

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –UNAD–

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

"Porque juntos hacemos la diferencia"



BOGOTA 2021

INTRODUCCION

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

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

Mediante la Resolución no. 08832 “Por la cual se convoca a la postulación y elección de los representantes de los servidores públicos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD- ante el Comité de Convivencia Laboral 2021- 2023, estructurados mediante un Comité Central en la Sede Nacional y un (01) comité zonal, conformados de acuerdo con la siguiente distribución geográfica para el período 2021-2023, y hasta que se elija el nuevo comité, así:

SEDE /COMITE	NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS	
	PRINCIPALES	SUPLENTE
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 2021-2023** entre el **25 de mayo al 31 de mayo de 2021**.

- 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 01 de junio de 2021 y el 09 de junio de 2021 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 09 de junio de 2021 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. 610-026 del 01 de junio de 2021 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 2021-2023 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 09 de junio de 2021, 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 09287 del 17 de junio de 2021 quedando conformados los Comités así:

ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: FABIOLA SIERRA CUERVO CEAD: JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (JAG)	DIRECTOR ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA
NOMBRE: MARIA MARGARITA HIGUERA ALVAREZ CEAD: JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (JAG)	DIRECTOR CEAD FACATATIVA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: ALDEMAR MONROY CORCHUELO CEAD: JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (JAG)	DIRECTOR CEAD GIRARDOT
CEAD: ALBA LIGIA CARDENAS CEAD: JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (JAG)	DIRECTOR CEAD FUSAGASUGA

ZONA CENTRO ORIENTE

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: DIANA CAROLINA SALINAS CEAD: BUCARAMANGA	DIRECTOR ZONA CENTRO ORIENTE
NOMBRE: LILIANA PALACIOS BALLESTEROS CEAD: VELEZ	DIRECTORA UDR BARRANCABERMEJA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: DIANA KATHERINE ORTIZ RICO CEAD: PAMPLONA	DIRECTOR CEAD VELEZ
NOMBRE: LUIS ALFONSO CASADIEGO CEAD: OCAÑA	DIRECTOR CCAV CUCUTA

ZONA CENTRO SUR

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: ZENaida ROCIO CEBALLOS VILLADA CEAD: PASTO	DIRECTOR ZONA CENTRO SUR
NOMBRE: OLGA LUCIA MOLINA GARCIA CEAD: PALMIRA	DIRECTOR UDR CALI
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: CARLOS ANDRES ROJAS VELEZ CEAD: SANTANDER DE QUILICHAO	DIRECTOR CEAD POPAYAN
NOMBRE: AURA MARIA CORTES JOVEN CEAD: PALMIRA	NANCY VIVIANA CEBALLOS CEAD PALMIRA

ZONA CARIBE

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: JULIO CESAR SANCHEZ SANCHEZ CEAD: CARTAGENA	DIRECTOR ZONA CARIBE
NOMBRE: FERNANDO SALAZAR JIMENEZ CEAD: CARTAGENA	DIRECTOR CEAD SANTA MARTA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: ROBERTO MARIO DE LEON PORRAS CEAD: CARTAGENA	DIRECTOR CCAV COROZAL
NOMBRE: NELVYS ANDREA RODRIGUEZ MADRID CEAD: CARTAGENA	DIRECTOR CCAV SAHAGUN

ZONA SUR

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DELA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: GLORIA ROCIO GONZALEZ ARANGO CEAD: NEIVA	DIRECTOR ZONA SUR
NOMBRE: VICTOR HUGO PEÑA YUNDA CEAD: NEIVA	DIRECTOR CEAD IBAGUE
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: ANA LUCIA ALVAREZ PARRA CEAD: PITALITO	DIRECTOR CEAD FLORENCIA
NOMBRE: FRADIT TORRES CEAD: FLORENCIA	DIRECTOR CCAV PITALITO

ZONA OCCIDENTE

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: MERY VALOYES PALACIOS CEAD: QUIBDO	DIRECTOR ZONA OCCIDENTE
NOMBRE: SILVIA VERGARA GARCIA CEAD: MEDELLIN	DIRECTOR CCAV DOS QUEBRADAS
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: PAOLA LORENA FRANCO BEDOYA CCAV: DOS QUEBRADAS	DIRECTOR CCAV QUIBDO
NOMBRE: CLAUDIA ELENA GONZALEZ CARDENAS CEAD: MEDELLIN	DIRECTOR CEAD TURBO

ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA

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

ZONA CENTRO BOYACA

REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LA UNAD	DESIGNADOS POR EL RECTOR
PRINCIPALES	PRINCIPALES
NOMBRE: ELSA DE JESUS GUARIN VELANDIA CEAD: DUITAMA	DIRECTOR ZONA CENTRO BOYACA
NOMBRE: MARIA AZUCENA CORTES PIRAZAN CEAD: CHIQUINQUIRA	DIRECTOR CEAD DUITAMA
SUPLENTES	SUPLENTES
NOMBRE: EDWIN MANUEL PAEZ BARON CEAD: TUNJA	DIRECTOR CEAD SOGAMOSO
NOMBRE: MARIA LIBIA AFRICANO PEREZ CEAD: SOGAMOSO	DIRECTOR CEAD SOATA

COMITÉ CENTRAL SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS

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

DESIGNACIÓN POR EL SEÑOR RECTOR

14/9/21 15:07 Correo de Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD - DESIGNACIÓN Y CONFORMACION COMITÉ DE CONVIVENCIA L...

 Adriana Serrano Estrada <adriana.serrano@unad.edu.co>

DESIGNACIÓN Y CONFORMACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2021-2023
4 mensajes

Adriana Serrano Estrada <adriana.serrano@unad.edu.co> 20 de julio de 2021, 11:50
Para: Luz Martha Vargas De Infante <Luz.vargas@unad.edu.co>, Maria Teresa Melo Becerra <maria.melo@unad.edu.co>, Danilo Hernando Rodriguez Lemus <daniño.rodriguez@unad.edu.co>, Luis Jose Bonilla Rojas <luisj.bonilla@unad.edu.co>, Elsa de Jesus Guarin Velandia <elsa.guarin@unad.edu.co>, Maria Azucena Cortes Pirazan <mariaa.cortes@unad.edu.co>, Edwin Manuel Paez Baron <edwin.paez@unad.edu.co>, Maria Libia Africano Perez <maria.africano@unad.edu.co>

Apreciados Miembros del Comité de Convivencia Laboral.

