



INFORME DE GESTIÓN DE PROCESO

GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

ALEXANDER CUESTAS MAHECHA
GERENTE DE TALENTO HUMANO

SEGUNDO SEMESTRE 2022

Bogotá, Diciembre 2022



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Contenido

1. Información general de la gestión del proceso.	4
1.1 Atracción:	4
1.1.1. Etapas Proceso de Atracción y Elección Contratistas de Apoyo a la Gestión.	4
1.1.2 Atracción Contratistas	6
1.1.3 Atracción Docentes	9
1.2 Elección:	11
1.3 vinculación Docente.	18
1.4 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.	36
1.5. Nombramiento Planta Global	42
1.5.1 Vinculación y Retiros de Planta Global	42
1.5.2 Diligenciamiento Hoja de Vida Planta Global	43
1.6. Compensación.	44
1.6.1 Gestión de Nómina	47
1.6.2 Gestión Seguridad Social	48
1.6.3 Informes	53
1.7. Engagement y Convicción Unadista	54
1.7.1 Inducción Específica	54
1.7.2 Inducción General	56
1.8. Evaluación Integral de la Planta Administrativa	62
1.9. Capacitación de la Plataforma Humana	68
1.10. Gestión Documental.	76
1.10.1 Recepción e Ingreso de documentos.	76
1.10.2 Transferencia Documental.	77
1.10.3 Formato Único de Inventario Documental – FUID	78
1.10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales Sede Nacional	79
1.10.5 Recepción de hojas de vida historias laborales a nivel Nacional e ingreso a tipo a tipo y Formato Único Inventario Documental.	80

1.11. Gestión del Componente - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	81
1.12. Actividades Transversales de la Gerencia de Talento Humano.....	124
2. Elementos por considerar para realizar el análisis de la gestión del proceso: ...	126
2.1 Satisfacción del cliente.....	126
2.2 Grado en que se han cumplido los objetivos de la calidad.....	129
2.3 Desempeño y conformidad de las salidas de proceso.....	134
2.4 No conformidades.....	135
2.5 Resultados de seguimiento y medición.....	135
2.6 Resultados de las auditorías.....	137
2.7 Adecuación de los recursos.....	147
2.8 Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades	147
2.9 Oportunidades de Mejora.	150

Objetivo del Proceso:

Gestionar plataformas humanas altamente cualificadas 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:

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

Aplicación de prueba psicotécnica y de gamificación 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.

Valoración de competencias Cardinales y Competencias Blandas

- La GTHUM en aras de fortalecer el proceso de elección, medirá las competencias Blandas y las competencias Cardinales asociadas al rol de liderazgo por medio de pruebas Gamificadas, con el fin de realizar un proceso basado en la objetividad soportado por la inteligencia artificial. Permitiendo la optimización de recurso humano, físico y la optimización del tiempo.

Encuentro de gestión por competencias a cargo de GTHUM.

- Previo a la aplicación y aprobación satisfactoria de la prueba psicotécnica y valoración de competencias cardinales y competencias blandas, se procederá con el encuentro por parte de la GTHUM a los roles de liderazgo senior y master, 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 que cumple con el nivel de ajuste de las competencias evaluadas, experiencia y formación académica.

1.1.2 Atracción Contratistas

Proceso contratistas 2022: Junio a diciembre 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:

ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
------	--------	---------------------	--------------------------------------	---	--

JCM	GPIT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	100	10	4
ZOCC	GPIT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	70	12	6
ZOCC	GIDT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	15	12	6
ZCBC	GIDT	SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	17	15	3
JCM	GCM	ASESOR COMERCIAL	53	30	10
JCM	GPIT	DISEÑADOR DE MEDIOS AUDIOVISUALES	47	8	3
JCM	GCM	ASESOR CONTAC CENTER	120	27	10
ZCORI	GCM	ASESOR CONTAC CENTER	62	8	8
ZCORI	SECRETARIA GENERAL	LIDER DE GESTIÒN DOCUMENTAL	97	10	5
ZAO	SECRETARIA GENERAL	LIDER DE GESTIÒN DOCUMENTAL	108	10	3
ZSUR	RYC	REGISTRO Y CONTROL	28	15	6
ZAO	RYC	REGISTRO Y CONTROL	21	8	3
ZCBOY	RYC	REGISTRO Y CONTROL	70	10	2
ZCBOY	RYC		67	15	5

		REGISTRO Y CONTROL			
ZSUR	RYC	REGISTRO Y CONTROL	19	8	6
ZOCC	RYC	REGISTRO Y CONTROL	15	8	2
ZCORI	RYC	REGISTRO Y CONTROL	17	10	6
JAG	RYC	REGISTRO Y CONTROL	126	15	3
JAG	VINTER	CONDUTOR	108	9	3
ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	15	5	2
ZCORI	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	77	7	3
ZCORI	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	10	5	5
ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	127	8	3
ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	15	3	3
ZSUR	GHTUM - GAF	APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	10	3	3
JCM	GPIT	INGENIERO DE DESARROLLO DE APLICACIONES	20	10	7
JCM	GAF	INGENIERO FINANCIERO	75	12	5

ZCORI	VISAE	LIDER BIENESTAR UNIVERSITARIO	200	10	5
JCM	GIF	ARQUITECTO	196	8	7
JCM	GPIT	TECNICO EN DESARROLLO DE APLICACIONES	20	11	6
JCM	GAF	ESTADISTICO	103	10	5
JCM	VISAE	ANALISTA DE NOMINA	53	7	3
ZCORI	GTHUM	ANALISTA DE GESTION HUMANA	219	3	3
ZCAR	GTHUM	ANALISTA DE GESTION HUMANA	53	3	3
JCM	GPIT	ADMINISTRACION DE BASE DE DATOS	9	2	2
	Total	35	2362	347	159

Tabla 1. Procesos de atracción por contratación de apoyo a la gestión. (Por ley de garantías se realiza proceso de atracción de contratistas de apoyo a la gestión hasta la fecha en mención y se retomó el 20 de agosto)

Se realiza acompañamiento desde el proceso de atracción, atendiendo 35 necesidades de las diferentes zonas, se postulan 2362 candidatos, se preseleccionan 347 para aplicar al proceso de selección donde solo 159 candidatos inician proceso de elección.

1.1.3 Atracción Docentes

Atracción (período académico 16-04) comprendido entre el 18 de julio al 18 de agosto 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 111- 032 del 18 de julio de 2022, se comunicó y habilitó su apertura para necesidades de servicio docente para el período 16-04.

Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 2.128 candidatos de los cuales 879 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 16-04 vigencia 2022, de acuerdo con la circular 111- 032 se comunican los mismos:

A continuación, los resultados del proceso de atracción:

UNIDAD ACADÉMICA	SOLICITUD DE NECESIDADES	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS OTRAS FUENTES	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	0	121	23	144
ECAPMA	0	24	8	32
ECBTI	0	153	17	170
ECEDU	2	89	12	101
ECISA	5	78	13	91
ECJP	6	3	0	3
ECSAH	3	153	27	180
INVIL	1	72	9	81
VIDER	0	49	25	74
VISAE	0	2	1	4
TOTAL	17	744	135	879

Tabla 2. Proceso Atracción Docentes1604. GTHUM 18 de agosto de 2022.

Atracción (período académico 16-05) Comprendido entre el 26 de septiembre al 14 de octubre de 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 111- 042 del 26 de septiembre de 2022, se comunicó y habilitó su apertura para necesidades de servicio docente para el período 16-05.

Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 1.475 candidatos de los cuales 583 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi Hoja de Vida para las diferentes necesidades de las unidades académicas para el período 16-05 vigencia 2022, de acuerdo con la circular 111- 042 se comunican los mismos:

A continuación, los resultados del proceso de atracción:

UNIDAD ACADÉMICA	SOLICITUD DE NECESIDADES	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS OTRAS FUENTES	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	0	103	7	110
ECAPMA	0	34	7	41
ECBTI	0	165	13	178
ECEDU	5	100	11	111
ECISA	0	12	1	13
ECJP	0	13	0	13
ECSAH	0	65	7	72
INVIL	2	20	1	21
VIDER	0	8	0	8
VISAE	0	15	1	16
TOTAL	7	535	48	583

Tabla 3. Proceso Atracción Docentes1605. GTHUM 14 de octubre de 2022.

1.2 Elección:

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

Proceso de contratistas de Junio a diciembre de 2022:

Proceso	Postulados	Preseleccionados a proceso de elección	Candidatos remitidos para aplicar a elección
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	100	4	3
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	70	6	3
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	15	2	2
SOPORTE TECNICO INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	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
	9	2	2

ADMINISTRACION DE BASE DE DATOS			
TOTAL: 35	2362	205	127

Tabla 4. Proceso Atracción Contratistas GTHUM 30 de diciembre 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:

NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	CANDIDATOS VALORADOS	VALORACIÓN TÉCNICA (prueba escrita o entrevista técnica en articulación unidad- zona)	PRUEBA PSICOTÉCNICA	PRUEBA GAMIFICADA	ENCUENTRO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
35	127=100%	127 = 100%	86 = 68%	80=62%	70 =%55

Tabla 5. Resultado de impacto proceso de elección contratistas, 31 de diciembre 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, se aplicaron 80 pruebas Gamificadas de 127 candidatos participantes, es decir el 62% del total de candidatos preseleccionados

y finalmente se realizaron 70 encuentros para un 55% del total de los 127 candidatos valorados en encuentros.

Proceso de elección docentes; periodo 16-04,16-05 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
16-4	358
16-5	245
Total	603

Tabla 6: Vinculación por periodo Académico

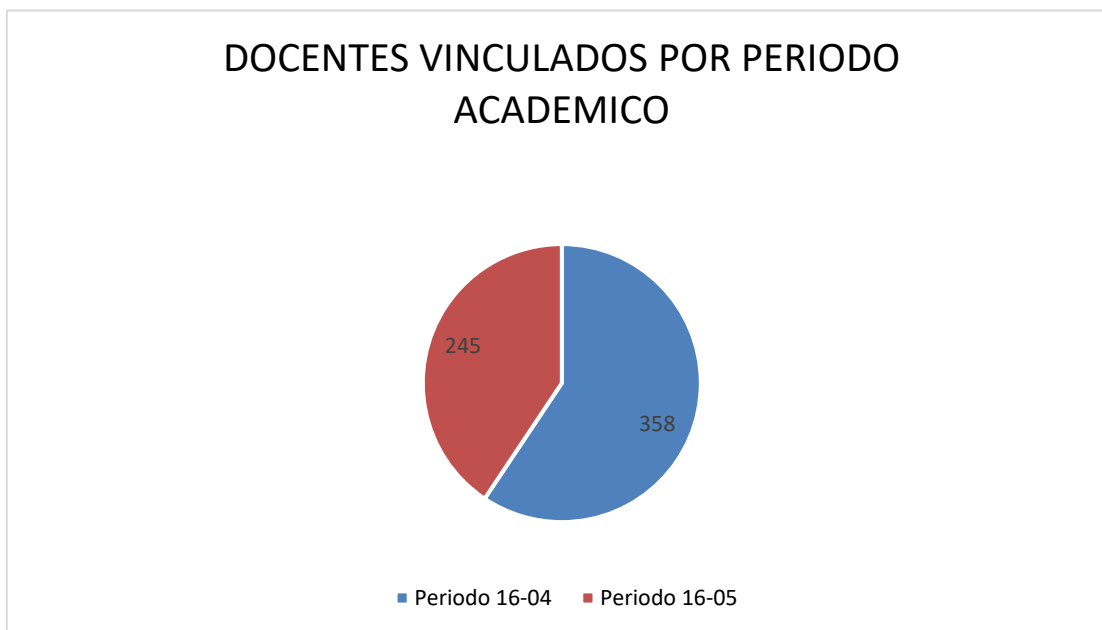


Gráfico 1: Proceso de Elección docentes Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2022

Total 603 docentes nuevos vinculados de Junio a Diciembre 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	SOLICITUD DE NECESIDADES	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS OTRAS FUENTES	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	0	121	23	144
ECAPMA	0	24	8	32
ECBTI	0	153	17	170
ECEDU	2	89	12	101
ECISA	5	78	13	91
ECJP	6	3	0	3
ECSAH	3	153	27	180
INVIL	1	72	9	81
VIDER	0	49	25	74
VISAE	0	2	1	4
TOTAL	17	744	135	879

Tabla 7. Proceso Atracción Docentes1604. GTHUM 18 de agosto de 2022.

UNIDAD ACADÉMICA	SOLICITUD DE NECESIDADES	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS OTRAS FUENTES	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	0	103	7	110
ECAPMA	0	34	7	41
ECBTI	0	165	13	178
ECEDU	5	100	11	111
ECISA	0	12	1	13
ECJP	0	13	0	13
ECSAH	0	65	7	72
INVIL	2	20	1	21
VIDER	0	8	0	8
VISAE	0	15	1	16
TOTAL	7	535	48	583

Tabla 8. Proceso Atracción Docentes1605. GTHUM 14 de octubre de 2022.

1.3 vinculación Docente.

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

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

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

Para tal fin, el presente informe contempla las diferentes fases del proceso de vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra para la vigencia 2021, así: planeación, postulación de hojas de vida, revisión y aprobación de hojas de vida, asignación académica y vinculación.

Planeación.

Mediante acuerdo 126 del 06 de noviembre de 2020, el Consejo Académico establece la Programación académica de los programas y servicios en los Sistemas de educación superior en los diferentes ámbitos de actuación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) para el año 2021.

El acuerdo 030 del 24 de noviembre de 2016, emanado del Consejo Superior Universitario reglamentó las condiciones para los docentes ocasionales con

funciones especiales. Por consiguiente, se comunicó en el mes de diciembre de 2018, las cartas de intención de vinculación a todos los DOFE que tuvieron una evaluación del desempeño satisfactoria en la vigencia 2018, indicándoles su fecha de inicio desde el 08 y 15 de enero de 2019 acorde con el rol que desempeñan.

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

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

Del 12 al 15 de enero del 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 fue regida 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 tuvieron 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 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:



José Celestino Mutis



José Celestino Mutis

Tabla No.1 Candidatos postulados por periodo académico

PERACA	PERIODO	TOTAL
1143	PERIODO 8-03	8
1144	PERIODO 16-4	3739
1145	PERIODO 16-5	583
1163	PROFESIONALIZACION DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	30
1193	BACHILLERATO II	1
1194	BACHILLERATO FLEXIBLE	3
1195	CONVENIO MAESTRO ITINERANTE 2022 I - SINEP	1
1196	CONVENIO COMFENALCO 2022 I - SINEP	6
1199	CONVENIO PAILITAS 2022 II - SINEP	2
1201	CONVENIO MUNICIPIO DE PELAYA 2022 II - SINEP	1
1202	CONVENIO COMFENALCO ANTIOQUIA 2022 II - SINEP	13
1203	CONVENIO ARN - UNAD NO.1263 2022 II - SINEP	38
1335	CONVENIO SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE SDA - UNAD 2022 I	4
1336	CONVENIO SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - UNAD 2022 - UNAD SINEC	11
TOTAL GENERAL		4442

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

Vinculación y asignación académica periodo regulares 16-4 y 16-5.

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 16-4 y 16-5 que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, se realiza en el sistema de información



SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra para el periodo 16-4 y 16-5 en el número de registros.

Actualmente la Universidad cuenta con 79 Docentes de carrera, a los cuales se les asigno al 100% de ellos carga académica en las diferentes tipologías, las cuales son parte integral del plan de gestión docentes



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 16-4

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	127	341	77	545
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	70	122	85	277
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	357	489	87	933
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	137	302	43	482
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	90	159	26	275
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	14	19	16	49
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	114	512	148	774
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	61	142	23	226
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	0	2	2
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	5	72	17	94
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	14	14
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	0	2	2
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	7	6	53	66
Total general	982	2164	593	3739

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 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 16-5.

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	14	60	3	77
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	20	21	10	51
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	62	73	3	138
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	65	20	5	90
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	7	5	1	13
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	12	3		15
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	32	87	6	125
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	4	12	3	19
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	2	9		11
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS			1	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	11	31	43
Total general	219	301	63	583

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2022

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-4.



UNIDAD ACADÉMICA	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	0	34	236	375	23
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	13	115	190	40
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	0	53	317	703	112
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	97	154	284	39
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	45	39	106	119	8
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0		21	50	7
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	0	118	321	507	35
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	90	55	126	
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	1	5	26	3
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	0	17	44	55	2
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	0	0	1	7	0
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	4	10	4	0
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	1	2	0	0
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	43	74	65	0
TOTAL GENERAL	45	510	1461	2511	269

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2022

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-5.

UNIDAD ACADEMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	5	37	41	2
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	19	26	7
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	10	60	158	37
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	3	10	65	13
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1	5	8	0
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	3	15	0
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	20	29	73	6
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	12	8	8	0
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	4	6	3	0
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	0	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	26	11	9	0
TOTAL GENERAL	81	188	406	66

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2022



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

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
AMAZONAS Y ORINOQUIA	55	132	93	280
ACACIAS	34	73	57	164
CUMARAL	1	6	2	9
FRONTERA AMAZONAS	2	2	1	5
PTO CARREÑO	0	2	1	3
PUERTO INIRIDA	1	0	1	2
SAN JOSE DEL GUAVIARE	3	18	7	28
YOPAL	14	31	24	69
CARIBE	127	281	169	577
AGUACHICA	3	11	8	22
BARRANQUILLA	26	58	39	123
CARTAGENA (BOLIVAR)	20	37	21	78
COROZAL	10	33	19	62
CURUMANI	4	9	3	16
El Banco (MAGDALENA)	0	3	1	4
El Plato (MAGDALENA)	0	7	1	8
LA GUAJIRA	8	19	11	38
SAHAGUN	14	13	12	39
SANTA MARTA	12	23	15	50
VALLEDUPAR	30	68	39	137
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	271	408	293	972
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	236	311	217	764
ARBELAEZ	0	0	1	1
CHIPAQUE	2	6	4	12
FACATATIVA	6	19	20	45
FUSAGASUGA	15	18	12	45
GACHETA	0	11	6	17
GIRARDOT	6	12	8	26
SOACHA	5	12	10	27
ZIPAQUIRA	1	19	15	35
CENTRO BOYACA	86	164	113	363
CHIQUEQUIRA	3	13	8	24

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
CUBARA	3	4	2	9
DUITAMA	14	44	28	86
GARAGOA	0	7	3	10
SOATA	2	4	0	6
SOCHA	0	2	1	3
SOGAMOSO	16	26	25	67
TUNJA	48	64	46	158
CENTRO ORIENTE	37	119	104	260
BARRANCABERMEJA	2	14	9	25
BUCARAMANGA	17	46	54	117
CUCUTA	9	13	14	36
MALAGA	1	8	3	12
OCAÑA	2	19	8	29
PAMPLONA	3	12	10	25
VELEZ	3	7	6	16
CENTRO SUR	122	315	205	642
CALI	36	101	55	192
EL BORDO	1	9	3	13
PALMIRA	31	73	58	162
PASTO	31	77	53	161
POPAYAN	21	37	27	85
SANTANDER DE QUILICHAO	1	16	7	24
TUMACO	1	2	2	5
OCCIDENTE	105	211	137	453
EJE CAFETERO (PEREIRA)	24	48	41	113
LA DORADA	14	18	11	43
MEDELLIN	52	107	67	226
QUIBDO	5	23	8	36
TURBO	10	15	10	35
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	72	139	296	507
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	72	139	296	507
SUR	131	444	167	742
FLORENCIA	10	78	21	109
IBAGUE	42	145	51	238

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
LA PLATA HUILA	6	21	9	36
LIBANO	4	7	5	16
MARIQUITA	1	11	5	17
NEIVA	43	111	42	196
PITALITO	20	55	23	98
PUERTO ASIS	1	7	4	12
SAN VICENTE DEL CAGUAN	2	6	4	12
VALLE DEL GUAMUEZ	2	3	3	8
TOTAL GENERAL	1006	2213	1577	4796

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

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
AMAZONAS Y ORINOQUIA	14	25	8	47
ACACIAS	12	16	5	33
CUMARAL	1	1	0	2
FRONTERA AMAZONAS	0	1	0	1
PTO CARREÑO	0	1	0	1
PUERTO INIRIDA	0	0	1	1
YOPAL	1	6	2	9
CARIBE	36	38	16	90
AGUACHICA	0	2	1	3
BARRANQUILLA	6	5	4	15
CARTAGENA (BOLIVAR)	5	5	2	12
COROZAL	2	3	2	7
CURUMANI	0	3	0	3
El Banco (MAGDALENA)	0	2	0	2
El Plato (MAGDALENA)	0	0	1	1
LA GUAJIRA	4	2	1	7
SAHAGUN	5	3	1	9
SANTA MARTA	6	6	3	15
VALLEDUPAR	8	7	1	16
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	60	72	52	184
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	53	62	40	155

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
FACATATIVA	0	0	6	6
FUSAGASUGA	0	1	0	1
GACHETA	1	4	1	6
GIRARDOT	2	2	0	4
SOACHA	3	1	3	7
ZIPAQUIRA	1	2	2	5
CENTRO BOYACA	11	16	20	47
CHIQUEQUIRA	0	1	2	3
DUITAMA	1	5	6	12
SOGAMOSO	3	2	3	8
TUNJA	7	8	9	24
CENTRO ORIENTE	5	8	7	20
BARRANCABERMEJA	0	2	1	3
BUCARAMANGA	3	3	3	9
CUCUTA	1	2	1	4
OCAÑA	1	0	1	2
PAMPLONA	0	0	1	1
VELEZ	0	1	0	1
CENTRO SUR	19	39	35	93
CALI	7	15	9	31
PALMIRA	1	10	12	23
PASTO	6	11	6	23
POPAYAN	4	2	6	12
SANTANDER DE QUILCHAO	1	1		2
TUMACO			2	2
OCCIDENTE	33	29	12	74
EJE CAFETERO (PEREIRA)	14	11	4	29
LA DORADA	1	1	0	2
MEDELLIN	15	12	7	34
QUIBDO	1	4	1	6
TURBO	2	1	0	3
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	28	25	17	70
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	28	25	17	70
SUR	29	69	18	116
FLORENCIA	3	8	3	14

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
IBAGUE	8	27	8	43
LA PLATA HUILA	2	2	0	4
LIBANO	2	2	0	4
MARIQUITA	0	3	1	4
NEIVA	9	17	3	29
PITALITO	4	6	3	13
PUERTO ASIS	0	2	0	2
SAN VICENTE DEL CAGUAN	1	1	0	2
VALLE DEL GUAMUEZ	0	1	0	1
TOTAL GENERAL	235	321	185	741

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	14
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	4
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	13
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	2
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	12
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	3
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	3
Total general	52

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2022

Novedades docentes ocasionales.

