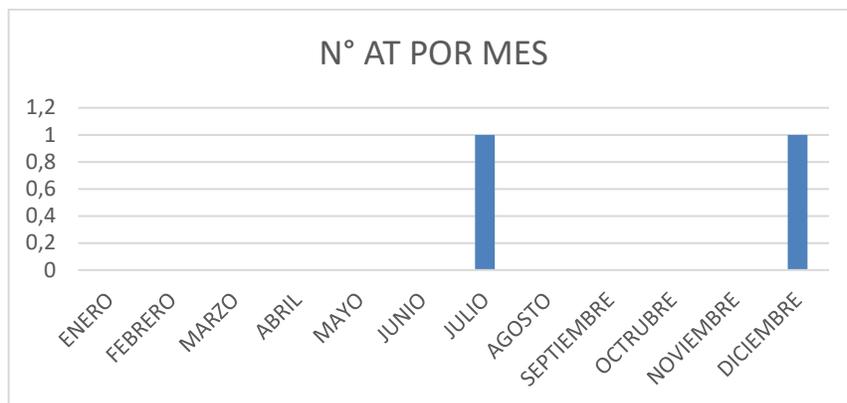
De acuerdo con el desempeño de los objetivos operativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cumplió con los siguientes:

De acuerdo con el objetivo de Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de la plataforma humana Unadista 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 se tienen definido los siguientes indicadores

Durante el segundo semestre se reportaron a la ARL POSITIVA a través del FURAT 3 (tres) siniestros de los cuales 2 (dos) fueron calificados de origen laboral y uno (1) de origen común.

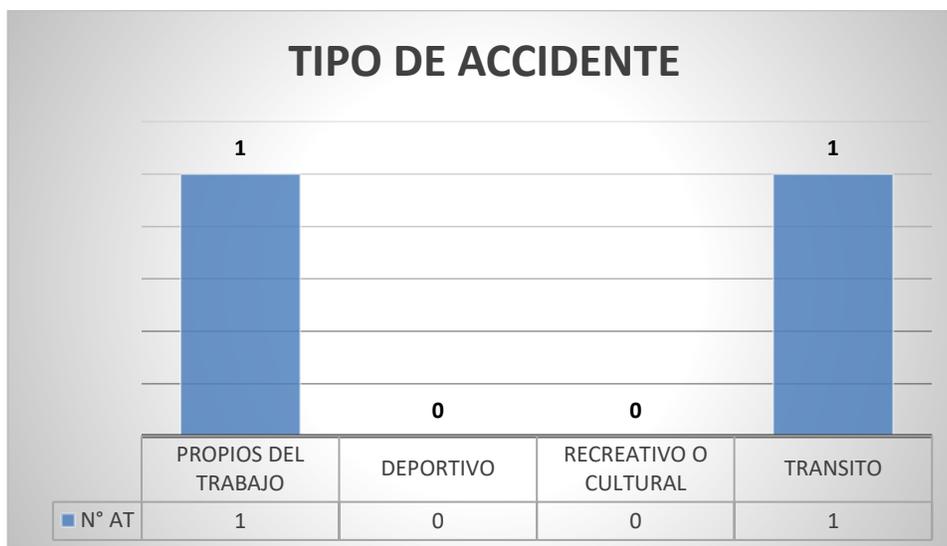
Caracterización de la accidentalidad durante el Segundo semestre del año 2021

- ✓ No. de Accidentes de trabajo por año, Durante el segundo semestre del año 2021 se presentaron dos (2) accidente de trabajo.



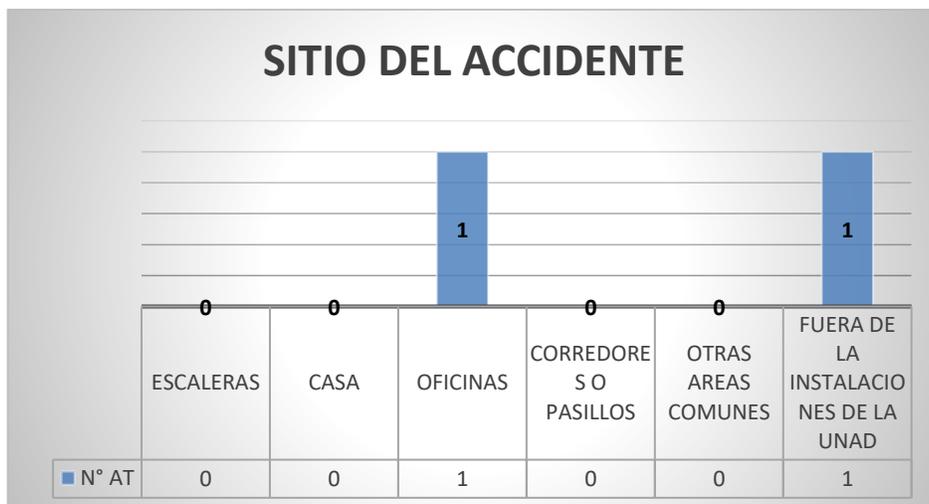
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

- ✓ **Tipo de Accidente:** El reporte del evento uno fue generado por accidente de tránsito y el otro fue propio del trabajo



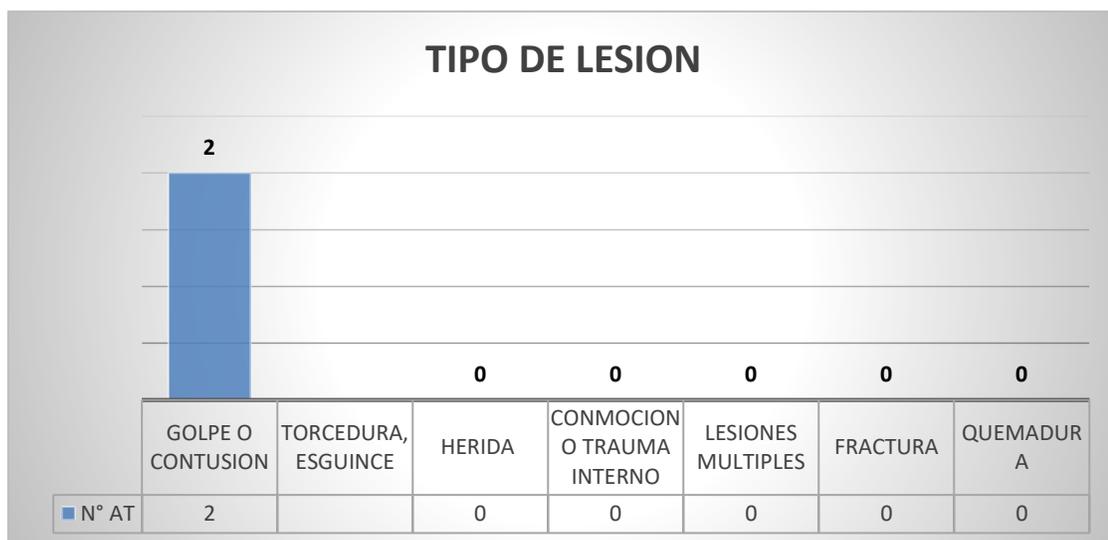
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

- ✓ **Sitio del Accidente:** Los accidentes presentados durante el segundo semestre fueron uno(1) fuera de las instalaciones de la UNAD y el otro dentro de las instalaciones de la UNAD.



Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

- ✓ **Tipo de lesión.** El tipo de lesión genero golpe o contusión en el cuerpo del trabajador



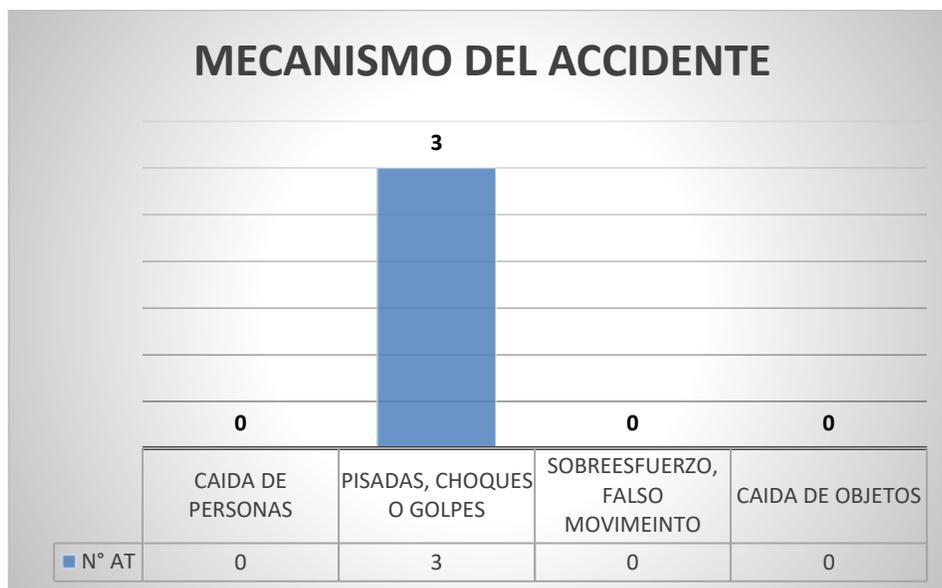
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

- ✓ **Parte del Cuerpo afectado:** Presentó varias afectaciones en el cuerpo



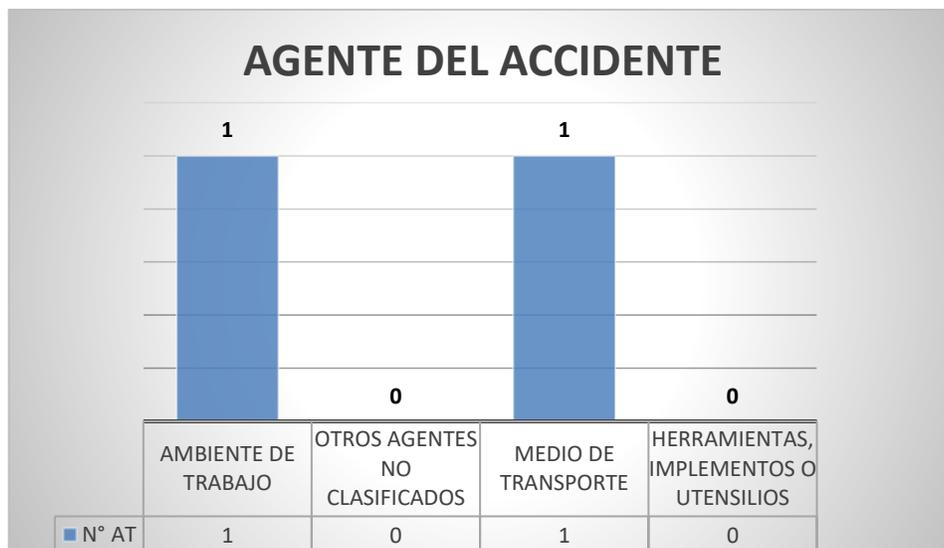
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

- ✓ **Mecanismo del Accidente:** El siniestro genero golpes



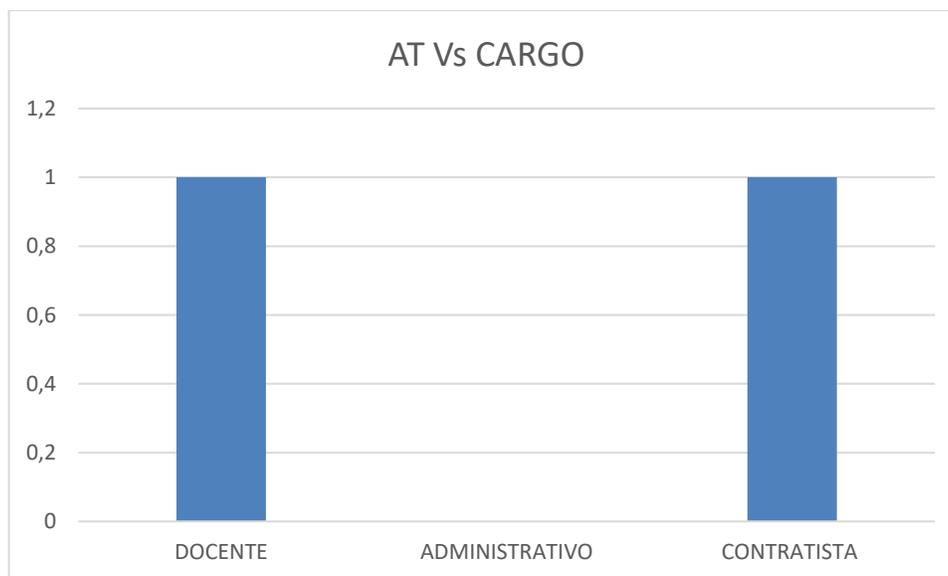
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

- ✓ **Agente del Accidente:** Generado por accidente de transito



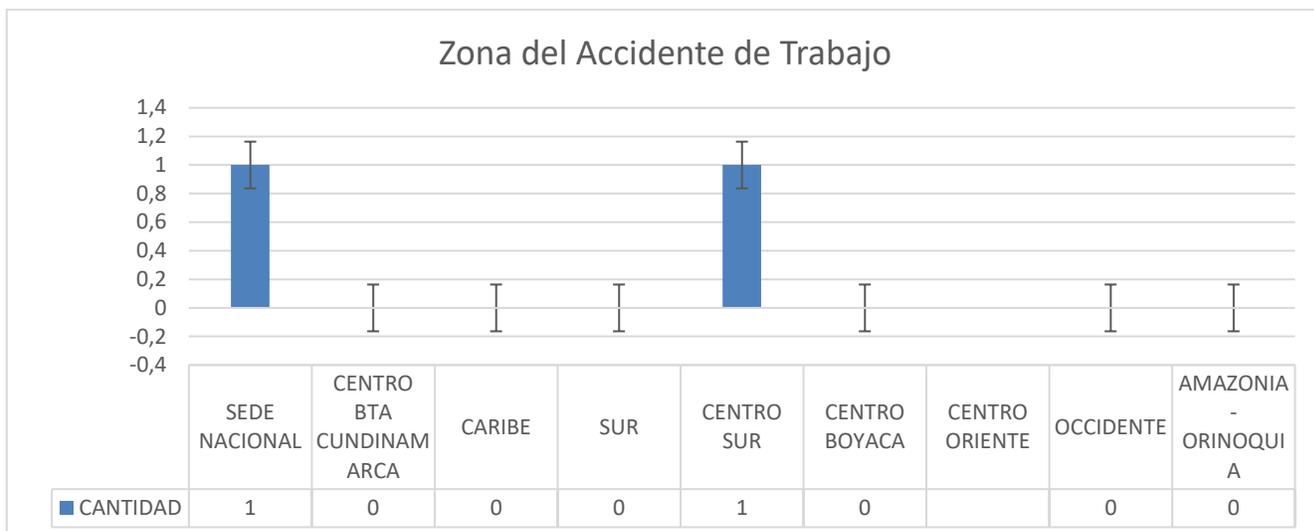
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

