



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

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

**SEGUNDO SEMESTRE DE 2023**

**Bogotá, Diciembre 2023**



La Gerencia de Talento Humano tiene como propósito gestionar plataformas humanas altamente cualificadas, garantizando el trabajo productivo, la satisfacción laboral, fundamentado en el liderazgo transformacional con el propósito de dinamizar y dar sostenibilidad holística al metasistema Unad.

Para alcanzar este propósito se tienen diferentes proceso 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”*

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, 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 cualificada 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 segundo periodo del 2023 dio continuidad a las acciones de mejora que viene implementando a partir de diferentes estrategias que han permitido establecer un proceso más riguroso, preciso y efectivo, las cuales se describen a continuación:

La implementación de la herramienta **HIRING ROOM**, ha permitido atraer candidatos desde diferentes plataformas a través de un reclutamiento simplificado y efectivo, generando bases de datos y métricas de manera rápida y eficaz,



captando el mejor talento, replicando las ofertas en más de 18 fuentes de reclutamiento a partir de convocatorias externas con un alcance más amplio.



**Figura 2. Software de Reclutamiento**

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. Con el propósito de realizar una medición de competencias precisa, bajo estándares de rigurosidad y minuciosidad, acordes al modelo acogido por la universidad, la GTHUM ha implementado dos herramientas Pruebas Psicotécnicas y Pruebas Gamificadas, fundamentadas en la inteligencia artificial que permiten obtener un análisis integral con elementos diferenciales requeridos para cada rol a desempeñar en la institución, esto 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.



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



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional



CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional

José Celestino Mutis

Durante el segundo 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
ZAO	GPIT	20	8	3
ZAO	LABORATORISTA	45	5	2
ZCAR	LIDER DE BIENESTAR	100	20	5
ZCAR	APOYO A LA GESTIÒN	120	30	8
ZCAR	INGENIERO CIVIL	15	8	2
ZCAR	REGISTRO Y CONTROL	10	5	3
ZCBC	REGISTRO Y CONTROL	35	5	3
ZCBC	LIDER DE BIENESTAR	50	20	6
ZCBOY	LIDER DE BIENESTAR	60	30	5
ZCORI	LABORATORISTA	90	40	6
ZCAORI	LIDER DE BIENESTAR	100	30	4
ZOCC	RYC	20	15	4
ZOCC	APOYO A LA GESTION	30	8	3
ZOCC	LABORATORISTA	70	6	3
ZSUR	ASISTENTE DE DIRECCION	150	5	3
ZSUR	GPIT	45	20	8
ZSUR	RYC	55	30	20
JCM	APOYO A LA GESTION DOCUMENTAL	60	25	4
JCM	APOYO GTHUM	24	10	4
JCM	CONCAT CENTER	10	5	2
JCM	DESARROLLADOR	35	20	2
JCM	RYC	50	30	5
JCM	SEGURIDAD DE LA INFORMACION	30	15	10
JCM	APOYO PRESUPUESTO	25	10	8
JCM	APOYO ADSUIQISIONES	40	15	8
JCM	INGENIERO DE REDES	9	5	4
JCM	INGENIERO DESARROLLADOR	2	2	1
JCM	ABOGADO	95	20	9
JCM	FORMULADOR DE PROYECTOS	25	10	8



<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>1420</b>	<b>452</b>	<b>153</b>
--------------	-----------	-------------	------------	------------

**Tabla 1. Procesos de atracción por contratación de apoyo a la gestión. GTHUM de Julio a Diciembre de 2023.**

Para el periodo 1604 comprendido entre el 17 de Agosto al 20 de diciembre del 2023 se obtuvieron los siguientes datos gracias a la aplicación de las pruebas y al respectivo proceso de elección. Se registraron 5.766 candidatos de los cuales 302 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi hoja de vida 4.0

Se obtuvieron los siguientes resultados:

<b>UNIDAD ACADÉMICA</b>	<b>PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0</b>	<b>PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN</b>
ECACEN	80	50
ECAPMA	100	70
ECBTI	60	45
ECEDU	120	30
ECISA	20	8
ECJP	60	40
ECSAH	220	110
INVIL	30	20
VIDER	15	7
VISAE	20	12
<b>TOTAL</b>	<b>725</b>	<b>392</b>

