



INFORME DE GESTIÓN DE PROCESO

GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

ALEXANDER CUESTAS MAHECHA
GERENTE DE TALENTO HUMANO

PRIMER SEMESTRE 2022

Bogotá, Junio 2022



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Contenido

1. Información general de la gestión del proceso.	5
1.1 Atracción:	5
1.1.1. Etapas Proceso de Atracción y Elección Contratistas de Apoyo a la Gestión.	5
1.1.2 Atracción Contratistas	7
1.1.3 Atracción Docentes	11
1.2 Elección:	16
1.3 vinculación Docente.	23
1.4 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.	42
1.4.1 Etapa Planeación.	42
1.4.1.1 Identificación de necesidades.	42
1.4.1.2 Certificado de disponibilidad presupuestal.	44
1.4.1.3 Tabla de honorarios.	44
1.4.2 Etapa Precontractual.	45
1.4.2.1 Fase 1. Revisión de necesidades de contratación.	46
1.4.2.2. Fase 2. Diligenciamiento necesidades de contratación.	46
1.4.2.3. Fase 3. Aprobación de necesidades de contratación.	46
1.4.2.4. Fase 4. Postulación de hojas de vida.	50
1.4.2.5. Fase 5. Elección de contratistas nuevos.	50
1.4.2.6. Fase 6. Diligenciamiento del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0	51
1.4.2.7. Fase 7. Diligenciamiento sistema SIGEP.	51
1.4.2.8. Fase 8. Aprobación de candidatos a contratistas.	51
1.4.2.9. Fase 9. Generación de minuta.	52
1.4.3 Etapa contractual.	52
1.4.3.1 Contratación.	52
1.4.3.2 Afiliaciones aseguradora de riesgos laborales (positiva).	56
1.4.3.3 Novedades contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión 2022.	56

1.4.3.4 Pago contratista de prestación de servicios de apoyo a la gestión 2022.	58
1.4.4. Etapa poscontractual.	59
1.4.4.1 Liquidación de contratos.	59
1.4.5 Informes antes de control contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.	60
1.5. Nombramiento Planta Global	61
1.5.1 Diligenciamiento Hoja de Vida Planta Global	62
1.6. Compensación.	63
1.6.1 Gestión de Nómina	65
1.6.2 Gestión Seguridad Social	66
1.6.3 Informes	72
1.7. Engagement y Convicción Unadista	72
1.7.1 Inducción Específica	72
1.7.2 Inducción General	74
1.8. Evaluación Integral de la Planta Administrativa	81
1.9. Capacitación de la Plataforma Humana	88
1.10. Gestión Documental.	95
1.10.1 Recepción e Ingreso de documentos.	95
1.10.2 Transferencia Documental.	96
1.10.3 Formato Único de Inventario Documental – FUID	98
1.10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales Sede Nacional	99
1.10.5 Recepción de hojas de vida historias laborales a nivel Nacional e ingreso a tipo a tipo y Formato Único Inventario Documental.	100
1.11. Gestión del Componente - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	101
1.12. Actividades Transversales de la Gerencia de Talento Humano.	172
2. Elementos por considerar para realizar el análisis de la gestión del proceso:...	176
2.1 Satisfacción del cliente.	176
2.2 Grado en que se han cumplido los objetivos de la calidad.	180
2.3 Desempeño y conformidad de las salidas de proceso.	185
2.4 No conformidades.	187



2.5 Resultados de seguimiento y medición.....	187
2.6 Resultados de las auditorías.....	189
2.7 Adecuación de los recursos.....	190
2.8 Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades	191
2.9 Oportunidades de Mejora.	195



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



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 metasistema 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 Contratistas de Apoyo a la Gestión.

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 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 en cuanto a formación y experiencia laboral:



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Publicación de necesidades específicas 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.

- 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 respetiva 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.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



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 el envío 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 2022: enero 2022

Para la vigencia del año 2022, 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:



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

FECHA	ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	POSTULADOS	PRESELECCIONADOS A PROCESO DE ELECCIÓN
ENERO	JCM	GPIT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	100	4
ENERO	ZOCC	GPIT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	70	6
ENERO	ZOCC	GIDT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	15	2
ENERO	ZCBC	GIDT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	17	3
ENERO	JCM	GCM	ASESOR COMERCIAL	53	30
ENERO	JCM	GPIT	DISEÑADOR DE MEDIOS AUDIOVISUALES	47	3
ENERO	JCM	GCM	ASESOR CONTAC CENTER	120	27
ENERO	ZCORI	GCM	ASESOR CONTAC CENTER	62	8
ENERO	ZCORI	SECRETARIA GENERAL	LIDER DE GESTIÒN DOCUMENTAL	97	4



ENERO	ZAO	SECRETARIA GENERAL	LIDER DE GESTIÓN DOCUMENTAL	108	3
ENERO	ZSUR	RYC	REGISTRO Y CONTROL	28	6
ENERO	ZAO	RYC	REGISTRO Y CONTROL	21	3
ENERO	ZCBOY	RYC	REGISTRO Y CONTROL	70	2
ENERO	ZCBOY	RYC	REGISTRO Y CONTROL	67	5
ENERO	ZSUR	RYC	REGISTRO Y CONTROL	19	6
ENERO	ZOCC	RYC	REGISTRO Y CONTROL	15	2
ENERO	ZCORI	RYC	REGISTRO Y CONTROL	17	6
ENERO	JAG	RYC	REGISTRO Y CONTROL	126	3
ENERO	JAG	VINTER	CONDUTOR	108	3
ENERO	ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	15	2
ENERO	ZCORI	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	77	3

ENERO	ZCORI	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	10	5
ENERO	ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	127	3
ENERO	ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	15	3
ENERO	ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	10	3
ENERO	JCM	GPIT	INGENIERO DE DESARROLLO DE APLICACIONES	20	7
ENERO	JCM	GAF	INGENIERO FINANCIERO	75	5
ENERO	ZCORI	VISAE	LIDER BIENESTAR UNIVERSITARIO	200	5
ENERO	JCM	GIF	ARQUITECTO	196	7
ENERO	JCM	GPIT	TECNICO EN DESARROLLO DE APLICACIONES	20	11
ENERO	JCM	GAF	ESTADISTICO	103	10

ENERO	JCM	VISAE	ANALISTA DE NOMINA	53	7
ENERO	ZCORI	GTHUM	ANALISTA DE GESTION HUMANA	219	3
ENERO	ZCAR	GTHUM	ANALISTA DE GESTION HUMANA	53	3
ENERO	JCM	GPIT	ADMINISTRACION DE BASE DE DATOS	9	2
TOTAL	35			2362	205

Tabla 1. Procesos de atracción por contratación de apoyo a la gestión. GTHUM 31 de enero 2022. (Por ley de garantías se realiza proceso de atracción de contratistas de apoyo a la gestión hasta la fecha en mención)

Se realiza acompañamiento desde el proceso de atracción, atendiendo 35 necesidades de las diferentes zonas, se postulan 2362 candidatos y se preseleccionan 205 para aplicar al proceso de selección.

1.1.3 Atracción Docentes

14 de enero al 31 de enero de 2022 (período 16-01)- 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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

necesidades de servicio de la Universidad. De acuerdo con la circular 400 - 002 del 14 de enero de 2022, se comunicó y habilitó su apertura para necesidades de servicio docente para el período 1601.

Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 2,341 candidatos de los cuales 1.229 manifiestan tener experiencia docente, Se preseleccionan un total de 574 docentes para dar inicio al proceso de elección dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi Hoja de Vida para las diferentes necesidades de las unidades académicas para el período 1601 vigencia 2022, de acuerdo con la circular 400 - 002 se comunican los mismos:

A continuación, los resultados del proceso de atracción:

UNIDAD	PRESELECCIONADOS EN MI HOJA DE VIDA 4.0
ECACEN	108
ECAPMA	27
ECBTI	124
ECEDU	91
ECISALUD	15
ECJP	8
ECSAH	111
INVIL	31
VIDER	26

VISAE	33
TOTAL	574

Tabla 2. Proceso Atracción Docentes1601. GTHUM 31 de enero de 2022.

Así mismo, para atender nuevas necesidades requeridas para el período 1601 vigencia 2022 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	6	627	54
ECAPMA	6	207	88
ECBTI	28	808	52
ECEDU	7	514	24
ECISA	5	141	6
ECJP	8	1077	12
ECSAH	9	583	13
INVIL	3	159	8

TOTAL	72	4.116	257
-------	----	-------	-----

Tabla 3. Proceso Atracción Docentes1601. GTHUM 31 de enero de 2022.

Ocho unidades académicas; *ECACEN, ECAPMA, ECBTI, ECEDU, ECISA, ECJP, ECSAH, INVIL* remitieron 72 nuevas necesidades de las cuales se hacen publicación, obteniendo la postulación de 4.116 candidatos, se preseleccionaron y se colocaron a disposición de las unidades académicas 257 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	6	108	54	162
ECAPMA	6	27	88	115
ECBTI	26	124	52	176
ECEDU	7	91	24	115
ECISA	5	15	6	21
ECJP	8	8	12	20
ECSAH	9	111	13	124
INVIL	3	31	8	39
VIACI	0	0	0	0
VIDER	0	26	0	26
VIMPE	0	0	0	0
VISAE	0	33	0	33
TOTAL	72	574	257	831

Tabla 4. Proceso Atracción Docentes1601. GTHUM 31 de enero de 2022.

Las unidades académicas realizaron la preselección de candidatos para el período 1601 remitiendo los candidatos para aplicar al proceso de elección. Es importante destacar, de los 831 candidatos remitidos para atender las 72 necesidades, 574 se postularon por medio del repositorio de mi hoja de vida 4.0 siendo la primera fuente de atracción desde la Gerencia de Talento Humano.

Atracción (período académico 16-02) comprendido entre el 18 de febrero al 11 de marzo del 2022:

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 610-012 del 18 de febrero de 2022, se comunicó y habilitó su apertura para necesidades de servicio docente para el período 16-02.

Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 1.603 candidatos de los cuales 739 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 16-02 vigencia 2022, de acuerdo con la circular 610-012 se comunican los mismos:

A continuación, los resultados del proceso de atracción:

UNIDAD	PRESELECCIONADOS EN MI HOJA DE VIDA 4.0
ECACEN	41
ECAPMA	4
ECBTI	68
ECEDU	10
ECISALUD	18
ECSAH	54

INVIL	7
VIDER	5
VISAE	4
TOTAL	211

Tabla 5. Proceso Atracción Docentes1602. GTHUM 11 de marzo de 2022.

1.2 Elección:

Para la vigencia del Año 2022 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 enero de 2022:

Proceso	Postulados	Preseleccionados a proceso de elección	Candidatos remitidos para aplicar a elección
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	100	4	3
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	70	6	3
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	15	2	2

SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	17	3	3
ASESOR COMERCIAL	53	30	8
DISEÑADOR DE MEDIOS AUDIOVISUALES	47	3	3
ASESOR CONTAC CENTER	120	27	10
ASESOR CONTAC CENTER	62	8	5
LIDER DE GESTIÓN DOCUMENTAL	97	4	4
LIDER DE GESTIÓN DOCUMENTAL	108	3	3
REGISTRO Y CONTROL	28	6	5
REGISTRO Y CONTROL	21	3	3
REGISTRO Y CONTROL	70	2	2
REGISTRO Y CONTROL	67	5	5
REGISTRO Y CONTROL	19	6	3
REGISTRO Y CONTROL	15	2	2
REGISTRO Y CONTROL	17	6	3
REGISTRO Y CONTROL	126	3	3
CONDUTOR	108	3	3

APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	15	2	2
APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	77	3	3
APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	10	5	3
APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	127	3	3
APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	15	3	3
APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	10	3	3
INGENIERO DE DESARROLLO DE APLICACIONES	20	7	3
INGENIERO FINANCIERO	75	5	3
LIDER BIENESTAR UNIVERSITARIO	200	5	3
ARQUITECTO	196	7	3
TECNICO EN DESARROLLO DE APLICACIONES	20	11	8

ESTADISTICO	103	10	6
ANALISTA DE NOMINA	53	7	3
ANALISTA DE GESTION HUMANA	219	3	3
ANALISTA DE GESTION HUMANA	53	3	3
ADMINISTRACION DE BASE DE DATOS	9	2	2
TOTAL: 35	2362	205	127

Tabla 6. Proceso Atracción Contratistas GTHUM 31 de enero 2022.

Se valoran a 127 candidatos para 35 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, 9 en JCM, 3 en ZOCC, 1 EN ZCBC, 7 en ZCORI, 10 en ZSUR, 2 en ZCBOY, 1 en ZCAR, 2 en JAG, En el proceso de elección para las 35 necesidades de servicio en contratación de apoyo a la gestión, se tuvieron en cuenta 127 candidatos preseleccionados a los cuales se les aplica la elección obteniendo los siguientes resultados:



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	CANDIDATOS VALORADOS	VALORACIÓN TÉCNICA (prueba escrita o entrevista técnica en articulación unidad- zona)	PRUEBA PSICOTÉCNICA	ENCUENTRO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
35	127=100%	127 = 100%	86 = 68%	78 =61%

Tabla 7. Resultado de impacto proceso de elección contratistas, 31 de enero de 2022

Se realizaron 127 pruebas técnicas, es decir el 100% del total de los 127 candidatos preseleccionados pasaron por prueba técnica, se aplicaron 86 pruebas psicotécnicas de 127 candidatos participantes, es decir el 68% del total de candidatos preseleccionados y finalmente se realizaron 78 encuentros para un 61% del total de los 127 candidatos valorados en encuentros.

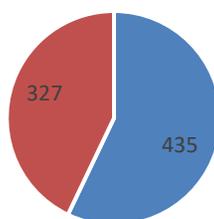
Proceso de elección docentes; periodo 16-01,16-02 2022

Una vez efectuado el proceso de Elección, con los 1.042 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
16-1	435
16-2	327
Total	762

Tabla 8: Vinculación por periodo Académico

DOCENTES VINCULADOS POR PERIODO ACADEMICO



■ Periodo 16-01 ■ Periodo 16-02

Gráfico 1: Proceso de Elección docentes Fuente: GTHUM, junio 30 del 2022

Total 762 docentes nuevos vinculados de enero a junio de 2022

Así mismo, y en coherencia con la planificación de la Gerencia de Talento humano, en la etapa de *Atracción y 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	6	108	54	162
ECAPMA	6	27	88	115
ECBTI	28	124	52	176
ECEDU	7	91	24	115
ECISALUD	5	15	6	21
ECJP	8	8	12	20
ECSAH	9	111	13	124
INVIL	3	31	8	39
VIACI	0	26	0	0
VIDER	0	33	0	26
VIMPE	0	0	0	0
VISAE	0	0	0	33
TOTAL	72	574	257	831

Tabla 9: Periodo 16 – 01 Fuente: GTHUM, Atracción y Elección, 31 de enero de 2022

Unidad académica	Preseleccionados por mi hoja de vida 4.0
ECACEN	41
ECAPMA	4
ECBTI	68
ECEDU	10
ECISALUD	18
ECJP	0
ECSAH	54
INVIL	7
VIACI	0
VIDER	5
VISAE	4
VIMEP	0
Total	211

Tabla 10: Periodo 16 – 02 Fuente: GTHUM, Atracción y Elección, 11 de marzo 2022

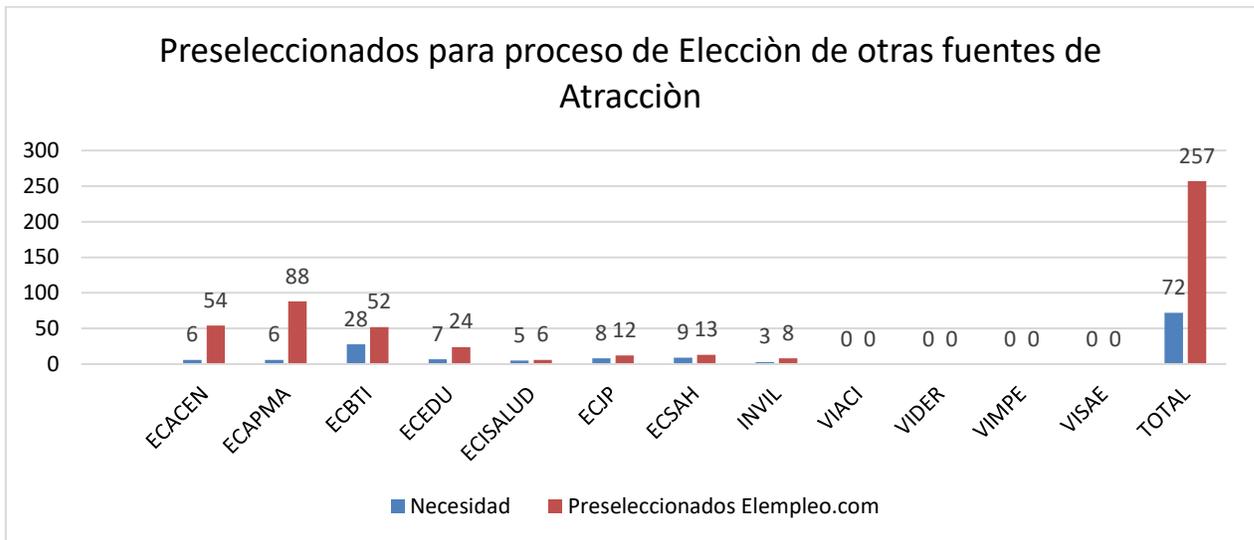


Gráfico 2: Preseleccionados para proceso de elección 16-01 Fuente: Elemplo.com, 31 de enero 2022.

Para el periodo 16-02 no se realizo publicación ni preselección de candidatos por elemplo.com, debido a que en los periodos anteriores la vincuacion de



docentes proveniente de dicha fuente de atracción fue muy baja: 16-04 3%, 16-05 9% y del 16-01 3%.

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, cualificación, evaluación, permanencia y retiro del talento humano de la Universidad.

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

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

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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



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 2022 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:

Teniendo en cuenta el mejoramiento continuo y la reflexión colectiva producto de los análisis desarrollados en la sala de gestión dual, la Vicerrectoría Académica y de Investigación en conjunto con la Gerencia de Talento Humano, se emiten directrices frente a los criterios y lineamientos relacionados con la asignación académica:





1. La distribución en los procesos de vinculación vigencia 2022 para el periodo 16_01, se registrará en coherencia con la capacidad instalada en las diferentes zonas y centros, teniendo en cuenta los criterios existentes frente a los procesos actuales de asignación tales como la evaluación de desempeño docente (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación), acorde a lo establecido en el estatuto docente y los acuerdos No. 003 del 28 enero de 2011 y No. 013 de mayo de 2011 adicional al cumplimiento efectivo de los planes de trabajo a través de indicadores de cumplimiento e impacto.

2. Adicionalmente, se tendrán en cuenta los siguientes nuevos criterios:

Sostenibilidad financiera, es la capacidad que se crea en las zonas desde el cumplimiento en metas de matrícula en los centros y zonas para que actúe en correspondencia con la capacidad instalada requerida.

Solidaridad en la gestión del talento humano compartido: es el logro para la gestión de la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas en todo momento, del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades de los docentes en cada uno de los centros de la UNAD. Esto permite asegurar e incrementar la calidad académica y desarrolla ventajas competitivas en la obtención de una posición destacada en los ámbitos local y regional.

Equidad en la capacidad instalada institucional y regional: es la consolidación de la igualdad de oportunidades para la gestión en los nodos zonales y los centros, mediante la distribución inteligente de la asignación docente que permita priorizar la generación de oportunidades para los centros que evolucionan en su crecimiento y desarrollo, favoreciendo el cumplimiento de metas institucionales y los planes operativos.

3. Los decanos de las escuelas en coordinación con los directores de zona tendrán en cuenta para la asignación académica las siguientes directrices:





- ✓ Todos los liderazgos de gestión académica de carácter nacional y que se encuentren localizados en los nodos zonales y centros, deben ser asignados a la unidad académica correspondiente, esto con el propósito de facilitar el cumplimiento de sus funciones y consecuentemente ampliar la cobertura del servicio en las regiones.
- ✓ De conformidad con los liderazgos de gestión DOFE, DOFI y DOFIN relacionados en los acuerdos No. 030 del 24 de noviembre del 2016 y No.003 del 28 de enero del 2020 respectivamente, se dará prioridad a las responsabilidades específicas del rol, para lo cual tendrán el rol asignado y un número no superior a 30 estudiantes en acompañamiento, por tanto; no deberán tener otras responsabilidades asignadas, para así lograr la generación de resultados efectivos.
- ✓ Con el fin de incrementar y potenciar el funcionamiento de los centros, se realizará la redistribución de los docentes de la zona con base en la matrícula efectiva y de manera equitativa para generarlas capacidades instaladas en cada uno de los centros acorde con los resultados.
- ✓ Se mantiene vigente la circular No. 400-041 del 2021 Lineamientos para la asignación académica y lineamientos consolidación de la red de docentes de primera matrícula.
- ✓ Se sostienen los parámetros de asignación académica y se define como máximo a asignar 2 cursos académicos y máximo 3 responsabilidades por docente para garantizar una buena y efectiva acción pedagógica.
- ✓ Propender en la asignación de vinculación de docentes medio tiempo y tiempo completo.

Postulación de la hoja de vida

Teniendo en cuenta los diferentes periodos académicos ofertados para la vigencia 2022, la Gerencia de Talento Humano pone a disposición de los candidatos los



*Aplica 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

diferentes repositorios de hojas de vida para su diligenciamiento en las fechas establecidas en la convocatoria de vinculación emitida para dicha vigencia.

A continuación se relacionan el numero de candidatos postulados por periodo académico:

Tabla No.1 Candidatos postulados por periodo académico

CODIGO PERIODO ACADEMICO	NOMBRE DEL PERIODO ACADEMICO	POSTULADOS
1141	PERIODO 16-1	6410
1142	PERIODO 16-2	2742
1162	CONVENIO PROFESIONALIZACION DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	79
1163	CONVENIO PROFESIONALIZACION DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO II	50
1191	BACHILLERATO	140
1195	CONVENIO MAESTRO ITINERANTE	94
1196	CONVENIO COMFENALCO	72
1289	CONVENIO SOACHA	43
1290	CONVENIO SOACHA 4	2
1340	CONVENIO REGALIAS YOPAL	14
		9646

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2022.

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

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 9.152 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16.1 y 16-2 que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados



habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, se realiza en el sistema de información SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra para el periodo 16-1 y 16-2 en el número de registros.

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

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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



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 / PERFIL	TOTALES
DOCTORADO	4
ESPECIALIZACIÓN	1
MAGISTER	10
TOTAL	80

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2021

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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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



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	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	100	243	178	521
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	61	101	137	299
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	232	435	275	942
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	119	237	105	461
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	88	121	44	253
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	13	16	35	64
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	105	465	279	849
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	54	108	59	221
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	0	39	39
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	3	54	31	88





VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	0	0	11	11
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	3	3
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	3	11	159	173
TOTAL	778	1791	1356	3925

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

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	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	33	98	7	138
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	23	35	14	72
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	120	115	4	239
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	40	30	3	73
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	21	23	2	46
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	4	13	3	20
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	35	135	11	181
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	12	22	3	37



*Aplica para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Aoevedo y Gómez

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	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	1	16	2	19
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	5	7	46	58
TOTAL	294	494	97	885

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-1.

UNIDAD ACADÉMICA	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	18	175	297	31	0	521
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	31	96	166	6	0	299
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	92	256	547	47	0	942
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	24	123	224	90	0	461
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	5	77	102	31	38	253
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	7	18	39		0	64
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	31	278	425	115	0	849
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	51	97	73	0	221





UNIDAD ACADÉMICA	DOCTORADO	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA	TOTALES
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	7	5	26	1	0	39
VICERRECTORIA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCIÓN COMUNITARIA	3	30	39	16	0	88
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	0	1	9	1	0	11
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	0	1	2	0	0	3
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	0	1	0	0	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	59	63	51	0	173
TOTAL GENERAL	218	1170	2037	462	38	3925

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-2.

UNIDAD ACADÉMICA	DOCTORADO	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	PROFESIONAL	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	7	58	62	11	138
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	8	30	30	4	72
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	15	73	132	19	239
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	3	16	45	9	73
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4	18	18	6	46



*Aplica para las Sedes
José Celestino Mutis y
José Azevedo y Gómez

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

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



UNIDAD ACADÉMICA	DOCTORADO	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	PROFESIONAL	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	2	4	14	0	20
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	11	53	82	35	181
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	7	13	17	37
VICERRECTORÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCIÓN COMUNITARIA	0	6	11	2	19
VICERRECTORÍA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	0	1	0	0	1
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	0	0	1	1
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	21	6	31	58
TOTAL GENERAL	50	287	413	135	885

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022



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

MODALIDAD	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA	TOTALES
HORA CATEDRA	38	210	444	73	13	778
MEDIO TIEMPO	78	605	808	276	24	1791
TIEMPO COMPLETO	102	355	785	113	1	1356
TOTAL GENERAL	218	1170	2037	462	38	3925

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

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

MODALIDAD	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TOTALES
HORA CATEDRA	22	78	159	35	294
MEDIO TIEMPO	22	174	229	69	494
TIEMPO COMPLETO	6	35	25	31	97
TOTAL GENERAL	50	287	413	135	885

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

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

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
AMAZONAS Y ORINOQUIA	43	106	80	229
ACACIAS	22	56	49	127
CUMARAL	2	2	2	6
FRONTERA AMAZONAS	2	4	1	7
PTO CARREÑO			1	1
PUERTO INIRIDA	1		1	2
SAN JOSE DEL GUAVIARE	4	16	4	24
YOPAL	12	28	22	62
CARIBE	95	221	158	474
AGUACHICA	4	6	6	16
BARRANQUILLA	13	60	34	107
BARRANQUILLA (UNI CARTAGENA)		1		1
CARTAGENA (BOLIVAR)	11	31	15	57

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
COROZAL	12	24	18	54
CURUMANI	3	6	3	12
El Banco (MAGDALENA)	1	2	2	5
El Plato (MAGDALENA)		3	3	6
LA GUAJIRA	4	12	11	27
SAHAGUN	14	13	12	39
SANTA MARTA	10	18	22	50
VALLEDUPAR	23	45	32	100
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	224	365	255	844
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	185	286	187	658
CHIPAQUE	4	9	2	15
FACATATIVA	12	18	20	50
FUSAGASUGA	14	13	12	39
GACHETA		10	5	15
GIRARDOT	3	9	8	20
SOACHA	3	7	7	17
ZIPAQUIRA	3	13	14	30
CENTRO BOYACA	64	119	93	276
CHIQUINQUIRA	3	10	8	21
CUBARA	2	4		6
DUITAMA	10	35	22	67
GARAGOA		4	1	5
SOATA	1	4		5
SOCHA		1	1	2
SOGAMOSO	11	17	21	49
TUNJA	37	44	40	121
CENTRO ORIENTE	30	106	87	223
BARRANCABERMEJA	1	16	9	26
BUCARAMANGA	14	43	49	106
CUCUTA	7	10	8	25
MALAGA	1	7	2	10
OCAÑA	1	14	7	22
PAMPLONA	4	9	7	20
VELEZ	2	7	5	14

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
CENTRO SUR	103	246	161	510
CALI	32	82	46	160
EL BORDO	1	3	2	6
PALMIRA	33	65	48	146
PASTO	25	51	35	111
POPAYAN	11	30	23	64
SANTANDER DE QUILICHAO	1	13	5	19
TUMACO		2	2	4
OCCIDENTE	71	173	122	366
EJE CAFETERO (PEREIRA)	12	36	42	90
LA DORADA	7	21	7	35
MEDELLIN	36	91	55	182
QUIBDO	6	16	8	30
TURBO	10	9	10	29
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	42	121	252	415
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	42	121	252	415
SUR	106	334	148	588
FLORENCIA	6	47	20	73
IBAGUE	35	111	46	192
LA PLATA HUILA	3	21	8	32
LIBANO	1	6	4	11
MARIQUITA	4	6	4	14
NEIVA	32	81	39	152
PITALITO	20	49	21	90
PUERTO ASIS	1	8	2	11
SAN VICENTE DEL CAGUAN	2	3	2	7
VALLE DEL GUAMUEZ	2	2	2	6
TOTAL GENERAL	778	1791	1356	3925

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

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

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
AMAZONAS Y ORINOQUIA	16	34	5	55



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



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	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
ACACIAS	10	20	3	33
CUMARAL		3		3
FRONTERA AMAZONAS		2		2
PTO CARREÑO	1	1		2
SAN JOSE DEL GUAVIARE		2	1	3
YOPAL	5	6	1	12
CARIBE	38	55	11	104
AGUACHICA		2	1	3
BARRANQUILLA	11	13		24
CARTAGENA (BOLIVAR)	8	11	1	20
COROZAL	1	5		6
CURUMANI	1	2		3
El Banco (MAGDALENA)		1	1	2
El Plato (MAGDALENA)		1		1
LA GUAJIRA	2	1	1	4
SAHAGUN	4		1	5
SANTA MARTA	5	6	2	13
VALLEDUPAR	6	13	4	23
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	64	103	23	190
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	57	85	12	154
CHIPAQUE	0		1	1
FACATATIVA	0	3	2	5
FUSAGASUGA	1			1
GACHETA	1	2		3
GIRARDOT	4	5	1	10
SOACHA	1	5	4	10
ZIPAQUIRA		3	3	6
CENTRO BOYACA	21	41	6	68
CHIQUINQUIRA		2		2
CUBARA		1		1
DUITAMA	2	5	2	9

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
GARAGOA		3	1	4
SOCHA		1		1
SOGAMOSO	1	10	1	12
TUNJA	18	19	2	39
CENTRO ORIENTE	15	19	4	38
BARRANCABERMEJA	1			1
BUCARAMANGA	7	11	2	20
CUCUTA	1	2	1	4
MALAGA	2	2		4
OCAÑA	1	1		2
PAMPLONA	2	1	1	4
VELEZ	1	2		3
CENTRO SUR	29	60	9	98
CALI	7	24	2	33
EL BORDO	0	3	0	3
PALMIRA	1	11	2	14
PASTO	9	11	3	23
POPAYAN	11	9	1	21
SANTANDER DE QUILICHAO	1	1	1	3
TUMACO	0	1	0	1
OCCIDENTE	39	50	14	103
EJE CAFETERO (PEREIRA)	11	17	5	33
LA DORADA	6	3	2	11
MEDELLIN	18	20	6	44
QUIBDO	1	5	0	6
TURBO	3	5	1	9
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	38	44	12	94
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	38	44	12	94
SUR	34	88	13	135
FLORENCIA	3	20	1	24
IBAGUE	11	21	6	38

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
LA PLATA HUILA	3	2	0	5
LIBANO	1	2	0	3
MARIQUITA	0	4	1	5
NEIVA	11	26	3	40
PITALITO	5	8	2	15
PUERTO ASIS	0	2	0	2
SAN VICENTE DEL CAGUAN	0	3	0	3
TOTAL GENERAL	294	494	97	885

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

Resoluciones no aceptadas de todos los periodos académicos de la vigencia 2022.

UNIDAD ACADÉMICA	NO ACEPTO
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	10
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	10
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	5
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	13
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	6
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	3
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1
TOTAL GENERAL	55

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

Novedades docentes ocasionales.

TIPO NOVEDAD	TOTAL
ASIGNACION DE RESPONSABILIDADES Y PRORROGA	3
ASIGNACION DE ROL DOFE, CAMBIO DE PERFIL Y PRORROGA	1
ASIGNACION ROL DOFE Y PRORROGA	6
ASIGNACION ROL DOFI Y CAMBIO DE PERFIL	1
ASIGNAR COORDINACION Y PRORROGA	1



*Aplica 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

CAMBIO DE MODALIDAD	20
PRORROGA Y CAMBIO DE MODALIDAD	18
CAMBIO DE PERFIL	3
CAMBIO DE MODALIDAD Y ASIGNAR ROL DOFE	3
PRORROGA	93
ASIGNAR RESPOSABILIDADES DOFE Y PRORROGA	1
TOTAL	150

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

La presente tabla presenta el número de novedades que se presentaron por unidad académica en el primer semestre de 2022.

UNIDAD ACADEMICA	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	18
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	7
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	17
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	6
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	29
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	12
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	29
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	16
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	5
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	10
TOTAL NOVEDADES	150

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

A continuación, se muestran las renunciaciones y terminación de vinculación por unidad académica que se presentaron para el 2022 corte junio.

UNIDAD ACADEMICA	TOTAL RENUNCIAS
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	22
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	34
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	17

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	8
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	3
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	23
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	5
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	1
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	8
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	2
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1
TOTAL RENUNCIAS	128

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

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

1.4.1 Etapa Planeación.

1.4.1.1 Identificación de necesidades.

La Gerencia de Talento Humano identifica las necesidades de contratación que se requieren para la vigencia 2022, para lo cual publica la circular informativa 610-0074 del 10 de diciembre de 2021, dirigida a los supervisores de contrato y a los candidatos a contratistas estableciendo las directrices de la contratación para la vigencia 2022.

Se contemplaron 9 fases con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación de prestación servicios profesionales y de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad.

FASES DE CONTRATACIÓN	
FASE 1	REVISION NECESIDADES CONTRATACIÓN.

FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 5	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0
FASE 7	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP
FASE 8	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 9	GENERACIÓN DE MINUTA

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

Por lo cual se siguió el presente cronograma:



CRONOGRAMA		SISTEMA DE INFORMACION	FECHA DE APERTURA	FECHA DE CIERRE
FASE 1	REVISION NECESIDADES CONTRATACIÓN.	GTHUM	13/12/2021	20/12/2021
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN.	SCAP 2022	20/12/2021	23/12/2021
FASE 3	APROBACION DE NECESIDADES DE CONTRATACION	SCAP 2022	24/12/2021	30/12/2021
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA	SCAP 2022	24/12/2021	30/12/2021
FASE 5	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS	ELECCIÓN Y ATRACCIÓN GTHUM	13/12/2021	30/12/2021
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0	MI HOJA DE VIDA v 4.0	16/12/2021	20/12/2021
FASE 7	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP	SIGEP 2022	16/12/2021	20/12/2021
FASE 8	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA	SCAP 2022- MI HOJA DE VIDA v4.0 - SIGEP	20/12/2021	24/12/2021
FASE 9	GENERACIÓN DE MINUTA	SCAP 2022	24/01/2022	28/01/2022

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.1.2 Certificado de disponibilidad presupuestal.