**Estamento que presentó el accidente:** Trabajador vinculado por contrato de prestación de servicios



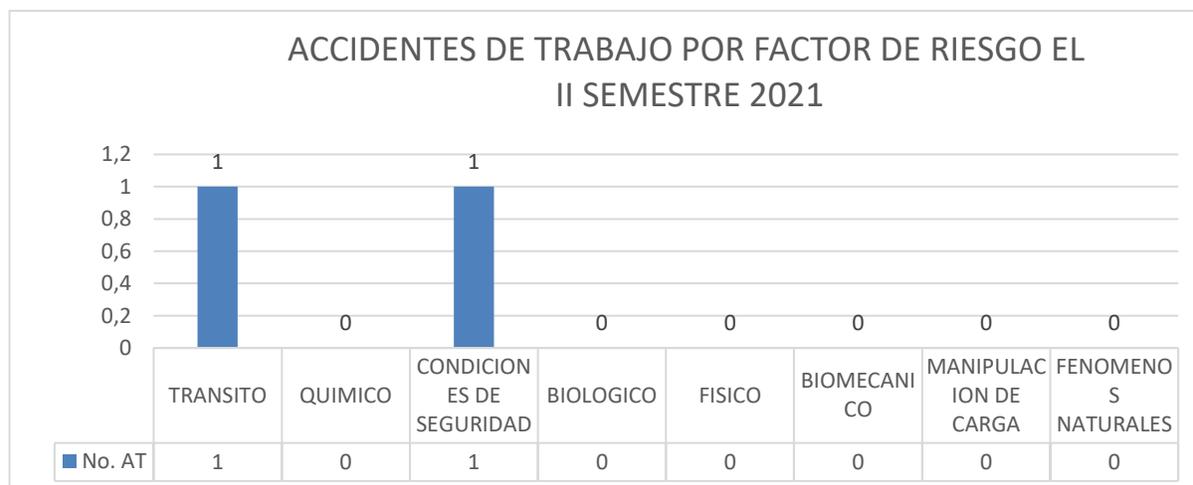
Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

**Sede o zona donde se presentó el accidente:** El evento se presentó en la sede José Celestino Mutis y Palmira



Fuente: GTHUM SG-SST Diciembre 2021

**Accidente de Trabajo por factor de riesgo:** Durante el segundo semestre el factor de riesgo fue generado por factor de riesgo de tránsito y condiciones generales de seguridad



Durante el segundo semestre del año 2021, no fue calificada ninguna enfermedad de origen laboral.

Con relación a los indicadores exigidos por la Resolución 0312 de 2019, se pueden evidenciar en la batería de indicadores frecuencia, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes mortales y ausentismo por causa médica, contemplados en la página de SIG en el siguiente enlace: <https://sig.unad.edu.co/evaluacion->

[seguimiento-y-medicion/indicadores y en el siguiente enlace  
https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-indicadores/](https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-indicadores/)

**Con respecto 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.**

### **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, está reglamentado bajo acto administrativo mediante la Resolución [Resolución No. 15287 de 24-11-2020. Conformación COPASST 2020-2022.](#)

A continuación se relacionan las acciones realizadas por el COPASST en el segundo semestre del año 2021

- ✓ Realización de las reuniones ordinarias del COPASST
- ✓ Presentación Diagnóstico Síndrome de Burnout y la evaluación de Habilidades emocionales.
- ✓ Presentación avance de seguimiento al plan de capacitaciones del SG-SST
- ✓ Capacitación investigación de enfermedad laboral
- ✓ Investigación de accidente de trabajo presentado en la sede JCM
- ✓ Socialización de los resultados de las auditorías internas del SG-SST de las Normas ISO 45001:2018- Decreto 1072 de 2015 Resolución 0312 de 2019 de la sede JCM y los centros Tunja, Neiva, JAG. Auditoría Interna del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- ✓ Resolución 1565 de 2014
- ✓ Presentación del avance de la Gestión del SG-SST- UNAD 2021
- ✓ Presentación de informe por sede del estado en que se encuentran las diferentes solicitudes y adecuaciones que se han realizado en marco del SG-SST.

**Las acciones para dar cumplimiento al siguiente objetivo en identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone la plataforma humana Unadista que laboral en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se realizaron las siguientes acciones:**

Se brindaron herramientas y/o estrategias para lograr prevenir en la Plataforma Humana Unadista, los efectos en la salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos del control del riesgo al interior de la UNAD, de manera que se pueda reducir la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.

### **1. Información general de la gestión del proceso**

Desde el liderazgo y acompañamiento de la psicóloga especialista en salud ocupacional adscrita a la Gerencia de Talento Humano, se planea y ejecuta diferentes estrategias para la prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial, incorporando también la articulación con la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados (VISAE) y el apoyo por parte de la ARL POSITIVA desde los talleres web a los cuales tienen acceso toda la plataforma humana y desde las experiencias significativas en las que acompañaron. Se incorporó la coordinación de la emisora y la oficina de comunicaciones para lograr establecer diferentes canales de socialización para la plataforma humana y el apoyo por parte de los fractales de talento humano en cada una de las zonas.

Se cumplió con las siguientes actividades que se encuentran enmarcadas dentro del plan de trabajo del sub programa “No estrés mal” y del Programa de Vigilancia epidemiológico psicosocial:

#### ***Divulgación cartilla de primeros auxilios y capacitación***

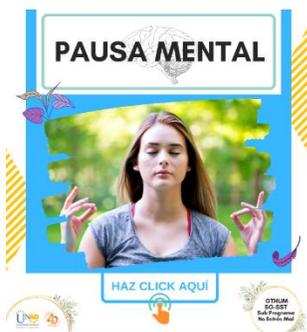
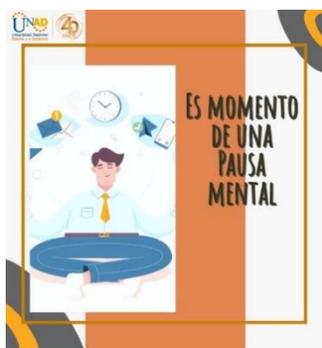
Participación de **238** colaboradores de la plataforma humana.

link: <https://view.genial.ly/5f74b98203c78d0d40dfea23/guide-abcde-primeros-auxilios-psicologicos>



### ***Pausas cognitivas***

Cada mes desde se han realizado pausas mentales y ejercicios de gimnasia cerebral de manera virtual, a través de las cuales han participado **383** personas



Los ejercicios de gimnasia cerebral contribuyen para el manejo del estrés, concentración y habilidades cognitivas.

### ***Evaluación fatiga laboral en personal que tiene asignado vehículo institucional y cumplen rol de conductores***

Se realiza aplicación de instrumento Prueba De Síntomas Subjetivos De Fatiga de YOSHITAKE en los funcionarios que tienen asignados vehículos institucionales y cumplen el rol de conductores en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), para valorar el índice de fatiga laboral y se socializan resultados y recomendaciones. Puede visualizarse a través del siguiente link:

<https://view.genial.ly/6141073a6a818b0d6ce89cce/presentation-informe-fatiga-laboral-en-personal-que-cumple-rol-de-conductor>

INFORME DE RESULTADOS  
 SOBRE FATIGA LABORAL EN  
 PERSONAL QUE TIENE  
 ASIGNADO VEHÍCULO  
 INSTITUCIONAL Y CUMPLEN  
 ROL DE CONDUCTORES



**Actualización y socialización del Sub programa NO estrés mal y del PVE psicosocial.**

Se realiza la actualización de los documentos, teniendo en cuenta el inicio de acciones de promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y fatiga en conductores, así como la identificación de casos de salud mental..

**Síndrome de Burnout y la evaluación de Habilidades emocionales**

Luego de realizar la evaluación y socialización de resultados de estos diagnósticos, se realiza intervención programando a las personas que emitieron un nivel de riesgo alto.

**Síndrome de Burnout**  
 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL  
 SUB PROGRAMA NO ESTRÉS MAL

La Gerencia de Talento Humano, se preocupa por tu salud mental y emocional. En el marco de la prevención y promoción del riesgo psicosocial, por parte de la Gerencia de Talento Humano, y dentro del SG-SST, nos permitimos invitarlos a participar en la siguiente programación para realizar la experiencia de intervención "Conociendo el Burnout", de acuerdo al diagnóstico sobre Síndrome de Burnout en el cual ustedes participaron. Los esperamos!!!

**Fecha: 30 de Septiembre 2021**  
**Hora: 11:00 a.m**

PARA INGRESAR ESE DÍA, DEBES CONECTARTE INGRESANDO AL LINK DE ZOOM, QUE SE ENCUENTRA BAJO LA IMAGEN.

**Seguimiento casos covid-19**

UNAD 45  
 Universidad Nacional Abierta y a Distancia  
 Gerencia de Talento Humano

**Habilidades emocionales**  
 Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial  
 Sub programa "No estrés mal"

La Gerencia de Talento Humano, se preocupa por tu salud mental y emocional. En el marco de la promoción y prevención del Riesgo Psicosocial, dentro del SG-SST, nos permitimos invitarlos a participar en la siguiente programación para realizar la experiencia de intervención sobre irregulación de emociones, de acuerdo al diagnóstico de habilidades emocionales en el cual ustedes participaron. Los esperamos!!!

**Fecha: 4 de Noviembre**  
**Hora: 9:00a.m.**

INGRESA POR EL LINK DE ZOOM QUE SE ENCUENTRA BAJO LA IMAGEN

UNAD 45  
 Universidad Nacional Abierta y a Distancia

**Habilidades emocionales**  
 Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial  
 Sub programa "No estrés mal"

La Gerencia de Talento Humano, se preocupa por tu salud mental y emocional. En el marco de la promoción y prevención del Riesgo Psicosocial, dentro del SG-SST, nos permitimos invitarlos a participar en la siguiente programación para realizar la experiencia de intervención sobre identificación y regulación de emociones, de acuerdo al diagnóstico de habilidades emocionales en el cual ustedes participaron. Los esperamos!!!

**Fecha: 5 de octubre**  
**Hora: 9:00a.m.**

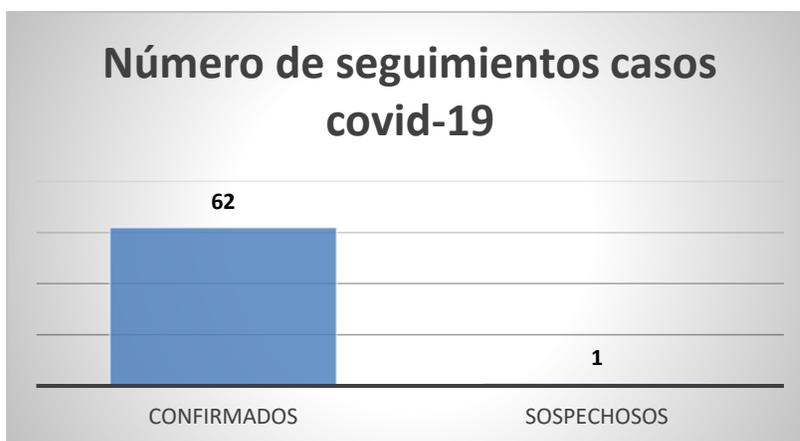
INGRESA POR EL LINK DE ZOOM QUE SE ENCUENTRA BAJO LA IMAGEN

UNAD 45  
 Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Desde la Gerencia de Talento Humano, con el fin de realizar un acompañamiento y seguimiento a los casos que se han reportado como positivo o sospechosos para Covid-19, proporciona orientación psicosocial por parte de la psicóloga ocupacional y se logra identificar:

- Condición de salud física, mental y emocional
- Antecedentes médicos
- Tratamiento generado
- Día inicio síntomas, realización prueba y entrega de resultados
- Si tiene incapacidad
- Si Eps realiza seguimiento
- Controles médicos
- Se establece seguimiento de acuerdo a valoración inicial
- Se brindan recomendaciones y herramientas para el manejo emocional

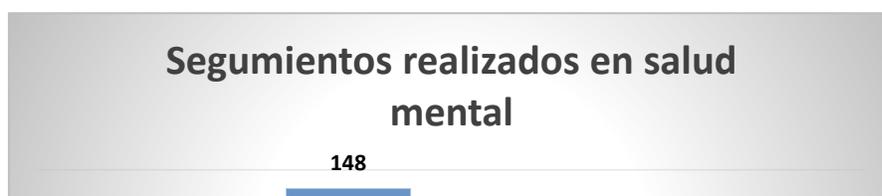
Frente a este ejercicio se han realizado los siguientes acompañamientos:



Relación número de casos confirmados y sospechosos segundo semestre por Covid.19. Fuente GTHUM cuadro de orientaciones individuales

También se realizó encuesta de satisfacción frente al seguimiento realizado.

