

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –
UNAD-

INFORME ANUAL DE GESTION DEL COMITÉ CONVIVENCIA
LABORAL UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA –UNAD- 2023

"Porque juntos hacemos la diferencia"



BOGOTA 2023.

INTRODUCCION

Debido a que la Ley 1010 de 2006, proferida por el Congreso de la República, busco como objetivo, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo maltrato a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada o pública y la misma determina que se deberán prever mecanismos de prevención de las conductas o acoso laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Por lo anterior la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD-, en busca de acatar lo dispuesto en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, emanada por Ministerio de Trabajo, dio cumplimiento a la conformación del Comité de Convivencia Laboral 2021-2023

Dicho comité deberá implementar acciones concertadas de orden administrativo que estén relacionadas con el clima laboral y formulara medidas especiales que propendan por el mejoramiento de la calidad de las normas de convivencia; al igual que encaminar las actividades que sean tendientes a generar conciencia colectiva de convivencia en el clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente al interior de la Institución.

1. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2023-2025

Mediante la Resolución No. 018616 del 15 de noviembre “*Por la cual se convoca a la postulación y elección de los representantes de los servidores públicos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD- ante el Comité de Convivencia Laboral 2023- 2025,* estructurados mediante un Comité Central en la Sede Nacional y un (01) comité zonal, conformados de acuerdo con la siguiente distribución geográfica para el período 2023-2025, y hasta que se elija el nuevo comité, así:

SEDE /COMITE	NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS	
	PRINCIPALES	SUPLENTES
COMITÉ CENTRAL SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	3	3
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	2	2
ZONA CENTRO BOYACA	2	2
ZONA OCCIDENTE	2	2
ZONA CENTRO SUR	2	2
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	2	2
ZONA SUR	2	2
ZONA CARIBE	2	2
ZONA CENTRO ORIENTE	2	2

Igualmente, se estableció el procedimiento para la elección de los representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), ante los Comités de Convivencia Laboral, el cual se determinó así:

- a) La convocatoria para la elección de los representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes de la Universidad Nacional

Abierta y a Distancia (UNAD) ante los Comités de Convivencia Laboral, se publicará en la página web <http://thumano.unad.edu.co> de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad, indicando los requisitos el plazo y el lugar de inscripción.

- a) La inscripción de los candidatos se efectuará en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad dispuesta en: <http://thumano.unad.edu.co> en enlace Inscripción de elección COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2023-2025 entre el 22 de noviembre al 29 de noviembre de 2023
- b) Si no se inscriben por lo menos el mínimo de candidatos por comité se convoca nuevamente en las zonas o en la Sede Nacional donde no hubo mayor inscripción.
- c) Dentro del siguiente día hábil a la terminación del período de inscripción, se publicará en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia los candidatos inscritos y se convocará mediante circular informativa a la elección de los representantes de los servidores públicos ante los comités de convivencia laboral.
- d) Dentro del siguiente día hábil a la terminación del período de inscripción, se publicará en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia los candidatos inscritos y se convocará mediante circular informativa a la elección de los representantes de los servidores públicos ante los comités de convivencia laboral.
- e) La votación se efectuará a través de la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de manera virtual entre el 30 de noviembre y el 11 de diciembre de 2023. hasta las 4:00 pm una vez cerrada la votación el sistema de voto electrónico automáticamente bloquea el acceso a los sufragantes y tabulará los resultados definitivos de cada uno de los candidatos.
- f) Los escrutinios se efectuarán el día 11 de diciembre de 2023 desde las 4:01 pm con presencia de la comisión escrutadora conformada por el Gerente de Talento Humano, el jefe de Control Interno y un veedor de los servidores públicos. La comisión escrutadora será la responsable del proceso de verificación y del cumplimiento de la normatividad en el proceso electoral, se deberán publicar los resultados de las votaciones el día hábil siguiente a la fecha de elección.
- g) Los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden de resultados serán los representantes y suplentes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral.
- h) En caso de presentarse empate entre los candidatos, se colocarán los nombres de los candidatos en una urna y un representante del escrutinio escogerá una papeleta con el nombre de una persona, la cual será elegida representante ante el Comité de Convivencia Laboral
- i) Finalizando el proceso electoral, se levantará el acta de cierre, firmada por la comisión escrutadora.

Por medio de circular informativa No. 111-044 del 21 de noviembre de 2023 se les informo a los funcionarios Administrativos de Carrera, en Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción y Docentes de Carrera, de los funcionarios inscritos ante el Comité de Convivencia Laboral CCL periodo 2023-2025 de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

El proceso electoral se desarrolló totalmente en línea a través de la página web <http://thumano.unad.edu.co> en link votación elección Comité de Convivencia Laboral 2023-2025 y será administrado por la Gerencia de Talento Humano de la siguiente manera:

- a. La Gerencia de Talento Humano pondrá a disposición de los sufragantes un sistema de voto electrónico a través de la página web de la Gerencia de Talento Humano.
- b. Solo podrán votar los servidores públicos de carrera, en provisionalidad o docente carrera ingresando al sistema y autenticándose con su usuario y contraseña asignado.