Los recursos aprobados para la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigencia 2022 fueron los siguientes:

CDP	NUMERO	VALOR	FECHA
REMUNERACION SERVICIOS TECNICOS	7	\$ 15.000.000.000	03 de enero de 2022
MP6	44	\$ 89.900.000	17 de enero de 2022
MP5	58	\$ 280.000.000	24 de enero de 2022
TOTAL		\$ 15.369.900.000	

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.1.3 Tabla de honorarios.

La Gerencia de Talento Humano para la vigencia 2022, actualiza la tabla de honorarios aprobada por la Rectoría, una para la sede nacional y otra para los centros, de acuerdo con las necesidades del servicio y con base en las estructuras de funcionamiento de la UNAD.

UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia				
TABLA DE HONORARIOS PERSONAL DE APOYO A LA GESTION				
SEDE NACIONAL 2022				
TIPO DE ACTIVIDAD	FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA	EQUIVALENCIAS	VALOR HONORARIOS
				NACIONAL
COMPRENDE LA APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS Y/O DE ALTA FORMACION POSTGRADUAL EN LOS NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	MAYOR A 61		\$ 4.900.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	HASTA 60		\$ 4.200.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	MAYOR A 61		\$ 4.050.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	HASTA 60		\$ 3.900.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA ACADEMICA O PROFESION DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y	TITULO PROFESIONAL	MAYOR A 61		\$ 3.500.000
	TITULO PROFESIONAL	49 HASTA 60		\$ 3.020.000
	TITULO PROFESIONAL	25 HASTA 48		\$ 2.800.000
	TITULO PROFESIONAL	HASTA 24		\$ 2.500.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS EN ACTIVIDADES TECNICAS ASI COMO LAS RELACIONADAS CON LA APLICACION DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGIA	TITULO TECNOLOGO		POR TITULO DE FORMACION TECNOLOGICA MAYOR A 8 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR.	\$ 2.200.000
	TITULO TECNICO		POR TITULO DE FORMACION TECNICA HASTA 7 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR.	\$ 2.070.000
	TITULO BACHILLER			\$ 1.450.000

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

TIPO DE ACTIVIDAD/PERSONAL CATEGORIA CENTRO	NIVEL DE FORMACION REQUERIDO	HONORARIOS	A+	A	NIVEL DE FORMACION REQUERIDO	HONORARIOS	B	C
DIRECCION DE CENTRO	ESPECIALISTA		1	1			1	1
ASISTENTE DIRECTOR	TECNICO	\$1.950.000	1	1				
APOYO TECNICO TRANSVERSAL	TECNICO	\$1.950.000	1	1			1	
FRACTAL VIDER	ESPECIALISTA	\$3.300.000	1	1				
	PROFESIONAL	\$2.550.000						
FRACTAL BIENESTAR INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA	\$3.300.000	1	1				
	PROFESIONAL	\$2.550.000						
LABORATORIOS*	ESPECIALISTA	\$3.300.000						
	PROFESIONAL	\$2.550.000	1	1			1+	
CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	ESPECIALISTA	\$3.300.000	1	1				
	PROFESIONAL	\$2.550.000						
GAF- GTHUM	ESPECIALISTA	\$3.300.000	1	1				
	PROFESIONAL	\$2.550.000						
GESTION DOCUMENTAL	PROFESIONAL	\$2.550.000	1	1				
	TECNOLOGO	\$2.100.000						
	TECNICO	\$1.950.000						
GIDT	ESPECIALISTA	\$3.300.000	1	1	TECNICO	\$1.950.000	1	
	PROFESIONAL	\$2.550.000						
BIBLIOTECA*	PROFESIONAL	\$2.550.000	1	1			1+	
	TECNOLOGO	\$2.100.000						
	TECNICO	\$1.950.000						
REGISTRO Y CONTROL**	PROFESIONAL	\$2.550.000			TECNICO		1	\$1.950.000
	TECNICO	\$1.950.000	1	1				
APOYO OPERACIONAL (TRANSVERSAL)	TECNICO	\$1.950.000	1	1	TECNICO	\$1.600.000		1

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

Se realizaron las nivelaciones de los honorarios de acuerdo con las siguientes condiciones:

- El personal nuevo que ingreso a la UNAD se le aplico la tabla.
- El personal de apoyo a la gestión que estuvo contratado para la vigencia 2021 y que se contrató para la vigencia 2022, se le incremento el 5% al valor mensual del contrato del 2021, esto con base al incremento del presupuesto aprobado por el consejo superior universitario.

1.4.2 Etapa Precontractual.



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación de prestación servicios profesionales y de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se desarrollan las siguientes etapas:

1.4.2.1 Fase 1. Revisión de necesidades de contratación.

Para la vigencia 2022 se aprobaron las necesidades de contratación que se manejaron en el año 2021, y se aprobaron necesidades adicionales identificadas por los líderes de unidad, para lo cual se trabajó en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales, teniendo en cuenta la gestión del contratista en la ejecución del contrato.

1.4.2.2. Fase 2. Diligenciamiento necesidades de contratación.

De acuerdo a las necesidades de contratación aprobadas para cada zona y de acuerdo a la estructuras básicas que se manejan para cada centro, la Gerencia de Talento Humano trabajo en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales las necesidades de contratación, teniendo en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones, justificación y conveniencia, las cuales fueron incorporadas automáticamente por la Gerencia de Talento Humano en el aplicativo SCAP vigencia 2022.

En la Sede Nacional José Celestino Mutis se realizó la apertura del sistema SCAP 2022, para el cargue de las necesidades de contratación.

1.4.2.3. Fase 3. Aprobación de necesidades de contratación.

La revisión y aprobación de las necesidades de la contratación se realizó desde el 24 de diciembre de 2021.



Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para la vigencia 2022, se informó vía correo electrónico al líder de cada unidad la aprobación de la necesidad.

Se aprobaron las siguientes necesidades de contratación:

UNIDAD	NECESIDADES DE CONTRATACIÓN APROBADAS
ASESOR DE RECTORIA	1
CCAV PASTO	2
CCAV QUIBDO	2
CCAV CARTAGENA	2
CCAV CUCUTA	3
CCAV FACATATIVA	5
CCAV NEIVA	9
CCAV PAMPLONA	1
CCAV PITALITO	3
CCAV PUERTO COLOMBIA	7
CCAV SAHAGUN	1
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCVA ZIPAQUIRA	3
CEAD GARAGOA	2
CEAD ACACIAS	7
CEAD BUCARAMANGA	11
CEAD CHIQUINQUIRA	1
CEAD CURUMANI	1
CEAD DUITAMA	3
CEAD FLORENCIA	4
CEAD FUSAGASUGA	4
CEAD GACHETA	3
CEAD GIRARDOT	4
CEAD IBAGUE	5
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	23
CEAD LA DORADA	4
CEAD LA GUAJIRA	3

UNIDAD	NECESIDAD ES DE CONTRATACIÓN APROBADAS
CEAD MEDELLIN	13
CEAD OCAÑA	2
CEAD PALMIRA	9
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	2
CEAD SANTA MARTA	2
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD SOATA	1
CEAD SOGAMOSO	2
CEAD TUNJA	10
CEAD TURBO	1
CEAD VALLEDUPAR	5
CEAD YOPAL	3
CIP DOS QUEBRADAS	4
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	3
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	8
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	16
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	4
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	31
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	14
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	8
GRUPO DE CONTABILIDAD	6
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	10
GRUPO DE PRESUPUESTO	2
LABORATORIOS	7
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2

UNIDAD	NECESIDADES DE CONTRATACIÓN APROBADAS
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO	3
RECTORIA	1
SECRETARIA GENERAL	31
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	12
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LA PLATA	1
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	2
UDR PLATO	1
UDR AGUACHICA	2
UDR BARRANCABERMEJA	3
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	4
UDR CHIPAQUE	2
UDR CUBARA	2
UDR CUMARAL	1
UDR GUANIA	1
UDR LETICIA	1
UDR PUERTO ASIS	2
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	2
UDR SOACHA	3
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	2
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	2
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	2
VICERRECTORIA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	7
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	32
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	10
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	9
Total general	441

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022

1.4.2.4. Fase 4. Postulación de hojas de vida.

Se informa la aprobación de las necesidades de contratación al líder de cada unidad, por lo cual este realizó el proceso de postulación de Hojas de Vida en el **SCAP v2.0 2022**.

Para el primer semestre del 2022 se aprobaron 441 necesidades de contratación de prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022

1.4.2.5. Fase 5. Elección de contratistas nuevos.

En el procedimiento de elección y atracción, se establecieron los lineamientos del proceso de elección de contratistas nuevos de apoyo a la gestión vigencia 2022, donde se estableció que *“Una vez realizado el proceso de valoración de conocimientos y competencias a los candidatos postulados, se elegirá al candidato cuyos resultados en el proceso sean los mejores y de esta manera se dará inicio con el proceso de contratación de apoyo a la gestión.”* Una vez surtido este proceso

para el candidato a contratista nuevo se iniciar el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

1.4.2.6. Fase 6. Diligenciamiento del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0

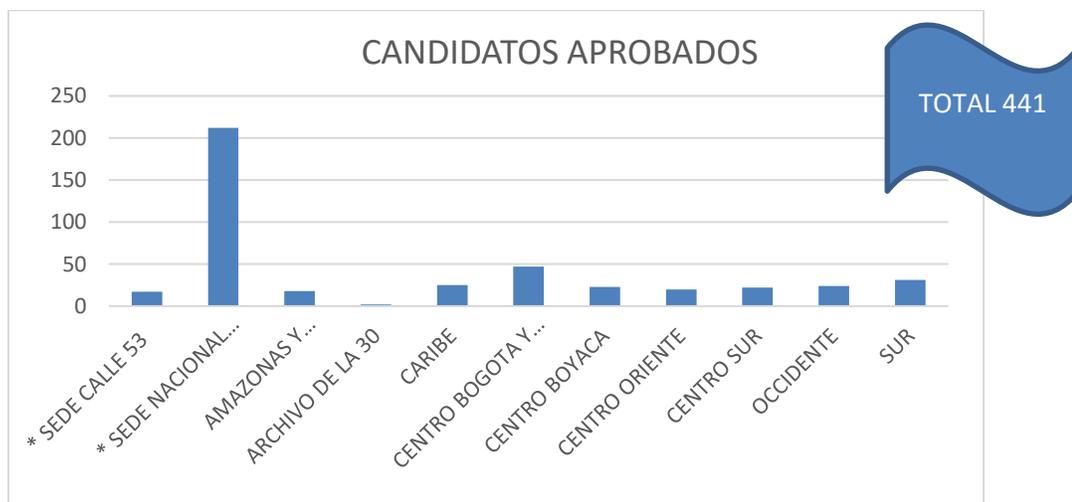
La apertura del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0 se realizó desde el desde el 24 de diciembre, con el fin que los candidatos a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión actualicen la hoja de vida.

1.4.2.7. Fase 7. Diligenciamiento sistema SIGEP.

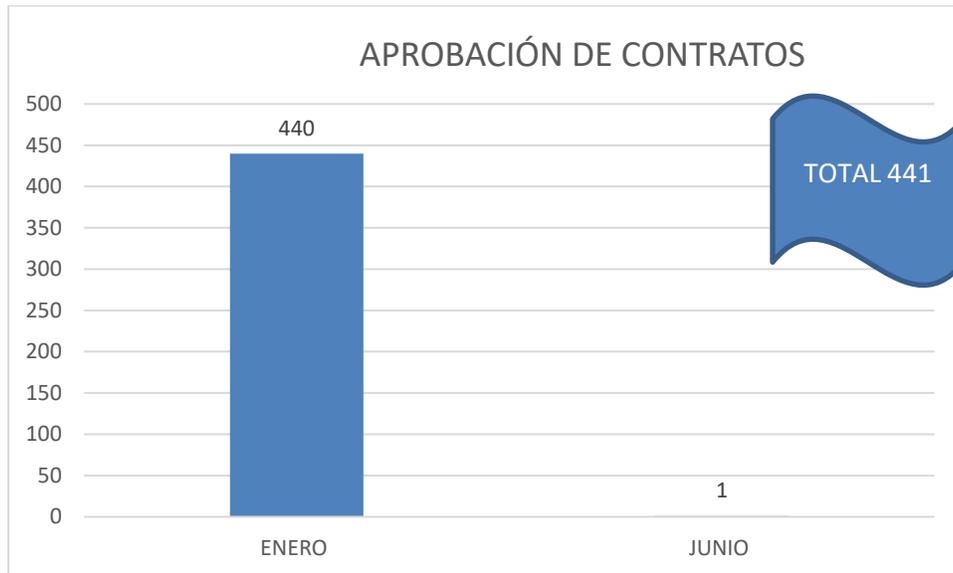
Los candidatos a contratista diligenciaron el sistema SIGEP juntamente con el sistema MI HOJA DE VIDA v4.0.

1.4.2.8. Fase 8. Aprobación de candidatos a contratistas.

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



Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022



Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.2.9. Fase 9. Generación de minuta.

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

1.4.3 Etapa contractual.

1.4.3.1 Contratación.

De acuerdo con los recursos asignados para la contratación de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión para la vigencia 2022, se realizaron los siguientes contratos para cada unidad.

UNIDAD	VALOR TOTAL
* SEDE CALLE 53	\$ 741.666.670
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	\$ 7.509.322.412
AMAZONAS Y ORINOQUIA	\$ 376.990.000



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

ARCHIVO DE LA 30	\$	44.728.667
CARIBE	\$	552.276.667
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	\$	1.035.190.001
CENTRO BOYACA	\$	529.697.931
CENTRO ORIENTE	\$	478.415.667
CENTRO SUR	\$	474.938.000
OCCIDENTE	\$	537.818.000
SUR	\$	670.316.334
TOTAL	\$	12.951.360.349

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

Para la vigencia 2022 la Gerencia de Talento Humano cuenta con 441 contratos suscritos así:

UNIDAD	CONTRATOS
ASESOR DE RECTORIA	1
CCAV PASTO	2
CCAV QUIBDO	2
CCAV CARTAGENA	2
CCAV CUCUTA	3
CCAV FACATATIVA	5
CCAV NEIVA	9
CCAV PAMPLONA	1
CCAV PITALITO	3
CCAV PUERTO COLOMBIA	7
CCAV SAHAGUN	1
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCVA ZIPAQUIRA	3
CEAD GARAGOA	2
CEAD ACACIAS	7
CEAD BUCARAMANGA	11
CEAD CHIQUINQUIRA	1
CEAD CURUMANI	1
CEAD DUITAMA	3
CEAD FLORENCIA	4
CEAD FUSAGASUGA	4

UNIDAD	CONTRATOS
CEAD GACHETA	3
CEAD GIRARDOT	4
CEAD IBAGUE	5
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	23
CEAD LA DORADA	4
CEAD LA GUAJIRA	3
CEAD MEDELLIN	13
CEAD OCAÑA	2
CEAD PALMIRA	9
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	2
CEAD SANTA MARTA	2
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD SOATA	1
CEAD SOGAMOSO	2
CEAD TUNJA	10
CEAD TURBO	1
CEAD VALLEDUPAR	5
CEAD YOPAL	3
CIP DOS QUEBRADAS	4
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	3
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	8
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	16
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	4
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	31
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	14
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	8
GRUPO DE CONTABILIDAD	6
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	10

UNIDAD	CONTRATOS
GRUPO DE PRESUPUESTO	2
LABORATORIOS	7
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO	3
RECTORIA	1
SECRETARIA GENERAL	31
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	12
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LA PLATA	1
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	2
UDR PLATO	1
UDR AGUACHICA	2
UDR BARRANCABERMEJA	3
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	4
UDR CHIPAQUE	2
UDR CUBARA	2
UDR CUMARAL	1
UDR GUANIA	1
UDR LETICIA	1
UDR PUERTO ASIS	2
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	2
UDR SOACHA	3
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	2
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	2
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	2
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	7
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	32
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	10
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	9

UNIDAD	CONTRATOS
Total general	441

Fuente: GTHUM, 24 de junio 2022.

De acuerdo con lo anterior la Gerencia de Talento Humano tiene un valor contratado de \$12.951.360.349.

1.4.3.2 Afiliaciones aseguradora de riesgos laborales (positiva).

Una vez realizada la aprobación de los documentos legales requeridos para la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, se procede hacer la afiliación a la ARL POSITIVA, vigencia 2022 así:

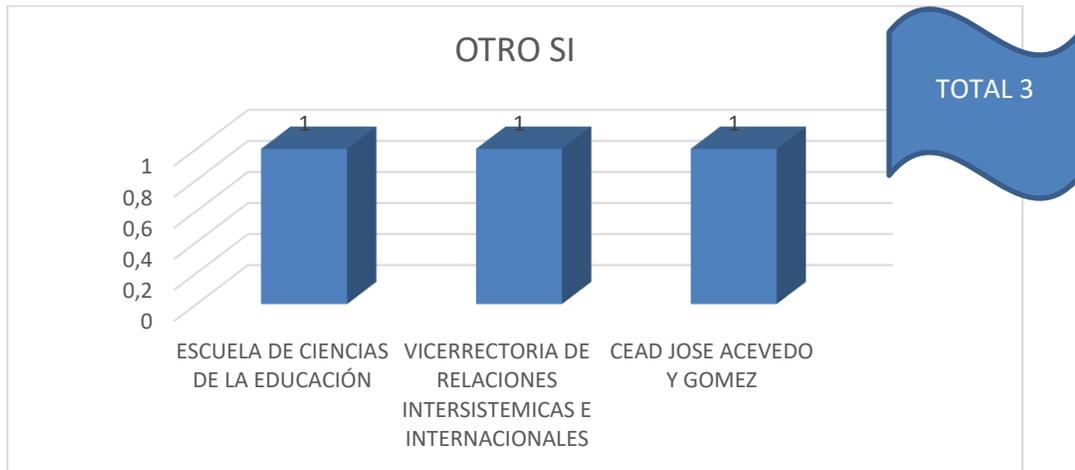


Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.3.3 Novedades contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión 2022.

1.4.3.3.1 Otrosí.

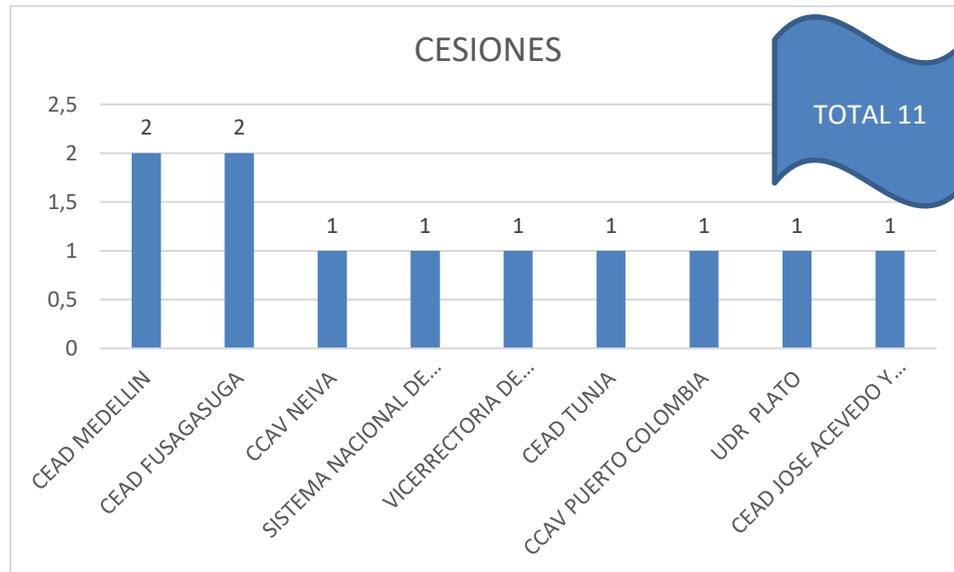
Para la vigencia 2022 se han realizado 3 otro si en el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.3.3.2 Cesión.

Para la vigencia 2022 se ha realizaron 11 cesiones en el proceso de contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.



Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.3.4 Pago contratista de prestación de servicios de apoyo a la gestión 2022.

La Gerencia de Talento Humano en conjunto con la oficina de tesorería determino las fechas de pago, quedando de la siguiente manera el pago de los honorarios.

ENERO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN	FECHA DE PAGO
03 de febrero de 2022	07 de febrero de 2022	08 de febrero de 2022
09 de febrero de 2022	15 de febrero de 2022	16 de febrero de 2022
FEBRERO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN	FECHA DE PAGO
28 de febrero de 2022	04 de marzo de 2022	07 de marzo de 2022
08 de marzo de 2022	14 de marzo de 2022	15 de marzo de 2022
MARZO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
31 de marzo de 2022	01 de abril de 2022	07 de abril de 2022
08 de abril de 2022	18 de abril de 2022	20 de abril de 2022
ABRIL		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
29 de abril de 2022	01 de abril de 2022	05 de mayo de 2022
06 de mayo de 2022	10 de mayo de 2022	12 de mayo de 2022
MAYO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
31 de mayo de 2022	01 de junio de 2022	06 de junio de 2022
08 de junio de 2022	13 de junio de 2022	16 de junio de 2022
JUNIO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO

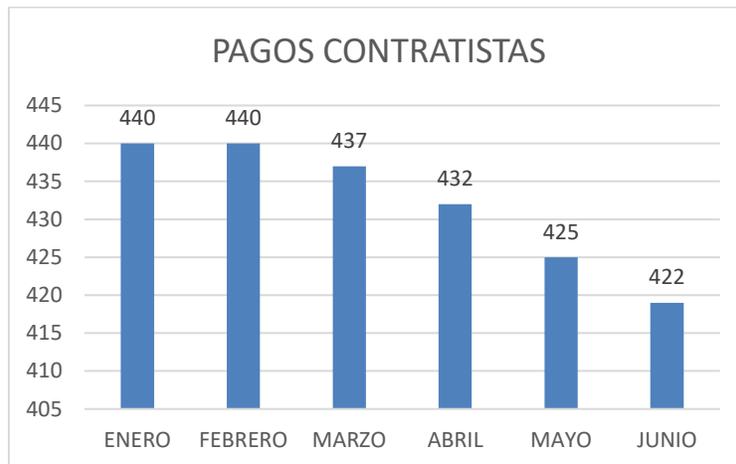
01 de julio de 2022

01 de julio de 2022

07 de julio de 2022

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

Con base en las anteriores directrices se revisó y se aprobó la documentación de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para el pago correspondiente de enero a mayo así:



Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.4. Etapa poscontractual.

1.4.4.1 Liquidación de contratos.

Para la vigencia 2022 se han liquidado 19 contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

UNIDAD	No DE LIQUIDACIONES
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	13
AMAZONAS Y ORINOQUIA	1
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	1
CENTRO BOYACA	1
CENTRO SUR	1
OCCIDENTE	1
SUR	1
TOTAL	19

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

De acuerdo con las liquidaciones realizadas en la presente vigencia, se tienen activos 386 contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

UNIDAD	ACTIVOS
* SEDE CALLE 53	17
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	198
AMAZONAS Y ORINOQUIA	17
ARCHIVO DE LA 30	2
CARIBE	25
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	47
CENTRO BOYACA	22
CENTRO ORIENTE	20
CENTRO SUR	21
OCCIDENTE	23
SUR	30
Total general	422

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.4.5 Informes antes de control contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Informe Contraloría General de la República

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

- ✓ Contratos nuevos
- ✓ Otrosí
- ✓ Cesiones
- ✓ Suspensiones



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



- ✓ Reinicio
- ✓ Liquidaciones

INFORME CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	
MES	FECHA DE ENTREGA
Enero	07 de febrero de 2022
Febrero	07 de marzo de 2022
Marzo	08 de abril de 2022
Abril	06 de mayo de 2022
Mayo	06 de junio de 2022

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

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

Reporte de información SIGEP Y SECOP.

Se reporta los contratos 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	441	80%	100%

Fuente: GTHUM, 30 de junio 2022.

1.5. Nombramiento Planta Global

Para el primer semestre de la vigencia 2022 se realizaron once 11 nombramientos en la planta global así:

MOVIMIENTOS DE PLANTA	
ENERO	2
FEBRERO	0



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



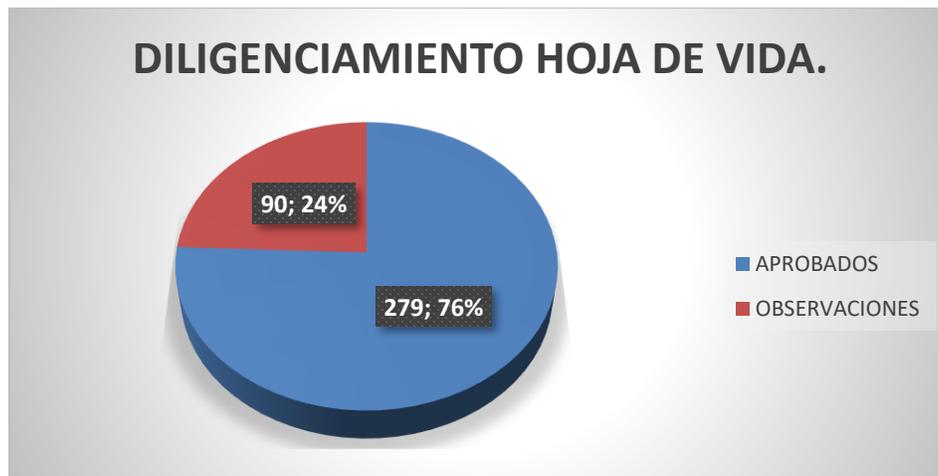
CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

MARZO	1
ABRIL	7
MAYO	0
JUNIO	1
TOTAL	11

Fuente: GTHUM, junio 2022.

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 611-019 del 04 de abril de 2022, 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 76% de aprobación en la hojas de vida, el 24% presentan observaciones.



Fuente: GTHUM, junio 2022

Para el primer semestre de vigencia 2022 se realizaron las siguientes situaciones administrativas:

PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	RETIRO FORZOSO
ENERO	4	0	0
FEBRERO	2	1	1
MARZO	1	0	0
ABRIL	6	0	0
MAYO	1	1	0
JUNIO	0	0	0
TOTALES	14	2	1

Fuente: GTHUM, junio 2022

1.6. Compensación

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Enero-Junio) de 2022, realizó la siguiente gestión:

MOVIMIENTO PLANTA ADMINISTRATIVA				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES LIQUIDADAS	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	366	505	0	1
FEBRERO	369	496	1	4
MARZO	368	496	0	1
ABRIL	369	494	1	0
MAYO	367	493	0	2
JUNIO	368	496	1	0
TOTALES	2.207	2.980	3	8

INDICADOR DE DESVINCULACIONES PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	RETIRO FORZOSO
ENERO	1	0	0

FEBRERO	2	1	1
MARZO	1	0	0
ABRIL	0	0	0
MAYO	1	1	0
JUNIO	0	0	0
TOTALES	5	2	1

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2022

MOVIMIENTOS PLANTA DOCENTES OCACIONALES				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	977	225	370	17
FEBRERO	4.472	712	3.513	550
MARZO	4.772	764	858	42
ABRIL	4.829	783	91	45
MAYO	4.817	803	32	25
JUNIO	4.800	822	18	2.909
TOTALES	24.667	4.109	4.882	3.588

INDICADOR DE DESVINCULACIONES DOCENTES OCACIONALES			
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION	MUERTE
ENERO	3	14	0
FEBRERO	18	532	0
MARZO	32	10	0
ABRIL	38	7	0
MAYO	23	1	1
JUNIO	9	2900	0
TOTALES	123	3464	1

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2022.

INCREMENTO DE GASTOS PERIODO ENERO A JUNIO 2021 VS ENERO A JUNIO 2021				
CONCEPTO	VALORES CANCELADOS DE ENERO A JUNIO		INCREMENTO EN PESOS	INCREMENTO PROCENTUAL
	2021	2022		
PLANTA	9.916.072.619	10.691.630.074	775.557.455	7,82%
TUTORES	51.845.732.156	68.133.198.602	16.287.466.446	31,42%



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



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012
Sede Nacional
José Celestino Mutis

PRESTACIONES SOCIALES ADMINISTRATIVA	8.763.445	37.795.920	29.032.475	331,29%
PRESTACIONES SOCIALES TUTORES	6.714.284.737	9.514.176.410	2.799.891.673	41,70%
SEGURIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA	2.793.993.935	2.880.367.555	86.373.620	3,09%
SEGURIDAD SOCIAL TUTORES	14.926.361.548	19.675.578.616	4.749.217.068	31,82%
CESANTIAS ADMINISTRATIVAS	777.545.891	851.459.160	73.913.269	9,51%
CESANTIAS TUTORES	4.454.404.442	5.879.503.846	1.425.099.404	31,99%
PRESTACIONES SOCIALES TUTORES 2021	18.836.014.283	19.720.577.039	884.562.756	4,70%
TOTAL	110.273.173.056	137.384.287.222	137.384.287.222	24,59%

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2022.

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Enero-Junio) de 2022, realizó la siguiente gestión:

1.6.1 Gestión de Nómina

- ❖ Elaboración y divulgación del calendario de entrega de novedades para el año 2022 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 (Enero a Junio de 2022) 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 (Enero a Junio de 2022) 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 (2451) solicitudes de retiro de cesantías parciales y definitivas del Fondo Nacional del Ahorro y Fondos Privados de la plataforma humana.

SOLICITUDES APROBADAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO	
ENERO	1049
FEBRERO	604
MARZO	286
ABRIL	169
MAYO	125
JUNIO	218
TOTAL	2451

Información consultada página Fondo Nacional del Ahorro Enero a Junio de 2022

- ❖ Aprobación y trámite de 23 de estudios de capacidad de endeudamiento para funcionarios que solicitaron créditos de libranzas Davivienda, Credivalores, Favi entre otras.
- ❖ Programación y otorgamiento de periodos de vacaciones aplazados con corte a diciembre de 2020, otorgando el disfrute de las mismas a 118 integrantes de la plataforma, quedando pendiente de otorgamiento de vacaciones a 44 integrantes de la plataforma humana.
- ❖ Inclusión y liquidación de Tres (03) licencias no remuneradas durante el periodo de enero a junio del año 2022.

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 (Enero a Junio de 2022) cumpliendo con las fechas de pago estipuladas en el Decreto 1670 del 14 de mayo de 2017.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

PAGO APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL				
MES	FUNCIONARIOS	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
ENERO	1356	1,483,765,800	17/02/2022	11/02/2022
FEBRERO	4896	5,061,560,200	17/03/2022	14/03/2022
MARZO	5195	5,539,087,600	21/04/2022	06/04/2022
ABRIL	5252	6,168,286,500	18/05/2022	06/05/2022
MAYO	5240	6,209,166,200	17/06/2022	09/06/2022
JUNIO	5220	4,933,196,100	21/07/2022	11/07/2022

Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio de 2022

- ❖ 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
ENERO	80	634.100
FEBRERO	1059	5,612,700
MARZO	2196	21,424,300
ABRIL	2372	22,362,400
MAYO	2458	23,525,500
JUNIO	1207	16,806,700

Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio de 2022

- ❖ 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, aliansalud, ACI, depurando el total del 98% de la presunta deuda a Junio de 2022.



- ❖ 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.
- ❖ 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.

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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

I	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR	TOTAL GENERAL
CONSEJERO BACHILLERATO 6"TC"	1									1
CONSEJERO BACHILLERATO 7"TC"	1									1
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	3									3
LICENC. O PROF. NO LICENC. ESPC. HC								1		1
LICENC. O PROF. NO LICENC. MAESTRIA HC								4		4
NORMALISTA SUP. O TECN. EN EDUC. HC								2		2
TUTOR BACHILLERATO 7 "HC"								5		5
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	19							2		21
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"	5				1					6
TUTOR "DOCTORADO HC"	11	2	11	10	1	1	13	5	6	60
TUTOR "DOCTORADO MT"	15	1	15	22	2	2	17	12	10	96
TUTOR "DOCTORADO TC"	36	1	8	14	4	3	28	16	2	112
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	12	19	36	66	32	20	33	35	38	291
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	21	66	93	133	73	59	74	77	182	778
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	43	34	53	70	32	33	33	43	56	397
TUTOR "MAESTRIA HC"	44	29	74	167	45	18	88	56	88	609
TUTOR "MAESTRIA MT"	88	45	120	215	73	38	171	102	178	1030
TUTOR "MAESTRIA TC"	173	45	76	174	57	41	108	68	96	838
TUTOR "PROFESIONAL HC"	13	8	12	33	5	6	11	14	7	109
TUTOR "PROFESIONAL MT"	38	25	46	88	10	22	48	26	45	348
TUTOR "PROFESIONAL TC"	19	7	35	26	8	13	16	11	11	146
TUTOR "TECNOLOGO HC"				8	1		2		1	12
TUTOR "TECNOLOGO MT"		2	1	6	1	4	3	3	4	24
TUTOR "TECNOLOGO TC"		1		1						2
TUTOR BACHILLERATO 2A "HC"								2		2
TUTOR ROTACION "TC"	38									38
TOTAL GENERAL	580	285	580	1033	345	260	645	484	724	4936

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2022

- ❖ 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 enero a junio de 2022 cuya gestión corresponde al periodo reportado.

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS ANTE EPS Y ARL	
MESES	VALOR
ENERO	27.228.886
FEBRERO	36.754.099
MARZO	13.010.999
ABRIL	42.462.959

MAYO	17.449.773
JUNIO	12.847.234
TOTALES	149.753.950

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC y conciliación Banco (tesorería) en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2022.