Reciban un cordial saludo.

Atentamente la Gerencia de Talento Humano y el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se me permite comunicar que se conformaron en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) los Comités de Convivencia Laboral, los cuales están integrados por igual número de representantes por parte de las directivas y de los trabajadores, y se expide así la *** Resolución 09287 del 17 de junio de 2021, Por la cual se reconocen los miembros elegidos por los funcionarios y se realiza la designación por el Rector de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) para el periodo 2021-2023***.

Dichas representaciones pares asegurará que las conciliaciones sean efectivas, en el trámite y manejo de las quejas que pudieran presentarse por presunto acoso laboral, de igual manera, los Comités de Convivencia Laboral participarán en la generación de acciones orientadas a prevenir situaciones de conflicto entre los colaboradores.

A los nuevos integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la **Zona Centro Boyacá**, les expresamos nuestros agradecimientos por su compromiso con la institución, tenemos la certeza de que la designación que han hecho directivas y la votación realizada por los trabajadores son el reflejo de las competencias que poseen para esta labor, por lo cual sabemos que su rol dentro de este comité será de gran beneficio para todos.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes, teniendo en cuenta el estricto cumplimiento a la normatividad interna y de orden legal sobre la materia.

Cordialmente,
Adriana Serrano Estrada
Gerencia de Talento Humano -UNAD-
Tel: 3443700 Ext. 1102
skype: adrianase73@hotmail.com

 Resolución 09287 del 17 de junio de 2021 Conformacion Comite de Convivencia Laboral 2021-2023.pdf
367K

Maria Teresa Melo Becerra <maria.melo@unad.edu.co> 20 de julio de 2021, 21:34
Para: Adriana Serrano Estrada <adriana.serrano@unad.edu.co>

Cordial saludo Doctora Adriana.

Muchas gracias por la información y de mi parte expreso mi compromiso para seguir dando cumplimiento a las normas y a las obligaciones pactadas, siempre con el compromiso Institucional.

Cordialmente,

[El texto citado está oculto]
[El texto citado está oculto]

"CONFIDENCIAL -- UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD). La información contenida en este mensaje es confidencial y sólo puede ser utilizada por la persona u organización a la cual está dirigida. Si usted no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia de este mensaje está prohibido y será sancionado por la Ley. Si por error recibe este mensaje, favor reenvío de vuelta y borre el mensaje recibido inmediatamente".

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=291c4cc73c&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar-365001046444441217&simpl=msg-a%3Ar-34342948...> 1/2

2. REUNIONES DE LOS COMITES

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. 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

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 de este, quienes tendrán las siguientes funciones:

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

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, en el formato que se encuentra en la página del Sistema integrado de gestión <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos> (F-5-6-53)

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

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

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

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

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

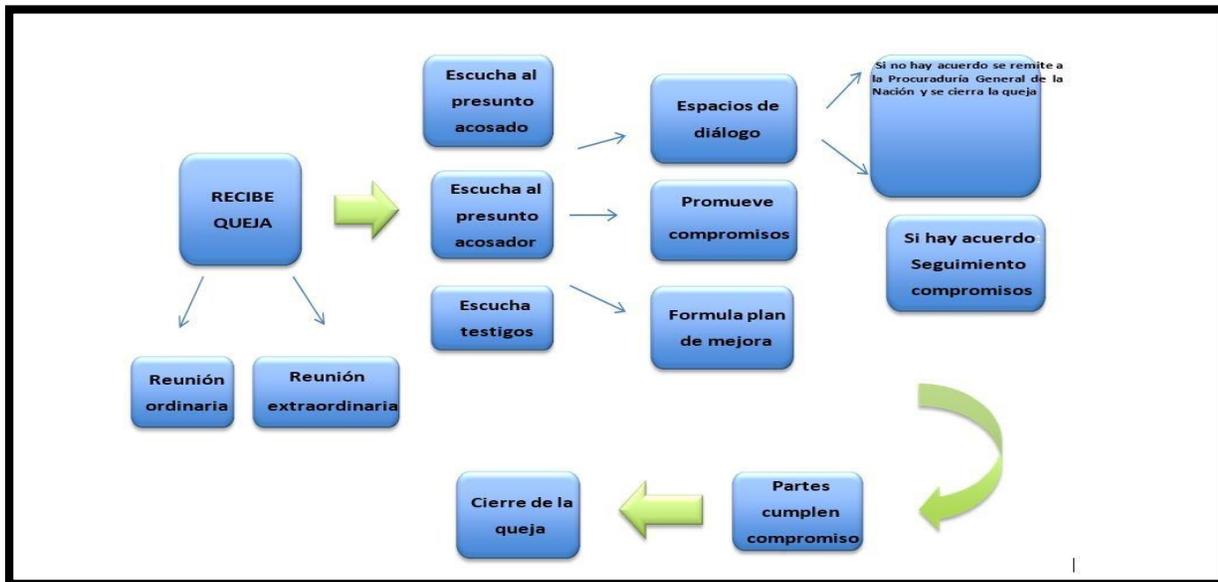
Igualmente realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

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

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

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

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



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

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 verificó la realización de las diferentes reuniones trimestrales

ZONA	NUMERO DE CASOS	No. Casos pendientes
ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA	2	1 en procuraduría (2019) Docente retirado JOS procuraduría 2021
ZONA CENTRO ORIENTE	0	0
ZONA CENTRO SUR	1	CERRADO POR PROCURADURIA
ZONA CARIBE	0	0
ZONA SUR	0	0
ZONA OCCIDENTE	1	DOCENTE SE RETIRO
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	0	0
ZONA BOYACA	0	0
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0

