

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD–

**INFORME ANUAL DE GESTION DEL COMITÉ CONVIVENCIA
LABORAL UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –
UNAD- 2019-2021**

"Una apuesta por la convivencia"



BOGOTA 2020

INTRODUCCION

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

Por lo anterior la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD-, en busca de acatar lo dispuesto en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, emanada por Ministerio de Trabajo, dio cumplimiento a la conformación del Comité de Convivencia Laboral 2019-2021

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

1. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2019-2021

Mediante la Resolución 7160 del 07 de mayo de 2019 se realizó la convocatoria a la elección de los representantes de los servidores públicos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD- ante el Comité de Convivencia Laboral, estructurados mediante un Comité Central en la Sede Nacional y un (01) comité zonal, conformados de acuerdo a la siguiente distribución geográfica para el período 201-2021, y hasta que se elija el nuevo comité, así:

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

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

- La convocatoria para la elección de los representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) ante los Comités de Convivencia Laboral, se publicará en la página web <http://thumano.unad.edu.co> de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad, indicando los requisitos el plazo y el lugar de inscripción.
- La inscripción de los candidatos se efectuará en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad dispuesta en: <http://thumano.unad.edu.co> en link Inscripción de elección **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2019-2021 entre el 13 de mayo al 17 de mayo de 2019.**

- c) Si no se inscriben por lo menos el mínimo de candidatos por comité se convoca nuevamente en las zonas o en la Sede Nacional donde no hubo mayor inscripción.
- d) Dentro del siguiente día hábil a la terminación del período de inscripción, se publicará en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia los candidatos inscritos y se convocará mediante circular informativa a la elección de los representantes de los servidores públicos ante los comités de convivencia laboral.
- e) Dentro del siguiente día hábil a la terminación del período de inscripción, se publicará en la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia los candidatos inscritos y se convocará mediante circular informativa a la elección de los representantes de los servidores públicos ante los comités de convivencia laboral.
- f) La votación se efectuará a través de la página web de la Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de manera virtual entre el 21 de mayo de 2019 y el 24 de mayo de 2019 hasta las 4:00 pm, una vez cerrada la votación el sistema de voto electrónico automáticamente bloquea el acceso a los sufragantes y tabulará los resultados definitivos de cada uno de los candidatos.
- g) Los escrutinios se efectuarán el día 24 de mayo de 2019 desde las 4:01 pm, con presencia de la comisión escrutadora conformada por el Gerente de Talento Humano, el Jefe de Control Interno y un veedor de los servidores públicos. La comisión escrutadora será la responsable del proceso de verificación y del cumplimiento de la normatividad en el proceso electoral, se deberán publicar los resultados de las votaciones el día hábil siguiente a la fecha de elección.
- h) Los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden de resultados serán los representantes y suplentes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral.
- i) En caso de presentarse empate entre los candidatos, se colocarán los nombres de los candidatos en una urna y un representante del escrutinio escogerá una papeleta con el nombre de una persona, la cual será elegida como representante ante el Comité de Convivencia Laboral
- j) Finalizando el proceso electoral, se levantará el acta de cierre, firmada por la comisión escrutadora.

Por medio de circular informativa No. 610-015 del 20 de mayo de 2019 se les informo a los funcionarios Administrativos de Carrera, en Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción y Docentes de Carrera, de los funcionarios inscritos ante el Comité de Convivencia Laboral CCL periodo 2019-2021 de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

El proceso electoral se desarrolló totalmente en línea a través de la página web <http://thumano.unad.edu.co> en link votación elección Comité de Convivencia Laboral 2019-2021 y será administrado por la Gerencia de Talento Humano de la siguiente manera:

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

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

El escrutinio se realizó el día 24 de mayo de 2019, después del cierre de la votación por parte de la Comisión Escrutadora, información que reposa en el acta del proceso elección de los representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral y el Señor Rector de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), designa en forma directa a los representantes del empleador ante los Comités de Convivencia laboral según disposiciones normativas mediante la Resolución 007642 del 04 de junio de 2019 quedando conformados los Comités así:

ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
CLAUDIA TERESA VARGAS GALAN	PRINCIPAL -PRESIDENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD JAG	claudia.vargas@unad.edu.co
MERCEDES ROJAS SALCEDO	PRINCIPAL - (DESIGNADO RECTOR)	CCAV ZIPAQUIRA	mercedes.rojas@unad.edu.co
SANTIAGO ANDRES CADENA	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD FUSAGASUGA	santiago.cadena@unad.edu.co
JUAN CARLOS CUADROS	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD GIRARDOT	juan.cuadros@unad.edu.co
ALFONSO ANGARITA BUITRAGO	PRINCIPAL ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD JAG	alfonso.angarita@unad.edu.co
PERSY PALOMA TOVAR	PRINCIPAL- SECRETARIO ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD JAG	persy.paloma@unad.edu.co
ELICENIA ARIAS PIEDRAHITA	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD JAG	elicenia.arias@unad.edu.co
MARGARITA HIGUERA	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES) SECRETARIO	CEAD JAG	maria.higuera@unad.edu.co