- ❖ 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.
- ❖ Elaboración de bonos de 11 bonos pensionales:

BONOS PENSIONALES	
FECHA	BONOS TRAMITADOS
ENERO	-
FEBRERO	4
MARZO	3
ABRIL	1
MAYO	1
JUNIO	2
TOTAL	11

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

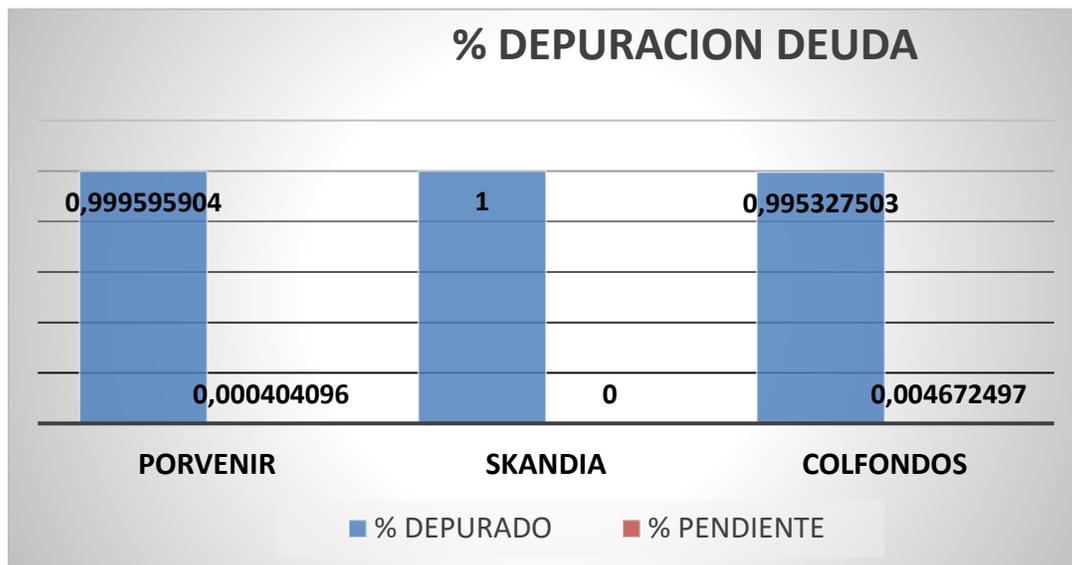
ZONA	INCAPACIDAD GENERAL E.P.S.	LICENCIA DE MATERNIDAD E.P.S.	LICENCIA DE PATERNIDAD E.P.S.	ACCIDENTE LABORAL	TOTAL GENERAL
SEDE NACIONAL	23	1	2		26
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	13	1			14
ZONA CARIBE	24	7	2	2	35
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	126	7		1	134

ZONA CENTRO BOYACA	40	4	2		46
ZONA CENTRO ORIENTE	13	1			14
ZONA CENTRO SUR	9	1			10
ZONA OCCIDENTE	28	4	1		33
ZONA SUR	38	2	1		41
TOTAL	314	28	8	3	353

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2022.

❖ Conciliación de la cartera presunta y real de los fondos de pensiones Privados:

FONDO	# FUN.	VALOR DEUDA REAL	VALOR DEUDA PRESUNTA	INTERESES	TOTAL DEUDA	VALOR DEPURADO	SALDO A 30 DE JUNIO	% DEPURADO
PORVENIR	23	\$ -	\$ 57.267.200	\$ 16.972.589	\$ 74.239.789	\$ 74.209.789	\$ 30.000	99,96%
SKANDIA	6	\$ -	\$ 932.216,00	\$ 5.121.500,00	\$ 6.053.716	\$ 6.053.716,00	\$ -	100,00%
COLFONDOS	25	\$ -	\$ 9.366.215	\$ 46.807.180	\$ 56.173.395	\$ 55.910.925,00	\$ 262.470	99,53%
PROTECCIÓN	SE SOLICITÓ INFORMACIÓN DE CARTERA AL CORREO DE PROTECCIÓN							



*Información consultada en el portal Web de cada fondo al 30 de junio de 2022.



1.6.3 Informes

- ❖ Elaboración y transmisión del informe anual categoría SGR_PERSONAL Y COSTOS PLATAFORMA CHIP de la Contraloría General de la Republica de la vigencia 2021 según los términos establecidos por el ente de control.
- ❖ 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 25 derechos de petición con relación al tema de aportes en pensión y cesantías de exfuncionarios de los años 1994 a 2020, dando respuesta en los términos establecidos por la ley.

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.

Durante el primer periodo del 2022 a nivel nacional se presentaron 821 nuevos ingresos de los cuales 59 son administrativos y 762 Docentes, quienes a través de las diferentes estrategias diseñadas por la Gerencia de Talento Humano han recibido su inducción y se les ha brindado un acompañamiento durante su proceso de adaptación al rol vinculado y a la institución. A continuación, se presentan los resultados obtenidos frente a las diferentes estrategias de inducción que se llevaron a cabo a nivel nacional:

1.7.1 Inducción Especifica

La Gerencia de Talento Humano con el fin de facilitar la apropiación y adaptación de la nueva plataforma humana vinculada a su rol y al metasistema Unadista ha



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



implementado la estrategia del Plan Padrino la cual tiene como propósito asignar un padrino quien brinde un acompañamiento durante los primeros días de su vinculación o contratación a la nueva plataforma humana vinculada proporcionando la información necesaria que le permita desempeñar de manera eficiente su rol.

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.

Plan Padrino Unadista 2022

Apreciado Líder:

El presente formulario permitirá a la GTHUM realizar el seguimiento del apadrinamiento nuestros nuevos líderes vinculados a su unidad, Zona o Centro con el fin de brindar un proceso de acompañamiento y empalme exitoso. Es importante tener en cuenta que dicho acompañamiento deberá ser durante los primeros quince (15) días debido a que este proceso permite facilitar su adaptación y apropiación del rol.

cindy.forero@unad.edu.co (no compartidos)
Cambiar de cuenta

*Obligatorio

Objetivo del Plan Padrino

¡Apreciado Líder!

Desde la Gerencia de Talento Humano contamos contigo para que el plan padrino dirigido a los nuevos líderes vinculados a su unidad, Zona o Centro sea un éxito.

Por tal motivo lo invitamos a realizar la asignación de un Líder de tu unidad o Centro para que realice el apadrinamiento del nuevo líder vinculado teniendo en cuenta las siguientes orientaciones:

- 1** Asigna un Líder comprometido, proactivo que brinde un acompañamiento activo al nuevo líder durante su proceso de apadrinamiento.
- 2** Tendrá un plazo máximo de 15 días para registrar en el formulario de Plan padrino unadista el líder asignado.
- 3** El tiempo de apadrinamiento y acompañamiento al nuevo líder será durante los primeros 15 días.

El padrino tendrá como retos:
Facilitar la apropiación y adaptación al Mesoistema UNAD y al rol a desempeñar.
Según el rol del Nuevo Líder el padrino acompañara en las siguientes temáticas:

Docente: <ul style="list-style-type: none"> Presentación del equipo de trabajo Acompañamiento en el desarrollo de sus funciones Características de la Escuela Accompañamiento en temas de: computo virtual, componente práctico 	Administrativo: <ul style="list-style-type: none"> Presentación del equipo de trabajo Características de la Unidad y/o proceso Acompañamiento en el desarrollo de sus funciones Integración al Mesoistema Unadista Características de la Dirección Institucional
--	--

REGISTRA EL PADRINO A TRAVÉS DEL LINK:
<https://docs.google.com/forms/d/1U18F6DkLk8E1W3XpDd1lN8F8K3DNNuG1F4aX1vEw0R8>

GERENCIA DE TALENTO HUMANO
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

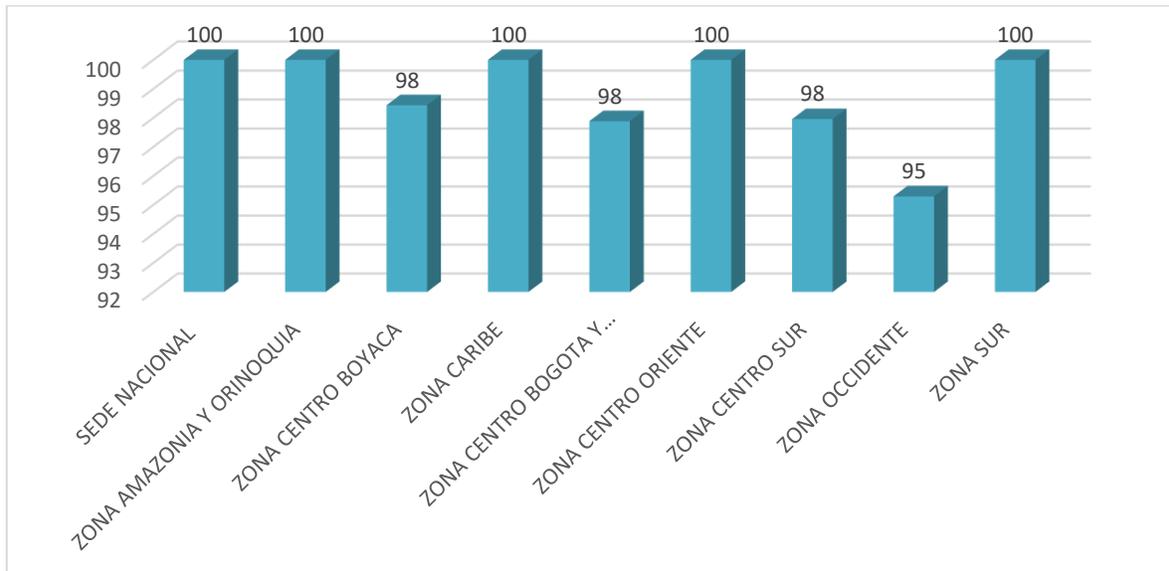
Gráfica N° 1 Plan Padrino Plataforma Humana Nueva Vinculada



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

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Fuente: Formato de Seguimiento inducción específica, 30 de Junio de 2022

En la gráfica No. 1 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 el primer semestre, en la zona Amazonia y Orinoquia, Sur, Caribe, Centro Oriente y Sede Nacional lo cual permite un desempeño eficiente en las funciones y actividades desempeñadas en los diferentes roles; por encima e igual al 95% encontramos las Zonas Centro Boyacá, Centro Bogotá y Cundinamarca, Centro Sur, Occidente. Teniendo un total de participación a nivel nacional de un **99%**. 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.

1.7.2 Inducción General

Para el primer semestre de 2022 se inició el pilotaje del **Curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños**, el cual fue diseñado en articulación con la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones pedagógicas,



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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



se estructuro teniendo en cuenta la dinámica y propósitos del metasistema UNAD y su filosofía institucional, a través del cual se busca orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad en la plataforma humana Unadista. Está conformado por 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 e impactos sociales de la UNAD; se encuentra alojado en el campus virtual. Este curso se centra en el trabajo independiente orientado hacia el aprendizaje autónomo, cada unidad cuenta con recursos tecnopedagógicos los cuales permiten a la plataforma humana fortalecer los conocimientos institucionales y adquirir competencias requeridas para garantizar el logro de resultados de alta calidad desde la gestión del rol a desempeñar.



Para el primer semestre del presente año, la Gerencia de Talento Humano oferto dos cohortes de matrícula del curso en el cual se matricularon un total de 821 líderes unadistas nuevos vinculados a nivel nacional. Por medio de correo electrónico se les informo e invito a la nueva plataforma humana a realizar su inducción general a través del curso *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños* y se dieron las orientaciones pertinentes para un adecuado desarrollo del curso



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

GTHUM - Te invitamos a realizar el Curso de Inducción General Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños
7 mensajes

cindy.forero@unad.edu.co <cindy.forero@unad.edu.co> 24 de marzo de 2022, 11:00
Para: marco.vega@unad.edu.co

Buen día

Apreciado (a) Líder Unadista MARCO ANTONIO VEGA TORRES

Reciba un cordial Saludo

Desde la Gerencia de Talento Humano te invitamos a realizar el Curso de Inducción General Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños, el cual te permitirá conocer y afianzar tus conocimientos acerca de la ruta visionaria Unadista, la pertinencia de su modelo pedagógico educativo y su evolución como organización Metasistémica.

Apreciado (a) Docente

Para nosotros es gran parte la bienvenida a nuestra familia Unadista, te invitamos a iniciar el proceso de reconocimiento institucional a través de nuestro curso "Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños". Por tal motivo te invitamos a:

Explorar las 4 unidades del curso:

1. Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0.
2. Planeación Estratégica Unadista.
3. Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Grandes Logros de la UNAD.
4. Evaluación de la UNAD.

Realizar las evaluaciones propuestas en el curso que permitan la apropiación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de cada unidad.

¡Éxitos en tu proceso de Inducción General!

Este curso lo encontrarás alojado en tu campus virtual y está conformado por cuatro unidades: Contexto Organizacional y Evolución hacia la UNAD 4.0, Planeación Estratégica Unadista, Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Grandes Logros de la UNAD. Te invitamos a explorarlas y realizar las evaluaciones propuestas en cada unidad que pondrán a prueba tus conocimientos y nos permitirá conocer el nivel de apropiación adquirido, para realizarlo tendrás un tiempo de 4 semanas. El curso estará habilitado a partir del 25 de marzo y finaliza el 21 de abril, para una mayor información agradecemos revisar agenda y syllabus ubicados en los entornos del curso.

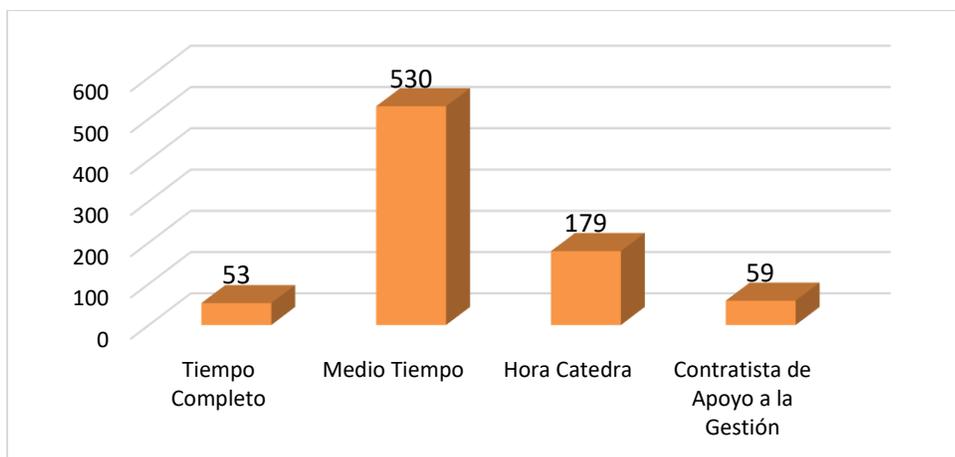
En caso de no tener acceso al campus virtual el área de Registro y control estará enviando las credenciales de ingreso, sino las recibe o presenta alguna dificultad agradezco informarme para realizar las respectivas gestiones.

Cordialmente

CINDY FORERO LOZANO
GERENCIA DE TALENTO HUMANO

☎ (0) 3443700 ext.1106 | Skype: cindy_9158
Sede Nacional José Celestino Mutis: Calle 14 sur 14-23
Bogotá
Universidad Nacional Abierta y a Distancia | UNAD

Grafica 2. Participantes del Curso de Inducción General



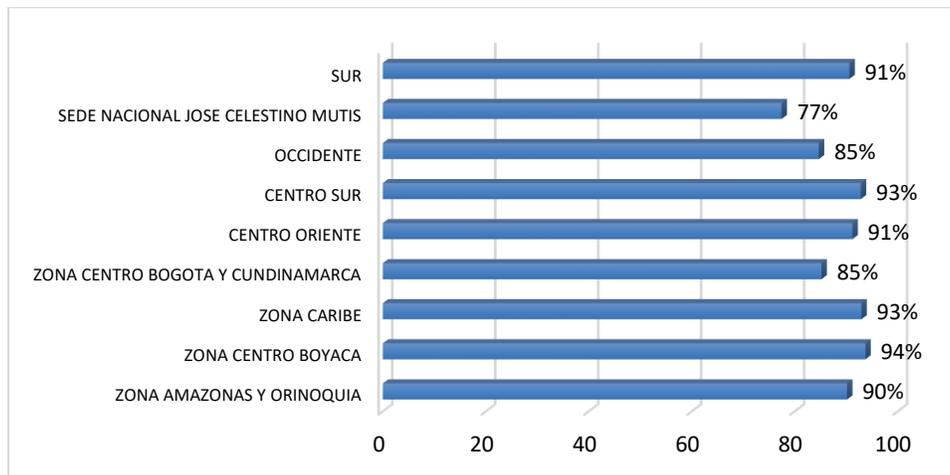
Fuente: Formato de Seguimiento inducción General, 30 de Junio de 2022

En la gráfica N° 2. Se evidencia que, del total de la plataforma humana nueva participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños en el primer periodo del año 2022, el 65% corresponde a Docentes con vinculación de Medio Tiempo, el 22% a Docentes con Vinculación Hora Catedra,



el 6% a Docentes con Vinculación Tiempo completo, el 7% a Contratistas de apoyo a la gestión.

Grafica. 3 Participación por Zona del Curso de Inducción General



Fuente: Formato de Seguimiento inducción General, 30 de Junio de 2022

En la gráfica 3, se observa que, del total de la plataforma humana nueva participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños en el primer periodo del año 2022 las zonas con una participación entre el 90% y el 95% fueron Centro Sur, Centro Oriente, Amazonia Orinoquia, Centro Boyacá, Caribe, Sur; con el 85% las zonas Occidente y Centro Bogotá Cundinamarca y con el 77% la Sede Nacional.

Resultados evaluación de Aprendizaje

Para medir el nivel de apropiación de conocimiento por parte de la nueva plataforma humana participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños, se estableció un entorno denominado Desarrollo de actividades de aprendizaje. Este entorno está conformado por 4 evaluaciones estructuradas de acuerdo a los módulos que conforman el curso de Inducción (Evaluación 1: Conociendo el contexto organizacional, Evaluación 2: Forjando

líderes desde la planeación estratégica Unadista, Evaluación 3: Afianzando el Sistema Integrado de gestión, Evaluación 4: Midiendo el engagement y Convicción Unadista) lo cual permite tener un mejor identificación en la apropiación de la información brindada en cada módulo. Una vez la plataforma humana finalice el curso de Inducción y este haya sido aprobado podrá acceder a su certificado.



Desarrollo Actividades de Aprendizaje

Restringido No disponible hasta que: La actividad Normas y condiciones del curso esté marcada como realizada

Actividades de aprendizaje y evaluación

- Evaluación 1 - Conociendo el contexto organizacional - Cuestionario de evaluación
- Evaluación 2 - Forjando líderes desde la planeación estratégica Unadista - Cuestionario de evaluación
- Evaluación 3 - Afianzando el sistema integrado de gestión - Cuestionario de evaluación
- Evaluación 4 - Midiendo el engagement y convicción unadista - Cuestionario de evaluación

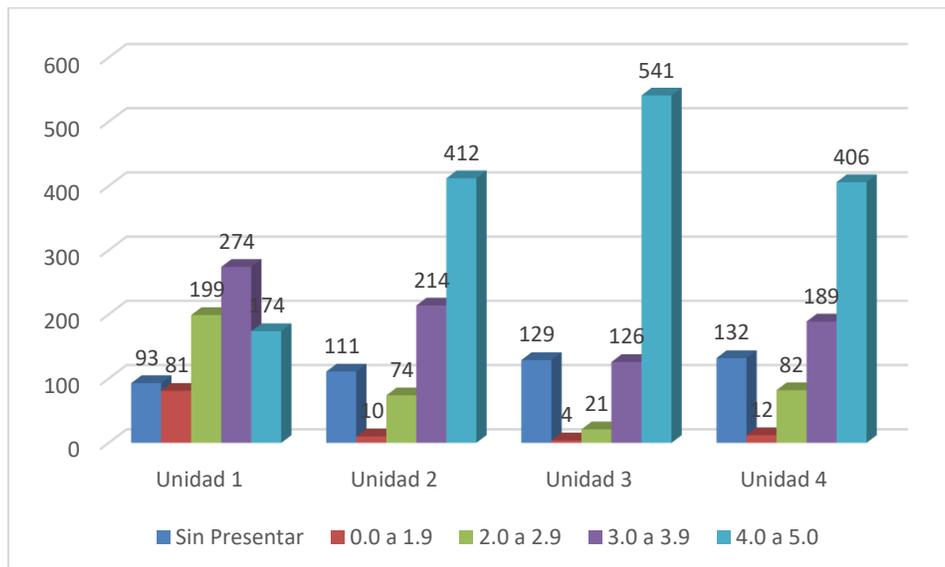
Encuesta de Satisfacción

Certificado Diplomado Conociendo mi UNAD

Restringido No disponible hasta que:

- Consiga la puntuación requerida en **Total del curso**
- La actividad **Encuesta de Satisfacción** esté marcada como realizada

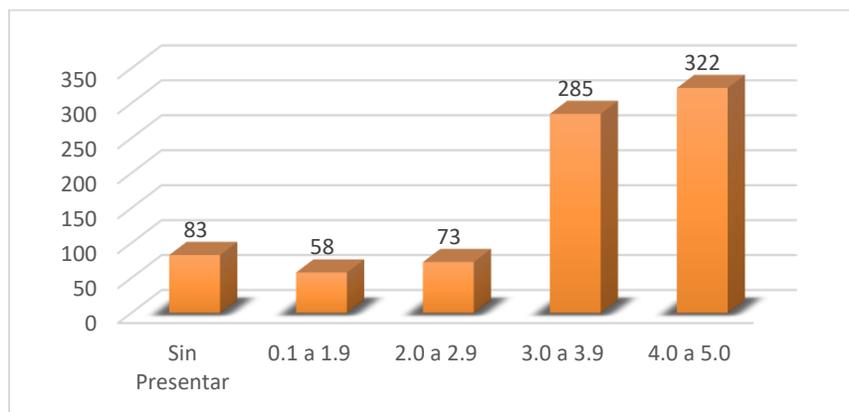
Gráfica 4. Resultados Evaluación de Aprendizaje por Unidades



Fuente: Sabana de Notas Curso de Inducción, 30 de Junio de 2022

En la Grafica 4 se puede observar los resultados de la evaluación de aprendizaje alcanzados por la Plataforma Humana por cada unidad, obteniendo una aprobación en la unidad 1 del 55%, la Unidad 2 del 76%, la Unidad 3 del 81% y la Unidad 4 del 72%.

Grafica 5. Calificaciones obtenidas por la Plataforma Humana



Fuente: Sabana de Notas Curso de Inducción, 30 de Junio de 2022

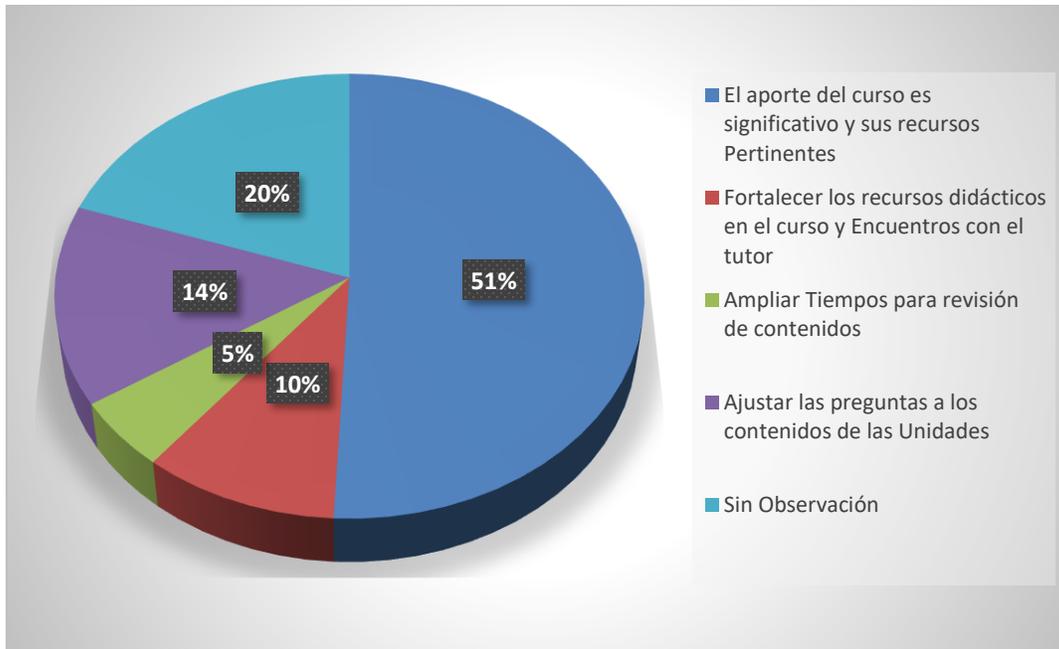
En la Grafica 5 se observa los resultados de la evaluación de aprendizaje alcanzados por la Plataforma Humana: Sin presentar el 10% Del 0.1 a 1.9 el 7%, Del 2.0 a 2.9 el 9%, Del 3.0 a 3.9 el 35%, Del 4.0 a 5.0 el 39% con un nivel de aprobación del 74%.

Resultados evaluación de Satisfacción

Para medir el nivel de satisfacción por parte de la nueva plataforma humana participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños se incluyó una encuesta de satisfacción que nos permite conocer la percepción y recomendaciones hacia el curso por parte de los participantes.

En promedio se obtuvo un nivel de satisfacción de **4.5** por parte de la plataforma humana participante hacia el curso Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.

Grafica 6. Recomendaciones de la Plataforma Humana hacia el curso



Fuente: Encuesta de satisfacción Curso de Inducción, 30 de Junio de 2022

Afianzamiento de Conocimiento

En el primer semestre del 2022 del total de la plataforma humana nueva participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños, se observa que 108 funcionarios no obtuvieron su certificación por no cumplir con el puntaje requerido de 3.0 se les remitió a través de correo electrónico a cada uno de los nuevos líderes el libro **Educación, Virtualidad e Innovación** escrito por el Doctor Jaime Alberto Leal Afanador Rector de nuestra universidad, el cual a través de sus diferentes capítulos aborda la evolución histórica, contexto institucional, estructura organizacional, Modelo pedagógico, Liderazgo transformacional y los retos que plantea la sociedad de conocimiento a nuestro modelo educativo. Este libro le permitirá profundizar sus conocimientos sobre la dinámica organizacional y apropiarse del metalenguaje Unadista.



A través de las diferentes estrategias la Gerencia de Talento humano busca garantizar que la nueva plataforma humana vinculada reciba su Inducción facilitando la comprensión y adaptación al nuevo entorno y cargo en el cual se va a desempeñar.

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



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



CO18/8455



CO17/7811



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



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

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 para el segundo semestre de 2021 con 163 funcionarios con nombramiento en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados.

Gráfica N° 1



Fuente GTHUM – Junio 2022

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 según Nivel

Nivel Profesional:

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

Gráfica N° 2



Fuente GTHUM – Junio 2022

Nivel Técnico:

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

Gráfica N° 3



Fuente GTHUM – Junio 2022

Nivel Asistencial:



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Gráfica N° 4



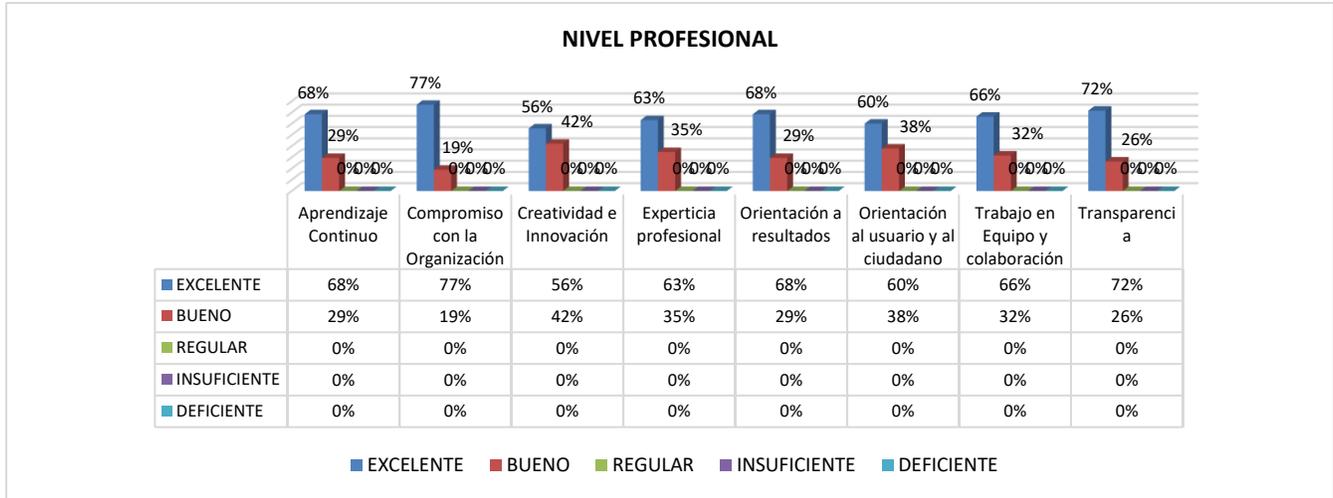
Fuente GTHUM – Junio 2022

La gráfica No. 4 nos indica que el 100% del personal asistencial con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 13 funcionarios.

Análisis por competencias comportamentales.

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

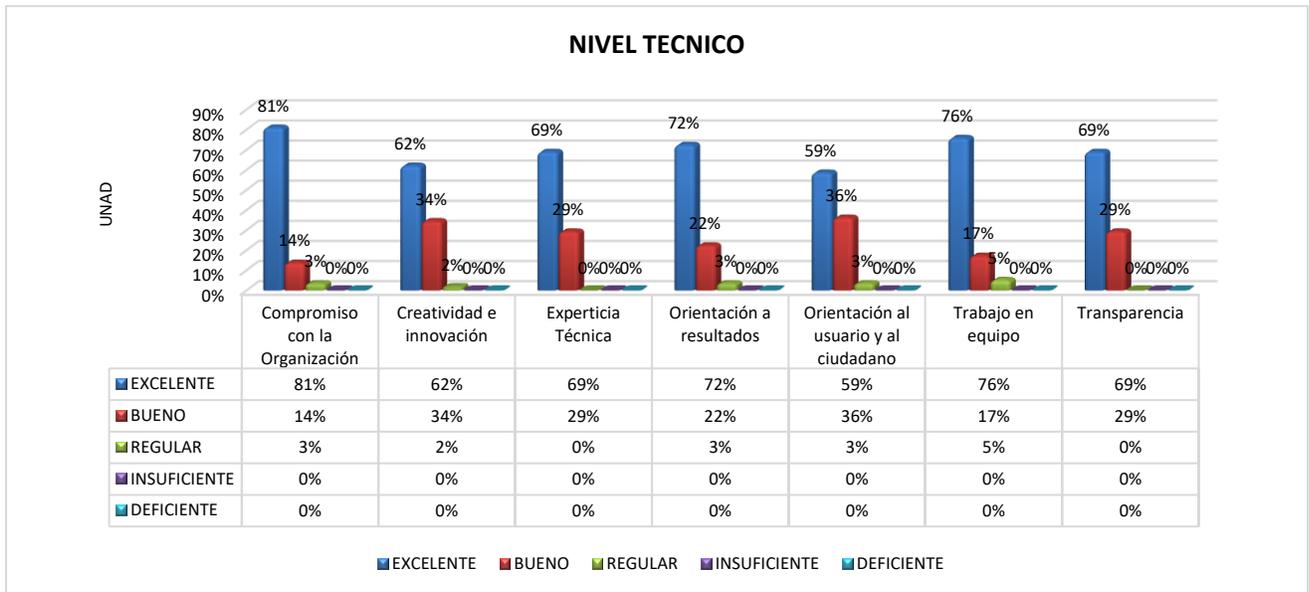
Gráfica N° 5



Fuente GTHUM – Junio 2022

La grafica No. 5 nos ilustra las competencias comportamentales de los funcionarios a nivel profesional con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, seguida por transparencia y orientación a resultados.

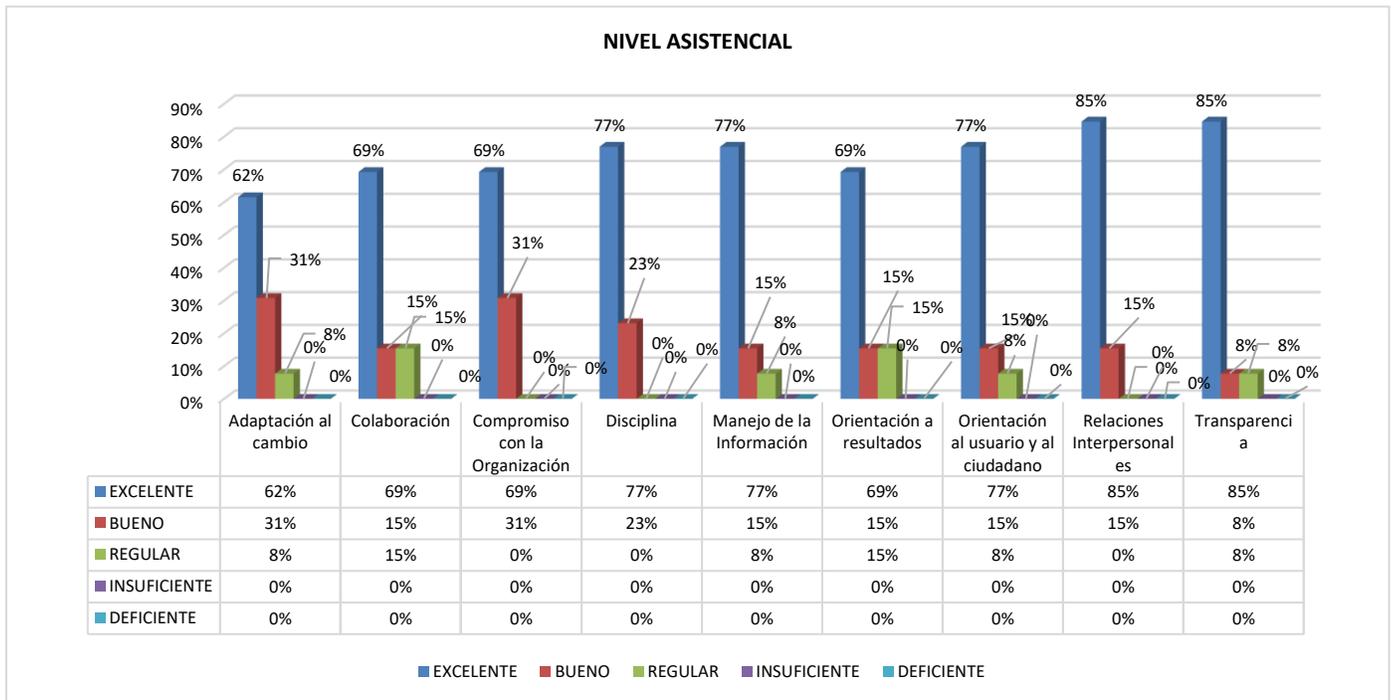
Gráfica N° 6



Fuente GTHUM – Junio 2022

La grafica No. 6 nos ilustra las competencias comportamentales de los funcionarios a nivel técnico con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, seguida por trabajo en equipo y orientación a resultados.