REUNIONES 2021

ZONA BOGOTA	CENTRO SUR	CARIBE	SUR	OCCIDENTE	AMAZONIA	BOYACA	CENTRO ORIENTE	SEDE NACIONAL
13/04/2021	16/03/2021	05/04/2021	26/04/2021	23/03/2021	17/03/2021	26/03/2021	24/02/2021	15/03/2021
04/05/2021	29/06/2021	06/07/2021	19/07/2021	30/06/2021	15/06/2021	30/06/2021	23/06/2021	30/06/2021
18/05/2021	03/09/2021	09/09/2021	09/08/2021	05/08/2021	06/08/2021	04/08/2021	11/08/2021	16/09/2021
27/05/2021	10/12/2021	14/12/2021	28/09/2021	23/09/2021	08/11/2021	03/12/2021	25/11/2021	15/12/2021
17/06/2021			10/12/2021	25/10/2021				
22/06/2021				26/11/2021				
11/08/2021								
22/10/2021								
14/12/2021								

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 y de acuerdo con el objetivo de Identificar, evaluar, prevenir, realizar seguimiento al control de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores se han realizado Talleres y tips de relaciones interpersonales así:

**Capacitación para Comités
de convivencia laboral**

CRONOGRAMA

21 de Octubre - Marco legal
4 de Noviembre - Acoso sexual
18 de Noviembre - Técnica resolución de
conflictos
2 de Diciembre - Ciberacoso



UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

UNAD
40
AÑOS

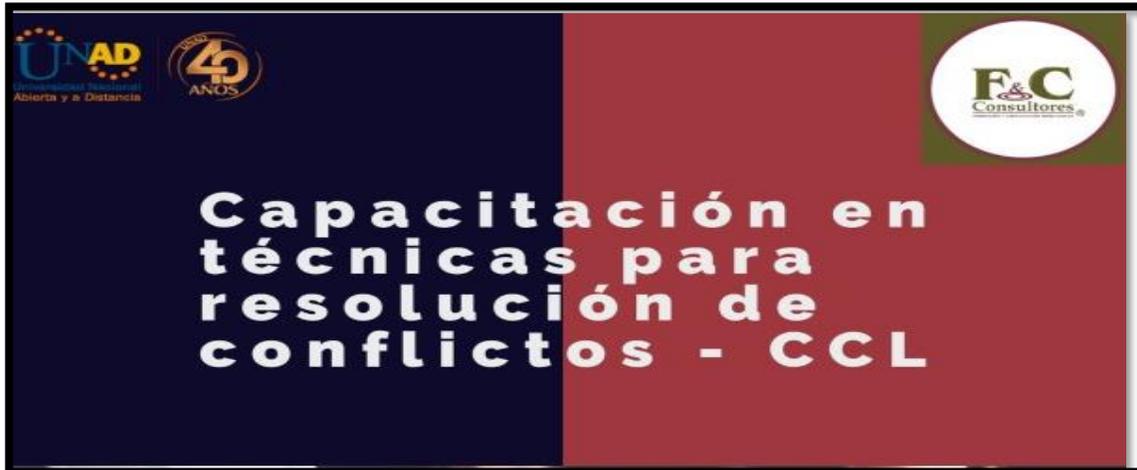
Fuente: GTHUM Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021 CCL



Fuente: GTHUM Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021 CCL



Fuente: GTHUM Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021 CCL



Fuente: GTHUM Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021 CCL



Fuente: GTHUM Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021 CCL

Así mismo y con ocasión de la pandemia COVID19, se contó con el apoyo de la líder del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial y la Gerencia de Talento Humano se dieron diferentes charlas con el fin de realizar un acompañamiento a la comunidad Unadista en relación con el programa de riesgo psicosocial desde el mes de abril a diciembre de 2021 así:



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021



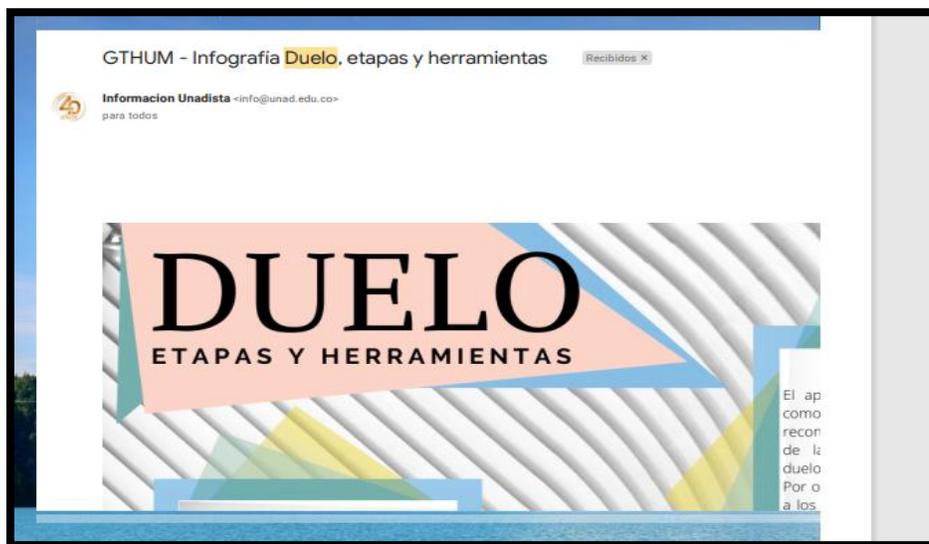
Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021

GREAT PLACE TO WORK®. Igualmente, para la vigencia 2021 se aplicó 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.

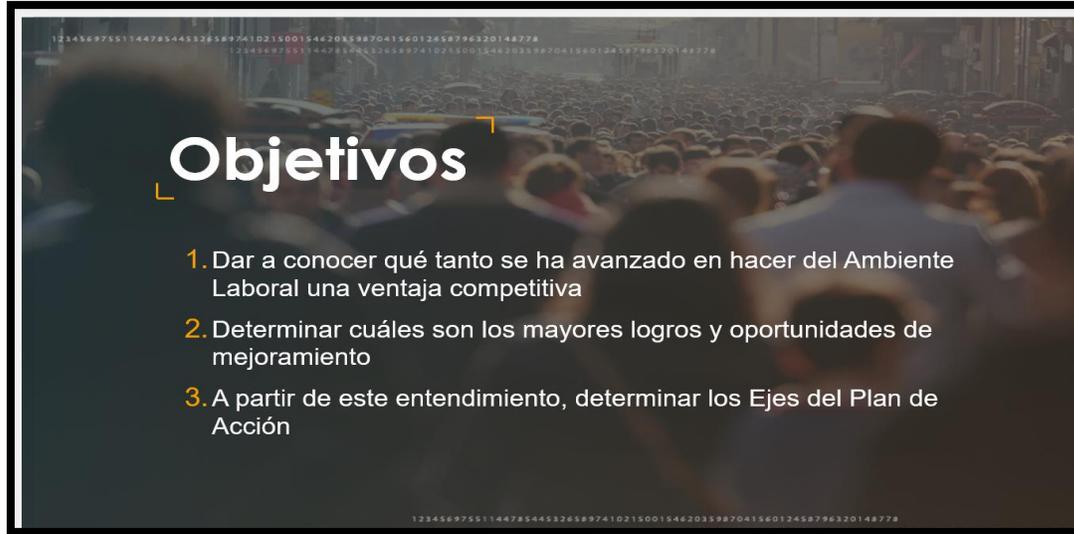
Por otro lado, el Great Culture to Innovate contempla 3 pilares fundamentales:

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.



Objetivos

1. Dar a conocer qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva
2. Determinar cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento
3. A partir de este entendimiento, determinar los Ejes del Plan de Acción

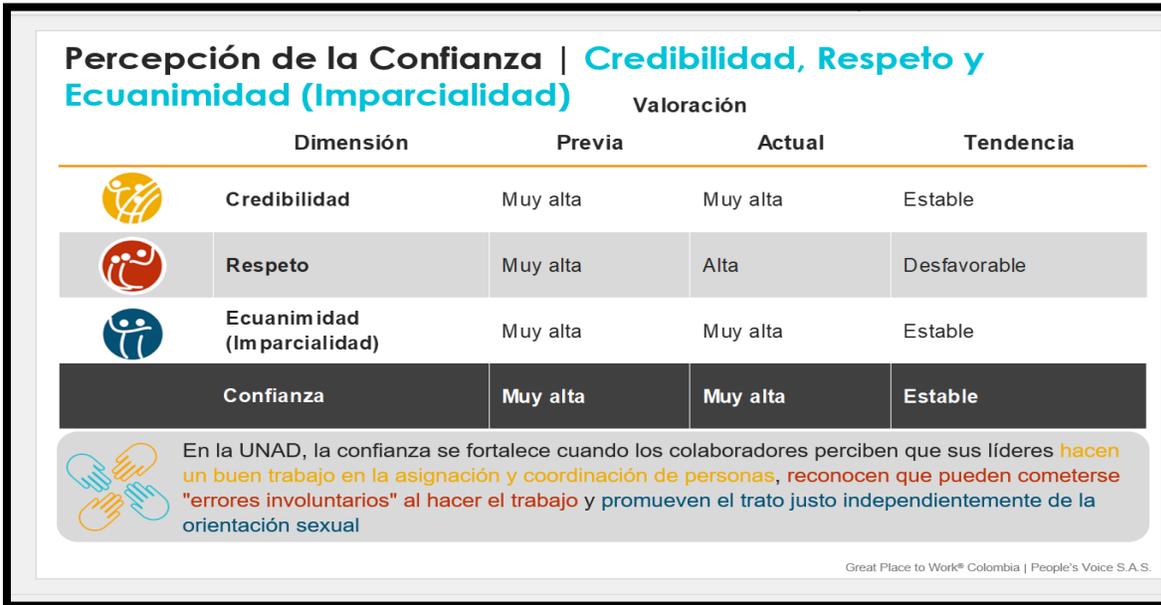
Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2021

Cobertura del proceso

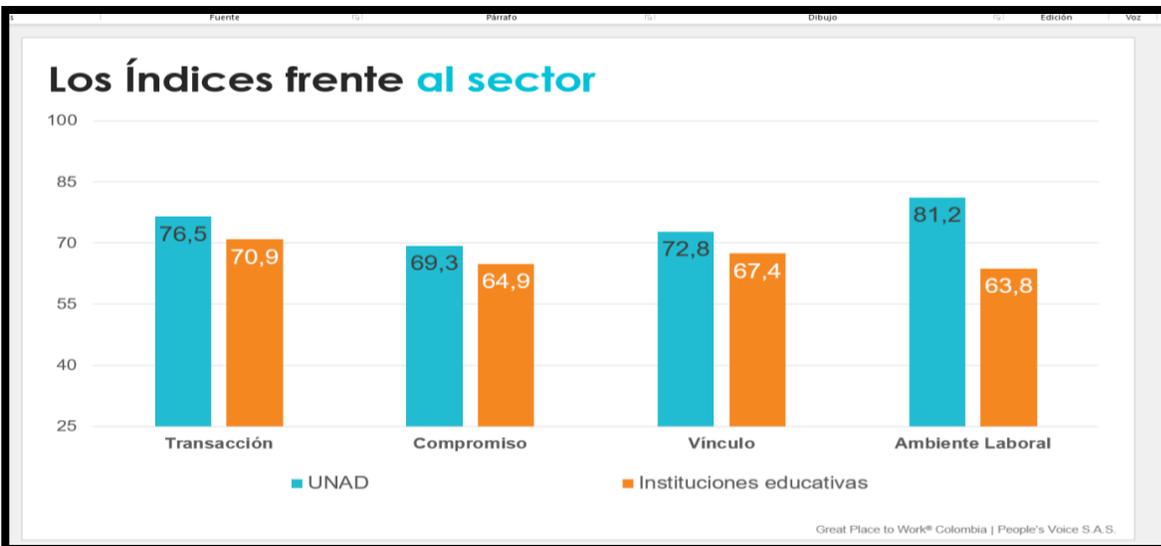
Unidad	Población objetivo	Encuestas recibidas	Participación (%)	Margen de error (%)
Sede Nacional José Celestino Mutis	793	666	84.0	0.6
Zona Amazonia y Orinoquia	209	202	96.7	0.2
Zona Caribe	381	368	96.6	0.2
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	777	678	87.3	0.5
Zona Centro Boyacá	249	228	91.6	0.5
Zona Centro Oriente	223	204	91.5	0.6
Zona Centro Sur	440	395	89.8	0.5
Zona Occidente	346	319	92.2	0.4
Zona Sur	459	422	91.9	0.4
Total	3,877	3,482	89.8	0.2
Nivel de confiabilidad	95%	Tipo de contrato		
Umbral de confidencialidad (Colaboradores)	5	Fijo TP	44%	
Fecha de Aplicación	Sep. / 2021	Fijo TC	35%	
Medio de Aplicación	Internet	Prest. Serv.	11%	
		Indefinido	10%	