**Tabla 2. Proceso Atracción Docentes1604. GTHUM 2023.**

Para el periodo 1605 comprendido entre el 25 de septiembre del 2023 al 04 de febrero del 2024 se obtuvieron los siguientes datos gracias a la aplicación de las pruebas y al respectivo proceso de elección: se registraron 3.716 candidatos de los cuales 356 manifestaron tener experiencia docente, dispuestos como postulantes por banco de elegibles del repositorio Mi hoja de vida 4.0.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

UNIDAD ACADÉMICA	PRESELECCIONADOS POR MI HOJA DE VIDA 4.0	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	40	32
ECAPMA	20	16
ECBTI	15	11
ECEDU	20	15
ECISA	55	44
ECJP	70	30
ECSAH	260	140
INVIL	54	40
VIDER	23	16
VISAE	18	12
<b>TOTAL</b>	<b>575</b>	<b>356</b>

**Tabla 3. Proceso Atracción Docentes1605. GTHUM 2023.**

Una vez efectuado el proceso de Elección, con los 658 candidatos preseleccionados en ambos periodos académicos, por parte de las unidades académicas en articulación con las zonas, se vinculan en total:

Periodo Académico	Cantidad de candidatos vinculados
16-4	246
16-5	319
<b>Total</b>	<b>565</b>

**Tabla 4. Vinculación por periodo Académico**





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

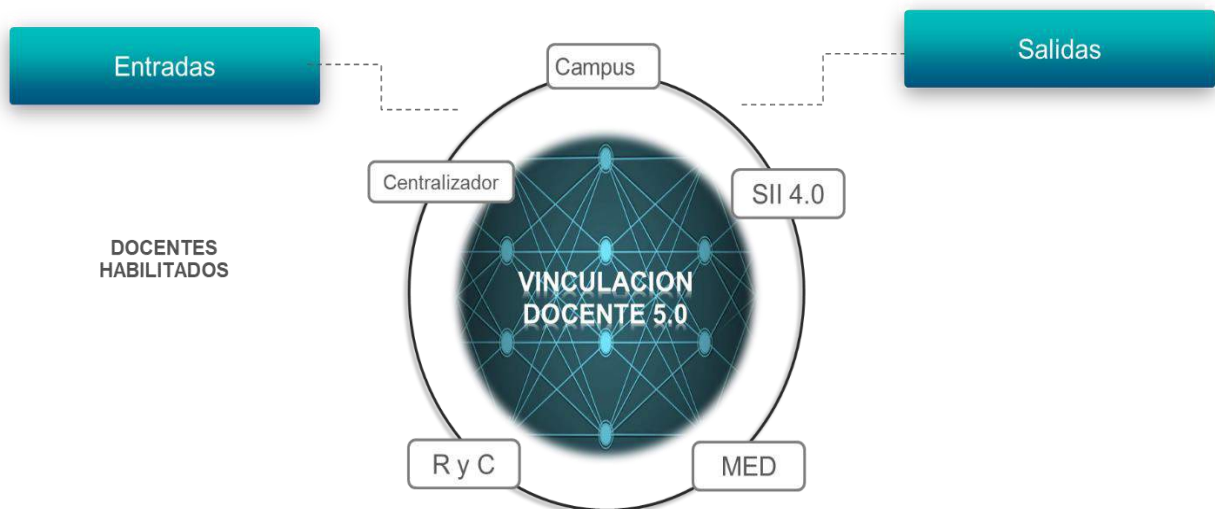
En conclusión, la implementación de estas herramientas se llevó a cabo teniendo en cuenta la oportunidad de mejora identificada en el proceso de atracción y elección. De esta manera, durante el año 2023 se han orientado acciones hacia el fortalecimiento y la innovación en la ejecución del proceso de atracción y elección logrando acompañar la consecución de talento humano en las diferentes necesidades de servicio, el cual se ha logrado establecer y dar claridad frente a los lineamientos para los diferentes actores participantes en el proceso de atracción y la elección de la universidad, destacando que en este 2023 se acompañó el 100% de las necesidades de servicio en contratación de apoyo a la gestión, valorando a 153 candidatos, como también se inició un acompañamiento en proceso de elección asociada al rol docente en donde se obtuvieron 656 vinculaciones en el segundo 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.