Gráfica N° 7



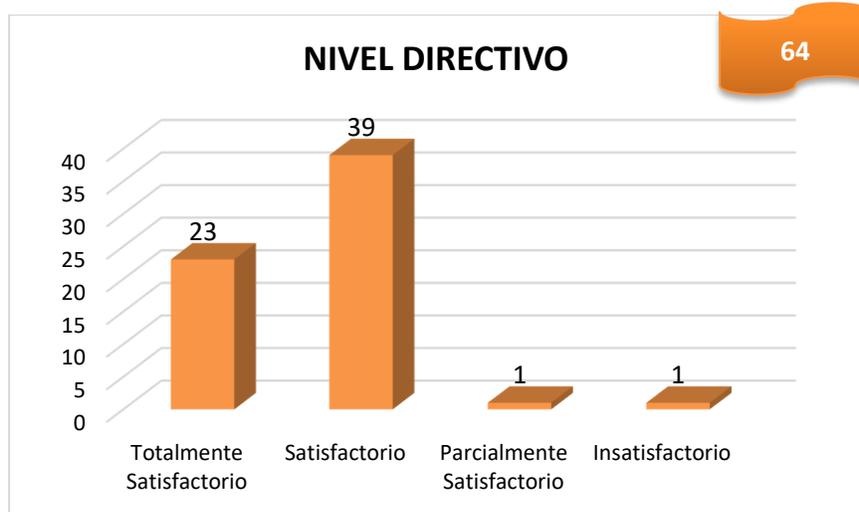
Fuente GTHUM – Junio 2022

La grafica No. 7 nos ilustra las competencias comportamentales de los funcionarios a nivel asistencial con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, en donde las relaciones interpersonales y transparencia son las habilidades más destacadas, seguida por disciplina, manejo de la información y orientación al usuario y al ciudadano.

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción

A nivel directivo durante la vigencia del 2021 se evaluaron 64 directivos con los resultados relacionados a continuación: 23 Totalmente satisfactorio, 39 Satisfactorio, 1 parcialmente satisfactorio y 1 insatisfactorio.

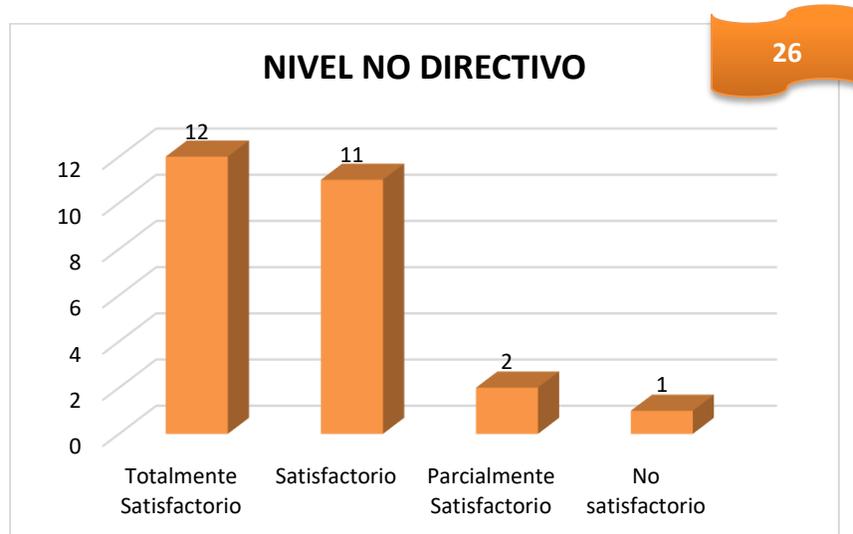
Gráfica N° 8



Fuente: GTHUM Junio 2022

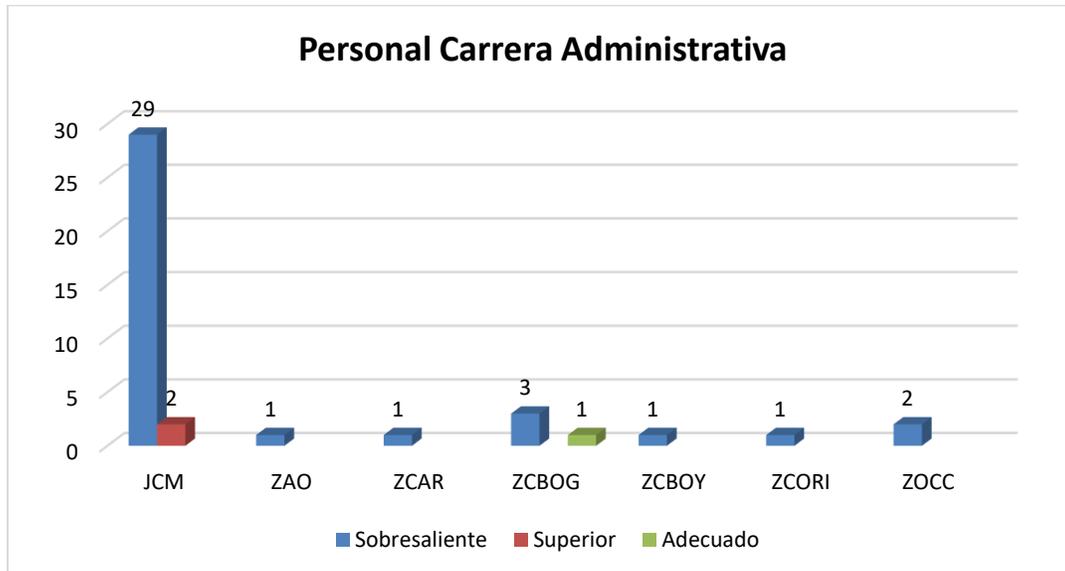
A nivel no directivo durante la vigencia del 2021, se evaluaron 26 funcionarios con los siguientes resultados: 12 Totalmente satisfactorio, 11 Satisfactorio, 2 parcialmente satisfactorio, 1 insatisfactorio.

Gráfica N° 9



Fuente: GTHUM Febrero 2022

Evaluación personal de carrera administrativa



Del total de personal de carrera administrativa 38 funcionarios obtuvieron una calificación sobresaliente, 2 funcionarios calificación superior, 1 funcionario calificación adecuado.

Planes de Trabajo 2022 – 1

Se remitió circular Informativa a todo el personal de planta administrativa con nombramiento en provisionalidad y jefes para el respectivo cargue de los planes de trabajo del primer semestre del 2022.

1.9. Capacitación de la Plataforma Humana

En el primer semestre de 2022 se realizaron 97 acciones de formación, distribuidos en los siguientes componentes: formación (41%), innovación (21%), transversal (21%), eficiencia en la gestión (8%), investigación (6%) y mejoramiento organizacional (3%).



Gráfica 1. Porcentaje de acciones de formación por componente

A continuación, se relacionan las acciones de formación realizadas en el primer semestre de 2022:

Actor	Componente	Tipo de Acción de Formación	Temática	Fecha Programada de Ejecución
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Taller	Módulo de actualización virtual recomendaciones para el manejo de la retención en la fuente por concepto salarial en el sector público	Enero
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Taller	Modulo Virtual en actualización tributaria	Enero
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Normas APA y Cargue de trabajos de grado	Enero
SST	Mejoramiento Organizacional	Curso	Curso de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Todo el año
Formación y Desarrollo	Mejoramiento Organizacional	Curso	MIGP	Todo el año
VIMEP	Formación	Taller	Realimentación ágil en los cursos mediante conversión de voz a texto	Febrero
VIMEP	Formación	Taller	Mejores prácticas para el alistamiento de cursos en el OAI	Febrero

VIMEP	Formación	Taller	Uso de Teams para encuentros B-learning con estudiantes	Febrero
ECACEN	Formación	Taller	Capacitaciones simuladores Gestonet	Febrero
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 33	Febrero
Biblioteca	Transversal	Taller	Presentación básica en Inglés	Febrero
Biblioteca	Transversal	Taller	Taller de herramientas ofimáticas "ilovepdf"	Febrero
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Normas APA, NTC y Cargue de trabajos de grado	Febrero
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 34	Febrero
VIMEP	Formación	Taller	Herramientas para expresiones matemáticas en los cursos UNAD	Marzo
VIMEP	Formación	Taller	Derechos de autor en el ámbito académico.	Marzo
VIMEP	Formación	Taller	¿Cómo crear recursos educativos OVA y OVI?	Marzo
ECACEN	Formación	Taller	Capacitación simuladores Comaygame	Marzo
ECACEN	Formación	Taller	Taller: requisitos habilitantes y proceso para participar en convocatorias fondo emprender	Marzo
ECACEN	Formación	Taller	Capacitación en el Procedimiento Opciones Trabajos de Grado	Marzo
ECACEN	Formación	Taller	Diseño de rutas de investigación aplicadas a la industria de Colombia y Brasil: Casos de éxitos y fracasos	Marzo
ECACEN	Formación	Taller	Métodos pedagógicos para el desarrollo de aprendizajes productivos en el aula.	Marzo
ECACEN	Formación	Taller	"El Arte de Emprender"	Marzo
SIGI	Investigación	Taller	Los libros académicos y los sistemas de evaluación: desafíos en la adopción de estándares de visibilidad.	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Gamificación y Evaluación	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Bookings	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	OneNote y Tareas - OneDrive y SharePoint	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Introducción a Teams - OneNote y Tareas	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Planeación con Design Thinking	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Gamificación y Evaluación	Marzo

VIEM	Innovación	Taller	Intro Teams - OneDrive y SharePoint	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Herramientas de Office 365 - Introducción a Teams	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Educación Híbrida	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Introducción a Teams - OneNote y Tareas	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Diseño de Escape Rooms	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Creación y gestión de reuniones en Teams	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Intro Teams - OneDrive y SharePoint	Marzo
VIEM	Innovación	Taller	Introducción a Power Automate 1 y 2	Marzo
SST	Mejoramiento Organizacional	Curso	Curso de 20 Horas del SG-SST	Marzo
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Seminario	Seminario de Actualización novedades en salarios, nómina y seguridad social en el sector público	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Manejo de Word	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de capacitación Normas APA, Cargue de trabajos y NTC	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación ilovepdf para UNAD FLORIDA	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de capacitación Gestor Bibliográfico Mendeley	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Manejo y búsqueda en la e-Hemeroteca	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 36	Marzo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Plataformas de información soporte al Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria - SNIA	Marzo
VIMEP	Formación	Taller	Cargue de preguntas masivas y configuración del cuestionario	Abril
VIMEP	Formación	Taller	Creación de OVI en PowerPoint (Plantilla)	Abril
VIMEP	Formación	Taller	Inteligencia artificial para el desarrollo de documentos Syllabus	Abril
VIMEP	Formación	Taller	Creación de OVA en Rise. Uso de plantillas y acceso a licencias disponibles	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Webinar: Orientación Emprendedores." Descubre	Abril

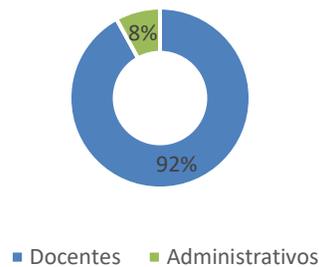
			cómo acceder a los recursos que ofrece el SENA"	
ECACEN	Formación	Taller	Lecciones y experiencias del trabajo en casa en épocas de pandemia - Una mirada desde el sector Educativo	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Hacia la Transformación Digital del Entorno Emprendedor	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Planeación Financiera Internacional	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Paradigmas y enfoques de investigación	Abril
ECACEN	Formación	Taller	¡Créelo y Créalo! Alta dirección para Emprendimientos	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Internacionalización empresarial: Oportunidades y retos	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Competitividad e Innovación como estrategias de desarrollo sostenible en entornos comunitarios	Abril
ECACEN	Formación	Taller	Taller Internacional Sostenible desde la Gestión de Agronegocios	Abril
SIGI	Investigación	Taller	Capacitación Tips artículos científicos revistas TOP	Abril
SIGI	Investigación	Taller	Derechos de autor en el Ámbito Universitario y Aspectos penales del derecho de autor.	Abril
SIGI	Investigación	Taller	La comunicación científica y los procesos de publicación.	Abril
SIGI	Investigación	Taller	Bibliometría como herramienta de evaluación de la calidad en la producción científica.	Abril
VIEM	Innovación	Taller	Intro a Teams - OneNote y Tareas	Abril
VIEM	Innovación	Taller	Herramientas de Office 365 - Introducción a Teams	Abril
VIEM	Innovación	Taller	Gestión de reuniones en Teams	Abril
VIEM	Innovación	Taller	Introducción a Power Automate 1 y 2	Abril
VIEM	Innovación	Taller	OneNote y Tareas - OneDrive y SharePoint	Abril
VIEM	Innovación	Taller	Gestión de reuniones en Teams	Abril
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Conferencia	XIII Congreso Nacional en Contratación Estatal	Abril

Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de Formación Normas APA, NTC y Cargue de trabajos de grado (Cerrado)	Abril
Biblioteca	Transversal	Taller	Taller uso básico de herramientas innovadoras - Genially	Abril
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 38	Abril
Biblioteca	Transversal	Taller	Matemáticas desde 0: Operaciones con fraccionarios	Abril
VIMEP	Formación	Taller	¿Cuál es disponibilidad de licencias para docentes y administrativos y cómo gestionar su solicitud?	Mayo
VIMEP	Formación	Taller	OVA en H5P y cargue en el Repositorio Institucional	Mayo
VIMEP	Formación	Taller	Uso y aplicación de Normas Apa 7 edición	Mayo
VIMEP	Formación	Taller	Uso del gestor bibliográfico Zotero	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Universidad, Empresa, Estado: Impacto de los Impuestos en la economía personal	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Taller: Tecnología e Innovación, salga con una idea innovadora para su negocio	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Proyectos: Seguimientos básicos y efectivos	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Capacitación proceso homologaciones SIHO - ZCBC	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Taller Internacional Investigación e Innovación	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Management para la felicidad de los trabajadores	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Estrategias de mercado, el arte de negociación con latinoamericanos	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Capacitación de semilleros aplicación de herramientas estadísticas y de investigación para fines empresariales	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Capacitación en el simulador SimProject	Mayo
ECACEN	Formación	Taller	Marketing Digital en la empresa / Plan de Marketing Digital	Mayo
SIGI	Investigación	Taller	Visibilizando la Producción Académica en Redes Sociales.	Mayo
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Seminario	Seminario de Actualización novedades en archivo y gestión	Mayo

			documental para el sector público	
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Taller	Módulo de actualización innovación y gestión del conocimiento en el sector público – Herramientas para su implementación	Mayo
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Taller	Módulo de actualización en aspectos para el dominio del SECOP II en los regímenes especiales	Mayo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de capacitación Normas APA CERRADA PARA Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades (ECSAH)	Mayo
Biblioteca	Transversal	Taller	Jornada de formación Excel Intermedio sesión 39	Mayo
Biblioteca	Transversal	Taller	Matemáticas desde 0: Números enteros positivos y negativos, recta numérica, MCD y mcm	Mayo
Formación y Desarrollo	Eficiencia en la gestión	Taller	Taller Presencial en SECOP II	Junio

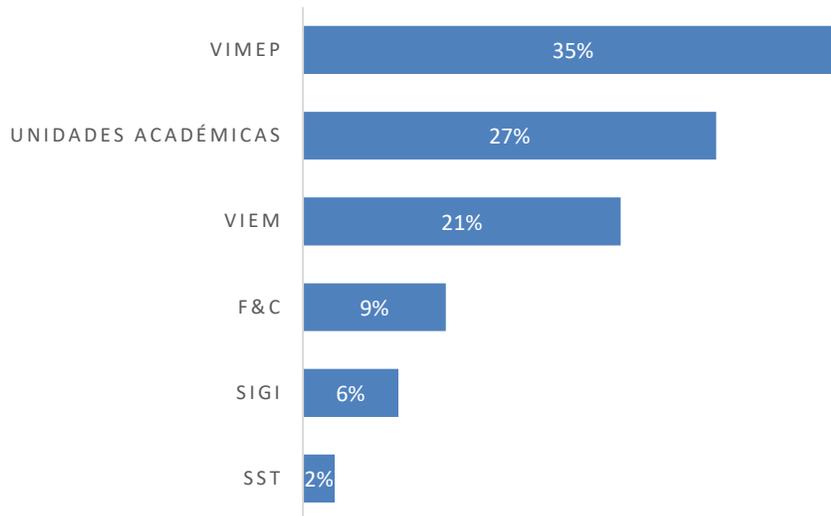
Tabla 1. Acciones de Capacitación Primer Semestre de 2022

De las 97 acciones de formación realizadas durante el primer semestre de 2022, se logró la asistencia de 1569 colaboradores: 1449 docentes, correspondiente al 92% de los asistentes y 120 administrativos, correspondiente al 8% de los asistentes. Cabe aclarar que el personal administrativo corresponde al 13% de la plataforma humana y en el caso de los docentes la participación en las acciones de capacitación se encuentra sujeto a la dinámica institucional y necesidad del servicio.



Gráfica 2. Porcentaje de Participación por estamento

Los actores que lideraron las acciones de formación en el primer semestre de 2022 se describen a continuación:



Gráfica 3. Porcentaje de Participación de Actores Líderes del PIC

Se destaca la gestión realizada por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, correspondiente al 35% de las acciones de formación realizadas durante el periodo, de igual manera, la gestión realizada por la Escuela de Ciencias Administrativas Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN (27%) y de la Vicerrectoría de Innovación y Emprendimiento (21%).

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.

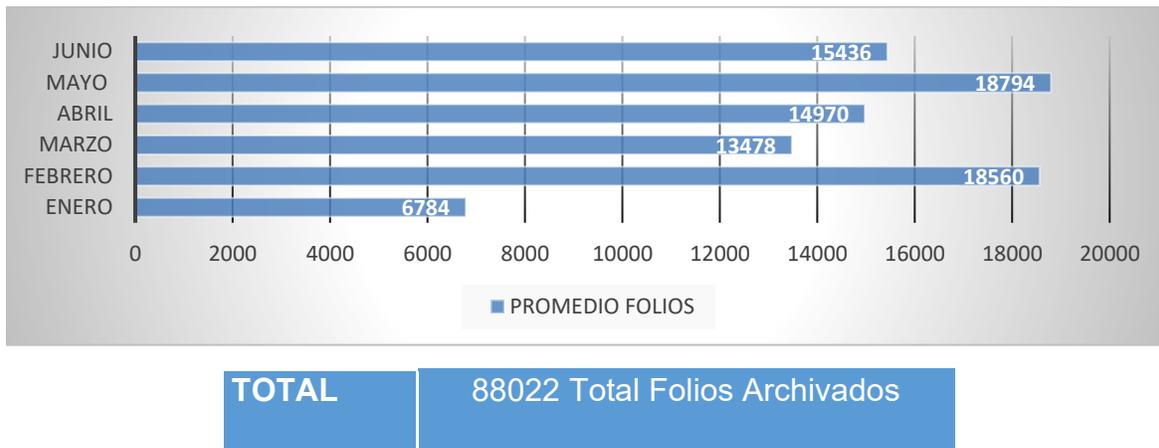


Figura 2. Grafica Promedio de folios recibidos para Archivo y con proceso realizado con corte al 30 de junio de 2022. Fuente Planillas GTHUM.

Según los datos aportados se logra evidenciar un aumento en la recepción de documentos en el mes de febrero, 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 16-01.

1.10.2 Transferencia Documental

Se ha dado inicio al alistamiento de la transferencia del año 2020 donde se ha venido revisando unidad por unidad la organización (si había alguna anomalía se le informo a las personas encargadas del proceso), se realizó la foliación, enumeración, rotulación, retiro de ganchos metálicos, embalaje, TIPO A TIPO y levantamiento del Inventario único documental para su correspondiente protocolo de transferencia al Archivo Central e Histórico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

A continuación, observamos las series y el número de cajas, carpetas y folios listos con corte al 30 de junio de 2022.

SERIE	Nº. CAJAS X200	Nº. CARPETAS	ML
111.32	2	15	0,5
111.23	6	48	1,5
TOTAL	8	63	2

Tabla 1. Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2020 GTHUM con corte al 30 de junio de 2022.

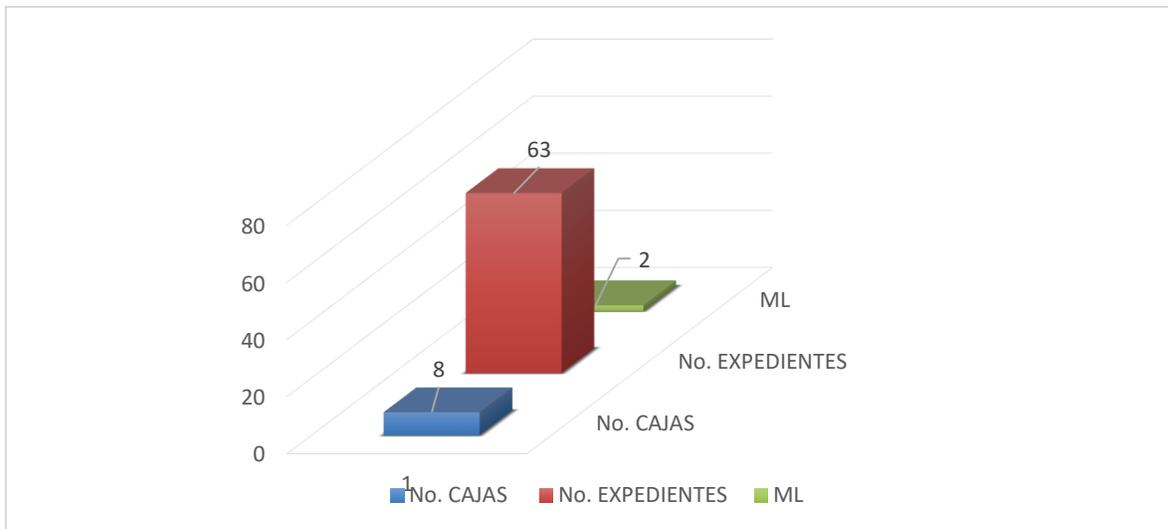


Figura 3. Grafica Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2020 GTHUM, con corte a 30 de junio de 2022. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID.

De acuerdo con la gráfica para este semestre hemos avanzado en 2 Metros Lineales correspondientes a 63 carpetas con todos sus procesos archivísticos para ser entregadas al Archivo Central e Histórico según lineamientos que expidió 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).

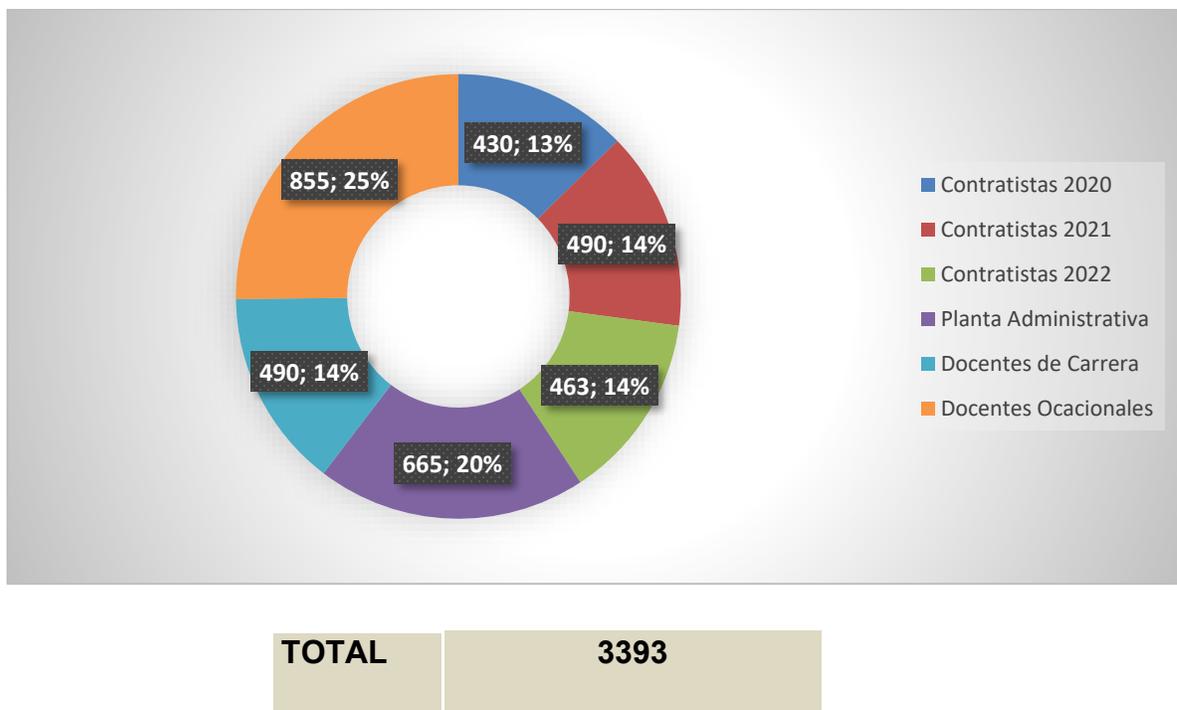
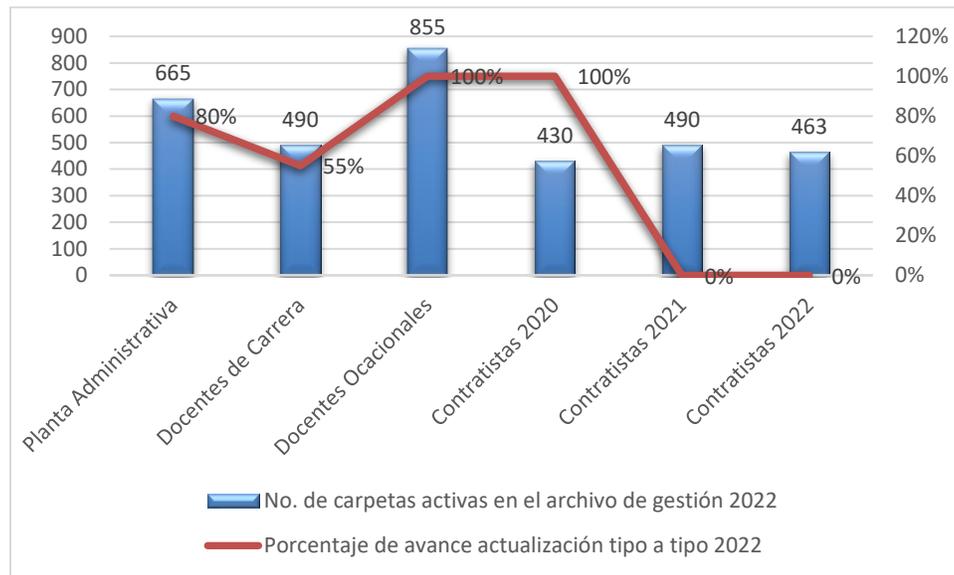


Figura 4. Grafica número de carpetas activas del archivo de gestión con corte al 30 de junio de 2022. Fuente Formato Único de Inventario Documental del personal Activo.

Donde se evidencia que ha corte 30 de junio de 2022 el total de expedientes (carpetas) activas que se encuentran físicas en el Archivo de Gestión de la Gerencia de Talento Humano es de 3.393 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 diciembre del año 2021 aumento en un 11% por ciento. Equivalente a 342 carpetas más.

1.10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales Sede Nacional



TOTAL	61%
--------------	------------

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 30 de junio de 2022. 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.

Para diciembre del año 2021 se tenía un avance del 49% y de acuerdo con las estadísticas anteriores para junio del presente año se logró avanzar a un 61%.

1.10.5 Recepción de hojas de vida historias laborales a nivel Nacional e ingreso a tipo a tipo y Formato Único Inventario Documental.

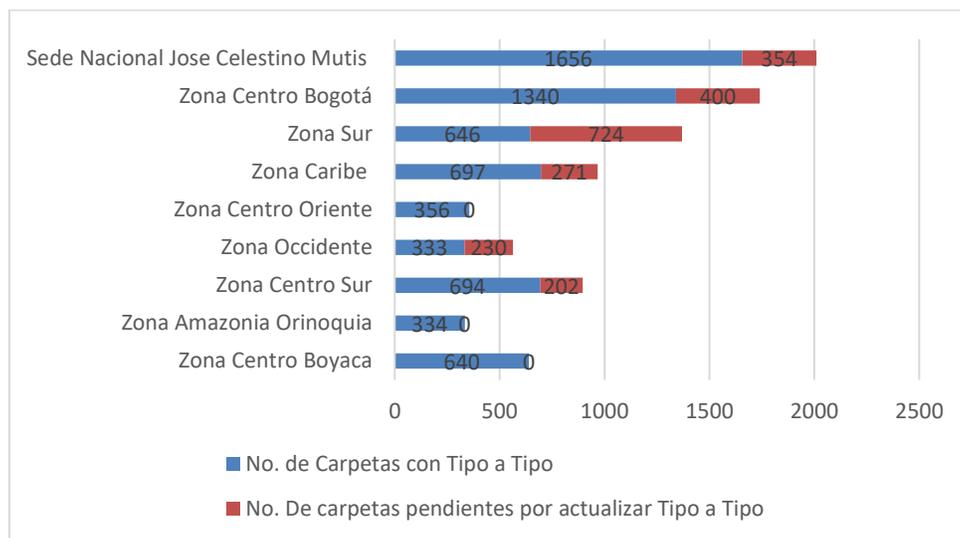


Figura 7. Gráfica donde se evidencia la recepción con el número de carpetas con tipo a tipo y el número de carpetas pendientes por actualizar la hoja de control, documentos proceso de las vinculaciones docentes con corte al 30 de junio de 2022. Fuente inventarios documentales zonas

Para el primer semestre del 2022 a corte de 30 de junio, 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 primer semestre del 2022 se cuenta con un total de 8877 carpetas de la serie de historias laborales de docentes ocasionales a nivel



nacional, de las cuales 6696 ya cuentan con todos sus procesos archivísticos y 2181 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.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

- 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 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.

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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



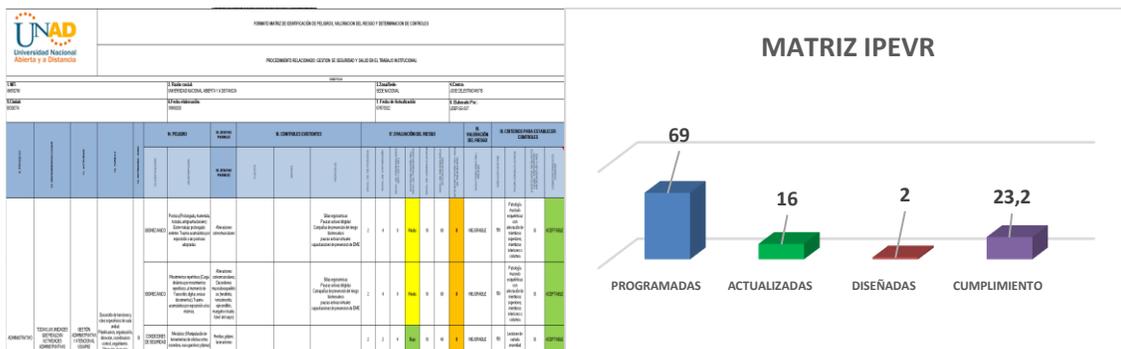
CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

	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 Lozano Gerencia de Talento Humano
Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo	Alejandra Ávila González Diana Lizeth Mora Gerencia de Talento Humano
Subprograma de Promoción y Prevención	Marlén Ruiz Peña Gerencia de Talento Humano
Subprograma Prevención Desordenes Musculo Esquelético- Programa Vigilancia. “La UNAD se Mueve” Programa de Vigilancia Epidemiológica de Desordenes Músculo Esquelético	Alexandra Espinosa Delgado Fisioterapeuta Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Asesor de ARL POSITIVA
Subprograma de Prevención de Riesgo Psicosocial “No estrés Mal” Programa Vigilancia epidemiológica Psicosocial	Paola Milena Duran Psicóloga especialista en Salud Ocupacional Contratista de Apoyo a la Gestión
Higiene y Seguridad Industrial	Yuly Paola Romero Parra Tecnóloga HSEQ

	<p>Julio Cesar Beltrán C</p> <p>Tecnólogo en Salud Ocupacional</p> <p>Asesores de la ARL POSITIVA</p>
--	---

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

De acuerdo al 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 realizaron las siguientes acciones:



Fuente: GTHUM SG-SST junio de 2022

- ✓ Socialización por correo y dirigido a la comunidad Unadista ¿ cómo, cuándo y dónde reportar un accidente de trabajo?