TIPO DE NOVEDAD	TOTAL
ASIGNACION RESPONSABILIDADES DOFE Y PRORROGA AL 30/12/2022	1
ASIGNACION RL DOFE, MODIFICAR LA MODALIDAD DE VINCULACION A TC Y PRORROGA HASTA EL 30/12/2022	1
ASIGNACION ROL DOFE LIDER PROGRAMA Y PRORROGA HASTA EL 30/12/2022	1

TIPO DE NOVEDAD	TOTAL
ASIGNACION ROL DOFE LIDER ZONAL CONSEJERIA Y PRORROGA AL 30/12/2022	1
ASIGNACION ROL DOFE Y PRORROGA HASTA EL 30/12/2022	3
ASIGNACION ROL DOFIN Y CAMBIO DE PERFIL PROFESIONAL A MAGISTER	1
ASIGNAR COORDINACION Y PRORROGA HASTA EL 30 DE DICIEMBRE 2022	1
ASIGNAR ROL DOFE COMO LIDER COMPONENTE PRACTICO Y PRORROGA HASTA 30/12/2022	1
ASIGNAR ROL DOFE COMO LIDER PROGRAMA Y PRORROGA HASTA 30/12/2022	1
ASIGNAR SOLO RESPONSABILIDADES Y PRORROGA HASTA EL 30/12/2022	1
ASINACION ROL DOFE	1
CAMBIAR MODALIDAD DE TC A MT Y PRORROGA AL 17/08/2022	1
CAMBIO DE MODALIDAD A TC	19
CAMBIO DE MODALIDAD A TC Y PRORROGA HASTA EL 24/12/2022	1
CAMBIO DE MODALIDAD DE HC A MT	1
CAMBIO DE MODALIDAD DE HC A MT Y PRORROGA AL 22/07/2022	1
CAMBIO DE MODALIDAD DE MT A HC	1
CAMBIO DE MODALIDAD DE MT A TC	48
CAMBIO DE MODALIDAD DE MT A TC Y PRORROGA HASTA EL 06/03/2023	1
CAMBIO DE MODALIDAD MT A TC Y PRORROGA HASTA EL 30/12/2022	1
CAMBIO DE PERFIL A MAGISTER	1
CAMBIO DE PERFIL ESP A MAGISTER	1
CAMBIO DE PERFIL ESP A MAGISTER Y ASIGNACION ROL DOFE	2
CAMBIO DE PERFIL ESPE A MAGISTER Y ASIGNACION ROL DOFE	1
CAMBIO DE ZONA, CENTRO, ASIGNACION ROL DOFE Y PRORROGA AL 30/12/2022	1
CAMBIO FECHA FINALIZACION	1
CAMBIO MODALIDA HC A MT	1
CAMBIO MODALIDA HC A TC	1
CAMBIO MODALIDA MT A TC	1

TIPO DE NOVEDAD	TOTAL
CAMBIO MODALIDAD A MT Y PRORROGA AL 24/12/2022	1
CAMBIO MODALIDAD A TC Y PRORROGA AL 24/12/2022	1
CAMBIO MODALIDAD DE MT A TC	1
CAMBIO MODALIDAD HORA CATEDRA A MT	1
CAMBIO MODALIDAD MT A TC	1
CAMBIO PERFIL PROF - ESP	1
MODIFICATORIA PERFIL DE MG A PR	1
MODIFICAR LA MODALIDAD A TC Y PRORROGA HASTA EL 22/07/2022	1
MODIFICAR LA MODALIDAD A TC Y PRORROGA HASTA EL 30/12/2022	1
PRORRGA HASTA EL 12/01/2023	4
PRORRGA HASTA EL 31/01/2023	3
PRORRGA Y ROL DOFE	4
PRORROGA	1
PRORROGA 06/03/2023 Y CAMBIO DE MODALIDAD	2
PRORROGA AL 17/08/2022	10
PRORROGA AL 22/07/2022	1
PRORROGA AL 24/12/2022	20
PRORROGA AL 24/12/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD A TC	1
PRORROGA AL 24/12/2022 Y CAMBIO MODALIDAD DE MT A TC	1
PRORROGA AL 3/12/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD A TC	1
PRORROGA AL 30/12/2022	1
PRORROGA AL 30/12/2022	1
PRORROGA AL 30/12/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD A TC	3
PRORROGA HASTA 22/07/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD DE HC A MT	1
PRORROGA HASTA 22/07/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD DE MT A TC	1
PRORROGA HASTA 24/12/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD DE MT A TC	5
PRORROGA HASTA EL 10/06/2022	2
PRORROGA HASTA EL 10/06/2022 Y MODIFICACION MODALIDAD A TC	1
PRORROGA HASTA EL 22/07/2022	5
PRORROGA HASTA EL 24/12/2022	5

TIPO DE NOVEDAD	TOTAL
PRORROGA HASTA EL 30 DE DICIEMBRE 2022	1
PRORROGA HATA EL 30/12/2022 Y CAMBIO MODALIDAD A TC	1
PRORROGA VINCULACION 30/12/2022	1
PRORROGA VINCULACION HASTA 24/12/2022	4
PRORROGA VINCULACION HASTA EL 17/08/2022	35
PRORROGA VINCULACION HASTA EL 22/07/2022	2
PRORROGA VINCULACION HASTA EL 24/12/2022	15
PRORROGA VINCULACION HASTA EL 24/12/2022 Y CAMBIO DE MODALIDAD MT A TC	1
PRORROGA VINCULACION HASTA EL 30/06/2022	3
PRORROGA VINCULACION HASTA EL 30/12/2022 Y ASIGNACION RESPONSABILIDADES ROL DOFE LIDER ZONAL ESCUELA ZAO	1
RENUNCIA AL ROL DE LIDER ZONAL DE ESCUELA	1
TRASLADO DE CENTRO DE SENE NACIONAL A POPAYAN	1
VINCULACION	2
TOTAL GENERAL	247

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2022

La presente tabla presenta el número de novedades que se presentaron por unidad académica para la vigencia 2022.

UNIDAD ACADEMICA	TOTAL NOVEDADES
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	7
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	29
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	12
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	30
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	16
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	6
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	10
TOTAL GENERAL	153

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2022

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

UNIDAD	TOTAL RENUNCIAS
ECACEN	41
ECAPMA	6
ECBTI	44
ECEDU	26
ECISA	8
ECISALUD	7
ECJP	6
ECSAH	41
INVIL	14
VIACI	3
VIDER	13
VIEM	3
VIMEP	1
VINTER	1
VISAE	2
TOTAL GENERAL	216

Fuente: sistema de información SOCA, Diciembre 2022

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

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para el segundo semestre de la vigencia 2022, se aprobaron las siguientes necesidades de contratación.

DEPENDENCIAS	NECESIDADES APROBADAS
CCAV PASTO	1
CCAV NEIVA	2
CCAV PAMPLONA	1

DEPENDENCIAS	NECESIDADES APROBADAS
CCAV PUERTO COLOMBIA	1
CCVA ZIPAQUIRA	1
CEAD ACACIAS	1
CEAD BUCARAMANGA	1
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	4
CEAD MEDELLIN	3
CEAD PALMIRA	1
CEAD TUNJA	3
CEAD TURBO	1
CEAD YOPAL	1
CIP DOS QUEBRADAS	1
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	1
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	19
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	1
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	4
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	7
RECTORIA	2
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	3
UDR LA PLATA	1
UDR MARIQUITA	1
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	1
UDR CHIPAQUE	1
UDR LETICIA	1
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	1
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	3
VICERRECTORIA DE INNOVACION Y EMPRENDIMIENTO	3
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	9
TOTAL	84

Fuente: Sistema de información SCAP 2022



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



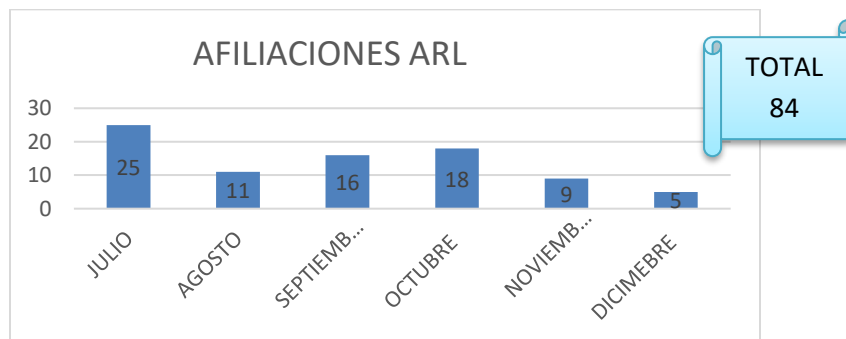
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

AFILIACIONES ARL.

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



Fuente: GTHUM, SCAP, corte diciembre de 2022.

NOVEDADES CONTRATOS DE APOYO A LA GESTIÓN 2022.

Para el segundo semestre se realizaron las siguientes novedades:

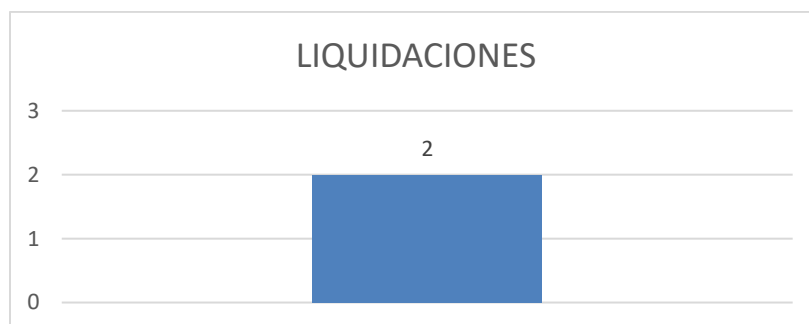
OTRO SI: Se realizaron 352 otro si a los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

UNIDAD	No OTRO SI	VALOR ADICION
* SEDE CALLE 53	14	\$ 104.600.000
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	161	\$ 1.089.448.592
AMAZONAS Y ORINOQUIA	15	\$ 72.600.000
ARCHIVO DE LA 30	2	\$ 9.140.000
CARIBE	24	\$ 110.600.000
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	44	\$ 202.940.000
CENTRO BOYACA	17	\$ 77.100.000
CENTRO ORIENTE	18	\$ 91.100.000
CENTRO SUR	18	\$ 80.100.000
OCCIDENTE	17	\$ 78.548.000
SUR	22	\$ 99.000.000

TOTAL	352	\$ 2.015.176.592
-------	-----	------------------

Fuente: Sistema de información SCAP 2022.

LIQUIDACIONES: Se realizaron dos liquidaciones en Sede Nacional José Celestino Mutis



PAGOS.

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

JULIO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
01 de agosto de 2022	01 de agosto de 2022	05 de agosto de 2022
11 de agosto de 2022	16 de agosto de 2022	18 de agosto de 2022
AGOSTO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
31 de agosto de 2022	01 de septiembre de 2022	06 de septiembre de 2022
07 de septiembre de 2022	09 de setiembre de 2022	14 de septiembre de 2022
SEPTIEMBRE		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
30 de septiembre de 2022	04 de octubre de 2022	06 de octubre de 2022



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

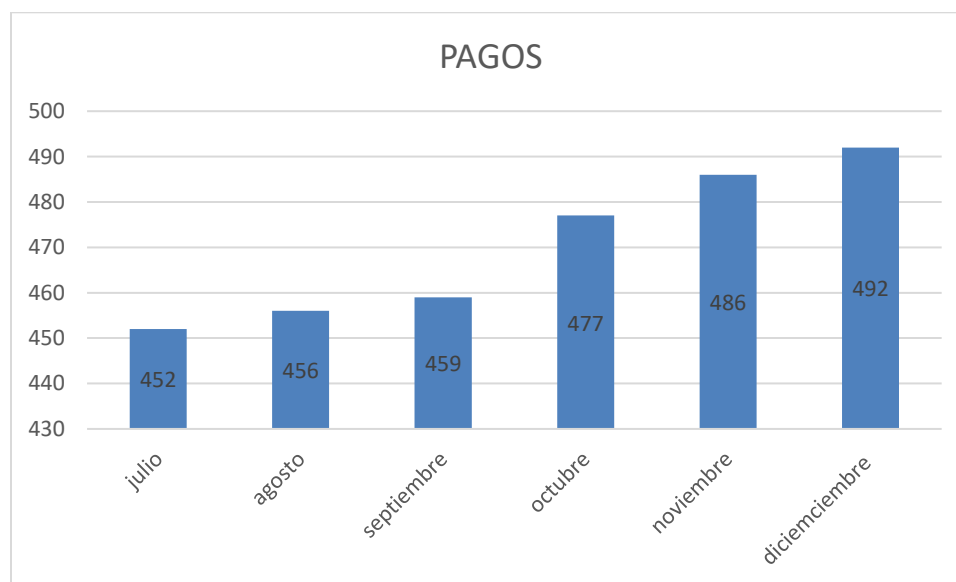


Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

10 de octubre de 2022	12 de octubre de 2022	14 de octubre de 2022
OCTUBRE		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
31 de octubre	03 de noviembre de 2022	04 de noviembre de 2022
08 de noviembre de 2022	11 de noviembre de 2022	15 de noviembre de 2022
NOVIEMBRE		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CERTIFICACIÓN EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
30 de noviembre de 2022	01 de diciembre de 2022	06 de diciembre de 2022
09 de diciembre de 2022	12 de diciembre de 2022	14 de diciembre de 2022

Fuente: GTHUM, SCAP, corte diciembre de 2022.

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



Fuente: Fuente: GTHUM, SCAP, corte diciembre de 2022.

INFORMES ENTES DE CONTROL CONTRATOS DE APOYO A LA GESTIÓN.

Se reporta mensualmente los informes a la Contraloría General de la República de las novedades de contratación tales como:

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

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

INFORME CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	
MES	FECHA DE ENTREGA
Julio	04 de agosto de 2022
Agosto	05 de septiembre de 2022
Septiembre	06 de octubre de 2022
Octubre	04 de noviembre de 2022
Noviembre	06 de diciembre de 2022
Diciembre	11 de enero de 2023

Reporte de información.

Se reporta los contratos, liquidaciones y otrosí al sistema de información SECOP, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1510 de 2013



*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

INFORMACION REPORTADA		AVANCE REPORTADO
		SECOP
CONTRATOS	520	95%
OTROSI	352	50%
LIQUIDACION	74	50%

Fuente: Gthum 2022

1.5. Nombramiento Planta Global

1.5.1 Vinculación y Retiros de Planta Global

Para el segundo semestre de la vigencia 2022 se realizaron veintiún (21) nombramientos en la planta global y doce (12) retiros así:

MOVIMIENTO PLANTA ADMINISTRATIVA		
MESES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	2	2
AGOSTO	16	5
SEPTIEMBRE	1	2
OCTUBRE	1	1
NOVIEMBRE	1	2
DICIEMBRE	0	0
TOTALES	21	12

Fuente: GTHUM, 2022

Los retiros de la planta global de la UNAD se discriminaron así:

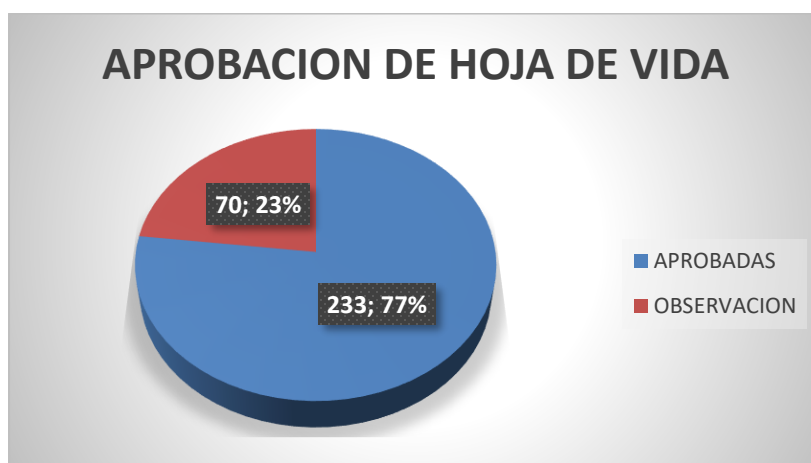
INDICADOR DE DESVINCUALCIONES PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	RETIRO FORZOSO
JULIO	1	1	0

AGOSTO	5	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	0
OCTUBRE	0	0	1
NOVIEMBRE	2	0	0
TOTALES	10	1	1

Fuente: GTHUM, 2022

1.5.2 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, para lo cual se tienen el 77% de aprobación en la hojas de vida, el 23% presentan observaciones.



Fuente: GTHUM, 2022

Mediante resolución No 07584 del 21 de junio de 2022, se modificó el manual de funciones por la cual se crean nuevos cargos dando cumplimiento al acuerdo 018 del 31 de mayo de 2022, lo que permitió realizar varios ascensos en la planta global de la UNAD.

CARGO	ASCENSOS POR UNIDAD	No
Vicerrector Universidad	VIEM	1
Gerente	GIF	1
Director Nodo Zonal	CEAD JAG	1
Director Nodo Zonal	CCAV PUERTO COLOMBIA	1
Director Nodo Zonal	CEAD BUCARAMANGA	1
Director Nodo Zonal	CEAD PALMIRA	1
Director Nodo Zonal	CEAD TUNJA	1
Director Nodo Zonal	CEAD ACACIAS	1
Director Nodo Zonal	CCAV NEIVA	1
Director Nodo Zonal	CEAD MEDELLIN	1
Gerente	GPTI	1
Jefe de oficina	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	1
TOTAL		12

Fuente: GTHUM, 2022

1.6. Compensación

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

MOVIMIENTO PLANTA ADMINISTRATIVA				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES LIQUIDADAS	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	370	617	2	2
AGOSTO	383	631	16	5
SEPTIEMBRE	379	606	1	2

OCTUBRE	378	601	1	1
NOVIEMBRE	378	599	1	2
DICIEMBRE	376	485	0	4
TOTALES	2.264	3.539	21	16

INDICADOR DE DESVINCULACIONES PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	RETIRO FORZOSO
JULIO	1	1	0
AGOSTO	5	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	0
OCTUBRE	0	0	1
NOVIEMBRE	2	0	0
DICIEMBRE	4	0	0
TOTALES	14	1	1

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de julio al 31 de diciembre de 2022

MOVIMIENTOS PLANTA DOCENTES OCACIONALES				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
JULIO	1.922	611	22	862
AGOSTO	4.428	888	3411	64
SEPTIEMBRE	4.630	933	222	31
OCTUBRE	5.152	889	560	31
NOVIEMBRE	5.221	853	96	25
DICIEMBRE	5.207	887	9	4.564
TOTALES	26.560	5.061	4.320	5.577

INDICADOR DE DESVINCULACIONES DOCENTES OCASIONALES			
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION	MUERTE
JULIO	10	852	0
AGOSTO	12	51	1



*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

SEPTIEMBRE	24	7	0
OCTUBRE	20	9	2
NOVIEMBRE	18	7	0
DICIEMBRE	6	4558	0
TOTALES	90	5.484	3

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de julio al 31 de diciembre de 2022.