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

Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2021



Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2021



Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2021

Gestión del Ambiente Laboral Nivel de Entendimiento			
Perspectivas	IAL	Estadio del IAL	Nivel de Entendimiento
P1: Profesionales en Bogotá (90)	49.6	Satisfactorio	Promedio
P2: Docente de Medio Tiempo en Cali (41)	94.3	Excelente	Superior
P4: Docente de Tiempo Completo en Corozal (15)	96.7	Excelente	Superior
P3: Docente de Tiempo Completo en Cartagena (15)	96.8	Excelente	Superior
P5: Los demás (3,321)	82.5	Sobresaliente	Superior
UNAD (3,482)	81.2	Sobresaliente	Superior

Nivel de Entendimiento
 Interior Promedio Superior

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

Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2021

Great Place to Work® certifica que el Ambiente Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-

está en un estadio **Sobresaliente**, lo que hace de esta organización un empleador muy atractivo en el país y también ejemplo para este.

Great Place to Work® felicita a la **Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-** por este logro que contribuye a hacer de Colombia, un mejor país para todos.



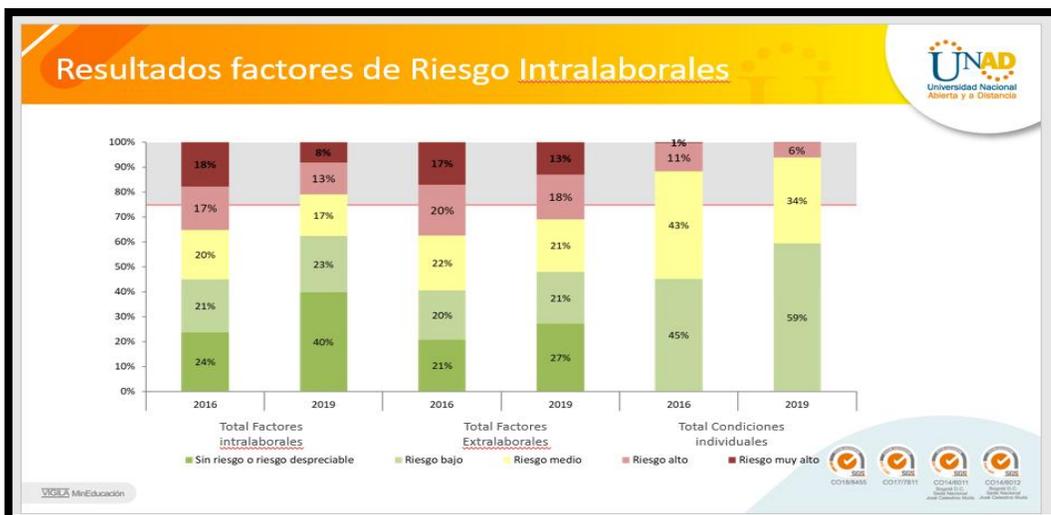

Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2021

ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL. Dando cumplimiento a la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 “Por la cual se adopta la Batería 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 Batería 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



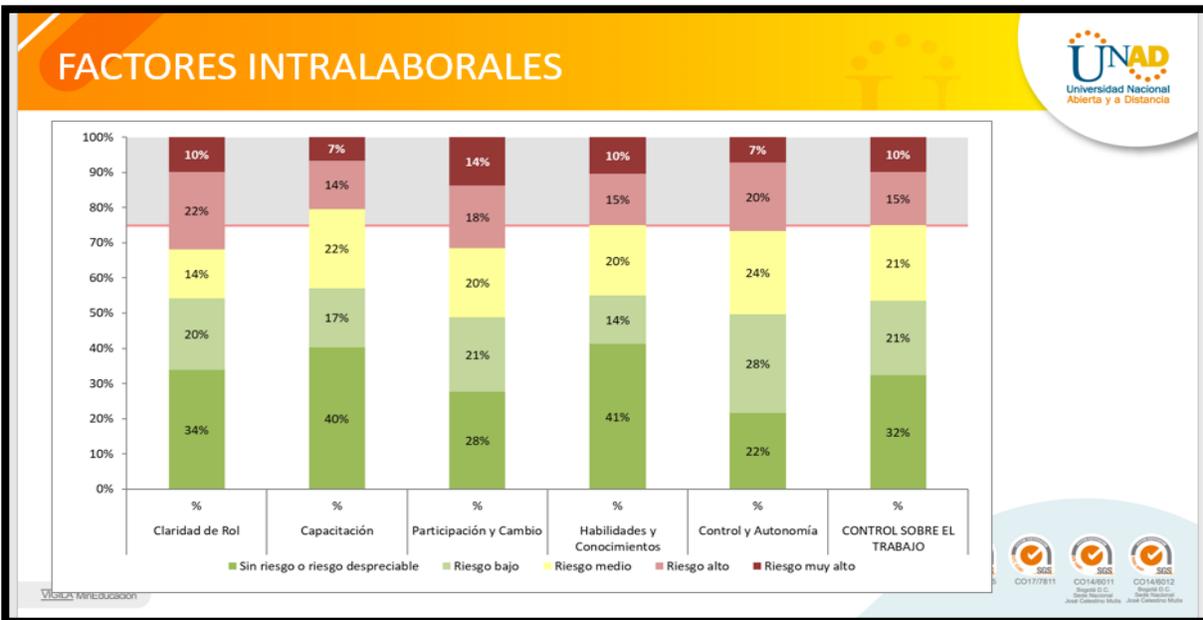
Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