ZONA CENTRO ORIENTE			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
LAURA GOMEZ OCAMPO	PRINCIPAL –(DESIGNADO RECTOR)	CEAD BUCARAMANGA	laurac.gomez@unad.edu.co
ERNESTO COTE	PRINCIPAL – (DESIGNADO RECTOR)	UDR CUCUTA	ernesto.cote@unad.edu.co
RUBIEL SUAREZ	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD VELEZ	rubiel.suarez@unad.edu.co
LUIS ALFONSO CASADIEGO	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR) PRESIDENTE	CEAD OCAÑA	luis.casadiego@unad.edu.co
DIANA CAROLINA SALINAS	PRINCIPAL ELEGIDO POR TRABAJADORES SECRETARIO	CEAD BUCARAMANGA	diana.salinas@unad.edu.co
GREIS YULIETH FONTECHA	PRINCIPAL- SECRETARIO ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD VELEZ	greis.fontecha@unad.edu.co
ELIZABETH VARGAS CASTRO	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD MALAGA	elizabeth.vargas@unad.edu.co
MIRYAM AURORA CARRERO	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD PAMPLONA	miryam.carrero@unad.edu.co

ZONA CARIBE			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
MARDELIA YOLIMA PADILLA SANTAMARIA	PRINCIPAL -(DESIGNADO RECTOR)	CCAV PUERTO COLOMBIA	mardelia.padillas@unad.edu.co
ROBERTO MARIO DE LEON PORRAS	PRINCIPAL -(DESIGNADO RECTOR)	CEAD CARTAGENA	roberto.leon@unad.edu.co
FABIAN MENDOZA STAVE	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD COROZAL	fabian.mendoza@unad.edu.co
MORLY AGAMAEZ	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD SAHAGUN	morly.agamez@unad.edu.co
EDGARDO JOSE NUÑEZ HURTADO	PRINCIPAL- ELEGIDO POR TRABAJADORES PRESIDENTE	CEAD CARTAGENA	edgardo.nunez@unad.edu.co
FERNANDO SALAZAR JIMENEZ	PRINCIPAL- ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD CARTAGENA	fernando.salazar@unad.edu.co
ALBA CLAUDETH CHAVEZ	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD SAHAGUN	alba.chavez@unad.edu.co
NAILETH DEL CARMEN QUIROZ MARQUEZ	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES) SECRETARIO	CEAD COROZAL	naileth.quiroz@unad.edu.co

ZONA CENTRO SUR			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
JOSE LUIS MONTAÑO	PRINCIPAL -(DESIGNADO RECTOR)	CEAD PALMIRA	jose.montano@unad.edu.co
YESID GALLEGO	PRINCIPAL - (DESIGNADO RECTOR)	UDR CALI	yesid.gallego@unad.edu.co
NANCY CABEZAS BURBANO	SUPLENTE (DESIGNADORECTOR)	CEAD POPAYAN	nancy.cabezas@unad.edu.co
CARLOS ANDRES ROJAS	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR) PRESIDENTE	CEAD SANTADER DE QUILICHAO	carlos.rojas@unad.edu.co
ZENEIDA ROCIO CEBALOS VILLADA	PRINCIPAL ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD PASTO	zeneida.cebillos@unad.edu.co
OLGA LUCIA MOLINA	PRINCIPAL ELEGIDO POR TRABAJADORES SECRETARIO	CEAD PALMIRA	olga.molina@unad.edu.co
CARLOS ANDRES VILLAQUIRAN	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD SANTADER DE QUILICHAO	carlos.villaquiran@unad.edu.co
MARIA MERCEDES VALENCIA	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	UDR CALI	joan.ocampo@unad.edu.co

ZONA SUR			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
<u>GLORIA ISABEL VARGAS</u>	<u>PRINCIPAL - (DESIGNADO RECTOR) PRESIDENTE</u>	<u>CEAD NEIVA</u>	<u>gloria.vargas@unad.edu.co</u>
<u>LUIS ALBERTO RAMIREZ</u>	<u>PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR)</u>	<u>CEAD PITALITO</u>	<u>ernesto.ramirez@unad.edu.co</u>
<u>EDILBERTO SILVA</u>	<u>PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR)</u>	<u>CEAD FLORENCIA</u>	<u>edilberto.silva@unad.edu.co</u>
<u>JAIME ALBERTO BUENAVENTURA</u>	<u>SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)</u>	<u>CEAD IBAGUE</u>	<u>jaime.buenaventura@unad.edu.co</u>
<u>DIEGO FERNANDO THOLA</u>	<u>PRINCIPAL ELEGIDO POR TRABAJADORES</u>	<u>CEAD LA PLATA</u>	<u>diego.thola@unad.edu.co</u>
<u>VICTOR HUGO PEÑA YUNDA</u>	<u>PRINCIPAL- ELEGIDO POR TRABAJADORES</u>	<u>CEAD NEIVA</u>	<u>victor.peña@unad.edu.co</u>
<u>GLORIA ROCIO GONZALEZ</u>	<u>SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES) SECRETARIO</u>	<u>CEAD NEIVA</u>	<u>gloria.gonzalez@unad.edu.co</u>
<u>NANCY BOLIVAR COLLAZOS</u>	<u>SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES) SECRETARIO</u>	<u>CEAD PITALITO</u>	<u>nancy.bolivar@unad.edu.co</u>

