



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA –
UNAD-**

**INFORME ANUAL DE GESTION DEL COMITÉ CONVIVENCIA
LABORAL UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA –UNAD- 2022**

"Porque juntos hacemos la diferencia"



BOGOTA 2022

INTRODUCCION

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

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

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

1. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 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 | SUPLENTES |
| COMITÉ CENTRAL SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS | 3 | 3 |
| ZONA AMAZONIA ORINOQUIA | 2 | 2 |
| ZONA CENTRO BOYACA | 2 | 2 |
| ZONA OCCIDENTE | 2 | 2 |
| ZONA CENTRO SUR | 2 | 2 |
| ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA | 2 | 2 |
| ZONA SUR | 2 | 2 |
| ZONA CARIBE | 2 | 2 |
| ZONA CENTRO ORIENTE | 2 | 2 |

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

- a) La convocatoria para la elección de los representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) ante los Comités de Convivencia Laboral, se publicará en la página web <http://thumano.unad.edu.co> de la Gerencia

de Talento Humano de la Universidad, indicando los requisitos el plazo y el lugar de inscripción.

- b) 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 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 DELA 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: ANA LUCIA ALVAREZ PARRA CEAD: PITALITO | DIRECTOR CEAD IBAGUE |
| SUPLENTES | SUPLENTES |
| NOMBRE: FRADIT TORRES CEAD: FLORENCIA | DIRECTOR CEAD FLORENCIA |
| NOMBRE: | 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 |

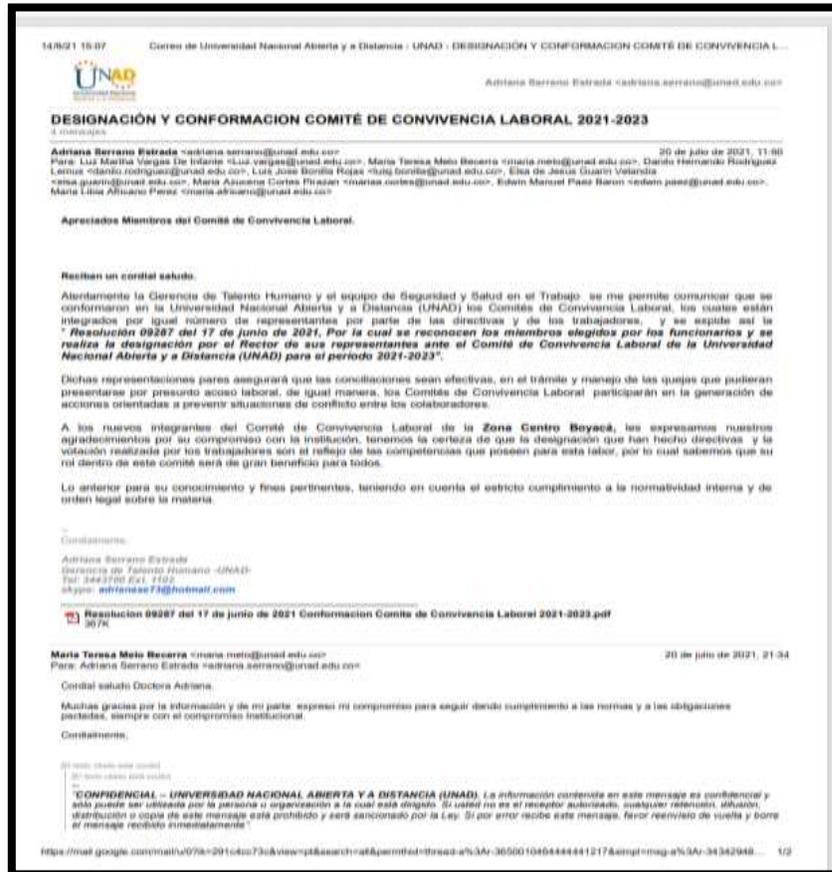
ZONA CENTRO BOYACA

| REPRESENTANTES ELEGIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS DE LAUNAD | 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 (VIAE) 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 |

2. DESIGNACIÓN POR EL SEÑOR RECTOR



3. REUNIONES DE LOS COMITES

El comité se reúne en forma ordinaria trimestralmente en las instalaciones de la Institución, 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.