- ✓ Socialización por correo la infografía sobre como reportar a tiempo incidentes y accidentes de trabajo, actos y condiciones inseguras

¡REPORTE A TIEMPO!
ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO
ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS

Paso a paso para el reporte:

Un ACCIDENTE es un acontecimiento no deseado producido de manera repentina que ocasiona daños, ya sea en personas, en las instalaciones o maquinaria. En cambio, un INCIDENTE es un suceso que ocurre en el trabajo que puede, o no, ocasionar algún daño.

Cuando se presente un accidente e incidente de trabajo, reporte:

1 **PRIMEROS AUXILIOS**
Proteger la vida de la persona accidentada y brindar los primeros auxilios

2 **POSITIVA**
El trabajador accidentado debe ser remitido al centro asistencial más cercano, o si lo prefiere por medio de la línea POSITIVA para para recibir instrucciones y atención oportuna.

3 **EL TIEMPO PARA REPORTAR EL ACCIDENTE DE TRABAJO ES DE 2 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA OCURRENCIA DEL EVENTO.**
El trabajador debe reportar al jefe inmediato el accidente de trabajo y así mismo a la ARL por medio de la LINEA ORO NACIONAL 01 8000 941 541, en Bogotá 6000811 o por medio del portal de la ARL POSITIVA <https://www.positiva.gov.co/>

Una CONDICIÓN INSEGURA, como aquellas circunstancias dentro del lugar de trabajo, que podrían dar lugar a la ocurrencia de un accidente o incidente; Los ACTOS INSEGUROS corresponden a comportamientos del propio trabajador que podrían dar lugar a la ocurrencia de un accidente o incidente.

Cuando identifique una condición o acto inseguro, reporte:

1 Ingrese a la página del SIG y descargue el formato F-5-6-9 o ingrese al siguiente link: <https://onx.la52ca2>

2 Diligencie todos los campos del formato

3 Envíe el formato con la información del reporte al correo electrónico: sfurnano@unad.edu.co

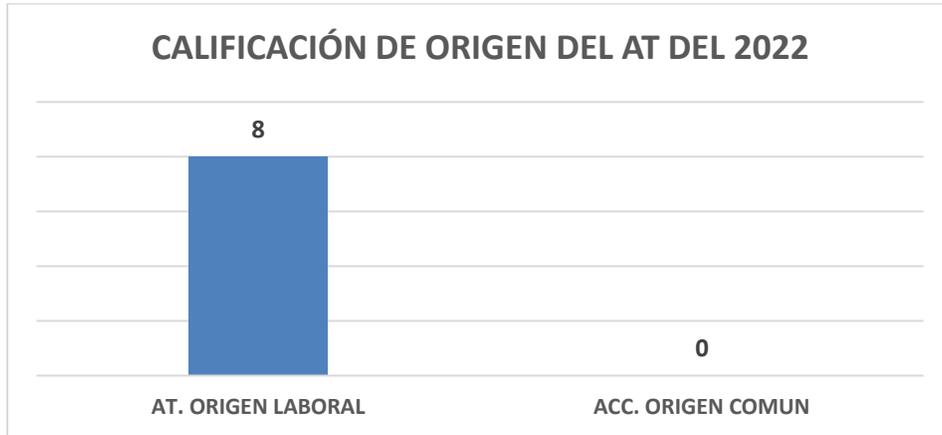
Enlace para descargar el formato F-5-6-9: https://www.google.com/url?r=https://sig.unad.edu.co/documentos/ligo/formatos/F-5-6-9_xlsx&sa=D&source=medios&uq=11645553777845608&usq=ACVView7d00TD1v4BdWc-3M6-JN3x

Caracterización de la accidentalidad durante el primer semestre del año 2022

Número de accidentes de trabajo presentados en el primer semestre del 2022

El 100% de los accidentes reportados a la ARL POSITIVA en el año 2022 han sido calificados de origen laboral.





Número de Accidentes de Trabajo presentados en el Mes:

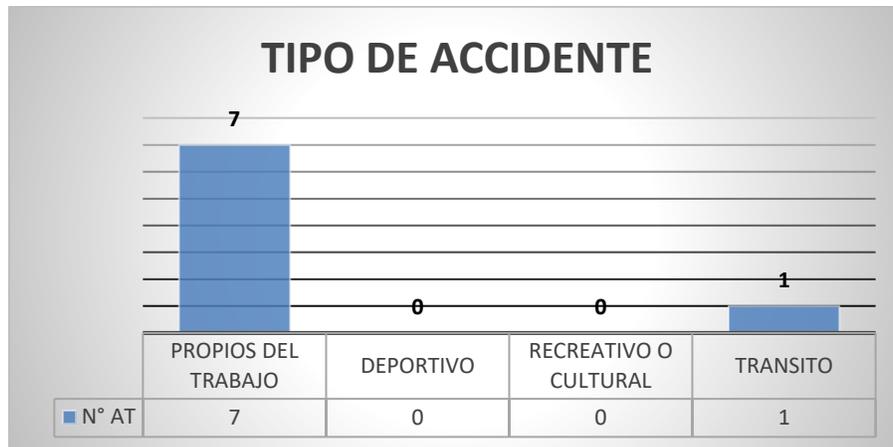
Durante el primer semestre del año 2022, se puede evidenciar que en el mes de marzo se presentó el 37.5% con mayor No. de accidentes de trabajo, seguido del 25% de los accidentes presentados en el mes de febrero y mayo y abril con el 12.5 % , como se ve reflejado en la gráfica.



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Tipo de Accidente de Trabajo

Durante el primer semestre del año 2022, el 87.5% de los siniestros son propios del trabajo y el 12.5% fue por origen de tránsito.



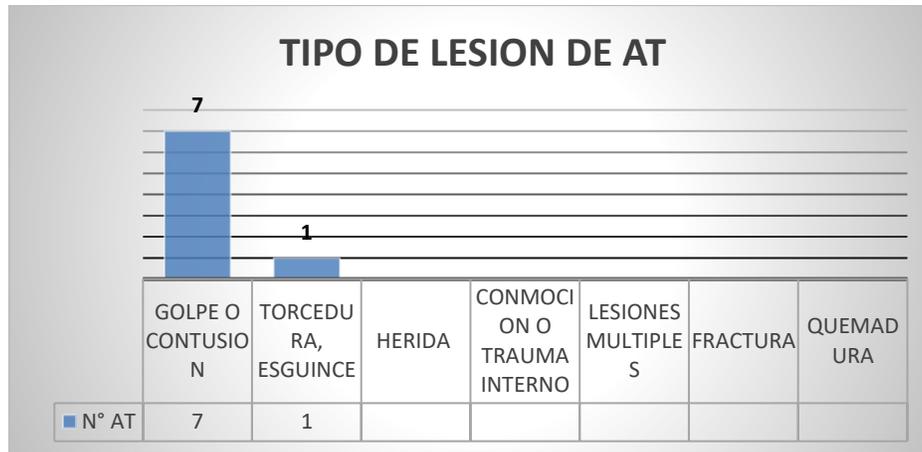
Sitio de Accidente de Trabajo

El 37.5% de los eventos se presentaron en el corredor o pasillos y el 12.5 de los eventos se presentó en las escaleras, casa, oficinas, otras áreas comunes y fuera de las instalaciones de la UNAD.



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2021

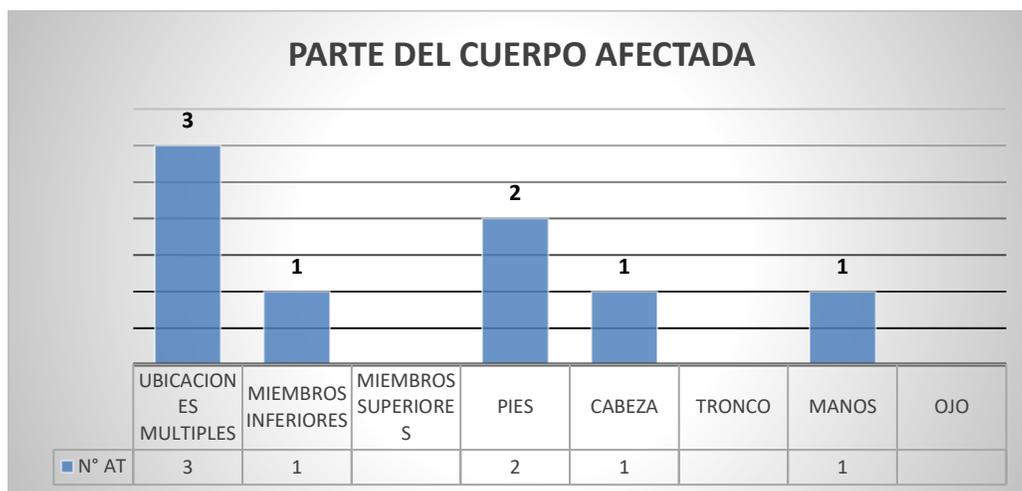
- ✓ **Tipo de Lesión:** El 87.5 de los eventos fueron por golpe o contusión y el 12.5 % generó torcedura



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

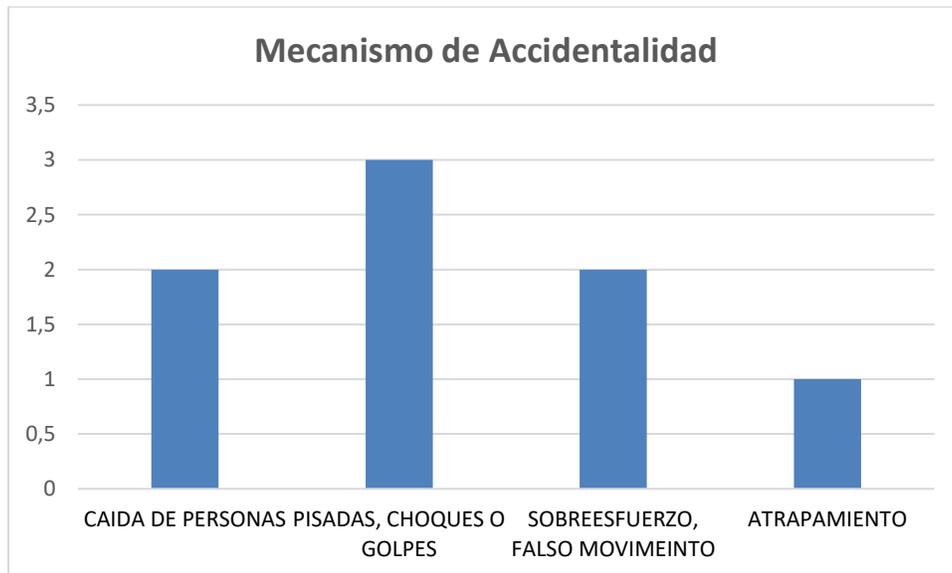
Parte del cuerpo afectado:

El 37.5 % de los accidentes de trabajo se presentó en diferentes ubicaciones múltiples del cuerpo, el 25% afectó los pies y el 12.5 % presentó lesión en los miembros inferiores, cabeza, y manos



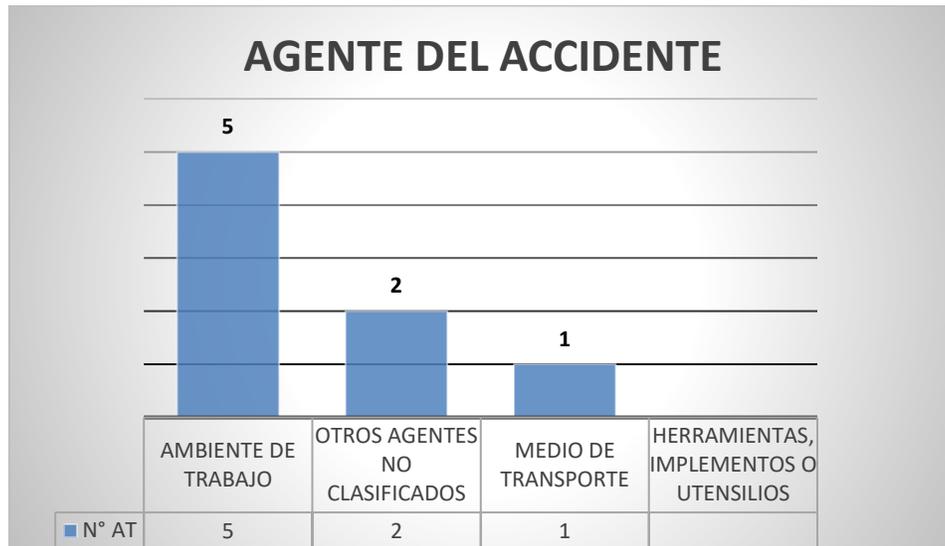
Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Mecanismo del Accidente: El 37.5% de los eventos, el mecanismo fue por pisadas o golpes y el 25% el mecanismo fue por caídas de personas y sobreesfuerzo.



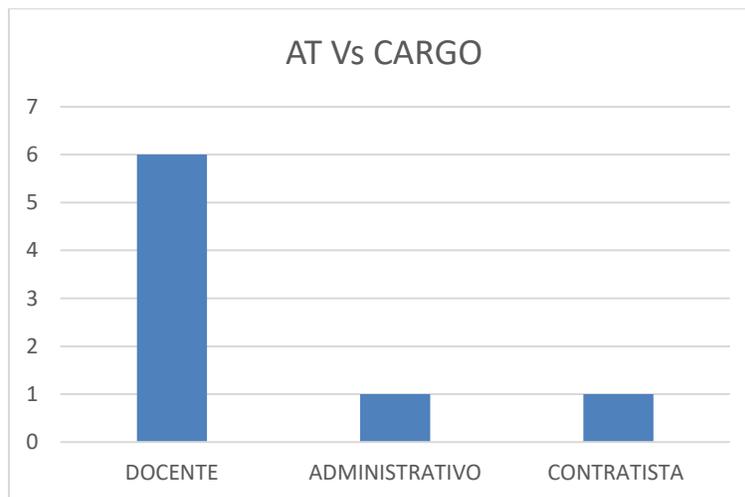
Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Agente del accidente: El 62.5% de los eventos fueron propios del ambiente de trabajo, el 25 % de los eventos fueron por otros agentes no clasificados y el 12.5 se presentó por medio de transporte



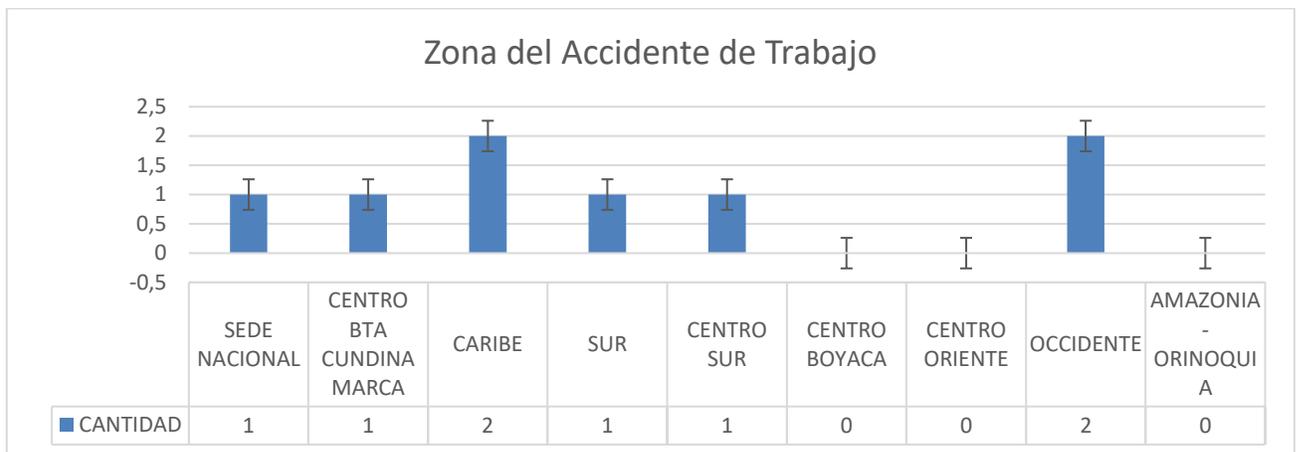
Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Accidente por Cargo: El 75% de los eventos presentados en el primer semestre se presentó a los docentes de la UNAD y el 12.5% cada uno al personal administrativo y contratista de apoyo a la gestión (convenio)



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

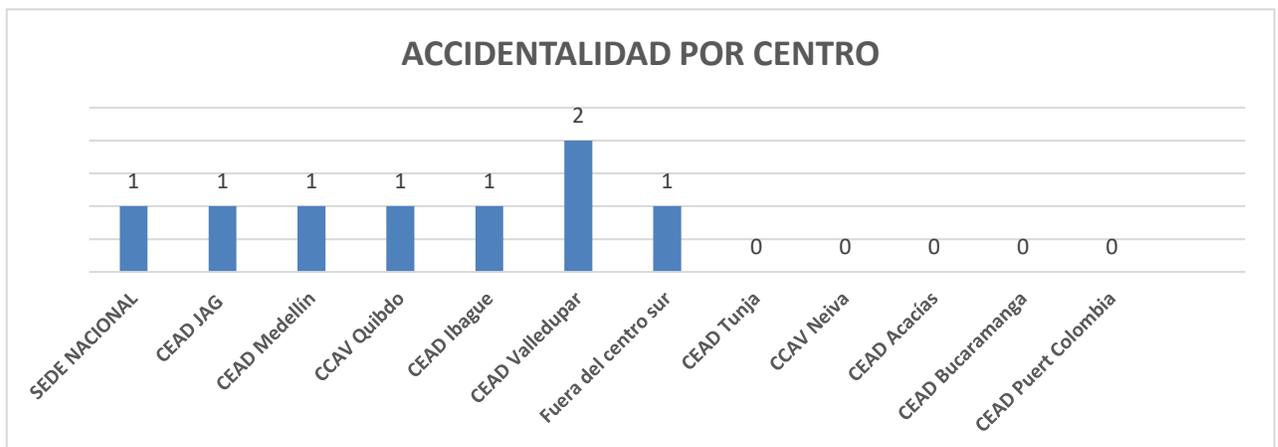
La zona de accidentalidad: El 25 % en donde se presentó accidente de trabajo fueron la zona Caribe y Occidente y el 12.5% en la sede nacional JCM, Zona Bogotá Cundinamarca y Zona Occidente.



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Accidentalidad por Centro:

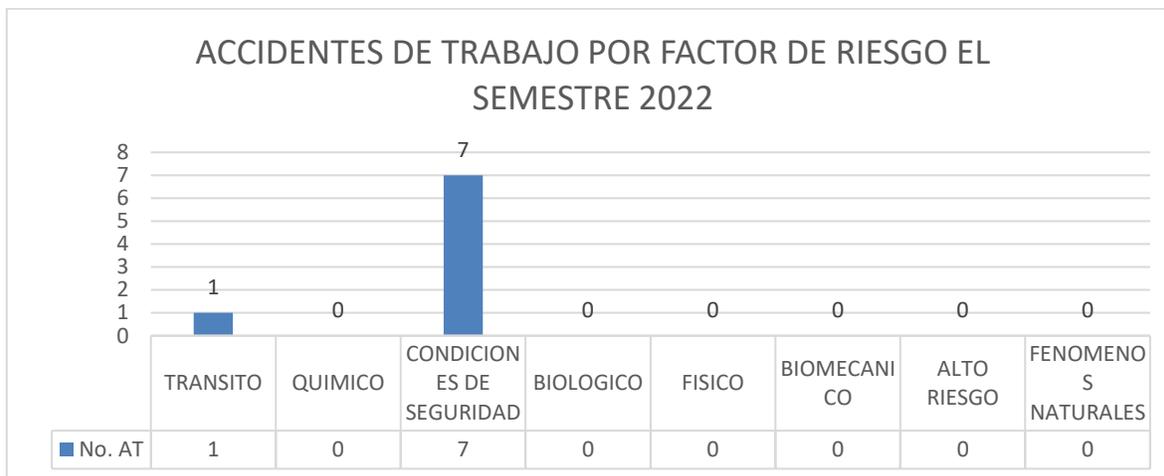
El 25% de los eventos presentados en el primer semestre se presentaron en el CEAD de Valledupar y el 12.5 % cada uno se presentó en la sede JCM, JAG, Medellín, Ibagué y fuera de las instalaciones de la zona centro sur.



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Accidente generado por Factor de Riesgo

De acuerdo con el reporte y la investigación de los accidente de trabajo fue generado por condiciones de seguridad con énfasis locativo



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Con respecto a los indicadores de accidentalidad se puede ver reflejado en las siguientes graficas

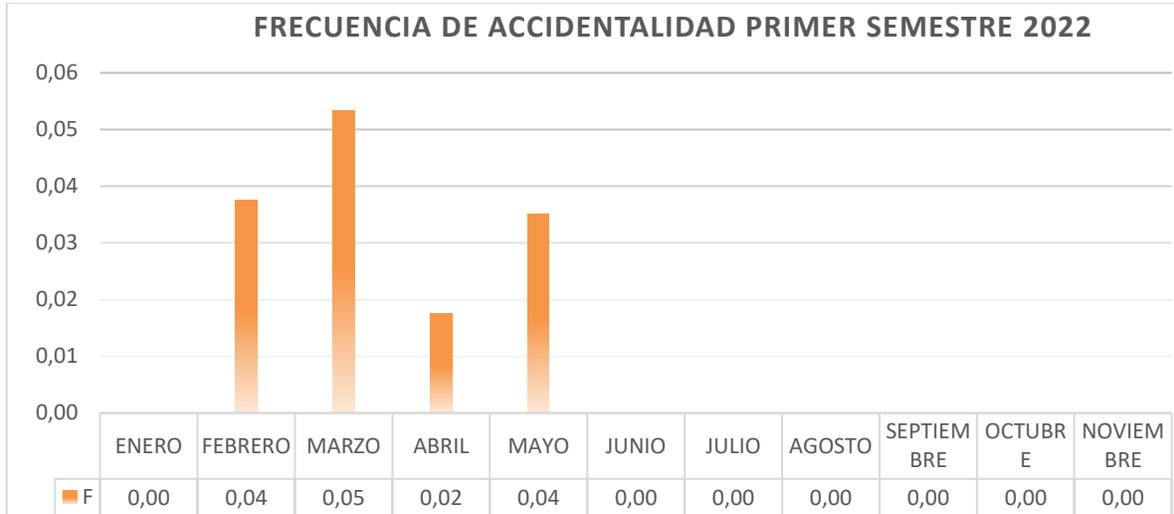
N°	MES	N° CASOS AT	ACCIDENTES MORTALES	N° TRABAJ	DIAS DE INCAPACIDAD	DIAS CARGADOS	TOTAL DIAS TRABAJADOS	INDICADORES		
								F	S	TM
1	ENERO	0	0	1.796	0	0	30	0,00	0,00	0,0
2	FEBRERO	2	0	5.336	0	0	29	0,04	0,00	0,0
3	MARZO	3	0	5.635	0	0	30	0,05	0,00	0,0
4	ABRIL	1	0	5.692	0	0	30	0,02	0,00	0,0
5	MAYO	2	0	5.693	0	0	30	0,04	0,00	0,0
6	JUNIO	0	0	5.667	0	0	30	0,00	0,00	0,0

F: Frecuencia – S: Severidad- TM: Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022



Frecuencia de accidentalidad en el primer semestre del año 2022:



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes

Interpretación del indicador de frecuencia de accidentalidad:

Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,0 accidentes de trabajo en el mes de enero del 2022.

Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,04 accidentes de trabajo en el mes de Febrero del 2022.

Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,05 accidentes de trabajo en el mes de Marzo del 2022.

Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,02 accidentes de trabajo en el mes de Abril del 2022.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

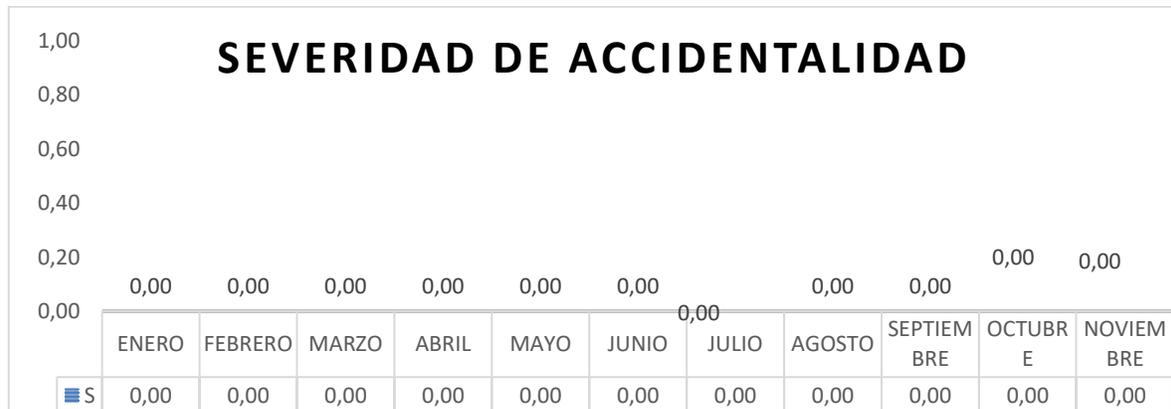


CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,04 accidentes de trabajo en el mes de Mayo del 2022.

Severidad de Accidentalidad durante el primer semestre del año 2022



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes

Interpretación: Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron 0,0 días por accidente de trabajo

Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,00 accidentes de trabajo en el primer semestre del año 2022.

Proporción de accidentes Mortales durante el primer semestre del año 2022:



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



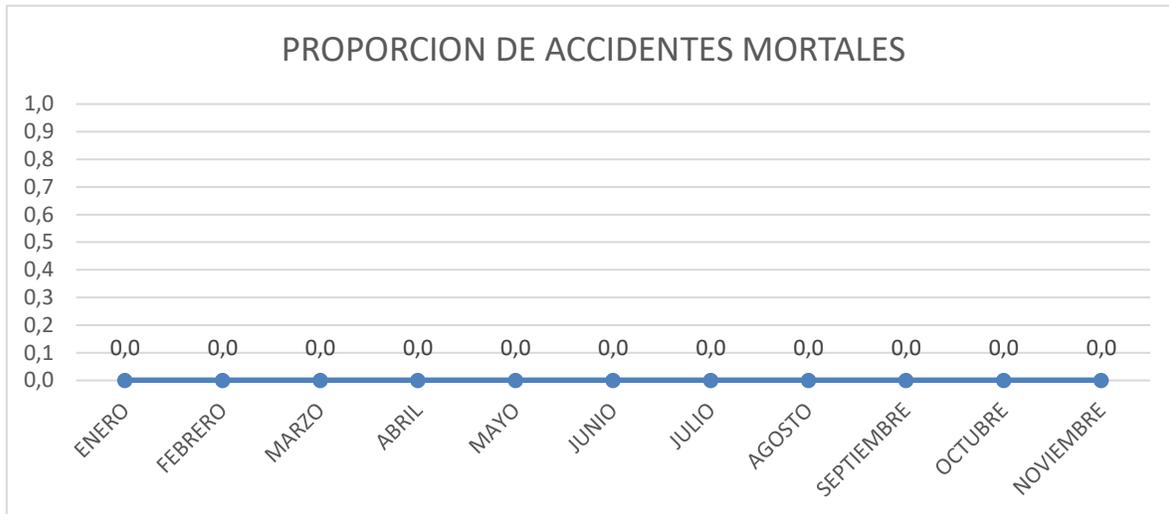
CO17/7811



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



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



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Durante el primer semestre del año 2022, no se presentaron accidentes mortales.

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>

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.

Para dar cumplimiento al objetivo en materia de la normatividad legal vigente de seguridad y salud en el trabajo, para el periodo comprendido entre enero y junio de 2022 se han desarrollado las siguientes acciones así:

- ✓ Cumplimiento al Instructivo para la Identificación y evaluación de los requisitos



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

legalesy otros requisitos está contemplado en el Instructivo I-5-6-9 publicado en la página delSIG. <https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-5-6-9.pdf>

- ✓ Se viene realizando una revisión de la misma para dejarla ajustada en relación con los requisitos que exige el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, normatividad derivada de pandemia mundial COVID-19 y toda aquella normatividad que aplique la Sistema General de la Seguridad y Salud en el Trabajo para con ello cumplir con la normatividad vigente.
- ✓ Se realiza la recolección de evidencia que evalúa la Matriz de Requisitos Legales, la cual es reportada por cada uno de los responsables de: SG-SST-Compensación-Capacitación y Contratación de apoyo a la gestión administrativa.
- ✓ Se evalúan los siguientes registros normativos los cuales varían de acuerdo a la expedición o derogatoria normativa que se presenta durante la vigencia.

PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	REGISTROS PARA SER EVALUADOS
ANUALES	287
DOS AÑOS	7
MENSUALES	122
TOTALES	416

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Sede Nacional
José Celestino Mutis



Sede Nacional
José Celestino Mutis

RESULTADOS TRIMESTRALES DE LA EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS				
TRIMESTRE	TOTAL REQUISITOS IDENTIFICADOS	TOTAL REQUISITOS CUMPLIDOS	TOTAL REQUISITOS INCUMPLIDOS	PORCENTAJE GENERAL DE CUMPLIMIENTO
PRIMERO	1116	116		100%
SEGUNDO	118	118		100%

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Es importante aclarar que la totalidad de registros evaluados es dinámica dada la expedición y derogación de normatividad de los diferentes estamentos a nivel nacional.

Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo – UNAD

Los Comités que están bajo la normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y son los siguientes:

- 1.- Comité de Convivencia Laboral
- 2.- Comité Paritario 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 primer semestre del año 2022

- ✓ Presentación del informe de gestión de la ARL POSIITVA del año 2021
- ✓ Construcción del plan de trabajo del SG-SST del año 2022
- ✓ Presentación de la accidentalidad del año 2021
- ✓ Invitación de la audiencia pública rendición de cuentas del año 2021 por parte del Sr. Rector Jaime Alberto Leal Afanador.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Sede Nacional
José Celestino Mutis



Sede Nacional
José Celestino Mutis



- ✓ Definición de cronograma anual de las reuniones del COPASST del año 2022
- ✓ Socialización de la Política del SIG. Acuerdo del 26 de enero del 2021
- ✓ Las capacitaciones realizadas al COPASST durante el primer semestre fueron: Reporte de accidentes de trabajo, cómo cuando y quien reportar los accidentes de trabajo.



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2022

Mediante Resolución 08832 del 11 de mayo de 2021, se dio inicio al proceso de inscripción y votación de los candidatos a ser los nuevos miembros representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia para el periodo comprendido 2021-2023.

SEDE DE COMITÉ	NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS	
	PRINCIPALES	SUPLENTE
COMITÉ CENTRAL	3	3
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	2	2
ZONA CENTRO BOYACA	2	2
ZONA OCCIDENTE	2	2
ZONA CENTRO SUR	2	2



*Aplica 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



ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	2	2
ZONA SUR	2	2
ZONA CARIBE	2	2
ZONA CENTRO ORIENTE	2	2

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

El comité se reúne en forma ordinaria trimestralmente en las instalaciones de la Institución, dada la situación de presentada por la emergencia sanitaria Covid-19 se han realizado las reuniones de manera virtual y durante el horario de trabajo.

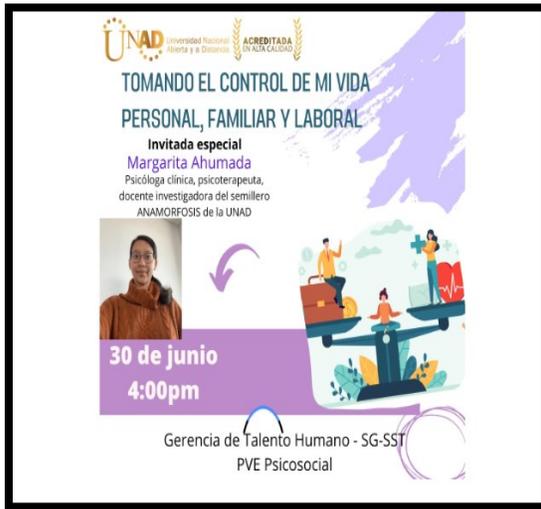
Durante el primer semestre del año 2022, se realizó las siguientes reuniones del CCL a nivel zonal.

ZONA BOGOTA	CENTRO SUR	CARIBE	SUR	OCCIDENTE	AMAZONIA	BOYACA	CENTRO ORIENTE	SEDE NACIONAL
27/04/2022	18/04/2022	29/03/2022	26/04/&2021	17/03/2022	15/02/2022	31/03/2022	09/03/2022	25/04/2022
11/07/2022	26/07/2022	24/06/2022	28/06/2022	30/06/2022	11/07/2022	30/06/2022	17/07/2022	15/07/2022

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Así mismo se cuenta con el apoyo de la ARL Positiva y del programa de Psicología de la Escuela de Artes y Humanidades de la Institución en la realización de Talleres Web y diferentes conferencias con el fin de realizar un acompañamiento a la comunidad Unadista en relación con el programa de riesgo psicosocial:





Se realizó el ciclo de conferencias a todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral en los siguientes temas

1. Actualización sobre los aspectos legales que deben conocer los miembros de comité de convivencia laboral.
2. Habilidades blandas y comunicación asertiva
3. Mecanismo de resolución de conflictos laborales y el Rol del Comité de Convivencia Laboral
4. Competencia de la Procuraduría General de la Nación y procedimiento de las quejas y denuncias relacionadas con el presunto acoso laboral.

