



# INFORME PROCESO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

**ALEXANDER CUESTAS MAHECHA**  
**GERENTE DE TALENTO HUMANO**

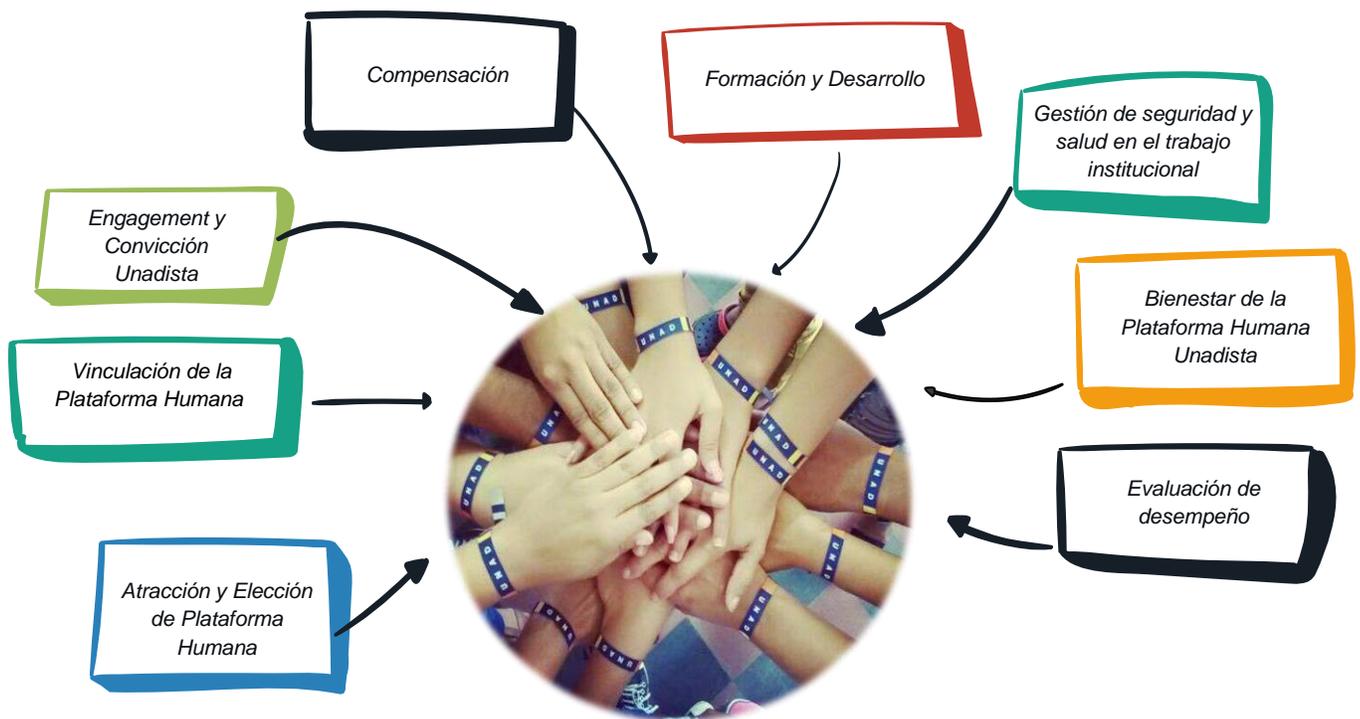
**PRIMER SEMESTRE DE 2023**

**Bogotá, Junio 2023**



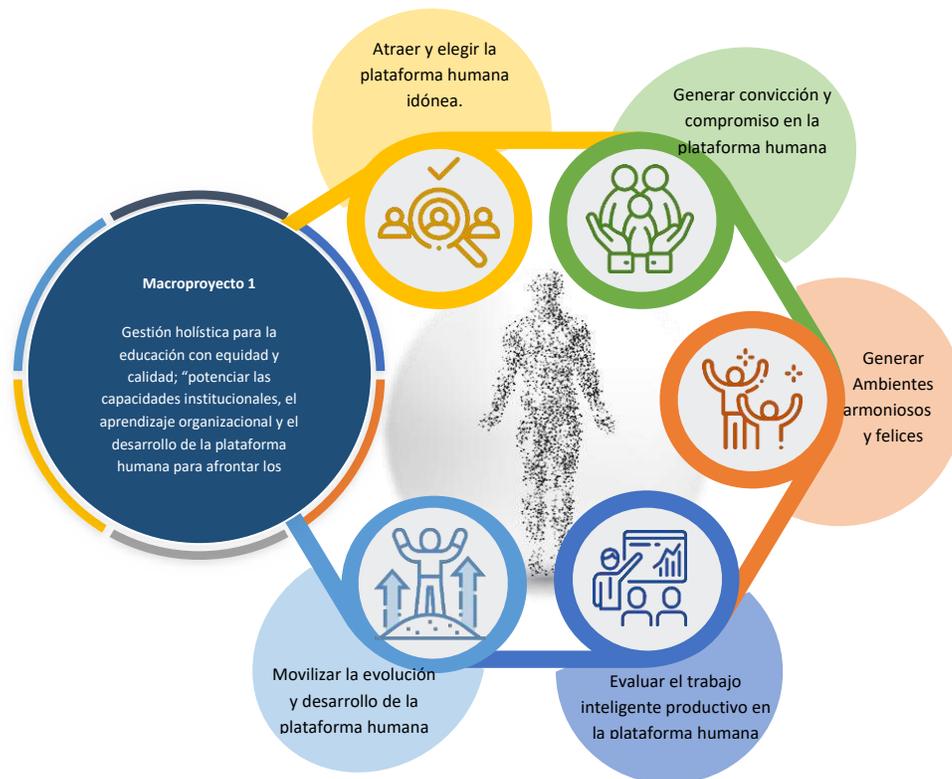
La Gerencia de Talento Humano tiene como propósito gestionar plataformas humanas altamente calificadas que garanticen trabajo productivo, satisfacción laboral y trabajo significativo, fundamentado en el liderazgo para dinamizar y dar sostenibilidad holística al metasistema Unad, fortaleciendo el conocimiento e inteligencia institucional para cumplir la misión y visión institucional.

Para alcanzar este propósito se tienen diferentes procesos y procedimientos articulados los cuales permiten un ciclo de evolución y desarrollo de la plataforma humana, asegurando su permanencia, ambiente laboral cálido y el desarrollo de cada uno de sus integrantes a través de diferentes iniciativas y estrategias. A continuación, se relacionan los diferentes procedimientos que conforman el proceso de Gestión y desarrollo de la plataforma humana unadista:



**Figura 1: Procedimientos proceso Gestión y desarrollo de la plataforma humana Unadista**

Cada uno de estos procedimientos impactan en la gestión y desarrollo de la plataforma humana y en los objetivos trazados en el plan de desarrollo Institucional “Más Unad, Más Equidad”, los cuales se visibilizan a través de los macroproyectos establecidos, Desde la Gerencia de Talento Humano se contribuye a la consolidación del Macroproyecto 1: *“Gestión holística para la educación con equidad y calidad; “potenciar las capacidades institucionales, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de la plataforma humana para afrontar los retos y desafíos de la UNAD 5.0”*



**Figura 2: Ciclo estratégico en el desarrollo de la plataforma humana Unadista**

A partir de la dinámica institucional y su constante evolución desde los procedimientos de la Gerencia de Talento Humano se ha buscado dar respuesta a las necesidades institucionales y de la plataforma humana, con el fin de afianzarlos a través de diferentes acciones que se relacionan a continuación:

- **Oportunidades de mejora:**

### **Atracción y Elección de la Plataforma Humana**

Con el propósito de atraer y elegir la plataforma humana unadista altamente calificada e idónea orientada a la consolidación y sostenibilidad holística del metasisistema UNAD, que reúna el perfil y las competencias Unadistas necesarias, contribuyendo al cumplimiento misional y visional de la institución. El proceso de Atracción y Elección durante el primer periodo del 2023 ha implementado acciones de mejora significativas a partir de diferentes estrategias que han permitido establecer un proceso más riguroso, preciso y efectivo, las cuales se describen a continuación:

1. Se realizó la implementación de la herramienta **HIRING ROOM**, este es un software de recursos humanos especialmente diseñado para la gestión del reclutamiento y atracción del talento. Es una herramienta novedosa que permite atraer candidatos desde diferentes plataformas a través de un reclutamiento simplificado y efectivo, generando bases de datos y métricas de manera rápida y eficaz, permite captar el mejor talento, replicando las ofertas en más de 18 fuentes de reclutamiento, permitiendo una visualización de las vacantes en diferentes plataformas y a su vez, realizar una convocatoria externa con un alcance más amplio. Esta estrategia se empezó a implementar a mediados del mes de marzo del presente año.



**Figura 3. Software de Reclutamiento**

2. Medición de competencias Institucionales: Acorde a la dinámica Institucional se ha establecido un modelo de Gestión por competencias que permita identificar en el candidato las habilidades, capacidades y conocimientos requeridos para el rol, con el propósito de elegir la plataforma humana idónea que contribuya a la misión y visión Unadista. Este modelo de gestión fue socializado y aprobado en el encuentro de Lideres Unadistas desarrollado en Paipa y se integra por: Competencias cardinales, Competencias de taxonomía de liderazgo y Competencias específicas del rol docente, las cuales son sujetas a medición en los procesos de Elección establecidos para los diferentes roles a desempeñar en la institución. Con el propósito de realizar una medición de competencias precisa, bajo estándares de rigurosidad y minuciosidad, la GTHUM implementó dos herramientas fundamentadas en la inteligencia artificial que permiten obtener un análisis integral con elementos diferenciales requeridos para cada rol a desempeñar en la institución.

- Prueba Psicotécnica: Es una prueba estandarizada que mide capacidades y aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole, como memoria verbal y visual, aptitudes numéricas, de lingüística, de conocimiento profesional al igual que rasgos de personalidad, intereses y/o valores personales, entre otros, así mismo permite evaluar competencias en los diferentes niveles de la organización.



Figura 4. Prueba Psicotécnica

- Prueba Gamificada: Son evaluaciones realizadas a través de pruebas psicométricas sólidas y científicas e introducen algunos elementos de los juegos (como el avance a través de niveles, la obtención de puntos o insignias) para realizar una prueba más atractiva y de aspecto más moderno; esta prueba permite identificar las habilidades destacables de los candidatos, rasgos de personalidad, el nivel de adaptación al cambio o gestión de la incertidumbre, la toma de decisiones entre otros rasgos.



**Figura 5. Prueba Gamificada**

La implementación de estas herramientas en el proceso de selección ha permitido:

- Atraer candidatos de perfiles diversos y en diferentes niveles dentro de la institución.
- Personalizar el proceso de atracción
- Gestionar información de vacantes vigentes en un mismo lugar
- Optimizar la experiencia del candidato en relación con el posicionamiento institucional.
- Evaluación objetiva de competencias a través de la aplicación de la prueba psicotécnica y gamificada proporcionando una medición objetiva de las competencias de los candidatos; a través de preguntas y ejercicios estandarizados, se obtiene información precisa sobre las habilidades



cognitivas y emocionales de los individuos, evitando así posibles sesgos o favoritismos en el proceso de selección.

- Visualizar el desempeño laboral de los candidatos al evaluar habilidades y características relevantes para el puesto, como la capacidad de liderazgo, la resolución de problemas o la capacidad de trabajo en equipo, identificando a aquellos candidatos con un mayor potencial para tener éxito en el puesto.
- Reducir el riesgo de equivocación en la contratación, al proporcionar una evaluación más completa y objetiva de los candidatos, lo que permite una toma de decisiones más informada.
- Mejorar el ajuste entre candidatos y la institución al evaluar aspectos como los valores, la motivación y la cultura laboral, identificando a los candidatos que se alinean mejor con los valores y objetivos institucionales, lo que aumenta las probabilidades de éxito y satisfacción tanto para el empleado como para la organización.
- Mayor compromiso con el proceso, al presentar la evaluación de una manera lúdica, requiriendo mayor interacción y participación.
- Retroalimentación inmediata, permitiendo a los participantes saber cómo están progresando y cómo pueden mejorar en tiempo real.
- Medición de habilidades específicas mediante la creación de desafíos y situaciones, de una manera más contextualizada y realista.
- Identificar las fortalezas y debilidades de los participantes de manera más clara, lo que permite un análisis más completo de su desempeño.
- Experiencia de aprendizaje interactiva, la gamificación fomenta el aprendizaje activo y brinda a los participantes la oportunidad de experimentar, explorar y aprender de manera más dinámica.