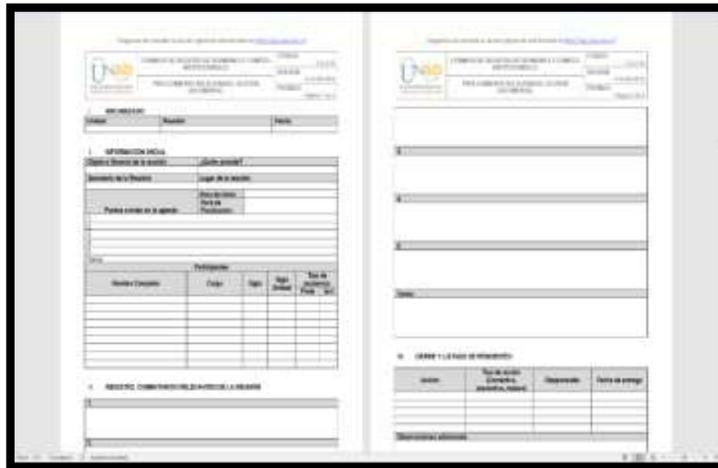
A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales y los suplentes cuando el comité lo decida o falte un integrante principal. De todas las reuniones del comité se

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



The image shows a screenshot of a web-based form for recording meeting minutes. The form is divided into several sections:

- Header:** Includes the UNAD logo and a title for the meeting record.
- General Information:** Fields for Date, Location, and Time.
- Information of the Meeting:** A section for recording the meeting's details, including the date, time, and location.
- Participants:** A table with columns for Name, Position, and Role.
- Agenda:** A table with columns for Item, Description, and Status.
- Minutes:** A large text area for recording the meeting's minutes.

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

4. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL COMITÉ

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

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

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

5. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la organización constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia cordial, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Institucional y el buen ambiente en la Institución y proteja la 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

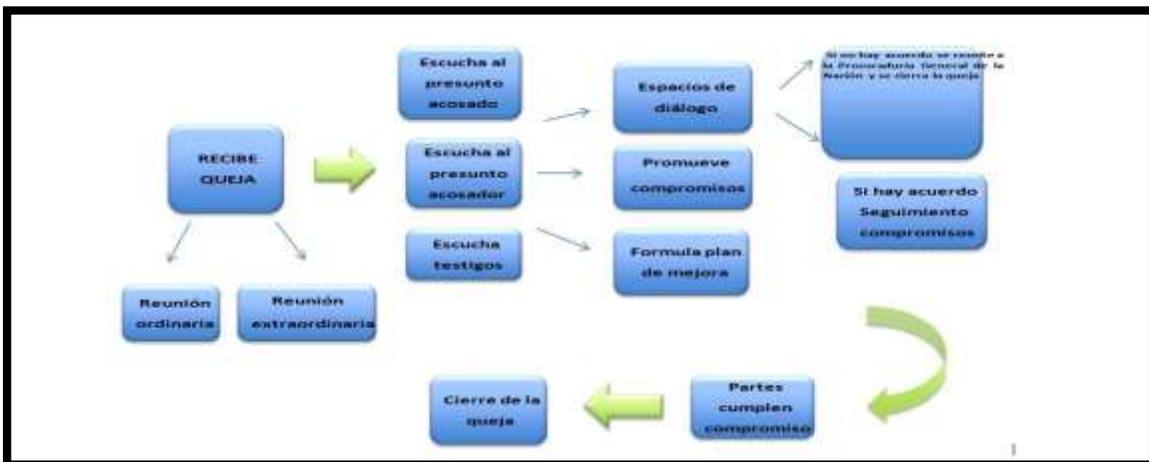
Es necesario considerar que ni el Comité de Convivencia Laboral, ni la Gerencia de Talento Humano tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente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

El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de dos meses contados a partir de la fecha en que la queja fue radicada para hacer la investigación, en caso de

requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. De no llegar a un acuerdo entre las partes debe remitirse caso a la Procuraduría General de la Nación, comunicando a las partes

| UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia ACREDITADA EN ALTA CALIDAD | | FORMA DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE ASesoría LABORAL | FORMA DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE ASesoría LABORAL |
|---|--|--|--|
| FORMA DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE ASesoría LABORAL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE ASesoría LABORAL Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONALES | | TÍTULO: F-2-2-7 VERSIÓN: 0-28-07-2021 PÁGINA: 1 de 1 | Página 1 de 1 |
| Fecha diligenciamiento (DD/MM/AA) | | | |
| Nombre de quien presenta la queja (No se recibirán anónimos) | | | |
| Documento de identidad | | | |
| Número de contacto | | | |
| Ciudad | | | |
| 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. Escuche todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de suceso (cuándo o cuántas), tiempo (durante), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otro aspecto que considere pertinente. | | | |
| (De ser necesario el comité podrá solicitar posteriormente la ampliación de la información ofrecida) 1.2. ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿Cual? (test, fotografías y adjuntas) | | | |
| Nombre: _____ Firma de quien presenta queja: _____ | | | |