INCREMENTO DE GASTOS PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2021 VS JULIO A DICIEMBRE 2022				
CONCEPTO	VALORES CANCELADOS DE JULIO A DICIEMBRE		INCREMENTO EN PESOS	INCREMENTO PORCENTUAL
	2021	2022		
PLANTA	12.670.310.084	14.096.159.427	1.425.849.343	11,25%
TUTORES	62.137.947.317	74.814.590.912	12.676.643.595	20,40%
PRESTACIONES SOCIALES ADMINISTRATIVA	31.083.182	93.656.402	62.573.220	201,31%
PRESTACIONES SOCIALES TUTORES	3.254.875.293	2.972.194.155	282.681.138	-8,68%
SEGURIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA	2.828.948.278	3.142.292.039	313.343.761	11,08%
SEGURIDAD SOCIAL TUTORES	18.882.671.086	23.294.258.563	4.411.587.477	23,36%
CESANTIAS ADMINISTRATIVAS	1.157.026.133	1.252.286.891	95.260.758	8,23%
CESANTIAS TUTORES	6.136.060.260	7.381.185.722	1.245.125.462	20,29%
TOTAL	107.098.923.654	127.046.626.133	19.947.702.478	18,63%

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de julio al 31 de diciembre de 2022.

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Julio-Diciembre) 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 (Julio a Diciembre 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 (Julio a Diciembre 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 (4252) 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	
JULIO	699
AGOSTO	561
SEPTIEMBRE	248
OCTUBRE	148
NOVIEMBRE	145
DICIEMBRE	132
TOTAL	4384

Información consultada página Fondo Nacional del Ahorro 01 de Julio a 31 Diciembre de 2022

- ❖ Aprobación y trámite de 41 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 2021, otorgando el disfrute de las mismas a 144 integrantes de la plataforma, quedando pendiente de otorgamiento de vacaciones a 18 integrantes de la plataforma humana.
- ❖ Inclusión y liquidación de Nueve (09) licencias no remuneradas durante el periodo de Julio a Diciembre 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 (Julio a Diciembre de 2022) cumpliendo con las fechas de pago estipuladas en el Decreto 1670 del 14 de mayo de 2017.

PAGO APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL				
MES	FUNCIONARIOS	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
JULIO	2351	3,436,275,300	18/08/2022	08/08/2022
AGOSTO	4832	3,581,883,200	19/09/2022	13/09/2022
SEPTIEMBRE	5012	6,025,523,300	20/10/2022	13/10/2022
OCTUBRE	5544	6,152,076,000	21/11/2022	15/11/2022
NOVIEMBRE	5757	6.633.121.400	20/12/2022	12/12/2022
DICIEMBRE	5643	7.76.384.000	19/01/2023	13/01/2023

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



*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

MES	NUMERO ESTUDIANTES	VALOR
JULIO	1210	16,822,600
AGOSTO	1489	25,767,100
SEPTIEMBRE	6214	66,048,800
OCTUBRE	6469	67,961,200
NOVIEMBRE	6510	68.175.220
DICIEMBRE	6585	68,652,400

*Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a diciembre 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, aliensalud, ACI, depurando el total del 98% de la presunta deuda a Diciembre 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

CARGO	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BTA Y CUND-	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR	TOTAL GENERAL
CONSEJERO BACHILLERATO 6"TC"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSEJERO BACHILLERATO 7"TC"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LICENC. O PROF. NO LICENC. ESPC. HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LICENC. O PROF. NO LICENC. MAESTRIA HC	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
NORMALISTA SUP. O TECN. EN EDUC. HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TUTOR BACHILLERATO 1"TC"	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
TUTOR BACHILLERATO 14 "HC"	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TUTOR BACHILLERATO 4"TC"	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
TUTOR BACHILLERATO 7 "HC"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	4	-	1	-	-	-	-	4	-	9
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TUTOR "DOCTORADO HC"	16	1	19	12	-	-	12	9	6	75
TUTOR "DOCTORADO MT"	13	3	10	17	3	1	14	10	11	82
TUTOR "DOCTORADO TC"	5	1	5	5	2	2	9	5	3	37
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	16	18	34	64	30	17	27	41	40	287
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	25	78	121	142	80	51	87	83	215	882
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	20	16	38	38	20	20	19	28	32	231
TUTOR "MAESTRIA HC"	54	36	96	201	59	20	101	74	101	742
TUTOR "MAESTRIA MT"	82	43	114	202	70	35	192	114	206	1.058
TUTOR "MAESTRIA TC"	27	19	43	80	27	23	55	34	46	354
TUTOR "PROFESIONAL HC"	11	11	7	30	5	5	11	7	8	95
TUTOR "PROFESIONAL MT"	32	19	53	79	12	28	53	24	48	348
TUTOR "PROFESIONAL TC"	9	6	18	16	6	7	12	4	13	91
TUTOR "TECNOLOGO HC"	-	-	-	6	-	-	-	1	2	9
TUTOR "TECNOLOGO MT"	-	3	2	5	3	4	7	2	6	32
TUTOR "TECNOLOGO TC"	-	1	1	1	-	-	1	-	-	4
TUTOR BACHILLERATO 2A "HC"	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TUTOR CONFENALCO "HC"	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4
TUTOR CONFENALCO "TC"	-	-	-	-	-	-	-	9	-	9
TUTOR ROTACION "TC"	39	-	-	-	-	-	-	-	-	39
TOTAL GENERAL	353	255	564	898	317	213	600	455	737	4392

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de Julio al 31 de Diciembre de 2022



*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

- ❖ Cobro del 100% de las prestaciones económicas (Incapacidades, Licencias de Maternidad y Accidentes de trabajo) ante las diferentes EPS y ARL generadas durante los meses de julio a diciembre de 2022, cuya gestión corresponde al periodo reportado.

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS ANTE EPS Y ARL	
MESES	VALOR
JULIO	12.909.015
AGOSTO	6.296.626
SEPTIEMBRE	22.142.240
OCTUBRE	48.341.684
NOVIEMBRE	133.032.692
DICIEMBRE	50.947.893
TOTALES	273.670.150

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC y conciliación Banco (tesorería) en los periodos del 01 de Julio al 31 de diciembre 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 7 bonos pensionales:

BONOS PENSIONALES	
FECHA	BONOS TRAMITADOS
JULIO	1
AGOSTO	1
SEPTIEMBRE	4
OCTUBRE	-
NOVIEMBRE	1
DICIEMBRE	-
TOTAL	7

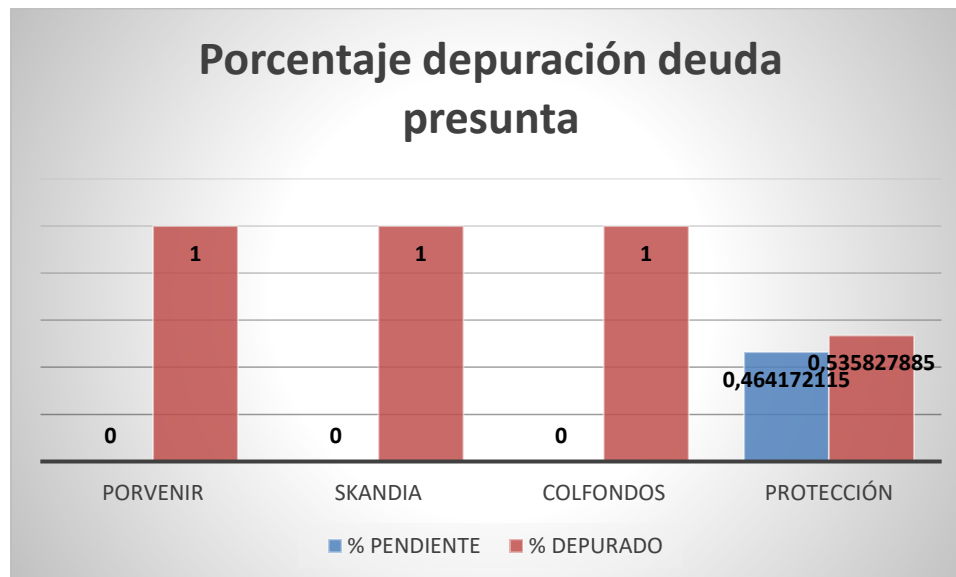
- ❖ Registro e identificación de indicadores de ausentismos por incapacidad en las en las diferentes zonas

ZONA	INCAPACIDAD GENERAL E.P.S.	LICENCIA DE MATERNIDAD E.P.S.	LICENCIA DE PATERNIDAD E.P.S.	ACCIDENTE LABORAL	TOTAL GENERAL
SEDE NACIONAL	28	7	1	0	36
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	21	4	0	0	25
ZONA CARIBE	40	3	1	1	45
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	136	7	1	2	145
ZONA CENTRO BOYACA	65	2	1	0	68
ZONA CENTRO ORIENTE	18	3	1	0	22
ZONA CENTRO SUR	65	2	0	0	67
ZONA OCCIDENTE	44	0	2	0	46
ZONA SUR	1	7	2	0	10
TOTAL	418	35	9	3	465

*Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de julio al 31 de diciembre de 2022.

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

FONDO	VALOR DEUDA REAL Y PRESUNTA	VALOR DEPURADO	SALDO A 30 DE DICIEMBRE	% DEPURADO
PORVENIR	74.239.789	74.239.789	-	100%
SKANDIA	14.076.410	14.076.410	-	100%
COLFONDOS	73.298.871	73.298.871	-	100%
PROTECCIÓN	264.808.613	141.891.839	122.916.774	54%



*Información consultada en el portal Web de cada fondo al 31 de diciembre 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, Convenio Pailitas, Convenio Pelaya, Convenio Comfenalco Antioquia, Convenio Superintendencia de Subsidio Familiar.
- ❖ Contestación de 37 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 segundo semestre del 2022 a nivel nacional se presentaron 839 nuevos ingresos de los cuales 52 son administrativos y 787 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 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 especifica de personal Unadista, mediante el cual cada líder de unidad tiene como responsabilidad el registro del padrino asignado a la plataforma nueva vinculada.



humana nueva vinculada para el segundo semestre, en la Sede Nacional, zona Amazonia y Orinoquia, Zona Sur y Zona Centro Boyacá; del 99% en la Zona Caribe, Zona Centro Bogotá Cundinamarca, Zona Centro Sur lo cual permite un desempeño eficiente en las funciones y actividades desempeñadas en los diferentes roles; por encima e igual al 90% encontramos las Zonas Centro Oriente y Zona Occidente. Teniendo un total de participación a nivel nacional de un **98%**. 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 segundo semestre de 2022 se continuo con la implementación del **Curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños**, el cual tiene en cuenta la dinámica y propósitos del metasistema UNAD y su filosofía institucional, a través de este curso 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. Para el segundo semestre del presente año, la Gerencia de Talento Humano oferto tres cohortes de matrícula del curso en el cual se matricularon un total de 839 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



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



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

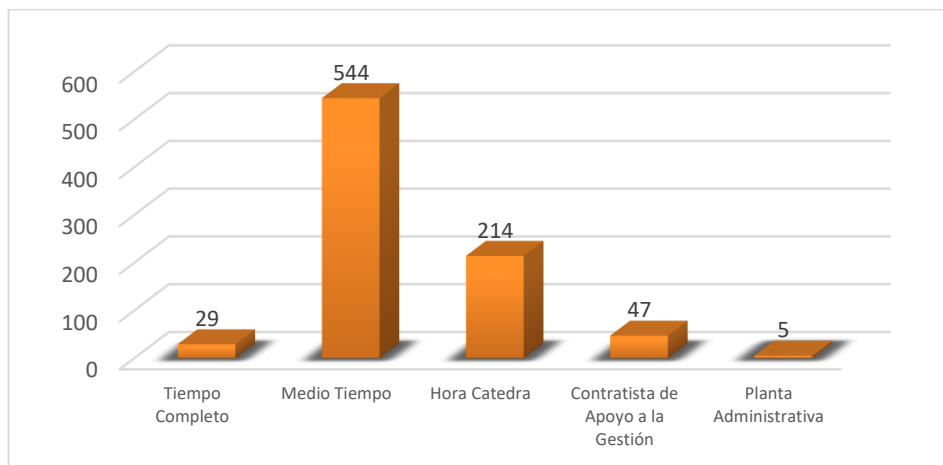


Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

través del curso *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños* y se dieron las orientaciones pertinentes para un adecuado desarrollo del curso



Gráfica 2. Participantes del Curso de Inducción General

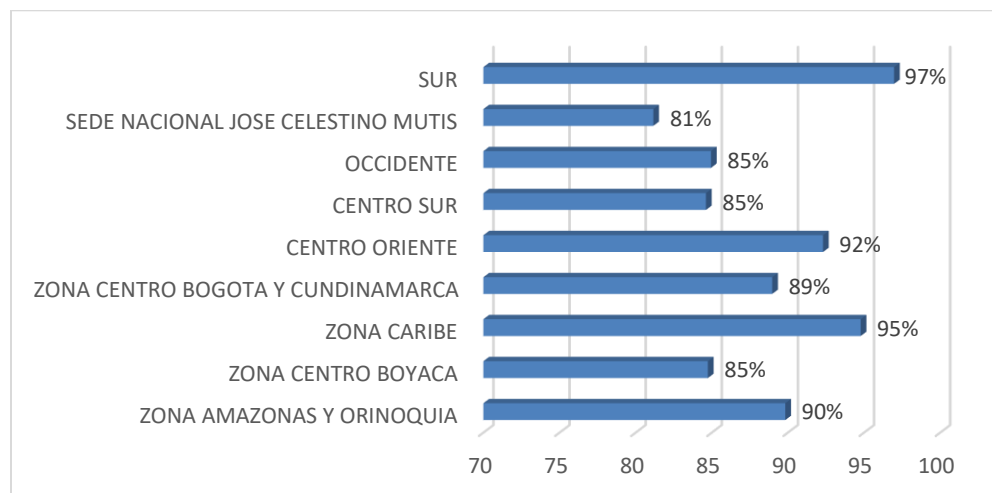


Fuente: Formato de Seguimiento inducción General, 30 de Diciembre de 2022

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 25% a Docentes con Vinculación Hora Catedra,

el 3% a Docentes con Vinculación Tiempo completo, el 7% a Contratistas de apoyo a la gestión y el 1% a planta administrativa.

Grafica. 3 Participación por Zona del Curso de Inducción General



Fuente: Formato de Seguimiento inducción General, 30 de Diciembre 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 segundo semestre del año 2022 las zonas con una participación entre el 90% y el 97% fueron Amazonia Orinoquia, Caribe, Centro Oriente, Sur; entre el 85% y 89% las zonas Centro Boyacá, Bogotá y Cundinamarca, Centro Sur, Occidente y con el 81% la Sede Nacional.

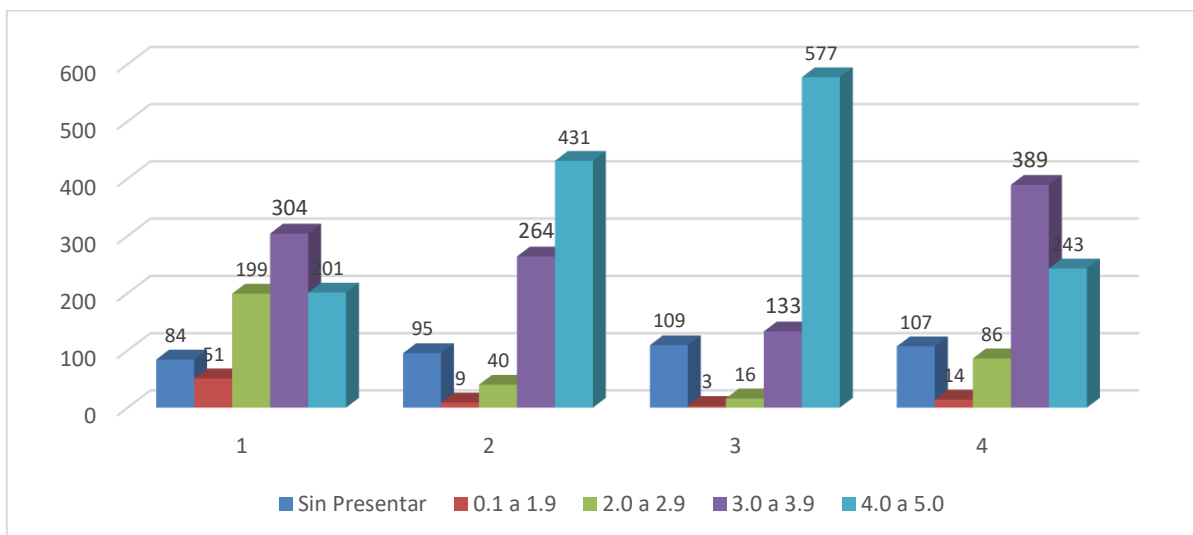
Resultados evaluación de Aprendizaje

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 una 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.



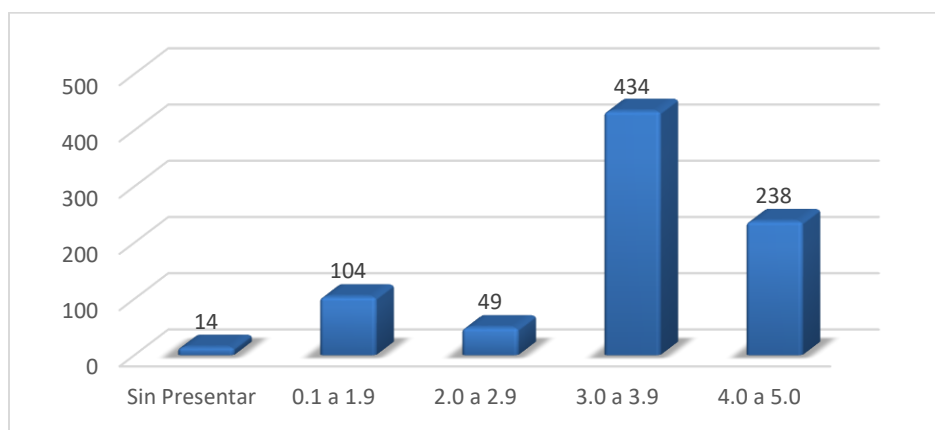
Grafica 4. Resultados Evaluación de Aprendizaje por Unidades



Fuente: Sabana de Notas Curso de Inducción, 30 de Diciembre 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 60%, la Unidad 2 del 83%, la Unidad 3 del 85% y la Unidad 4 del 76%.

Grafica 5. Calificaciones obtenidas por la Plataforma Humana



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

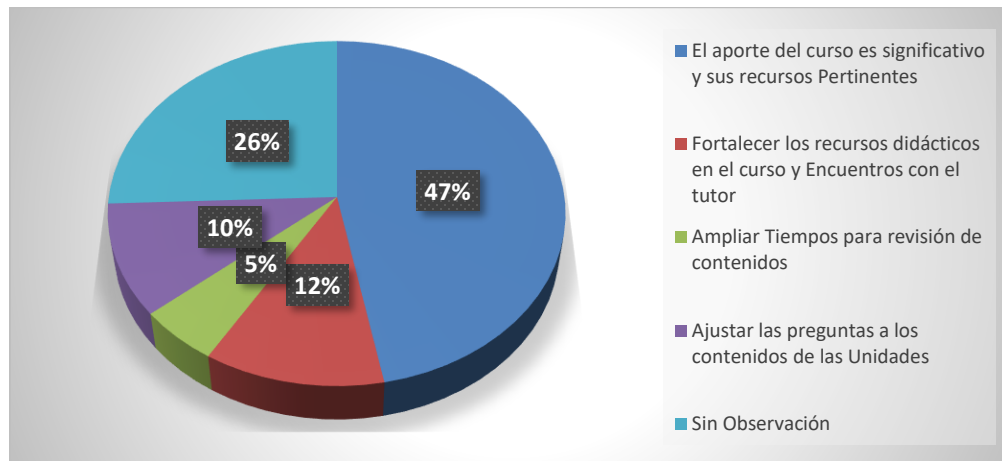
En la Grafica 5 se observa los resultados de la evaluación de aprendizaje alcanzados por la Plataforma Humana: Sin presentar el 2% Del 0.1 a 1.9 el 13%, Del 2.0 a 2.9 el 6%, Del 3.0 a 3.9 el 52%, Del 4.0 a 5.0 el 29% con un nivel de aprobación del 81%.