Durante el primer semestre se realizaron diferentes procesos de atracción y elección los cuales se relacionan a continuación:



ZONA	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
ZCSUR	Contac center tipo A	10	5	3
ZCSUR	Soporte tecnico	4	4	2
ZSUR	RyC	5	5	3
ZSUR	Asistente de dirección	7	4	2
ZSUR	RyC	2	2	2
ZCBC	RyC	8	5	3
ZCBC	Soporte tecnico	6	4	3
ZCBC	Apoyo Administrativo	5	3	2
ZCBC	Apoyo GAF	6	4	4
JCM	Apoyo secretaria general	4	3	2
JCM	Asesor comercial	6	5	4
JCM	Cine y TV	4	4	4
JCM	Laboratorista	5	3	4
JCM	Laboratorista física electrónica	4	3	3
JCM	RyC	6	6	5
JCM	Abogado	8	5	5
JCM	Asesor tipo B	6	6	4
ZCAR	Apoyo GAF	8	4	4
ZCAR	RyC	7	7	5
ZOCC	Asistente de dirección	4	4	3
ZOCC	RyC	4	3	3
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>119</b>	<b>89</b>	<b>70</b>

**Tabla 1. Procesos de atracción por contratación de apoyo a la gestión. GTHUM de Enero a Junio de 2023.**

Para el periodo 1601 comprendido entre el 5 al 20 de Febrero del 2023 se obtuvieron los siguientes datos gracias a la aplicación de las pruebas y al respectivo proceso de elección:

Se registraron 4.454 candidatos de los cuales 600 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi hoja de vida 4.0 y se obtuvieron los siguientes resultados:

UNIDAD ACADÉMICA	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	100	90
ECAPMA	150	100
ECBTI	8	8
ECEDU	60	55
ECISA	92	85
ECJP	50	48
ECSAH	150	110
INVIL	80	74
VIDER	20	10
VISAE	30	20
<b>TOTAL</b>	<b>740</b>	<b>600</b>

**Tabla 2. Proceso Atracción Docentes1601. GTHUM 2023**

Para el periodo 1602 comprendido entre el 5 al 20 de abril del 2023 se obtuvieron los siguientes datos gracias a la aplicación de las pruebas y al respectivo proceso de elección:

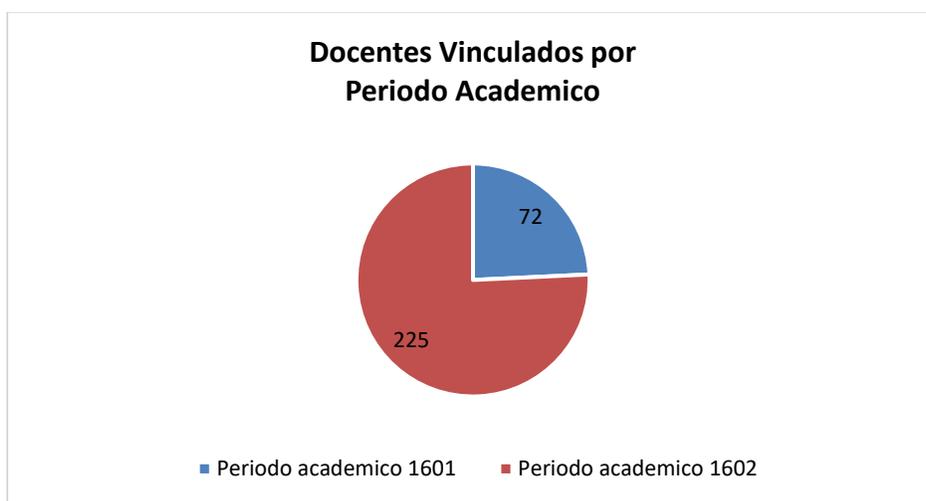
Se registraron 3.444 candidatos de los cuales 800 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi hoja de vida 4.0 y se obtuvieron los siguientes resultados:

UNIDAD ACADÉMICA	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	220	170
ECAPMA	190	168
ECBTI	89	80
ECEDU	56	55
ECISA	70	68
ECJP	58	42
ECSAH	195	159
INVIL	37	28

VIDER	18	18
VISAE	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>945</b>	<b>800</b>

**Tabla 3. Proceso Atracción Docentes1602. GTHUM 2023.**

Una vez efectuado el proceso de Elección, con los 1.400 candidatos preseleccionados en ambos periodos académicos, por parte de las unidades académicas en articulación con las zonas, se vinculan en total:



**Gráfico 1: Proceso de Elección docentes Fuente: GTHUM, Junio 30 del 2023**

En conclusión, la implementación de estas herramientas se llevó a cabo teniendo en cuenta la oportunidad de mejora identificada en el proceso de atracción y elección. De esta manera, durante el primer semestre del 2023 se han orientado acciones hacia el fortalecimiento y la innovación de este proceso, logrando acompañar la consecución de talento humano en las diferentes necesidades de servicio, logrando establecer y dar claridad frente a los lineamientos para los diferentes actores participantes en el proceso de atracción y la elección de la universidad, destacando que se acompañó el 100% de las necesidades de servicio en contratación de apoyo a la gestión, valorando a 70 candidatos, como también se inició un acompañamiento en proceso de elección asociada al rol docente en donde

se obtuvieron 297 vinculaciones en el primer semestre del año 2023. Gracias a la implementación de estas herramientas, se ha logrado apropiarse competencias asociadas a la cultura, filosofía y planeación estratégica de la universidad, como a su vez, a las necesidades de los diferentes roles de la institución y el nivel de desarrollo esperado para dicho rol.

Es importante destacar que el proceso de atracción y elección continúa fortaleciendo sus insumos, instrumentos, plataformas y metodologías de acción para asegurar la vinculación y contratación de personas altamente calificadas e idóneas que contribuyan a la consolidación de una plataforma humana unadista íntegra, eficaz, efectiva y orientada hacia el cumplimiento misional y visional de la institución.

### Vinculación Docentes Ocasionales y Docentes Hora catedra

La Gerencia de Talento Humano en el proceso de vinculación docente y de conformidad con las necesidades identificadas y en pro del mejoramiento continuo, como oportunidad de mejora de la asignación académica de los docentes ocasionales y hora catedra, establece la implementación de un algoritmo de vinculación que permita realizar el proceso de asignación académica docente automatizado.

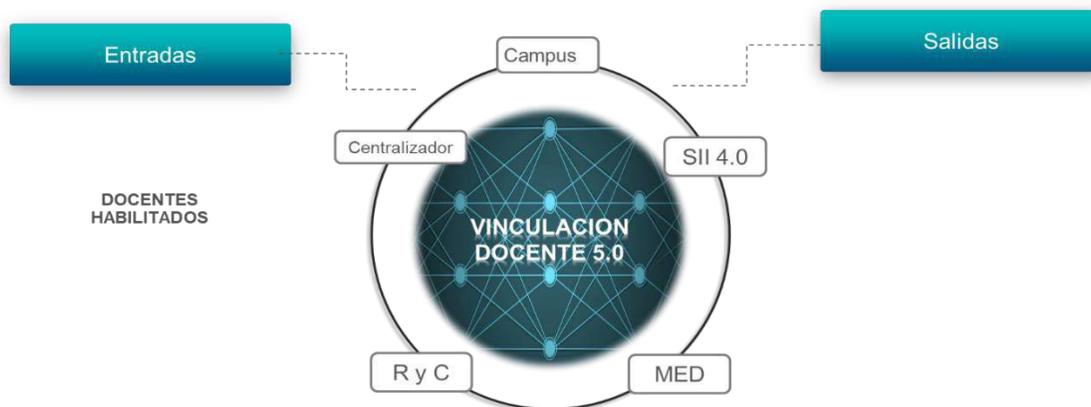


Figura 6. Estructura Algoritmo

Para la implementación del Algoritmo la Gerencia de Talento Humano en articulación con los diferentes actores involucrados en la asignación académica, ha dinamizado un plan piloto durante los diferentes periodos académicos ofertados en el primer semestre de la vigencia 2023.

Para iniciar la implementación del algoritmo se desarrollaron dos actividades que permitieron establecer los parámetros requeridos para la lograr una asignación efectiva acorde a las dinámicas de cada unidad académica, las cuales se describen a continuación:

1. Identificación de necesidades y establecimiento de criterios de priorización de la asignación docente.

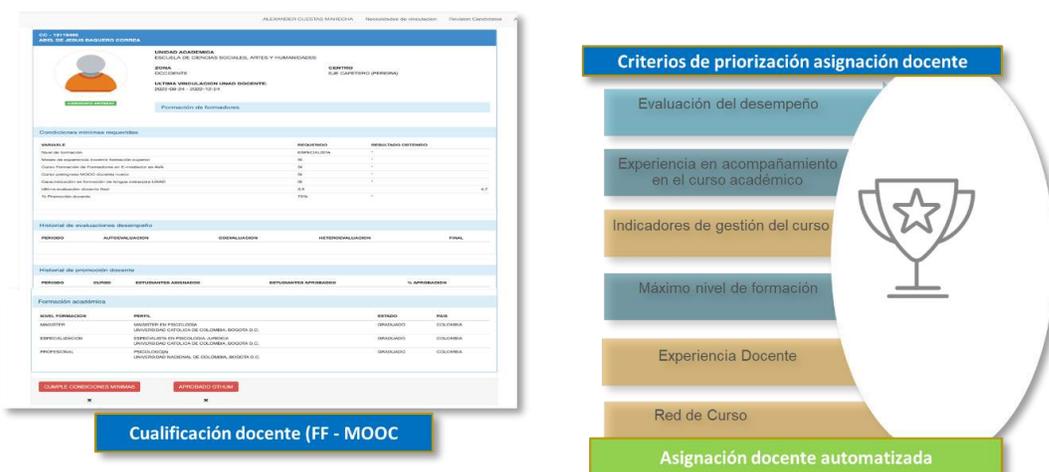


Figura 7. Criterios de priorización

2. Recolección de la información relacionada con el plan de trabajo docente para alimentar el algoritmo, la cual debe ser reportada por los siguientes actores involucrados:

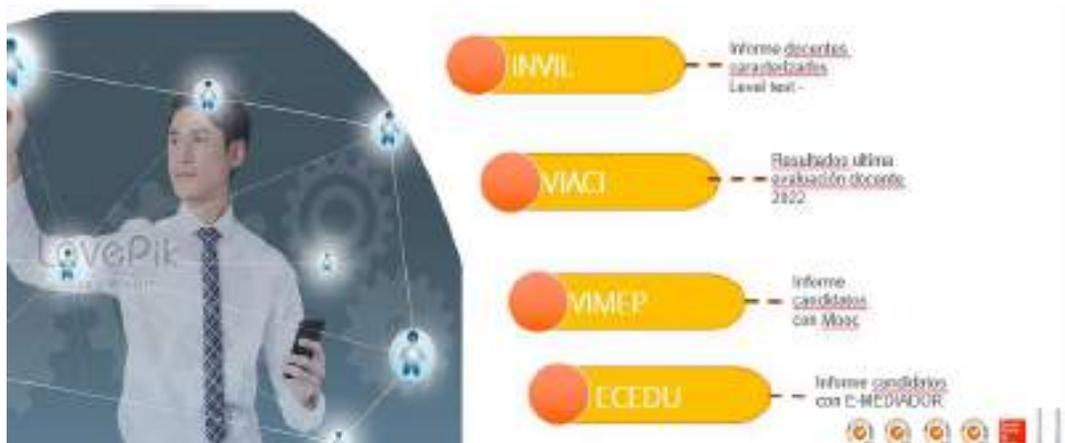


Figura 8. Parámetros de Información

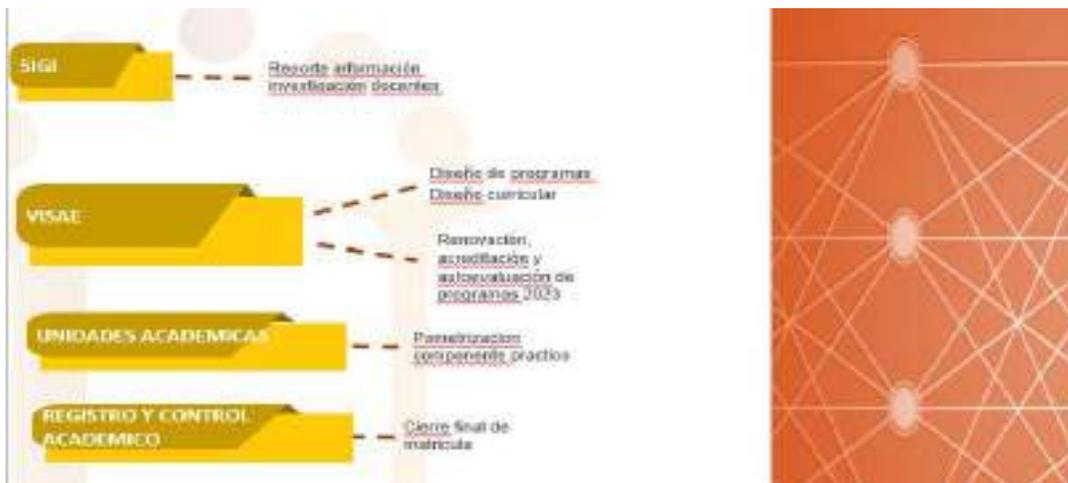
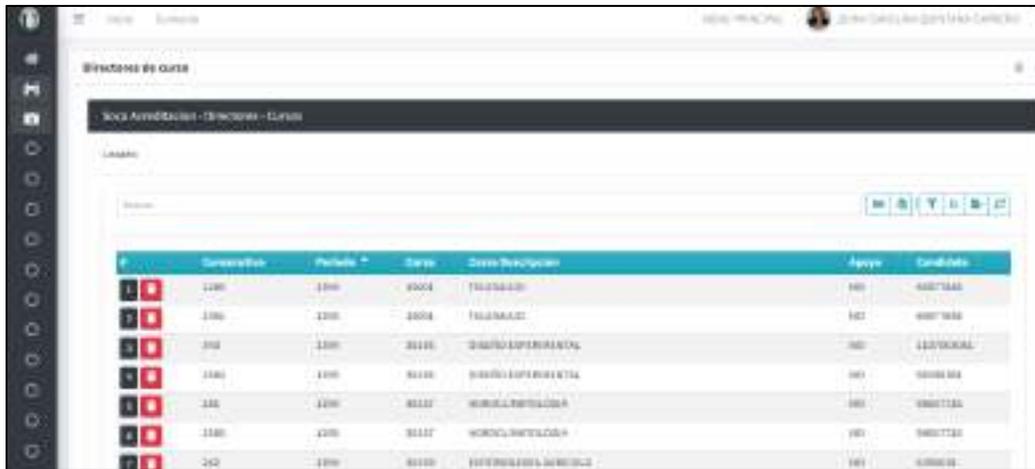


Figura 9. Actores Estratégicos

A partir de esta información la Gerencia de Talento Humano inicio el desarrollo e implementación del people analytics de los módulos que integran el algoritmo de asignación académica, los cuales son alimentados por los actores anteriormente descritos. Los módulos diseñados a la fecha son:

## MODULO SOCA DIRECTORES – CURSOS

Modulo mediante el cual las unidades académicas reportan a la GTHUM la información de los docentes que cumplen perfil para ser directores de los diferentes cursos ofertados para cada periodos académicos.

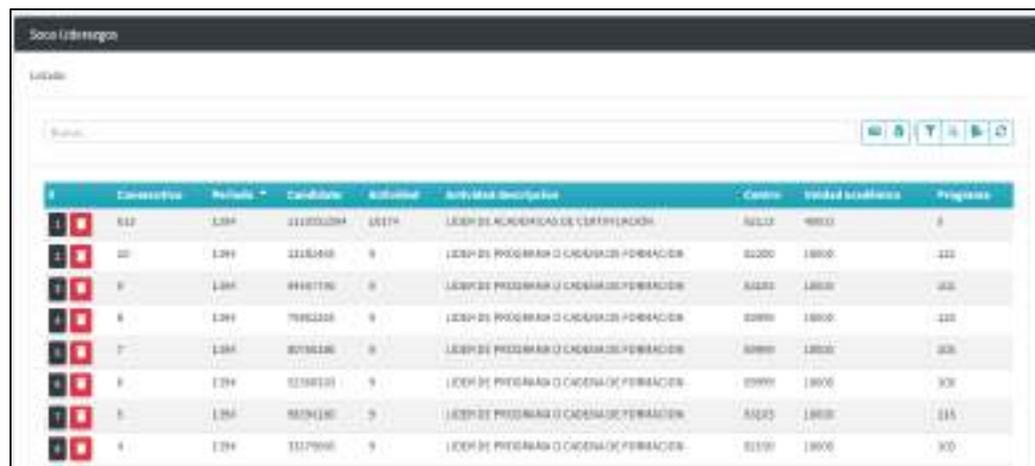


	Curso/Plan	Periodo	Salario	Docente/Docentes	Apoye	Cand. (de)
1	1285	1285	2004	TELEBAJO	160	4407344
2	1286	1286	2004	TELEBAJO	160	4407344
3	128	1285	2115	SEMINO EXPERIMENTAL	160	11070004
4	1285	1285	2115	SEMINO EXPERIMENTAL	160	11070004
5	128	1285	2117	SEMINO EXPERIMENTAL	160	11070004
6	1285	1285	2117	SEMINO EXPERIMENTAL	160	11070004
7	242	1285	2115	SEMINO EXPERIMENTAL	160	11070004

Figura 10. Módulo de Asignación Académica

## MODULO SOCA LIDERAZGOS

Modulo mediante el cual se registran los diferentes liderazgos a desempeñar por los docentes de la universidad los cuales son registrados por las diferentes unidades académicas.



	Curso/Plan	Periodo	Carácter	Salario	Docente/Docentes	Costo	Unidad académica	Programa
1	612	1284	111000004	15174	LIDER DE UNIDADES DE VERIFICACION	2212	18000	0
2	20	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111
3	9	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111
4	6	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111
5	7	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111
6	8	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111
7	5	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111
8	4	1284	1115240	9	LIDER DE PROGRAMA DE CADENAS DE FORMACION	2200	18000	111

Figura 11. Módulo de Asignación Académica

· Creando registro ← Regresar

**Código**

Código

Este campo es obligatorio

**Periodo**

Periodo

**Udetr**

Udetr

**Liderazgo de gestión académica**

Liderazgo de gestión académica

**Unidad académica**

Unidad académica

**Programa**

Programa

Figura 12. Módulo de Asignación Académica

## MODULO SOCA REPORTE RESULTADOS EVALUACION DOCENTE

Modulo mediante el cual se registra la información de los resultados de evaluación de los docentes ocasionales y hora catedra de cada uno de los periodos académicos.

Soca Evaluaciones

Listado

Buscar

#	Icono	Cursativa	Periodo	Documento número	Horas evaluadas	Credenciales	Acreditaciones	Punt
1	🔴	0380	11AA	8000556	2.00	0.00	0	2.00
2	🔴	0380	11AA	8000547	0	0	0	0.00
3	🔴	0380	11AA	8000548	2.00	4.00	0	2.00
4	🔴	0381	11AA	8000551	2.00	4.00	4.00	4
5	🔴	0382	11AA	8000549	2.00	0	4.00	4
6	🔴	0383	11AA	8000552	2.00	0	0	4.00
7	🔴	0380	11AA	8000550	2.00	0	0	4.00
8	🔴	0380	11AA	8000546	2.00	0	0	0.00

Figura 13. Módulo de Asignación Académica

## MODULO REPORTE DOCENTES CURSO MOOC

Modulo mediante el cual se registra el personal docente con curso Gestor de Docente en AVA

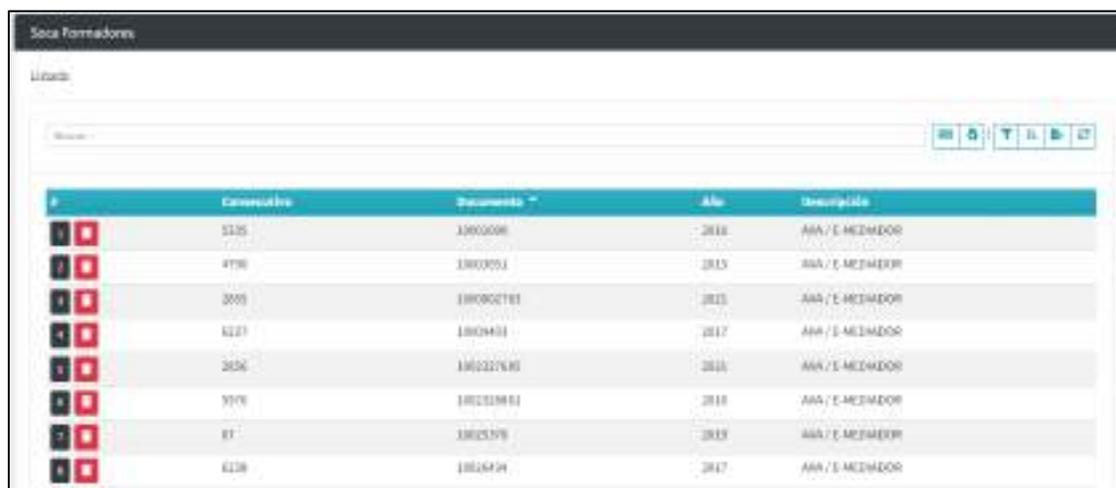


#	Consecutivo	Documento	Fecha	Código	Email
1	4532	493A	viernes, 11 de enero de 2023, 20:47	4Mg7yTeezy	miércoles, 11 de enero de 2023, 20:47
2	4543	493A	viernes, 12 de enero de 2023, 18:55	qj0p0440g	viernes, 12 de enero de 2023, 18:55
3	4649	493A	viernes, 11 de enero de 2023, 18:38	MM002E44s	viernes, 11 de enero de 2023, 18:38
4	5524	493A	viernes, 12 de septiembre de 2023, 22:36	9F01y7GADv	agp1m@unadigital.edu.co
5	1733	30003000	viernes, 20 de enero de 2023, 21:18	u44dsFD00c	progr.arts@unadigital.edu.co
6	3986	3000317807	viernes, 20 de enero de 2023, 09:38	0g4p03887s	trigp@unadigital.edu.co
7	718	3000312713	viernes, 20 de enero de 2023, 14:31	987C2P4e1r7	IC100023373@unadigital.edu.co
8	3990	30003001	viernes, 20 de enero de 2023, 13:12	4g07heU2Wg	www.kyondigital.com.co

Figura 14. Módulo de Asignación Académica

## MODULO FORMACION DE FORMADORES

Modulo mediante el cual se registra el personal que cuenta con el curso de formación de formadores E-Mediador en AVA



#	Consecutivo	Documento	Año	Descripción
1	5125	1800006	2018	AAA / E-MEDIADOR
2	4796	1800005	2015	AAA / E-MEDIADOR
3	3005	180002781	2013	AAA / E-MEDIADOR
4	6221	1800443	2017	AAA / E-MEDIADOR
5	3026	1800227680	2016	AAA / E-MEDIADOR
6	9376	180128861	2018	AAA / E-MEDIADOR
7	87	1802576	2019	AAA / E-MEDIADOR
8	6138	1802674	2017	AAA / E-MEDIADOR

Figura 15. Módulo de Asignación Académica

### 3. ASIGNACIÓN DOCENTES HABILITADOS – DISTRIBUCIÓN MATRICULA

Una vez diligenciado los módulos por los diferentes actores académicos, la GTHUM procede a realizar la asignación de los docentes teniendo en cuenta los diferentes parámetros de priorización establecidos, la postulación de los candidatos, la información de los módulos y en coherencia con la matrícula.



Figura 16. Articulación con ámbitos de actuación

#### MEJORAS IMPLEMENTADAS:

- Asignación académica docente sistematizada
- Diseño de módulos que permiten recolectar la información anualizada que nutre los planes de trabajo de los docentes la cual antes se digitaba manualmente por las diferentes unidades académicas.
- Asignación de acuerdo a la matrícula centro y unidad académica a fin de garantizar capacidades instaladas en los diferentes centros de la UNAD.
- Implementación de people analytics en el sistema de asignación docente.

#### Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión:

El sistema SCAP- Software de contratación de apoyo a la gestión es la herramienta por la cual se realiza las etapas precontractuales, contractual y postcontractual de la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, este

sistema permite la incorporación de estudios previos y términos de referencia en el módulo de solicitud de necesidades, así mismo permite relacionar el candidato a contratar con la necesidad de contratación previamente cargada, una vez relacionada esta información se requiere elaborar una base de datos con el número de la solicitud de la necesidad creada, número de identificación del postulado, nombres completos del postulado, fecha de inicio y fecha final del contrato posteriormente se le enviaba esta información al ingeniero quien se encarga de numerar los contratos, donde una vez numerado dicho contrato se puede generar términos de referencia, estudios previos, certificación de talento humano, designación del supervisor y el contrato para firma, este proceso tomaba varios días por lo cual la comunicación de los contratos presentaba retrasos, de acuerdo a lo mencionado anteriormente en pro de la mejora continua del procedimiento se han establecido las siguientes actualizaciones en el sistema SCAP:

1. Módulo de numeración de a cargo del líder del proceso lo que permite que el proceso sea más dinámico y mejore los tiempos de comunicar los contratos a la plataforma humana unadista, así:



Figura 17. Modulo SCAPV

Se inicia con la relación del número de solicitud la cual se relaciona previamente en el sistema SCAP 2.0 en la identificación de estudios previos y términos de referencia.



Figura 18. Modulo SCAPV

Cuando se relaciona número de solicitud se procede a revisar fechas y valores como punto de control y una vez verificada esta información se numera el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión y se procede a comunicarle al contratista.



Figura 19. Modulo SCAPV

2. Creación del módulo de supervisores en donde se crea el rol del supervisor y se le conceden los permisos al supervisor del contrato en el sistema SCAP.

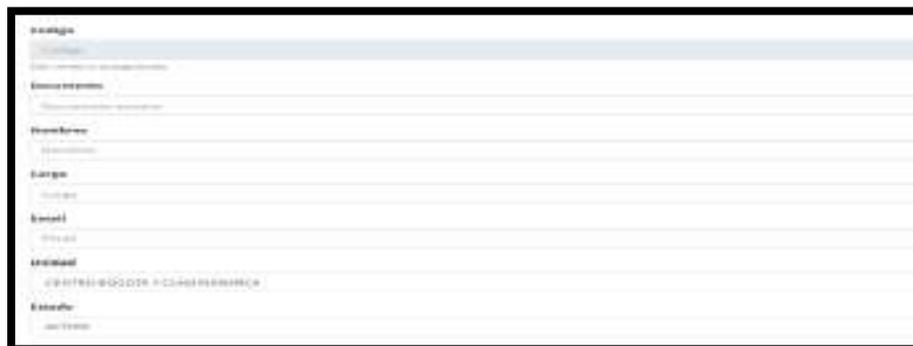


Se inicia con el campo de nuevo



Figura 20. Modulo SCAPV

Se ingresan los datos de identificación, nombres completos, correo y unidad donde pertenece y crea el usuario del supervisor del contrato



The image shows a screenshot of a web form for creating a user in the SCAPV module. The form is titled 'Registro' and contains several sections with input fields: 'Datos personales' (Personal Data), 'Datos de contacto' (Contact Data), 'Datos de identificación' (Identification Data), 'Datos de la unidad' (Unit Data), and 'Datos de la cuenta' (Account Data). The 'Datos de identificación' section includes a dropdown menu for 'CENTRO-BOGOTÁ' and 'CLASIFICACIÓN'. The 'Datos de la cuenta' section includes a dropdown menu for 'TIPO DE CUENTA'.

Figura 21. Modulo SCAPV

Como mejoras continuas en el procedimiento de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se tienen contempladas las siguientes actualizaciones en el sistema SCAP.

- ✓ Módulo de apertura de pagos mensuales
- ✓ Módulo de liquidaciones de pagos a cargo de la líder del proceso de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- ✓ Módulo de novedades como liquidación anticipada, cesión, otro si, suspensión de contrato, reinicio de contrato y cambios de cuenta.
- ✓ Modulo para generar informes de la contraloría

### Engagement y Convicción Unadista:

En el marco del procedimiento de Engagement y Convicción Unadista se han establecido diferentes estrategias para facilitar en la nueva plataforma humana la apropiación del conocimiento institucional, al rol y su compromiso frente a metasistema UNAD.

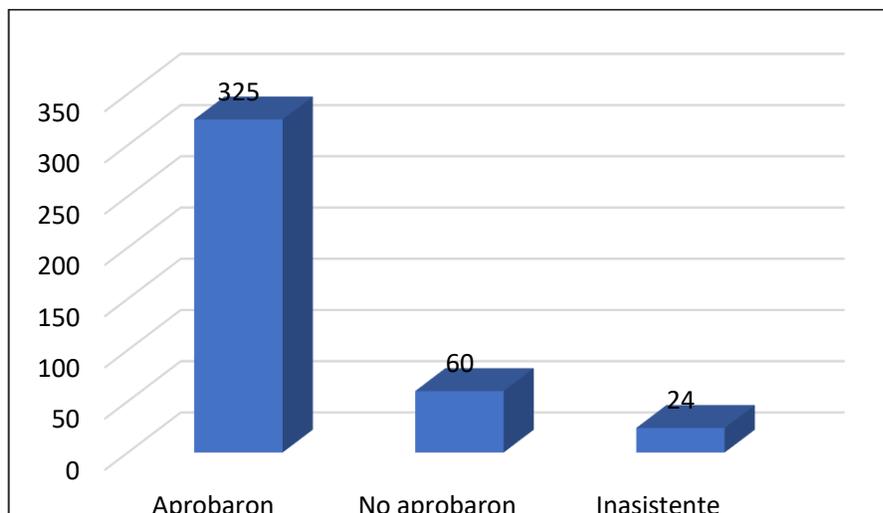
- **Inducción General – Curso Conociendo mi UNAD un lugar para construir sueños:** La Inducción General se dinamiza a través del curso de

Inducción Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños el cual permite a la plataforma humana reconocer: el contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0, la planeación estratégica unadista, el sistema integrado de gestión y los grandes logros e impactos sociales de la UNAD.



**Figura 22. Campus virtual – curso de Inducción**

Este curso se diseñó acorde al modelo educativo de la universidad, permitiendo a la plataforma humana adquirir el conocimiento institucional a través de un aprendizaje autónomo y significativo, se encuentra ofertado en el campus virtual de la universidad. Para el primer semestre del año en vigencia se matricularon 409 líderes unadistas obteniendo un porcentaje de participación del 93% y de aprobación del 80%.



**Gráfico 2: Participación Curso de Inducción General**

A partir de la implementación de la Inducción General a través del Curso de Inducción Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños se han identificado aspectos a mejorar y acciones para mitigación en pro de facilitar la apropiación de la dinámica institucional por parte de la plataforma humana, las cuales se relacionan a continuación:

	ACCESO AL CURSO	SISTEMA DE EVALUACIÓN	EFICIENCIA EN TIEMPO
<b>ACTUAL</b>	Se realiza oferta académica del curso de inducción a partir de diferentes cohortes publicadas en el campus virtual ( requiere alistamiento de curso, oferta en campus, matrícula de plataforma humana).	Evaluación de conocimiento con puntaje acumulativo ubicadas en cada unidad que conforma el curso. Puntaje de aprobación de 300 puntos	Curso disponible para la plataforma humana unadista según disponibilidad de cohortes de oferta académica.  Recursos tecnopedagógicos de unidades disponibles según tiempos establecidos en la agenda.
<b>RESIGNIFICACIÓN</b>	Curso disponible en el campus virtual - Módulo Cursos MOOC habilitado para comunidad en general e interesada en conocer el contexto institucional.	Reformulación de las preguntas que conforman las diferentes evaluaciones de apropiación establecidas en el curso enmarcadas en criterios de claridad, facilidad de asociación a la información socializada.  Evaluación de conocimiento autoformativa ubicadas en cada unidad que conforma el curso. Evaluación final con puntaje de aprobación de 300 puntos	Curso abierto y disponible para la plataforma humana unadista y comunidad en general  Recursos tecnopedagógicos disponibles sin restricciones de tiempo para reconocimiento por parte de la plataforma humana

**Figura 23. Evolución Curso de Inducción General**

Durante el primer semestre del presente año se han venido desarrollando las siguientes acciones de mejora en pro de la resignificación del proceso:

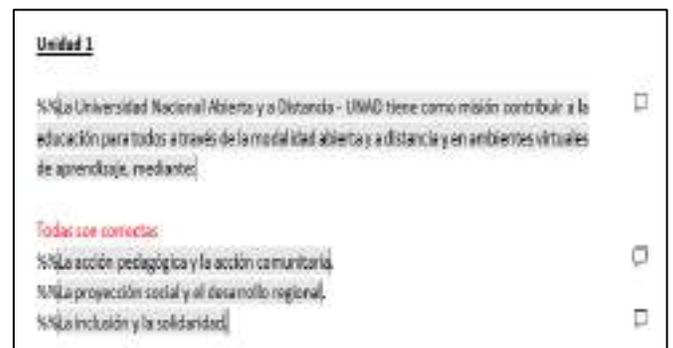
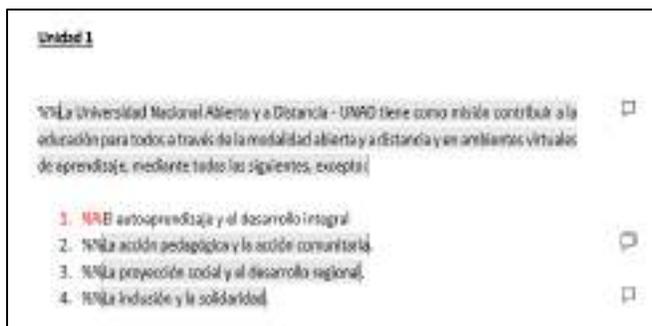
- Migración de recursos tecnopedagógicos en plataforma SUA

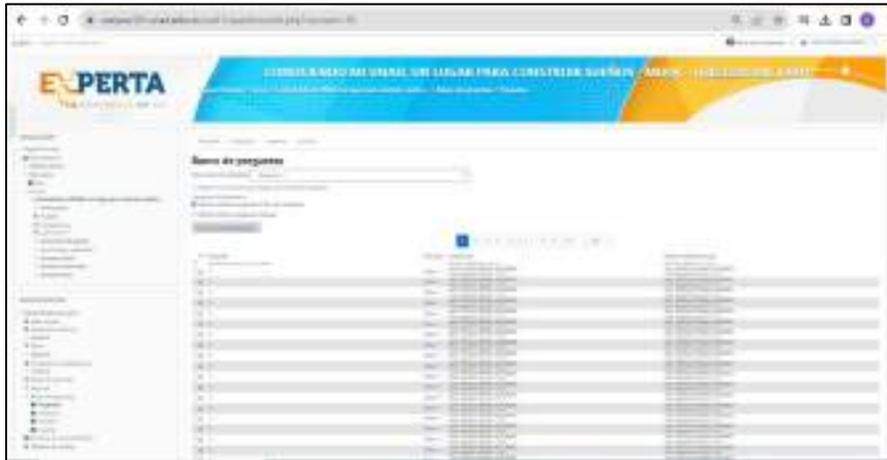


Figura 24. Campus Virtual – Curso MOOC de Inducción

Los diferentes recursos tecnopedagógicos que conforman las 4 unidades del curso, se están migrando a la plataforma SUA cumpliendo con los requerimientos establecidos para poder ser ofertado de manera permanente como curso MOOC.

- Ajustes de preguntas cuestionarios de Evaluación



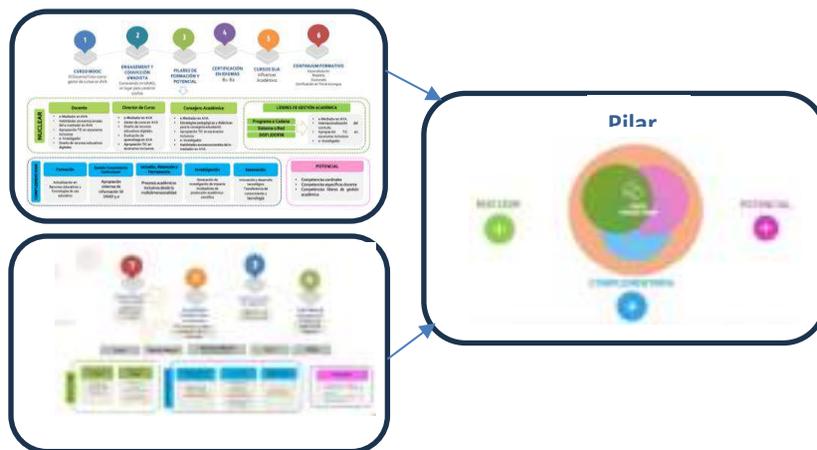


**Figura 25. Campus Virtual – Curso MOOC de Inducción**

Se realizaron ajustes a las preguntas que conforman los cuestionarios de los cuatro módulos y la evaluación final lo cual permite crear el banco de preguntas que la plataforma humana deberá desarrollar para medir su nivel de apropiación de conocimientos.