Los representantes de los servidores públicos y sus respectivos suplentes, ante el Comité de Convivencia Laboral serán quienes obtengan la mayor cantidad de votos en cada una de las votaciones, la cual será formalizada a través de acto administrativo que será publicado en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

El escrutinio se realizó el día 11 de diciembre de 2023 desde las 4:01 pm, después del cierre de la votación por parte de la Comisión Escrutadora, información que reposa en el acta del proceso elección de los representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral y el Señor Rector de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), designa en forma directa a los representantes del empleador ante los Comités de Convivencia laboral según disposiciones normativas mediante la Resolución 020133 del 13 de diciembre de 2023 quedando conformados los Comités así:

ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LAUNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: VICKY DEL ROSARIO AHUMADA DE LA ROSA CEAD: JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (JAG)	DIRECTOR CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ
NOMBRE: PERSY PALOMA TOVAR CEAD: JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (JAG)	DIRECTOR CEAD FACATATIVA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: GIOVANNY CANDELO LOPEZ CCAV ZIPAQUIRA	DIRECTOR CEAD GIRARDOT
NOMBRE: JANETH CARDOZO RODRIGUEZ CEAD: GIRARDOT	DIRECTOR CEAD FUSAGASUGA

ZONA CENTRO ORIENTE

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DELA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: DIANA CAROLINA SALINAS CEAD: BUCARAMANGA	DIRECTOR CEAD BUCARAMANGA
NOMBRE: HERIBERTO PEREZ TRIANA CEAD: MALAGA	DIRECTOR CEAD OCAÑA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: GREIS YUKETH FONTECHA CASTELLANOS CEAD: VELEZ	DIRECTOR CEAD VELEZ
NOMBRE: ADDY PATRICIA SALAZAR JAIME UDR: BARRANCABERMEJA	DIRECTOR CEAD PAMPLONA

ZONA CENTRO SUR

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LAUNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: CARLOS ANDRES ROJAS VELEZ CEAD: SANTANDER DE QUILICHAO	DIRECTOR CEAD PALMIRA
NOMBRE: OLGA LUCIA MOLINA GARCIA CEAD: PALMIRA	DIRECTOR UDR CALI
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: MARIA MERCEDES VALENCIA CAMPO UDR CALI	DIRECTOR CEAD POPAYAN
NOMBRE: NANCY VIVINA CEBALLOS DIAZ CEAD: PALMIRA	DIRECTOR CCAV PASTO

ZONA CARIBE

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DELA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: WALBERTO JOSEROCA BECHARA CEAD: CARTAGENA	DIRECTOR CCAV PUERTO COLOMBIA
NOMBRE: YESENIA MARIA SARMIENTO JIMENEZ CEAD: VALLEDUPAR	DIRECTOR CEAD SANTA MARTA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: YASMIN DEL CARMEN RANGEL RODRIGUEZ CEAD SAHAGUN	DIRECTOR CCAV COROZAL
NOMBRE: REGINALDODEBREY FELIZZOLA FERNANDEZ CEAD: VALLEDUPAR	DIRECTOR CEAD CARTAGENA

ZONA SUR

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DELA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: GLORIA ROCIO GONZALEZ ARANGO CCAV: NEIVA	DIRECTOR CCAV NEIVA
NOMBRE: DIANA MERCEDES MORENO TOVAR CCAV: NEIVA	DIRECTOR CEAD IBAGUE
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: NANCY BOLIVAR COLLAZOS CEAD: PITALITO	DIRECTOR CEAD FLORENCIA
NOMBRE: FRADIT TORRES CEAD FLORENCIA	DIRECTOR CCAV PITALITO

ZONA OCCIDENTE

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: CLEOTILDE VALENCIA MORENO CEAD QUIBDO	DIRECTOR CEAD MEDELLIN
NOMBRE: DORA LUCRECIA OSPINA RIOS CIP : DOS QUEBRADAS	DIRECTOR CIP DOS QUEBRADAS
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: PAOLA LORENA FRANCO BEDOYA CIP : DOS QUEBRADAS	DIRECTOR CCAV QUIBDO
NOMBRE: DORA CECILIA GIRALDO AGUIRRE CEAD: TURBO	DIRECTOR CEAD TURBO

ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: MARTHA MILENA CARREÑO CEAD: ACACIAS	DIRECTOR CEAD ACACIAS
NOMBRE: YOLEIMA MERCHAN CCAV: SAN JOSE DEL GUAVIARE	DIRECTOR CEAD YOPAL
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: SANDRA PATRICIA RODRIGUEZ CEAD: ACACIAS	NOMBRE: GUSTAVO RODRIGUEZ CEAD: ACACIAS
NOMBRE: MARIA MARTHA MOLINA ROBLES CEAD: ACACIAS	NOMBRE: LUIS ROBERT CONTRERAS CEAD: ACACIAS

ZONA CENTRO BOYACA

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LAUNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: ELSA DE JESUS GUARIN VELANDIA CEAD: TUNJA	DIRECTOR CEAD TUNJA
NOMBRE: MARTHA PATRICIA MARTINEZ ACEVEDO CEAD: SOGAMOSO	DIRECTOR CEAD DUITAMA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: EDWIN MANUEL PAEZ BARON CEAD: TUNJA	DIRECTOR CEAD SOGAMOSO
NOMBRE: LUIS ALEJANDRO JIMENEZ ROA CEAD: TUNJA	DIRECTOR CEAD CHIQUINQUIRA

COMITÉ CENTRAL SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: JOSE HUMBERTO GARZON GARZON SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	NOMBRE: VICERRECTOR DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS (VISA E) SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS
NOMBRE: CONSTANZA FARID MOTTA MOSQUERA SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	NOMBRE: VICERRECTORA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION (VIACI) SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS
NOMBRE: DEISY TATIANA CRUZ SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	NOMBRE: GERENTE DE TALENTO HUMANO (GTHUM) SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: SANDRA RUTH GONZALEZ SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	NOMBRE: JEFE OFICINA DE PLANEACION (OPLAN) SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS
NOMBRE: FERNANDO ORJUELA LOPEZ SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	NOMBRE: GERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA (GAF) SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS
NOMBRE: ADRIANA SERRANO ESTRADA SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	NOMBRE: GERENTE DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO (GCMU) SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS

2. DESIGNACIÓN POR EL SEÑOR RECTOR



3. REUNIONES DE LOS COMITES

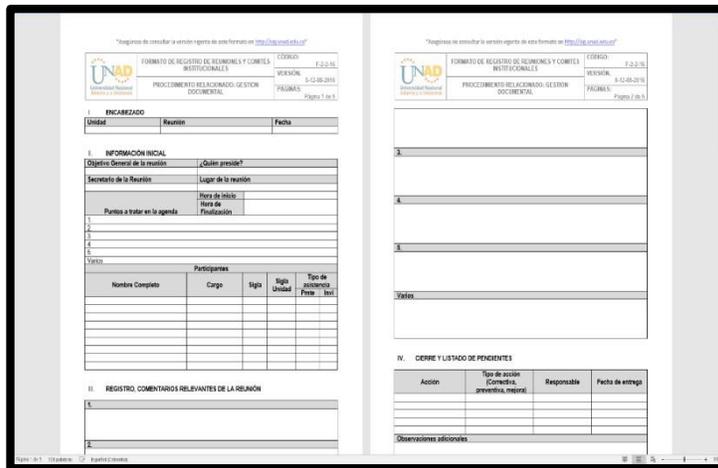
El comité se reúne en forma ordinaria trimestralmente en las instalaciones de la Institución, se han realizado las reuniones de manera virtual y durante el horario de trabajo. Para llevar a cabo las reuniones debe existir quórum, siendo necesario contar con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes principales. Cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, se podrá reunir de forma extraordinaria y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales y los suplentes cuando el comité lo decida o falte un integrante principal. De todas las reuniones del comité se dejará constancia escrita de los temas tratados y los compromisos adquiridos por sus miembros, con el objeto de llevar un registro permanente y actualizado sobre la gestión del comité.

El Comité adoptará sus decisiones por la vía del consenso. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de los miembros titulares que asistan a la sesión y cuya expresión de voluntad será confidencial.

Al igual que las directrices de los informes que se deben realizar los cuales deberán contener la siguiente información:

- Relacionar las evidencias soporte de cada reunión, mediante hipervínculo sobre el acta relacionada
- Informe de actividades encaminadas a la adopción de medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral
- Reporte de Casos de Presunto Acoso Laboral
- Observaciones y Varios



Fuente: <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos>

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL COMITÉ

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes

- involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

El comité de convivencia laboral elige por mutuo acuerdo entre sus miembros al presidente y secretario de este, quienes tendrán las siguientes funciones:

FUNCIONES DEL PRESIDENTE	FUNCIONES DEL SECRETARIO
Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que pueden construir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.	Citar por escrito a reunión al comité, según lo planeado por el presidente
Tramitar ante la gerencia, las recomendaciones aprobadas en el comité	Citar a cada una de las partes involucradas para escuchar versiones y/o para establecer compromisos de convivencia. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información

Gestionar ante la Gerencia recursos para el funcionamiento del comité.	Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité en registro.
	Enviar las recomendaciones dadas a las diferentes dependencias de la Institución.
	Solicitar reportes requeridos para hacer
	Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la organización.

5. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la organización constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia cordial, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Institucional y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidación, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. En desarrollo del propósito anterior, la Institución ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Capacitación y campañas de divulgación preventiva: con el fin de suministrar a los trabajadores toda la información relacionada con la Ley 1010 de 2006, el acoso y la convivencia laboral, entre otras, con objeto de:
 - a. La construcción de valores y hábitos que promuevan un entorno laboral gratificante y cordial.
 - b. Generar las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Poner en conocimiento del comité de convivencia laboral, conductas específicas que pudiesen configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el trabajo, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
2. Comité de convivencia laboral: se crea el comité de convivencia laboral, como

organismo responsable de la prevención y solución del acoso laboral al interior de la Institución.

3. Procedimiento interno de solución del acoso laboral: para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas y modalidades de acoso laboral que eventualmente se presenten en la Institución, se establece un procedimiento interno para dar trámite y solución de quejas y modalidades y conductas que contribuyen o no al acoso laboral, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas la ley para superarlas.
4. Escenarios de participación de los trabajadores: mediante la ejecución de reuniones o conversatorios con los trabajadores de forma individual o colectiva y en algunos casos confidenciales según proceda con el fin de escuchar y atender las ideas, sugerencias y preocupaciones formuladas por los trabajadores.
5. Las demás que recomiende el comité de convivencia laboral y que a su juicio contribuyan en la prevención y eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución.

6. TRÁMITE DE LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De acuerdo con lo establecido en la norma aplicable vigente, cualquier miembro del Comité, tiene la facultad de dar trámite a los reportes interpuestos por los empleados directos de la Universidad, las cuales deben ser presentadas por escrito, en el formato que se encuentra en la página del Sistema integrado de gestión <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos> (F-5-6-53)

De acuerdo con lo estipulado en las Funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la norma aplicable vigente, el Comité deberá examinar de manera confidencial mediante una reunión ordinaria o extraordinaria si así se requiere los casos específicos o puntuales en los que se formule el reporte, validando si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral, en un período **no mayor a 60 días.**

Posteriormente citará a las partes, para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefe o subalternos de las personas implicadas, o vínculos de relación sentimental o afectiva.

Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del presidente del Comité de Convivencia Laboral, se adelantarán reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.

El Comité deberá avalar y cooperar en la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes, para propiciar, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Igualmente realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Es necesario considerar que ni el Comité de Convivencia Laboral, ni la Gerencia de Talento Humano tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de dos meses contados a partir de la fecha en que la queja fue radicada para hacer la investigación, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. De no llegar a un acuerdo entre las partes debe remitirse caso a la Procuraduría General de la Nación, comunicando a las partes

 <small>*Asesores de consultar la versión vigente de este formato en http://sig.unad.edu.co</small> FORMATO PRESENTACIÓN DE QUEJA DE PRESUNTO ACOSO LABORAL CODIGO: F-5-6-53 VERSION: 0-28-07-2021 PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL PÁGINAS: Página 1 de 1 <small>UNAD © 2021</small>	
Fecha diligenciamiento (DD/MM/AA)	
Nombre de quien presenta la queja. (No se tramitan anónimos)	
Documento de identidad:	
Número de contacto	
Zona:	
Centro:	
Unidad de trabajo:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Persona contra quien se presenta la Queja:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
1. RELACION DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA: 1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otro aspecto que considere pertinente.	
(De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)	
1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(Cual(es)? Relacionelas y adjuntelas.	
Nombre: Firma de quien presenta queja:	