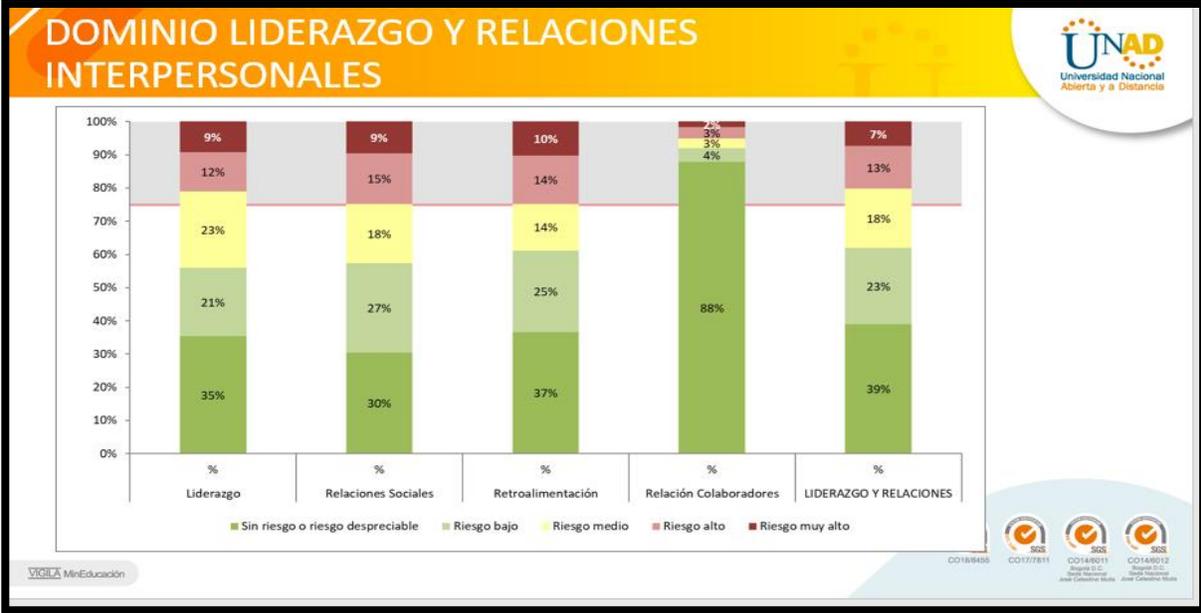
Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



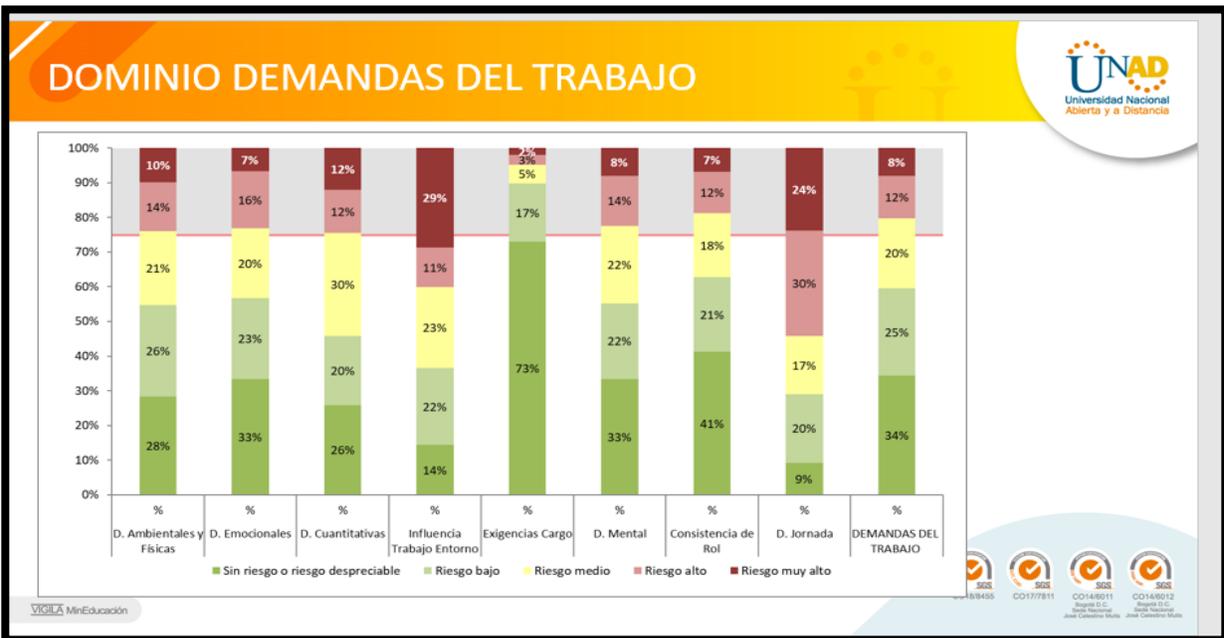
Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



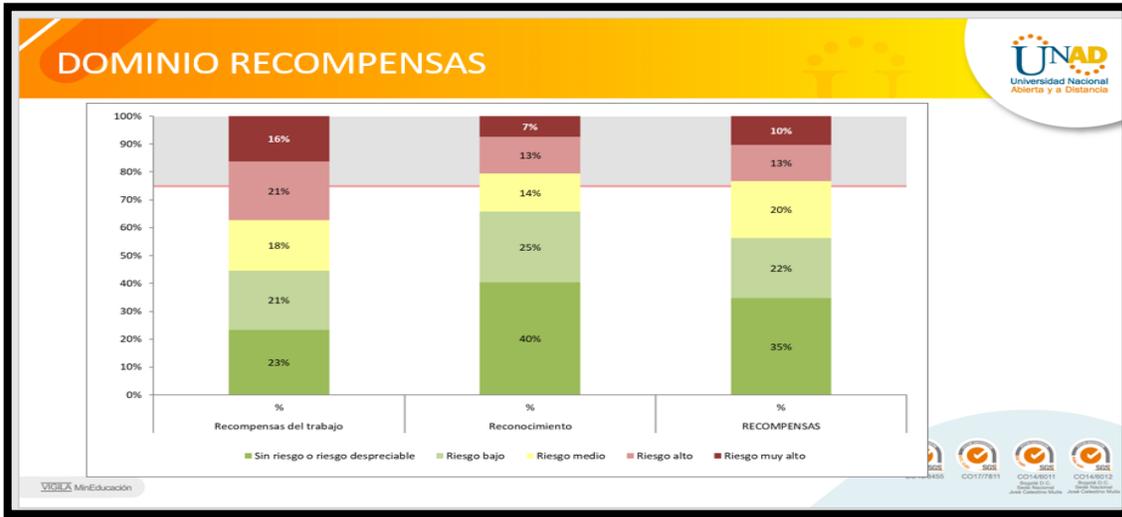
Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