**Formación y desarrollo:**

El plan institucional de capacitación responde para la vigencia 2023, de acuerdo con el piloto ciclo del desarrollo de liderazgo, iniciando la implementación de rutas de formación y desarrollo:



**Figura 26. Rutas UNAD TRANSFORMA-Piloto Ciclo del Desarrollo del liderazgo**

Se plantean dos rutas pilotos UNAD TRANSFORMA; una orientada para roles docentes y otra para roles administrativos. En los roles docentes se subdividen en cuatro rutas; (ruta docente, consejero, director de curso y líder de gestión académica). Y en el caso de la ruta administrativa por taxonomía de liderazgo, se subdivide en cuatro más; (junior, gestión integral, senior y Máster).

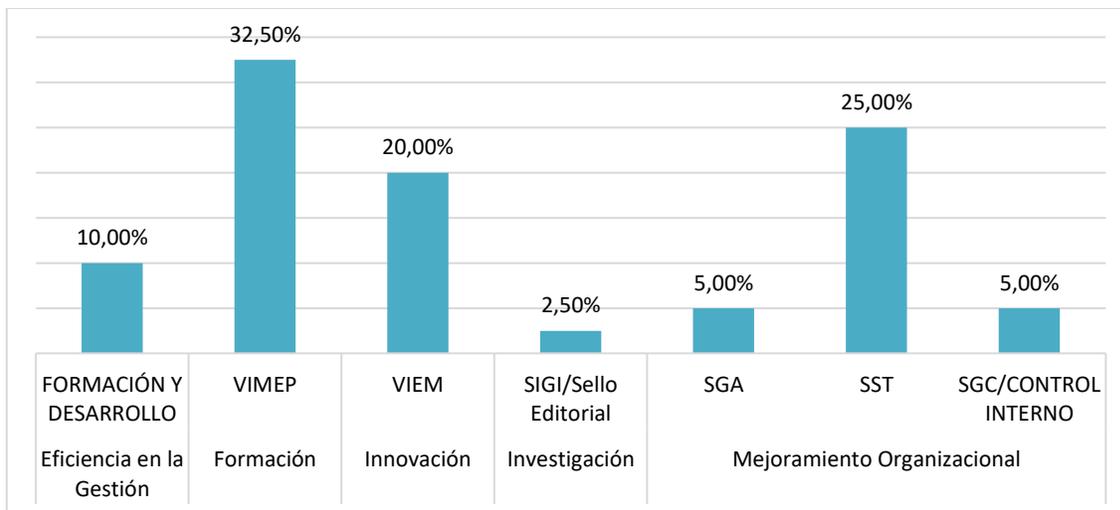
Cabe aclarar que para la vigencia 2023, se plantea la ejecución inicial de tres pilares (**nuclear**; formación técnica o disciplinar, **potencial**; competencias cardinales y/o específicas y **complementario**; formaciones asociadas al impacto del rol en la gestión institucional) que orientan el inicio piloto de las rutas y convergen con el anterior plan institucional de capacitación 2022.

Bajo la anterior claridad, es importante destacar que para la vigencia 2023 primer semestre, se planificaron 40 eventos en total, de los cuales se logra ejecutar el 100% de los mismos, de acuerdo con la figura 1, cabe reconocer que el 90% de los eventos de formación y desarrollo pertenecen al pilar complementario el cual se fundamenta principalmente del accionar del plan institucional de Capacitación, abordando formaciones que permitan visibilizar la gestión institucional e interés por proyectar acciones que permitan cualificar a la plataforma humana principalmente por esfuerzos internos de las unidades. Así mismo, en cuanto al 10% restante de los eventos del primer semestre, se aborda bajo el pilar nuclear, fundamentado en formaciones específicas o disciplinarias al rol.

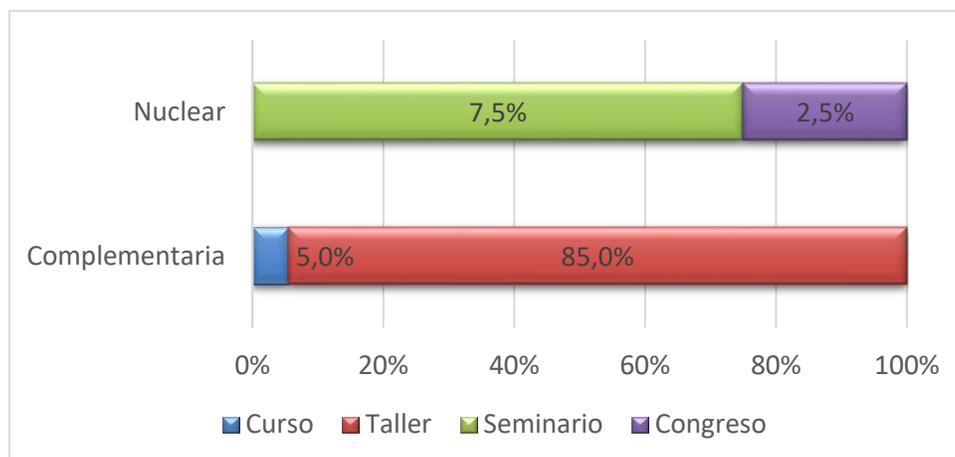


**Gráfico 3. Porcentaje de eventos planificados por pilar para el primer semestre 2023.**

En cuanto a los componentes que intervienen en el primer semestre en los dos anteriores pilares. A continuación, en la figura 2, se percibe que puntúa como líder de capacitación el componente de mejoramiento organizacional con el 36% de los eventos ejecutados principalmente por el Sistema de Seguridad y salud en el trabajo con un 25%, seguido por un 10% entre el sistema de gestión de calidad, control interno y el Sistema de Gestión Ambiental. Así mismo se destaca en segundo lugar la participación de la Vicerrectoría de Medios y mediaciones con el 32% de eventos ejecutados en el componente de formación. En tercer lugar, se destaca la participación de la Vicerrectoría de Innovación y emprendimiento con el 20% de eventos ejecutados para este período. En cuarto lugar, con un 10% la iniciativa que ha venido gestando la Gerencia de Talento Humano con el fin de impulsar la formación de competencias disciplinares en el componente de eficiencia en la gestión institucional. Y en último lugar SIGI, con sello editorial con un 2,5% de participación.



**Gráfico 4. Componentes y actores que lideran la ejecución de eventos de formación primer semestre 2023.**



**Gráfico 5. Porcentaje de tipo de formación para primer semestre.**

Es importante reconocer el tipo de estrategia de aprendizaje que se aborda para el primer semestre 2023 en las rutas de formación en los pilares nuclear y complementario, destacando que el 85% de eventos son tipo taller, seguido de seminario con el 7,5%, en tercer lugar, cursos con el 5% de eventos y finalmente el 2,5% son acciones bajo la estrategia de congreso.

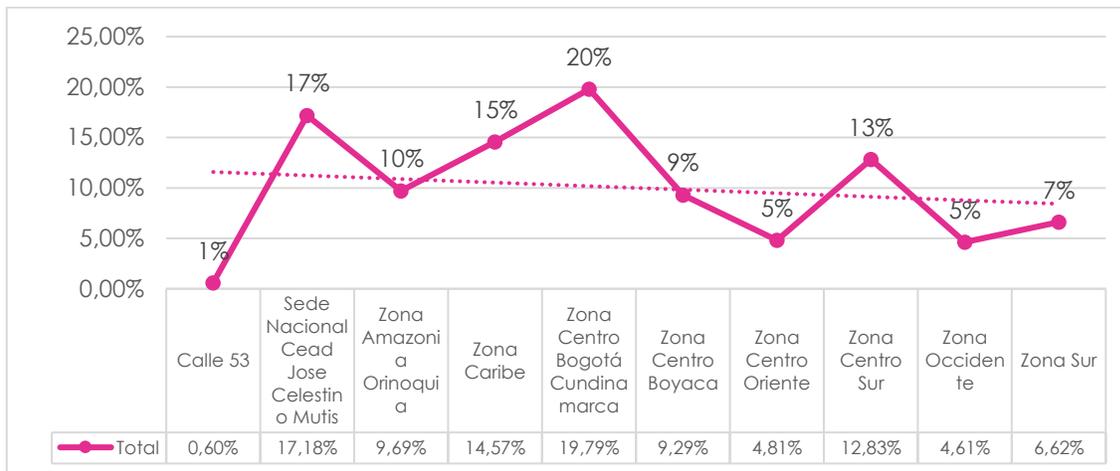
A continuación, se destaca la participación por estamento:



**Gráfico 6. Participación por estamento**

Del 100% de los eventos de formación y desarrollo ejecutados en el primer semestre del año 2023, se obtiene el 78% de participación del cuerpo docente, es decir 1.171 participaciones y en el caso del personal administrativo, se logra el 22%

correspondiente a 325 participaciones, para un total de 1.496 participaciones en el presente año.



**Grafico 7. Comportamiento de participación por zona en los eventos de formación y desarrollo primer semestre 2023.**

De acuerdo con la figura 5, se puede valorar que la participación por encima de la media corresponde a zona centro Bogotá Cundinamarca con el 20% de participación, seguido del 17% de sede nacional, 15% de zona caribe, 13% con zona centro sur. Y por debajo de la media se encuentra respectivamente con el 10% zona Amazonia Orinoquia, seguido de la zona Centro Boyacá con el 9%, zona sur con el 7% y entre el 5% zonas como centro oriente, occidente y sede calle 53, 1%, teniendo en cuenta que, aunque pertenece a sede nacional, es importante valorar su participación individual.

### Bienestar de la Plataforma Humana Unadista:

Dando alcance al objetivo del procedimiento que se enfoca en “*Gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar generando así motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de la Plataforma Humana con el propósito de consolidar la UNAD como el mejor lugar para trabajar*”, se realizaron durante el

primer semestre del año 2023 diferentes acciones que aportan a la construcción de estos ambientes, como las siguientes experiencias significativas:

Experiencia significativa	Número de participantes
Psicoretos por la alegría	187
Psicoretos por la gratitud	293
Psicoretos por el amor	176
Conmemoración día de la mujer	989
Conmemoración día del hombre	678
Celebración día del docente	1294
Celebración día del asistente	95
Caminatas	42
Celebración día de la madre	594
Ciclo paseo	33
Danzaterapia	10
Encuesta ambiente laboral	4002
Los niños de la comunidad Unadista - Cead Gachetá	9
Pausas activas	32
Jornada de la mascota unadista CEAD Fusagasugá	13
Olimpiadas Unadistas primera fase	503
Una vida con sentido	76
<b>Total</b>	<b>9026</b>

**Tabla 4. Participantes Experiencias Significativas**

**Psicoretos por las emociones positivas:** Dentro de los que se encuentran la expresión de emociones al interior de los equipos de trabajo, a través de diferentes dinámicas, promoviendo la comunicación, sana convivencia y momentos de felicidad e integración. Durante el primer se desarrolló las emociones de gratitud,

alegría y el amor, entre los diferentes equipos de trabajo a nivel nacional, se participó con la articulación de la ECSAH, quienes en zona apoyan para desplegar las actividades in situ.



*Picoreta  
Expresando  
La Alegria*

**Figura 27. Experiencias Significativas de bienestar**

**Celebraciones especiales** (día de la mujer, día del hombre, día del docente, día del asistente y día del servidor público), estas celebraciones promueven la integración de la Plataforma Humana Unadista, gestando ambientes armoniosos y

felices, incorporando conmemoraciones especiales, que reconocen el rol de nuestra plataforma humana en diferentes contextos.



Figura 28. Experiencias Significativas de bienestar

**Caminatas ecológicas**, permiten la integración y facilitan el conocimiento entre compañeros con los cuales no se tienen contacto o con quienes no se conocían, lo que promueve un ambiente de cohesión en las unidades de trabajo luego de la experiencia desarrollada.