Frente a los casos de salud mental y seguimientos casos susceptibles (estrés alto, factores intralaborales y extralaborales nivel de riesgo alto se realizaron los siguientes seguimientos:



Relación número de seguimiento a casos. Fuente GTHUM cuadro seguimiento orientaciones individuales

### **Programa Ser Bienestar tema Duelo**

Se realizó programa sobre manejo del duelo a través del programa con transmisión en vivo por el canal de la UNAD, proporcionando herramientas para el manejo del duelo a la Plataforma Humana.



### **Mural de la felicidad unadista**

Se realizó publicación de un mural de manera virtual, en el cual la Plataforma Humana podía expresar emociones y sentimientos para conservar la felicidad. A través del siguiente link: <https://padlet.com/paoladuran1/h1v61a8jwgiiv6o>



**Frente a las experiencias significativas se desarrollaron las siguientes:**

Tema	Participantes
Experiencia significativa Retratando la Ausencia, Herramientas para manejar el duelo	55
Experiencia significativa relación con abuelos	17
Sesiones de relajación jueves de salud mental	25
Experiencia significativa conociendo la depresión	65
Capacitación Comunicación asertiva comités de convivencia laboral	57
Conociendo el Burnout para casos prioritarios	7
Identificando emociones casos prioritarios	5
Experiencia significativa el estrés y su manejo	46
Experiencia significativa atención al cuidador de persona con depresión	18
capacitación ccl marco legal	50
capacitación ccl acoso sexual	15



**Para dar cumplimiento a siguiente objetivo en Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Se desarrollaron las siguientes acciones:**

- ✓ Participación mesa técnica laboral seguimiento de casos calificados de origen laboral.
- ✓ Inspecciones de puestos de trabajo presenciales en la sede JAG
- ✓ Inspecciones y recomendaciones terapéuticas sobre la adecuación del puesto de trabajo de manera virtual dirigida a la plataforma humana Unadista cuya sintomatología obtuvo resultado de criticidad alta y media.
- ✓ Entrega de elementos ergonómicos a la población con criticidad alta
- ✓ Actividades de promoción y prevención del riesgo biomecánico: Infografías, actividad física dirigida.

**Para dar cumplimiento al objetivo en 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 la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas, se realizaron las siguientes acciones:**

- ✓ Dotación en inspección en los centros de la implementación de los protocolos de bioseguridad, para dar cumplimiento a los protocolos de bioseguridad de acuerdo a la Resolución 777 de 2021, se realiza inspección del cumplimiento de la implementación de los protocolos de bioseguridad de la sede JCM, para esto se realizan las siguientes actividades:

Inspección por cada baño de las áreas administrativas con el fin de validar que los dispensadores tengan jabón y toallas desechables-



Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre de 2021

- ✓ Inspección por los diferentes espacios de la sede y realizar validación de los dispensadores de jabón estén cargados



Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre de 2021

- ✓ Validación en cada uno de los baños, con el fin de verificar que todos tengan el banner de lavado de manos



Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre de 2021

- ✓ Seguimiento de casos sospechosos y positivos de COVID 19
- ✓ Infografías de sensibilización para la prevención del contagio del COVID-19
- ✓ Socialización a la comunidad Unadista sobre la Invitación del registro de la información vacunación en la aplicación del autodiagnóstico COVID-19
- ✓ Socialización de campañas de sensibilización de promoción y prevención de enfermedades cardiovasculares así: <https://youtu.be/5E0JhPoeUew>
- ✓ Talleres Web de la ARL POSITIVA. Muévete y Contágate para la Vida





Fuente: GTHUM SG-SST noviembre de 2021

- ✓ Se gestionaron experiencias significativas dentro del subprograma “Corazón Unadista”, se desarrollaron las siguientes

TEMA	# PARTICIPANTES	INVITACIÓN
1.Charla: ¿Qué debo tener presente a la hora de mercar?	14	
2.Charla Riesgo Cardiovascular	21	
3.Charla: Dieta en la prevención de la enfermedad cardiovascular: Como diseñar un plan de alimentación saludable	29	

		
<p>4.Charla: Prevención de la Diabetes</p>	<p>22</p>	
<p>5.Actividad: Entrenamiento funcional</p>	<p>12</p>	
<p>6.Actividad: Rumbaterapia</p>	<p>5</p>	

7.Charla: Obesidad	9	
8-Charla: Como alimentarnos saludablemente en las festividades de fin de año	6	
Total participantes	118	

Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas Subprograma “ Corazón Unadista”

En el Subprograma salud Pública “Contágate, pero de Alegría”, cuyo objetivo es Promover hábitos y conductas saludables, encaminados a mitigar las enfermedades de salud pública de origen común prevalentes en el entorno laboral de la UNAD, las acciones realizadas para dar cumplimiento al objetivo son las siguientes:

- ✓ Socialización de las siguientes infografías de prevención enfermedades de salud publica para toda la plataforma Unadista





Fuente: GTHUM SG-SST noviembre de 2021

- ✓ Se realizaron las siguientes experiencias significativas, dirigidas a toda la plataforma Unadista, con el apoyo de la EPS FAMISANAR

TEMA	# PARTICIPANTES	INVITACIÓN
1.Charla: Prevención de infecciones de transmisión sexual y VIH	17	
2.Charla: Prevención EDA y lavado de manos	14	
3.Charla: Prevención IRA, lavado de manos y correcto uso de tapabocas (Énfasis en Covid 19)	38	

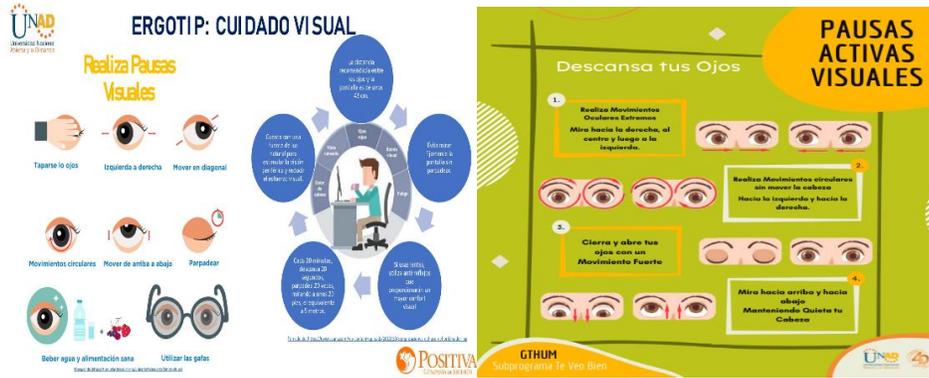
4.Charla: Hábitos de vida saludable (Nutrición y alimentación saludable)	9	
5.Charla: Mitos y verdades frente a la vacunación contra el COVID 19	51	
6.Charla: Alcoholismo y tabaquismo(incluye vapeo)	13	
<b>Total participantes</b>	<b>142</b>	

Tabla 2. Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas Subprograma “ Contágate pero de alegría”

Con relación al Subprograma de Salud Visual “Te veo Bien UNAD” y con el fin de dar cumplimiento al objetivo, Proporcionar herramientas de promoción, prevención y autocuidado para prevenir factores de riesgo asociados con alteraciones visuales en la plataforma humana, se llevan a cabo las siguientes acciones.

✓ **Ergotips de pausas visuales visuales**

**Infografías pausas activas**



Fuente: GTHUM SG-SST noviembre 30 de 2021

✓ **Tips para la salud visual**



Fuente: GTHUM SG-SST noviembre 30 de 2021

Enlace verificación de información:

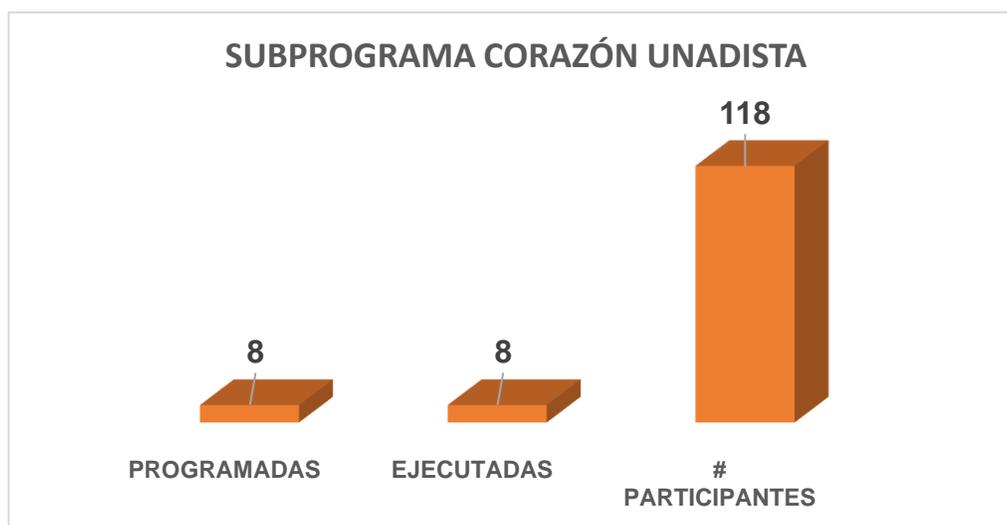
[https://drive.google.com/drive/folders/1ISz48\\_AmA35vweNCmgIfpB8ZkWa2XVwY?u=sp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1ISz48_AmA35vweNCmgIfpB8ZkWa2XVwY?u=sp=sharing)

A continuación, se relaciona la información de cumplimiento de las acciones programadas en cada uno de los Subprogramas.

EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: SUBPROGRAMA "CORAZÓN UNADISTA"				
TEMA	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	# PARTICIPANTES	% CUMPLIMIENTO
Charla: ¿Qué debo tener presente a la hora de mercar?	1	1	14	<b>100%</b>
Charla Riesgo Cardiovascular	1	1	21	

Charla: Dieta en la prevención de la enfermedad cardiovascular: Como diseñar un plan de alimentación saludable	1	1	29
Charla: Prevención de la Diabetes	1	1	22
Actividad: Entrenamiento funcional	1	1	12
Actividad: Rumba terapia	1	1	5
Charla: Obesidad	1	1	9
Charla: Como alimentarnos saludablemente en las festividades de fin de año	1	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>118</b>

Fuente GTHUM: Informe cumplimiento actividades programadas vs desarrolladas Subprograma "Corazón Unadista"



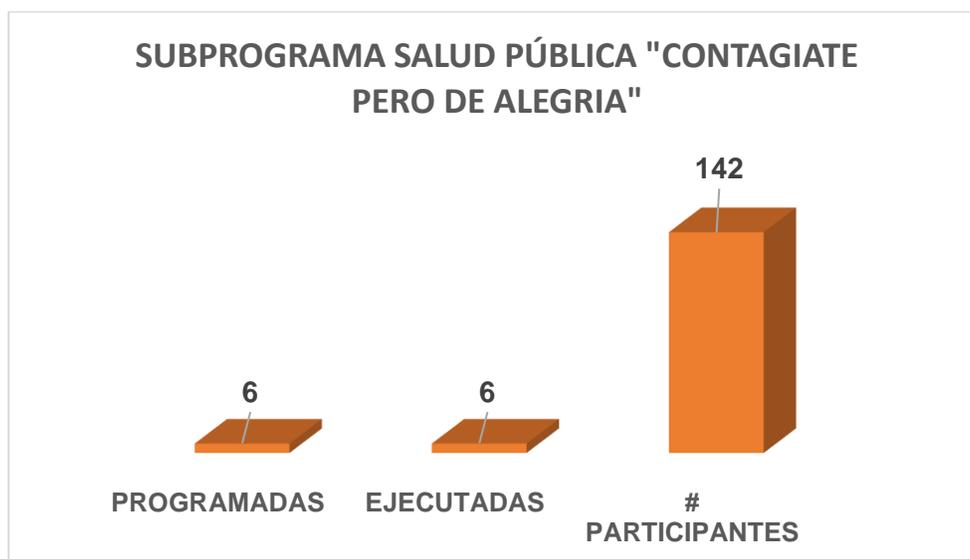
Enlace verificación de información:

<https://drive.google.com/drive/folders/1nDRNpvdWDHymTNSb1FmoyyMssXJAvVDJ?usp=sharing>

EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: SUBPROGRAMA SALUD PÚBLICA "CONTAGIATE PERO DE ALEGRIA"				
ACTIVIDAD	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	# PARTICIPANTES	% CUMPLIMIENTO

Charla: Prevención de infecciones de transmisión sexual y VIH	1	1	17	<b>100%</b>
Charla: Prevención EDA y lavado de manos	1	1	14	
Charla: Prevención IRA, lavado de manos y correcto uso de tapabocas (Énfasis en COVID 19)	1	1	38	
Charla: Hábitos de vida saludable (Nutrición y alimentación saludable)	1	1	9	
Charla: Mitos y verdades frente a la vacunación contra el COVID 19	1	1	51	
Charla: Alcoholismo y tabaquismo (incluye vapeo)	1	1	13	
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>142</b>	

Fuente GTHUM: Informe cumplimiento actividades programadas vs realizada Subprograma Salud Pública "Contagiate, pero de Alegría"



Enlace verificación información:

<https://drive.google.com/drive/folders/1Kuo2SHHnrSHRQU3gcPI6p9ZTooYCDxI4?usp=sharing>

- ✓ Cada semana se realizó socialización para toda la plataforma Unadista del cronograma red nacional de conocimiento recibido de la ARL POSITIVA, con el fin de que se inscriban y puedan participar

CRONOGRAMA SEMANAL DEL 22 AL 27 DE NOVIEMBRE					
<b>LUNES 22</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> La postura de la mano y el brazo puede causar una lesión por estrés y tensión.	<b>MARTES 23</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Plan educativo en presencia de Conferencia y Capacitación de un sistema de gestión para el logro de objetivos.	<b>MIÉRCOLES 24</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Conferencia presencial de Gestión de los valores.	<b>JUEVES 25</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Plan de seguridad para el trabajo en altura.	<b>VIERNES 26</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> At-Seguridad Nacional en Seguridad Vial.	<b>SÁBADO 27</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Salidas de emergencia.