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 **4.4** 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 Diciembre 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 110 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 conocimiento sobre la dinámica organizacional y apropiar el 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 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 primer semestre de 2022 con 161 funcionarios con nombramiento en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema



*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

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 – Diciembre 2022

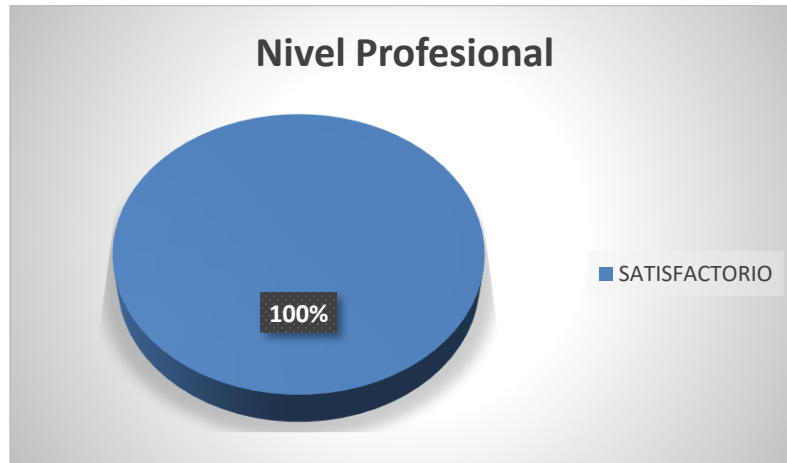
Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No.1 nos indica que el 100% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 161 funcionarios.

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 – Diciembre 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 – Diciembre 2022

Nivel Asistencial:

Gráfica N° 4



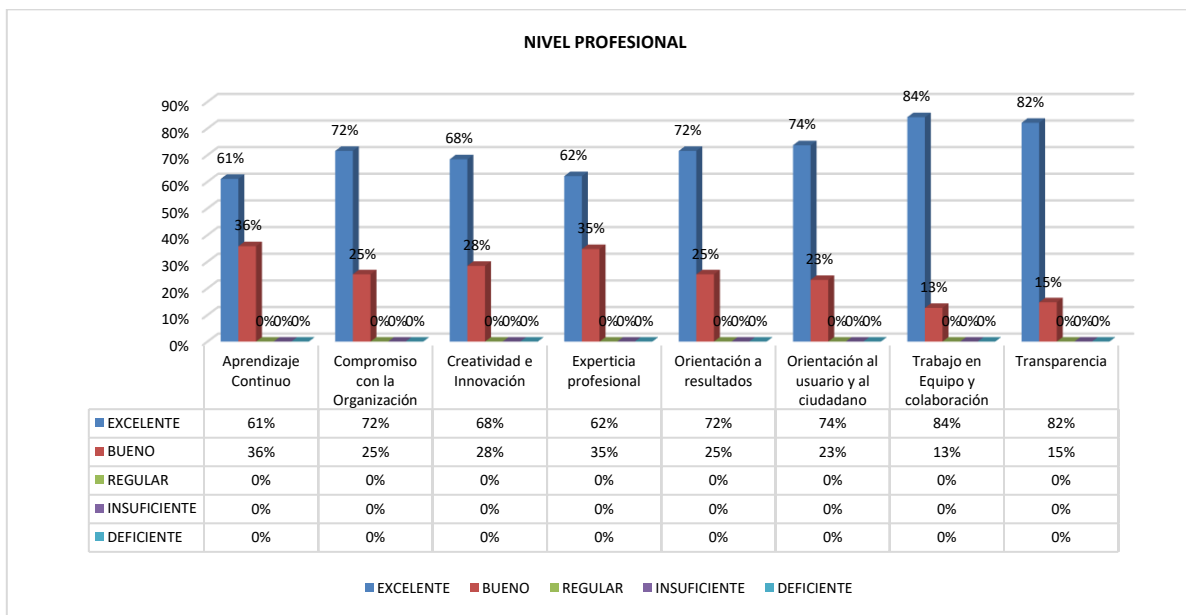
Fuente GTHUM – Diciembre 2022

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.

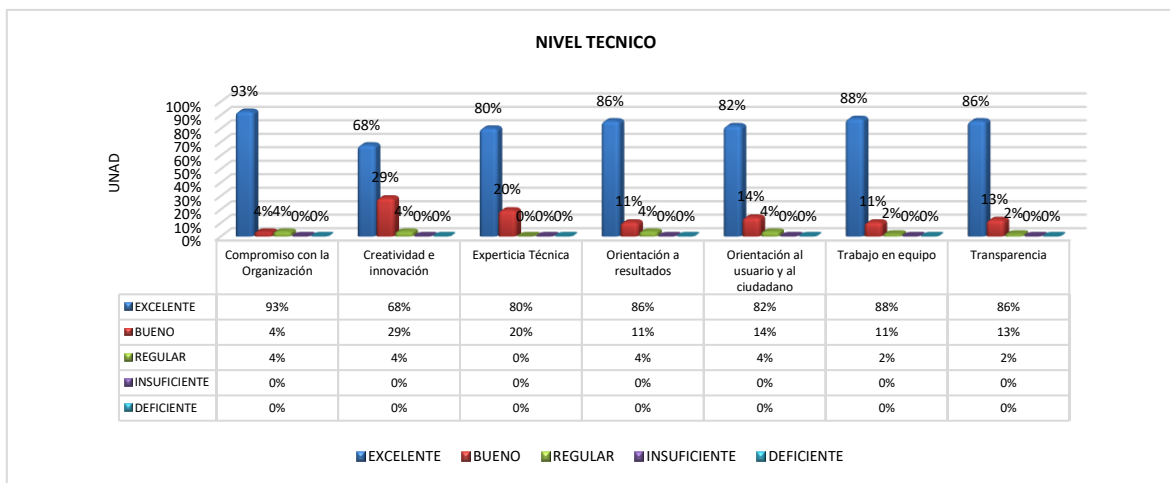
Gráfica N° 5



Fuente GTHUM – Diciembre 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 trabajo en equipo es la habilidad más destacada, seguida por transparencia y orientación al usuario y al ciudadano.

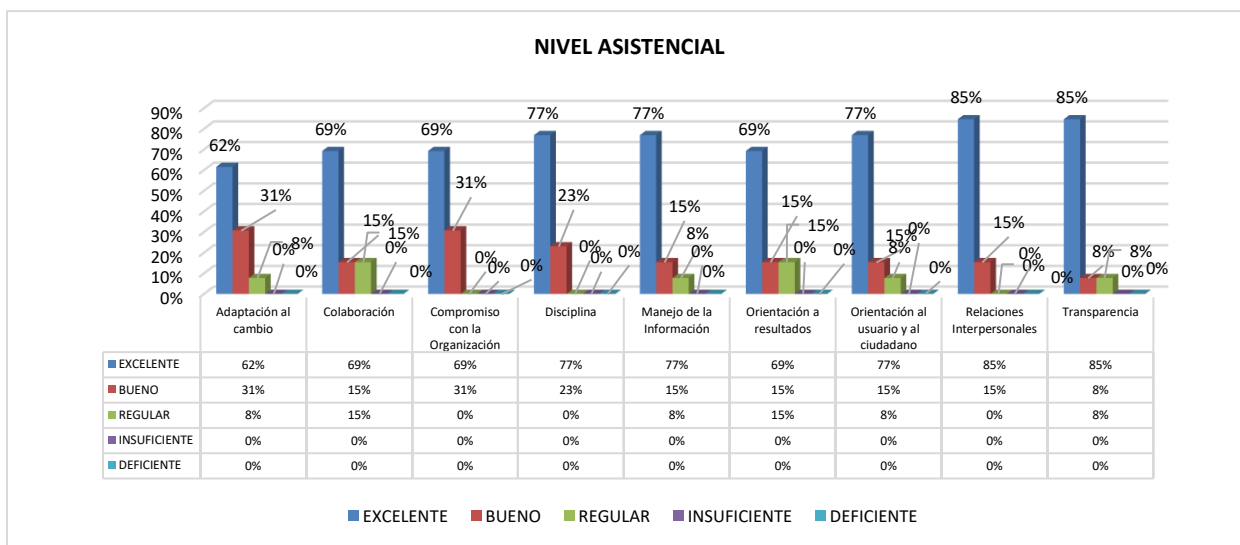
Gráfica N° 6



Fuente GTHUM – Diciembre 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 trabajo en equipo es la habilidad más destacada, seguida por orientación a resultados y transparencia.

Gráfica N° 7



Fuente GTHUM – Diciembre 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.

Planes de Trabajo 2022 – 2

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 segundo semestre del 2022.

1.9. Capacitación de la Plataforma Humana

En el segundo semestre de 2022 se realizaron 79 acciones de capacitación, distribuidos en los siguientes componentes: mejoramiento organizacional (38%), formación 33% e innovación (13%).



Gráfica 1. Porcentaje de acciones de formación por componente

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

Actor	Componente	Tipo de Acción de Capacitación	Temática	Fecha programada de ejecución
SST	Mejoramiento Organizacional	Curso	Curso de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Todo el año
FOR Y DLLO	Mejoramiento Organizacional	Curso	MIPG	Todo el año
CALIDAD	Mejoramiento Organizacional	Curso	Auditor Interno en las normas ISO 9001, 14001, 45001, 5555 y 5580	Todo el año
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Qué es y no es acoso laboral	Junio
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Balance entre la vida personal y la laboral	Junio
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Formación básica en prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Junio
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Jornada de actualización planes y programas de bienestar para entidades públicas	Junio
FOR Y DLLO	Mejoramiento Organizacional	Taller	Charla sobre Régimen Colpensiones	Junio
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Jornada de actualización en retención en la fuente para el sector público	Junio
VIMEP	Formación	Taller	¿Cómo se diseña y se genera la Agenda del curso en el OAI?	Junio
VIMEP	Formación	Taller	¿Cómo mejorar recursos con Adobe Premiere?: videos y recursos educativos	Junio
VIMEP	Formación	Taller	Gamificación con EducaPlay en actividades y recursos educativos	Junio
VIMEP	Formación	Taller	Diseño de tablas en documentos accesibles	Junio

Actor	Componente	Tipo de Acción de Capacitación	Temática	Fecha programada de ejecución
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Jornada de Actualización Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral	Julio
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Procedimiento trasiego de solventes en laboratorios - Normas de seguridad en el manejo seguro.	Julio
FOR Y DLLO	Mejoramiento Organizacional	Taller	Charla Prepensionados	Julio
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Jornada de Actualización Aspectos Prácticos del Cobro Coactivo	Julio
FOR Y DLLO	Mejoramiento Organizacional	Congreso	XV Congreso Nacional de Presupuesto Público	Julio
FOR Y DLLO	Mejoramiento Organizacional	Congreso	VII Congreso Nacional de Derecho Administrativo Laboral	Julio
VIMEP	Formación	Taller	Diseño de Scape Rooms	Julio
VIMEP	Formación	Taller	Configuración de tareas y Calificación avanzada de Moodle. (Rúbrica de Moodle)	Julio
VIMEP	Formación	Taller	Evaluación y gamificación	Julio
VIMEP	Formación	Taller	Interpretación de reportes para cursos con pruebas POC monitorizadas con reconocimiento facial	Julio
SGA	Mejoramiento Organizacional	Taller	Emergencias Ambientales (Brigadistas)	Julio
SGA	Mejoramiento Organizacional	Taller	Manejo de Puntos Ecológicos	Julio
VIEM	Innovación	Taller	Guías para la creación, formalización y operación de los dispositivos de Innovación en la UNAD	Agosto
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Manejo de residuos - Sistema globalmente armonizado (Fichas de datos de seguridad FDS y manejo de etiquetas)	Agosto

Actor	Componente	Tipo de Acción de Capacitación	Temática	Fecha programada de ejecución
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Clasificación y riesgos de sustancias cancerígenas y tóxicas. - Prevención de la enfermedad laboral por el manejo de SQ.	Agosto
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Riesgo Biológico. Manejo de elementos cortopunzantes. Normas Bioseguridad por condiciones con potencial biológico	Agosto
VIEM	Innovación	Taller	Metodologías Ágiles para la generación de proyectos de Desarrollo tecnológico e Innovación	Agosto
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Capacitación presencial en uso y manejo de los gabinetes de control de incendios	Agosto
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Uso correcto de extintores	Agosto
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Primeros auxilios en caso de accidentes de tránsito	Agosto
FOR Y DLLO	Mejoramiento Organizacional	Taller	Módulo de actualización virtual aspectos claves para la gestión del riesgo TI	Agosto
VIMEP	Formación	Taller	OneNote y Tareas - OneDrive y SharePoint	Agosto
VIMEP	Formación	Taller	Datastudio – Consolide información y cree reportes con gráficos dinámicos	Agosto
VIMEP	Formación	Taller	Introducción a Power Automate - automatizar procesos y tareas de una forma sencilla a través de flujos de trabajo	Agosto
VIMEP	Formación	Taller	Organiza tiempos de alistamiento para cursos en Acreditación o certificación	Agosto
VIEM	Innovación	Taller	Madurez de la tecnología ¿Como crear un producto y/o servicio?	Septiembre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Evacuación y Simulacro Nacional de Autoprotección 2022	Septiembre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Tipos de reciclaje de SQ en laboratorios y labores de limpieza. - Medidas en caso de vertido accidental por PQ.	Septiembre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Normas y señalización en Laboratorios	Septiembre

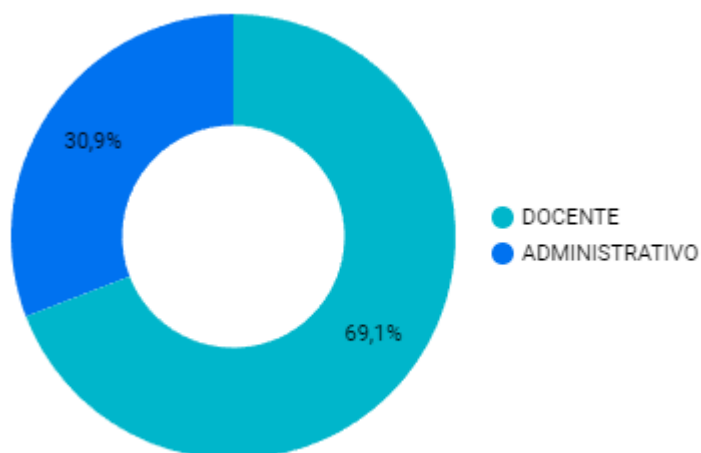
Actor	Componente	Tipo de Acción de Capacitación	Temática	Fecha programada de ejecución
INTERSYSTEMICO	Investigación	Seminario	Seminario en Derechos de Autor	Septiembre
VIEM	Innovación	Taller	Herramientas para construir proyectos de emprendimiento: Modelos de negocios	Septiembre
VIEM	Innovación	Taller	Fortalecimiento empresarial. Evaluación técnica y financiera.	Septiembre
FOR Y DLLO	Desarrollo de competencias	Taller	Comunicación institucional	Septiembre
SGA	Mejoramiento Organizacional	Taller	política de Crecimiento Verde, Movilidad Sostenible y Conducción Eficiente	Septiembre
VIMEP	Formación	Taller	Aspectos para tener en cuenta para la presentación de curso en H5P y pdf. Contenido y accesibilidad.	Septiembre
VIMEP	Formación	Taller	Question Machine - Cree bancos de preguntas y cárguelos fácilmente en el curso.	Septiembre
VIMEP	Formación	Taller	Herramientas de accesibilidad en cursos y recursos de la UNAD	Septiembre
VIMEP	Formación	Taller	Zotero, más allá de un gestor bibliográfico, una herramienta de referenciación en trabajos académicos	Septiembre
VIMEP	Formación	Taller	Herramientas accesibles de apoyo visual y lectores de pantalla	Septiembre
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	XV Congreso Nacional en Finanzas Públicas	Septiembre
FOR Y DLLO	Desarrollo de competencias	Taller	Workshop en Liderazgo Transformador, autonomía y control	Octubre
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Jornada de Actualización Catálogo de Clasificación Presupuestal (Versión 5.0) y Reportes Cuipo	Octubre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Inmovilizar fracturas, heridas y quemaduras	Octubre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Uso correcto de tensiómetro	Octubre

Actor	Componente	Tipo de Acción de Capacitación	Temática	Fecha programada de ejecución
VIEM	Innovación	Taller	Guías de creación, formalización y operación de dispositivos de emprendimiento	Octubre
VIEM	Innovación	Taller	Gestión de la Propiedad Intelectual	Octubre
SGA	Mejoramiento Organizacional	Taller	Política de Crecimiento Verde, Movilidad Sostenible y Conducción Eficiente - Sesión 2	Octubre
VIMEP	Formación	Taller	Orientaciones sobre uso y beneficio de la licencia CDR para UNAD	Octubre
VIMEP	Formación	Taller	Diseño instruccional para crear mejores recursos educativos	Octubre
VIMEP	Formación	Taller	Metalenguaje para la accesibilidad normas que lo sustentan	Octubre
VIMEP	Formación	Taller	Canva para diseñar infografías como recursos entregables en los cursos de la UNAD	Octubre
VIMEP	Formación	Taller	Jornada de capacitación Cultura de la Originalidad	Octubre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Asistencia básica de primer respondiente al trabajador lesionado	Noviembre
VIEM	Innovación	Taller	Transferencia Tecnológica y de conocimiento: Casos prácticos de las universidades	Noviembre
VIEM	Innovación	Taller	Conversatorio. Política de innovación y emprendimiento / transferencia tecnológica	Noviembre
SST	Mejoramiento Organizacional	Taller	Uso del botiquín, camilla y manejo de lesionados	Noviembre
FOR Y DLLO	Desarrollo de competencias	Taller	Workshop II Estilo de Comunicación, Feedback positivo e introducción en Habilidad Coaching	Noviembre/Diciembre
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Talleres en redacción y argumentación Jurídica	Noviembre
VIMEP	Formación	Taller	Cargue de recursos al Repositorio Institucional	Noviembre

Actor	Componente	Tipo de Acción de Capacitación	Temática	Fecha programada de ejecución
VIMEP	Formación	Taller	Creación de agenda y centralización en el OAI - Tecnologías de uso educativo	Noviembre
VIMEP	Formación	Taller	Estrategias para dinamización de foros y encuentros B-Learning - VIMEP	Noviembre
VIMEP	Formación	Taller	Generación de preguntas para cuestionarios a partir de algoritmos genéticos	Noviembre
FOR Y DLLO	Desarrollo de competencias	Taller	Nuestra comunicación, nuestra responsabilidad	Diciembre
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Talleres aplicados para la elaboración del plan estratégico de talento humano	Diciembre
FOR Y DLLO	Eficiencia en la gestión	Taller	Módulo de actualización impacto de la reforma tributaria 2022 para el sector público	Diciembre
VIEM	Innovación	Curso	Curso de entrenamiento y certificación en Innovación IXL Center y GIMI	Diciembre

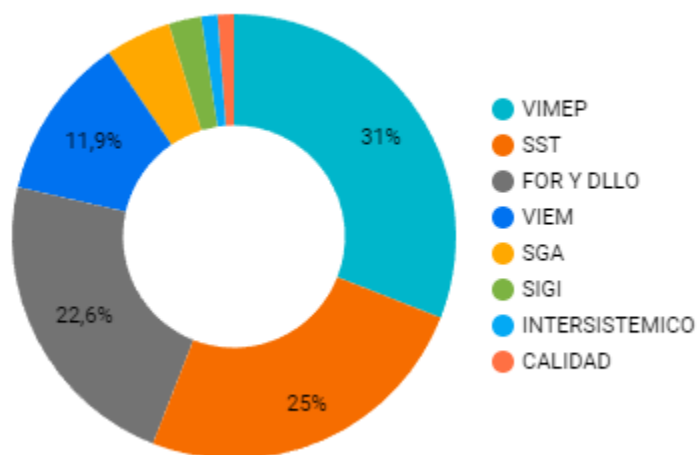
Tabla 1. Acciones de Capacitación Segundo Semestre de 2022

De las 79 acciones de formación realizadas durante el segundo semestre de 2022, se logró 3.114 participaciones: 69.1% correspondiente a 2.153 participaciones de docentes y 30.9% correspondiente a 961 participaciones de personal administrativo. 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 segundo semestre de 2022 se describen a continuación:



Gráfica 3. Porcentaje de Participación de Actores Líderes del PIC

Se destaca la gestión realizada por cuatro actores que conllevaron al 90% del cumplimiento del plan institucional de capacitación, liderado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas con un 31% de las acciones de formación realizadas durante el segundo periodo, dos líneas de la Gerencia de Talento Humano con el 47.6% (Seguridad y Salud en el Trabajo con 25%, Formación y

Desarrollo con el 22.6%) y la Vicerrectoría de Innovación y Emprendimiento con el 11,9% de participación en el PIC.