**Olimpiadas Unadistas primera fase**, esta experiencia significativa tiene como objetivo “afianzar nuestro espíritu Solidario fomentando espacios de integración y sano esparcimiento entre los estamentos de la comunidad Unadista, y el desarrollo de competencias deportivas, artísticas, culturales, de emprendimiento y juegos electrónicos, que dinamicen la vida universitaria y optimicen los ambientes laborales de la plataforma humana, a nivel local, zonal y nacional”, contó en el primer

semestre con más de 5000 participantes de todos los estamentos, permitió la integración, conocer los talentos Unadistas y la cohesión entre equipos de trabajo.



Figura 29. Experiencias Significativas de bienestar

### Evaluación de desempeño:

La universidad actualmente dinamiza la evaluación de desempeño de la plataforma humana unadista a través de diferentes estrategias de medición según el tipo de vinculación:

- Libre Nombramiento y remoción: Balance de Gestión Individual
- Carrera Administrativa: Valoración de desempeño anual
- Personal en provisionalidad: Valoración de Gestión Semestral

Para la evaluación del personal de planta administrativa en provisionalidad la Gerencia de Talento Humano tiene establecido un modulo en el SIGHUM para

realizar la valoración del desempeño desde dos ejes: Competencias y Plan de trabajo.

Las competencias que se valoran en la evaluación actual son: Aprendizaje continuo, Compromiso con la organización, Creatividad e innovación, Experticia profesional, Orientación a resultados, Orientación al usuario y al ciudadano, Trabajo en equipo y colaboración, Transparencia.

Con el propósito de afianzar y fortalecer el proceso de evaluación de desempeño se diseñó un Modelo de Gestión por Competencias acorde a las necesidades de la Institución permitiendo el mejoramiento individual y colectivo, a partir de una valoración objetiva y acorde a las dinámicas de los diferentes roles, buscando a alcanzar altos niveles de desempeño por parte de los actores que hacen parte del metasisistema, al igual que identificar y potenciar los liderazgos.



**Figura 30. Modelo de Gestión por Competencias y Comportamientos Unadista**

Este nuevo modelo de Gestión por Competencias y Comportamientos Unadista se integra por: Competencias Cardinales, Competencias Específicas Docente y Competencias de Líderes Gestión Académica y Administrativa. Las cuales



responden a la dinámica institucional y a facilitar el desarrollo de los líderes unadistas.

Durante el primer semestre del presente año este nuevo modelo fue socializado en el encuentro de Líderes Unadistas realizado en Paipa en el cual participan los diferentes estamentos que conforman la Plataforma Humana.

La actual propuesta de Evaluación de desempeño se orienta como un proceso metasistémico de evaluación integral del líder unadista el cual comprende la valoración del estado y potencial de desarrollo de sus competencias y convicciones unadistas y el cumplimiento de metas establecidos en su plan de gestión individual, a partir de dos ejes:

- **Eje de potencial:** permite identificar el estado de las competencias cardinales, específicas y de taxonomía del liderazgo de la plataforma humana y su potencial de desarrollo en el metasistema UNAD.
- **Eje de desempeño:** Eje que permite determinar el cumplimiento del trabajo inteligente productivo establecido en los planes individuales de gestión reflejados a partir de resultados efectivos, Indicadores de cumplimiento e impacto, valoración cualitativa y cuantitativa, permitiendo de manera sistémica dar cumplimiento a los objetivos institucionales derivados de la misión y visión institucional.

Con la resignificación del proceso de la evaluación de desempeño se busca:

- Evaluar el cumplimiento de resultados efectivos del trabajo inteligente productivo.
- Identificar y/o reconocer el estado de evolución del liderazgo de la plataforma humana en el metasistema Unad.
- Detectar el potencial de la plataforma humana para su promoción objetiva y transparente y su relevo generacional.





- Establecer escenarios que permitan el despliegue del mentoring y coaching a través del uso del feedback, feedforward y curva de aprendizaje.
- Aplicar reconocimientos, estímulos e incentivos por la superación de metas establecidas.
- Potenciar la creatividad y la innovación en el desarrollo del trabajo inteligente productivo de la plataforma humana
- Determinar la continuidad de la plataforma humana.

### **Compensación:**

En el continuo proceso de optimización del manejo de información en tiempo real el grupo de compensación y nomina, desarrollo un proceso de cargue de la información del aplicativo soca al aplicativo de nómina Kactus de los Docentes ocasionales que aceptan la vinculación en la Universidad, lo cual permite mantener la base de datos de funcionarios vinculados en tiempo real en el aplicativo de nómina.

A continuación, se detalla el proceso de cargue de la información de los docentes que aceptan vinculación del módulo soca al aplicativo kactus a sus diferentes tablas como son maestro de empleados, contratos, histórico de sueldo, Disminución de retención en la fuente, cuentas

#### 1. Módulo para migración de datos del sistema SOCA al de Kactus (nómina)

Cuando un docente ocasional o de hora cátedra acepta su vinculación desde el módulo de SOCA- Resoluciones de vinculación, inmediatamente queda habilitado en el módulo de migración de información al sistema Kactus.



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



CO18/8455



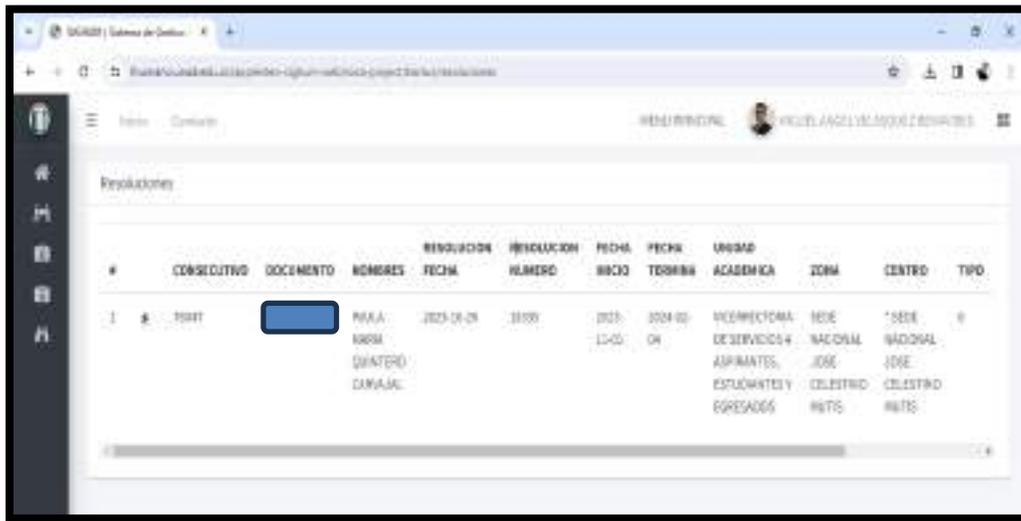
CO17/7811



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



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



#	CONSECUTIVO	DOCUMENTO	NOMBRES	RESOLUCION FECHA	RESOLUCION NUMERO	FECHA RECIBO	FECHA TERMINA	UNIDAD ACADEMICA	ZONA	CENTRO	TIPO
1	10811	[Redacted]	MARIA ANGELICA SANTORO DANIEL	2023-08-28	31000	2023- 12-01	2024-03- 04	DIRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES Y ESTUDIANTES Y EGRESADOS	SEDE NACIONAL	SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0

**Figura 31. Software de oferta y contratación académica - SOCA**

El cual se encarga de migrar los datos para la respectiva creación del contrato en Kactus, datos de cuentas (EPS, AFP, AFC, CCF, ARL y bancaria), fechas de inicio y finalización y valores mensuales a pagar de cada docente:

(Migración de datos desde SOCA a Kactus)



Docente: [Redacted]

Nombre: TRILDA MARCA QUINTERO GONZALEZ  
 Unidad Académica: RESOLUCION DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS  
 Zona: SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS  
 Centro: SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS  
 Modalidad: SEMIO TEMPO  
 Nivel: PROFESIONAL

**Procesar en Kactus - 78947**

Empleado

**Resultado:**  
 +23-60- Se ha creado el empleado guardado en Kactus - ID: 2495427-13-60-

FormCuentr

**Resultado:**  
 +23-60- Se ha creado el contrato en Kactus - FormCuentr: 231804477-13-60-13-60-

FormCuentr

**Resultado:**

**Figura 32. Software de oferta y contratación académica - SOCA**

Verificación de datos cargados en Kactus:

1. Datos del contrato:



**CONTRATOS DE PERSONAL**

Motor: GRA Base; Servidor: KACTUS; Protocolo: TCP

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Nro. Contrato	Identificación	Nombres	Apellidos	Cod. Interno
302305	[Redacted]	PAULA MARIA	QUINTERO CARVAJAL	
Funcionario a quien Reporta (Jefe Inmediato):				Cod. Interno

Información Básica | Fechas Contrato | Condiciones de Pago | Clasificación

Fecha Contrato	Fecha Inicio	Fecha Vencimiento	Fecha Revisión	Fecha Novedad
01/11/2023	01/11/2023	04/02/2024		01/11/2023

Fechas	Nombreamiento	Resolución	Fecha Casación	Fecha Vigencias
	26/10/2023	18335	01/11/2023	01/11/2023
	Poseción	Acta / Resolución	Fecha Antijedat	% Reintegración
	01/11/2023	18335	01/11/2023	100

Último Movimiento	Fecha Resolución	Resolución

PLANTA DE PERSONAL

Figura 33. Servidor Kactus

2. Cuentas:



**CUENTAS DE EMPLEADOS**

Motor: GRA Base; Servidor: KACTUS; Protocolo: TCP

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

Entidad	Nombre de la Entidad	Seguros Entidad	Nombre de la Sucursal	Número Cuenta	Clase
	FONDO NACIONAL DEL AHORRO	1 UNICA		1019068877	
1	PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR SA	1 BOGOTA		1019068877	
207	POSITIVA S.A	1 BOGOTA		1019068877	
100	ACHIBANCO BOGOTA	7 BANCOLOMBIA			Ahorros
345	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAFAM	1 BOGOTA		1019068877	
124	NEUEVA EPS S.A - NUEVA EMPRESA PROMOTORA	1 BOGOTA D.C		1019068877	