SEMANA 25 AL 29 DE OCTUBRE				
<b>LUNES 25</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> De la asistencia a la capacitación para el trabajo en altura.	<b>MARTES 26</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Curso de primeros auxilios para el sector salud.	<b>MIÉRCOLES 27</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Conferencia presencial de Gestión de los valores.	<b>JUEVES 28</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Curso de primeros auxilios para el sector salud.	<b>VIERNES 29</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Conferencia presencial de Gestión de los valores.

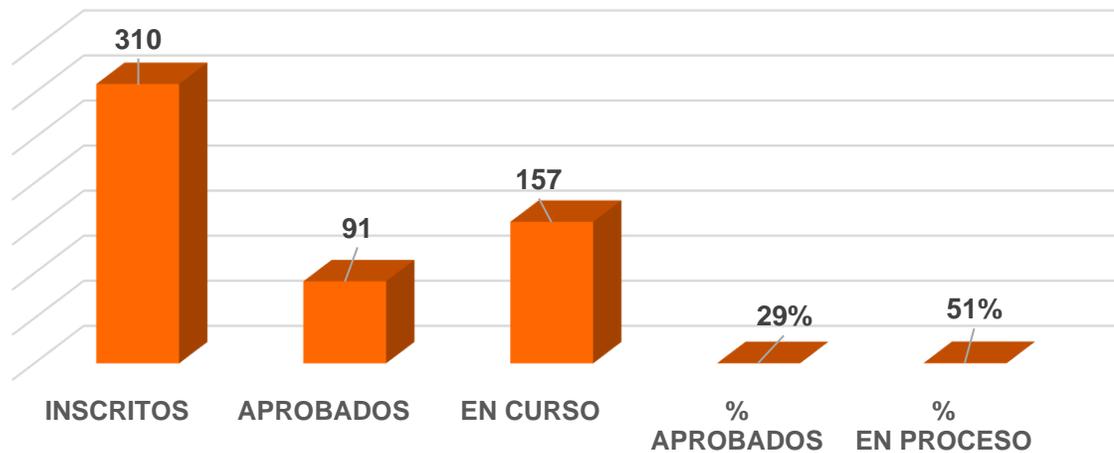
SEMANA 20 AL 25 DE SEPTIEMBRE					
<b>LUNES 20</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Delimitación de zonas de riesgo biológico.	<b>MARTES 21</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Invitación especial de la Secretaría de Salud en el Trabajo del Sector Salud.	<b>MIÉRCOLES 22</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Conferencia presencial de planes de emergencia y gestión del riesgo biológico.	<b>JUEVES 23</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Encuentro web.	<b>VIERNES 24</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Curso de primeros auxilios para el sector salud.	<b>SÁBADO 25</b> <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Talleres de sensibilización para la vida.

Fuente: GTHUM SG-SST- ARL POSITVA- noviembre 30 de 2021

**Las acciones para dar cumplimiento al objetivo de fomentar la concienciación de la plataforma humana 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 se identificaron las necesidades de capacitación con el apoyo del COPASST, los requisitos legales en SST, factores de riesgos expuestos. Se han realizado las siguientes acciones.**

- ✓ Inducciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a la plataforma humana Unadista
- ✓ Se realiza seguimiento de DATA recibida de la ARL POSITIVA, de personal que fue inscrito para la realización del curso SG-SST de 50 horas y actualización de 20 horas.

## CAPACITACIONES: SG- SST 50 Y 20 HORAS



GTHUM SG-SST- ARL POSITVA- noviembre 30 de 2021

- ✓ Se cumple con el desarrollo del total de las actividades planeadas en el plan estratégico de gestión de SST vigencia año 2021 febrero 2021 de medicina preventiva.

Se desarrollan las capacitaciones de los siguientes programas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

### Plan Estratégico de Seguridad Vial:

Las capacitaciones realizadas en el programa del plan estratégico de seguridad vial durante el segundo semestre de 2021 fueron las siguientes:

- ✓ Capacitación: Cómo actuar en caso de accidentes de tránsito



Fuente: GTHUM SG-SST de 2021

- ✓ Capacitación Seguridad Vial- Señales de tránsito





Fuente: GTHUM SG-SST agosto 12 de 2021

- ✓ Se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones dirigidas a los conductores que conducen vehículos propios de la UNAD. La metodología utilizada fue ELEARNING y fueron las siguientes.

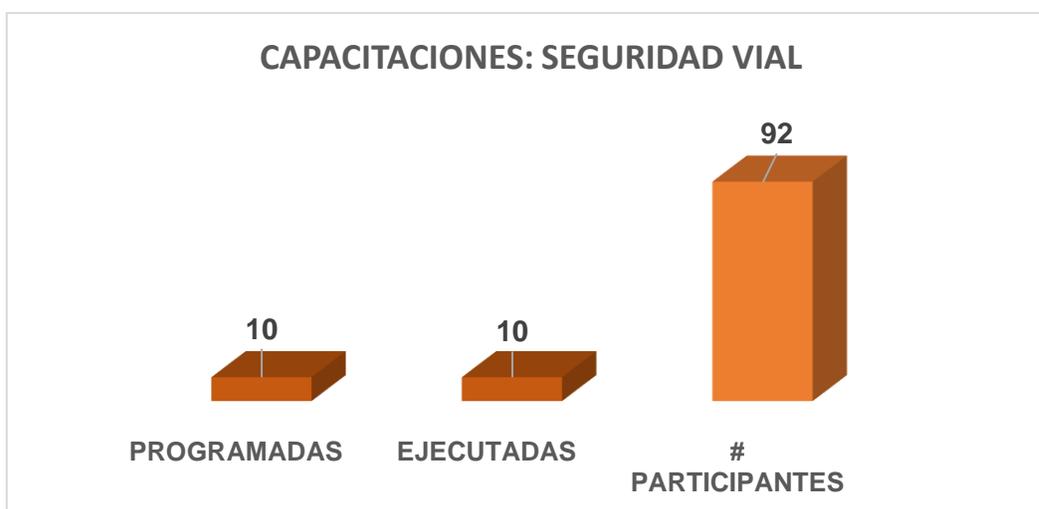
TEMA	DIRIGIDO A	PARTICIPANTES
Marco Legal	Conductores	9
Comportamiento Y Cultura Ciudadana	Conductores	9
Consecuencias Penales Y Civiles En Accidente De Tránsito	Conductores	9
Importancia Del Lenguaje Vial- Señales De Tránsito	Conductores	9
Importancia Del Lenguaje Vial- Señales De Tránsito	toda la comunidad Unadista	8
Comportamiento Y Cultura Ciudadana	Conductores	8
Prevención Consumo Alcohol Y Drogas	Conductores	9
Cómo Actuar En Caso De Un Accidente De Tránsito	toda la comunidad Unadista	22
¿Cómo Actuar En Caso De Un Accidente De Tránsito?	Conductores	9
<b>TOTAL DE PARTICIPANTES</b>		<b>92</b>

Fuente GTHUM: Relación capacitaciones Seguridad Vial

A continuación, relaciona el indicador de cumplimiento de las capacitaciones programadas en Plan estratégico de Seguridad Vial

TEMAS	PLANEADO	EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO
Marco Legal	2	2	<b>100%</b>
Comportamiento y Cultura Ciudadana	2	2	
¿Cómo actuar en caso de un incidente o accidente de tránsito?	2	2	
Consecuencias penales y civiles en accidentes de tránsito	1	1	
Señales de Tránsito	2	2	
Prevención Consumo alcohol y drogas	1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	

Fuente GTHUM: Informe cumplimiento actividades programadas vs realizada Plan Estratégico de Seguridad -vial



Fuente GTHUM: Informe cumplimiento actividades programadas vs realizada Plan Estratégico de Seguridad -vial

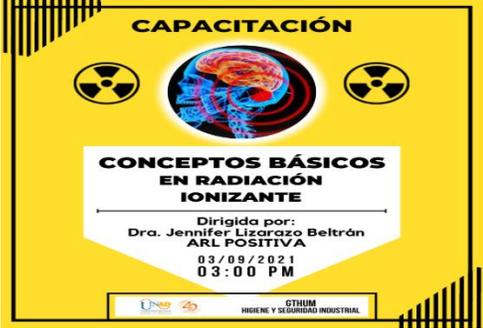
Se da cumplimiento con el 100% de las capacitaciones programadas

Enlace revisión de información:

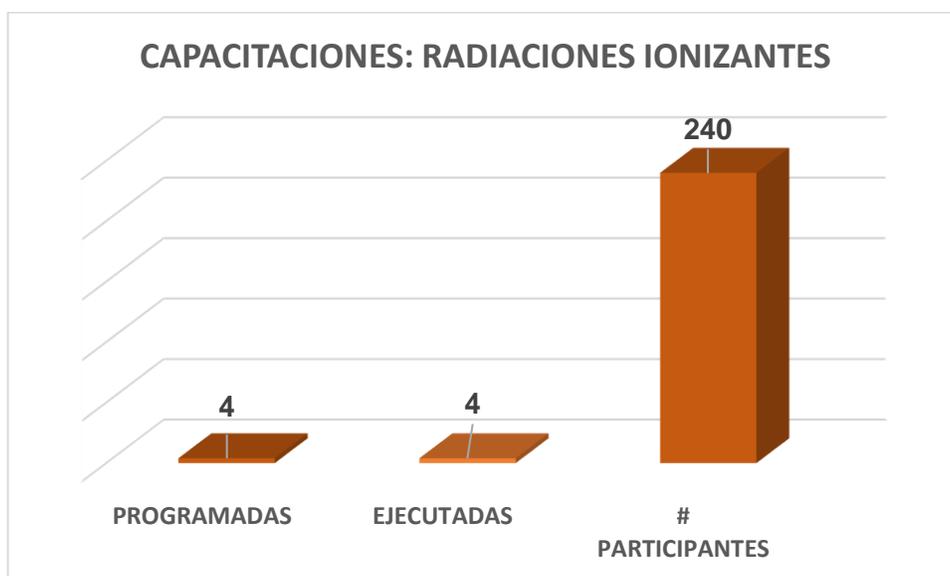
<https://drive.google.com/drive/folders/1U9nY0MUsgJEpDOGd797RRQRGqSNpfAsM?usp=sharing>

## Capacitaciones Radiaciones Ionizantes

Se gestiona y se ejecuta la realización de cuatro capacitaciones programadas dirigida a estudiantes y docentes que tengan alguna relación con el factor de riesgo.

TEMA	# PARTICIPANTES	INVITACIÓN
1.Capacitación: Conceptos básicos en radiación Ionizante.	74	
2.Capacitación: prácticas Bioseguras y protección radiológica durante brote Coronavirus	125	
3.Capacitación: Vigilancia radiológica individual -buen uso del dosímetro	28	

4.Capacitación: Procedimientos de trabajo seguro con equipos generadores de radiación Ionizante	13	
<b>TOTAL PARTICIPANTES</b>	<b>240</b>	



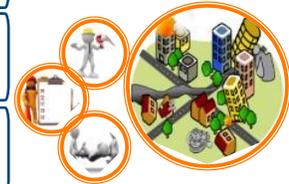
Fuente GTHUM: Informe cumplimiento actividades

### Capacitaciones emergencias

Los temas de las capacitaciones de emergencias dirigidas a las Brigadas de Emergencias y a la Plataforma Humana Unadista fueron las siguientes

## Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

Actividad Programada	Acciones Estratégicas	
Inducción Brigadistas	1 Ejecutada 1 Programada Meta 100%	103 participantes
Capacitaciones Primeros Auxilios en Casa	13 Ejecutadas 13 Programadas Meta 100%	681 participantes
Capacitaciones Control de Incendios en Casa	10 Ejecutadas 10 Programadas Meta 100%	302 participantes
Capacitaciones Evacuación, Búsqueda y Rescate	11 Ejecutadas 11 Programadas Meta 100%	183 participantes
Ejercicios PONS primeros Auxilios, Control de Incendios y Evacuación	3 Ejecutadas 3 Programadas Meta 100%	30 participantes



### Inspección de los protocolos de bioseguridad

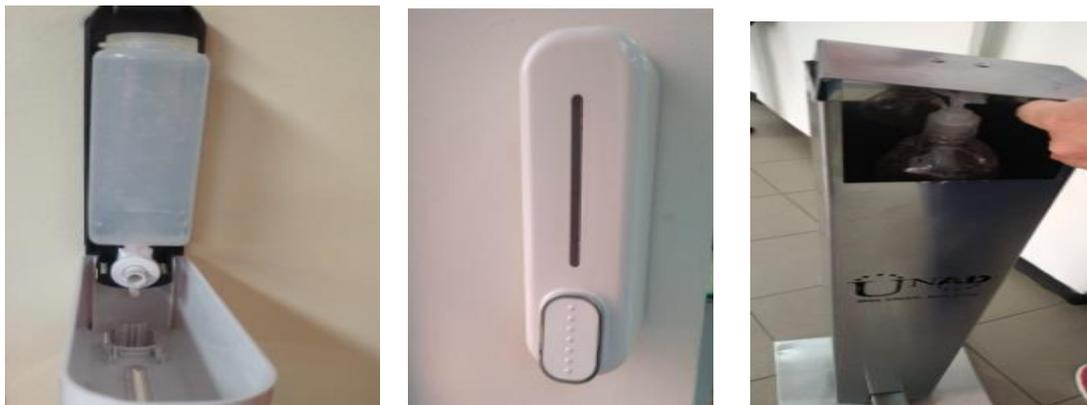
Con el fin de dar cumplimiento a la implementación de los protocolos de bioseguridad de acuerdo con la Resolución 777 de 2021, se realiza inspección del cumplimiento de los protocolos de bioseguridad de la sede JCM, para esto se realizan las siguientes actividades:

- ✓ Inspección por cada baño de las áreas administrativas con el fin de validar que los dispensadores tengan jabón y toallas desechables



Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre de 2021

- ✓ Inspección por los diferentes espacios de la sede y realizar validación de los dispensadores de jabón estén cargados



Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre de 2021

- ✓ Validación en cada uno de los baños, con el fin de verificar que todos tengan el banner de lavado de manos



Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre de 2021

**Para dar cumplimiento al siguiente objetivo en Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros se llevaron a cabo las siguientes acciones:**

- ✓ **Dotación de elementos de emergencia a nivel nacional**

## Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

### Actividad Programada

Realizar la entrega de los botiquines y demás elementos de emergencias de todos las Sedes a nivel nacional



### Acciones Estratégicas

- 201 Botiquines dotados
- 9 Camillas fijas entregadas
- 42 Cuellos cervicales entregados
- 26 Inmovilizadores entregados
- 37 Tablas espiral entregadas
- 5 Sillas de ruedas entregadas
- 15 Kits antiderrames Laboratorios



UNAD Educación

- ✓ Participación del simulacro a nivel nacional de autoprotección 2021, liderado por IDIGER.