ZONA OCCIDENTE			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
GLORIA HERRERA	PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR)	CEAD MEDELLIN	gloria.herrera@unad.edu.co
INES DEL CARMEN GUERRERO	PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR) PRESIDENTE	CEAD DOS QUEBRADAS	ine.guerrero@unad.edu.co
LUZKARIME RODRIGUEZ CUARTAS	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD LA DORADA	luz.rodriguez@unad.edu.co
MONICA CAICEDO	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD TURBO	monica.caicedo@unad.edu.co
SILVIA DE LA TRINIDA VERGARA	PRINCIPAL- ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD MEDELLIN	silvia.vergara@unad.edu.co
PAOLA LORENA FRANCO	PRINCIPAL- ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD DOS QUEBRADAS	paola.franco@unad.edu.co
GRISSEL URANGO RAMOS	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES) SECRETARIO	CEAD TURBO	grisel.urango@unad.edu.co
DORA CECILIA AGUIRRE	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD TURBO	dora.giraldo@unad.edu.co
CLAUDIA ELENA GONZALEZ	SUPLENTE TRABAJADORES	CEAD MEDELLIN	claudiae.gonzalez@unad.edu.co

ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
BLANCA DILIA PARRADO	PRINCIPAL DESIGNADO POR RECTOR PRESIDENTE	CEAD ACACIAS	blanca.parrado@unad.edu.co
MARIA DEL ROSARIO DIAZ OLAYA	PRINCIPAL DESIGNADO POR RECTOR	CEAD YOPAL	maria.diaz@unad.edu.co
GUSTAVO RODRIGUEZ	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD ACACIAS	gustavo.rodriguez
LUIS ROBER CONTRERAS	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD ACACIAS	luis.contreras@unad.edu.co
MARTHA MILENA CARREÑO	PRINCIPAL SECRETARIO ELEGIDO POR TRABAJADORES SECRETARIO	CEAD ACACIAS	martha.carreno@unad.edu.co
YOLEIMA MERCHAN	PRINCIPAL SECRETARIO ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD SAN JOSE DEL GUAVIARE	yoleima.merchan@unad.edu.co
SANDRA RODRIGUEZ	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD ACACIAS	sandra.rodriguez@unad.edu.co
MARIA MARTHA MOLINA ROBLES	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD ACACIAS	maria.molina@unad.edu.co

ZONA CENTRO BOYACA			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
LUZ MARTHA VARGAS DE INFANTE	PRINCIPAL - PRESIDENTE (DESIGNADO RECTOR) PRESIDENTE	CEAD TUNJA	luz.vargas@unad.edu.co
MARIA TERESA MELO BECERRA	PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR)	CEAD DUITAMA	maria.melo@unad.edu.co
DANILO RODRIGUEZ LEMUS	PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR)	CEAD SOGAMOSO	danilo.rodriguez@unad.edu.co
LINA ESPERANZ PEDREROS	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	CEAD CHIQUINQUIRA	lina.pedreros@unad.edu.co
EDWIN MANUEL PAEZ BARON	PRINCIPAL ELEGIDO POR TRABAJADORES	CEAD TUNJA	edwin.paez@unad.edu.co
ELSA DE JESUS GUARIN VELANDIA	PRINCIPAL SECRETARIO ELEGIDO POR TRABAJADORES SECRETARIO	CEAD DUITAMA	elsa.guarin@unad.edu.co
CARMEN ELISA ZAMBRANO	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD SOGAMOSO	marthap.martinez@unad.edu.co
MARIA AZUCENA CORTEZ	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	CEAD CHIQUINQUIRA	mariaa.cortes@unad.edu.co

SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS			
NOMBRE	CALIDAD DE INTEGRANTE	UNIDAD	CORREO
EDGAR GUILLERMO RODRIGUEZ DIAZ	PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR) PRESIDENTE	VISAE	edgar.diaz@unad.edu.co
CONSTANZA ABADIA	PRINCIPAL (DESIGNADO RECTOR)	VIACI	constanza.abadia@unad.edu.co
ALEXANDER CUESTAS MAHECHA	PRINCIPAL SECRETARIO (DESIGNADO RECTOR)	GTHUM	alexander.cuestas@unad.edu.co
NANCY RODRIGUEZ MATEUS	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	GAF	nancy.rodriguez@unad.edu.co
LEONARDO ANDRES URREGO	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	OPLAN	leonar.urrego@unad.edu.co
CHRISTIAN MANCILLA	SUPLENTE (DESIGNADO RECTOR)	GCMU	christian.mancilla@unad.edu.co
JOSE HUMBERTO GARZON	PRINCIPAL (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	ADQUISICIONES	jose.garzon@unad.edu.co
ADRIANA SERRANO	PRINCIPAL (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	GTHUM	adriana.serrano@unad.edu.co
ANDRES FELIPE MUÑOZ	PRINCIPAL (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	SECRETARIA GENERAL	andres.munoz@unad.edu.co
CONSTANZA MOTTA	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	TESORERIA	connstanza.motta@unad.edu.co
ESTEPHANIA ROMERO	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	GAF	estephania.romero@unad.edu.co
FERNANDO ORJUELA	SUPLENTE (ELEGIDO POR TRABAJADORES)	PRESUPUESTO	fernando.orjuela@unad.feu.coi

DESIGNACIÓN POR EL SEÑOR RECTOR



2. REUNIONES DE LOS COMITES

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

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

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

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

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

The image shows a screenshot of a meeting record form from UNAD. The form is titled "FORMATO DE REGISTRO DE REUNIONES Y COMITES INSTITUCIONALES" and includes fields for "ENCABEZADO", "INFORMACION INICIAL", "PARTICIPANTES", "REGISTRO COMENTARIOS RELEVANTES DE LA REUNION", and "CIERRE Y LISTADO DE PENDIENTES". It also features a table for "Participantes" with columns for Name, Position, and Unit.

3. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL COMITÉ

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

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

FUNCIONES DEL PRESIDENTE	FUNCIONES DEL SECRETARIO
Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que pueden construir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.	Citar por escrito a reunión al comité, según lo planeado por el presidente
Tramitar ante la gerencia, las recomendaciones aprobadas en el comité	Citar a cada una de las partes involucradas para escuchar versiones y/o para establecer compromisos de convivencia. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información
Gestionar ante la Gerencia recursos para el funcionamiento del comité.	Elaborar el orden del día y las actas de cada una de la sesiones del comité en registro.
	Enviar las recomendaciones dadas a las diferentes dependencias de la Institución.
	Solicitar reportes requeridos para hacer
	Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la organización.

4. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

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

1. Capacitación y campañas de divulgación preventiva: con el fin de suministrar a los trabajadores toda la información relacionada con la Ley 1010 de 2006, el acoso y la convivencia laboral, entre otras, con objeto de:
 - a. La construcción de valores y hábitos que promuevan un entorno laboral gratificante y cordial.

- b. Generar las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Poner en conocimiento del comité de convivencia laboral, conductas específicas que pudiesen configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el trabajo, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 2. Comité de convivencia laboral: se crea el comité de convivencia laboral, como organismo responsable de la prevención y solución del acoso laboral al interior de la Institución.
 3. Procedimiento interno de solución del acoso laboral: para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas y modalidades de acoso laboral que eventualmente se presenten en la Institución, se establece un procedimiento interno para dar trámite y solución de quejas y modalidades y conductas que contribuyen o no al acoso laboral, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas la ley para superarlas.
 4. Escenarios de participación de los trabajadores: mediante la ejecución de reuniones o conversatorios con los trabajadores de forma individual o colectiva y en algunos casos confidenciales según proceda con el fin de escuchar y atender las ideas, sugerencias y preocupaciones formuladas por los trabajadores.
 5. Las demás que recomiende el comité de convivencia laboral y que a su juicio contribuyan en la prevención y eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución.

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

De acuerdo con lo establecido en la norma aplicable vigente, cualquier miembro del Comité, tiene la facultad de dar trámite a los reportes interpuestos por los empleados directos de la Universidad, las cuales deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes, deberá presentarse y radicarse firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura.

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

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

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

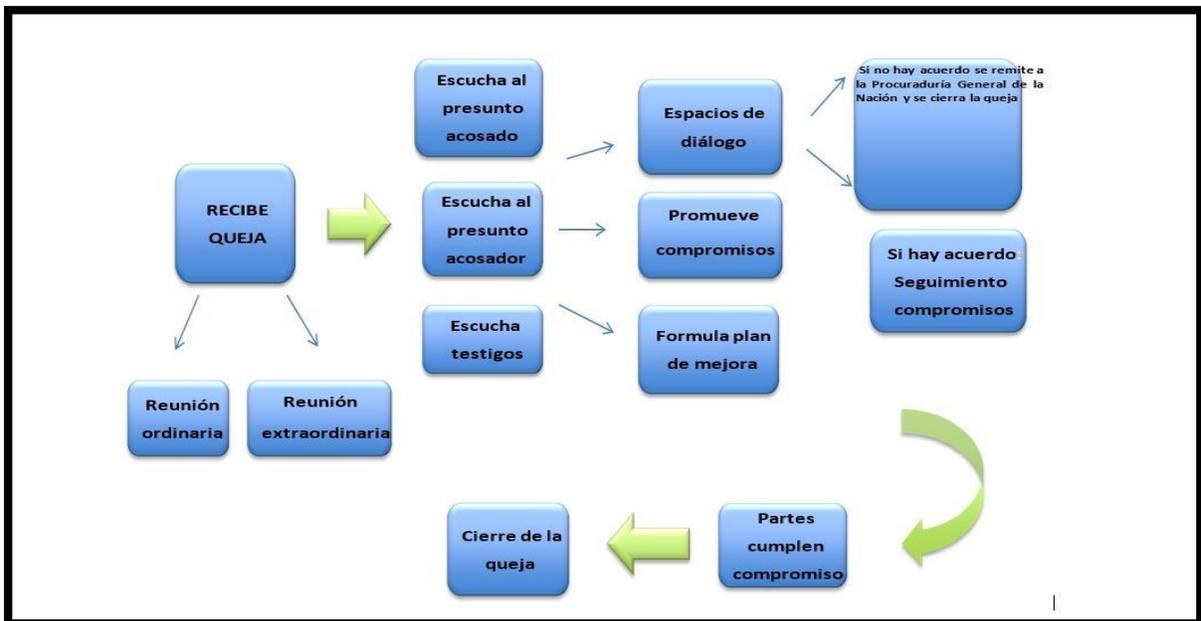
Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del Presidente del Comité de Convivencia Laboral, se adelantarán reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.

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

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

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

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



6. RELACION DE CASOS PRESENTADOS Y REUNIONES REALIZADAS

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

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

Para la Sede Nacional Jose Celestino Mutis se presento una queja, pero dado a que hubo declaratoria de insubsistencia, dicho caso no se llevo a comité.