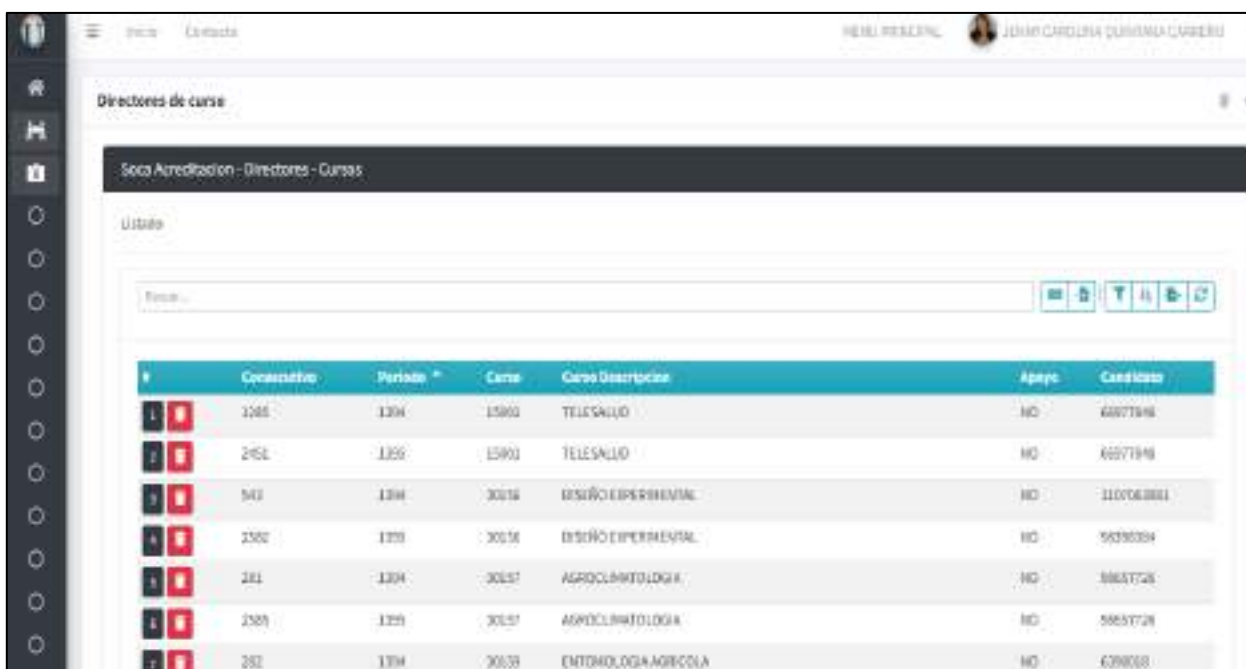


**Figura 3. Estructura Algoritmo**

Para llevar a cabo la implementación del Algoritmo la Gerencia de Talento Humano en articulación con los diferentes actores involucrados, ha venido implementando el desarrollo del people analytics durante los diferentes periodos académicos ofertados durante la segunda vigencia del 2023, que alimentan el algoritmo de asignación académica. Los módulos implementados 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.



#	Consecutivo	Periodo	Curso	Curso Descripcion	Aptos	Candidato
1	1085	1304	1580	TELESALUD	NO	60571946
2	2452	1305	1580	TELESALUD	NO	60571946
3	543	1304	3016	ENSÑO EXPERIMENTAL	NO	1107063881
4	1302	1305	3016	ENSÑO EXPERIMENTAL	NO	50390334
5	241	1304	3017	AGROCLIMATOLOGIA	NO	58657726
6	1309	1305	3017	AGROCLIMATOLOGIA	NO	58657726
7	252	1304	3018	ENTOMOLOGIA AGRICOLA	NO	6298058

Figura 4. 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 académica

Socra Líderes Académicos

Listado

#	Comentarios	Periodo *	Candidato	Actividad	Actividad descripción	Cuotas	Unidad académica	Programa
1		2014	131050204	3817A	LIDER DE ACADÉMICOS DE CERTIFICACION	82111	40003	0
2		2014	12182410	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	82380	10000	123
3		2014	0448778	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	82385	10000	100
4		2014	7862315	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	83995	10000	128
5		2014	9878538	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	83999	10000	109
6		2014	52160120	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	83990	10000	106
7		2014	9034140	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	83181	10000	128
8		2014	5217908	0	LIDER DE PROGRAMA O CADENA DE FORMACION	82390	10000	103

- Creando registro + Registrar

**Código**

El código es obligatorio

**Periodo**

**Líder**

**Llave de gestión académica**

**Unidad académica**

**Programa**

Figura 5. 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.