- ✓ Concepto favorable de bomberos del Sistema de Emergencias de la sede JCM año 2021

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo de establecer los lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación del Programa Estratégico de Seguridad Vial, que permitan prevenir y controlar la ocurrencia de incidentes y/o accidentes de tránsito; promoviendo en la plataforma humana Unadista la

**formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento vehicular o de uso de la vía pública, basadas en un compromiso de mejora continua en la gestión del riesgo de tránsito dando cumplimiento a los de requisitos normativos aplicables.**

- ✓ Se pudo validar el 100% del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan de trabajo para el segundo semestre del año 2021.
- ✓ Se ejecutaron las pruebas teóricas- prácticas de los conductores que conducen vehículos propios de la UNAD.
- ✓ Se realizaron las pruebas psicotécnicas para los conductores que conducen vehículos propios de la UNAD.
- ✓ Se ejecutaron las Inspecciones de los parqueaderos programados
- ✓ Se realizó la asesoría para la demarcación y señalización de los parqueaderos de la sede JCM, JAG, Neiva y Tunja realizada por la GIF.
- ✓ Se ejecutó las acciones de intervención del accidente de trabajo generado por factor de riesgo vial.
- ✓ Realización de la auditoría interna del Plan Estratégico de Seguridad Vial con relación a la Resolución 1565 de 2014.

## Desempeño del SG -SST Gestión del Riesgo Tránsito



Centros a Nivel Nacional de la UNAD tienen espacios designados para el parqueo de vehículos

Centros Con parqueaderos	Inspecciones Ejecutadas	% de Cumplimiento
34	34	100%

### Novedades Generales de las inspecciones

- Señalización y Demarcación de los parqueaderos (zonas peatonales, demarcación por tipo de vehículo, demarcación general acorde al formato f-5-6-45 y requisitos de Resolución 1565 de 2014)

VIGELA MinEduación

Cumplimiento documental del Plan Estratégico de Seguridad Vial  
% Cumplimiento

100 %

Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial :  
% Cumplimiento

100 %

Inspecciones de los parqueaderos Vial :  
% Cumplimiento

100 %

Capacitaciones en seguridad Vial  
Participantes: 141  
% Cumplimiento

100 %



Con el fin de dar alcance al objetivo de asegurar la gestión del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos, se han realizado las siguientes acciones:

- ✓ Transición de la metodología (GTC45) de las matrices de identificación de peligros evaluación del riesgo y determinación de controles de los centros de la UNAD, divulgadas en la página del SIG. [https://drive.google.com/drive/folders/1ibpU\\_sODL2LKYI9gJfUSC51sLHF8Xe50](https://drive.google.com/drive/folders/1ibpU_sODL2LKYI9gJfUSC51sLHF8Xe50)
- ✓ Se realizó seguimiento a las acciones locativas implementadas por la GIF de la sede JCM, JAG, Neiva y Tunja.

Para dar cumplimiento al objetivo de asegurar la adecuada gestión de los proceso de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral de la plataforma humana Unadista se han realizado las siguientes acciones:

- ✓ Realización de una mesa técnica laborales de seguimiento de cinco casos (5) de enfermedades de origen laboral de los cuales 3 son generados por factor de riesgo psicosocial y 2 generados por factor de riesgo biomecánico.
- ✓ Seguimiento de los casos laborales psicosocial y biomecánico

**Con el fin de dar cumplimiento al objetivo de Prevenir y minimizar la accidentalidad y enfermedad laboral mediante la mitigación de los riesgos asociados a los diferentes procesos en los que exista recepción, almacenamiento, manipulación, eliminación de productos químicos garantizando los controles adecuados para la conservación del medio ambiente y la salud de la plataforma humana Unadista se han realizado las siguientes acciones:**

- ✓ Seguimiento a la ejecución del programa de Gestión de Riesgo Químico con los líderes de laboratorio a nivel nacional.
- ✓ Inspecciones ínsito por parte de la ARL a los laboratorios de la sede JCM, JAG, Tunja y Neiva con el fin de brindar apoyo en el almacenamiento de las sustancias químicas.
- ✓ Realización de los PON generados por derrame de sustancia química que generaron primeros auxilios en ingestión, inhalación, contacto de sustancias químicas ínsito en JCM, JAG y virtual Neiva y Tunja.

Para dar cumplimiento al objetivo de asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento, se tienen contemplado en el Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora las siguientes planes de acción.

Se realizó seguimiento a los planes y acciones formuladas en el Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora (SSMA)

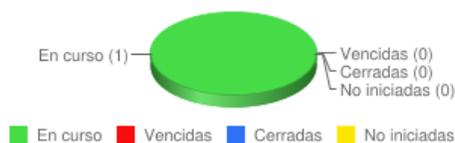
Estado general de mis acciones



ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-SNAL



ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCBOG



ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCBOY



ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZSUR



ESTADO ACCIONES ORIGEN GRSST



FUENTE: GTHUM- SSAM- Dic 13 de2021

## 1.12. Actividades Transversales de la Gerencia de Talento Humano

### 1.12.1 Actualización Sistemas de Información; Certificaciones Laborales Personal de Planta y Docentes.

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:

**62** Registros de Renuncias

**39** Registros por Fallecimiento

**221** Registros referentes a Novedades Docentes (por adición de horas, Asignación Coordinación, Cambio de centro, Cambio de modalidad, Cambio de modalidad-prorroga, Cambio de modalidad-rol Dofe-prorroga, Cambio modalidad provisionalmente, Cambio nivel de formación, prorroga)

**63** Registros correspondientes a prorrogas de embarazadas

**461** Modificación de sueldos funcionarios de planta y docentes de carrera. Y por puntos salariales.

Además, se respondió por correo electrónico **217** solicitudes de certificaciones laborales, ya sea porque son personas inactivas que no pueden entrar al sistema, o por requerimiento de funciones específicas o por firma en original y/o validación de certificaciones. Logrando tener el sistema de Certificaciones Laborales al día para el servicio de nuestros funcionarios.

### 1.12.3 Trámites y reportes ante entidades externas.

Trámites y reportes ante entidades externas: durante el segundo semestre del 2021 se han atendido los requerimientos que hacen los funcionarios y exfuncionarios ya sea mediante oficio o correo electrónico, solicitando información respecto a los pagos de cesantías, el pago de los aportes a pensión sobre todo cuando al consultar el reporte de semanas cotizadas a Colpensiones, y no les aparece reportadas todas las

semanas se les presentan inconvenientes en el momento de iniciar el trámite de pensión de jubilación.

Para dar pronta solución a estos problemas se debe verificar en los reportes de nómina en que fondo de pensiones está afiliada la persona y a que fondo de pensiones se realizó el pago de los aportes. Revisada la información las inconsistencias se podrán actualizar directamente en el Portal del Aportante ingresando a la WEB de COLPENSIONES, o recolectando las planillas de pago y los reportes respectivos de los periodos requeridos y mediante oficio o un derecho de petición, la Gerencia de Talento Humano le solicita a COLPENSIONES para que le sean actualizadas las semanas cotizadas a pensión y poder continuar con el trámite de la pensión de jubilación.

Atendiendo la petición de la funcionaria Patricia Arboleda el 3 de agosto del 2021 la Gerencia de Talento Humano radico en Colpensiones la documentación para el trámite de la pensión de vejez, con fecha 24 de noviembre del 2021 Colpensiones le notificó a la señora Patricia Arboleda el reconocimiento y pago de la pensión.

Así mismo y con fecha del 14 de septiembre del 2021 también se radico en Colpensiones los documentos para iniciar el trámite de la pensión de vejez de la funcionaria Ana Ilva Capera Urrego. Está pendiente la notificación por parte de Colpensiones.

Además, se atendieron los requerimientos relacionados con los pagos de las cesantías y se les entrego el reporte generado en el programa del Fondo Nacional del Ahorro a cada las personas que solicitaban saber el saldo disponible de sus cesantías.

-Ministerio de Educación Nacional – SNIES: Durante este segundo semestre de 2021, 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 al SNIES; entrego a la Oficina de Planeación la información correspondiente al segundo semestre del 2021 para ser cargada en el sistema Snies.

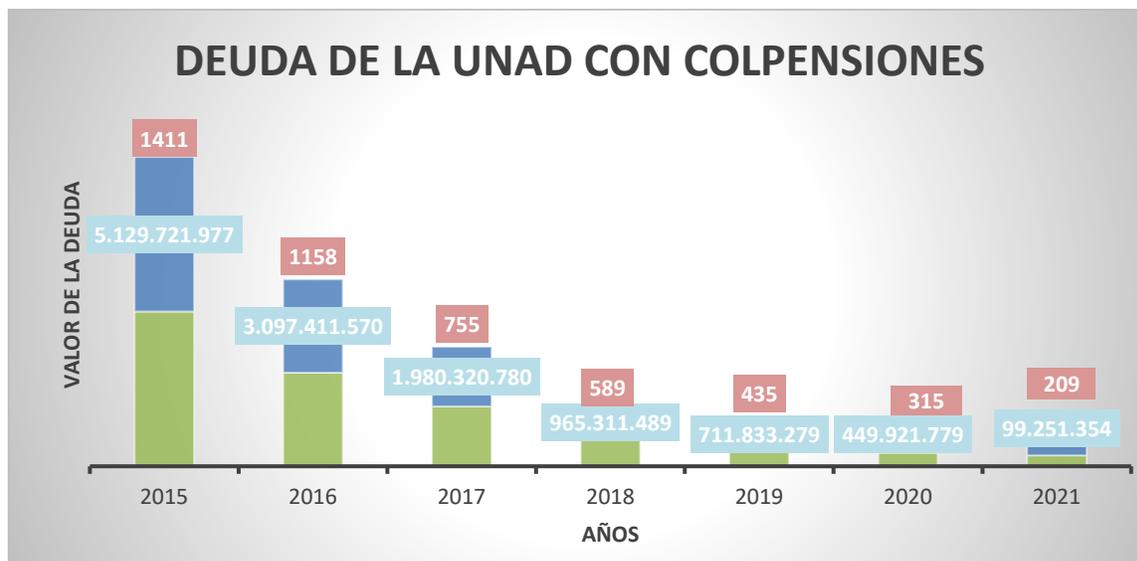
<b>DOCENTES REPORTADOS AL SNIES SEGUNDO SEMESTRE DEL 2021</b>	
Docentes de Carrera	80
Tutores Ocasionales y Hora Catedra	4443

fuelle: programas Kactus y el Censo (28/11/2021)

-Deuda de la UNAD con COLPENSIONES: A pesar de los inconvenientes que se han presentado por cuestiones de la pandemia del Coronavirus, la Gerencia de Talento Humano ha estado cargando vía Internet en el Portal del Empleador, de la web de COLPENSIONES, la información requerida para llevar a cabo la depuración de la deuda, la cual se ha disminuido considerablemente, a pesar de no tener los soportes físicos de algunas las planillas de pago, como de los listados de las personas afiliadas a este Fondo. Mediante oficio con fecha 17 de Noviembre del 2021 Colpensiones le informa a La Gerencia de Talento Humano el nuevo valor de la deuda presunta es de \$ 99.251.354.

<b>DEPURACION DE LA DEUDA CON COLPENSIONES</b>			
<b>AÑO</b>	<b>VALOR DEUDA</b>	<b>No. AFILIADOS CON DEUDA</b>	<b>PORCENTAJE DEUDA</b>
2015	5.129.721.977	1411	100%
2016	3.097.411.570	1158	60%
2017	1.980.320.780	755	49%
2018	965.311.489	589	32%
2019	711.833.279	435	22%
2020	449.921.779	315	12%
2021	99.251.354	209	8%

Fuente: portal del aportante Colpensiones 28/11/2021



Fuente: portal del aportante Colpensiones 28/11/2021

Con la depuración de la deuda con Colpensiones, se busca que todas las personas que inicien su trámite de pensión no tengan ningún inconveniente relacionado con los pagos de los aportes y con las semanas cotizadas.

- Fondo Nacional del Ahorro: durante el segundo semestre del año 2021 la Universidad reporto al F.N.A. mes a mes las cesantías de todo el personal de la planta administrativa, los docentes de carrera y los tutores como también el valor total de las cesantías de las personas que se retiran, Con corte al 31 de Diciembre de 2021 la Universidad se encuentra al día en los pagos de los aportes mensuales de las cesantías que se hacen al Fondo Nacional del Ahorro.

REPORTE DEL PAGOS DE LAS CESANTIAS AL FONDO NACIONAL DEL AHORRO			
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2021			
MESES	VALOR PAGAD	PERSONAL ACTIVO	PERSONAL RETIRADO
JULIO	754,620,668	2293	48
AGOSTO	783,597,521	3772	1057
SEPTIEMBRE	1.169.620.308	4269	33
OCTUBRE	1.184.496.727	4827	23
NOVIEMBRE	1.257.683.495	4883	25
DICIEMBRE	2.185.512.651	984	3909

Fuente: Programa de nómina Kactus 28/12/2021

Para la Gerencia de Talento Humano es muy satisfactorio, poderle liquidar oportunamente el valor de las cesantías a las personas que se retiran ya que pueden disponer de ellas en el momento que las necesiten.