REUNIONES 2020

ZONA BOGOTA	CENTRO SUR	CARIBE	SUR	OCCIDENTE	AMAZONIA	BOYACA	CENTRO ORIENTE	SEDE NACIONAL
22/04/2020	27/02/2020	31/03/2020	24/03/2020	28/02/2020	30/03/2020	31/03/2020	10/03/2020	9/03/2020
19/06/2020	22/05/2020	2/07/2020	29/06/2020	24/06/2020	23/06/2020	24/06/2020	1/07/2020	16/07/2020
30/09/2020	1/07/2020	18/09/2020	28/09/2020	25/09/2020	23/09/2020	28/09/2020	23/09/2020	25/09/2020
	28/09/2020							
11/12/2020	1/12/2020	14/12/2020	9/12/2020	11/12/2020	14/12/2020	14/12/2020	2/12/2020	7/12/2020

7. CAPACITACION

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

ASPECTOS JURÍDICOS DEL ACOSO LABORAL

<http://conferencia2.unad.edu.co/pq12auyfmwik/>



FUERO DEL ACOSO LABORAL:

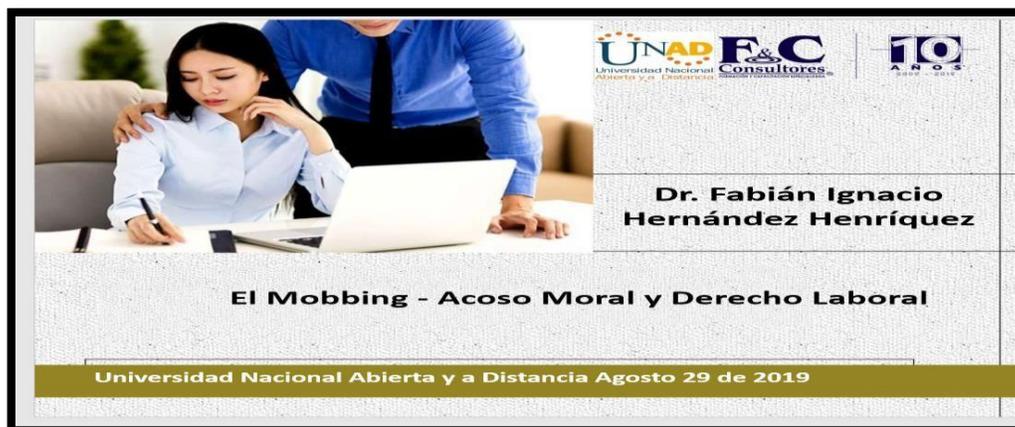
<http://conferencia2.unad.edu.co/pfm4zdizrg5k/>



INTELIGENCIA EMOCIONAL:
<http://conferencia2.unad.edu.co/pkv8a6gwgxjx/>



MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:
<http://conferencia2.unad.edu.co/pgxcz2x61oxo/>



Así mismo y con ocasión de la pandemia COVID19, se contó 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 desde el mes de abril a diciembre de 2020

#QUÉDATE en casa

 Nosotros estamos cuidando de ti

Te invita a participar en nuestro Taller web para que sigas fortaleciendo tus competencias en el cuidado de la vida.

Taller Web

 Ritmos de Trabajo y carga laboral en casa.
 ¿Cómo ser ejemplo de trabajo saludable?

7 Abril

 Martes 10:00 a 11:00 a.m.

¡Mantén tu compromiso reconociendo y certificando tu participación!

Regístrate en www.positivatravesia.co

Para participar desde tu celular, descarga la aplicación [CotoWebinar](#)

 #PositivaTeacompaña

Querido Unadista:

 Recuerda la charla

"Fortaleciendo las dinámicas familiares en tiempos de crisis"

 el día 22 de octubre de 2020

 a las 04:00 p.m.

 con la Dra Margarita Ahumada.

¡No te quedes por fuera!

Ingresar aquí

Sede Nacional de Estudios Humanísticos y Psicológicos de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

TALLERES WEB

 Todos unidos por un retorno saludable, seguro y muy positivo.

VIERNES 05 DE JUNIO

1 10:00 AM - 11:00 AM

 Sector Transporte

 Protocolos de Bioseguridad

 vía al manejo y control del riesgo del Covid19

2 3:30 PM - 3:30 PM

 Lanzamiento de Proyecto

 Mapa Legal y

 Actualización del estado

 de emergencia

 Sector Manufacturero

3 5:00 PM - 6:00 PM

 Cuestion del cambio

 personal y empresarial

Recuerda que para no presentar fallas con tu audio y video debes ingresar desde tu computador

 #VamosAGanarLaVida

 Regístrate en www.positivatravesia.co

GREAT PLACE TO WORK®. Igualmente, para la vigencia 2020 se aplico la encuesta de valoración de ambiente laboral (Great Place to Work) e innovación (Great Culture to Innovate) en la vigencia 2020 con el fin obtener la recertificación como uno de los mejores lugares para trabajar.