Fuente: <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos>



Fuente: <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/documentos-enlaces-e-informacion-de-interes>

7. RELACION DE CASOS PRESENTADOS Y REUNIONES REALIZADAS

A continuación, se relaciona el número de casos presentados a nivel nacional, el estado de cada uno de ellos y las acciones tomadas por cada comité, así mismo se verifico la realización de las diferentes reuniones trimestrales

ZONA	NUMERO DE CASOS	No. Casos pendientes
ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA	4	4
ZONA CENTRO ORIENTE	0	0
ZONA CENTRO SUR	3	1
ZONA CARIBE	0	0
ZONA SUR	0	0
ZONA OCCIDENTE	1	0
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	0	0
ZONA BOYACA	0	0
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	1	0

REUNIONES 2023

El comité, debe reunirse como mínimo cada tres meses o de forma extraordinaria cuando sea requerido. Se debe mencionar si se realizaron reuniones extraordinarias y qué motivó realizarlas.

Si el comité de convivencia laboral estuvo vigente durante todo el año, deberían tenerse como mínimo cuatro actas del año, en caso contrario, debe explicarse por qué no se realizaron las reuniones mínimas requeridas por la normatividad colombiana.

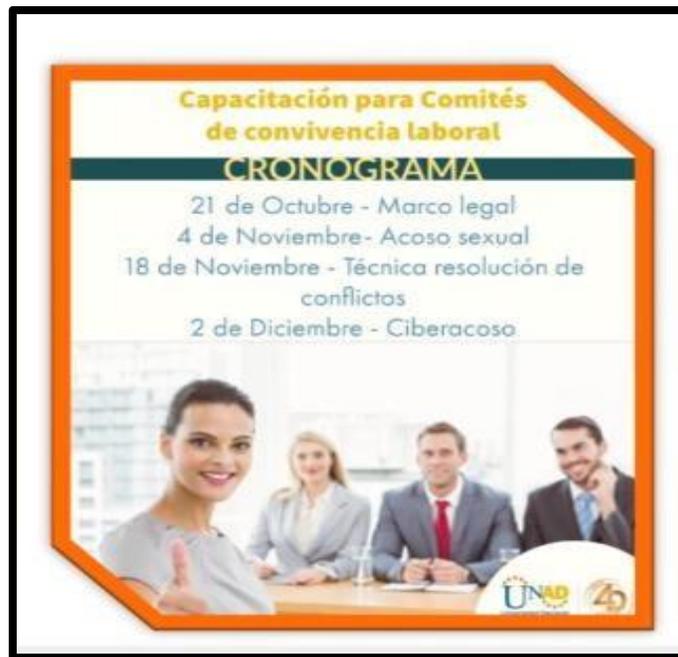
Todas las actas deben estar debidamente impresas y firmadas por quienes asistieron a las reuniones del comité. Si durante el año se presentaron cambios en la conformación del comité también se debe mencionar.

Es responsabilidad de cada comité zonal y central la realización de las mismas; así como el archivo documental de las actas y de los casos a que haya lugar.



8. CAPACITACION

Se realizaron capacitaciones a nivel de todos los funcionarios esto con el fin de que se conozcan los aspectos generales de la Ley 1010 de 2006, y por intermedio de la Gerencia de Talento Humano bajo la línea de acción psicosocial y de acuerdo con el objetivo de Identificar, evaluar, prevenir, realizar seguimiento al control de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores se han realizado Talleres y tips de relaciones interpersonales así:



Así mismo se contó con el apoyo de la líder del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial y la Gerencia de Talento Humano se dieron diferentes charlas con el fin de realizar un acompañamiento a la comunidad Unadista en relación con el programa de riesgo psicosocial desde el mes de abril a diciembre de 2023 así:

UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia ACREDITADA EN ALTA CALIDAD GTHUM

En el marco de la prevención y promoción del riesgo psicosocial

Te invitamos a la ruta experiencial de emociones

Percepción y gestión de emociones → Aplicar Inteligencia social

Tips manejo del estrés y burnout

Activa tu ingreso

1. Revisa tu correo: remitente empresas@crehana.com
2. Accede al enlace: Activar cuenta
3. Inicia tu ruta!!

Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2023

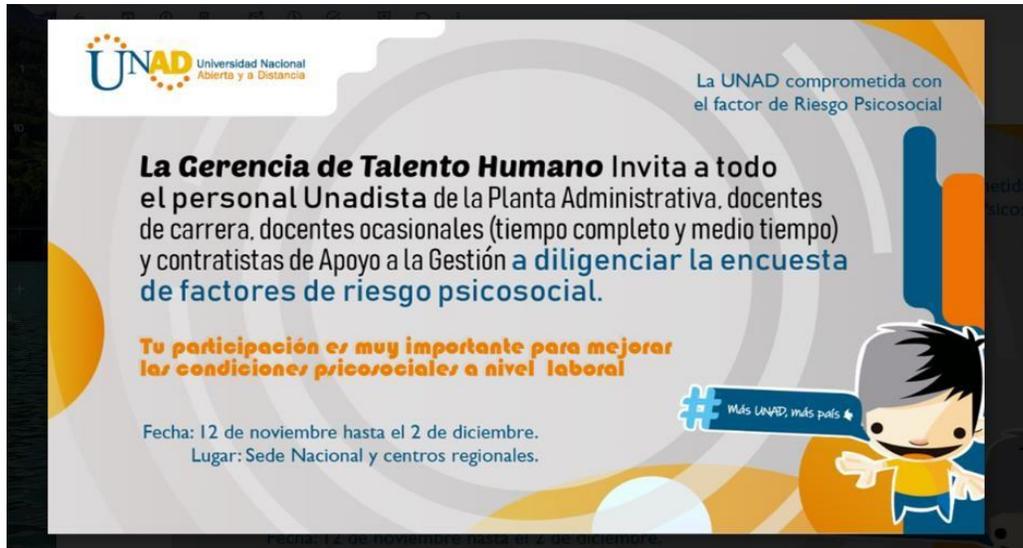
UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