-Dane: en el primer semestre de 2021 se envió el reporte de todos los funcionarios de la UNAD que laboran en la ciudad de Bogotá, de los cuales se seleccionaron a 120 funcionarios para que respondieran la encuesta que el DANE realiza anualmente sobre “AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL”. El proceso de responder la encuesta se realizó durante los meses de Agosto y Septiembre del 2021, luego de enviarles el usuario y la clave a las personas seleccionadas, con la asesoría de una funcionaria del DANE.

Otras actividades de la Gerencia de Talento Humano:

- Participar activamente en la revisión y aprobación de las hojas de vida en el programa del CENSO, de todo el personal docente que se postula para ser contratado de acuerdo con su perfil de estudios en la Universidad para formar a los estudiantes que se vinculan en alguno de los programas profesionales.

-Atender los requerimientos de los funcionarios y exfuncionarios de la Universidad ya sea por vía telefónica o por correo electrónico, e interceder ante las respectivas entidades para que le solucionen los problemas.

-Apoyar a los compañeros de la dependencia, cuando se requiera el trabajo en grupo.

-Colaborar y apoyar otras labores propias de la gerencia con el visto bueno del jefe inmediato

-Continuar con el levantamiento de la información requerida para la depuración de la deuda con Colpensiones

- Atender los requerimientos que hacen las entidades externas, como también los requerimientos de las otras dependencias de la Universidad

## 2. Elementos por considerar para realizar el análisis de la gestión del proceso:

Se indican a continuación los elementos a considerar para realizar el análisis de la gestión del proceso con respecto a la evaluación del desempeño, se deben relacionar las acciones implementadas y las que están en curso para asegurar el cumplimiento del objetivo del proceso:

### 2.1 Satisfacción del cliente.

#### Atracción y Elección de la plataforma humana

Desde la Gerencia de Talento humano, con el compromiso de asegurar procesos rigurosos, fortalecidos y que puedan favorecer la idoneidad de candidatos que logren dar cumplimiento a las necesidades de la Universidad y nuestro principal stakeholder, el estudiante. Es importante destacar, que este procedimiento se encuentra publicado y se llama Atracción y Elección de la plataforma humana con código P-5-10 versión 1-24-09-2021 bajo el cual se pretende; *atraer y elegir la plataforma humana Unadista altamente cualificada e idónea orientada a la consolidación y sostenibilidad holística del metasisistema UNAD, que reúna el perfil y las competencias Unadistas necesarias, para contribuir al cumplimiento misional y visional.*

Así mismo se busca dar cumplimiento en los requerimientos de personal idóneo y cualificado de acuerdo con las necesidades de servicio presentadas en el año 2021; necesidades de docentes nuevos para períodos 16-04 y 16-05.

Así mismo y en coherencia con la planificación estratégica situacional de la Universidad, se busca validar en los candidatos las competencias transversales y por taxonomía de liderazgos que se han gestado en el modelo de competencias de la institución, que han fortalecido el proceso de atracción y elección para la idoneidad del candidato a plataforma humana de la institución.

Es importante destacar, que se ha logrado apropiar competencias asociadas a la cultura, filosofía y planeación estratégica de la universidad, como a su vez, a las necesidades de los diferentes roles de la institución y el nivel de desarrollo esperado para dicho rol.

Finalizando el año 2021, se logra ajustar los formatos del proceso de elección, como el formato de entrevista técnica, formato de valoración de competencias docentes,

formato de valoración técnica de contratistas y se establece procedimiento de contratistas y docentes para vinculación. Esto permite reconocer los resultados individuales y colectivos de las ternas o duplas participantes, de acuerdo con la escala sujeta al modelo de competencias de la institución y que pueda ser referente para los subsiguientes procesos de acompañamiento e intervención con la plataforma humana, como también dar claridad para los diferentes actores que intervienen en la elección de plataformas humanas en la institución. Por un lado, dando cobertura a nivel nacional y oportunidad en los tiempos de respuesta para las diferentes necesidades de servicio de la institución, se realiza fortalecimiento de las fuentes inteligentes de la red de atracción.

Lo que conlleva a obtener una satisfacción del cliente en la mejora del proceso.

### Plan Institucional de Capacitación

A continuación, se describe el nivel de satisfacción obtenido por parte de los participantes encuestados a las acciones de formación realizada para el segundo semestre del 2021:



**Gráfica 3.** Nivel de Satisfacción de los participantes encuestados a corte 10 de diciembre del 2021. GTHUM.

De los participantes encuestados de las acciones de formación realizadas este segundo semestre del 2021 se resalta que el 85% de los asistentes refieren un nivel muy satisfactorio y el 15% satisfactorio, con respecto a los objetivos esperados, dominio de las temáticas por parte del capacitador del evento y la logística.

Es importante destacar que se formula un plan de gestión del cambio en el SSAM, fundamentado en la planeación estratégica de la institución y nueva visión institucional frente a la *cualificación de la Plataforma Humana*, en el que se pretende incorporar componentes que afiancen la lectura y visión estratégica de la institución de manera integral y sujeta a la variable y compleja dinámica del Metasistema UNAD. Por lo cual, se resignificará el anterior Plan de Capacitación al nuevo *Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo*, que se encuentra actualmente en construcción sistémica junto con los líderes de cada componente que integra el nuevo Plan y así mismo se da lugar a una serie de acciones que permitan el alcance y articulación con el nuevo objetivo de la caracterización del proceso.

### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

De acuerdo con las inspecciones de condiciones generales de seguridad realizadas en el año 2021 en cada uno de los centros de la UNAD, se ha venido realizado el análisis de intervención de la ejecución del hallazgo de manera articulada con la Gerencia de Infraestructura física con el fin de establecer un plan de acción para el control de los factores de riesgo identificados.

El desarrollo del plan de acción para Riesgo Psicosocial se establece a partir del diagnóstico realizado en el año 2019, tomando en cuenta los factores de riesgo prioritarios que se identificaron en esa evaluación y se plantean las acciones de mejora en el SSAM y las acciones de intervención, prevención y promoción para los factores de riesgo psicosocial a ejecutar desde el Programa de Vigilancia epidemiológico psicosocial y el Sub programa No estrés mal.

Frente a las acciones de prevención y promoción se realizaron diferentes experiencias significativas en las cuales se aplica la encuesta de satisfacción para conocer la

percepción de la Plataforma Humana Unadista. De esta forma se obtiene un resultado general de satisfactorio de las experiencias significativas realizadas.

Las acciones formalizadas en el SSAM, se encuentran con los soportes y el avance o cierre de cada una de estas.

Se llevaron a cabo las auditorías internas y externas del SG-SST en la sede JCM, JAG, Neiva y Tunja logrando el mantenimiento en la sede JCM y logrando el alcance de la certificación en la el CEAD JAG, Tuna y el CCAV de Neiva.



## 2.2 Grado en que se han cumplido los objetivos de la calidad.

### Atracción y Elección de la plataforma humana

En el plan de desarrollo 2019-2023, inmerso en el proyecto 32: *FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTION DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO OBJETIVO: Contar con un talento humano idóneo altamente cualificado y motivado, mejorando su productividad laboral y calidad de vida que permita consolidar a la UNAD como un metasisistema viable.*

Y así mismo, fundamentados en el compromiso del SIG: El mejoramiento y la modernización continua de su gestión, el cumplimiento y aplicación transparente de las normas establecidas, en el marco de su autonomía universitaria que permitan afianzar su misión y visión social y educativa y la de sus modelos organizacionales ecosistémicos, fomentando el bienestar integral como resultado de la cultura del autocontrol, la autorregulación, la autoevaluación y la autosostenibilidad entre los

integrantes de su comunidad y de los usuarios de sus programas y servicios educativos.

Se ha logrado durante el año 2021 fortalecer e innovar la ejecución del proceso de atracción y elección, logrando acompañar la consecución de talento humano idóneo en las diferentes necesidades de servicio, el cual se ha logrado establecer y dar claridad frente a los lineamientos para los diferentes actores participantes en el proceso de atracción y la elección de la Universidad. Destacando que en este 2021 se acompañó al 100% de las necesidades de servicio en contratación de apoyo a la gestión, valorando a 259 candidatos postulados, como también se inició un acompañamiento en proceso de elección docentes donde se obtuvieron 444 vinculaciones, logrando orientar y acompañar a 1899 candidatos postulados para las necesidades de servicio para los periodos 16-04 y 16-05.

### **REFERENCIE LAS ACCIONES EMPRENDIDAS O PROYECTADAS PARA AUMENTAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DEL PROCESO, Y QUE TAMBIÉN APORTEN AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ASOCIADAS A LOS PLANES OPERATIVOS**

Es importante destacar el fortalecimiento de las fuentes inteligentes de atracción, como el Empleo.com, LinkedIn y el Observatorio, los cuales permiten que se postulen a las necesidades requeridas de la universidad.

Así mismo, y en coherencia, la apropiación del Modelo de Competencias de la Institución en el proceso de atracción y elección de plataformas humanas, el cual permite no solo orientar las competencias a identificar en los candidatos a plataforma humana, sino el grado de apropiación con respecto a su rol. Es importante destacar que se han ido fortaleciendo los instrumentos que permitan materializar la apropiación del Modelo en los procesos de elección y así mismo empezar a visualizar los indicadores asociados a los resultados del proceso.

### **DESCRIBA EL IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS DESDE EL PROCESO PARA AUMENTAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE SU OBJETIVO**

## Y DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.

Desde la Gerencia de Talento Humano, se inicia el fortalecimiento del proceso de Atracción y Elección dando a conocer los parámetros a las unidades y escuelas académicas para obtener un resultado positivo frente a las necesidades requeridas y de esta manera dar cumplimiento a los lineamientos y a la vinculación del candidato idóneo al rol a desempeñar.

La Gerencia de Talento Humano realiza un acompañamiento estratégico y operativo en la consecución de personal idóneo a las necesidades de la Universidad.

### Evaluación Integral de la Planta Administrativa

En cumplimiento al proyecto 32 Fortalecimiento de la gestión y desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional y Gestión de equipos de alto desempeño cuyo objetivo es Contar con un talento humano idóneo altamente cualificado y motivado, mejorando su productividad laboral y calidad de vida que permita consolidar a la UNAD como un metasistema viable, se estableció la meta actualizar el modelo de gestión por competencias UNAD 4.0, para la cual la Gerencia de Talento Humano ha planteado un Modelo de Gestión por competencias que permite una evaluación integral del líder unadista el cual comprende la valoración del estado y potencial de desarrollo de sus competencias y convicciones unadistas y el cumplimiento de metas establecidos en su plan de gestión individual. Este modelo está conformado por:

- **Competencias cardinales:** son las competencias orientadas al marco filosófico y estratégico de la Universidad integrando las responsabilidades sustantivas, el decálogo de valores, los criterios de actuación y la ruta estratégica orientada desde la misión y visión institucional, se aplican de manera transversal a toda la plataforma humana de la Universidad independiente de su rol de liderazgo en el metasistema.
- **Competencias por taxonomía de liderazgo:** son las competencias orientadas a responder oportuna, eficiente y efectivamente a la dinámica y ruta estratégica

de la universidad y se establecen de acuerdo con la taxonomía de liderazgo, que permitan su desarrollo específico.

## **Plan Institucional de Capacitación**

En coherencia con la política del SIG y su objetivo en el *mejoramiento y la modernización continua de su gestión, el cumplimiento y aplicación transparente de las normas establecidas, en el marco de su autonomía universitaria que permitan afianzar su misión y visión social y educativa y la de sus modelos organizacionales ecosistémicos, fomentando el bienestar integral como resultado de la cultura del autocontrol, la autorregulación, la autoevaluación y la autosostenibilidad entre los integrantes de su comunidad y de los usuarios de sus programas y servicios educativos*. La Gerencia de Talento Humano, aborda una serie de acciones en el SSAM que permitan dar lugar al mejoramiento y modernización de su gestión con respecto al nuevo horizonte del proceso de *formación y desarrollo de la plataforma humana*.

Así mismo y durante este segundo semestre en paralelo a la resignificación, se llevaron a cabo 59 acciones de formación, fundamentadas en necesidades específicas con la dinámica institucional, como se destacó en los resultados de la gestión de este segundo semestre y que aportan a su vez con el fortalecimiento y compromiso con la gestión institucional.

Frente a las acciones planteadas en el SSAM, es importante destacar que se han concretado reuniones de trabajo con los líderes de los componentes del nuevo Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo PMFD, en las líneas de formación, investigación, Innovación e Inclusión, retención, permanencia y éxito 4.0 determinando su alcance y definición desde el nuevo sentido del proceso de formación y desarrollo, como en la articulación de los diferentes actores que participan en cada línea.

Así como también, se ha ido desarrollando el documento guía en este caso el nuevo Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo, a partir del nuevo objetivo; *Cualificar*

*la plataforma humana Unadista con el fin de fortalecer sus conocimientos y el desarrollo de sus competencias, logrando maximizar su desempeño y evolución de liderazgo acorde al rol que desempeña en el metasisistema UNAD, aportando al cumplimiento misional y visional de manera pertinente y oportuna.*

### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo aporta a los objetivos estratégicos de Sistema Integrado de Gestión aporta de manera significativa a través de los objetivos operativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST planteados en el acuerdo 002 del 26 de enero del 2021, mediante el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan de trabajo del SG-SST en donde se encuentra contemplado todas las acciones del SG-SST.

Cumplimiento de los indicadores de gestión de SST con relación al plan de trabajo a nivel nacional del SG-SST dando alcance a los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.

Considerando los objetivos estratégicos del Sistema Integrado de Gestión que corresponden a los objetivos del Plan de Desarrollo “Mas Unad más país”, en el proyecto 13, se contempla el objetivo de Bienestar Integral Unadista y desde allí, se ha venido dando cumplimiento al objetivo general que establece : Consolidar el Sistema de Bienestar integral Unadista como dispositivo organizacional que fortalece la cultura del buen servicio en los diferentes multicontextos y ámbitos de actuación de la UNAD, fomentando mediaciones y estrategias de experiencias significativas para todos los integrantes de la comunidad, procurando generar en cada uno de ellos el fortalecimiento del desarrollo humano y mejoramiento de su calidad de Vida, desde la participación de la Plataforma Humana en las experiencias significativas de prevención y promoción del riesgo psicosocial, realizadas algunas en articulación con bienestar de la vicerrectoría de servicios a aspirantes, estudiantes y egresados, aportando a la meta de participación de administrativos y docentes.