Socia Evaluaciones

Lista de

#	Corso/Asignatura	Periodo	Documento Interno	Reevaluación	Consultas	Autoevaluación	Puntaje
1	8000	11-14	80008000	2.00	1.00	0	2.00
2	1000	11-14	10001547	2	0	0	1.00
3	8000	11-14	80007720	2.00	4.00	0	2.00
4	8511	11-14	80030231	3.20	4.00	4.00	4
5	3312	11-14	3001009408	3.20	0	4.00	4
6	8513	11-14	8001791812	5.20	0	5	4.20
7	3315	11-14	30021200	3.20	0	5	4.20
8	8316	11-14	81008804	0.00	0	0	1.00

Figura 6. 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

Socia MOOC

Lista de

#	Corso/Asignatura	Docente	Fecha	Código	Fecha
1	4511	89,6	miércoles, 11 de enero de 2023, 20:43	CMg7x7mcc	miércoles, 11 de enero de 2023, 20:43
2	8943	89,6	jueves, 12 de enero de 2023, 10:08	uq0q8thqj	jueves, 12 de enero de 2023, 10:08
3	8941	89,6	miércoles, 11 de enero de 2023, 20:56	MM6d10MA6	miércoles, 11 de enero de 2023, 20:56
4	8121	89,6	viernes, 12 de septiembre de 2021, 21:08	u6Lp7DMNv	exp@unadopenlinea.edu.co
5	1795	10003985	viernes, 10 de enero de 2023, 21:50	u6K6s7W5B	prop.art@unadopenlinea.edu.co
6	1880	1000157807	jueves, 20 de enero de 2023, 08:08	0grp000810c	hago@unadopenlinea.edu.co
7	798	1000257713	miércoles, 10 de enero de 2023, 21:09	h9C27M0uT	CC1040257713@unadopenlinea.edu.co
8	2895	10000311	jueves, 20 de enero de 2023, 12:12	4y0Gw02Mg	aman@unadopenlinea.edu.co

Figura 7. 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

Socia Formadores

Unidad

Búsqueda

	Cursativa	Documento *	Año	Descripción
1	8359	1000000	2020	ANA / E. MEDIADOR
2	4790	1000001	2021	ANA / E. MEDIADOR
3	1895	100000793	2021	ANA / E. MEDIADOR
4	6257	10000081	2021	ANA / E. MEDIADOR
5	3856	10000085	2021	ANA / E. MEDIADOR
6	3916	10000093	2020	ANA / E. MEDIADOR
7	40	10000278	2020	ANA / E. MEDIADOR
8	6258	10000404	2021	ANA / E. MEDIADOR

Figura 8. Módulo de Asignación Académica

En mejora del algoritmo se crearon nuevos módulos los cuales se relacionan a continuación, para la eficiencia de la asignación académica e información que nutre los planes de trabajo de los docentes vinculados durante la segunda vigencia del 2023.

## MODULO DISEÑO CURRICULAR

Modulo mediante el cual se realiza el cargue de las actividades de diseño de curricular a asignar a los docentes.