Jueves de Salud Mental, Equilibrio Emocional y Físico

6 de Octubre 4:00p.m

RELAJACIÓN TÉCNICA TENSION Y DISTENSIÓN MUSCULAR

Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2023



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2023

9. **GREAT PLACE TO WORK®.** Igualmente, para la vigencia 2023 se aplicó la encuesta de valoración de ambiente laboral (Great Place to Work) e innovación (Great Culture to Innovate) en la vigencia 2023 con el fin obtener la recertificación como uno de los mejores lugares para trabajar.



La valoración de ambiente laboral permite obtener diferentes perspectivas sobre el mismo, abordando un fenómeno psicosocial que se obtiene a través de características psicológicas, sociales, biográficas y organizacionales, desde esta perspectiva, se logra desarrollar aspectos principales y esenciales dentro de la organización.

Dicho de esta forma, se analizan características importantes en los colaboradores, en función de su valoración del Ambiente Laboral, así mismo, se percibe lo transaccional, el compromiso, el vínculo, niveles de cargo, áreas de desempeño y lugares de trabajo, también, se comparan estos resultados con los de las organizaciones del sector y las mejores del país, y a su vez, cuáles son las oportunidades en las que debería enfocarse la organización, y cómo podría la organización capitalizar estas oportunidades.

Acorde a lo anterior, se establece que, se buscará la firmeza de los tres pilares de la contribución: la transacción (aspectos transaccionales), el compromiso (aspectos emocionales) y la experiencia compartida (aspectos psicosociales). El compromiso a su vez resulta de la articulación de tres componentes: El compromiso afectivo, referido a la identificación de las personas con las metas organizacionales, su implicación con las creencias, propósitos, ideas y objetivos de la organización; el compromiso normativo, que se refleja en el respeto a la organización y en el deseo de las personas por contribuir o aportar a ésta, y el compromiso de continuidad o deseo de las personas por permanecer en la organización. Así mismo, el Great Culture to Innovate permite realizar un análisis de la dinámica que se advierte en el mercado con respecto a los grupos que son relevantes en la organización.

De esta forma, el mejoramiento del clima organizacional favorece la consecución de mejores resultados, en la medida en que los colaboradores sienten que trabajan en una organización con líderes confiables, con políticas claras y transparentes, y con condiciones laborales adecuadas, aumentando su sentido de pertenencia y motivación, lo que se traduce en mayor productividad, credibilidad, comunicación y una disminución en los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad.

En el Plan de Desarrollo 2019-2023 en el MP 7 proyecto 32 se establece como meta certificar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar, por lo tanto, en articulación con Great Place to Work se realiza un proceso de valoración de ambiente laboral e innovación para lograr la certificación.

Great Place to Work, ha desarrollado y validado mundialmente un modelo para el entendimiento y comprensión del ambiente laboral a partir de la construcción, reconocimiento e interacción de las tres relaciones básicas en cualquier lugar de trabajo, como son: el colaborador con la administración o la gerencia, con su rol u organización y con sus pares o compañeros(as) de trabajo.

El modelo de Great Place to Work, contempla 5 dimensiones, credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo definidas de la siguiente manera:

- ✚ **Credibilidad:** Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que los colaboradores valoran en sus líderes.
- ✚ **Respeto:** Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que para los colaboradores son importantes, en tanto y en cuanto son personas con necesidades, expectativas y deseos.
- ✚ **Imparcialidad:** Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que le confirman a los colaboradores, que trabajan para una empresa que se caracteriza por la equidad, transparencia y justicia.
- ✚ **Camaradería:** Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que son importantes cuando se piensa en los compañeros de trabajo.
- ✚ **Orgullo:** Esta dimensión recoge los sentimientos que se han arraigado en el colaborador, con respecto a las diferentes facetas de la organización.

Por otro lado, el Great Culture to Innovate contempla 3 pilares fundamentales:

- ✚ **Compromiso organizacional:** Que reafirma que la búsqueda es un propósito permanente
- ✚ **Liderazgo innovador:** Que manifiesta el potencial inagotable que hay en las personas y en su quehacer colectivo
- ✚ **Dinámica de equipo:** Que es determinada principalmente por los líderes y por su interacción con los objetivos organizacionales, los colaboradores y el entorno.

De esta forma, y a partir de la evaluación, se identifican oportunidades de mejora en la organización con el fin de establecer estrategias que permitan una transformación hacia una cultura de trabajo deseada.

Cobertura del proceso				
Unidad	Encuestas esperadas	Encuestas recibidas	Participación (%)	Margen de error (%)
Sede Nacional	773	598	77.4	0.9
Zona Amazonia y Orinoquia	246	222	90.2	0.6
Zona Caribe	502	448	89.2	0.5
Zona Centro Bogotá y Cundinamarca	807	683	84.6	0.6
Zona Centro Boyacá	294	237	80.6	1.2
Zona Centro Oriente	236	188	79.7	1.5
Zona Centro Sur	587	410	69.8	1.5
Zona Occidente	397	315	79.3	1.1
Zona Sur	656	576	87.8	0.5
Total	4,498	3,677	81.7	0.3
Total	4,000	3,677	92.0	0.1
Nivel de confiabilidad	95%	Tipo de contrato		
Umbral de confidencialidad (encuestas)	5	Fijo - Tpo. Comp.	40%	
Mes de realización de la encuesta	Jun. / 2023	Fijo - Tpo. Parcial	44%	
Medio de realización	Internet	Indefinido	8%	
Colaboradores radicalizados (Muy satisfactorio)	34	Prest. de Serv.	8%	