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.

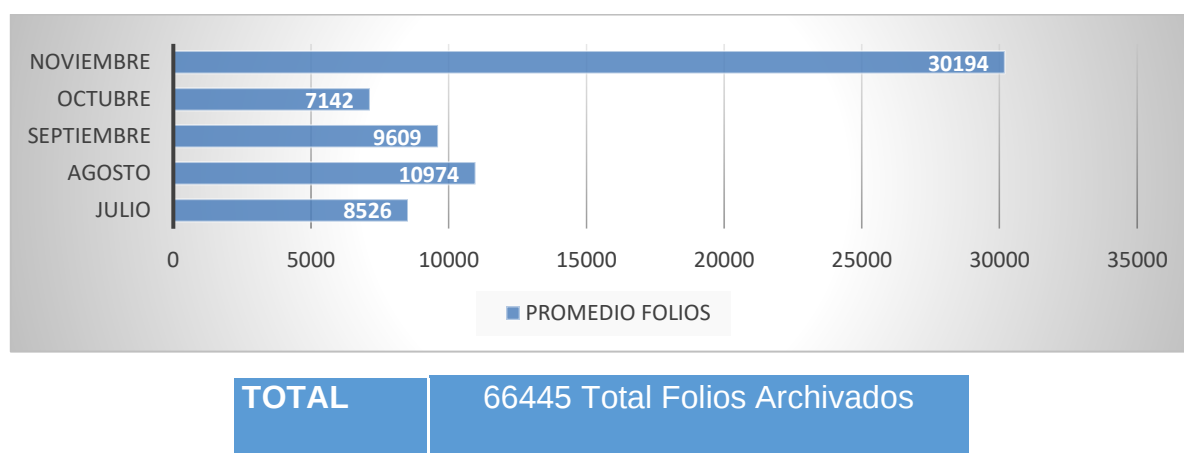


Figura 2. Grafica Promedio de folios recibidos para Archivo y con proceso realizado con corte al 30 de noviembre de 2022. Fuente Planillas GTHUM.

Según los datos aportados se logra evidenciar un aumento en la recepción de documentos en el mes de noviembre, teniendo en cuenta que para esta fecha se empezó, con el cierre de manera gradual de todos las series documentales de la Gerencia.

1.10.2 Transferencia Documental

Se transfirió toda la documentación anterior al año 2019, donde se revisó unidad por unidad la organización (si había alguna anomalía se le informo a las personas encargadas del proceso), se realizó la foliación, enumeración, rotulación, retiro de ganchos metálicos, embalaje, TIPO A TIPO y levantamiento del Inventario único documental para su correspondiente protocolo de transferencia al Archivo Central e Histórico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

A continuación, observamos el número de cajas, carpetas y metros lineales con corte al 30 de noviembre del 2022.

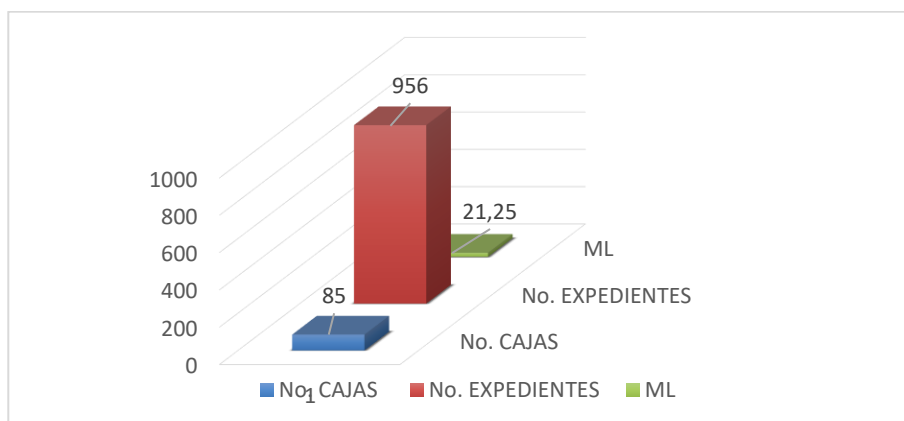


Figura 2. Transferencia Documental correspondiente al año 2019 GTHUM, con corte a 30 de noviembre de 2022. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID- 2022.

De acuerdo a la gráfica para este año tenemos listos 21,25 Metros Lineales correspondientes a 956 carpetas con todos sus procesos archivísticos que fueron entregadas al Archivo Central e Histórico, de acuerdo a los lineamientos de la Secretaria General.

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).

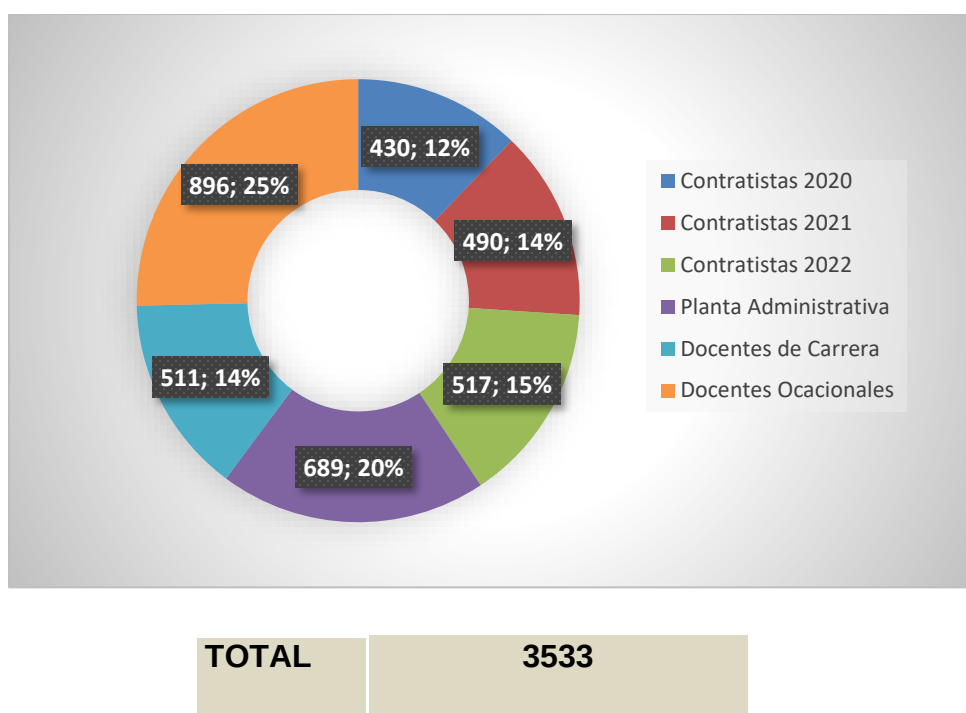


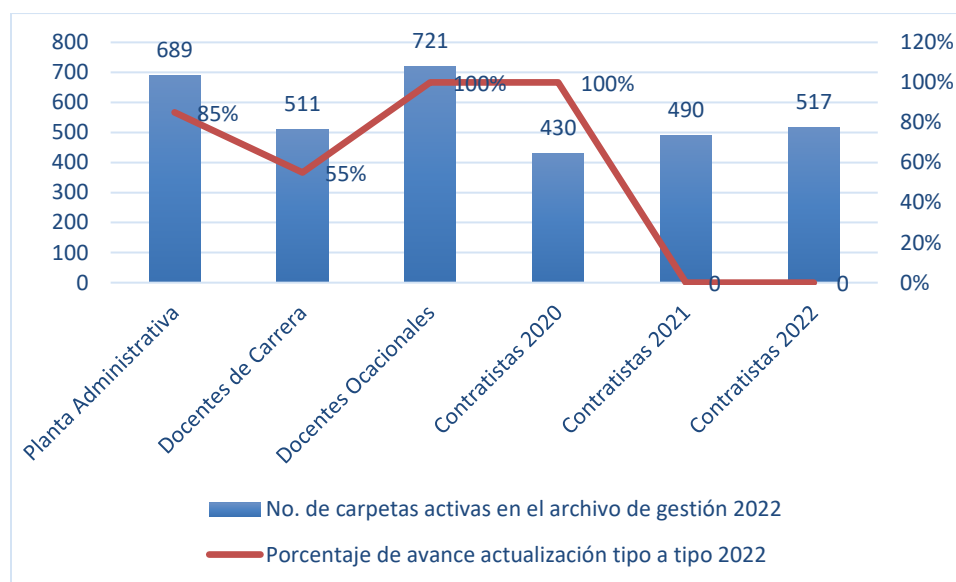
Figura 4. Grafica número de carpetas activas del archivo de gestión con corte al 30 de diciembre de 2022.

Fuente Formato Único de Inventario Documental del personal Activo.

Donde se evidencia que ha corte 30 de diciembre 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 3.533 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 15% por ciento. Equivalente a 482 carpetas más.

1.10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales Sede Nacional



TOTAL	68%
--------------	------------

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 noviembre 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 noviembre del presente año se logró avanzar a un 68%.

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

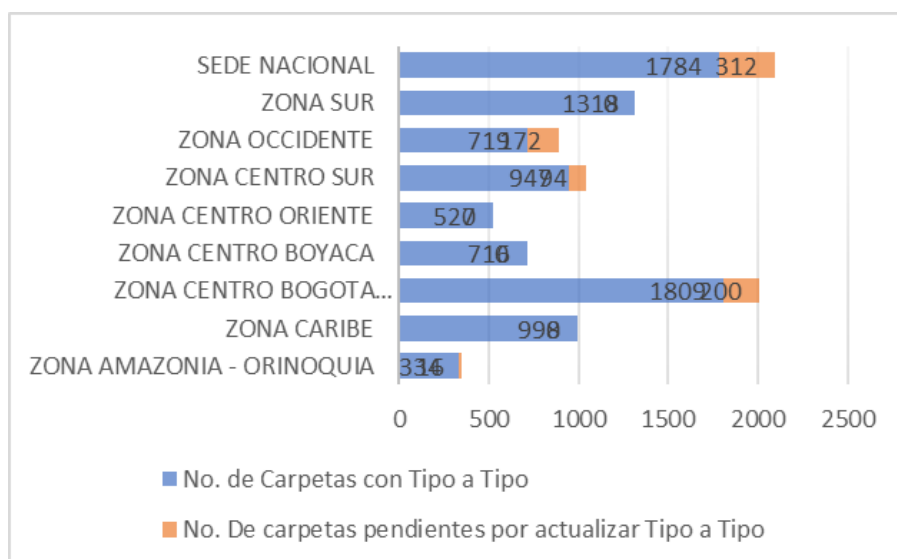


Figura 7. Gráfica donde se evidencia la recepción con el número de carpetas con tipo a tipo y el número de carpetas pendientes por actualizar la hoja de control, documentos proceso de las vinculaciones docentes con corte al 30 de noviembre de 2022. Fuente inventarios documentales zonas

Para el segundo semestre del 2022 a corte de 30 de noviembre, en los diferentes periodos se recepcionarán documentos de vinculación de docentes ocasionales en las diferentes zonas y centros, a estos documentos se les realizó 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 semestre del 2022 se cuenta con un total de 9946 carpetas de la serie de historias laborales de docentes ocasionales a nivel nacional, de las cuales 9152 ya cuentan con todos sus procesos archivísticos y 794 faltan por actualización de tipo a tipo.

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

Conforme a lo declarado en el Acuerdo 002 del 26 de enero de 2021 de la política del SIG, La Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, en el marco de su autonomía y en cumplimiento de su misión universitaria, coherente con sus criterios de actuación, su estructura organizacional, su direccionamiento estratégico y en especial con el Modelo Académico Pedagógico en sus múltiples contextos y ámbitos de actuación, está comprometida con:

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

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

- a) Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de la plataforma humana Unadista a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- d) Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- e) Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas.
- f) Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.
- g) Fomentar la concienciación de la plataforma humana Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.
- h) Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.

- i) Asegurar la Implementación documental y evaluación de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos a través del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.
- j) Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.
- k) Asegurar la adecuada gestión de los proceso de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral de la plataforma humana Unadista
- l) Establecer los lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación del 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 participó 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



*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

	Gerente de Talento Humano
Designada del SG-SST	Mónica Carvajalino Cabrales Líder Nacional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Especialista en Salud Ocupacional Gerencia de Talento Humano
Matriz Legal Comité de Convivencia Laboral	Adriana Serrano Estrada Gerencia de Talento Humano
Engagement y convicción Unadista	Cindy Forero 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”	Paola Milena Duran Psicóloga especialista en Salud Ocupacional Contratista de Apoyo a la Gestión
Programa Vigilancia epidemiológica Psicosocial	
Higiene y Seguridad Industrial	Yuly Paola Romero Parra Tecnóloga HSEQ Julio Cesar Beltrán C Tecnólogo en Salud Ocupacional Asesores de la ARL POSITIVA

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

Dado al mantenimiento de la norma ISO 45001:2018 en la sede JCM, JAG, Neiva y Tunja en el año 2022 y el inicio del diagnóstico para la ampliación de la certificación para el año 2023 de la misma norma en los centros de Puerto Colombia, Bucaramanga y Acacias, se realizó las visitas ínsito a cada uno de los centros anteriormente mencionados, con el fin de realizar el diagnostico de necesidades, se

realizó las inspecciones de puestos de trabajo, actualización de las matrices de peligros y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Una vez identificadas las necesidades locativas, insumos y elementos de puestos de trabajo y de emergencias en cada uno de los centros, se elabora los informes y son remitidos a la Gerencia de Infraestructura Física con el fin de ser incluidos en el plan de compra, cronograma de mantenimiento y así gestionar los controles operacionales en cada uno de los centros en donde se tiene la certificación y el alcance de los centros en la norma ISO

Otras acciones realizadas es la 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 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 941 941, 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://oxv.ia/52ca2>

2

Diligencie todos los campos del formato

3

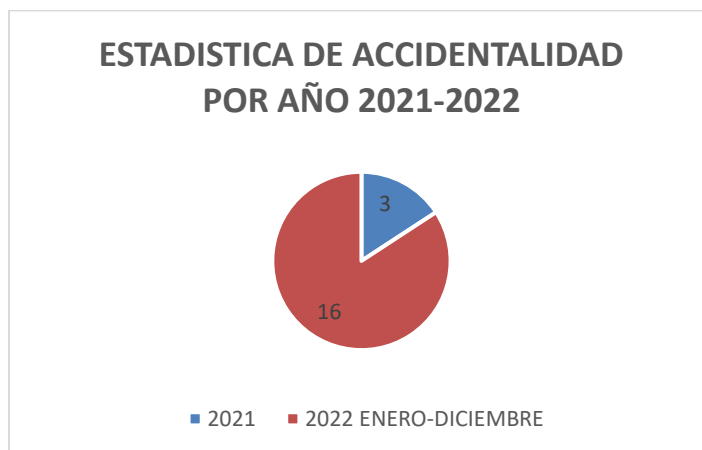
Envíe el formato con la información del reporte al correo electrónico: sthmano@unad.edu.co

Enlace para descargar el formato F-5-6-9: <https://www.google.com/url?https://sig.unad.edu.co/documentos/hgo/formatos/F-5-6-9.xls&sa=D&source=editons&ui=1645655777645606&uq=ACVvew2TaodD1vkbwG-3M-JN3x>

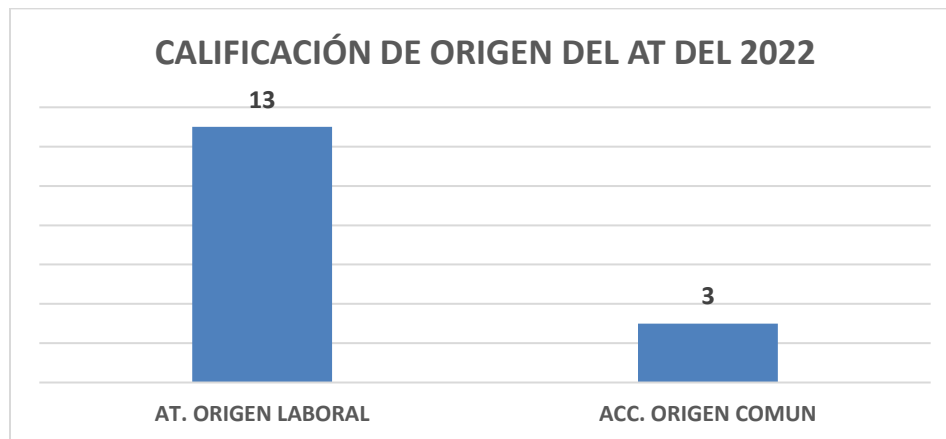
Fuente: GTHUM. Página del SIG- SST

Caracterización de la accidentalidad durante el primer semestre del año 2022

Se puede establecer que en el año 2022 se presentaron 16 accidentes de trabajo.



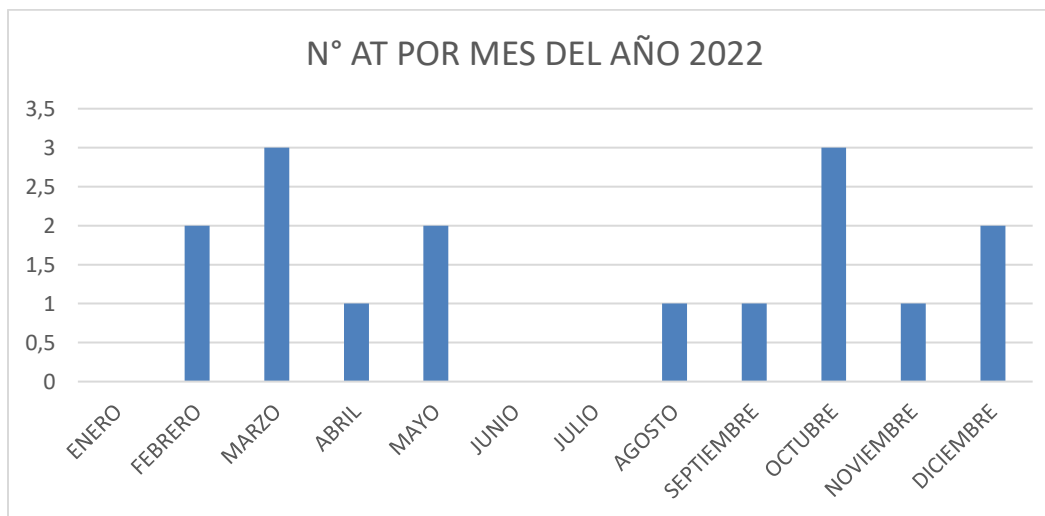
Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022



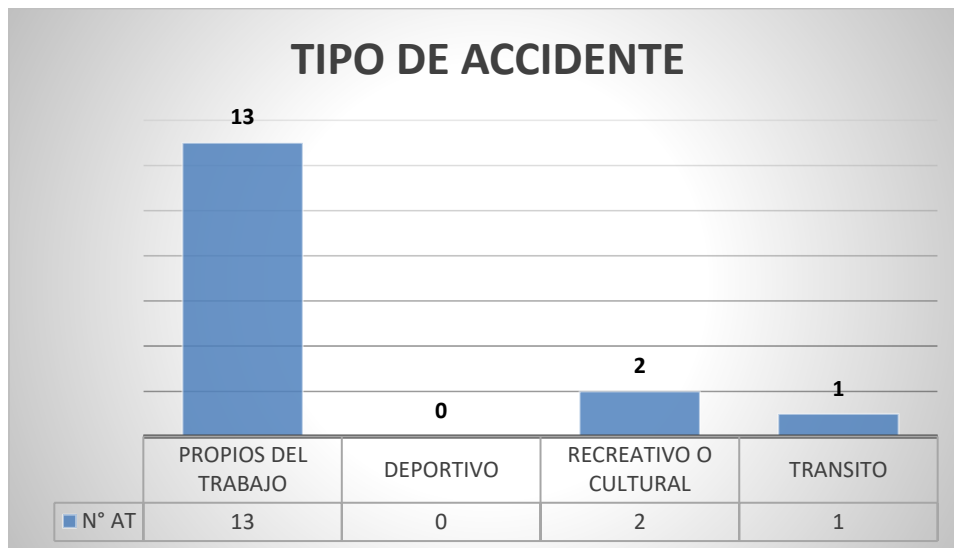
Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

Se puede establecer que el 81.25% de los accidentes son de origen laboral y el 18.75 son de origen común.