Figura 34. Servidor Kactus

### 3. Disminución de Retefuente:

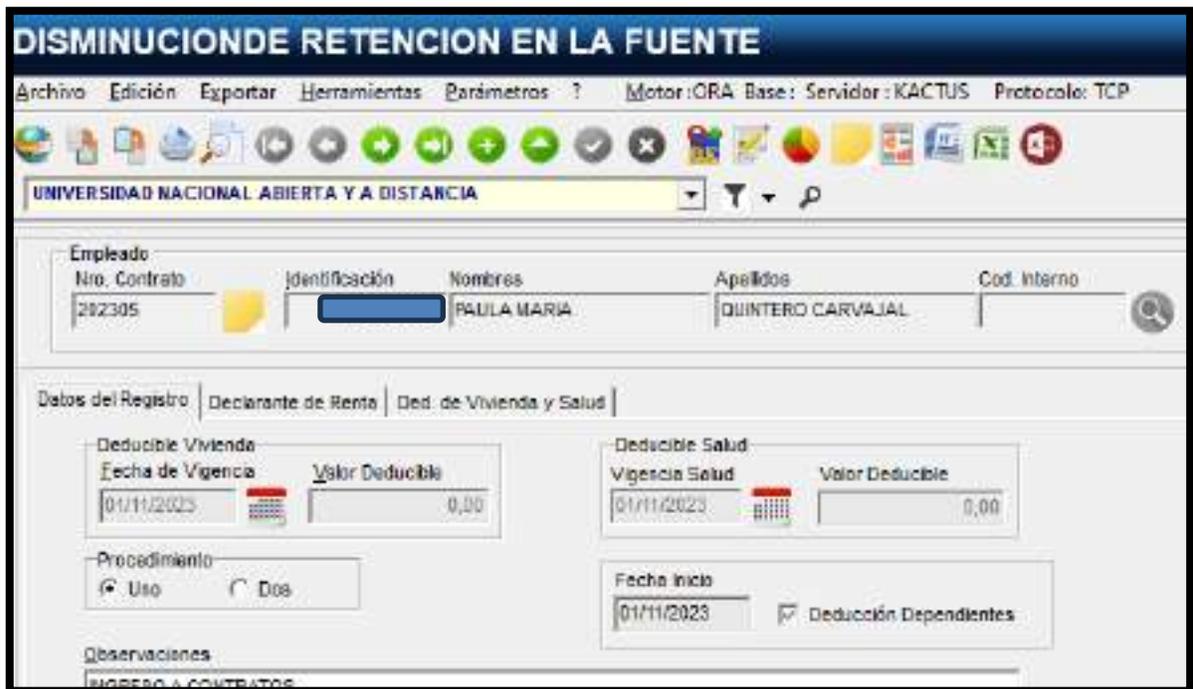


Figura 35. Servidor Kactus

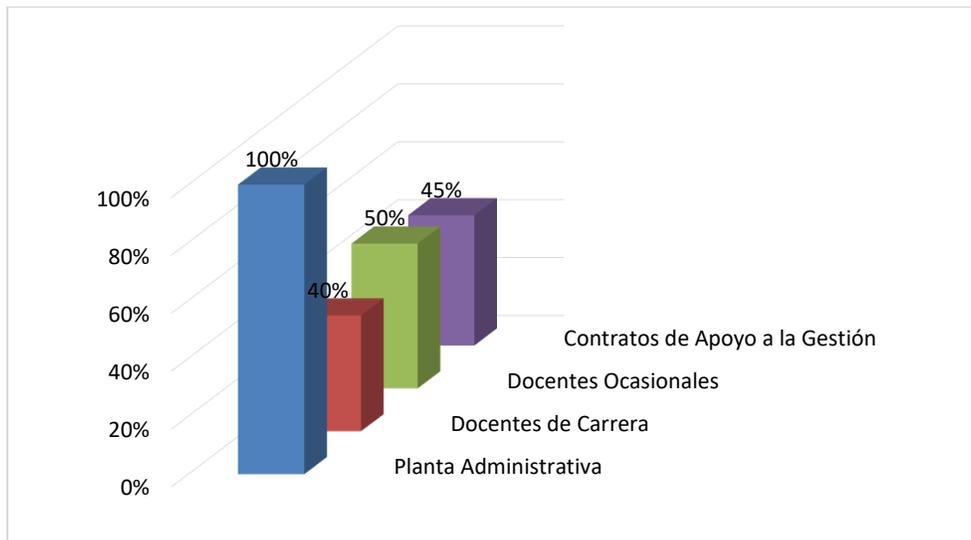
Para así contar con la información de la vinculación en tiempo real, migrada y registrada en la nómina el mes correspondiente.

**Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:** Se anexa informe de Gestión del Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

#### Gestión documental:

Como función de la Gerencia de Talento Humano se encuentra el velar y custodiar las historias laborales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, y en cumplimiento a la Ley 594 de 2000 “*Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones*”, Circular No. 004 de 2003 “*Organización de las Historias Laborales*” y Circular No. 012 de 2004 emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Archivo General de la Nación y la normatividad e instructivos internos de la institución. De acuerdo con lo anterior, y

teniendo en cuenta los tiempos de retención establecidos en la Tabla de Retención Documental para el archivo de Gestión, contamos con un aproximado de 10.780 expedientes correspondientes a la serie Historias Laborales y Contratos de Apoyo a la Gestión, a los cuales se deben realizar constantemente la recepción de documentos, clasificación, organización, foliación y Tipo a Tipo. Por el gran volumen de expediente que manejamos y el arduo trabajo que cada uno conlleva dentro de los procesos archivísticos, nos encontramos en los siguientes porcentajes de avance frente al proceso de foliación y Hoja de control de las historias laborales a nivel nacional:



**Gráfico 8. porcentaje de avance de carpetas con tipo a tipo y foliación, con corte al junio de 2023. Fuente Formatos Únicos de Inventario Documental.**

Por consiguiente, se está trabajando en las siguientes acciones de mejora:

- La optimización de los tiempos de productividad, estableciendo un equilibrio entre agilidad y calidad mediante cronogramas de trabajo.
- Trabajo Colaborativo y Cooperativo de los líderes de centros a los líderes Zonales, definiendo responsabilidades y rutas de trabajo.

- La sistematización de las Actas de Entrega para optimizar tiempos de entrega de cargo y agilizar los procesos archivísticos frente a la recepción de documentos por periodo académico de las historias laborales.

Estableciendo las anteriores acciones de mejora y contribuyendo a su cumplimiento lograremos las siguientes metas:

- Archivar los tipos documentales pertenecientes de las Historias Laborales en Tiempos idóneos, obteniendo expedientes actualizados y con información oportuna.
- Mantener los inventarios documentales al día evitando la pérdida de la información.
- Contar con el 100% de los expedientes de la serie Historias Laborales con su respectiva organización y foliación.

Se debe recordar que el 100% de los procesos archivísticos en las historias laborales nos favorece para:

Con el fin de contribuir y mejorar para:



Figura 36. Impacto en la mejora del proceso



## ✚ Resultados de seguimiento y medición:

El proceso de gestión y desarrollo de la plataforma humana Unadista tiene una serie de indicadores definidos en el SIG que nos permiten medir el cumplimiento e impacto de las diferentes estrategias e iniciativas que se dinamizan en los diferentes procesos en pro de la consolidación de la plataforma humana Unadista.

De igual manera desde la Gerencia de Talento Humano se realizan mediciones orientadas a fortalecer el ambiente y condiciones laborales de la plataforma humana las cuales se relacionan a continuación:

**Índice de Ambiente Laboral:** Se desarrolló la encuesta de ambiente laboral a través de la firma de Great Place to Work, con la participación del 92% de la población proyectada, obteniendo resultados positivos, teniendo en cuenta la escala de valoración de GPTW, en donde se consolida la Unad con un índice de ambiente laboral con nivel sobresaliente, en donde las dimensiones de respeto, ecuanimidad, compañerismo, credibilidad y orgullo son valoradas de manera positiva, manteniendo una tendencia estable respecto a la valoración del año anterior. También se pudo establecer una valoración sobre muy sobresaliente en el índice del estilo de liderazgo de los líderes. Estas valoraciones dadas por la Plataforma humana evidencian la buena calidad de la experiencia del empleado en el lugar de trabajo, así mismo, el índice de compromiso en valoración muy sobresaliente demuestra la buena conexión emocional de los colaboradores con la organización.



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



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Alta	Alta	Estable
Respeto	Alta	Alta	Estable
Equanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Alta	Estable
Orgullo	Alta	Alta	Estable
Apreciación general	Medio (+)	Medio (+)	Estable
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>78.0</b>	<b>81.3</b>	<b>Estable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Sobresaliente</b>	

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?



Figura 37. Resultados Valoración Encuesta Great Place to Work

### Riesgo Psicosocial:

Dando cumplimiento a la normatividad vigente se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y así realizar la identificación de los factores de riesgo a través del instrumento. Esta aplicación se realizó en el mes de marzo y abril en la Sede Nacional, las diferentes zonas y centros a nivel nacional. Para esta aplicación contamos con la participación 3074 encuestados a nivel nacional.

SEDE/ZONA	Número de Participantes
Sede Nacional	594
Zona Caribe	374
Zona Centro Sur	386
Zona Centro Boyacá	197
Zona Sur	370
Zona Centro/Bogotá/Cundinamarca	591
Zona Amazonia y Orinoquia	149
Zona Occidente	224

**Tabla 5. Participación por Zona Encuesta Riesgo Psicosocial**

### Resultados Generales



**Figura 38. Resultados Valoración Riesgo Psicosocial**

Según la Resolución 2764 de 2022 y los parámetros para calcular el nivel de riesgo en las organizaciones. En los casos en los que se identifique riesgo alto o muy alto en el indicador de Factores de Riesgo Intraboral en la Forma A o en la Forma B debe hacer la evaluación anualmente. Si se identifica riesgo medio o bajo puede ampliarse el plazo hasta dos años.

Dentro de los resultados generales en factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta la medición en la vigencia 2023 el nivel de riesgo es **bajo**, lo cual quiere decir que las puntuaciones en este nivel no están relacionadas con síntomas o respuestas de estrés significativas. Se deben mantener los programas y experiencias significativas alrededor acciones que permitan mantener los niveles de riesgo más bajos.

La próxima medición de factores de riesgo psicosocial se realizará en el año 2025.

### Satisfacción al usuario:

La Gerencia de Talento humano en pro de la mejora continua, a implementado encuestas de satisfacción e impacto en diferentes procesos que permite conocer la percepción y el nivel de satisfacción de la plataforma humana en relación a las diferentes estrategias desarrolladas. De igual manera la Universidad cuenta con el Sistema SAU en el cual se encuentra ubicado el modulo de administración de PQR disponible para la comunidad en general, durante el primer semestre del 2023 la Gerencia de Talento recibió las siguientes solicitudes:

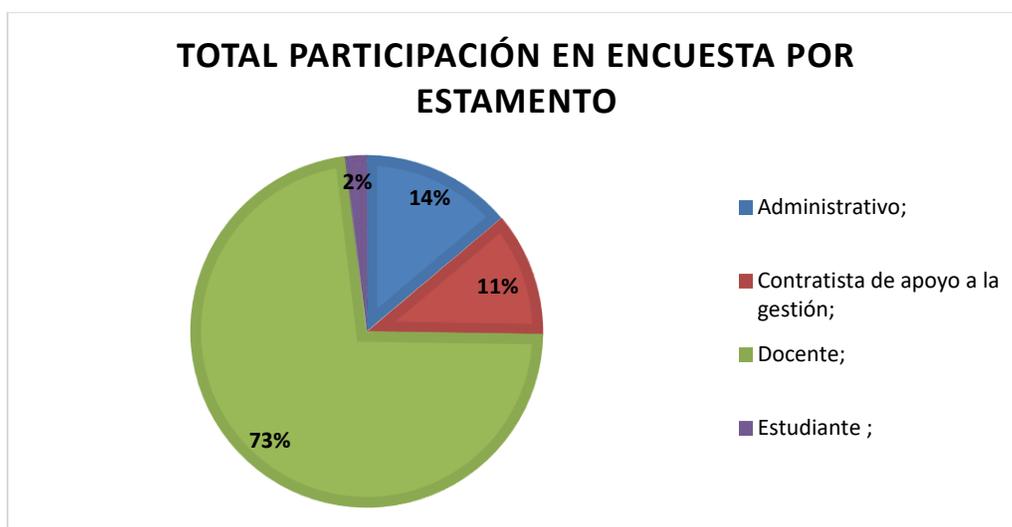
TIPO DE SOLICITUD	TOTALES
CONSULTA DE INFORMACIÓN	4
DENUNCIA POR ACTO DE CORRUPCIÓN	2
DERECHO DE PETICIÓN	2
PETICIÓN	6
QUEJA SOBRE EL SERVICIO	1
RECLAMO	2
REPORTE DE INCIDENTE TECNOLÓGICO	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

**Tabla 6. Solicitudes Sistema SUA**

La mayoría de las solicitudes son inquietudes de los candidatos a docentes preguntan fechas de vinculación y cómo postular su hoja de vida en la UNAD. Se ha brindado respuesta oportuna a los distintos requerimientos por los ciudadanos de una manera eficiente y efectiva.

### **Bienestar de la Plataforma Humana:**

Respecto a la satisfacción de las experiencias desarrolladas durante el primer semestre de 2023, se aplicó a la plataforma humana una encuesta de satisfacción luego de la realización de las experiencias significativas y al final del semestre se aplicó la encuesta de impacto de las experiencias ejecutadas, obteniendo los siguientes resultados:



**Gráfico 9. Participación de la Plataforma Humana en las experiencias significativas**

Del total de la participación de la plataforma humana unadista el mayor porcentaje es del estamento docente con un 72.83%, seguido por los administrativos con 13.87% quienes respondieron la encuesta.



**Gráfico 10. Percepción de la plataforma humana de las experiencias significativas**

En el grafico se puede evidenciar que del 100% de las personas que respondieron la encuesta, el 67.39% considera estar totalmente de acuerdo, en que las

experiencias significativas en las que ha participado le han contribuido a su bienestar integral.



**Gráfico 11. Percepción de la plataforma humana de las experiencias significativas**

De acuerdo con la gráfica, las personas que respondieron la encuesta consideran que, en más de una variable de su vida, las experiencias significativas le han aportado. En este caso con mayor número de selecciones, la plataforma humana reportó que las experiencias han aportado a su salud mental con 300 selecciones, al aspecto laboral y académico seguidamente con 187 y 186 selecciones reportadas.