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2023

Índice del Ambiente Laboral

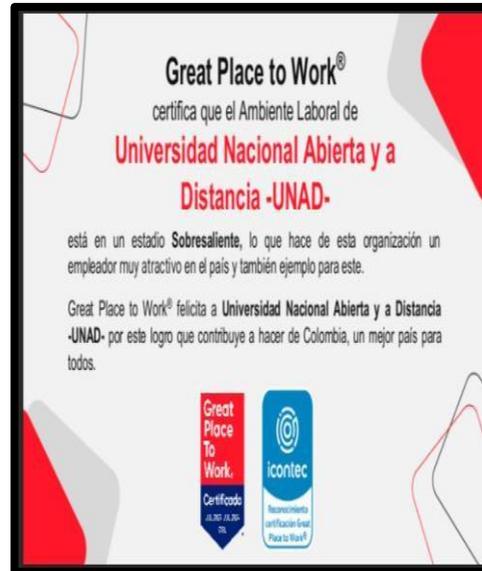
Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Alta	Alta	Estable
Respeto	Alta	Alta	Estable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Alta	Estable
Orgullo	Alta	Alta	Estable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable
Índice del Ambiente Laboral	76.0	81.3	Estable
Estado de Valoración	Sobresaliente	Sobresaliente	Estable

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Sobresaliente
 ■ Muy sobresaliente
 ■ Excelente

El retorno del Vínculo en el Ambiente Laboral (IAL/IDV)

Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2023



Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2023

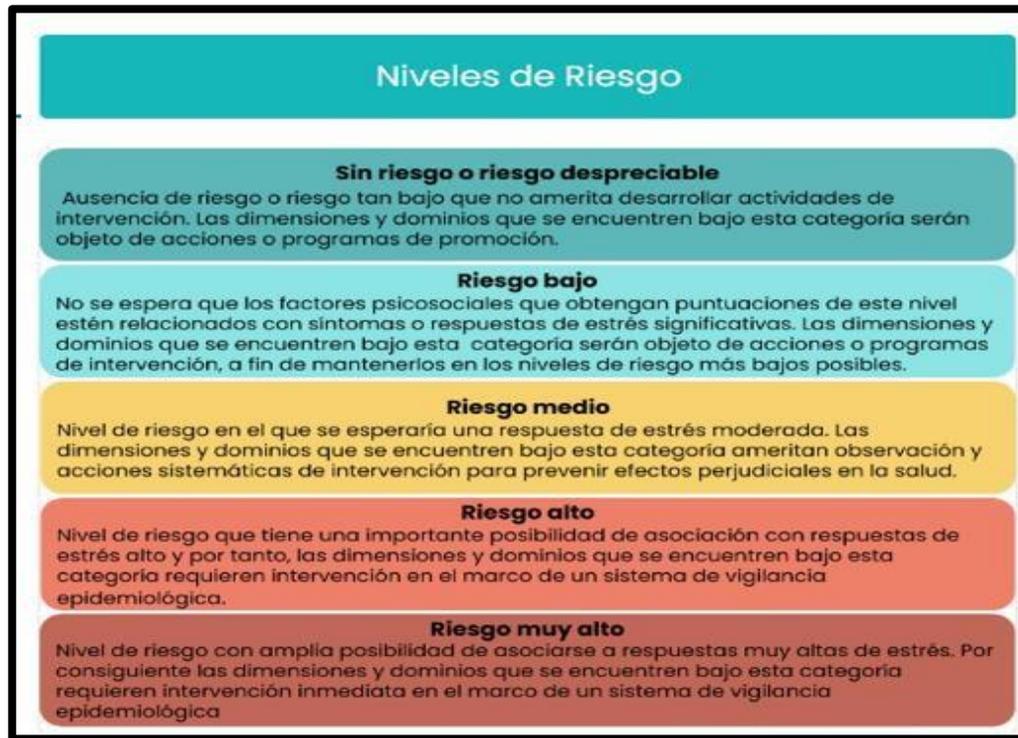
10. RIESGO PSICOSOCIAL

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 Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH y el apoyo por parte de la ARL POSITIVA desde las experiencias significativas virtuales y presenciales. Se incorporó la coordinación de la emisora, el apoyo por parte de los fractales de talento humano en cada una de las zonas y el comité de violencia de género, para lograr establecer diferentes canales de socialización sobre las estrategias que se desarrollan desde la Gerencia de Talento Humano inherentes a salud mental para la Plataforma Humana.

Los factores psicosociales; son características sociales y del entorno con las que interactúan las personas, que tienen la capacidad de influir en su salud, bienestar, desempeño o desarrollo. Cuando el posible efecto es negativo se habla de un factor de riesgo psicosocial, cuando es beneficioso se considera un factor protector psicosocial. Los factores psicosociales laborales son aquellas condiciones propias de la tarea, del entorno organizacional y las relaciones sociales existentes en el trabajo, por ello debe realizarse su evaluación o estudio con el fin de:

1. Conocer la presentación de factores de riesgo psicosocial (FRP) intralaborales, los extralaborales, y las condiciones individuales.
2. Identificar los efectos de los factores psicosociales. Aunque pueden ser muy diversos, aquí se verifica la presencia de tres de ellos: engagement laboral, estrés y burnout.
3. Definir los grupos prioritarios para la intervención en la organización.
4. Dar respuesta a lo estipulado en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo. No obstante, para dar cumplimiento cabal se debe continuar con el proceso de gestión basándose en los hallazgos de este estudio.