Los meses en donde más se presentaron accidentes de trabajo fueron marzo y octubre del año 2022 que corresponde el 18.75% cada una.



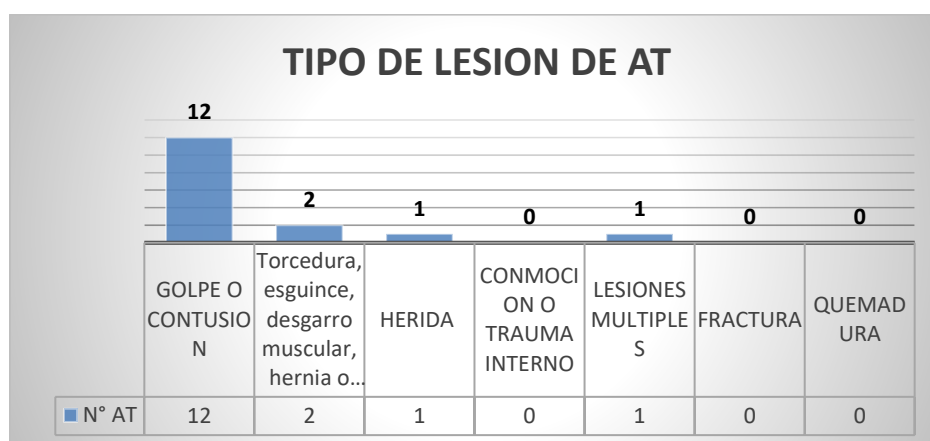
Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022



Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

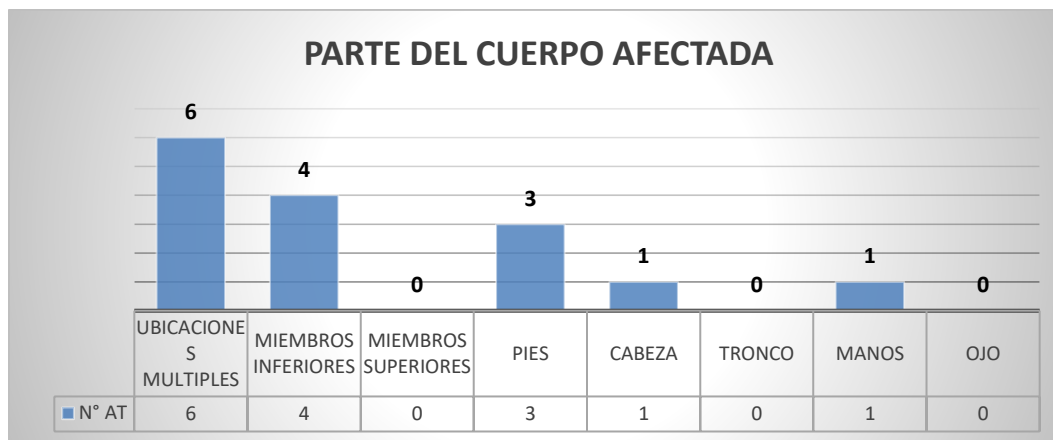
El 81.25% de los eventos son propios del trabajo, el 12.5% fueron recreativos y 6.25% fue de origen de tránsito.

Tipo de Lesión. El 75% de los eventos genero golpe o contusión



Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

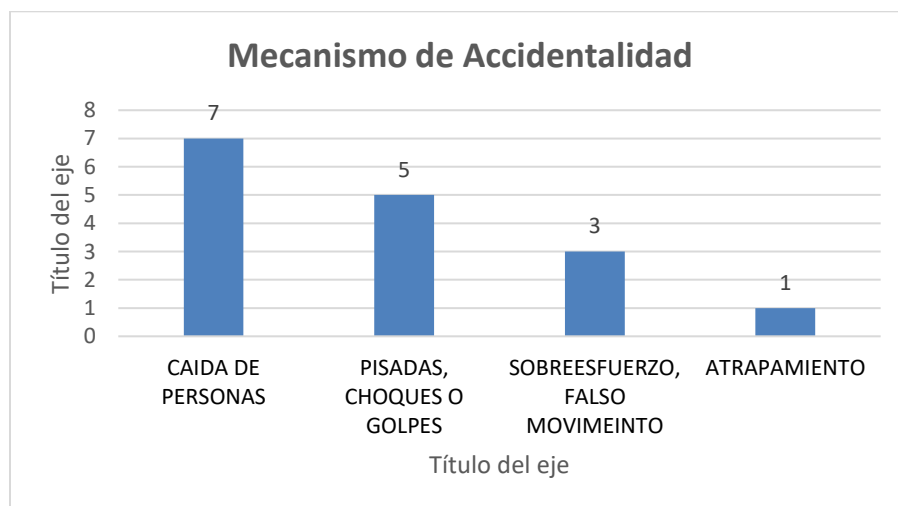
Parte del cuerpo afectado:



Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

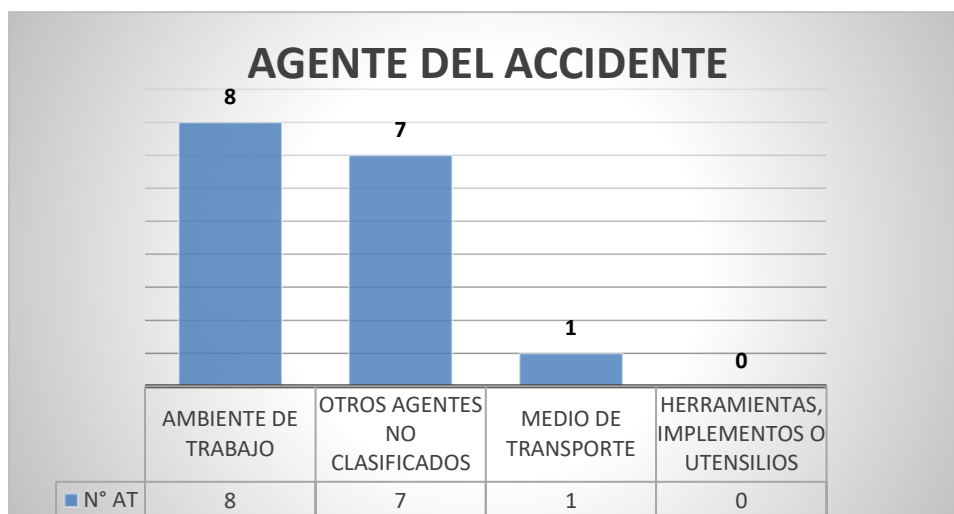
El 37.5 % de los eventos la parte del cuerpo afectado corresponde a ubicaciones múltiples.

Mecanismo del Accidentalidad: El 43 % de los eventos se presentaron por caídas de personas



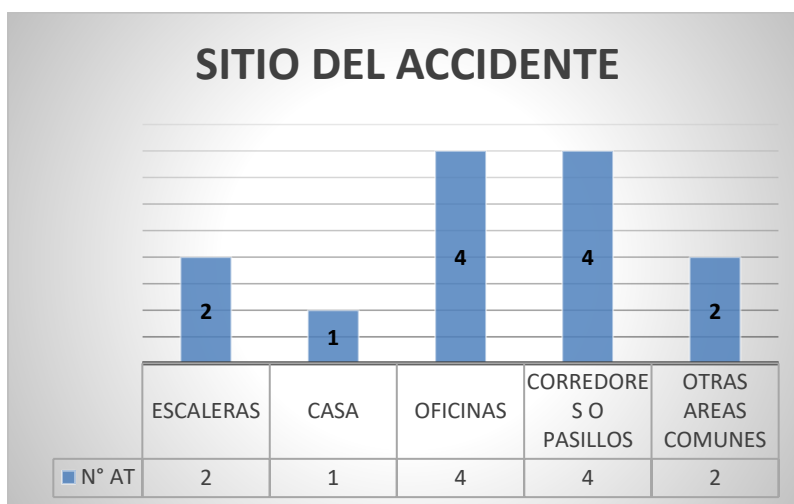
Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

Agente del accidente: El 50 % de los eventos el agente del accidente se presentó por el ambiente de trabajo



Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

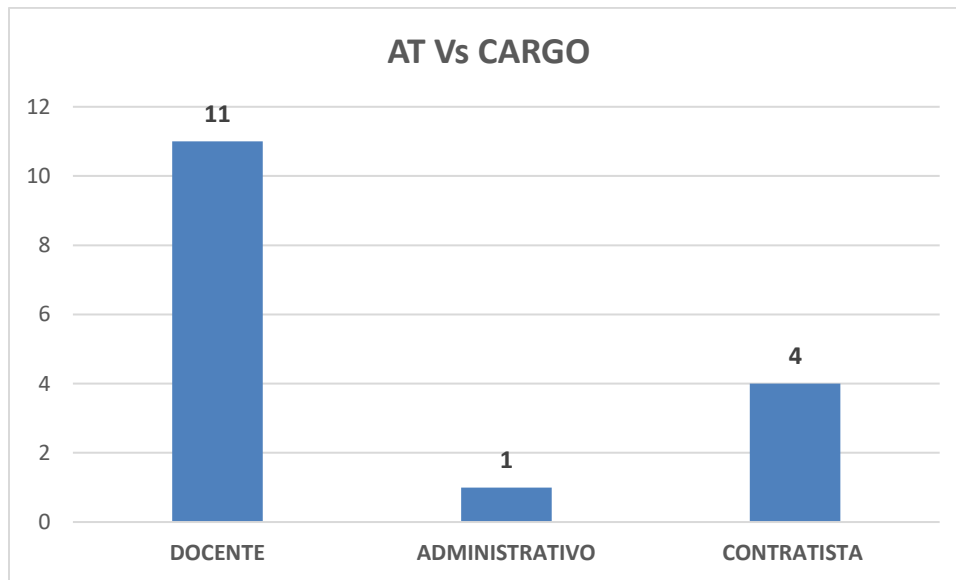
Sitio de Accidente de Trabajo



Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

El 25% de los eventos se presentaron en las oficinas y corredores o pasillos.

Cargo de los eventos: el 68% de los eventos se presentó en cargo docente

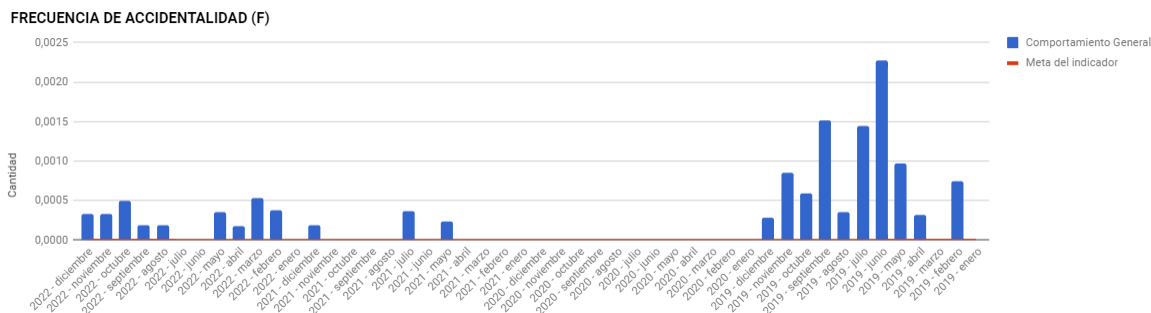


Fuente: GTHUM - Estadística de accidentalidad 2022

Frecuencia de accidentalidad de Enero hasta Diciembre del año 2022:

El indicador se encuentra publicado en la página del SIG en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/spreadsheets/u/1/d/e/2PACX-1vQNfyPXmFmtQnldtUpKXJzvzzPV5FugQRQO9FMcZZ-7ua5BV5sAfl9LQw14hHN9bByuRmoXUf6-61Nn/pubhtml?gid=1539331109&single=true>

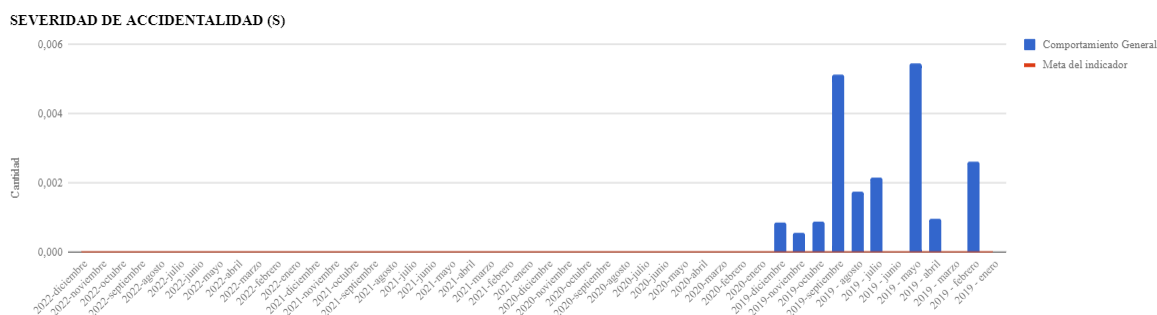


Fuente: Página del SIG – Evaluación y Medición

Severidad de accidentalidad hasta corte de octubre del año 2022:

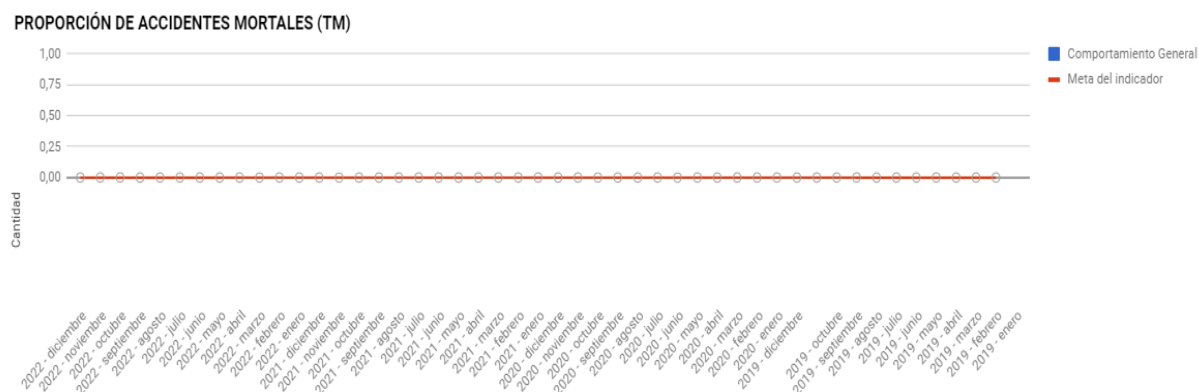
El indicador de Severidad de Accidentalidad del año 2022, el enlace se encuentra publicado en la página del SIG, en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/spreadsheets/u/1/d/e/2PACX-1vQNfyPXmFmtQnldtUpKXJzvzzPV5FugQRQO9FMcZZ-7ua5BV5sAfI9LQw14hHN9bByuRmoXUf6-61Nn/pubhtml?gid=2115222709&single=true>



Fuente: Página del SIG – Evaluación y Medición

Proporción de accidentes mortales: Durante el año 2022 no se presentaron accidentes mortales

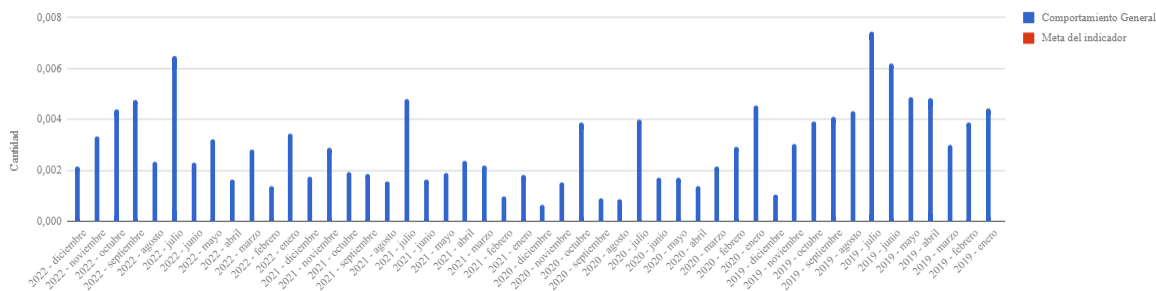


Fuente: Página del SIG – Evaluación y Medición



Ausentismo por causa medica

AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA

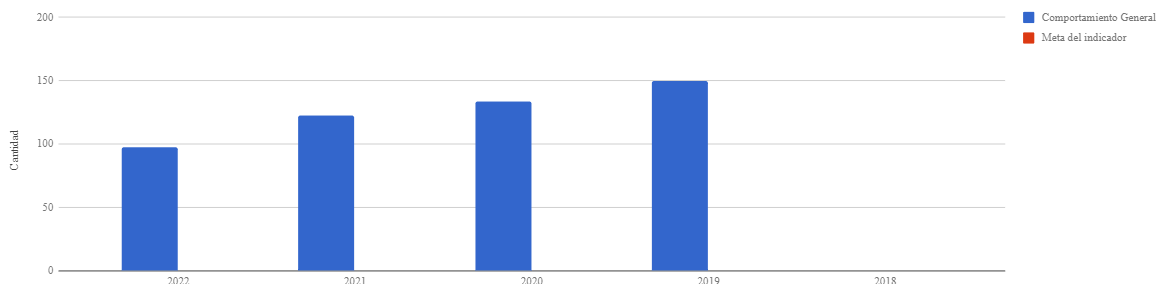


Fuente: Página del SIG – Evaluación y Medición

Prevalencia en Enfermedad Laboral:

Por cada 100.000 trabajadores existen 97 casos de enfermedad laboral en el año 2022

Prevalencia en la Enfermedad Laboral



Fuente: Página del SIG – Evaluación y Medición

Incidencia de Enfermedad Laboral: Por cada 100.000 trabajadores existen 0 casos nuevos de enfermedad laboral en el año 2022.

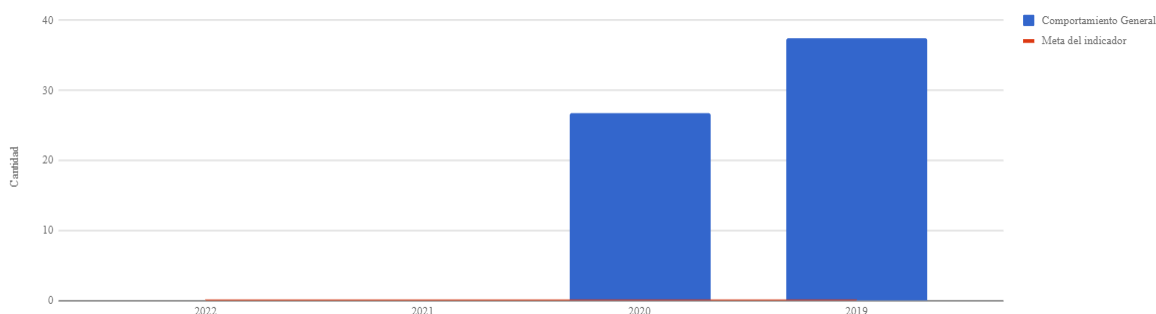
Puede ser consultada en el siguiente enlace:



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



<https://docs.google.com/spreadsheets/u/1/d/1qEEfSKq9AIGH5PhHyPTSEWhNyMZ7opGuDvpCtJoQ62Q/pubhtml?gid=857967572&single=true>



Fuente: Página del SIG – Evaluación y Medición

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.