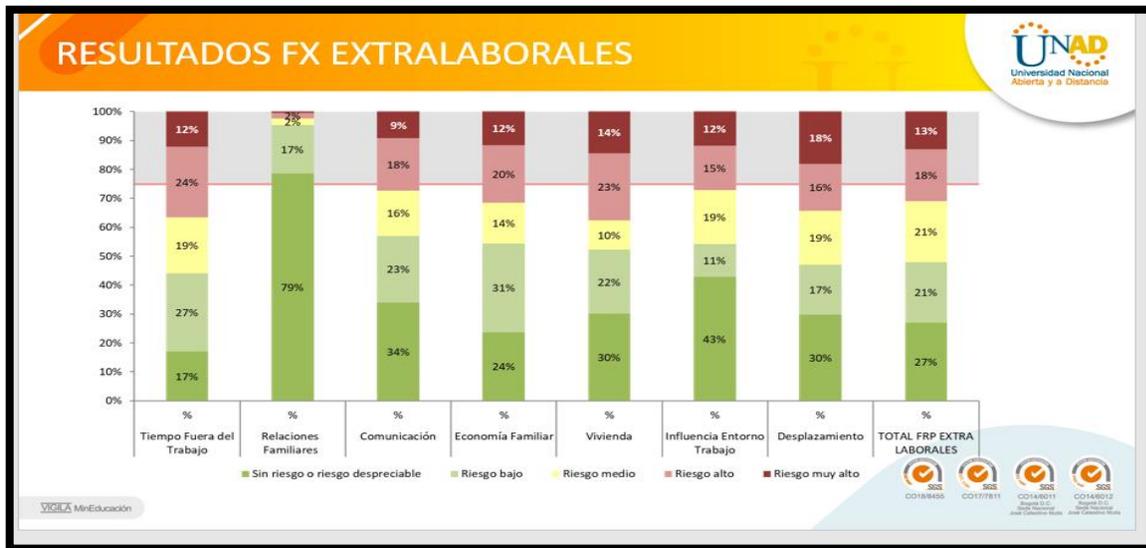
Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



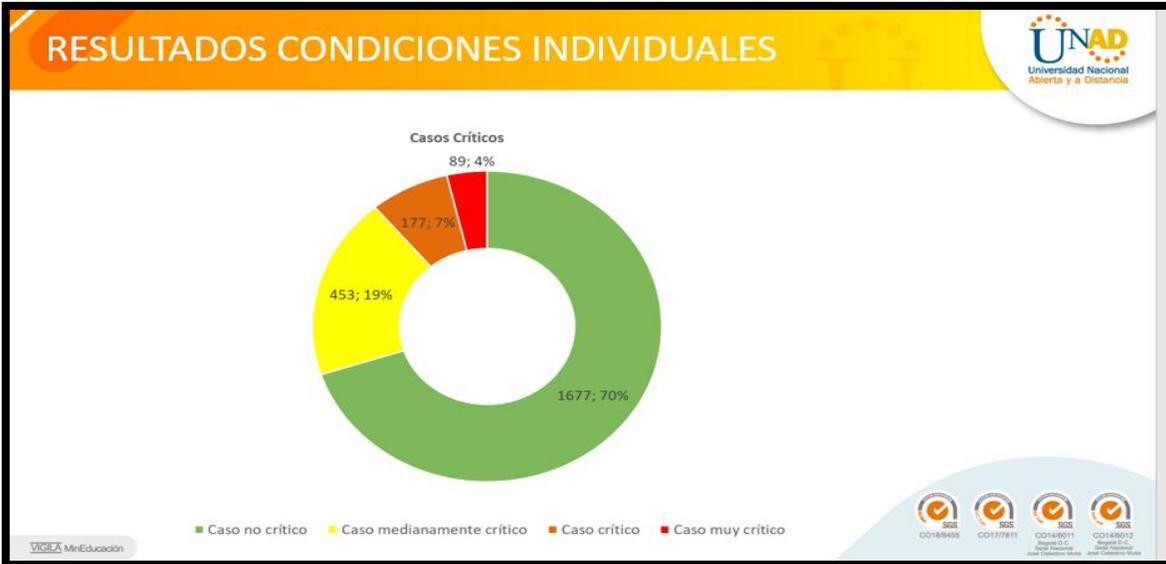
Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso

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
- PYP 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

Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso

PLAN DE INTERVENCIÓN FACTORES PRIORITARIOS

Claridad del rol

- Revisar proceso de inducción al cargo
- Revisar y socializar perfiles

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

- Desarrollo de competencias en administración del tiempo libre.
- Destinar espacios en donde la familias se integren con actividades de la UNAD
- Análisis de carga laboral

Recompensas

- Resaltar y reforzar los valores institucionales en el recurso humano
- Fortalecer las estrategias de salario emocional

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

- Revisar perfiles de cargo en términos de competencias, habilidades y conocimientos
- Implementar actividades que permitan aprender y aplicar nuevos conocimientos para desarrollarlos en el cargo para el cual ha sido contratado.

Demandas de la jornada del trabajo

- Revisión por grupos focales para identificar variables que generan la aparición de este factor de riesgo (carga laboral- turnos de trabajo)

Control y autonomía

- Establecer lineamientos de los niveles de autonomía y áreas de libertad, compatibles con las exigencias de cada cargo.

Participación y manejo del cambio

- Revisar el funcionamiento de mecanismos claros de información y capacitación cuando se generan cambios al interior de la Unad.

Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso



Fuente: GTHUM. Informe Gestión por Proceso

De acuerdo con lo anterior 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) y para casos remitidos, de esta manera se realiza el acompañamiento, teniendo la siguiente participación:

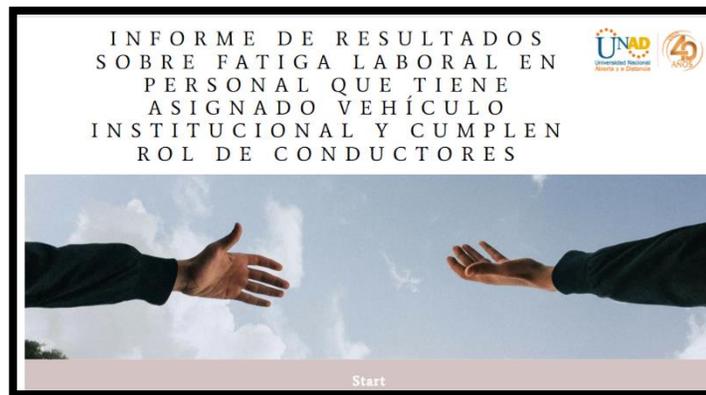


Fuente GTHUM. Seguimiento orientaciones individuales. IGP

Con el objetivo de analizar las percepciones sobre el nivel de riesgo alto en el factor de riesgo psicosocial intralaboral “demandas de la jornada de trabajo”, que presentaron las personas en la evaluación de riesgo psicosocial del año 2019 y establecer acciones de mejora de acuerdo a los hallazgos evidenciados por parte de la información suministrada por los participantes, se desarrollaron 15 grupos focales, con la participación de 115 personas y se generó el informe correspondiente a las categorías descritas en la matriz de información.

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

Se realiza aplicación de instrumento Prueba De Síntomas Subjetivos De Fatiga de YOSHITAKE en los funcionarios que tienen asignados vehículos institucionales y cumplen el rol de conductores en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), para valorar el índice de fatiga laboral y se socializan resultados y recomendaciones. Puede visualizarse a través del siguiente enlace: <https://view.genial.ly/6141073a6a818b0d6ce89cce/presentation-informe-fatiga-laboral-en-personal-que-cumple-rol-de-conductor>



Actualización y socialización del Subprograma NO estrés mal y del PVE psicosocial.

Se realiza la actualización de los documentos, teniendo en cuenta el inicio de acciones de promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y fatiga en conductores, así como la identificación de casos de salud mental. Se realizó el diagnóstico de síndrome de burnout y habilidades emocionales y fue socializado a los fractales de cada una de las zonas, con el fin de desarrollar el plan de intervención a partir del segundo semestre de 2021.



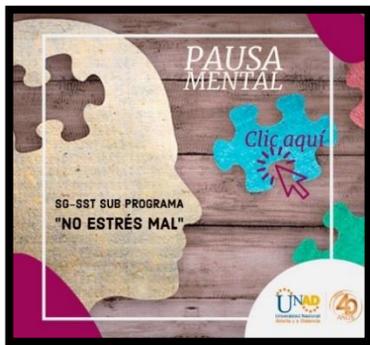
Gráfica 1. Relación número de participantes en cada una de las evaluaciones. Fuente GTHUM datos presentación de resultados evaluación Síndrome de burnout y habilidades emocionales.

Síndrome de Burnout y la evaluación de Habilidades emocionales

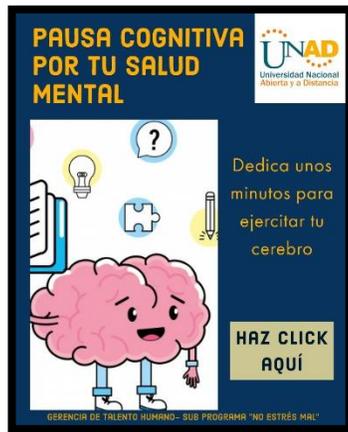
Luego de realizar la evaluación y socialización de resultados de estos diagnósticos, se realiza intervención programando a las personas que emitieron un nivel de riesgo alto.



Por otro lado, se realizó la socialización de ejercicios de pausas cognitivas, con la siguientes piezas y enlace interactivo para el desarrollo de estos, los ejercicios de gimnasia cerebral contribuyen para el manejo del estrés, concentración y habilidades cognitivas.

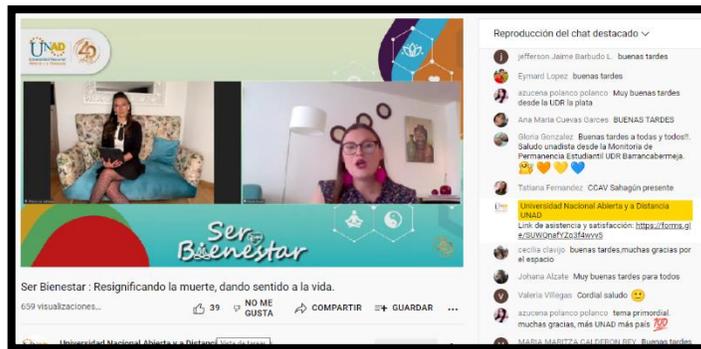


Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021

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



Mural de la felicidad unadista

Se realizó publicación de un mural de manera virtual, en el cual la Plataforma Humana podía expresar emociones y sentimientos para conservar la felicidad. A través del siguiente enlace: <https://padlet.com/paoladuran1/h1v61a8jwgiyv6o>



Fuente GTHUM: Relación de las experiencias significativas realizadas en el año 2021

8. RECOMENDACIONES

1. Al ser elegidos nuevos miembros se requerirá nuevamente capacitaciones de normatividad legal enfocada en el sector público.
2. Se solicitan desde los diferentes comités a nivel nacional las capacitaciones en temas como:
 - ✓ Manejo de clima organizacional
 - ✓ Resolución de conflictos
 - ✓ Comunicación asertiva organizacional.
 - ✓ Manejo del estrés.
 - ✓ Autoestima y autocuidado
 - ✓ Motivación laboral
 - ✓ Comunicación asertiva
 - ✓ Manejo de las relaciones humanas
 - ✓ Terapias de relajación

3. Desde la Gerencia de Talento Humano y con el apoyo del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo se llevará a cabo el plan de acción riesgo psicosocial de acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta de riesgo psicosocial y Great please to Work
4. Igualmente, por solicitud de los comités a nivel nacional se requiere que se generen más actividades internas con el fin de mejorar el ambiente laboral y motivación al trabajador.

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



"Porque juntos hacemos la diferencia"

La convivencia con otras personas es la habilidad más necesitada en este mundo. Con ella, no hay límite en lo que las personas pueden hacer. -Earl Nightingale.



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





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