Del mismo modo, las acciones realizadas desde el proceso de riesgo psicosocial contribuyen al cumplimiento de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión, ya que permite identificar, evaluar, prevenir, intervenir, realizar seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial a los que se expone la plataforma humana Unadista, que laboral en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, así mismo fomentar una cultura encaminada al autocuidado y a la concientización de la promoción de la salud y prevención de enfermedades. Cada una de las actividades que se ejecutaron y que se encuentran en el Programa de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial y en el Sub programa No Estrés Mal, proporciona herramientas y estrategias de afrontamiento a la plataforma humana para el manejo de situaciones que puedan llegar afectar su salud física, mental y emocional y de esta manera contribuyen al control de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales. También comprende una articulación con el programa de seguridad vial en los componentes de fatiga en conductores y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

### 2.3 Desempeño y conformidad de las salidas de proceso.

**Atracción y Elección de la plataforma humana:** No se evidencian NO conformidades frente al proceso a corte al 30 de noviembre de 2021

**Compensación:** En el proceso de nómina y seguridad social se cuenta con un riesgo que consiste en la filiación y reporte de novedades de seguridad social de forma inoportuna en cuanto al periodo de Julio a Diciembre de 2021, no se materializo el riesgo y se cumplió con los correspondientes controles para el proceso que es la Certificación de afiliación del personal vinculado en los distintos periodos académicos por parte de la red de Talento Humano.

**Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión:** Salida no conforme: *“Contratación de personal de apoyo a la gestión sin el llenado de*

los requisitos”, para el primer semestre del 2021 no se presentó contratación sin el lleno de los requisitos.

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** al realizar la revisión de la matriz de salidas no conformes, no se evidencian para el procedimiento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo alguna salida no conforme.

## 2.4 No conformidades.

**Atracción y Elección de la plataforma humana:** No se evidencian NO conformidades frente al proceso a corte al 30 de noviembre de 2021.

## Engagement y Convicción Unadista

Durante el período de análisis se reportaron en el instrumento establecido por el Sistema integrado de gestión SIG, las siguientes salidas no conformes:

- Salida no conforme SNC: Plataforma Humana que no logro apropiar los conocimientos mínimos requeridos de conformidad con nuestra filosofía institucional.

Para el presente periodo se registraron 4 SNC, reportadas durante el mes de agosto, septiembre, octubre y noviembre. Identificando la plataforma Humana con nivel de apropiación bajo, para lo cual se aplicaron las siguientes acciones:

- Socialización de los resultados obtenidos en la evaluación de conocimiento de los funcionarios con resultados menor a 3,8 y Envío de videos explicativos de los módulos con baja calificación como feedback del proceso de inducción general.

Durante el mes de Diciembre no se materializo la salida no conforme por tal motivo no se presenta reporte.

## **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Con respecto a las No conformidades, incumplimiento y acciones correctivas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran identificadas y formuladas en el Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora SSAM.

Los planes formulados en el SSAM del SG-SST son resultados de las siguientes fuentes:

- ✓ Auditoría externa: Resultado de la auditoría externa bajo la norma ISO 45001:2018; en donde la Ncm de la auditoría externa del SG-SST en la sede Nacional del año 2020 fue cerrada por el ente certificador SGS en la auditoría externa del SG-SST en el año 2021
- ✓ Resultado de la autitoria interna del Plan estratégico de seguridad vial Resolución 1565 de 2014.
- ✓ Evaluación de los estándares mínimos de seguridad: Incumplimiento de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Resultado de la evaluación de los Programas del SG-SST
- ✓ Evaluación de la política y objetivos del SIG
- ✓ Análisis de los resultados de las necesidades y expectativas de los stakeholders
- ✓ Análisis del Contexto Organizacional: De acuerdo a la estrategia abordada para el análisis del contexto organizacional y stakeholders frente al componente del SST, se formula el plan de mejoramiento relacionado las oportunidades como resultado del análisis de dichos factores.
- ✓ Gestión del Cambio: Se construye plan asociado a gestión del cambio debido a la pandemia COVID-19, como respuesta a los afectación del SG-SST en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Se ha venido dando cumplimiento con el avance a los planes de mejora

## **2.5 Resultados de seguimiento y medición.**

### **Atracción y Elección de la plataforma humana**



Se realiza publicación de lineamientos de atracción y elección para contratistas de apoyo a la gestión y se brinda acompañamiento a las unidades y escuelas académicas frente a las diferentes dudas e inquietudes que se presentan frente a este por parte de la GTHUM

### **Plan Institucional de Capacitación**

A partir de la implementación del plan de gestión del cambio de este proceso y en coherencia con el objetivo de la caracterización, se hace necesario revisar y ajustar la medición de este proceso, teniendo en cuenta la nueva visión, objetivos y una vez se pueda estandarizar el nuevo procedimiento, determinar las mediciones que puedan dar cumplimiento a dichos objetivos.

Sin embargo, durante este segundo semestre como se ha resaltado, se gestionaron acciones de formación sujetas a la dinámica y necesidades específicas de las unidades con el fin de continuar el fortalecimiento en la gestión institucional, logrando atender 59 acciones de formación, entre talleres, charlas y seminarios, de los cuales, se logra realizar medición de la satisfacción, obteniendo entre un 85% muy satisfactorio y un 15% satisfactorio frente a las acciones de formación valoradas, y en el caso de los seminarios medición del aprendizaje a partir de la obtención de las certificaciones.

Es importante señalar que este proceso reporta anualmente su medición, por lo que, en coherencia con el plan de gestión del cambio, se buscará el fortalecimiento de indicadores que permitan aterrizar la nueva resignificación de la formación y desarrollo de la plataforma humana.

### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo cuenta con una batería de indicadores de acuerdo al requerimiento normativo.

Cada indicador tiene definido su ficha técnica y los indicadores que miden el SG-SST son de estructura, proceso y resultado de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, se puede ver reflejados en la herramienta de medición de indicadores del SG-SST publicados en la página del SIG en el siguiente enlace: <https://sig.unad.edu.co/evaluacion-seguimiento-y-medicion/indicadores> y <https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-indicadores/>.

Igualmente se encuentra la medición de cumplimiento del plan de trabajo del SG-SST.

## 2.6 Resultados de las auditorías.

### Capacitación de la Plataforma Humana:

Observación: Revisar y mejorar el control y la medición del cumplimiento de objetivos de programas de formación como: talleres oportunidad en fortalecimiento en competencias en innovación para docentes UNADISTAS. (INNOVACION de MICROSOFT).

Acción de intervención realizada: Se encuentra vigente el PLAN-(C-5)-999 a través del cual se espera resignificar el Plan Institucional de Capacitación al nuevo plan Metasistémico de Formación y Desarrollo incorporando las necesidades del horizonte Institucional, replanteando los componentes de este, donde se incluyen acciones asociadas a la actualización del procedimiento, la evaluación y actualización de los indicadores que permitan fortalecer el cumplimiento de los resultados clave del proceso de Formación y Desarrollo, orientados al aumento de la cobertura de las acciones de formación y del desempeño de la plataforma humana.

### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Con base a los resultados de las auditorías internas de la vigencia 2021 de la Norma ISO 45001:2018, Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 y Resolución 312 de 2019, , se puede establecer lo siguiente:

La sede y los centros en donde se realizó las auditorías internas y externas son las siguientes:

- 1.- Sede José Celestino Mutis
- 2.- CEAD JAG
- 3.- CEAD Tunja
- 4.- CCAV Neiva

Resultado de auditoría interna

#### **Sede José Celestino Mutis:**

Alcance de la auditoria: Se evaluará en la Sede Nacional José Celestino Mutis JCM el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte del Sistema Integrado de Gestión desde el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Norma ISO 45001:2018, Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 y la Resolución 312 de 2019.

Conclusiones:

#### **1.- Observaciones: Inducciones:**

- Garantizar que las inducciones se realicen previas al inicio de labores
- Garantizar que el personal participe en las inducciones antes de iniciar sus labores.

**Acción de intervención realizada:** se agregó una condición General al procedimiento "La inducción general y especifica se programará para su realización una vez sea emitido el acto administrativo o la orden de prestación de servicios, la Gerencia de Talento Humano tendrá 30 días hábiles a partir de la fecha de

contratación, para la realización del proceso de Engagement y Convicción Unadista al personal nuevo.

## 2.- Observaciones: Planes de Mejoramiento:

Garantizar la evaluación de la eficacia de las acciones implementadas, especialmente en lo relacionado con implementación del programa estratégico de seguridad vial.

**Acción de intervención realizada:** Se solicitó a la Gerencia de Calidad y Mejoramiento Organizacional la ampliación de la fecha de la acción formulada en el SSAM sobre la evaluación de la eficacia de las acciones implementadas con relación al plan estratégico de seguridad vial

## 3.- Observaciones: Matriz de requisitos legales

- Se recomienda estandarizar o incluir en algún repositorio, el listado de la normatividad aplicable a la matriz de requisitos legales, para garantizar el acceso a la información.

**Acción de intervención realizada:** Se creó un repositorio de la normatividad del SGSST publicada en la página del SIG en SST que se encuentra en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1JaNZpxKh4hUI7yuxV2am3CWqoM6moTLk>

## Resultados de la auditora interna SG-SST CCAV NEIVA

**1. Observación:** En el desarrollo de la auditoria, al momento de solicitar acceso a varios registros correspondientes a la zona, como es el caso de: evidencia de capacitaciones desarrolladas tanto al SGA y de SST, ficha técnicas de equipos, conferencias desarrolladas, matrices del SGA, respaldos de mantenimientos realizados, indicadores, se debió consultar a la Sede Nacional para poder acceder a ellos; es importante que en estos casos, toda la información que corresponda al CCAV de Neiva esté disponible en el centro para su consulta.

**Acciones de Intervención:** Desde el SG-SST se creó y se compartió un carpeta con los soportes de SST, sin embargo hay documentación pertinente a otras unidades de

la UNAD que por ser temas técnicos son administrados por los líderes de cada procedimiento.

**2.- Observación.** Atendiendo el cumplimiento de la Ley 1823 de 2017 por la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, la Resolución 2423 de 2018 y la presentación realizada en el Comité Técnico de Gestión Integral y MECI el 4 de mayo de 2021, sobre las necesidades de adecuaciones requeridas para los centros regionales, es importante que para el CCAV Neiva se generen las estrategias y el plan de adecuación de espacios para la implementación de la sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral y acorde con el mismo se realicen las jornadas de inducción y capacitación respectivas.

**Acciones de Intervención:** Se presentó en la reunión del 11 de Octubre al Comité Técnico de Gestión Integral y MECI el requerimiento como oportunidad de mejora y se formuló en el SSAM la acción para la adecuación o diseño de las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral, dando prioridad a los centros a certificar CCAV Neiva, CEAD Tunja y JAG Bucaramanga, Puerto Colombia y Acacias y ser planificada para el año 2022.

**3.- Observación:** Realizado el muestreo de mantenimiento a maquinaria y equipo se evidencia el desarrollo de los mantenimientos respectivos, sin embargo, se resalta la importancia de contar con un plan de mantenimiento para los elementos ubicados en la cafetería de los trabajadores, como es el caso de las neveras disponibles para su uso.

**Acciones de Intervención:** Dentro del plan de mantenimiento del CCAV de Neiva, se incluyó los elementos ubicados en la cafetería.

**4. Observación:** Se revisa que el plan de capacitación definido para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está disponible y en ejecución para el CCAV, sin embargo, al revisar su articulación con el PIC Plan Institucional de Capacitación,

no se evidencia que el plan de SST se encuentre articulado al mismo, ni que se cuente con su publicación en el espacio institucional de transparencia y acceso a la información pública. Lo anterior hace necesario articular ambas herramientas.

**Acción de Intervención:** Se publica el Plan Institucional de Capacitación en la página del SIG, en donde se puede evidenciar el plan de capacitación del SG-SST del año 2021. El enlace en donde se encuentra reposado el PIC es el siguiente: [https://thumano.unad.edu.co/sitio/images/capacitacion/PIC\\_2021\\_1.pdf](https://thumano.unad.edu.co/sitio/images/capacitacion/PIC_2021_1.pdf)

**5. Observación:** Al revisar la matriz legal del SG SST, toda la explicación de la misma fue realizada por un profesional de la Sede Nacional; al indagar sobre el mecanismo de socialización de la matriz al momento de generarse actualizaciones y sobre la administración de la misma por parte del CCAV de Neiva, se manifiesta que ésta no se informa al centro sino a las unidades en sede nacional que manejen el tema; dado lo anterior, es importante que siendo la Dirección la responsable de la implementación y mantenimiento del SG SST en el centro, se le dé a conocer puntualmente la normatividad que le aplica al centro y los mecanismos, estrategias, dispositivos y documentos, entre otros, que dan soporte de su cumplimiento.

**Acciones de Intervención:** Se realiza la inducción específica del instructivo y de la matriz de requisitos legales del SG-SST dirigida a todos los directores de los centros de la UNAD por parte del profesional del SG-SST.

**6.- Observación:** Efectuada la verificación de información y entrevistas relacionadas con la realización de los exámenes médicos ocupacionales en el CCAV de Neiva a los docentes Victoria Gutiérrez quien apoya el laboratorio de química y al docente de carrera Pedro Torres Silva encargado del laboratorio de electrónica, LEGO y sala STEM; se encuentra que:

- A la docente Victoria Gutiérrez se le realizaron exámenes médicos ocupacionales en el año 2019 y al docente Pedro Torres en el 2017. Teniendo en cuenta la actualización efectuada al profesiograma, donde se informa que estos exámenes se deben realizar cada dos años, se indaga con la Gerencia de Talento Humano al respecto, quien manifiesta que se está gestionando la

empresa para realización de los exámenes médicos ocupacionales este año.