Se evalúan así los siguientes niveles de riesgo con la participación de la plataforma humana unadista en cuanto factores intralaborales y extralaborales así:

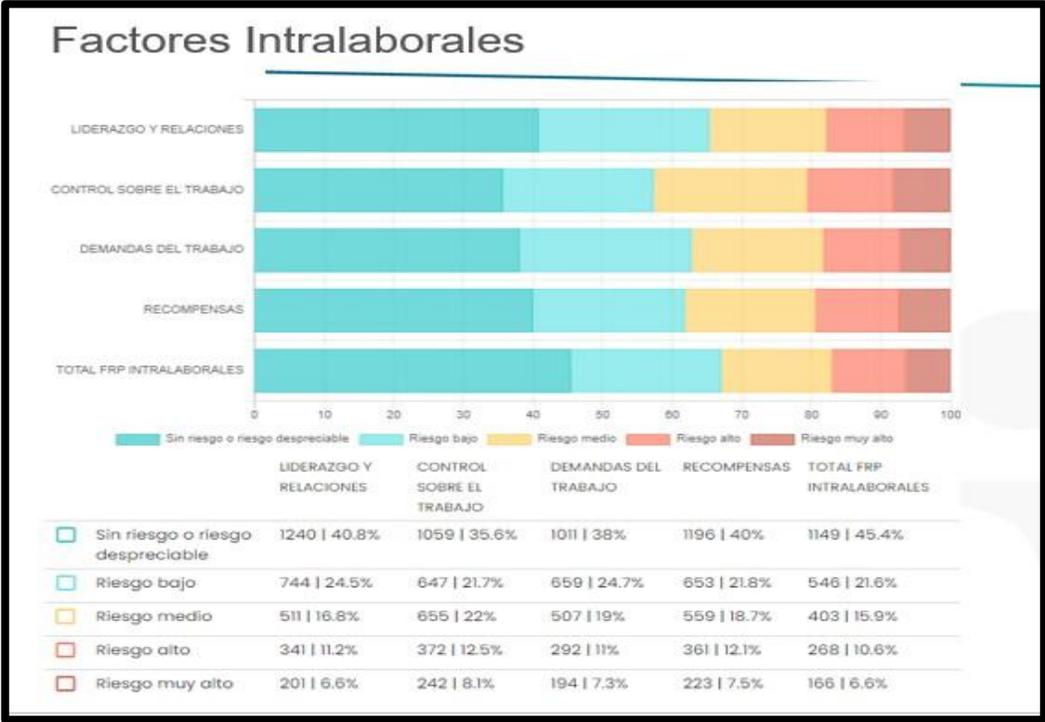


Fuente: Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial e Índice de Ambiente Laboral y Cultura Innovadora 2023

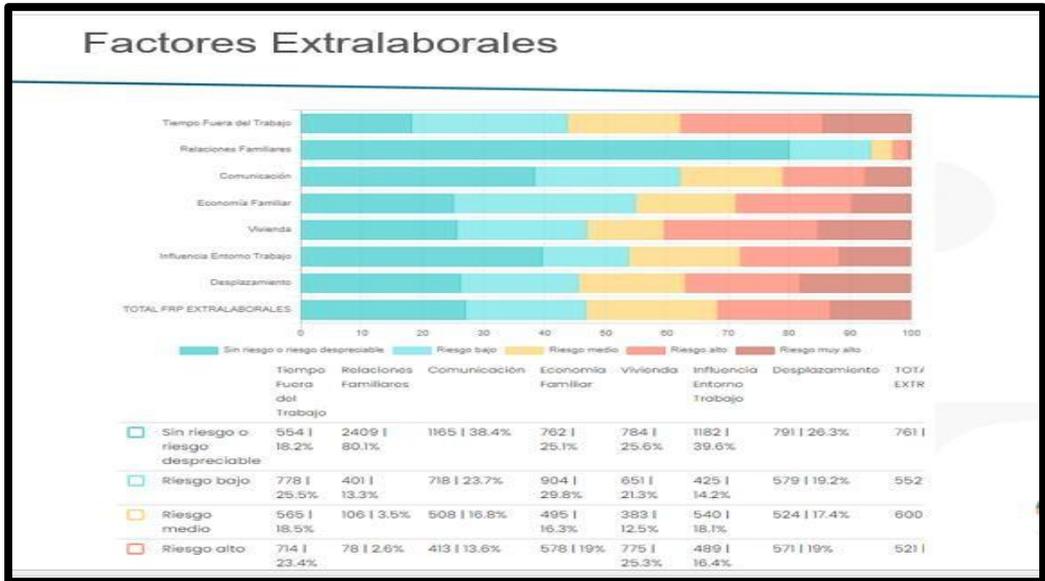
Participantes: 3074

SEDE/ZONA	Número de Participantes
Sede Nacional	594
Zona Caribe	374
Zona Centro Sur	386
Zona Centro Boyacá	197
Zona Sur	370
Zona Centro/Bogotá/Cundinamarca	591
Zona Amazonia y Orinoquia	149
Zona Occidente	224
Zona Centro Oriente	189

Fuente: Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial e Índice de Ambiente Laboral y Cultura Innovadora 2023



Fuente: Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial e Índice de Ambiente Laboral y Cultura Innovadora 2023



Fuente: Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial e Índice de Ambiente Laboral y Cultura Innovadora 2023



Fuente: Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial e Índice de Ambiente Laboral y Cultura Innovadora 2023

11. Atención centro atención psicológica (CAPS) Asesorías Psicosociales Individuales

Se logró entre la GTHUM y la ECSAH los siguientes acompañamientos, tanto para las personas que solicitaron apoyo, para casos de salud mental por enfermedad laboral y casos remitidos:

ASESORAMIENTO PSICOSOCIAL INDIVIDUAL								
ZONA	CASOS BLANCO BRP	CASOS ATENDIDOS	ACEPTAN EL SERVICIO	NUMERO DE SESIONES	PORCENTAJE DE COBERTURA	CASOS VOLUNTARIOS	NUMERO DE SESIONES	ENFERMEDAD LABORAL
Amazonia Orinoquía	50	42	35	35	84%	7	24	0
Boyacá	65	21	21	24	32%	12	46	1
Caribe	78	10	3	4	13%	11	29	1
Centro/Bogotá Cundinamarca	190	81	72	80	43%	19	67	0
Centro Oriente	54	22	11	29	41%	9	19	1
Centro Sur	121	61	33	38	50%	25	69	0
Occidente	60	51	35	87	62%	10	31	0
Sur	104	57	44	44	55%	7	22	0
Sede Nacional	178	60	51	51	34%	8	30	0