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



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

7. RELACION DE CASOS PRESENTADOS Y REUNIONES REALIZADAS

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

| ZONA | NUMERO DE CASOS | No. Casos pendientes |
|------------------------------------|-----------------|--|
| ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA | 2 | 1 EN PROCURADURÍA (2019) DOCENTE RETIRADO JOS PROCURADURÍA 2021 AUN SIN RESOLVER 1 CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ EN TRAMITE |
| ZONA CENTRO ORIENTE | 0 | 0 |
| ZONA CENTRO SUR | 1 | CEAD PASTO |
| 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 |

REUNIONES 2022

| ZONA BOGOTA | CENTRO SUR | CARIBE | SUR | OCCIDENTE | AMAZONIA | BOYACA | CENTRO ORIENTE | SEDE NACIONAL |
|-------------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|---------------|
| 27 de abril de 2022 | 18 abril 2022 | 29/03/2022 | 31/03/2022 | 17/03/2022 | 15/02/2022 | 31/03/2022 | Marzo 09 de 2022 | 25/04/2022 |
| 11 de julio de 2022 | 26 julio 2022 | 24/06/2022 | 28/06/2022 | 30/06/2022 | 11/07/2022 | 30/06/2022 | Junio 17 de 2022 | 15/07/2022 |
| 14 de octubre de 2022 | 14 octubre 2022 | 02/10/2022 | 29/09/2022 | 14/09/2022 | 29/09/2022 | 30/09/2022 | Septiembre 22 de 2022 | 22/09/2022 |
| 22 de diciembre de 2022 | 6 diciembre 2022 | 24/11/2022 | 27/12/2022 | 05/12/2022 | 05/12/2022 | 21/12/2022 | Diciembre 14 de 2022 | 22/12/2022 |

8. CAPACITACION

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



CAPACITACIÓN PARA COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

CRONOGRAMA

| | |
|-----------------|---|
| Abril 28 | ACTUALIZACIÓN SOBRE LOS ASPECTOS LEGALES QUE DEBE CONOCER EL COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD |
| Mayo 26 | HABILIDADES BLANDAS Y COMUNICACIÓN ASERTIVA |
| Junio 23 | MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y EL ROL DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL |
| Julio 14 | COMPETENCIA DE LA PGM Y PROCEDIMIENTO DE LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RELACIONADAS CON PRESUNTOS CASOS DE ACOSO LABORAL |

Así mismo se contó con el apoyo de la líder del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial y la Gerencia de Talento Humano se dieron diferentes charlas con el fin de realizar un acompañamiento a la comunidad Unadista en relación con el programa de riesgo psicosocial desde el mes de abril a diciembre de 2022 así:



JUEVES DE SALUD MENTAL,
EQUILIBRIO EMOCIONAL Y FÍSICO

**Técnicas psicofisiológicas
para la regulación
emocional**

Jueves
3 noviembre | **4:00PM**

Invitado:
Ps. Nicolás Riascos
Magíster en Psicología Clínica
y de la Familia

**GTHUM-SG-SST
"No estrés mal"**

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



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



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



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



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



Encuesta de Medición de clima Laboral

Desde la Gerencia de talento humano y la línea de bienestar agradecemos tu participación en la encuesta de medición de clima.

Recuerda que esta encuesta nos permite conocer como te sientes de hacer parte de la UNAD, reforzaremos nuestras fortalezas y trabajaremos en nuestras Oportunidades.

UNAD - EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

Great Place To Work

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

9. **GREAT PLACE TO WORK®.** Igualmente, para la vigencia 2022 se aplicó la encuesta de valoración de ambiente laboral (Great Place to Work) e innovación (Great Culture to Innovate) en la vigencia 2022 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.



Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2022

Percepción de la Confianza | Credibilidad, Respeto y Ecuanimidad

| Dimensión | Valoración | | Tendencia |
|-----------------------------|-----------------|-------------|---------------------|
| | Previo | Actual | |
| Credibilidad | Muy alta | Alta | Desfavorable |
| Respeto | Alta | Alta | Estable |
| Ecuanimidad (Imparcialidad) | Muy alta | Muy alta | Estable |
| Confianza | Muy alta | Alta | Desfavorable |

En la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes **cumplen sus promesas, demuestran interés en ellos como personas y velan porque sean escuchados y reciban un trato justo**

Great Place to Work Colombia | Percepción de la Confianza

Fuente: Informe de Great Place to Work-UNAD 2022

Great Place to Work®
certifica que el Ambiente Laboral de **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 **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 2022

10. RIESGO PSICOSOCIAL

Desde el liderazgo y acompañamiento de la psicóloga especialista en salud ocupacional adscrita a la Gerencia de Talento Humano, se planea y ejecuta diferentes estrategias para la prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial, incorporando también la articulación con la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH y el apoyo por parte de la ARL POSITIVA desde las experiencias significativas virtuales y presenciales. Se incorporó la coordinación de la emisora, el apoyo por parte de los fractales de talento humano en cada una de las zonas y el comité de violencia de género, para lograr establecer diferentes canales de socialización sobre las estrategias que se desarrollan desde la Gerencia de Talento Humano inherentes a salud mental para la Plataforma Humana.

Se cumplió con las siguientes actividades que se encuentran enmarcadas dentro del plan de trabajo del Programa “No estrés mal” y del Programa de Vigilancia epidemiológico psicosocial:

Pausas cognitivas

Cada mes desde se han realizado pausas mentales de manera virtual, a través de las cuales han participado 355 personas



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

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

Se realiza la actualización de los documentos, teniendo en cuenta el inicio de acciones de promoción y prevención e indicadores de gestión.

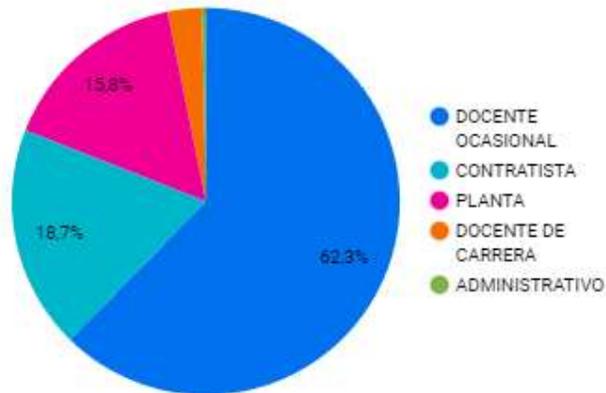
Encuesta de Salud Mental y Proyecto de telepsicología articulación ECSAH

Luego de la aplicación de la encuesta de salud mental realizada en el primer semestre, se direccionó las acciones de acompañamiento individual con la articulación entre la Gerencia de Talento Humano y la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, se logró generar un espacio de acompañamiento individual con psicólogos clínicos, con el objetivo de brindar orientación psicosocial a la Plataforma Humana, como medida de prevención y promoción de la salud mental, proporcionando herramientas y estrategias de afrontamiento y psicoeducación que permitan mitigar el malestar emocional y los factores de riesgo psicosocial que considera pueden alterar su salud.

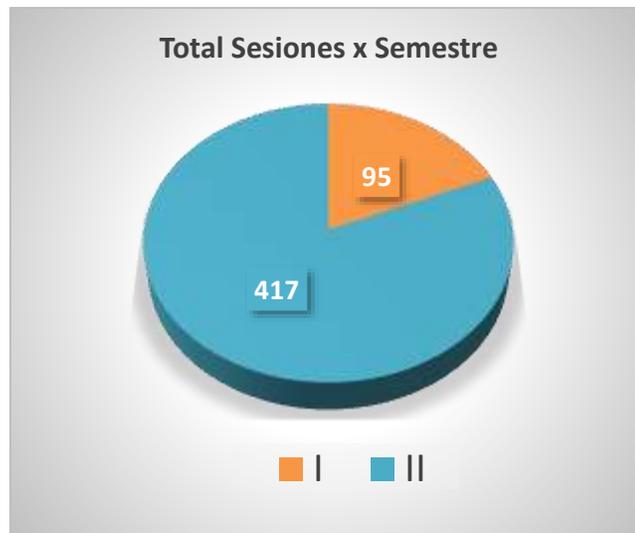
La estrategia ha permitido la transformación de conceptos y nuevas formas de asumir las dificultades de la vida de una manera positiva de la plataforma humana Unadista, también ha permitido el desarrollo de habilidades como la empatía donde ha mostrado la importancia de conocernos a nosotros mismos, comprender nuestros problemas y comprender las situaciones personales que generan otra visión frente a la resolución de las diferentes situaciones y se ha logrado mejorar la capacidad de escucha de nuestros consultantes, porque entiende lo que es sentirse escuchado y lo que es escuchar e interiorizar.