Y 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:

- ✓ Durante el año 2022, se emitieron los conceptos y firma de verificación del cumplimiento de la aplicabilidad de los requisitos y condiciones de contratación de bienes y servicios contemplado en el Instructivo I-5-6- 5.
- ✓ Se validaron los documentos pre contractuales de los oferentes para la contratación con la UNAD, para la firma del formato F-4-4-26
- ✓ Cumplimiento al Instructivo para la Identificación y evaluación de los requisitos 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 Noviembre 2022

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 Noviembre 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 hasta el mes de noviembre 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.
- ✓ 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.
- ✓ Investigación de los accidentes de trabajo presentados



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	SUPLENTES

COMITÉ CENTRAL	3	3
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	2	2
ZONA CENTRO BOYACA	2	2
ZONA OCCIDENTE	2	2
ZONA CENTRO SUR	2	2
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	2	2
ZONA SUR	2	2
ZONA CARIBE	2	2
ZONA CENTRO ORIENTE	2	2

Fuente: GTHUM SG-SST Noviembre 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.

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:



*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 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.



Fuente: GTHUM SG-SST 30 junio de 2022

A continuación, se relaciona el número de casos presentados a nivel nacional, el estado de cada uno de ellos y las acciones tomadas por cada comité, así mismo se verifico la realización de las diferentes reuniones trimestrales: (pendientes envío 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 Noviembre de 2022



*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

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:

De acuerdo al anterior objetivo, se establece el desarrollo de las actividades contempladas en el plan de trabajo 2022, donde se logra establecer el liderazgo y acompañamiento por parte de la psicóloga especialista en salud ocupacional adscrita a la Gerencia de Talento Humano, desarrollando diferentes estrategias para la ejecución de las actividades de prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial, articulando las experiencias con la ECSAH, la VISAE y la ARL POSITIVA desde los talleres web a los cuales tienen acceso toda la plataforma humana. Se incorporó la coordinación de la emisora y la oficina de comunicaciones para lograr establecer diferentes canales de socialización para la plataforma humana y el apoyo por parte de los fractales de talento humano en cada una de las zonas.

Dentro del desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica y el “Programa No estrés mal” se logró la ejecución del 100% de las experiencias significativas y diagnósticos que se encontraban dentro del plan de trabajo propuesto para el año 2022 atendiendo a los factores prioritarios encontrados en el diagnóstico de riesgo psicosocial efectuado en el año 2019, las solicitud de apoyo identificada en la encuesta de salud mental que se aplicó en el mes de marzo y atendiendo a los diagnósticos de síndrome de burnout y habilidades emocionales. Teniendo en cuenta estos resultados y el objetivo del Programa No estrés mal y del PVE psicosocial, se realizó la actualización de estos documentos, incorporando las actividades por ejecutar y los indicadores previstos en la matriz del SG-SST.

De esta manera, 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, proporcionó orientación psicosocial por parte de la psicóloga ocupacional y se logra identificar en cada uno de los casos lo siguiente:

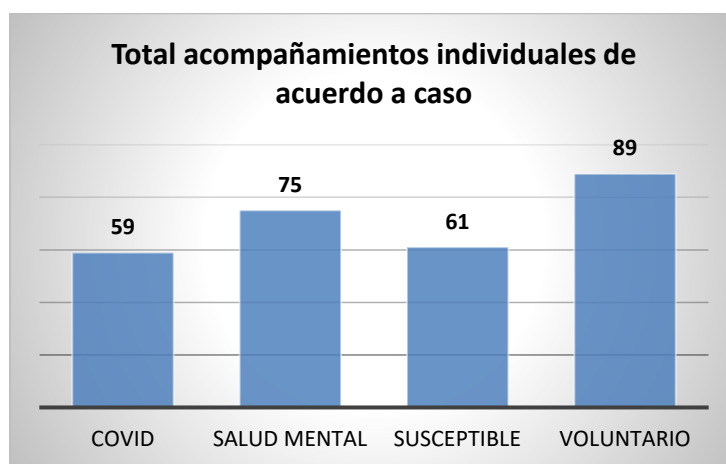
- Condición de salud física, mental y emocional
- Antecedentes médicos
- Tratamiento generado
- Día inicio síntomas, realización prueba y entrega de resultados
- Si tiene incapacidad
- Si Eps realiza seguimiento
- Controles médicos
- Se establece seguimiento de acuerdo a valoración inicial
- Se brindan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

Frente a este ejercicio se han realizado los siguientes acompañamientos



Fuente GTHUM gráficas Rendición cuentas 2022. Relación número de casos Covid.19 IGP primer y segundo semestre.

Por otro lado, se establece las orientaciones individuales también en casos remitidos, enfermedad laboral, voluntarios y susceptibles, que se toman del diagnóstico de los resultados de la Batería de Riesgo psicosocial, (casos con nivel alto y muy alto en estrés), solicitud de apoyo por parte de un profesional de salud mental identificado en la encuesta de salud mental y para casos remitidos, de esta manera se realiza el acompañamiento, teniendo la siguiente participación:



Fuente GTHUM. Gráficas Rendición cuentas 2022. Relación acompañamientos individuales de acuerdo a caso.

Para dar alcance a la orientación individual para la Plataforma Humana, se genera el contacto con el funcionario o contratista y se programa el acompañamiento por telepsicología. La estrategia ha permitido la transformación de conceptos y nuevas formas de asumir las dificultades de la vida de una manera positiva de la plataforma humana Unadista, también ha permitido el desarrollo de habilidades como la empatía donde ha mostrado la importancia de conocernos a nosotros mismos, comprender nuestros problemas y comprender las situaciones personales que generan otra visión frente a la resolución de las diferentes situaciones y se ha

logrado mejorar la capacidad de escucha de nuestros consultantes, porque entiende lo que es sentirse escuchado y lo que es escuchar e interiorizar.

Dando cumplimiento a las actividades de prevención y promoción del PVE psicosocial y el Programa no estrés mal, se desarrollaron las siguientes experiencias significativas

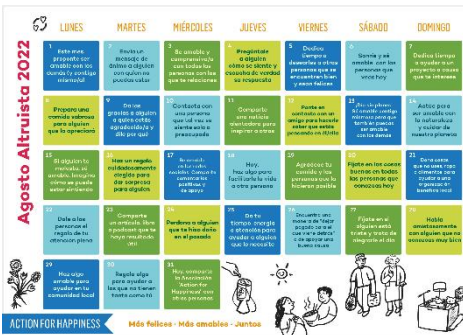
TEMA	Participantes
Experiencia significativa Hablemos de salud mental	45
Experiencia significativa relajación de Jacobson	14
Experiencia presencial el Mapalé del estrés	62
Pausas mentales presenciales	54
Experiencia significativa prevención del consumo de sustancias psicoactivas	14
Experiencia significativa 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
Mapalé del estrés presencial	17
Sketch salud mental presencial	21
Skecth alcoholismo presencial	28
Experiencia significativa padres e hijos	137
Experiencia significativa ansiedad y depresión	100
Capacitación comité de convivencia laboral PGN	12
Experiencia significativa primeros auxilios psicológicos	77

Experiencia significativa salud mental técnica masaje	11
Experiencia significativa ideación e intento suicida	46
Experiencia significativa relación de pareja	41
Experiencia significativa técnicas psicofisiológicas autorregulación	22
Experiencia significativa relajación sistemática	17
Experiencia significativa el estrés y su manejo	32
Experiencia significativa higiene postural	42
Charla salud mental UDR Soacha	7
Rumbaterapia salud mental ccav Facatativa	14
Rumbaterapia salud mental Girardot	14
Total Participantes	1421

Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2022. IGP

Por otro lado, con el objetivo de otorgar herramientas en el manejo adecuado del estrés, que permitan fortalecer competencias para disminuir el impacto de los factores de riesgo, dando cumplimiento al objetivo del **“Programa No estrés mal”** e incorporando la intervención de los factores de riesgo prioritarios, se dio alcance a las siguientes estrategias de prevención y promoción de hábitos de vida y trabajo saludables, con la socialización de las siguientes infografías, materiales de psicoeducación e intervenciones realizadas:



Concurso de Fotografía “Una captura por la salud mental”

Con el fin de promover un espacio para la expresión de emociones y hábitos a través de la fotografía y contribuir al fortalecimiento de una cultura consciente, inclusiva y empática hacia la salud mental de la Plataforma Humana Unadista, la Gerencia de Talento Humano, desde el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, convocan a toda la Plataforma Humana para que participen en este gran concurso. Se obtuvo la inscripción de 63 personas, quienes con sus fotografías contribuyeron a visualizar la salud mental desde una óptica de autocuidado. Se realizó la socialización por medio de una presentación en genially y la votación a través de formulario google, donde toda la plataforma humana podía tener acceso. Finalmente se publicaron los ganadores y se entregaron los premios.



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 y los indicadores de gestión.

Pausas activas mentales

Se realizó la socialización de ejercicios de pausas mentales, que promueven ejercicios cognitivos, con la siguientes piezas y enlace interactivo para el desarrollo de los mismos, los ejercicios de gimnasia cerebral contribuyen para el manejo del estrés, concentración

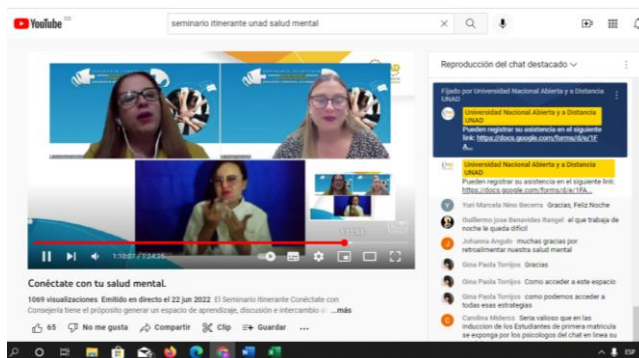


y memoria, teniendo una participación de.



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 realizó 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.





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.

Experiencias prevención de las violencias de género

Como parte de las acciones de prevención y promoción de la violencia de género, desde el comité de la Unad, la Gerencia de talento humano en articulación con la VISAE, el SINEP y la ECSAH, se realizó la experiencia “caminando sobre la igualdad enfoque de

género” y la experiencia “amor, respeto y vida”, con la participación de 317 personas en las experiencias virtuales y una gran acogida en los murales que se realizaron a nivel nacional.



Frente al acompañamiento con el Comité de Convivencia Laboral, se realizó un cronograma de formación en las siguientes temáticas:



*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



Por último, se logró un avance en la articulación de la Gerencia de Talento Humano con la ECSAH para concretar y desarrollar el plan de experiencias significativas relacionadas con salud mental y atención a las necesidades de acompañamientos psicosocial de la Plataforma Humana. Y se elaboró el plan de acción para el año 2023 en conjunto con los fractales de cada zona.

Frente al cumplimiento del plan de trabajo para el año 2022 se logró en un 100% así:

Indicador de cumplimiento 2022		Porcentaje
Actividades ejecutadas	32	100%
Actividades Programadas	32	

Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2022. IGP

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, COLABORACIÓN, INICITATIVA, 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

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 | ☐ Capacidad de decisión |
| ☐ Liderazgo | ☐ Sensibilidad interpersonal |
| ☐ Trabajo en equipo | ☐ Energía |
| ☐ Espíritu de Colaboración | ☐ Planificación y Organización |
| ☐ Sociabilidad | ☐ Buena condición física y psicológica para participar en las operaciones de la brigada, en las prácticas y sesiones de entrenamiento |
| ☐ Compromiso | |
| ☐ Tolerancia al estrés | |
| ☐ Integridad | |

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



*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

- ✓ 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 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_sODL2LKYI9gJfUSC51sLHF8Xe5O

- ✓ 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



*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

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.

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
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
Primero Auxilios Psicológicos	39
capacitación Virtual En Evacuación Y planeación Simulacro Nacional 2022	234
Uso Correcto Del tensiómetro	43
capacitación Virtual En inmovilización Fracturas, Heridas Y Quemaduras	61
Uso Correcto De Extintores/Simulacro Pons	8
capacitación Simulacro Primeros Auxilios	9
Capacitación Virtual En Uso Del Botiquín, Camilla Y Manejo De Lesionados	28

Fuente GTHUM: Capacitación 2022. IGP



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

Fuente GTHUM: Capacitación 2022. IGP



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

Fuente GTHUM: Capacitación 2022. IGP



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
---	----

Fuente GTHUM: Capacitación 2022. IGP



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

Fuente GTHUM: Capacitación 2022. IGP

1.12. Actividades Transversales de la Gerencia de Talento Humano

Trámites y reportes ante entidades externas.

durante el segundo semestre del 2022 se han atendido los requerimientos que hacen los funcionarios y exfuncionarios ya sea mediante oficio o correo electrónico, solicitando se le solucione el problema que tiene con Col pensiones respecto al pago de los aportes a pensión, sobre todo cuando al consultar el reporte de semanas cotizadas no les aparece reportadas todas las semanas lo cual le genera una deuda presunta presentándose inconvenientes al momento iniciar el trámite de pensión de jubilación.

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

Atendiendo la petición del exfuncionario del exfuncionario Carlos Alberto Rúales Guerrero se logró darle solución a su problema que duro más de tres años lo cual le permitió iniciar el trámite de su pensión en Colpensiones. Así mismo se logró solucionar el problema del docente Wosbaldo Ayala López, quien por presentar una deuda presunta no había podido iniciar el trámite de su pensión.

Ministerio de Educación Nacional – SNIES:

Durante este segundo semestre de 2021, la Gerencia de Talento Humano atendiendo los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional y los lineamientos que hace la rectoría mediante la Resolución 005410 del 03 de abril de 2018 para la entrega de información de los Directivos, los docentes de carrera y los Tutores, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD al SNIES; entrego a la Oficina de Planeación la información correspondiente al segundo semestre del 2022 para ser cargada en el sistema Snies.

DOCENTES REPORTADOS AL SNIES SEGUNDO SEMESTRE DEL 2022	
Docentes de Carrera	78
Tutores Ocasionales y Hora Catedra	5262

fuente: programas Kactus y el Censo, 5 de diciembre de 2022

Deuda de la UNAD con COLPENSIONES:

A pesar de los inconvenientes que se han presentado con la recolección de la información en la Gerencia de Talento Humano se ha continuado con la depuración mediante el portal del empleador vía Internet, de la web de COLPENSIONES, sin embargos hemos podido encontrar , que al consultar la información de la deuda se presentan inconsistencia s como son

-una de la planilla de pago que presentan deuda no se encuentran cargadas según concepto de la asesora de Colpensiones, y se debe subir la información al sistema para que se reduzca la deuda.

- Una planilla que en su momento presentaba inconsistencia, por lo cual mediante oficio, se solicitud a colpensiones actualizar el periodo correspondiente y como respuesta Colpensiones nos informa que ya se habían arreglado las inconsistencia,

lo cual no es verdad ya que todos los afiliados que aparecen en la planilla todos presentan deuda presunta. Ya se le ha enviado oficio a colpensiones solicitándole Se haga la corrección y actualizaciones correspondientes.

Al hacer la consulta del saldo de la deuda a la fecha es de \$120.973.101

-Dane: en el primer semestre de 2022 se envió el reporte de todos los funcionarios de la UNAD que laboran en la ciudad de Bogotá, de los cuales se seleccionaron a 120 funcionarios para que respondieran la encuesta que el DANE realiza anualmente sobre “AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL”. El proceso de responder la encuesta se realizó durante los meses de Agosto y Septiembre del 2022, luego de enviarles el usuario y la clave a las personas seleccionadas, con la asesoría de una funcionaria del DANE.

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 segundo semestre del año 2022; necesidades de docentes nuevos para períodos 16-04 y 16-05.

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

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

Terminando el año 2022, se logra ajustar los formatos del proceso de elección, como el formato de entrevista técnica, formato de valoración de competencias docentes, formato de valoración técnica de contratistas y se establece procedimiento de contratistas y docentes para vinculación. Esto permite reconocer los resultados individuales y colectivos de las ternas o duplas participantes, de acuerdo con la escala sujeta al modelo de competencias de la institución y que pueda ser referente para los subsiguientes procesos de acompañamiento e intervención con la plataforma humana, como también dar claridad para los diferentes actores que intervienen en la elección de plataformas humanas en la institución. Por un lado, dando cobertura a nivel nacional y oportunidad en los tiempos de respuesta para las diferentes necesidades de servicio de la institución, se realiza fortalecimiento de las fuentes inteligentes de la red de atracción.



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



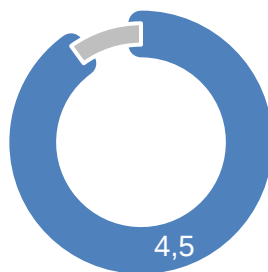
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

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

Plan Institucional de Capacitación:



Gráfica 4. Percepción de Satisfacción

De acuerdo con la totalidad de las acciones de formación realizadas durante la vigencia 2022, se obtuvo un promedio general de 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:

Dar cumplimiento legal al diseño, implementación, seguimiento y evaluación del SG-SST en cada uno de las sedes y centros de la UNAD, logrando así el mantenimiento de la certificación de la Norma ISO 45001:2018 en la sede José Celestino Mutis, José Acevedo y Gómez, Tunja y Neiva en la norma ISO 45001: 2018.

Durante la vigencia del año 2022 se llevaron a cabo las auditorías internas en la sede José Celestino Mutis, José Acevedo y Gómez, Neiva, Tunja, Acacías y Puerto Colombia y los centros en donde se realizaron auditorías externas del SG-SST por parte del ente auditor SGS Colombia fueron realizadas en la sede José Celestino Mutis. José Acevedo y Gómez, Neiva y Tunja logrando el mantenimiento de la norma ISO 45001: 2018 .

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 127 candidatos postulados, como también se inició un acompañamiento en proceso de elección asociada al rol docente en donde se obtuvieron 672 vinculaciones en el segundo semestre del año 2022.

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

Es importante destacar el fortalecimiento de las fuentes inteligentes de atracción, como el Empleo.com, LinkedIn 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 a plataforma humana, sino el grado de apropiación con respecto a su rol. Es importante destacar que se han ido fortaleciendo los instrumentos que permitan materializar la apropiación del Modelo en los procesos de elección y así mismo



*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

empezar a visualizar los indicadores asociados a los resultados del proceso por medio de la inteligencia artificial.

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 metasisistema 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 durante el cierre del primer semestre, se lleva a cabo el XXIII Encuentro de Líderes UNADISTAS en el que se formuló 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 se hizo inminente la necesidad de alinear el plan de gestión del cambio Plan (C-5)-999 en el que ha ido 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 ejecutó en paralelo el Plan Institucional de Capacitación 2022, con la finalidad de

dar respuesta a las necesidades sujetas a la dinámica de la Universidad y líneas orientadas que fundamentaron el accionar del PIC, 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, logrando un aporte significativo 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 ejecutadas durante el año 2022.

Se cumplió con de los indicadores de gestión de SST con relación al plan de trabajo a nivel nacional del SG-SST dando alcance a los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST. Considerando los objetivos estratégicos del Sistema Integrado de Gestión que corresponden a los objetivos del Plan de Desarrollo “Mas Unad más País”, en el proyecto 13, se contempla el objetivo de Bienestar Integral Unadista y desde allí, se ha venido dando cumplimiento al objetivo general que establece : Consolidar el Sistema de Bienestar integral Unadista como dispositivo organizacional que fortalece la cultura del buen servicio en los diferentes multicontextos y ámbitos de actuación de la UNAD. Logrando el cumplimiento de cada de las acciones planteadas en el plan de trabajo del año 2022, que conlleva al cumplimiento de los objetivos operativos y la declaración de la política del SG.SST



*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



que tiene como finalidad en “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.

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 diciembre de 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.

Compensación: En el proceso de nómina y seguridad social se cuenta con un riesgo que consiste en la filiación y reporte de novedades de seguridad social de forma inoportuna en cuanto al periodo de Julio a Diciembre de 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.

Plan Institucional de Capacitación: No se ha evidenciado salidas del proceso de capacitación a corte del 31 de diciembre de 2022.

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

2.4 No conformidades.

Plan Institucional de Capacitación: No se han generado no conformidades en el proceso de capacitación a corte del 31 de diciembre de 2022.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Como resultado de las auditorías internas y externas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, realizadas en el año 2022, no se obtuvieron no conformidades mayores ni menores.