Fuente: GTHUM Líder Riesgo Psicosocial 2023

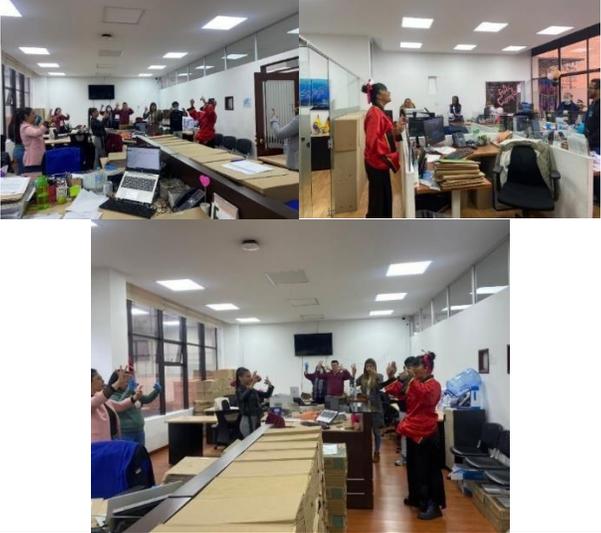
12. Programas de Promoción y prevención de Riesgo Psicosocial

Teniendo en cuenta la meta planteada del PVE psicosocial de disminuir el nivel de riesgo de alto a medio, esta meta se cumplió debido a:

- a. **Programa “No estrés mal”**. Con el fin de brindar herramientas y/o estrategias para el manejo adecuado del estrés y la prevención de la fatiga en conductores, así como la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, que permitan mitigar el impacto de los factores de riesgo psicosociales en la Plataforma Humana las actividades desarrolladas en la vigencia 2023 fueron las siguientes:

Pausas activas mentales: se envían ejercicios de pausas activas cognitivas mensualmente a través de correo electrónico a toda la plataforma humana en donde se encuentra el registro de participación.

Mes	Número de Participantes
Marzo	220
Abril	135
Mayo	134
Junio	219
Julio	147
Agosto	50
Septiembre	186
Octubre	150
Noviembre	101

ACTIVIDAD	NUMERO DE PARTICIPANTES	PROMOCION ACTIVIDAD
Experiencia significativa relajación de Jacobson:	42	
Experiencia Significativa el estrés y su manejo:	59	
Sketch el estrés y su manejo	76	
Taller técnicas psicofisiológicas para autorregulación manejo del estrés casos susceptibles, burnout y toda la plataforma human	176	

<p>Prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.</p>	<p>118</p>	
<p>Sketch prevención consumo de Spa</p>	<p>93</p>	

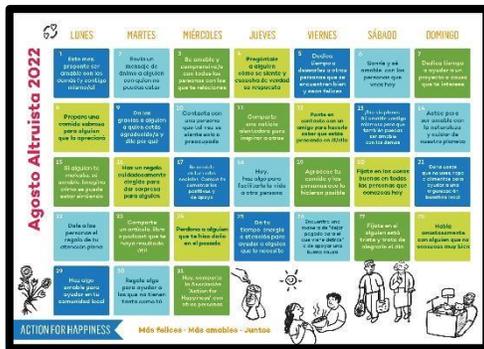
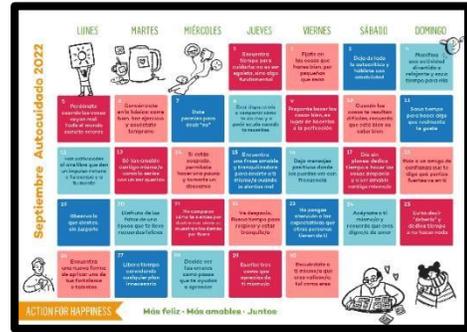
Otras Actividades

- Divulgación política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas
- Cuña radial prevención consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas
- Infografía Higiene del sueño



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2023

Frente a la prevención y promoción de hábitos de vida y trabajo saludables se socializaron las siguientes infografías



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2023

13. RECOMENDACIONES

1. Al ser elegidos nuevos miembros se requerirá nuevamente capacitaciones de normatividad legal enfocada en el sector público.
2. Se solicitan desde los diferentes comités a nivel nacional las capacitaciones en temas como:
 - ✓ Manejo de clima organizacional
 - ✓ Resolución de conflictos
 - ✓ Comunicación asertiva organizacional.
 - ✓ Manejo del estrés.
 - ✓ Autoestima y autocuidado
 - ✓ Motivación laboral
 - ✓ Comunicación asertiva
 - ✓ Manejo de las relaciones humanas
 - ✓ Terapias de relajación
3. Desde la Gerencia de Talento Humano y con el apoyo del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo se llevará a cabo el plan de acción riesgo psicosocial de acuerdo con los resultados arrojados por la Great place to Work y de la encuesta de riesgo psicosocial para la vigencia 2024
4. Igualmente, por solicitud de los comités a nivel nacional se requiere que se generen más actividades internas con el fin de mejorar el ambiente laboral y motivación al trabajador.

NUNCA OLVIDE QUE TODOS SOMOS PARTE DE UN TODO Y QUE EL ÉXITO DEPENDE DEL ENGRANAJE DE SUS PARTES. POR ENDE, LOS PENSAMIENTOS EN COLECTIVO DEBEN ESTAR POR ENCIMA DE LOS INDIVIDUALES



"Porque juntos hacemos la diferencia"



F-2-2-7
3-05-02-2021



*Aplicado para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez

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

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