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

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

Acorde a lo anterior, se establece que, se buscará la firmeza de los tres pilares de la contribución: la transacción (aspectos transaccionales), el compromiso (aspectos emocionales) y la experiencia compartida (aspectos psicosociales). El compromiso a su vez resulta de la articulación de tres componentes: El compromiso afectivo, referido a la identificación de las personas con las metas organizacionales, su implicación con las creencias, propósitos, ideas y objetivos de la organización; el compromiso normativo, que se refleja en el respeto a la organización y en el deseo de las personas por contribuir o aportar a ésta, y el compromiso de continuidad o deseo de las personas por permanecer en la organización.

Así mismo, el Great Culture to Innovate permite realizar un análisis de la dinámica que se advierte en el mercado con respecto a los grupos que son relevantes en la organización.

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

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

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

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

Credibilidad: Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que los colaboradores valoran en sus líderes.

Respeto: Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que para los colaboradores son importantes, en tanto y en cuanto son personas con necesidades, expectativas y deseos.

Imparcialidad: Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que le confirman a los colaboradores, que trabajan para una empresa que se caracteriza por la equidad, transparencia y justicia.

Camaradería: Esta dimensión recoge los diferentes aspectos que son importantes cuando se piensa en los compañeros de trabajo.

Orgullo: Esta dimensión recoge los sentimientos que se han arraigado en el colaborador, con respecto a las diferentes facetas de la organización.

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

Compromiso organizacional: Que reafirma que la búsqueda es un propósito permanente

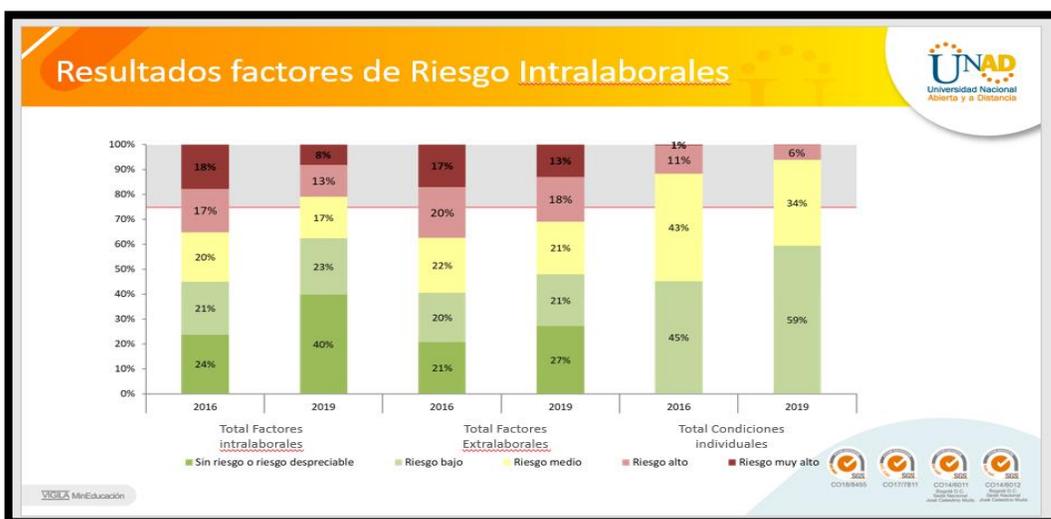
Liderazgo innovador: Que manifiesta el potencial inagotable que hay en las personas y en su quehacer colectivo

Dinámica de equipo: Que es determinada principalmente por los líderes y por su interacción con los objetivos organizacionales, los colaboradores y el entorno

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

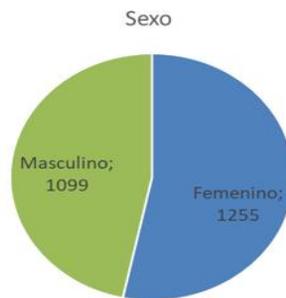
ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL. Dando cumplimiento a la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 “Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”, se contó con la empresa CINCEL (Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional) para la aplicación de la Bateria o Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial y mediante circular informativa se invitó a la comunidad unadista a participar en el diligenciamiento de la misma a partir del 12 de noviembre hasta el 02 de diciembre de 2019.