2.5 Resultados de seguimiento y medición.

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

Plan Institucional de Capacitación:

Es importante señalar que este proceso tiene un seguimiento anual, por lo que, en coherencia con el plan de gestión del cambio, se pretende fortalecer indicadores 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, de acuerdo con la ejecución y comportamiento del Plan Institucional de Capacitación 2022, se destaca un cumplimiento del 97,19% de las 178 acciones de capacitación, se efectuaron 173 acciones. De acuerdo con la vigencia 2021 se logró incrementar en 19 acciones para este 2022, logro reconocido por el 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 y el riguroso seguimiento y cumplimiento al cronograma establecido en el PIC.

En el segundo semestre del 2022, se logra el cumplimiento de 79 acciones de capacitación obteniendo los siguientes resultados en los criterios piloto de medición del Plan Institucional de Capacitación: valoración en la percepción de satisfacción (4.5), aprendizaje (4.5) e impacto del (4.5), lo que indica que se cumple por encima de lo esperado en los tres criterios de valoración de acuerdo con la metodología aplicada para cada acción de capacitación.



Gráfica 5. Resultados de Percepción de satisfacción, 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 al requerimiento normativo. Cada indicador tiene definido su ficha técnica y los indicadores que miden el SG-SST que son de estructura, proceso y resultado

de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, se puede ver reflejados en la herramienta de medición de indicadores del SG-SST publicados en la página del SIG en el siguiente enlace: <https://sig.unad.edu.co/evaluacion-seguimiento-y-medicion/indicadores> y. <https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-indicadores/>.

Igualmente se encuentra la medición de cumplimiento en el plan de trabajo del SG-SST del año 2022.

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, resignifica 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 plataforma humana.

Plan Institucional de Capacitación: De acuerdo con resultados de auditorías internas y externas no se identifica hallazgos o no conformidades.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Con base a los resultados de las auditorías internas de la vigencia 2022 de la Norma ISO



45001:2018, Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 y Resolución 312 de 2019, se puede establecer lo siguiente:

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

- 1.- Sede José Celestino Mutis
- 2.- CEAD José Acevedo y Gómez
- 3.- CEAD Tunja
- 4.- CCAV Neiva

Resultado de auditoría interna Sede José Celestino Mutis:

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

Oportunidades de Mejora

Oportunidad de Mejora:

- La acción 11500 del Plan 1133, está en estado de “no iniciada”, pese a dos meses de haber sido formulada, por lo tanto se sugiere aportar evidencias de los avances que se tiene a la fecha para lograr el producto final.

De acuerdo a la recomendación se realizó seguimiento a los planes formulados y acciones en el SSAM, en donde se llevó a cabo el respectivo avance o cierre de las acciones establecidas en el SSAM.

- En los riesgos determinados en la matriz de contexto tener cuidado en la descripción de tal forma que abarque o considere de forma explícita la oportunidad o amenaza que lo origina y al sistema o sistemas que involucra.

Para dar cumplimiento a la recomendación se tendrá en cuenta para las próximas descripciones en la matriz del contexto organizacional formuladas en el SSAM.

- Dejar la información de soportes de la gestión de SST en el sistema documental para soportar la gestión y que no se requiera ir a buscar la información en los correos electrónicos

Para dar cumplimiento a la recomendación se tratará de descargar los correos e incluirlos en los temas correspondientes.

- Fortalecer la identificación y formulación de las oportunidades en el SSAM, resultantes de la matriz MT-5.

Para dar cumplimiento a la recomendación, se solicitó a la Gerencia de Calidad y Mejoramiento Organizacional incluir en el aplicativo SSAM la opción oportunidades de mejora con el fin de poder formular los planes de acción para las oportunidades de mejora

- Referencian las columnas de necesidades y expectativas mediante el comando buscar “legal” así determinan cuándo se les vuelve necesidad de cumplimiento o requisitos de cumplimiento. Se hace necesario buscar en la matriz un mecanismo para que en los Stakeholders pertinentes puedan determinar fácil esos posibles requisitos legales y otros aplicables y no tener que realizar una búsqueda aleatoria para encontrar la palabra “legal”.

Para evaluar esta observación, se revisará el “ Formato Matriz para la Determinación de las Necesidades y Expectativas de los Stakeholders en la Gestión

Ambiental - Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional” F-6-3-27, con el Sistema de Gestión Ambiental, para ser evaluado esta recomendación.

- Es importante registrar un avance cualitativo en las acciones formuladas, pese a que no se han presentado requerimientos relacionados con el R-5653, eso no justifica el no que no haya generado revisiones, verificaciones y controles en el cumplimiento de la acción que pueden servir de avance.

De acuerdo a la recomendación se realizó seguimiento a los planes formulados y acciones en el SSAM, en donde se llevó a cabo el respectivo avance o cierre de las acciones establecidas en el SSAM.

- La novedad del alcance de la certificación de nuevos nodos es motivo, para actualizar el manual M-3.

Con relación a esta recomendación se realizó la actualización del alcance de la certificación de la norma ISO 45001:2018 de los centros a certificar quedando establecido que de acuerdo al diagnóstico se da inicio a partir del año 2022 hasta el 2023.

- Ajustar el plan de trabajo donde se pueda verificar las acciones trazadas en relación con los 13 objetivos operativos de SST, de tal forma que se desglose la información partiendo del objetivo operativo. Esto permitirá tener una lectura más clara del plan de trabajo generado para el cumplimiento de la totalidad de los objetivos de SST.

Con relación a esta observación se incluye dentro del plan de trabajo una columna haciendo referencia al objetivo operativo, dando cumplimiento a la recomendación.

- En los simulacros, contemplar en la programación la participación y/o mecanismos de socialización de los resultados a las partes interesadas como los cuerpos de apoyo de respuesta ante emergencias.

Par dar cumplimiento a esta recomendación se tendrá en cuenta para los próximos simulacros.

- Para los indicadores “Prevalencia de la enfermedad laboral” y “Incidencia de la enfermedad laboral”, dejar en el espacio donde están publicado, dejar el argumento de la no aplicación del indicador previsto en la resolución por no aplicar la constante del indicador “1000.000” trabajadores o retirar el enlace a dicho indicadores

Se toma la decisión de ser publicados en la pagina del Sistema Integrado de Gestión en donde se puede evidenciar en el siguiente enlace:
<https://sig.unad.edu.co/evaluacion-seguimiento-y-medicion/indicadores>

- Se recomienda un mayor empoderamiento a partir del rol del líder zonal Bogotá Cundinamarca en cada una de las normas auditadas, así como la preparación previa de las personas que ejercen estos roles a fin de que accedan con mayor facilidad a la documentación requerida durante el proceso de auditoría.

Para dar cumplimiento a esta recomendación se dio a conocer a la fractal de STHUM para su respectivo conocimiento y la generación de acciones de intervención.

- Es importante tener completo los elementos de emergencia que permitan dar respuesta oportuna ante una emergencia real en el CEAD de Acacías.

Par dar cumplimiento a esta recomendación se efectuó la siguiente acción:
durante el año 2022 se realizó la adquisición de los elementos de emergencia y en el año 2023 serán adjudicados al CEAD de Acacías.

En la construcción de la información de la MATRIZ DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS STAKEHOLDERS EN LA GESTIÓN AMBIENTAL INSTITUCIONAL- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (MT-6)se evidencia la participación del CCAV Neiva, pero por la importancia que se tiene el tener el conocimiento del contexto organizacional en la ZSUR y en lo diferentes centros que la componen, es importante que se tenga la información detallada de las expectativas y necesidades de la zona, y así tener un mayor control del cumplimiento de esos requerimientos de las partes interesadas.

Se tendrá en cuenta para la actualización de la necesidades y expectativas de los stakeholders del año 2023.

Resultado de las auditorías externas por parte del ente certificador SGS Colombia año 2022:

De acuerdo a los resultados de las auditorías externas de la sede JCM, JAG, CCAV Neiva no dejaron no conformidades mayores ni menores sino Observaciones Generales y Oportunidades para Mejora para el SG-SST

1.- Asegurar que en las estanterías de todos los laboratorios donde se almacenen productos químicos, se instalen barreras que prevengan tumbar los envases pequeños cuando se estén manipulando los productos (barreras anti – caída). Esto con el fin de evitar derrames ocasionados por la caída de los envases en el evento de un sismo y/o de manipulación por parte del personal que los maneja

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de laboratorios para su respectiva gestión.

2.- Asegurar que en las estanterías de todos los laboratorios donde se almacenen productos químicos, se instalen barreras que prevengan tumbar los envases pequeños cuando se estén manipulando los productos (barreras anti – caída). Esto con el fin de evitar derrames ocasionados por la caída de los envases en el evento de un sismo y/o de manipulación por parte del personal que los maneja.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de laboratorios para su respectiva gestión.

3.- Reforzar las actividades de formación y divulgación al respecto de la selección y uso de la protección respiratoria (tanto máscaras como cartuchos) por parte de docentes, profesionales y estudiantes durante la preparación y alistamiento de reactivos, así como durante la ejecución de las prácticas y/o proyectos.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de laboratorios para su respectiva gestión.

4.- Evaluar la posibilidad de implementar en todos los laboratorios la buena práctica de mantener cerrada la válvula principal de paso del gas natural (u otro tipo de gases que se utilicen para mecheros y ensayos), a fin de prevenir eventos en relación con líneas de flujo de gas presurizadas.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de laboratorios para su respectiva gestión.

5.- Evitar el almacenamiento de productos químicos inflamables, comburentes o pirofóricos debajo de los productos corrosivos para evitar posibles afectaciones de los envases en caso de un derrame.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de laboratorios para su respectiva gestión.

6.- Asegurar que siempre que se suspendan cargas en el estudio de audiovisuales o cualquier espacio similar, se utilicen los accesorios y/o soportes adecuados de acuerdo con el diseño de la parrilla, trípodes y/o cualquier otro elemento que se tenga para este fin.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de grabación de la sede José Celestino Mutis.

7.- Revisar en todas las sedes que se cuente con las luces de emergencia requeridas en las escaleras y demás sitios de tránsito. Programar las pruebas e inspecciones anuales para este tipo de luces como parte de las rutinas de mantenimiento de cada edificio.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento.

8.- Cuando se instalen puertas automatizadas, asegurar que se cuente con los dispositivos necesarios para asegurar su apertura en caso de cualquier tipo de emergencia (sismo, incendio, accidente personal o primeros auxilios).

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento.

9.- Revisar detenidamente las implicaciones del código nacional de sismo resistencia para todas las sedes, principalmente teniendo en cuenta su edad, el uso que tienen y las condiciones sísmicas de las ciudades donde se encuentran ubicadas.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento

10.- Asegurar que en todos los edificios e instalaciones de la organización, las estanterías, armarios y lockers se encuentren anclados a la pared para impedir su caída en caso de sismo.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento

11.- Asegurar que se cuente con extintores de agente limpio siempre cerca de los cuartos de data center, racks y demás espacios dedicados exclusivamente a equipos de cómputo.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento

12.- Asegurar que todas las vías de escape de todos los espacios en las sedes de la Universidad se encuentren despejadas de cualquier elemento que pueda restringir el paso

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento

13.- Evaluar la selección de luminarias y paneles LED cuando se instalen, teniendo en cuenta los requisitos de iluminación para lugares y espacios de trabajo establecidos en la legislación vigente.

Para dar cumplimiento a la recomendación se remitió la solicitud al área de infraestructura física y de mantenimiento.

14.- Revisar las metas del programa de riesgo químico; se mantiene la tolerancia a que se presenten desviaciones, pese a que históricamente no han presentado eventos (desafío a procesos).

Para dar cumplimiento a la recomendación se realizará la actualización del programa de gestión del riesgo químico.

15.- Fortalecer los análisis (conclusiones y recomendaciones), de los eventos de simulacro de emergencia.

Se realizará actualización del formato evaluación del simulacro F-5-6-4

16.- Revisar la aplicabilidad de los requisitos legales Decreto 555 de 2022, Decreto 649 de 2022 ya que podrían ser aplicables al modelo de trabajo de la organización y por ende requerir de cumplimiento.

17.- Asegurar la implementación del programa de protección contra caídas

Se generan acciones para la implementación del programa de protección contracaídas.

18.- Garantizar que las actividades de seguimiento al grado de cumplimiento de los requisitos legales sean en frecuencias apropiadas y que reporten el avance frente al cumplimiento para asegurar el logro del objetivo.

19.- Validar aleatoriamente el cumplimiento de perfiles y competencias del personal activo que ejecute o supervise tareas de alto riesgo; de igual manera validar el cumplimiento de las actividades derivadas de las investigaciones de accidentes de contratistas.

Hasta la fecha no se ha presentado incidentes con contratistas en las instalaciones de la UAND

20.- De igual manera considerar acompañamiento por parte de la empresa los ejercicios de investigación de accidente de contratistas, para asegurar que estos se alinean a las prácticas de la organización y que las acciones se desarrollen de manera adecuada que no afecten los resultados en seguridad y salud de la institución.

Hasta la fecha no se ha presentado incidentes con contratistas en las instalaciones de la UAND

2.7 Adecuación de los recursos.

Plan Institucional de Capacitación:

No de CPD	Acciones Implementadas	Recursos Asignado
63	Plan Institucional de Capacitación, actualizaciones F&C	\$ 56.010.000

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 y físicos para el mantenimiento y la implementación del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo en cada uno de los centros de la UNAD.

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

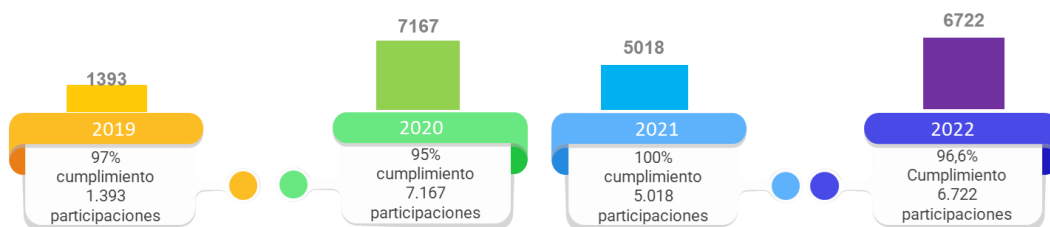
Atracción y Elección de la plataforma humana: Se identifica en la matriz de riesgos asociado al procedimiento de atracción y elección, como riesgo, la *Selección de personal sin el perfil requerido para el cargo o necesidad y el no cumplimiento*

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 capacitaciones realizadas*. Sin embargo, como acciones de mitigación durante la vigencia 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 permitirá fortalecer la pertinencia de la formación y el desarrollo en componentes derivados a las necesidades y retos del metasistema 5.0.



Gráfica 6. Análisis de Participación por año

Se resalta así mismo, el seguimiento y cumplimiento al cronograma del Plan Institucional de Capacitación del 2022, y las 79 acciones efectuadas durante el

segundo semestre de la presente vigencia, que aportaron a la formación y desarrollo de la plataforma humana. Y, por otra parte, mediante 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, favoreciendo el aumento en la participación de esta vigencia pasando en 2021 de 5.018 participaciones a 6.722 participaciones en el 2022.

Finalmente se destaca como oportunidad, el fortalecimiento en la comunicación y articulación con actores claves en el desarrollo de los colaboradores, logrando como organización metasistémica y fractal, desarrollar estrategias de difusión a nivel regional para fortalecer la participación integral de los líderes Unadistas en las acciones a realizar desde el Plan Institucional de Capacitación 2023.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

- ✓ Riesgo de Sanciones legales
- ✓ Stakeholders: No tener actualizada la Brigada de Emergencia
- ✓ Stakeholders: Falta de intervención para la prevención de riesgo psicosocial
- ✓ Stakeholders: No participar en las investigaciones de los accidentes de trabajo
- ✓ Stakeholders: Presentar información al Comité MECI que no se encuentre acorde al periodo evaluado o actualizada a la fecha de reporte
- ✓ Contexto - Stakeholders: No realizar Identificación y Evaluación de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable e informar cambios que requieran nuevos recursos para su gestión

- ✓ Contexto organizacional: Deterioro de las instalaciones por ausencia de mantenimientos preventivos
- ✓ Contexto Organizacional: Falta de participación de la plataforma humana Unadista en los procesos de inducción, reinducción y capacitación
- ✓ Contexto y Stakeholders: Perdida de la certificación de la Norma ISO 45001:2018 en la sede JCM, JAG, Neiva y Tunja.
- ✓ Contexto - Stakeholders Calificación desfavorable por parte de los organismos de control externos del SG-SST: Secretaria de salud, EPS, ARL, Juntas regionales entes certificadores entre otros.
- ✓ Contexto Organizacional: No cumplir con los recursos necesarios para la implementación del SG-SST.

Para abordar las oportunidades del SG-SST se generaron igualmente planes de mejoramiento que tiene como objetivo fortalecer el SG-SST a través de la mejora continua, estas oportunidades surgen como resultado de la planificación del SG-SST mediante el análisis del contexto organizacional y stakeholders, cumplimiento legal del SG-SST, autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, auditorías internas y externas, resultados de las mediciones ambientales, inspecciones de condiciones generales de seguridad, simulacros, diagnóstico de condiciones de salud entre otros.

2.9 Oportunidades de Mejora.

Atracción y Elección de la plataforma humana: Se tiene concebido continuar con el fortalecimiento del nuevo procedimiento, mediante procesos de sensibilización con los actores que intervienen en el procedimiento 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
- 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:

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 e implementación 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 apropiar a la nueva plataforma humana en conocimientos institucionales.

- Se esta migrando el curso al Sistema Universitario Abierto SUA para ofertarlo como curso MOOC.
- Se esta realizando la revisión y ajuste de las preguntas que conforman la evaluación de aprendizaje de cada unidad, con el fin de fortalecer el proceso de medición de apropiación de los conocimientos por parte de la plataforma humana participante.
- Se realiza ajuste y actualización de los recursos tecnopedagógicos del curso de Inducción General.

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 formuló el Plan Institucional Docenal 2023-2034 y de acuerdo con su enfoque requerirá ajustes en la



*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

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 la gestión y articulación actual del Plan Institucional de Capacitación 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. Así como también alinearse con los objetivos y estrategia del Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación Humana. COACH con el fin de brindar soporte y acompañamiento a las rutas de desarrollo y formación a la plataforma humana.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

- ✓ Al verificar el cumplimiento de los programas del SG-SST y su relación con el cumplimiento de los objetivos operativos de SST, aunque están asociados, el SIG cuenta con sistemas de información que permiten interrelacionar las mediciones de manera estadística y con las evidencias de cumplimiento asociadas.
- ✓ Realizar trabajo colaborativo con las partes interesadas del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) e Infraestructura física y Mantenimiento y fractales de la GTHUM.
- ✓ Dar a conocer los medios de participación para propuestas y mejoras en cuanto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Continuar con la alineación de la ISO 45001:2018 a las otras normas certificadas en la UNAD

✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de los requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo a proveedores, contratistas y/o subcontratistas

✓ Construcción o adecuación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral dando la prioridad a los centros a certificar (CEAD JAG – Tunja, CCAV Neiva y los centros a certificar de acuerdo al diagnóstico del año 2022 (Acacías. Puerto Colombia, Bucaramanga).

✓ Ampliar el alcance de la Certificación de la NTC ISO 45001: 2018 en las sedes de CEAD de Bucaramanga – Acacías y Puerto Colombia de acuerdo con el diagnóstico.

✓ Demarcar senderos peatonales en donde exista parqueadero de la infraestructura física de la UNAD.

✓ Señalización de parqueaderos de los centros que aplique (Resolución 1565 del 2014).

Vinculación Docente.

SISTEMA DE INFORMACIÓN	NOVEDAD	PLAZO
SOCA	Sistematización de la asignación académica	Mediano plazo
	Modulo para crear repositorios de asignación SOCA	Mediano plazo
	Modulo para crear repositorios hoja de vida	Mediano plazo
	Sincronización automática de la asignación con el SAI cuando pasa el proceso de validación (Docentes todo el Año)	Mediano plazo
	Sincronización automática de la asignación con el SAI cuando el docente acepta la resolución	Mediano plazo
	Modulo para migrar docentes a peracas	Mediano plazo
	Modulo para sincronización de asignación docente por novedad (Docentes que renuncian para descargar del SAI)	Mediano plazo
	Modulo para sincronización matricula	Mediano plazo

SISTEMA DE INFORMACIÓN	NOVEDAD	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	Mediano plazo
	Servicio para verificar y actualizar la última unidad académica de los docentes 2023_16-04	Mediano plazo
	Modulo para gestión de saldos	Mediano plazo
	Acceso para ajustar actos administrativos y cargue de resoluciones convenios	Mediano plazo
	Generar terceros - nueva versión	Mediano plazo



*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