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

: Record Count
284



Gráfica 1. Relación total consulta por semestre. Fuente GTHUM data estudio orientaciones individuales



Gráfica 2. Relación total sesiones por semestre. Fuente GTHUM informe CAP

Experiencias prevención de las violencias de género

Como parte de las acciones de prevención y promoción de la violencia de género, desde el comité de la Unad, la Gerencia de talento humano en articulación con la VISAE, el SINEP y la ECSAH, se realizó la experiencia “caminando sobre la igualdad enfoque de género” y la experiencia “amor, respeto y vida”, con la participación de 317 personas en las experiencias virtuales y una gran acogida en los murales que se realizaron a nivel nacional.



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

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



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

11. 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 acabo el plan de acción riesgo psicosocial de acuerdo con los resultados arrojados por la Great pleace to Work y se realiza la planeación de la encuesta de riego psicosocial para la vigencia 2023
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.
5. Desde la Zona Centro Sur se remite propuesta para la vigencia 2023 y en adelante para los diferentes Comités la cual se expone a continuación:

CONVIVENCIA SOLIDARIA

Comité de Convivencia Laboral UNAD- Zona Centro Sur

Propone: Zenaida Ceballos Villada

Octubre de 2022

A partir de la propuesta del Ministerio de Trabajo en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas; “como una medida preventiva del acoso laboral con la finalidad de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud en los lugares de trabajo” esta propuesta sin duda favorece la protección de los trabajadores frente al acoso, pero es importante notar que el principio fundamental es la prevención.

En este escenario, desde el Comité de convivencia Laboral de la Zona Centro Sur de la UNAD se presenta la propuesta “Convivencia Solidaria” como una estrategia de promoción de convivencia pacífica y armónica fundamentada en el principio de solidaridad como uno de los valores que sustentan el quehacer de la UNAD, para tal fin, se proponen dos componentes.

Componentes

Información

- Presentación del comité de convivencia Zona Centro Sur (integrantes).
- Propósito y compromisos del Comité de Convivencia.
- Canales de contacto con el Comité de convivencia en la Zona Centro Sur.
- **Socializar procedimiento I-5-6-11 y formato de queja F-5-6-53**

Promoción de convivencia solidaria

- Empatía emocional en las relaciones interpersonales.
- Gratitud como apuesta para una convivencia solidaria.
- Comunicación efectiva verbal.
- Comunicación efectiva en contextos virtuales.
- Escucha solidaria para el Manejo del conflicto.

Estrategia

Considerando los tiempos estrechos dentro de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria UNAD, la propuesta que aquí se presenta tiene una intención conectar con las personas con información ágil y significativa, que aporte a la promoción de una convivencia solidaria en este orden de ideas se propone:

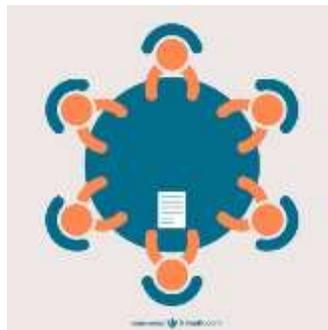
- Diseño de posters que puedan ser divulgados en las redes administrativas y académicas de la Zona Centro Sur (correo- redes sociales).
- Diseño y divulgación en encuentros institucionales de materiales audiovisuales con la presentación información relevante que promuevan una convivencia solidaria.
- Posters impresos que puedan ser ubicados en las sedes de la UNAD Zona Centro Sur.

Evaluación

- A partir de la aplicación de los formatos de evaluación de eventos establecido por la UNAD
- Recopilación aleatoria de percepciones por parte de la comunidad Univeritaria.

Propuesta que se pondrá en consideración para que se asuma en el mes de junio cuando se hagan nuevas elecciones de comités para la vigencia 2023-2025

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



"Porque juntos hacemos la diferencia"



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



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

República D.C.
Sede Nacional
José Celestino Múts

República D.C.
Sede Nacional
José Celestino Múts