**Acción de Intervención:** Se contrato con la empresa para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de la zona Sur.

- En relación con el docente Pedro Torres Silva, se informa que los exámenes médicos ocupacionales fueron realizados en el 2017; en entrevista con el docente, informa que a la fecha no se le han realizado exámenes; en este caso la Gerencia de Talento Humano, informa que el profesiograma se actualizó y ahora está descrito que se debe efectuar a los docentes el examen ocupacional cada dos años; pero en el profesiograma anterior, estaba para realizarse cada tres años; por lo tanto, al docente le correspondían los exámenes en el 2020; sin embargo, manifiestan que en el 2019 al docente se relacionó en el listado de personal que debían practicarle los exámenes; pero, se presentaron inconvenientes con la empresa que prestaba el servicio y a pesar que el docente estaba relacionado en el listado, ésta empresa no realizó los exámenes, por lo cual la UNAD efectuó cambio de prestador de servicio. Como se entró en todo el tema de pandemia en el 2020, se tiene planificado realizar los exámenes médicos este año a todos los docentes que corresponden, incluyendo al docente en mención.
- Por lo anterior, se considera importante que se realice seguimiento al caso, se remita comunicado al docente de la situación presentada, se programen los exámenes médicos y se le entregue comunicado por escrito al docente con los resultados de las evaluaciones que se le realicen.

**Acción de Intervención:** Se le realiza el examen médico ocupacional periódico y se remite copia del concepto medico ocupacional al trabajador

**7. Observación:** Al revisar la matriz legal de SG SST, con enfoque de aplicación y cumplimiento al CCAD de Neiva, se observa que hay registro un cumplimiento del 100% en relación con 116 normas relacionadas a junio de 2021. Sin embargo, al revisar la normatividad relacionada con las salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en el CCAV de Neiva, no se cuenta con plan de implementación o

adecuación documentado al momento de la auditoria, por lo que se hace indispensable aunar la respectiva documentación

**Acciones de Intervención:** Se incluye en la matriz de requisitos legales del SG-SST la solicitud al comité técnico integral de gestión y MECI el diseño e implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral en el CCAV de Neiva.

**8. Observación:** Al realizar los recorridos por los laboratorios, se solicitaron las hojas de vida de los equipos disponibles en el laboratorio de electrónica a lo cual se informa que se elaboraron las fichas, pero éstas se encuentran consolidadas a nivel nacional y no se disponen de ellas en el Centro; dado lo anterior, es importante que en la zona se dispongan de todas las fichas técnicas con las especificaciones de cada equipo para su consulta.

**Acciones de Intervención:** Se comparte la carpeta del drive con los líderes de laboratorio para el manejo de la información

#### **Recomendaciones:**

1.- En las acciones para abordar riesgos y oportunidades, mejorar la redacción mediante la utilización de verbos en infinitivos que indiquen la acción a desarrollar

**Acción de Intervención:** Se tiene en cuenta la recomendación para las próximas formulación.

2.- En la documentación que soporta la trazabilidad de la gestión realizada en las actividades del SGSST, asegurar que reposen en los archivos de gestión electrónicos las comunicaciones vía correo electrónico.

3.- Tramitar la estandarización del formato que se ha considerado emplear para la inscripción de brigadistas.

**Acción de Intervención:** Se emite el formato en la página del SIG, el Formato F-5-6-54 de Inscripción brigada de emergencias en la UNAD.

4.- Disponer de un índice en la matriz de roles y responsabilidades para facilitar la búsqueda y ubicación de los roles.

**Acción de Intervención:** Se crea el contenido de la Matriz de Roles y Responsabilidades del SIG, con el fin de facilitar la búsqueda y la ubicación de los roles.

5.- Revisar el manual M-3 (manual del SGSST), con el fin de ajustar datos en la redacción y algunos vínculos incorporados en el texto.

**Acción de Intervención:** Se revisa el manual y se ajusta la redacción y se verifica los hipervínculos con el documento asociado.

#### **. Zona Centro Boyacá- ZCBOY– CEAD TUNJA**

- Revisar la redacción para la conducción entre objetivos, metas y acciones.
- Revisar la viabilidad de integrar el control del cambio en el SIG incluyendo SST

Plan de acción: Se valida la redacción para la conducción entre objetivos, metas y acciones

Se remite correo a la GCMO para revisar la viabilidad de integral el control del cambio en el SIG incluyendo SST.

#### **Resultados de la auditoría externa**

Auditoría realizada por la empresa SGS Colombia los días 6,7,9 y 10 de Diciembre del 2021. A la norma ISO 45001:2018 en la sede Nacional José Celestino Mutis, Sedes José Acevedo y Gómez, Tunja y Neiva.

Las Observaciones Generales y Oportunidades para Mejora fueron las siguientes:

- 1.- Fortalecer las acciones de mitigación de los riesgos de SST identificados
- 2.- Fortalecer la formación de la brigada de emergencia
- 3.- Fortalecer el registro de la evidencia específica de cumplimiento cuando se realiza la evaluación de tipo legal.

Resultados finales de la auditoria ISO 45001:2018 en el año 2021, se logra el mantenimiento de la certificación de la Norma ISO 45001: 2018 en la sede JCM y se logra la ampliación en el CEAD José Acevedo y Gómez, CEAD Tunja, CCAV Neiva.

## 2.7 Adecuación de los recursos.

Durante la presente vigencia, este proceso cuenta con el talento humano, los recursos materiales, físicos y económicos para el desarrollo y ejecución, en aras de realizar actividades de calidad e impacto que contribuyan al cumplimiento de las metas establecidas en el plan de desarrollo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con los recursos financieros, humanos, tecnológicos, físicos para la implementación del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo. Se adjuntan los CDP para la asignación de los recursos asociados al SG-SST como Observaciones Generales y Oportunidades para Mejora

No. CDP	ACCIONES IMPLEMENTADAS	RECURSO ASIGNADO
598	Sillas- Inmobiliario	\$ 777.786.760,00
654	Plan de Mantenimiento físico 2021-2022	\$3,188,550,622.

723	Botiquines	\$52,697,110
708	Mantenimiento locativo JAG	\$305,000,000
704	Mantenimiento locativo Neiva- Tunja	\$910,221,500
746	EMO	\$91,163,200
924	Alarma, instalación detectores de incendio	\$138,842,387
840	Sala de lactancia JCM	\$166,011,710.
607	Mantenimiento preventivo y correctivo	\$110,440,000
945	Recertificación de los certificación como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia	\$90,204,380
257	Capacitaciones	\$55,220,000.00

## 2.8 Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades

### Atracción y Elección de la plataforma humana

Se identifica en la matriz de riesgos asociado al procedimiento de atracción y elección, como riesgo, la *Selección de personal sin el perfil requerido para el cargo o necesidad y el no cumplimiento por parte de las unidades frente al envío de la valoración técnica de los candidatos evaluados a las diferentes necesidades.*

Para mitigar dicho riesgo se realizó la respectiva circular dando a conocer los tiempos estipulados sobre el envío de la valoración técnica y el nivel de formación y perfil que debe tener el candidato en el momento de postularse a una de las necesidades. Se realiza la validación de perfiles en la matriz de cargas que se encuentra estipulado en la página de la universidad.

### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Para abordar los riesgos y oportunidades se encuentran formulados planes de mejoramiento en el Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora como riesgos identificados son los siguientes:

- ✓ Riesgo de Sanciones legales
- ✓ Stakeholders: No tener actualizada la Brigada de Emergencia
- ✓ Stakeholders: Falta de intervención para la prevención de riesgo psicosocial
- ✓ Stakeholders: No participar en las investigaciones de los accidentes de trabajo
- ✓ Stakeholders: Falta de información de los teletrabajadores frente a la salud y la seguridad en su lugar de trabajo para la atención oportuna de necesidades.
- ✓ Stakeholders: Presentar información al Comité MECI que no se encuentre acorde al periodo evaluado o actualizada a la fecha de reporte
- ✓ Contexto - Stakeholders: No realizar Identificación y Evaluación de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable e informar cambios que requieran nuevos recursos para su gestión
- ✓ Contexto organizacional: Deterioro de las instalaciones por ausencia de mantenimientos preventivos
- ✓ Contexto Organizacional: Falta de participación de la plataforma humana Unadista en los procesos de inducción, reinducción y capacitación
- ✓ Contexto y Stakeholders: Pérdida de la certificación de la Norma ISO 45001:2018 en la sede JCM
- ✓ Contexto - Stakeholders Calificación desfavorable por parte de los organismos de control externos del SG-SST: Secretaria de salud, EPS, ARL, Juntas regionales entes certificadores entre otros.
- ✓ Contexto Organizacional: No cumplir con los recursos necesarios para la implementación del SG-SST.

Para abordar las oportunidades del SG-SST se generaron igualmente planes de mejoramiento que tiene como objetivo fortalecer el SG-SST a través de la mejora continua, estas oportunidades surgen como resultado de la planificación del SG-SST mediante el análisis del contexto organizacional y stakeholders, cumplimiento legal del SG-SST, autoevaluación de los estándares mínimos de

seguridad y salud en el trabajo, auditorías internas y externas, resultados de las mediciones ambientales, inspecciones de condiciones generales de seguridad, simulacros, diagnóstico de condiciones de salud entre otros.

## 2.9 Oportunidades de Mejora.

### Atracción y Elección de la plataforma humana

Se tiene concebido continuar con el fortalecimiento del nuevo procedimiento, mediante procesos de sensibilización con los actores que intervienen en el procedimiento.

- Manejo de indicadores para el proceso de Atracción y Elección el cual permita fortalecer y conocer las falencias dentro del proceso
- Tiempos de respuesta por parte de las unidades frente a la valoración técnica

Finalmente se evidencia una mejora y resignificación del proceso de Atracción y Elección frente a las etapas y tiempos de respuesta.

### Evaluación Integral de la Planta Administrativa

La Gerencia de Talento está realizando una resignificación de sus procesos es por esto por lo que se han planteado unas acciones de mejora en el S-SSAM relacionadas a continuación:

- Diseñar e implementar un nuevo modelo de evaluación de la planta administrativa de la UNAD.
- Crear el procedimiento del sistema de evaluación del desempeño de la planta administrativa de la UNAD.
- Establecer los indicadores que permitan evaluar la efectividad del nuevo modelo de evaluación integral de la planta administrativas de la UNAD.

Con estas acciones se busca fortalecer el proceso de evaluación integral del desempeño de la plataforma humana Unadista que permitirá afianzar los principios de confianza, autorregulación, comunicación, compromiso, disciplina, efectividad, innovación y creatividad.

### **Plan Institucional de Capacitación**

Se encuentra en proceso de construcción el nuevo Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo de la Plataforma Humana, que a su vez ha implicado diferentes acciones que permiten afianzar el objetivo de la nueva caracterización del proceso, pero que a su vez también conllevará en paralelo la asimilación del nuevo enfoque de la cualificación y el impacto de esta sobre la gestión institucional de manera sistémica.

De acuerdo con la gestión implementada este segundo semestre es importante lograr identificar el impacto de las acciones de formación no solamente en cobertura, sino una vez se logre obtener la definición y metas en cada uno de los componentes que integrarán el nuevo Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo, estas acciones de formación que se emprendan, puedan permitir monitorearse de cara al cumplimiento de planes y metas asociadas a las unidades y planeación estratégica de la institución, como también al desarrollo o evolución de cada plataforma humana con relación a su rol.

Así mismo, es importante determinar los lineamientos que permitan tanto a las unidades participantes en la ejecución del plan como los actores que recibirán acciones de formación o desarrollo comprender su rol en el proceso de formación y desarrollo, como en su impacto.

Se debe alinear así mismo, el eje de desarrollo con las nuevas competencias cardinales al metasistema y las que se encontrarán sujetas a la taxonomía de liderazgos para identificar la evolución de cada plataforma humana, como también lograr una articulación con la nueva resignificación del proceso de la evaluación del desempeño de la plataforma humana.

Y finalmente, es importante considerar tanto la resignificación de la medición, como también el análisis de los riesgos actuales, de cara a la nueva visión del proceso de formación y desarrollo.

### **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

En el Sistema de Seguimiento de Acciones SSAM, se reportan las oportunidades de mejora y dentro de estas se encuentran los siguientes:

- ✓ Al verificar el cumplimiento de los programas del SG-SST y su relación con el cumplimiento de los objetivos operativos de SST, aunque están asociados, el SIG cuenta con sistemas de información que permiten interrelacionar las mediciones de manera estadística y con las evidencias de cumplimiento asociadas.
- ✓ Capacidad de la plataforma humana para superar crisis derivada de la pandemia apoyados en la Universidad
- ✓ La pandemia presenta escenarios amplios para la puesta en marcha del trabajo en casa para la plataforma humana Unadista, potencializando las capacidades de las partes interesadas
- ✓ Realizar trabajo colaborativo con las partes interesadas del componente de SST
- ✓ Dar a conocer los medios de participación para propuestas y mejoras en cuanto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Continuar con la alineación de la ISO 45001:2018 a las otras normas certificadas en la UNAD
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de los requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo a proveedores, contratistas y/o subcontratistas
- ✓ Construcción o adecuación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral dando la prioridad a los centros a certificar ( CEAD JAG – Tunja, CCAV Neiva y los centros a certificar en el año 2022 ( Acacias. Puerto Colombia, Bucaramanga) .

- ✓ Ampliar el alcance de la Certificación de la NTC ISO 45001: 2018 en las sedes de CEAD de Bucaramanga – Acacias y Puerto Colombia .
- ✓ Demarcar senderos peatonales en donde exista parqueadero de la infraestructura física de la UNAD.
- ✓ Señalización de parqueaderos de los centros que aplique (Resolución 1565 del 2014).