RESULTADOS Y PLAN DE ACCION RIESGO PSICOSOCIAL

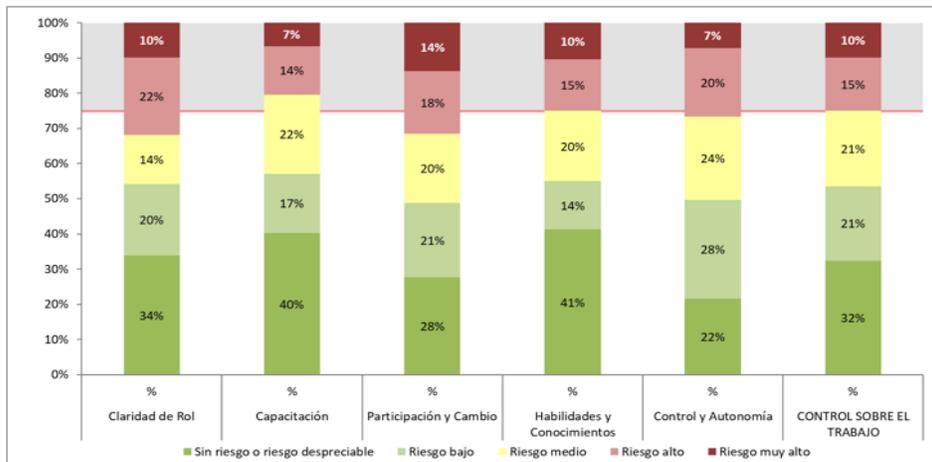


CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

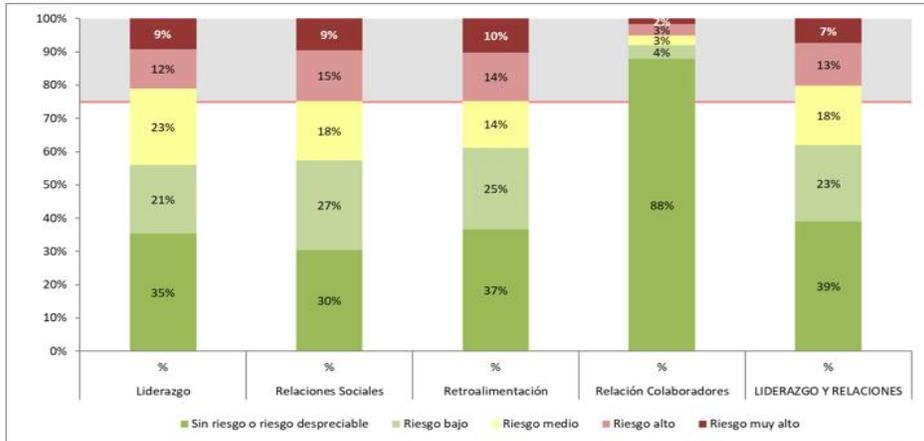
Total Encuestas Recolectadas	Total Encuestas Válidas	Total esperado	% Participación
2400	2396	3137	76,4%



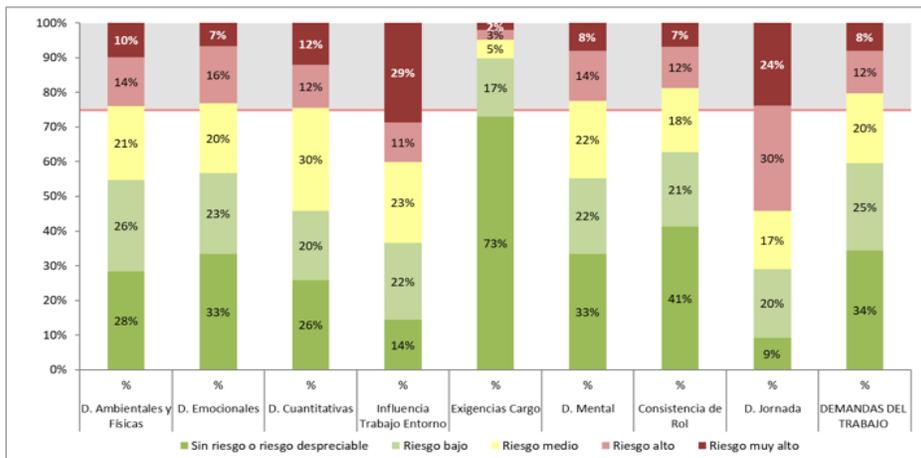
FACTORES INTRALABORALES

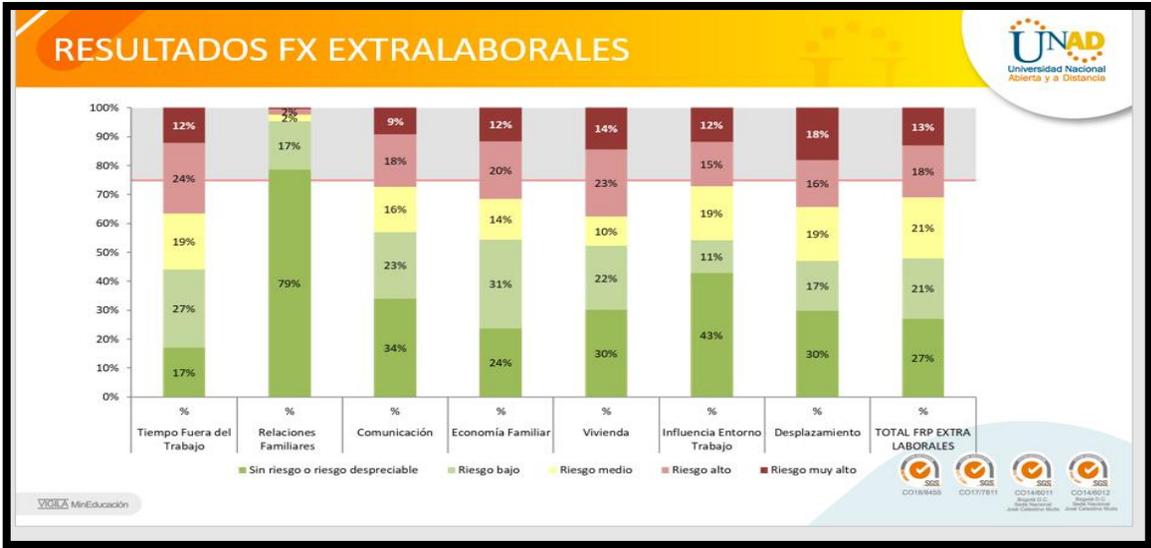
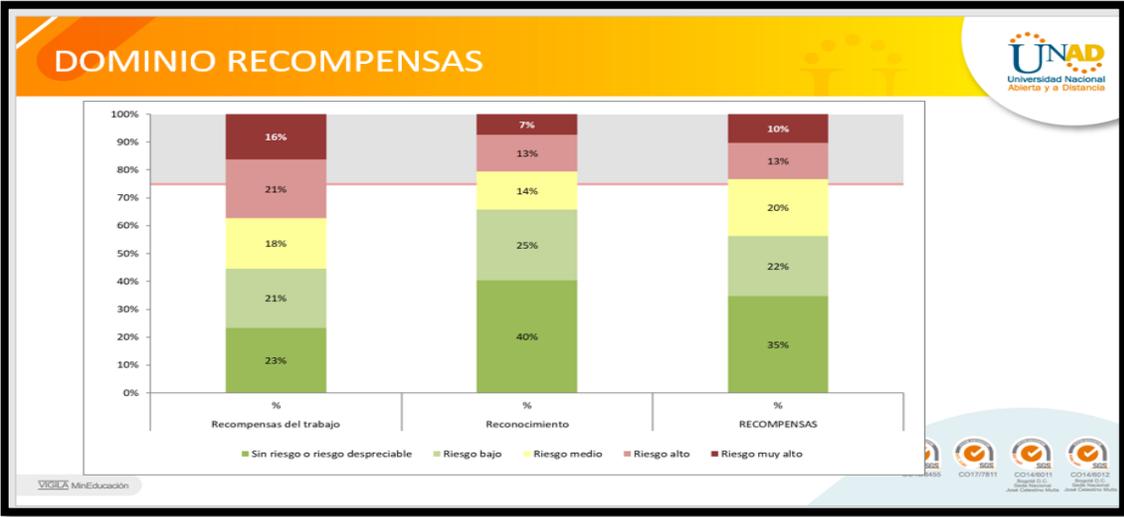


DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES

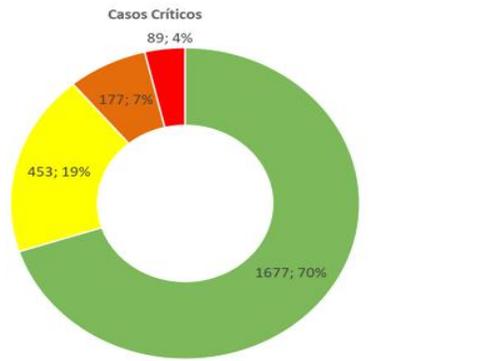


DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO





RESULTADOS CONDICIONES INDIVIDUALES



■ Caso no crítico ■ Caso medianamente crítico ■ Caso crítico ■ Caso muy crítico

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL PRIORITARIOS



PLAN DE MANTENIMIENTO FACTORES PROTECTORES



Dominio de liderazgo y relaciones interpersonales

- Capacitación en comunicación asertiva
- Capacitación en trabajo en equipo
- Diseño de programa con líderes

Capacitación

- Fomentar la participación a las capacitaciones y lograr q las actividades de capacitación respondan a las necesidades de formación para el desempeño asertivo del trabajo.

Demandas emocionales-Demandas cuantitativas-Demandas ambientales

- Capacitación en manejo de emociones
- Capacitación en servicio al cliente
- PVP salud mental
- Realizar programa de pausas activas
- Capacitación en postura
- Inspección puestos de trabajo
- Capacitación gestión del tiempo

Demandas de carga mental

- Realizar pausas de gimnasia cerebral








Protocolo de Intervención de factores psicosociales en el sector educativo





Promover prácticas de trabajo saludables:

IE, Comunicación, manejo del tiempo, gimnasia cerebral



Prevenir acciones de violencia en alrededores:

Apoyo con entes de seguridad, protocolo de registro incidentes



Ajuste carga laboral:

Redistribución de tareas, horario atención a estudiantes, N° estudiantes por docente










8. RECOMENDACIONES

1. Se debe realizar en la vigencia 2021 la nueva convocatoria del Comité de Convivencia Laboral a nivel nacional.
2. Al ser elegidos nuevos miembros se requerirá nuevamente capacitaciones de normatividad legal.
3. Se solicitan desde los diferentes comités a nivel nacional las capacitaciones en temas como:
 - ✓ Manejo de clima organizacional
 - ✓ Resolución de conflictos
 - ✓ Comunicación asertiva organizacional.
 - ✓ Manejo del estrés.
 - ✓ Autoestima y autocuidado
 - ✓ Motivación laboral
 - ✓ Comunicación asertiva
 - ✓ Manejo de las relaciones humanas
 - ✓ Terapias de relajación
4. Desde la Gerencia de Talento Humano y con el apoyo del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo se llevará a cabo el plan de acción riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta de riesgo psicosocial.
5. Por resultados de auditoria externa, se debe ajustar de manera mas clara el procedimiento para la presentación de las quejas donde se considere que se presenta presunto acoso laboral.
6. Igualmente, por solicitud de los comités a nivel nacional se requiere que se generen más actividades internas con el fin de mejorar el ambiente laboral y motivación al trabajador

EL SER HUMANO ES LIBRE DE ESTAR DONDE DESEE Y DE FORMARSE COMO DESEE, PERO SI USTED DECIDIÓ FORMAR PARTE DE ESTA INSTITUCION, PONGA SU ESFUERZO EN DAR LO MEJOR DE SÍ Y ASÍ SERÁ CADA DÍA MEJOR.



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

F-2-2-5
2-22-10-2018



F-2-2-5
2-22-10-2018