A continuación, se relaciona el número de casos presentados a nivel nacional, el



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

estado de cada uno de ellos y las acciones tomadas por cada comité, así mismo se verifico la realización de las diferentes reuniones trimestrales: (pendientes envié actas de segundo trimestre:

Los Casos que se han presentado durante el primer semestre son los siguientes:

ZONA	NUMERO DE CASOS	No. Casos pendientes
ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA	1	1 en procuraduría (2019) Docente retirado JOS EN PROCURADURIA
ZONA CENTRO ORIENTE	0	0
ZONA CENTRO SUR	0	0
ZONA CARIBE	0	0

ZONA SUR	0	0
ZONA OCCIDENTE	0	0
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	0	0
ZONA BOYACA	0	0
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

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 labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se realizaron las siguientes acciones:

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 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 espacio en el Seminario Itinerante del Sistema Nacional de Consejería 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.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

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:

Pausas cognitivas

Cada mes desde se han realizado pausas mentales de manera virtual, a través de las cuales han participado 648 personas



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Las pausas mentales contribuyen para el manejo del estrés, concentración y habilidades cognitivas.

Actualización y socialización del 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 y los indicadores de gestión.

Encuesta de Salud Mental

Como estrategia de promoción y prevención de la salud mental, se realizó la encuesta de salud mental. teniendo en cuenta que por la emergencia sanitaria por Covid-19, no estaba permitido aplicar la Batería de Factores de Riesgo psicosocial. En esta encuesta dirigida a la Plataforma Humana Unadista participaron 2007 personas. Se tuvo en cuenta las necesidades identificadas para iniciar con los acompañamientos individuales.

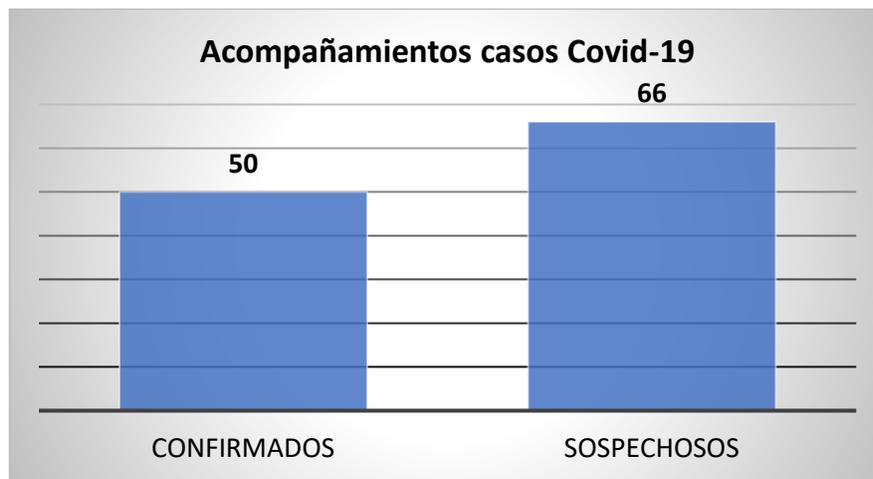


Seguimiento casos covid-19

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:

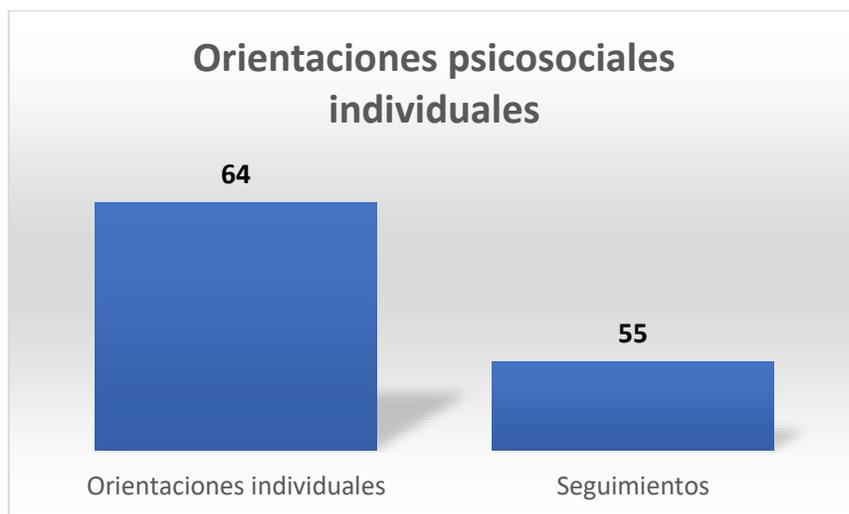


Gráfica 1. Relación número de casos confirmados y sospechosos primer semestre por Covid.19. Fuente GTHUM
cuadro de orientaciones individuales

Proyecto de acompañamiento psicosocial por tele orientación en articulación con la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades

Con la articulación entre la Gerencia de Talento Humano y la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, se logró generar un espacio de acompañamiento

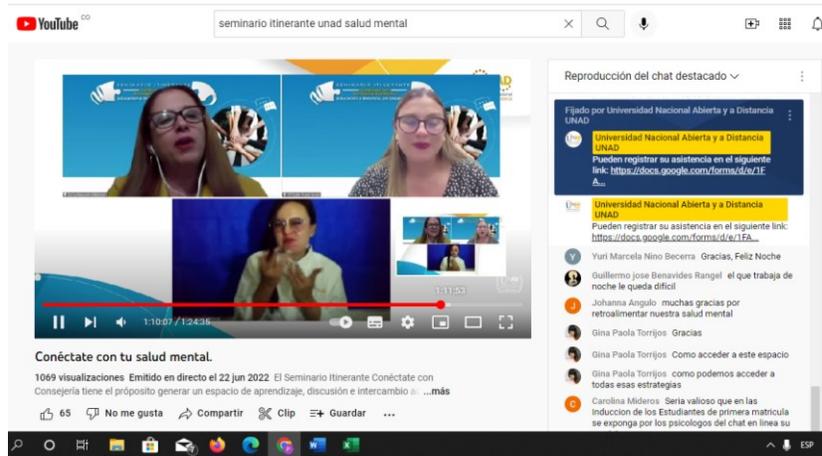
individual con psicólogos clínicos, con el objetivo de brindar orientación psicosocial a la Plataforma Humana, como medida de prevención y promoción de la salud mental, proporcionando herramientas y estrategias de afrontamiento y psicoeducación que permitan mitigar el malestar emocional y los factores de riesgo psicosocial que considera pueden alterar su salud. Se logró entre la GTHUM y la ECSAH los siguientes acompañamientos:



Gráfica 2. Relación número de seguimiento a casos. Fuente GTHUM cuadro seguimiento orientaciones individuales

Seminario Itinerante del Sistema Nacional de Consejería

Se realizó intervención en el Seminario Itinerante del Sistema Nacional de Consejería, donde se abrió el espacio para hablar sobre las estrategias de promoción y prevención que se realizan desde la Gerencia de Talento Humana dirigidas a la Plataforma Humana, siendo un canal de comunicación y apertura para ser partícipes de las herramientas con las que cuenta la Unad en salud mental para sus colaboradores. A la fecha se tienen 1069 visualizaciones.



De una pa`la Unad

Se realizo un taller de bienvenida para mitigar los factores de riesgo y el impacto emocional frente al retorno a la presencialidad Se obtuvo la participación de 547 personas



*Aplica 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

Frente a las experiencias significativas se desarrollaron las siguientes:

Tema	Participantes
Experiencia significativa Hablemos de salud mental	45
Experiencia significativa relajación de Jacobson	14
Experiencia presencial el Mapalé del estrés	62
Pausas mentales presenciales	54
Experiencia significativa prevención del consumo de sustancias psicoactivas	14
Experiencia significativa de cara con mis emociones	41
Experiencia presencial de cara con mis emociones	146
Pausas mentales presenciales	22
Pausas mentales presenciales	29
Pausas mentales presenciales trabajo en equipo	26
Pausas mentales presenciales	29
Experiencia presencial activemos la memoria	25
Experiencia significativa de meditación	11
Experiencia significativa técnicas de respiración	10
Experiencia significativa conociendo el Síndrome de Burnout	54

Experiencia presencial conociendo el Síndrome Burnout	91
Experiencia significativa presencial Balance de la vida personal, familiar y laboral	31
Capacitación para el CCL actualización marco legal	18
Capacitación para el CCL habilidades blandas comunicación asertiva	28
Capacitación para el CCL mecanismos para la resolución de conflictos	19
Taller sobre qué es y no es acoso laboral	14
Total participantes	783

. Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas relacionados a riesgo psicosocial. SNIES

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



Las acciones para dar cumplimiento al 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 han realizado las siguientes acciones:

Las acciones estratégicas ejecutadas para dar cumplimiento al objetivo anteriormente expuesto fueron las siguientes:

Actualización de los programas y plan anual de trabajo.

- ✓ Inspecciones en puesto de trabajo de acuerdo a la necesidad establecida y de acuerdo al cargo.
- ✓ Pausas Activas.
- ✓ Distribución de implementos ergonómicos como elementos de trabajo.
- ✓ Seguimiento a casos de enfermedad laboral calificada.
- ✓ Seguimiento a casos sintomáticos.
- ✓ Informe técnico para la adquisición de mobiliario.
- ✓ Establecimiento de necesidades de implementos ergonómicos a nivel nacional.

ACTIVIDADES	PARTICIPANTES
Consolidación a nivel nacional de necesidades ergonómicas	8
Distribución de implementos ergonómicos como elementos de trabajo	23
Inspecciones en puesto de trabajo administrativo trabajo con VDT	509
Inspecciones en puesto de trabajo operativo para archivo y jardinería	4
Inspecciones en puesto de trabajo operativo para archivo y personal de aseo	32



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Inspecciones en puesto de trabajo operativo para conductores	6
Pausas activas dirigidas	635
Seguimientos a casos de enfermedad calificada como laboral	3
Seguimientos a casos sintomáticos de tipo osteomuscular	3

Total general	1224
----------------------	-------------

A continuación se relaciona las inspecciones de los puestos de trabajo en los siguientes sedes y/o centros

SEDE	PARTICIPANTES
CEAD Acacias	134
CEAD Bucaramanga	34
CEAD Neiva	162
CEAD Puerto Colombia	128
CEAD Tunja	232
Chipaque	34
Facatativá	38
José Acevedo Gómez	160
José Celestino Mutis	284
Zipacquirá	18
Total general	1224

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
Actualización de los programas y plan anual de trabajo.	1
Distribución de implementos ergonómicos como elementos de trabajo	23
Pausas activas dirigidas	618
Total general	642

Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

Para dar cumplimiento al objetivo en Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

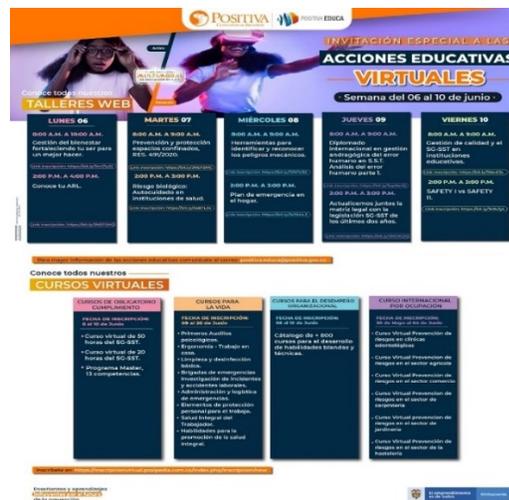
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas, se realizaron las siguientes acciones:

Las acciones que se implementan con el fin de dar cumplimiento al programa “Corazón Unadista”, prevención de Riesgo Cardiovascular, cuyo objetivo es proporcionar herramientas de promoción, prevención y autocuidado para prevenir factores de riesgo asociados a enfermedad cardiovascular se han realizado las siguientes actividades.

- ✓ Socialización de campañas de sensibilización de promoción y prevención de enfermedades cardiovasculares así:
- ✓ Talleres Web de la ARL POSITIVA. Muévete y Contáciate para la Vida



Fuente: GTHUM SG-SST junio de 2022

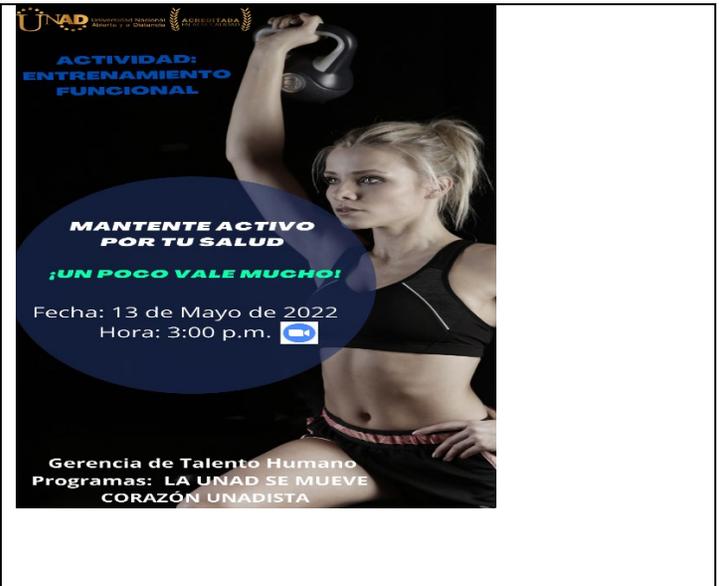
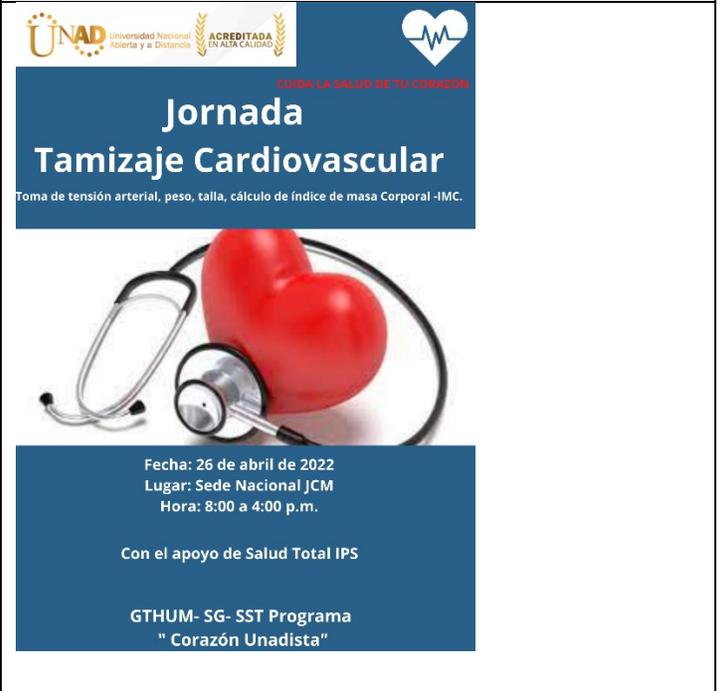
- ✓ Las Experiencias significativas del programa “Corazón Unadista” realizadas durante el primer semestre del año 2022 fueron las siguiente:



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez

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

TEMA	# PARTICIPANTES	INVITACIÓN
1. Chala: pilares de la salud: alimentación y actividad física	48	
2. Charla Prevención Diabetes	55	 <p>CHARLA PREVENCIÓN DIABETES</p> <p>Fecha: Mayo 4 de 2022 Hora: 3:00 p.m.</p> <p>Conéctate a través de: Microsoft Teams</p> <p>GERENCIA DE TALENTO HUMANO SG-SST- Programa Corazón Unadista</p>

<p>3. Actividad entrenamiento funcional</p>	<p>11</p>	 <p>ACTIVIDAD: ENTRENAMIENTO FUNCIONAL</p> <p>MANTENTE ACTIVO POR TU SALUD</p> <p>¡UN POCO VALE MUCHO!</p> <p>Fecha: 13 de Mayo de 2022 Hora: 3:00 p.m.</p> <p>Gerencia de Talento Humano Programas: LA UNAD SE MUEVE CORAZÓN UNADISTA</p>
<p>4. Tamizaje Cardiovascular</p>	<p>25</p>	 <p>UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia ACREDITADA EN ALTA CALIDAD</p> <p>CUIDA LA SALUD DE TU CORAZÓN</p> <p>Jornada Tamizaje Cardiovascular</p> <p>Toma de tensión arterial, peso, talla, cálculo de índice de masa Corporal -IMC.</p> <p>Fecha: 26 de abril de 2022 Lugar: Sede Nacional JCM Hora: 8:00 a 4:00 p.m.</p> <p>Con el apoyo de Salud Total IPS</p> <p>GTHUM- SG- SST Programa " Corazón Unadista"</p>

5. Prevención y manejo de adicciones (SPA + Nomofobia).

30



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

En el programa salud Pública “**Contágete, 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:

- ✓ Dotación a los centros de insumos de bioseguridad: Gel
- ✓ Actualización documental de los protocolos de bioseguridad en el cual se adoptan medidas para minimizar y mitigar la transmisión del virus COVID-19. En el siguiente enlace: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1JpQpEFDzyDtACBCIF72110xQMIAjjaYL>
- ✓ 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 Consulta página Mi Vacuna priorización de la etapa sector educación
- ✓ Socialización de infografías de prevención enfermedades de salud pública dirigida a la plataforma Humana Unadista.



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



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

<https://www.youtube.com/watch?v=l4K2Duf7qwx>



Fuente: GTHUM SG-SST mayo de 2022

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

TEMA	# PARTICIPANTES	INVITACIÓN
------	-----------------	------------



*Aplica 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

<p>1.Charla: Prevención y manejo de adicciones (SPA + Nomofobia).</p>	<p>30</p>	
<p>2.Charla: Charla Prevención Cáncer de Próstata</p>	<p>3</p>	
<p>3. Charla Cuidado del Recién Nacido y la madre (Lactancia materna))</p>	<p>19</p>	

<p>4.Charla: Charla enfermedades Previsibles (Respetarías, Altas y Bajas)</p>	<p>8</p>	 <p>TE AYUDAMOS A CUIDARTE</p> <p>Charla: Enfermedades Previsibles (Enfermedades respiratorias agudas, altas y bajas)</p> <p>Fecha: 9 de Junio de 2022 Hora: 3:00 p.m.</p> <p>GTHUM Programa Salud Pública "Contáciate, pero de Alegría"</p>
---	----------	---

Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas programa "Contáciate, pero de alegría"

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo del programa de Salud Visual "Te veo Bien UNAD", Proporcionar herramientas de promoción, prevención y autocuidado para prevenir factores de riesgo asociados con alteraciones visuales en la plataforma humana, se realizaron las siguientes acciones.

- ✓ Pausas visuales
- ✓ Infografías pausas activas visuales

<https://www.youtube.com/watch?v=kOjhpxNvhks>

PAUSAS ACTIVAS VISUALES

REALIZA LOS SIGUIENTES EJERCICIOS TENIENDO EN CUENTA LAS INDICACIONES POR DIEZ SEGUNDOS

- PASO 1**
Tapa tus ojos para descansar
Oscuridad Total
- PASO 2**
Realiza movimientos cada hora
Derecha-Izquierda
Izquierda-Derecha
- PASO 3**
Realiza movimientos
De forma diagonal
- PASO 4**
Realiza movimientos circulares
Rotación
- PASO 5**
Realiza movimientos
Arriba-Abajo
Abajo-Arriba
- PASO 6**
Saca tiempo y descansa tu vista
Descanso

GTHUM- SG-SST
Programa "Te Veo Bien"

CUIDA TUS OJOS

¡No lo olvides!

Realizar Pausas Visuales
mínimo cada tres horas

VER VIDEO 

GTHUM- SG-SST
Programa "TE VEO BIEN"

 Universidad Nacional Abierta y a Distancia ACREDITADA EN ALTA CALIDAD

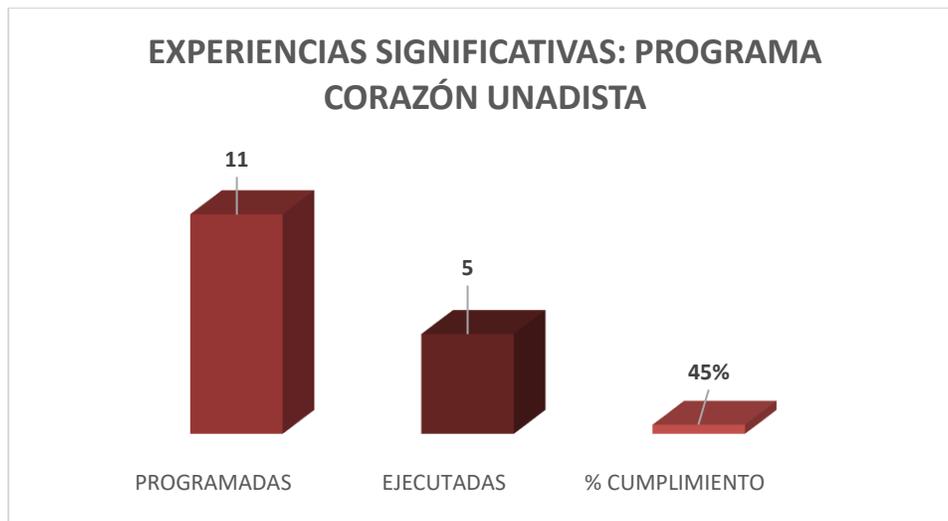
Fuente: GTHUM SG-SST junio de 2022

A continuación, se relaciona el % de cumplimiento de las acciones programadas en cada uno de los programas.

EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: CORAZON UNADISTA				
TEMAS	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	# DE PARTICIPANTES	% CUMPLIMIENTO
Charla Pilares de la Salud: Importancia Alimentación saludable y actividad física (JCM)	1	1	48	45%
Jornada Tamizaje Cardiovascular(AJCM)	2	1	25	
Charla Prevención Diabetes	1	1	55	
Charla Obesidad	1			
Charla Prevención y manejo de adicciones (SPA + Nomofobia)	1	1	30	
Charla Prevención hipertensión arterial y diabetes	1			

Actividad entrenamiento funcional	3	1	11	
Semana de la salud(septiembre de 2022)	1			
TOTAL	11	5	169	

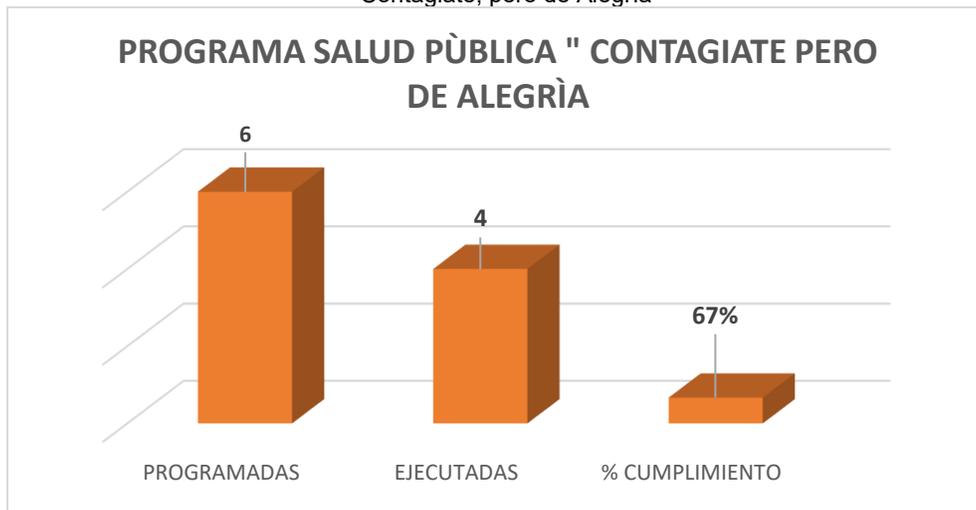
Fuente GTHUM: Informe cumplimiento actividades programadas vs desarrolladas programa "Corazón Unadista"



EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: SALUD PUBLICA" CONTAGIATE PERO DE ALEGRÍA"				
TEMAS	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	# DE PARTICIPANTES	% CUMPLIMIENTO
charlas Prevención y manejo de adicciones (SPA + Nomofobia)(Nacional)	1	1	30	67%
Charla Prevención Cáncer de Próstata	1	1	7	
Charla Cuidados con el Recién Nacido y la Madre 1 (Lactancia Materna).	1	1	19	
Charla: Enfermedades Previsibles(Respiratorias, altas y bajas)	1	1	8	

Taller importancia de evitar consumir de consumo de tabaco y cigarrillo en el ambiente laboral y familiar	1			
Charla Prevención cáncer Gastrointestinal	1			
TOTAL	6	4	64	

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



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

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



INVITACIÓN ESPECIAL A LAS ACCIONES EDUCATIVAS VIRTUALES
Semana del 06 al 10 de junio

LUNES 06	MARTES 07	MIÉRCOLES 08	JUEVES 09	VIERNES 10
8:00 A.M. A 10:00 A.M. Gestión del bienestar fortaleciendo su ser para un mejor hacer. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	8:00 A.M. A 9:00 A.M. Prevención y protección espacios confinados, RES. 491/2020. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	8:00 A.M. A 9:00 A.M. Herramientas para identificar y reconocer los peligros mecánicos. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	8:00 A.M. A 9:00 A.M. Diplomado internacional en gestión andragógica del error humano en S.S.T. Análisis del error humano parte I. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	8:00 A.M. A 9:00 A.M. Gestión de calidad y el SG-SST en instituciones educativas. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213
2:00 P.M. A 4:00 P.M. Conoce tu ARL. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	2:00 P.M. A 3:00 P.M. Riesgo biológico: Autocuidado en instituciones de salud. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	2:00 P.M. A 3:00 P.M. Plan de emergencia en el hogar. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	2:00 P.M. A 3:00 P.M. Actualicemos juntos la matriz legal con la legislación SG-SST de los últimos dos años. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213	2:00 P.M. A 3:00 P.M. SAFETY I vs SAFETY II. Link inscripción: https://bit.ly/3n87213

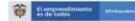
Para mayor información de las acciones educativas comunicarse al correo: positiva.educ@positiva.gov.co

Conoce todos nuestros

CURSOS VIRTUALES

CURSOS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO	CURSOS PARA LA VIDA	CURSOS PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	CURSO INTERNACIONAL POR OCUPACIÓN
<p>FECHA DE INSCRIPCIÓN: 6 al 10 de Junio</p> <ul style="list-style-type: none"> Curso virtual de 50 horas del SG-SST Curso virtual de 20 horas del SG-SST Programa Maestría, 13 competencias. 	<p>FECHA DE INSCRIPCIÓN: 09 al 20 de Junio</p> <ul style="list-style-type: none"> Primeros Auxilios psicológicos. Ergonomía - Trabajo en casa. Limpieza y desinfección básica. Brigadas de emergencias: Investigación de incidentes y accidentes laborales. Administración y logística de emergencias. Elementos de protección personal para el trabajo. Salud Integral del Trabajador. Habilidades para la promoción de la salud integral. 	<p>FECHA DE INSCRIPCIÓN: 06 al 10 de Junio</p> <p>Catálogo de 4 200 cursos para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas.</p>	<p>FECHA DE INSCRIPCIÓN: 26 de Mayo al 24 de Junio</p> <ul style="list-style-type: none"> Curso Virtual Prevención de riesgos en clínicas odontológicas Curso Virtual Prevención de riesgos en el sector agrícola Curso Virtual Prevención de riesgos en el sector comercio Curso Virtual Prevención de riesgos en el sector de carpintería Curso Virtual prevención de riesgos en el sector de jardinería Curso Virtual Prevención de riesgos en el sector de la hostelería

Enseñanzas y aprendizajes
de la prevención



Fuente: GTHUM SG-SST- ARL POSITIVA- junio de 20212

Durante el primer semestre se realiza la inscripción del personal de la Plataforma Humana Unadista, que pertenecen a las brigadas de emergencia, directores de centro y representantes de COPASST y Comité de Convivencia Laboral, al personal se envió al correo institucional la notificación del proceso de inscripción y se realiza seguimiento para garantizar el cumplimiento del requisito legal.

A continuación se puede evidenciar el No. de personal inscrito al curso virtual del SG-SST con el proveedor de la ARL POSITIVA, Universidad de la Sabana.



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

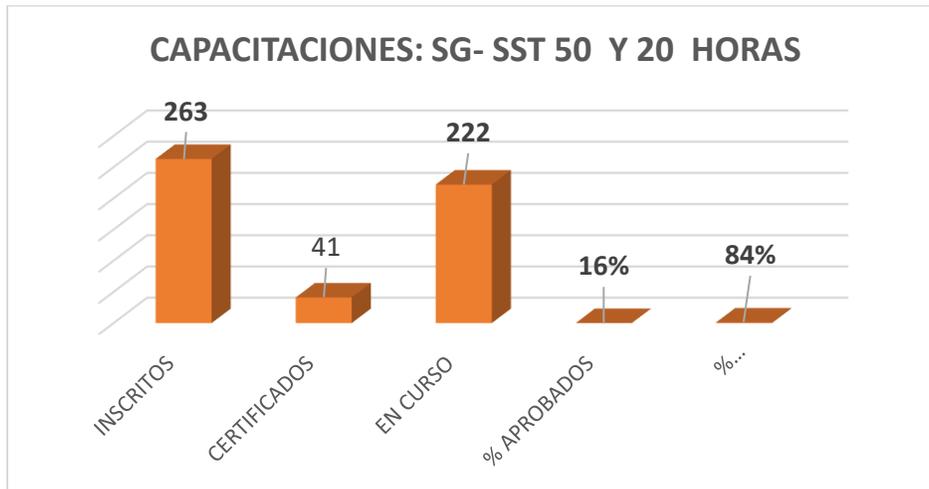
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



GTHUM SG-SST- ARL POSITVA- junio de 2022

Con el fin de dar cumplimiento al subprograma de prevención de riesgo cardiovascular que tiene como objetivo proporcionar herramientas de promoción, prevención y autocuidado para prevenir factores de riesgo asociados a enfermedad cardiovascular se han realizado durante el primer semestre las siguientes acciones:

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:

- ✓ Inducción y reinducción del SIG, publicado en la página del SIG, en el siguiente link: <https://www.youtube.com/watch?v=hr-Fhur2F54>



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Sede Nacional
José Celestino Mutis



Sede Nacional
José Celestino Mutis



- ✓ Las capacitaciones del SG-SST, serán reportadas por el procedimiento de capacitaciones de la Gerencia de Talento Humano.

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:

- ✓ Convocatoria Nacional de inscripción de las brigadas de emergencia en cada sede y/o centro de la UNAD.

Convocatoria Nacional Conformación Brigada Integral de Emergencias UNAD 2022

TU QUE TIENES VOCACIÓN AL SERVICIO, COLABORACION, INICITAIVA, LIDERAZGO. HAZ PARTE DE LA BRIGADA INTEGRAL DE EMERGENCIAS UNAD 2022

SERAS PARTE DE LA BRIGADA INTEGRAL EN :

- PRIMEROS AUXILIOS
- CONTROL DE INCENDIOS
- EVACUACIÓN

INSCRIPCIONES ABIERTAS DESDE EL 22 HASTA 28 DE FEBRERO



*Aplica 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



La Brigada Integral de Emergencias de la UNAD, es un grupo de colaboradores organizados que son y serán debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la institución. A los cuales se les denomina brigadistas que se desempeñan como promotores del área preventiva y actúan en caso de una emergencia.

Requisitos para ser parte de la Brigada:

- No se requiere experiencia previa en brigadas de emergencia
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Espíritu de Colaboración
- Sociabilidad
- Compromiso
- Tolerancia al estrés
- Integridad
- Capacidad de decisión
- Sensibilidad interpersonal
- Energía
- Planificación y Organización
- Buena condición física y psicológica para participar en las operaciones de la brigada, en las prácticas y sesiones de entrenamiento

Funciones de la Brigada Integral de Emergencias, [HAZ CLICK AQUÍ.](#)

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, garantizará contar personal de la brigada de emergencias en todas las sedes, cuyo proceso de selección y capacitación está bajo la responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Motivo por el cual, si quieres ser parte de la Brigada de tu sede y eres nuevo, te invitamos a diligenciar y descargar el formato de inscripción de brigadistas por medio del siguiente documento anexo Drive:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mVSQ0QI7LZGMDk4I-9xrEDIzhufE9yet/edit?usp=sharing&ouid=112634120348110518096&rtpof=true&sd=true>

Te ubicaras en tu sede, agregar una fila nueva y registra tus datos y finalmente en la columna G o H, encontraras el link para descargar el "FORMATO DE INSCRIPCIÓN"; lo diligencias y posterior ello, lo envías al siguiente correo electrónico: julio.beltran@unad.edu.co

Si por el contrario eres Brigadista antiguo, y si en la columna "BRIGADISTA ANTIGUO CON FORMATO DE INSCRIPCIÓN" en tu nombre dice "NO", , te invitamos a diligenciar y descargar el formato de inscripción de brigadistas por medio del siguiente documento anexo Drive, ubicado en la en la columna G o H.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mVSQ0QI7LZGMDk4I-9xrEDIzhufE9yet/edit?usp=sharing&ouid=112634120348110518096&rtpof=true&sd=true>

Lo diligencias y posterior ello, lo envías al siguiente correo electrónico: julio.beltran@unad.edu.co

- ✓ Inscripción de brigada de emergencia mediante formato F-5-6-34.
- ✓ Conformación a nivel nacional de la brigada de emergencia del año 2022 para un total de 324 Brigadistas.
- ✓ Inducción dirigida a los Brigadistas sobre el Plan de Emergencias de la UNAD.
- ✓ Actualización de 70 documentos de planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencia con su respectivo actualización de formato de



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

análisis de vulnerabilidad, pueden ser consultado en la página del Sistema Integrado de Gestión SIG, en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1ibpU_sODL2LKYI9qJfUSC51sLHF8Xe5

[O](#)

- ✓ Realización de los simulacro de manera presencial y virtual de los Procedimientos Operativos Normalizados PONs de Ingestión, Inhalación, Contacto en Piel y Ojos por sustancia químicas en la Sede JCM, CCAV Neiva, Tunja, JAG, Puerto Colombia, Acacías y Bucaramanga dirigida a los brigadistas de los laboratorios, realizado por parte de la ARL POSITIVA.
- ✓ Diseño 15 planos de evacuación de los centros de los centros JAG, Neiva y Tunja.
- ✓ Durante el primer semestre se realización de 30 inspecciones a nivel nacional de elemento de emergencia: extintores, botiquines, camillas, tablas de inmovilización, señalizaciones, sillas de rueda, alarmas, gabinetes contra incendios, detectores de humo, DEA (Si aplica).
- Realización de 40 reconocimientos de rutas de evacuación en centros de la UNAD. Las estrategias de divulgación fueron las siguientes: presenciales y video del reconocimiento de las rutas.