**Gráfico 12. Percepción de la plataforma humana de las experiencias significativas**



En esta gráfica se observa que el 57.72% está totalmente de acuerdo en que los temas propuestos en las experiencias han contribuido a mejorar su calidad de vida, apropiando herramientas y estrategias para su vida. El 35.14% considera está de acuerdo, el 5.98% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0.77% se encuentra en totalmente en desacuerdo y el 0.39% en desacuerdo.

Así mismo, la encuesta también recoge una pregunta abierta, donde los participantes pueden dejar sus comentarios. A continuación, se relacionan algunos de estos:

- *Los espacios culturales, espirituales y mentales, siempre son bien recibidos. Una gran apuesta.*
- *Estas experiencias son un gran aporte de prevención y conservación de la salud mental*
- *Felicitaciones por generar estas actividades y experiencias para los colaboradores.*
- *Excelentes actividades para mejorar nuestra calidad de vida en general. Gracias*
- *Esperamos estas actividades se sigan fomentando.*
- *Excelentes actividades de Bienestar que nos permiten una mayor integración entre funcionarios administrativos y docentes que permiten momentos de esparcimiento, relajación y mucha motivación para toda la comunidad unadista.*
- *Muchas gracias por todas las celebraciones programadas por la UNAD, son fuente de motivación que marcan la diferencia en las empresas grandes como nuestra institución. Y, una mención adicional por las pausas mentales. Gracias*
- *Muchas gracias por tantas iniciativas en favor de la plataforma humana unadista*



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



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



- *Muchas gracias por cada una de las actividades que desarrollan, siempre pensando en el bienestar y calidad de vida nuestro.*
- *Estoy muy feliz trabajando en la universidad*
- *Continuar fomentando la participación en actividades de promoción y prevención de la salud. Felicitaciones por los detalles y celebración de días especiales.*
- *Felicitaciones, muy oportunos y pertinentes los temas abordados*
- *Excelente las experiencias significativas de bienestar.*
- *Felicitar a la Gerencia de Talento humano ya que todas estas actividades generan calidad de vida y bienestar a la plataforma humana Unadista. Muchas gracias.*

## CONCLUSIONES

- De acuerdo a la información obtenida de las respuestas otorgadas por la plataforma humana en la encuesta de impacto, se puede evidenciar que un porcentaje superior al 95% (sumatoria de totalmente de acuerdo con opción de acuerdo) de la plataforma humana considera que las experiencias significativas han contribuido a su bienestar integral, aportando en temas de salud mental, vida laboral y académica, como en otros aspectos de su vida. Así mismo, se logra evidenciar que en más del 80% (sumatoria de totalmente de acuerdo con opción de acuerdo) de la plataforma humana, las experiencias significativas desarrolladas, han permitido brindar herramientas para aplicar en su vida diaria y a motivarse a seguir formándose de manera integral.
- También se evidencia que más del 93% (sumatoria de totalmente de acuerdo con opción de acuerdo) de la plataforma humana considera que las experiencias significativas en las que han participado han contribuido a mejorar su calidad de vida, lo cual se observa así mismo en los comentarios positivos que se comparten por algunos de los participantes en la encuesta.



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



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

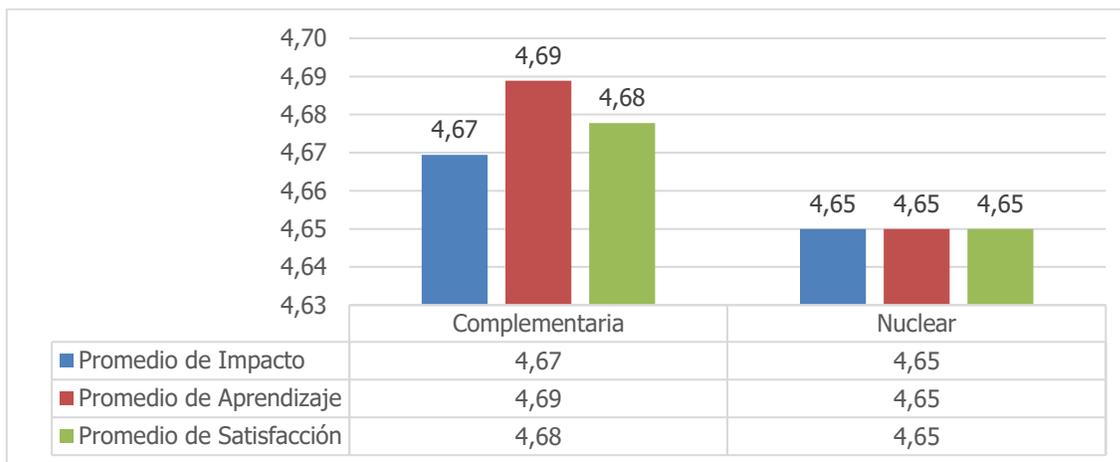
- Por otro lado, es mínimo el porcentaje de personas que respondieron no estar de acuerdo con que las experiencias significativas desarrolladas contribuyen a su bienestar integral, sin embargo, dentro de las acciones de mejora se revisarán los casos específicos para indagar sobre las variables que pueden hacer que se perciba de esa manera.

**Formación y desarrollo:** Es importante destacar que los indicadores del Plan Institucional de Capacitación se registran anualmente. Sin embargo, al valorar su comportamiento durante el primer semestre de la vigencia 2023, se percibe lo siguiente:



**Gráfico 13. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación, primer semestre 2023.**

Con relación a la ejecución del plan institucional de capacitación, de las 40 acciones de formación y desarrollo para el primer semestre 2023, se cuenta con el 100% de ejecución de este. A la fecha se ha podido dar cumplimiento a las acciones que se programan.



**Grafico 14. Indicadores piloto de satisfacción, aprendizaje e impacto, primer semestre 2023.**

En el piloto ciclo de desarrollo del liderazgo se aplica un instrumento en cada acción de formación y desarrollo, logrando valorar la percepción de satisfacción, aprendizaje e impacto en las diversas acciones que se realizan durante el primer semestre de 2023, se percibe que en promedio las acciones de formación ejecutadas en el pilar complementario, adquieren un promedio general de 4,68% en su percepción de satisfacción, aprendizaje e impacto, lo que señala el interés y pertinencia con las acciones generadas a la plataforma humana. Sin embargo, es importante destacar que lo que más valoran es su percepción de aprendizaje, seguido de la satisfacción y por último la percepción frente al impacto en su rol. Así mismo el pilar nuclear es valorado con un promedio de 4,65% lo que destaca la pertinencia de formaciones disciplinares y técnicas con la plataforma humana y no presenta variabilidad en ninguno de sus aspectos valorados.

### Engagement y convicción Unadista:

En el marco de dinamización del proceso de Inducción General a través del curso de inducción Conociendo mi UNAD un lugar para construir sueños, se aplicó la encuesta de satisfacción durante el primer semestre del año obteniendo los siguientes resultados:

Los contenidos presentados en el syllabus del diplomado/curso son comprensibles.	4,4
Los contenidos del diplomado/cursos presentados en el syllabus promueven conocimientos aplicables a su proyección como profesional.	4,4
La estrategia de aprendizaje presentada en el syllabus permite un desarrollo efectivo de las actividades académicas.	4,3
La distribución de las actividades académicas presentadas en el syllabus, están acordes con los tiempos establecidos para su desarrollo.	4,4
Los aspectos académicos presentados para orientar el diplomado/curso son de relevancia para su desempeño y desarrollo profesional y/o personal.	4,5
La plataforma tecnológica de la UNAD tiene las características adecuadas para el desarrollo de los procesos formativos del diplomado/curso.	4,7
La estructura de los entornos virtuales del diplomado/curso facilita su navegación.	4,6
El acompañamiento de soporte técnico fue eficiente.	4,6
Para el desarrollo del diplomado/curso la plataforma brinda información relevante del avance en actividades.	4,6
La presentación de contenidos académicos en el aula virtual es suficiente para desarrollar las actividades del diplomado/curso.	4,4

**Tabla 7. Resultados Encuesta de Satisfacción Inducción General**

El promedio del Nivel de satisfacción hacia el curso Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños es de 4,5. Adicional la encuesta aborda las observaciones que puedan tener la plataforma humana acerca del curso de Inducción encontrando:



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



CO18/8455



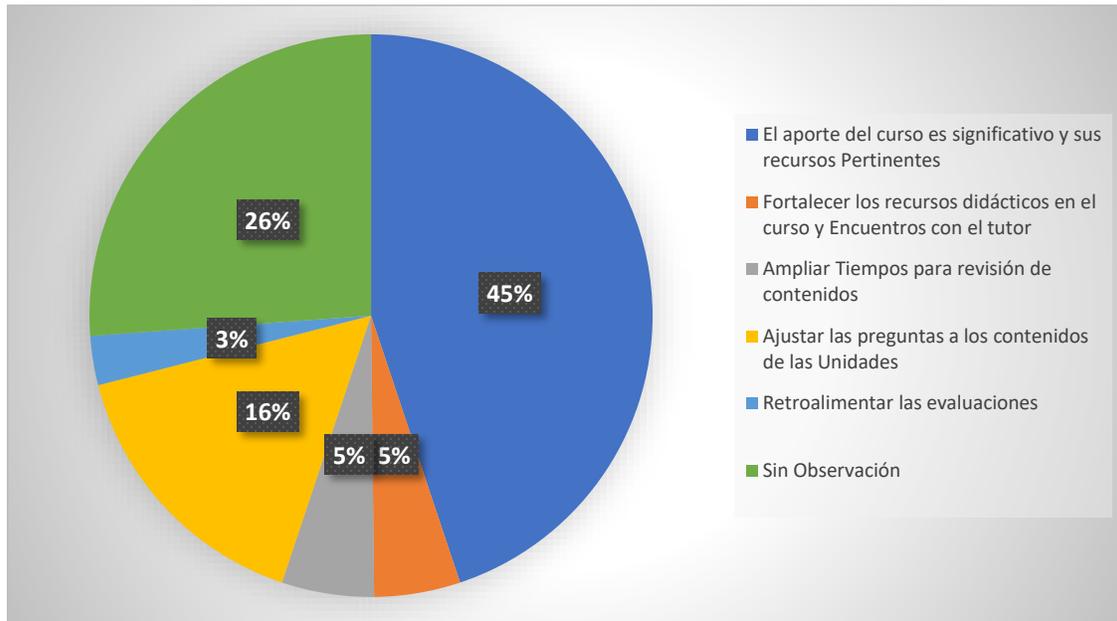
CO17/7811



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



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



**Gráfico 15. Resultado Encuesta de satisfacción – Campus virtual Curso de Inducción**

**Adecuación de los Recursos:**

Recursos	Adecuación
<b>Humanos</b>	<p>Para dar alcance a los objetivos institucionales desde la Gerencia de Talento Humano se cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado conformado por el Gerente de Talento Humano, líderes de procedimiento y la Red Fractal de Talento Humano quienes dinamizan en los ámbitos de actuación institucional cada una de las diferentes estrategias e iniciativas.</p> <p>De igual manera se cuenta con proveedores externos que brindan servicios y/o productos acordes a las necesidades de la plataforma humana.</p>
<b>Financieros</b>	<p>Para dinamizar las diferentes estrategias e iniciativas la Gerencia de Talento Humano cuenta con rubros establecidos en:</p> <p>Presupuesto de funcionamiento</p> <p>Plan anual de adquisiciones</p>

	<p>Macroproyecto 1: <i>“Gestión holística para la educación con equidad y calidad; “potenciar las capacidades institucionales, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de la plataforma humana para afrontar los retos y desafíos de la UNAD 5.0”</i></p>
<b>Infraestructura</b>	<p>La universidad cuenta con Instalaciones físicas a nivel nacional, brindando espacios de trabajo para la plataforma humana. También se cuenta con el apoyo de las Cajas de compensación familiar y sus espacios físicos para desarrollar diferentes actividades de bienestar en pro del fortalecimiento del clima organizacional.</p>
<b>Tecnológicos</b>	<p>Para el desarrollo de los procesos de Talento Humano se tienen a disposición diferentes sistemas de información los cuales se relacionan a continuación, contribuyendo a la eficiencia de los procesos y facilitando la toma de decisiones.</p> <p>SIGHUM SOCA SCAP Campus Virtual SII 4.0 Aplicativo Great Place to work Sistema de Nomina - Ofelia SICO Aplicativo de pruebas psicotécnicas y Gamificadas Portal de empleo Hiring Room</p>

**Tabla 8. Recursos**



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



CO18/8455



CO17/7811



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



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