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.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez





Con el propósito de garantizar un servicio adecuado en la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, se definió un plan de capacitación para la brigada de emergencias en donde se contemplaron entre otras, las siguientes temáticas:

- ✓ Primeros Auxilios: capacitación en anatomía y Fisiología, Bioseguridad en Primeros Auxilios, Signos vitales y Valoración de pacientes, Casos Comunes, Psicología de la Emergencia, Hemorragias, heridas y quemaduras, Lesiones Osteomusculares, Inmovilización y Vendajes,
- ✓ Técnicas de movilización de pacientes, técnicas de rescate, OVACE y RCP
- ✓ Prevención y control de fuego: Capacitación en Química del fuego, Tipos de Fuego y características, Equipos de extinción de incendios (Extintores, gabinetes, sistemas de supresión), Uso seguro de equipos de extinción.
- ✓ Plan de Emergencias: Capacitación en evacuación segura de personal, reconocimiento de rutas de evacuación y puntos de encuentro, SCI (sistema comando de incidentes), Programación y ejecución segura de Simulacros, Sistemas de Emergencia institucional,
- ✓ Procedimientos Operativos Normalizados.
- ✓ Saturación de residuos sólidos en el lugar de almacenamiento.
- ✓ Simulacros: Simulacro de evacuación y reconocimiento del sistema de emergencias.

Durante el primer semestre del año 2022, se relaciona el No de participantes en las capacitaciones del plan de promoción, prevención y preparación de respuesta ante emergencias:

Capacitación	Cantidad de participantes
Inducción Brigadistas Capacitación virtual (Nivel Nacional)	156



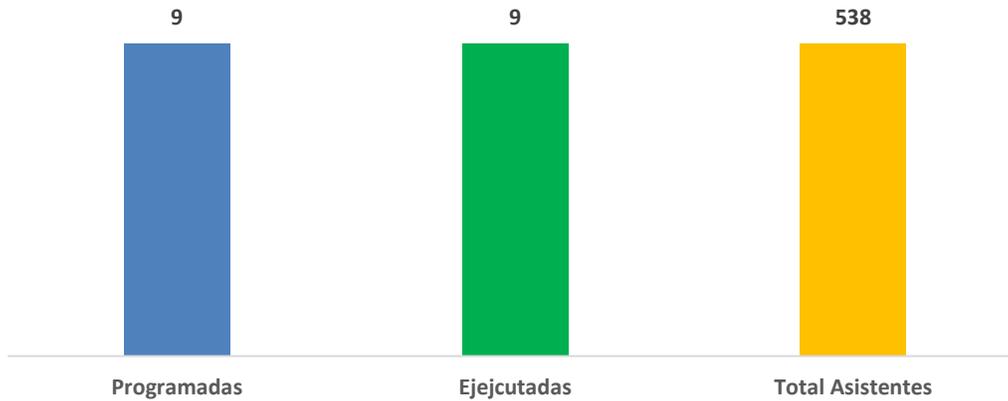
*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Capacitación virtual (Nivel Nacional) Brigadistas Inspecciones a elementos de emergencia	181
Capacitación virtual elaboración de planos de emergencias	58
Capacitación virtual Plan de manejo de tránsito en caso de evacuación	19
Capacitación Virtual en Evacuación, técnicas de evacuación, momentos de evacuación, activación de alarmas de emergencias	35
Capacitación virtual en Roles, funciones y actuación de los integrantes del Sistema Comando de Incidentes antes, durante y después de una emergencia	17
Capacitación Virtual Que hacer en caso de Incendio. Acompañamiento Simulacro PONS Incendios, explosiones	28
Capacitación Virtual en Evacuación, técnicas de evacuación, momentos de evacuación, activación de alarmas de emergencias	14
Capacitación Virtual Que hacer en caso de un sismo. Acompañamiento PON Sismo	30

Capacitaciones Virtuales UNAD ENE-JUN 2022



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

CAPACITACIONES PRESENCIALES

SEDE JCM	
Capacitación	Cantidad de participantes
Técnicas inspecciones elementos de emergencias	3
Manejo de lesionados (uso del botiquín, camilla, inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras, tensiómetros) Simulacro PON Primeros Auxilios	12



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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



Registro fotográfico capacitación técnicas Técnicas inspecciones elementos de emergencias sede JCM



Registro fotográfico capacitación presencial manejo de lesionados (uso del botiquín, camilla, inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras, tensiómetros) sede JCM

SEDE JAG	
Capacitación	Cantidad de participantes

Técnicas inspecciones elementos de emergencias	6
Uso correcto de extintores	8
Uso correcto de extintores y simulacro PONS Incendios	7
Manejo de lesionados (uso del botiquín, camilla, inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras, tensiómetros) Simulacro PON Primeros Auxilios	7
Primeros auxilios en Accidentes de tránsito y Simulacro PONS	5



Registro fotográfico capacitación presencial en uso correcto de extintores sede JAG



Registro fotográfico capacitación presencial manejo de lesionados sede JAG

SEDE NEIVA	
Capacitación	Cantidad de participantes
Técnicas inspecciones elementos de emergencias	6
Uso correcto de extintores	7
Capacitación uso del botiquín, camilla, inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras, tensiómetros) Simulacro PON Primeros Auxilios	7
Manejo de heridas, hemorragias, quemaduras, fracturas	6
Manejo de lesionados	7
Uso correcto del tensiómetro	7
Uso y manejo de gabinetes	7



Registro fotográfico capacitación presencial manejo de lesionados sede CCAV Neiva



Registro fotográfico capacitación presencial inspecciones de elementos de emergencias sede CCAV Neiva

SEDE TUNJA	
Capacitación	Cantidad de participantes
Técnicas inspecciones elementos de emergencias	7
Uso correcto de extintores	13
Uso del botiquín, camilla, inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras	7

Manejo de heridas, hemorragias, quemaduras, fracturas	6
Manejo de lesionados	7
Uso correcto del tensiómetro	12
Que hacer en caso de Heladas, Lluvias, inundaciones Simulacro PON Amenazas Naturales (Heladas, Lluvias, inundaciones)	13



Registro fotográfico capacitación presencial manejo de lesionados sede CEAD Tunja

SEDE ACACIAS	
Capacitación	Cantidad de participantes
Técnicas inspecciones elementos de emergencias	3
Uso correcto de extintores	4
Uso correcto del tensiómetro	4
Uso del botiquín, camilla, inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras	4
Manejo de heridas, hemorragias, quemaduras, fracturas	7
Que hacer en caso de un sismo, simulacro PONS	3



Registro fotográfico capacitación presencial manejo de lesionados sede Acacias

SEDE PUERTO COLOMBIA	
Capacitación	Cantidad de participantes
Técnicas inspecciones elementos de emergencias	7
Uso y manejo correcto de los extintores	6
Uso y manejo correcto de gabinetes contra incendios	5



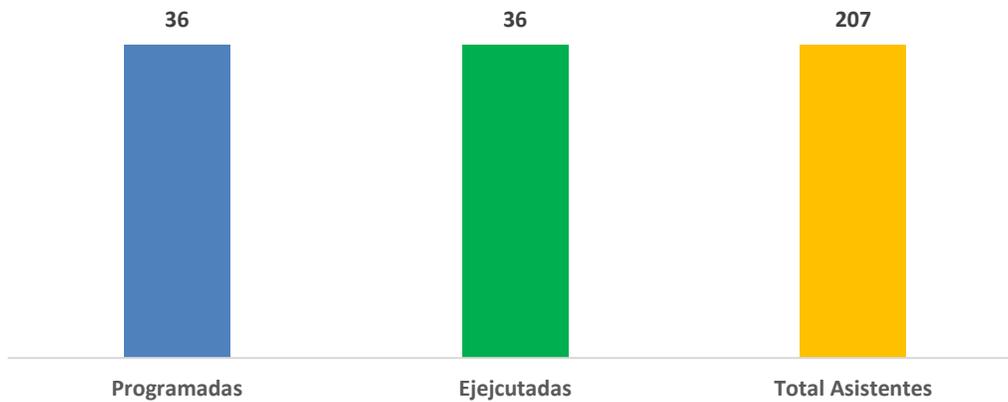
Registro fotográfico capacitación presencial uso y manejo correcto de extintores



Registro fotográfico capacitación presencial uso y manejo correcto de gabinetes contra incendios

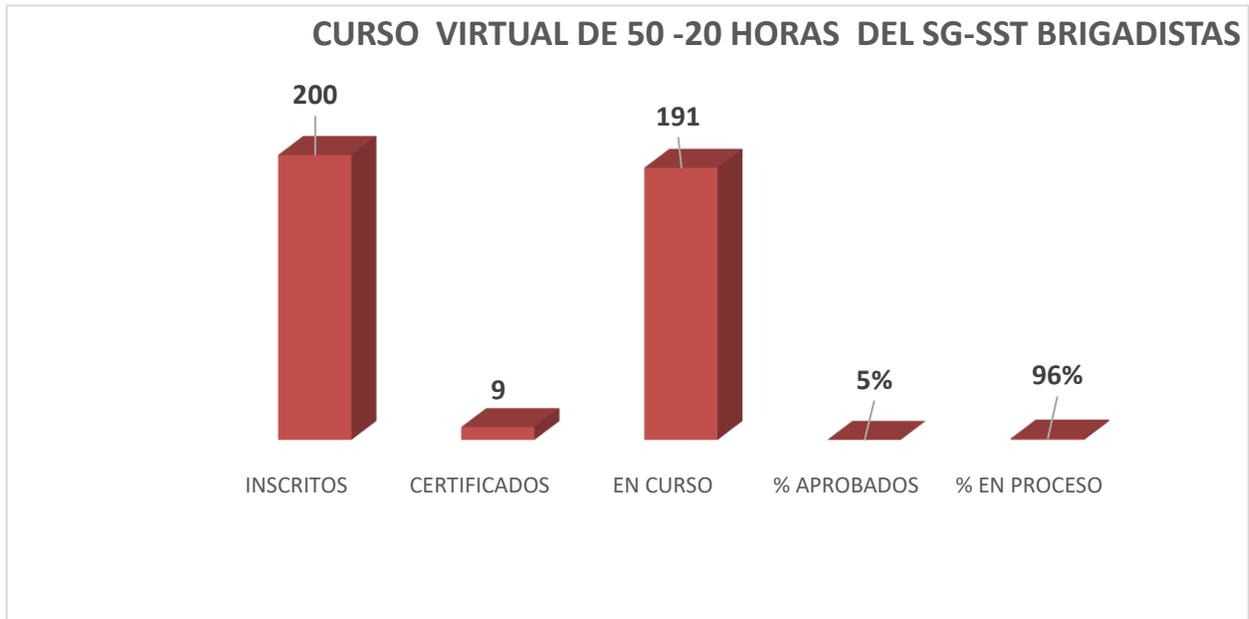
SEDE BUCARAMANGA	
Capacitación	Cantidad de participantes
Uso correcto del tensiómetro	4

Capacitaciones Presenciales UNAD ENE-JUN 2022



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

- ✓ Durante el primer semestre del año del 2022, se realizó la inscripción del curso virtual o de actualización del SG-SST dirigido a la brigadistas con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 4927 del 2016.



GTHUM- SG-SST junio 30 de 2022

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.

Las acciones realizadas son las siguientes:

- ✓ Se preside la reunión semestral del comité de Seguridad vial



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>

	FORMATO DE REGISTRO DE REUNIONES Y COMITÉS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: F-2-2-16
	PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DOCUMENTAL	VERSIÓN: 1-18-02-2021
		PÁGINAS: Página 1 de 14

UNAD © 2021

I. ENCABEZADO

Unidad	Reunión	Fecha
Talento Humano - SGSST	Plan Estratégico de Seguridad Vial	14 Febrero 2022

II. INFORMACIÓN INICIAL

Objetivo General de la reunión	¿Quién preside?
Reunión de integrantes del comité de seguridad vial	Mónica Adriana Carvajalino Cabrales
Secretario de la Reunión	Lugar de la reunión
Mónica Adriana Carvajalino C	Virtual – Meet: meet.google.com/rqv-nyws-tpb

Fuente: GTHUM SG-SST febrero de 2022

- ✓ Realización del 100 % de las pruebas teóricas prácticas y psicosenométricas (9) realizadas a los conductores que conducen vehículos propios de la UNAD.



Fuente: GTHUM SG-SST mayo de 2022

- ✓ Seguimiento a las hoja de vida de los vehículos propios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia realizada por parte de la Gerencia de Infraestructura Física



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>

	FORMATO HOJA DE VIDA DE VEHICULOS INSTITUCIONALES	CODIGO F-14-1-15
	PROCEDIMIENTO RELACIONADO: MANTENIMIENTO PREVENTIVO, ADECUACIONES Y SERVICIOS GENERALES	VERSION 0-13-05-20
	UNAD © 2021	PAGI 1

PERIODO DE DILIGENCIAMIENTO		2021-2022			
INFORMACION DEL CONDUCTOR					
NOMBRE DEL CONDUCTOR DESIGNADO		CECULA			
DANIEL ERNESTO URBANO CADENA		80729727			
INFORMACION GENERAL DEL VEHICULO					
PLACA	MARCA	LINEA	MODELO	CILINDRAJE	COLOR
OCK 607	MAZDA	CK7	2012	2488	ALUMINIO METALICO
ESPECIFICACIONES TECNICAS DEL VEHICULO					
SERVICIO	COMBUSTIBLE	No MOTOR		VIN	No SE/RIE
OFICIAL	GASOLINA	L5T088E42		JM7E1T9LC0240145	
CAPACIDAD DE CARGA	CAPACIDAD PASAJEROS	NUMERO DE EJES	PESO BRUTO VEHICULAR	CAPACIDAD PASAJEROS SENTADOS	
5	5			5	
DOCUMENTO		AÑO 1 / NOMBRE ASEGURADORA		AÑO 2 / NOMBRE ASEGURADORA	
SOAT		25/12/2021 / ASEGURADORA DEL ESTADO			
REVISION		17/02/2022			
LICENCIACION TECNICA		25/12/2021 / SEGUROS DEL ESTADO			
SECURIDAD					
DOTACION VEHICULO - Artículo 20 de la Ley 702 de 2002					
LE	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	SI	SI	SI	SI
EQUIPO DE CARRETERAS (Barras, cruces, señales de carretera en forma de triángulo en material reflectivo, dos tacas para iluminar el vehículo, señales, desluminaciones, barras de espesor y barras tipo, chubascos reflectivos, barras de resguardo y sistemas)					
SI	SI	SI	SI	SI	SI
Un (1) EXHIBIDOR de incendio de uso manual que cumpla con las especificaciones señaladas por la Superintendencia de Industria y Comercio					
SI	SI	SI	SI	SI	SI
BOHORN (Cables señalados, vena eléctrica, cuñas, líneas, aplicaciones o copias, alcohol yodado si sigue ordenada, argón, microscopio, caja lengüeta, garras de hilos, terminal, suero fisiológico, lapiceras y alfiler)					
SI	SI	SI	SI	SI	SI

Fuente: GTHUM SG-SST mayo de 2022

- ✓ Seguimiento de los documentos del personal con cargo de "Conductor" o que conducen vehículos propios de la UNAD.

11/07/2022 Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>

	FORMATO PARA EL REGISTRO DE INFORMACION DE CONDUCTORES Y VEHICULO INSTITUCIONALES
	PROCEDIMIENTO RELACIONADO: MANTENIMIENTO PREVENTIVO, ADECUACIONES Y SERVICIOS GENERALES
	UNAD © 2021

PERIODO	2022	FECHA DE	17/1/2022					
1. INFORMACION GENERAL DE LOS CONDUCTORES								
#	NOMBRE COMPLETO	IDENTIFICACION	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	TELÉFONO	VINCULACION	CARGO	DEPENDENCIA
1	MOUERTY ANDRES TELLEZ MORENO	80810460	17/01/1984	38	3130487050	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	SECRETARIA GENERAL- SEGE
2	CARLOS JOSÉ ROCHA	80385656	24/12/1968	53	3002003092	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE
3	HON JAIMO MORALES ZULLAGA	79614085	16/2/1972	50	3133016489	PLANTA ADMINISTRATIVA	CONDUCTOR MECANICO	DEPTAHO VICERRECTORIA DE
4	JOSÉ JOSQUÍN SANTOS ORTIZ	91100909	22/12/1977	45	3033889427	PLANTA ADMINISTRATIVA	CONDUCTOR	DEPTAHO VICERRECTORIA - SEDE NACIONAL
5	HERIK DANIEL ARIMENDY SANCHEZ	80022943	18/4/1979	43	3033282413	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	CEAD JAS- DIRECCION GENERAL
6	DANIEL ERNESTO URBANO CADENA	80729727	27/11/1982	39	320488354	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL
7	CARLOS ANDRÉS FRANCO	80114553	24/6/1983	39	3138958891	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	VICERRECTORIA DE SERVICIOS A
8	REYNALDO ALFONSO CARPIO	71158933	6/8/1969	52	3148374713	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	VICERRECTORIA DE RELACIONES
9	URIEL ANTONIO RODRIGUEZ	6037370	5/7/1969	53	3008893230	CONTRATISTA DE APCHO	CONDUCTOR	GERENCIA DE INNOVACION Y
2. SEGUIMIENTO LICENCIAS DE CONDUCCION								
#	NOMBRE COMPLETO	FECHA INSCRIPCIÓN RUNT	NUMERO DE INSCRIPCIÓN RUNT	CATEGORIA LICENCIA	FECHA EXPIRACION	FECHA VENCIMIENTO	FECHA CONSULTA RUNT	
1	MOUERTY ANDRES TELLEZ MORENO	20/3/2010	7987770	B1	12/10/2013	21/10/2013	4/2/2022	
2	CARLOS JOSÉ ROCHA	31/1/2011	7913434	B1	18/2/2014	16/01/2024	4/2/2022	
3	HON JAIMO MORALES ZULLAGA	19/2/2009	35308	B2	5/6/2014	05/06/2024	4/2/2022	
4	JOSÉ JOSQUÍN SANTOS ORTIZ	14/11/2009	4737987	B1	6/2/2012	6/2/2012	4/2/2022	
5	HERIK DANIEL ARIMENDY SANCHEZ	13/3/2012	12997344	B2	3/3/2014	3/3/2024	4/2/2022	
6	DANIEL ERNESTO URBANO CADENA	7/2/2011	11270871	B2	11/3/2014	11/3/2024	4/2/2022	
7	CARLOS ANDRÉS FRANCO	18/1/2013	13656154	B1	11/3/2017	11/3/2027	4/2/2022	
8	REYNALDO ALFONSO CARPIO	7/1/2011	4622245	B1	2/2/2016	7/1/2016	18/2/2022	
9	URIEL ANTONIO RODRIGUEZ	28/1/2010	7941159	B1	25/7/2013	25/7/2023	4/2/2022	

Fuente: GTHUM SG-SST junio de 2022

- ✓ Temas de Capacitaciones I-Learning

- ✓ Mecánica Básica

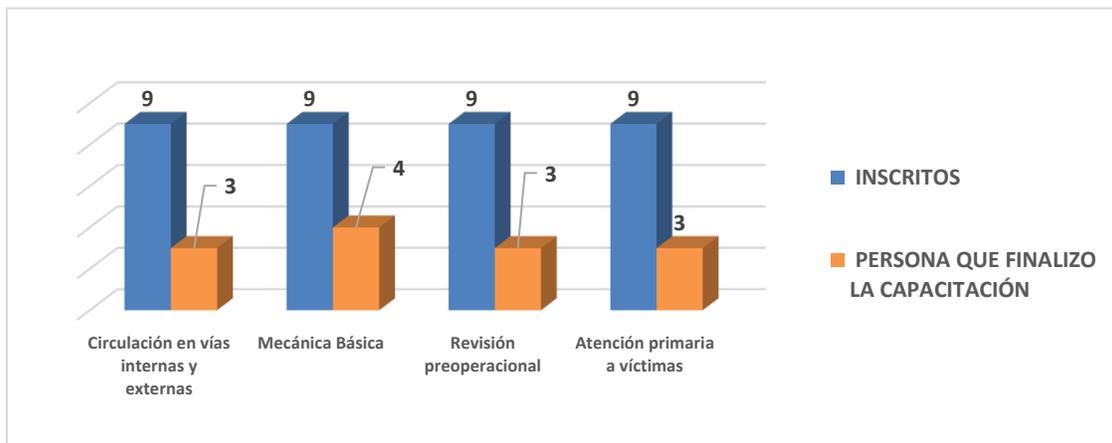


*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

- ✓ Atención primaria a víctimas – Primer respondiente
- ✓ Circulación en vías internas y externas
- ✓ Revisión pre operacional



Fuente: GTHUM SG-SST 30 de Junio de 2022

- ✓ Realización de infografía dirigida a toda la plataforma Humana Unadista sobre el código nacional del tránsito: uso y función del semáforo.



SEMAFORO VEHICULAR

De acuerdo al Código Nacional de Tránsito - Ley 769 de 2002, el semáforo es un dispositivo electromagnético o electrónico para regular el tránsito de vehículos, peatones mediante el uso de señales luminosas.

Funciones:

- Interrumpir periódicamente el tránsito en una corriente vehicular o peatonal para permitir el paso de otra corriente vehicular.
- Regular la velocidad de los vehículos para mantener la circulación continua a una velocidad constante.
- Eliminar y reducir en número de gravedad de algunos tipos de accidentes, principalmente uno que implican colisiones laterales.
- Proporcionar ordenamiento de tránsito.



Rojo: Detenerse inmediatamente

Amarillo: Prepararse para iniciar la marcha

Verde: Iniciar la marcha

Respetar el semáforo cuando se encuentra en la luz roja o amarilla disminuye el riesgo de sufrir accidentes de tránsito.

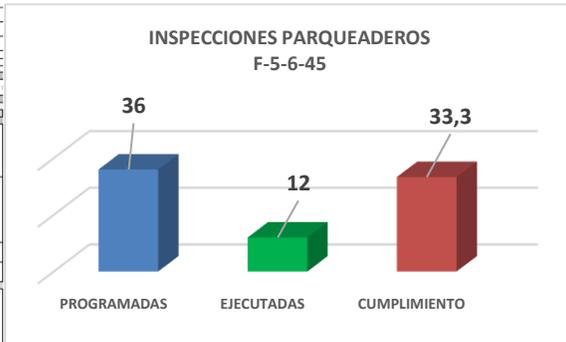


UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL



- ✓ Realización de infografía dirigida a toda la plataforma Humana Unadista sobre la política de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas
- ✓ Seguimiento al pilar de vehículos: inspecciones diarias: ejecución de las inspecciones a las vías del parqueadero, rutas internas y vías de acceso por medio del formato F-5-6-45 de los centros que cuentan con parqueaderos.

FORMULARIO DE INSPECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA INTERNA										
PROCEDIMIENTO RELACIONADO: SECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL								LOGRO	FECHA	
FORMA DE USAR: Este formato debe utilizarse en el momento de la inspección										
ZONA	Preparador principal	CENTRO	PERÍODO QUE SE REALIZA LA INSPECCIÓN			Área de inspección	FECHA DE INSPECCIÓN			
CANTIDAD A INSPECCIONAR	SI	NO	NO A	NO B	NO C	RESUMEN DE OBSERVACIONES	FECHA DE OBSERVACIONES Y ACCIONES	FECHA DE OBSERVACIONES Y ACCIONES	FECHA DE OBSERVACIONES Y ACCIONES	
1						Se verificó la existencia de un sistema de identificación de los vehículos en el parqueadero.		No aplica	SÍ	SÍ
2						Se verificó que el personal que presta el servicio de mantenimiento de los vehículos en el parqueadero tenga el carnet de identificación.		No aplica	SÍ	SÍ
3						Se verificó que el personal que presta el servicio de mantenimiento de los vehículos en el parqueadero tenga el carnet de identificación.		No aplica	SÍ	SÍ
4						Se verificó que el personal que presta el servicio de mantenimiento de los vehículos en el parqueadero tenga el carnet de identificación.		No aplica	SÍ	SÍ
5						Se verificó que el personal que presta el servicio de mantenimiento de los vehículos en el parqueadero tenga el carnet de identificación.		No aplica	SÍ	SÍ



Fuente: GTHUM SG-SST mayo de 2022

- ✓ Campaña de registra tu Bici, se realizaron 11 registros de bicicletas en la sede JCM, liderado por la Secretaria de Movilidad de Bogotá

PRÓXIMA JORNADA DE REGISTRO EN VÍA

REGISTRO BICI BOGOTÁ

Conoce toda la información en: registrobicibogota.movilidadbogota.gov.co

JUEVES 10 DE MARZO

LUGAR
CALLE 14 SUR N.14-23 UNAD

HORA 9:00 a.m. a 12:00 p.m.

TEN EN CUENTA QUE DEBES REALIZAR EL REGISTRO PREVIO EN EL SIGUIENTE LINK:
[HTTPS://REGISTROBICIBOGOTA.MOVIDLADBOGOTA.GOV.CO/#/](https://registrobicibogota.movilidadbogota.gov.co/#/)

¿POR QUÉ DEBES PARTICIPAR EN EL REGISTRO EN VÍA DE TU BICI?

El Registro Bici Bogotá es una herramienta que busca combatir el hurto de bicicletas en la ciudad, facilitar el proceso de denuncia de hurto y contar con un mecanismo válido de devolución de bicicletas robadas.

El registro crea una identidad para las mismas y una base de datos que ayuda a las autoridades a hacer controles en la vía con el fin de identificar posibles bicicletas robadas y proceder a su incautación a la vez que estas entidades puedan contactar al dueño de la bicicleta y proceder con su devolución.

Para esto es muy importante que los usuarios completen todos los campos del registro, de lo contrario, es como si no lo hubieran hecho y por lo tanto la Policía no puede ejercer control.

Fuente: GTHUM SG-SST marzo de 2022



De acuerdo al siguiente objetivo en 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. Se llevó a cabo las siguientes acciones:

Se actualizó la matriz de análisis de factores externos e internos del Sistema de Gestión Ambiental Institucional y de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en la página del SIG

<https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-contexto-sga-sst/>

- ✓ Se actualizó la Matriz de stakeholder del SGA y de SST, publicado en la página del SIG, <https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-stakeholders-sga-sst/>
- ✓ Se actualizó los planes de prevención preparación y respuesta ante emergencia de los centros de la UNAD, publicado en la página del SIG. https://drive.google.com/drive/folders/1ibpU_sODL2LKYI9gjfUSC51sLHF8Xe5O
- ✓ Se realizaron la actualización de los protocolos de bioseguridad bajo la Resolución 692 de 2022 <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1jpQpEFDzyDtACBCIF72110xQMIAjjaYL>
- ✓ Actualización del programa de prevención de riesgo cardiovascular “Corazón Unadista”, publicado en la página del SIG https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_subprograma_corazon_unadista.pdf
- ✓ Actualización del programa de prevención de riesgo de salud pública “Contágate pero de alegría” https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_subprograma_contagiate_de_energia.pdf
- ✓ Actualización del programa de prevención de desórdenes musculoesquelético “La UNAD se Mueve”



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



- https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_subprograma_la_unad_se_mueve.pdf
- ✓ Actualización del programa de prevención de riesgo psicosocial “No estrés Mal”
https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_subprograma_no_estres_mal_a.pdf
- ✓ Actualización del programa de prevención de riesgo visual “ Te veo Bien”
https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_subprograma_te_veo_bien.pdf
- ✓ Actualización del programa de gestión de Riesgo químico publicado en la página del SIG
https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_programa_a_gestion_riesgo_quimico.pdf
- ✓ Actualización del programa de gestión de riesgo locativo publicado en el página del SIG
https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_programa_a_gestion_riesgo_locativo.pdf
- ✓ Actualización del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de Riesgo Psicosocial
https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2022_programa_a_vigilancia_epidemiologica_rpsicosocial.pdf
- ✓ Actualización del Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de Riesgo desordenes musculoesquelético.
https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2022_programa_vigilancia_epidemiologica_dme.pdf
- ✓ Actualización del Instructivo de Requisitos y Condiciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para la contratación de bienes y servicios contemplado en el Instructivo I-5-6-5, publicado en la página del SIG en el siguiente enlace:

<https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-5-6-5.pdf>

- ✓ Emisión de conceptos de aplicabilidad en SST a ordenes de servicios y/o compras realizadas por las diferentes unidades de la UNAD.
- ✓ Formato de inspecciones elementos de emergencias F-5-6-57



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



Sede Nacional
José Celestino Mutis



Sede Nacional
José Celestino Mutis



- ✓ <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos>
- ✓ Formato hoja de vida de equipos <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos>
- ✓ Formato de inspecciones condiciones generales de seguridad y controles operacionales
- ✓ [Formato Formato de Inspecciones Condiciones Generales de Seguridad y Controles Operacionales](#)

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.

- ✓ Se realizaron inspecciones presenciales a las instalaciones de la sedes de CCAV de Neiva, Tunja y JAG, Bucaramanga, Acacías y Puerto Colombia. para identificar las condiciones de seguridad y elementos de emergencia registrados en el formato F-5-6-34 – Formato de inspección de emergencia F-5-6-57, elaboración de informes de gestión de inspecciones de condiciones generales de seguridad para el diagnóstico de necesidades para el alcance de la certificación de la norma ISO 45001: 2018 y ser comunicado a la Gerencia de Infraestructura Física.
- ✓ Ejecución y seguimiento de las inspecciones locativas y de seguridad determinas en el Plan de Trabajo Anual con el fin de identificar condiciones inseguras y establecer planes de acción



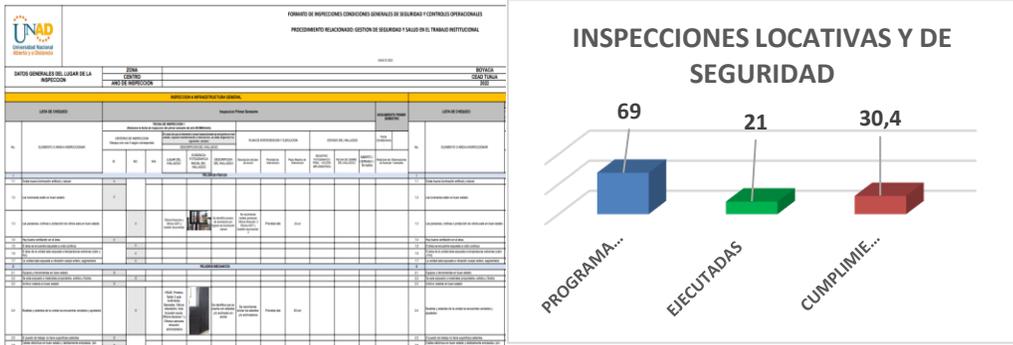
*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Fuente: GTHUM SG-SST junio de 2022



Seguimiento de Campaña de reporte de acto y condiciones inseguras con el fin de determinar acciones de mejora

¡REPORTE A TIEMPO!
ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO
ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS

Paso a paso para el reporte:

- 1. PRIMEROS AUXILIOS:** Proteger la vida de la persona accidentada y brindar los primeros auxilios.
- 2. POSITIVA:** El trabajador accidentado debe ser remitido al centro asistencial más cercano, o si la preferiere por medio de la línea POSITIVA para para recibir instrucciones y atención oportuna.
- 3. REPORTE:** El trabajador debe reportar al jefe inmediato el accidente de trabajo y así mismo a la ARL por medio de la LÍNEA GRID NACIONAL 01 8000 941 541, en Bogotá 6000812 o por medio del portal de la ARL POSITIVA: <https://www.positiva.ros.co/>

Una CONDICIÓN INSEGURA, como aquellas circunstancias dentro del lugar de trabajo, que podrían dar lugar a la ocurrencia de un accidente o incidente. Los ACTOS INSEGUROS corresponden a comportamientos del propio trabajador que podrían dar lugar a la ocurrencia de un accidente o incidente.

- 1. Ingrese a la página del SIG y descargue el formato F-S-43 o registre al siguiente link:** <https://bit.ly/3a2n2s2>
- 2. Diligencie todos los campos del formato.**
- 3. Envíe el formato con la información del reporte al correo electrónico:** sfmanani@unad.edu.co

Fuente: GTHUM SG-SST febrero de 2022

Se realizaron las siguiente mediciones de higiene industrial

Se realizaron las siguiente mediciones de higiene higiénicas en los siguientes centros de la UNAD. Los informes fueron enviados a la Gerencia de Infraestructura Física para su intervención.

Mediciones Iluminación	Confort térmico
<ul style="list-style-type: none"> • Bucaramanga • Acacias • Puerto Colombia • José Celestino Mutis • Neiva • José Acevedo y Gómez • Tunja 	<ul style="list-style-type: none"> • Puerto Colombia • Acacias • Bucaramanga

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 la mesa técnica laborales de seguimiento de cinco casos (5) de enfermedades de origen laboral de los cuales 3 son generados por factor de riesgo biomecanico y 2 (dos) generados por factor de riesgo psicosocial, En la mesa técnica laboral participo la médica laboral ARL POSITIVA, fisioterapeuta y especialista el SST de la ARL POSITIVA, Psicologa y especialista en SST y la líder del SG-SST e igualmente se realizó el seguimiento de los siniestros que se encuentran en controversia.



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:

- ✓ Se tiene definido un plan de trabajo de gestión del riesgo químico del año 2022. Durante el primer semestre se ejecutaron las siguientes acciones:
- ✓ Realización de inspecciones in situ por parte de una Ing. química de la ARL POSITIVA a los laboratorios que contienen sustancias químicas en la sede JCM, JAG, Neiva, Tunja, Acacias, Bucaramanga, Puerto Colombia y Tunja, el objetivo primordial fue realizar seguimiento a la implementación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA). diligenciamiento del Formato F-6-3-14 de inspección HSE de Manejo de Productos Químicos en los laboratorios
- ✓ Realización de mediciones de dos (2) sustancias químicas ácido sulfúrico y ácido clorhídrico
- ✓ Realización de simulacros de primeros auxilios por inhalación, ingestión y contacto de sustancias químicos.
- ✓ Se diseño la matriz de RESPEL
- ✓ Se realizó la inducción y Reinducción riesgo químico- 2022 Programa de Gestión de Riesgo químico resaltando los peligros a los que están expuestos y los controles para la prevención de accidentes y enfermedades laborales
- ✓ Realización de capacitaciones asociadas a la gestión del riesgo químico asociado a la matriz de compatibilidad, manejo de residuos peligrosos, kit para el manejo de derrames, inducciones estudiantes en riesgo y



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



enfermedades ocupacionales por riesgo químico, toxicología sistema globalmente armonizado manejo y almacenamiento seguro de sustancias químicas realizado por proveedor de la ARL POSITIVA.

- ✓ Asesoría por parte de la ARL POSITIVA sobre el inventario de kit antiderrame
- ✓ Verificación al inventario actualizado de sustancias químicas
- ✓ Seguimiento a través de inspección la actualización la carpeta en físico las Fichas de datos de seguridad (FDS)
- ✓ Seguimiento a la actualización del inventario de máquinas y de equipos críticos
- ✓ Seguimiento al cronograma de mantenimiento de máquinas y equipos de los laboratorios
- ✓ Seguimiento del registro de la entrega de EPP en el Formato F-5-6-16.
- ✓ Seguimiento al diligenciamiento de las listas preoperacionales de las maquinas equipos
- ✓ Inspección del Kit para atención de emergencias de derrame de sustancias peligrosas F-1-4-33 (F-6-3-30)
- ✓ Registros Lista preoperacional del funcionamiento de ducha de emergencia en el formato 6-5-6-31
- ✓ Registros Lista preoperacional del formato lava ojos en el formato F-5-6-30

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 formularon los planes de mejoramiento en el Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora, acciones preventivas, evaluación de la eficacia, oportunidad y riesgos en SST resultado de las siguientes fuentes:



- 1.- Análisis del contexto organización
- 2.. Análisis de las partes interesadas o stakeholders
- 3.- Requisitos legales (resultado de la evaluación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo)
- 4.- Resultado de las Inspecciones de Condiciones Generales de Seguridad

Durante el primer semestre se formularon los siguientes planes de acción en las siguientes sedes:

Con respecto a los Riesgos se formularon los siguientes:

Gestión del Riesgo - Gestión del Riesgo Seguridad y Salud en el Trabajo
ESTADO ACCIONES ORIGEN GRSST



1. Sede José Celestino Mutis:

- Gestión de Seguridad y salud en el trabajo - Sede Nacional

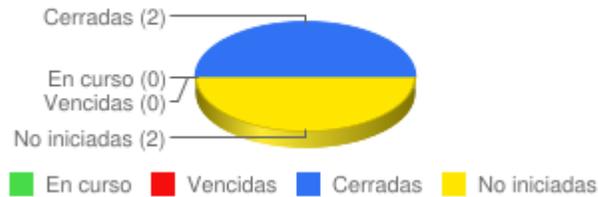
ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-SNAL



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

2.- Acacías:

ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZAO



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

3.- Bucaramanga

ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZCORI



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

4.- CEAD de Neiva

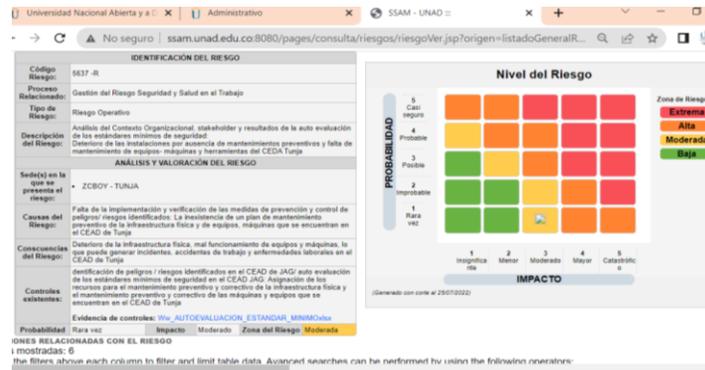
ESTADO ACCIONES ORIGEN SST-ZSUR



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022



Riesgos en Tunja



1.12. Actividades Transversales de la Gerencia de Talento Humano

Trámites y reportes ante entidades externas.

Durante el primer semestre del año 2022 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 revisar el reporte de las semanas cotizadas, el número de semanas no coincide con el tiempo que lleva laborando la persona en la universidad, lo cual le genera inconvenientes en el momento de iniciar el trámite de pensión de jubilación ya que no cumple con el número de semanas requeridas para lograr la pensión.

Para darle una 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, cuando los pagos se realizan a otro fondo de pensiones, se deben recolectar 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 al otro fondo realizar el traslado de los aportes a COLPENSIONES para que le sean actualizadas las semanas cotizadas a pensión y poder continuar con el trámite de la pensión de jubilación.

Además, se atendieron los requerimientos relacionados con los pagos de las cesantías y se les entregó 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 primer semestre de 2022, 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 al SNIES de los Directivos, los docentes de carrera y los Tutores que estaban laborando durante , el semestre en la Universidad Esta entrega se hizo a la Oficina de Planeación con corte al 31 de Mayo del 2022 para revisarla y luego cargarla en el Snies.

DOCENTES REPORTADOS AL SNIES PRIMER SEMESTRE DEL 2022	
Docentes de Carrera	80
Tutores Ocasionales y Hora Catedra	4842

fuelle: programas Kactus y el Censo (28/05/2022)

Deuda de la UNAD con COLPENSIONES: 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



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional

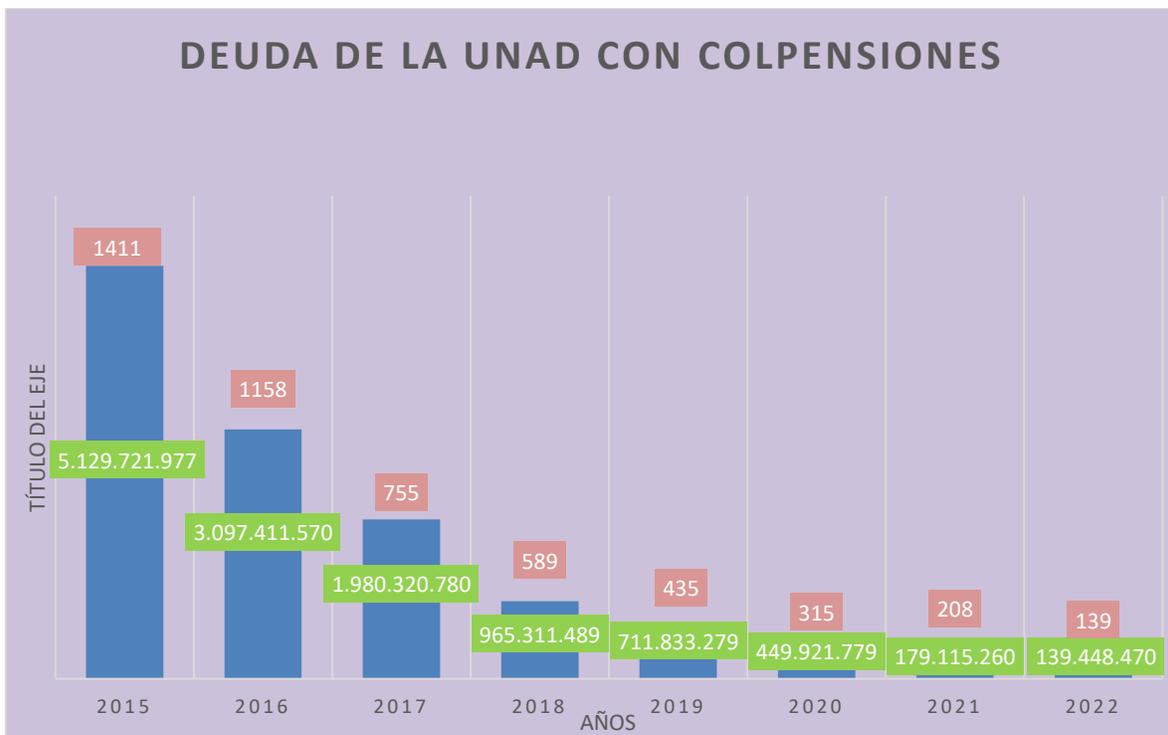


CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional

físicos de algunas las planillas de pago, como de los listados de las personas afiliadas a este Fondo.

DEPURACION DE LA DEUDA CON COLPENSIONES			
AÑO	VALOR DEUDA	No. AFILIADOS CON DEUDA	PORCENTAJE DEUDA
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	15%
2021	179.115.260	208	12%
2022	139.448.470	139	8%

Fuente: portal del aportante Colpensiones 30/05/2022



Fuente: portal del aportante Colpensiones 30/05/2022



Al revisar la deuda que está presente a la fecha se han encontrado algunas inconsistencias como: los pagos de los aportes se hicieron a otros fondos privados, no se marcaron la novedad de retiro, unas correcciones relacionadas con los periodos se le solicitó a Colpensiones mediante oficio actualizar los datos, pero a la fecha no lo han hecho lo cual genera deuda.

Para solucionar estas inconsistencias se están recolectando todas las planillas de pago, para luego mediante un oficio al fondo de pensiones respectivo solicitarle el traslado de los aportes a Colpensiones con el fin de que se le actualicen las semanas cotizadas a las personas que presentan deuda.

También mediante oficio se le reiterará a Colpensiones se actualicen los datos de las planillas que presentan inconsistencias lo cual beneficiará a los afiliados y a la vez se disminuirá considerablemente la deuda de la Universidad.

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.

-Dane: Atendiendo el requerimiento que hizo el DANE a la Universidad para que enviara el listado del personal administrativo activo en el primer semestre de 2022, la Gerencia de Talento Humano le envió el reporte de los funcionarios (173) de la UNAD que laboran en la ciudad de Bogotá, de los cuales se seleccionaron los funcionarios para que respondieran la encuesta que el DANE realiza anualmente sobre "AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL". El proceso de responder la encuesta se realizará durante los meses de Agosto y Septiembre del 2022, luego de enviarles el usuario y la clave a las personas seleccionadas, con la asesoría del personal del DANE.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



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 2-09-06-2022 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 2022; necesidades de docentes nuevos para períodos 16-01 y 16-02.

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 liderazgo 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 la plataforma humana de la institución.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Es importante destacar, que se ha logrado apropiarse 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.

En prospectiva para el año 2022, más específicamente para los periodos académicos 16-1 y 16-2 se ajusta el formato de valoración de pertinencia del perfil, formato por medio del cual se validará el perfil orientado al rol docente de los candidatos postulados a las necesidades de servicio docentes de la institución, este, permitirá validar la formación académica, experiencia docente en educación superior y nivel de ajuste en las competencias específicas para este rol, (competencias comunicativas, metodológicas, pedagógicas, didácticas y tecnológicas), este formato debe ser diligenciado en articulación por el líder zonal y líder de unidad académica siendo un requisito indispensable para iniciar proceso de elección.

En concordancia con lo anterior, para el periodo 16-2 se inicia pilotaje con la aplicación de pruebas psicotécnicas en donde se evalúa las competencias cardinales y de taxonomía de liderazgo orientadas al rol docentes, esto con el fin de que los candidatos postulados a las necesidades de servicio docente cumplan con el nivel de apropiación de dichas competencias, así como con el perfil mínimo requerido, esto claramente sujeto a los acuerdos de perfiles de cada unidad académica, igualmente previo a la aplicación de la prueba psicotécnica se realiza la aplicación de la valoración de pertinencia al perfil, siendo estos los dos instrumentos insumos para iniciar proceso de elección.

Para el periodo 16-4 vigencia 2022 se realiza un pilotaje con la implementación de la inteligencia artificial por medio de la gamificación, medio por el cual se identificarán las brechas profesionales y ocupacionales de los candidatos y el nivel de desarrollo de las competencias orientadas al rol docente, y de esta forma aportar o diseñar modelos de desarrollo que posibiliten el cierre de estas



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



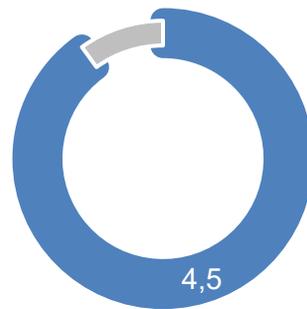
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Siendo tendencia e innovación frente al proceso de selección utilizando la inteligencia artificial, dejando a un lado lo tradicional y entrando en la vanguardia del Talento Humano.

Esto permite reconocer los resultados individuales de los candidatos postulados a las diferentes necesidades, 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.

Por un lado, dando cobertura a nivel nacional y oportunidad en los tiempos de respuesta para las diferentes necesidades de servicio de la institución de manera objetiva y efectiva lo que con lleva a obtener una satisfacción del cliente en el fortalecimiento del proceso.

Plan Institucional de Capacitación



Gráfica 4. Percepción de Satisfacción

De acuerdo con la totalidad de las acciones de formación realizadas durante el primer semestre de 2022, se obtuvo un promedio general 4.5 en la percepción de satisfacción, lo que indica que se cumple por encima de lo esperado en este



indicador en la escala de valoración definida en el Plan Institucional de Capacitación.

Es importante destacar que, a partir de la reestructuración y cambio en la caracterización del proceso de la Gestión y Desarrollo de la plataforma Humana Unadista, se han venido desarrollando iniciativas y resignificación de diversos procedimientos y acciones de la gerencia de Talento Humano. De manera que uno de dichos ajustes, es la capacitación, la cual se encuentra fundamentada en el plan de gestión del cambio formulado en el SSAM Plan (C-5)-999 orientado a la resignificación de la formación y el desarrollo de la plataforma humana, en el cual existen una serie de acciones encaminadas en la transición del plan institucional de capacitación al Plan Metasistémico de formación y desarrollo, así como también a la creación del procedimiento e indicadores y mejoramiento en los instrumentos de medición, que puedan fortalecer y facilitar la evolución y desarrollo de la plataforma humana para dar respuesta a la dinámica y retos de la visión del metasistema 5.0.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Diseño y planificación del plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la UNAD, durante vigencia del año 2022, como resultado del cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST

De acuerdo a las inspecciones de condiciones generales de seguridad realizadas durante el primer semestre del año 2022 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.

En el desarrollo del plan de acción para Riesgo Psicosocial se establece a partir del diagnóstico realizado en el año 2019, el diagnóstico de Síndrome de Burnout,





habilidades emocionales realizados en el año 2021 y la encuesta de salud mental de 2022, se tuvo en 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 Programa No estrés mal.

Frente a las acciones de prevención y promoción de riesgo psicosocial, 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

Durante el primer semestre se llevaron como experiencias significativas la evaluación de los procedimientos operativos normalizados de primeros auxilios por ingestión, inhalación y contacto de piel y ojos por sustancias químicas a través de los simulacros presenciales realizados en el laboratorio de la sede JCM, JAG y virtuales en Nevia, Tunja, Acacías, Puerto Colombia y Bucaramanga, asesorados por parte de la ARL POSITIVA y con la participación de los líderes de los laboratorios de la sede JCM y JAG, cuyo fin era evaluar la eficacia de los mismos, identificando ajustes en ellos los cuales fueron soportados en los Planes de Preparación y Respuesta ante emergencia de los centros de la UNAD en donde se cuenta con laboratorios.

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 metasistema 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 2022 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 2022 se acompañó al 100% de las necesidades de servicio en contratación de apoyo a la gestión, valorando a 205 candidatos postulados, como también se inició un acompañamiento en proceso de elección docentes donde se obtuvieron 762 vinculaciones, logrando orientar y acompañar a 831 candidatos postulados para las necesidades de servicio para los periodos 16-01 y 16-02.

REFERENCIE LAS ACCIONES EMPRENDIDAS O PROYECTADAS PARA AUMENTAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DEL PROCESO,



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



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 el Observatorio, redes sociales oficiales de la UNAD 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 de la plataforma humana, 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 por medio de la inteligencia artificial.

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 del Desempeño





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 de 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 a la taxonomía de liderazgo, que permitan su desarrollo específico.

Plan Institucional de Capacitación.

De acuerdo con la política del SIG y el compromiso con el mejoramiento y la modernización continua de su gestión, la Gerencia de Talento Humano, ha ido planteando una serie de acciones en el SSAM que permiten dar lugar a dicho mejoramiento y modernización que resalta la política del SIG con respecto al nuevo horizonte en el desarrollo y evolución de la plataforma humana Unadista.





Así mismo, es importante destacar que en el cierre de este primer semestre, se lleva a cabo el XXIII Encuentro de Líderes UNADISTAS en el que se formula el plan institucional Docenal 2023-2034, plan prospectivo a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo, y en el que se plantea como eje central de la visión del metasistema 5.0 el desarrollo y evolución de la plataforma humana y en el que se enmarca la ruta estratégica para consolidar la gestión institucional que permita conducir a la universidad como una de las mejores Universidades Públicas de Latinoamérica. Cabe resaltar bajo esta nueva perspectiva que se hace inminente la necesidad de alinear el plan de gestión del cambio en el que iba avanzando la Gerencia de Talento Humano, con los nuevos retos y desafíos planteados en este nuevo escenario docenal y que permita contribuir a dicha consolidación institucional.

Y finalmente, por la relevancia que tienen los escenarios de capacitación para la plataforma humana y el cumplimiento misional y visional de la Universidad, se ejecuta en paralelo el Plan Institucional de Capacitación 2022, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades sujetas a la dinámica de la Universidad, resaltando la gestión y compromiso de los líderes responsables de los componentes de capacitación quienes en el continuo mejoramiento institucional favorecieron el cumplimiento de capacitaciones mientras se va gestando el nuevo horizonte del desarrollo y evolución de la plataforma humana Unadista.

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 aportando 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.





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.

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 junio de 2022

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 Enero a Junio de 2022, 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.

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 2 SNC, reportadas durante el mes de marzo y mayo. 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 3.0 se les remitió a través de correo electrónico a cada uno de los nuevos líderes el libro Educación, Virtualidad e Innovación escrito por el Doctor Jaime Alberto Leal Afanador Rector de nuestra universidad, el cual a través de sus diferentes capítulos aborda la evolución histórica, contexto institucional, estructura organizacional, Modelo pedagógico, Liderazgo transformacional y los retos que plantea la sociedad de conocimiento a nuestro modelo educativo. Este libro le permitirá profundizar sus conocimiento sobre la dinámica organizacional y apropiar el metalenguaje Unadista.

Plan Institucional de Capacitación: No se ha evidenciado salidas del proceso de capacitación a corte del 30 de junio de 2022.

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.

Se ha venido dando cumplimiento con el avance en las acciones de mejora que se plantearon en el SSAM.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



*Para intervenir el factor intralaboral de riesgo psicosocial de control y autonomía y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Se diseñan rutas de desarrollo por taxonomía de liderazgos abordando la resignificación del liderazgo transformador. Se solicita ampliación a marzo 2023 para determinar el alcance de la acción de capacitación en los líderes.

Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión

2.4 No conformidades.

Plan Institucional de Capacitación: No se han generado no conformidades en el proceso de capacitación a corte del 30 de junio de 2022.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Con respecto a las No conformidades, incumplimientos y accidente correctivos del SG-SST, no fueron establecidas tanto en las auditorías internas y externas del SG-SST.

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 docentes, 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

Es importante señalar que este proceso reporta anualmente su medición, por lo que, en coherencia con el plan de gestión del cambio, se pretende fortalecer indicadores



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



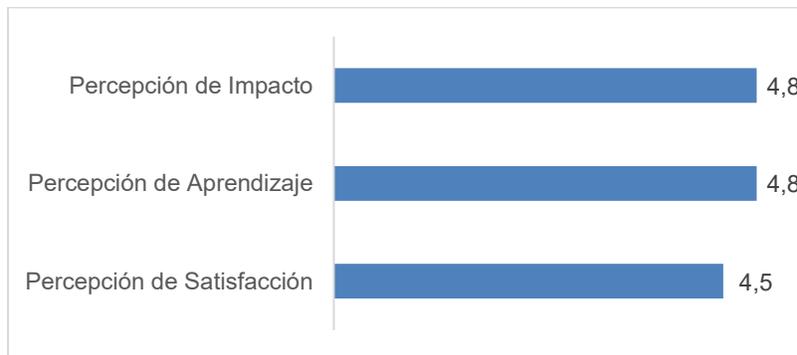
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



y estrategias de medición que permitan aterrizar y valorar el impacto de la nueva resignificación de la formación y desarrollo de la plataforma humana.

Sin embargo, cabe aclarar que, en la medición orientada a la ejecución del Plan Institucional de capacitación de acuerdo con el comportamiento del año 2021, se destaca un cumplimiento del 100%, generando su alcance por el riguroso seguimiento y cumplimiento al cronograma establecido en el PIC, así como también al compromiso de los líderes de las unidades que integran los componentes de capacitación y su disposición con la programación y pertinencia de las acciones de formación.

En el primer semestre del 2022 se logra el cumplimiento de las 97 acciones de capacitación planificadas, obteniendo los siguientes resultados en los criterios de medición del Plan Institucional de Capacitación: valoración en la percepción de satisfacción (4.5), aprendizaje (4.8) e impacto del (4.8), lo que indica que se cumple por encima de lo esperado en los tres criterios de valoración de acuerdo con la metodología aplicada en cada acción de capacitación.



Gráfica1. Resultados de Percepción, Aprendizaje e Impacto

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 con el requerimiento normativo el cual se encuentra en proceso la mejora continua, dando alcance a los indicadores de estructura, proceso y resultado propios de cada uno de los centros.

Cada indicador tiene definido su ficha técnica y los indicadores que miden el SG-SST son de estructura, proceso y resultado de acuerdo con el 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>.

Igualmente cada uno de los programas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo cuenta con sus propios indicadores de gestión los cuales son evaluados anualmente.

2.6 Resultados de las auditorías.

Atracción y Elección de la plataforma humana: Como parte de los ejercicios de auditorías internas y externas, la Gerencia de Talento Humano, ressignifica el proceso de atracción y elección, separando el procedimiento anterior de reclutamiento, selección y vinculación dando origen al nuevo procedimiento de atracción y elección de plataformas humanas.

Como también a partir de la implementación del Modelo de Competencias de la Universidad, se busca afianzar los instrumentos, mediciones y dar claridad en los roles y actores participantes del proceso de atracción y elección de candidatos a la plataforma humana.



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Plan Institucional de Capacitación: En el mes de junio del presente año se realizó auditoría interna, pero aún no se tienen resultados y no se han presentado auditorías externas.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el primer semestre del año del 2022, la oficina de control interno realiza la planificación de plan de auditoría del SG-SST de la vigencia del año 2022.

La programación de las auditorias del SG-SST del año 2022 fueron las siguientes:

CEAD JAG: Del 15 al 16 de Junio

CCAV Puerto Colombia: Del 11 al 12 de Julio

CCAV Neiva: Del 21 al 22 de Julio

Sede JCM: Del 25 al 27 de Julio

CEAD Tunja: Del 25 al 26 de Julio

CEAD Acacías: Del 11 al 12 de Agosto.

De acuerdo al plan de auditoría interna del SG-SST del año 2022, la única auditoria que se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2022 fue la del CEAD de Tunja, en donde todavía no se ha realizado la entrega del informe de la auditoria del SG-SST.

Las otras auditorias programadas fueron canceladas por el equipo auditor interno del SG-SST

2.7 Adecuación de los recursos.

Plan Institucional de Capacitación:

No de CPD	Acciones Implementadas	Recursos Asignado
-----------	------------------------	-------------------



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

63	Plan Institucional de Capacitación, actualizaciones F&C	\$ \$ 63.990.000
----	---	------------------

Tabla 2. Recursos Ejecutados Primer Semestre de 2022

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

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.

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.

Plan Institucional de Capacitación:

Actualmente capacitación cuenta con un riesgo identificado y documentado en la matriz de riesgos, el cual hace referencia a la *baja participación del personal en las*



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



capacitaciones realizadas. Sin embargo, como acciones de mitigación durante el primer semestre del 2022, se registró el avance en el SSAM del plan de gestión del cambio orientado a resignificar el nuevo horizonte de la formación y el desarrollo de la plataforma humana y que nos permitirá fortalecer la pertinencia de la formación y el desarrollo en componentes derivados a las necesidades y retos del metasisistema 5.0. Así mismo, se resalta el seguimiento y cumplimiento al cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2022, acciones que en paralelo a la resignificación se vienen desarrollando y aportan a la formación y desarrollo de la plataforma humana, actualmente para esta vigencia se desarrollaron 97 acciones de las 97 programadas en el primer semestre. Y así mismo se registraron mecanismos para fortalecer la participación como circulares, piezas de información remitidas de los eventos y coordinación con líderes de procesos para orientar participación de sus unidades.

Finalmente se destaca como oportunidad, el fortalecimiento en la comunicación y articulación con actores claves que se empezará a gestar para el segundo semestre del 2022, en el que se pretende como organización metasistémica y fractal, desarrollar estrategias de difusión a nivel regional para fortalecer la participación integral de los líderes Unadistas en las acciones realizadas desde el Plan Institucional de Capacitación 2022.

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 lleno de los requisitos*”, para el primer semestre del 2022 no se presentó contratación sin el lleno de los requisitos.

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: Cumplir con la normatividad vigente del SG-SST en la UNAD
- Conformar la brigada de emergencias del año 2022 en la UNAD
- Capacitar la brigada de emergencias de la UNAD
- Mantener actualizada los planes de promoción, preparación y respuesta ante emergencias de todos los centros de la UNAD
- Notificar al COPASST sobre los accidentes de trabajo e incluir en las agendas de las reuniones mensuales la investigación de los accidentes de trabajo presentados a la plataforma Humana Unadista y ser investigadas por el COPASST
- Implementar acciones para de prevención de acoso laboral en la UNAD
- Presentar al Comité Técnico Integrado de Gestión y MECI, las oportunidades de mejora para la toma de decisión de la alta dirección para la mejora continua del SG-SST
- Realizar seguimiento y medición del plan de trabajo del Plan estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la UNAD
- Evaluar los procedimientos operativos normalizados a través de simulacros y/o evaluación documental de los mismos en la UNAD
- Realizar la identificación, evaluación y seguimiento de la matriz de requisitos legales del SG-SST en la UNAD
- Realizar inspecciones a los elementos de emergencia en todos los centros de la UNAD
- Cumplir con los requerimientos de temas asociados a SST de la UNAD, exigidos por parte de la Contraloría y Procuraduría General de la Nación
- Cumplir con los requerimientos del Plan de Ordenamiento Territorial relacionados con la tenencia de las instalaciones de la UNAD



*Aplica 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



- Cumplir con los requerimientos y lineamientos solicitados por IDIGER para la atención de una amenaza en las instalaciones de la UNAD
- Cumplir con los requisitos legales solicitados por parte del Ministerio de Trabajo con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la UNAD
- Cumplir con los requisitos legales solicitados por parte del Ministerio de Minas y Energía con relación los laboratorios de componente práctico de radiología de la UNAD
- Cumplir con los requisitos legales emitidos por parte del Ministerio de Salud con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir con los requisitos legales emitidos por parte del Ministerio de Puertos y Transporte
- SST: Cumplir con los requisitos legales solicitados por parte de la Presidencia de la República
- Responder a las solicitudes y acatar con las recomendaciones médico laborales dirigida a la plataforma humana Unadista emitidas por parte de la IPS /EPS
- Cumplir con los requerimientos solicitados por parte de las visitas de inspección por parte de la Secretaria de Salud
- Cumplir con los requerimientos de implementación del SG-SST solicitados por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)
- Dar respuesta a la solicitud de la AFP para el estudio de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral (PCL) de la plataforma humana unadista
- Comunicar a la policía del cuadrante la situación de riesgo público dentro de las instalaciones de la Unad para atender la emergencia por parte de la Policía



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



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 una vez, se logró la publicación de este.

- Manejo de indicadores para el proceso de Atracción y Elección el cual permita fortalecer y conocer las falencias dentro del proceso
- Implementación de inteligencia artificial por medio de Gamificación
- 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.

Compensación: Actualización del aplicativo de nómina (Kactus HC) generados con ocasión de los requerimientos efectuados por el Gobierno Nacional en materia salarial, tributaria y de seguridad social.

Evaluación Integral del Desempeño

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.

Curso de Inducción General Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.

Dando cumplimiento a la meta relacionada en Sigma: Implementar el Curso de Inducción, Se dio inicio al pilotaje del Curso, lo cual ha permitido identificar e implementar acciones de mejora relacionadas a continuación, con el propósito de fortalecer esta estrategia haciéndola asertiva y eficiente en su propósito de apropiarse a la nueva plataforma humana en conocimientos institucionales.

- Se amplió el tiempo para la revisión de los contenidos de La Unidad 1 Contexto Organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0, pasará de 1 semana a 2 semanas.
- Los recursos educativos de la unidad 1 Contexto Organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0 elaborados en H5P serán cambiados a Genially para incluirlos en el repositorio y que sean visualizados a través de la e-biblioteca.
- Se ajusta el número de preguntas en los cuestionarios para evitar que el software en su aleatoriedad repita las preguntas por contenido.

Plan Institucional de Capacitación





Actualmente el plan de gestión del cambio Plan (C-5)-999, enmarca la proyección de la universidad al abordar un nuevo referente estratégico para la formación y el desarrollo de la plataforma humana y el impacto en el cumplimiento misional y visional de la institución. Dicho plan contemplaba un avance significativo en el horizonte de la formación y el desarrollo de la plataforma humana, (documento del nuevo Plan Metasistémico de formación y desarrollo, procedimiento, indicadores y mecanismos de medición). Sin embargo, se hace necesario adherir como oportunidad de mejora los resultados y producto final del XXIII Encuentro de Líderes UNADISTAS en el que se formula el Plan Institucional Docenal 2023-2034 y como su enfoque requerirá ajustes en la fundamentación estratégica del Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo, como también de instrumentos de medición e impacto en la gestión operativa de las acciones de capacitación.

Finalmente se espera fortalecer aún más la gestión y articulación actual del Plan Institucional de Capacitación durante el segundo semestre del 2022 a nivel nacional, dado que ha permitido atender y dar cobertura a necesidades generadas por la dinámica institucional sin desligar la resignificación anteriormente referida, pero que facilite la articulación de actores y el interés por visibilizar todas las acciones de formación y desarrollo que puedan derivar y fortalecer en la gestión institucional.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como oportunidades de mejora, presentadas al Comité Integrado de Gestión y MECI en la reunión realizada el día 10 de mayo del presente año y las cuales fueron aprobadas por el Sr. Rector Jaime Alberto Leal Afanador las siguientes:

1.- Ampliación de la certificación de la norma ISO 45001:2018 en Puerto Colombia y Acacías y Bucaramanga dependiendo del Diagnóstico y la implementación de los controles establecidos por parte de la GIF.





2.- Construcción o adecuación de las salas de lactancia en JAG, Tunja y Neiva que son los Centros para mantener la certificación.

3. Demarcar senderos peatonales, señalización de los parqueaderos a los centros que apliquen.

Durante el primer semestre se realiza los diagnósticos de la norma ISO 45001: 2018, en los centros de Bucaramanga, Acacías y Puerto Colombia, en donde se toma la decisión de manera concertada entre la Gerencia de Infraestructura Física y la Gerencia de Talento Humano, de no ampliar el alcance de la certificación de la norma ISO 45001: 2018 en estos centros, dado a la falta de tiempo para poder implementar los controles operacionales de tipo locativo, En el CEAD de Bucaramanga el centro no se encuentra terminado las obras, Por lo anterior se amplía el alcance de la certificación para el año 2023 notificando a la Gerencia de Calidad y Mejoramiento Organizacional .

Igualmente se plantearon en el SSAM. La implementación de los controles operacionales con énfasis locativo de los siguientes centros: Sede JCM, JAG, Neiva, Tunja, Puerto Colombia, Acacías y Puerto Colombia.

Actualización de la matriz de roles, responsabilidad y autoridad del Sistema Integrado de Gestión en articulación de los sistemas Integrados de Gestión.

Actualización de los indicadores de estructura, proceso y resultado propios en cada uno de los centros de la UNAD..

Vinculación Docente.



SISTEMA DE INFORMACIÓN	NOVEDAD	PLAZO
SOCA	Parámetros asignación docentes vinculados a año - Botón tramitado	Corto plazo
	Modulo para crear repositorios de asignación SOCA	Corto plazo
	Modulo para crear repositorios hoja de vida	Corto plazo
	Sincronización automática de la asignación con el SAI cuando pasa el proceso de validación (Docentes todo el Año)	Corto plazo
	Sincronización automática de la asignación con el SAI cuando el docente acepta la resolución	Corto plazo
	Modulo para migrar docentes a peracas	Corto plazo
	Modulo para sincronización de asignación docente por novedad (Docentes que renuncian para descargar del SAI)	Corto plazo
	Modulo para sincronización matricula	Corto plazo
	Modulo para autorizaciones traslados para unidades o centros que el histórico aparece en blanco desde repositorio mi hoja de vida 4.0, revisar con historia laboral	Corto plazo
	Servicio para verificar y actualizar la ultima unidad académica de los docentes 2022_16-04	Corto plazo
	Modulo para gestión de saldos	Mediano plazo
	Acceso para ajustar actos administrativos y cargue de resoluciones convenios	Mediano plazo
	Generar terceros - nueva versión	Corto plazo
REPOSITORIO MI HOJA DE VIDA 4.0	En revisión de hojas de vida documentos soporte incorporar campo de SOPORTE CERTIFICADO Docente/tutor como gestor de curso AVA	Mediano plazo
	En revisión de hojas de vida documentos soportes incorporar campo de SOPORTE CERTIFICADO CURSO CONOCIENDO LA UNAD UN LUGAR PARA CONSTRUIR SUEÑOS	Largo plazo