SEDE NACIONAL

2024 UNAD, S.A. GARCÍA CÁDIZ

Diseño de Cursos

Búsqueda

	Periodo Cálculo	Periodo Asignación	Título	Horas
1	2024 18-05	2024 18-05	TUTORIA CURSOS	40
2	2024 18-05	2024 18-05	SELECCIÓN DE PROYECTOS E INDICADORES (EPL/PLAN/EDU/ONL)	40
3	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 1	40
4	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 2	40
5	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 3	40
6	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 4	40
7	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 5	40
8	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 6	40
9	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 7	40
10	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 8	40
11	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 9	40
12	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 10	40
13	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 11	40
14	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 12	40
15	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 13	40
16	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 14	40
17	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 15	40
18	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 16	40
19	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 17	40
20	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 18	40
21	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 19	40
22	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 20	40
23	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 21	40
24	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 22	40
25	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 23	40
26	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 24	40
27	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 25	40
28	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 26	40
29	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 27	40
30	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 28	40
31	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 29	40
32	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 30	40
33	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 31	40
34	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 32	40
35	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 33	40
36	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 34	40
37	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 35	40
38	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 36	40
39	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 37	40
40	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 38	40
41	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 39	40
42	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 40	40
43	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 41	40
44	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 42	40
45	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 43	40
46	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 44	40
47	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 45	40
48	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 46	40
49	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 47	40
50	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 48	40
51	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 49	40
52	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 50	40
53	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 51	40
54	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 52	40
55	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 53	40
56	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 54	40
57	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 55	40
58	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 56	40
59	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 57	40
60	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 58	40
61	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 59	40
62	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 60	40
63	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 61	40
64	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 62	40
65	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 63	40
66	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 64	40
67	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 65	40
68	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 66	40
69	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 67	40
70	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 68	40
71	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 69	40
72	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 70	40
73	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 71	40
74	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 72	40
75	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 73	40
76	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 74	40
77	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 75	40
78	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 76	40
79	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 77	40
80	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 78	40
81	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 79	40
82	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 80	40
83	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 81	40
84	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 82	40
85	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 83	40
86	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 84	40
87	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 85	40
88	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 86	40
89	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 87	40
90	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 88	40
91	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 89	40
92	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 90	40
93	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 91	40
94	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 92	40
95	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 93	40
96	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 94	40
97	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 95	40
98	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 96	40
99	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 97	40
100	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 98	40
101	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 99	40
102	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 100	40
103	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 101	40
104	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 102	40
105	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 103	40
106	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 104	40
107	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 105	40
108	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 106	40
109	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 107	40
110	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 108	40
111	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 109	40
112	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 110	40
113	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 111	40
114	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 112	40
115	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 113	40
116	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 114	40
117	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 115	40
118	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 116	40
119	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 117	40
120	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 118	40
121	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 119	40
122	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 120	40
123	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 121	40
124	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 122	40
125	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 123	40
126	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 124	40
127	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 125	40
128	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 126	40
129	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 127	40
130	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 128	40
131	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 129	40
132	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 130	40
133	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 131	40
134	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 132	40
135	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 133	40
136	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 134	40
137	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 135	40
138	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 136	40
139	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 137	40
140	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 138	40
141	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 139	40
142	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 140	40
143	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 141	40
144	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 142	40
145	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 143	40
146	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 144	40
147	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 145	40
148	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 146	40
149	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 147	40
150	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 148	40
151	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 149	40
152	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 150	40
153	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 151	40
154	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 152	40
155	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 153	40
156	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 154	40
157	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 155	40
158	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 156	40
159	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 157	40
160	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 158	40
161	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 159	40
162	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 160	40
163	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 161	40
164	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 162	40
165	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 163	40
166	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 164	40
167	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 165	40
168	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 166	40
169	2024 18-05	2024 18-05	INDIC 167	40
170	2024 18-05			



## MODULO DISEÑO DE PROGRAMAS:

Modulo mediante el cual se realiza el cargue de las actividades de diseños de programas a asignar a los docentes.

#	Concepto	Periodo código	Periodo Asignación	Programa	Horas	Docentes	Candidato Nombrado
198	0	2024 10 01	2024 10 01	Dictando en Cátedra Agroalimentaria y Biotecnología	80	33071002	MARÍA FREDY VALDES RESTrepo
238	0	2024 10 01	2024 10 01	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE MERCADO PRECULSORIA BOYBEN	180	402361294	EMMA MARCELA BURGOS SUAREZ
41	0	2024 10 01	2024 10 01	ESPECIALIZACIÓN EN BIOTECNOLOGÍA AGROAMBIENTAL	100	113413370	CARLOS ANDRÉS HOROND VALDEORO
179	0	2024 10 01	2024 10 01	ESPECIALIZACIÓN EN Turismo	180	5270020	YOSMAY DÍAZ CHACÓN
240	0	2024 10 01	2024 10 01	DICIONARIO DE SERVICIOS HUMANOS	180	5812009	BARRANCO ALFREDO HERNANDEZ LAAGE
28	0	2024 10 01	2024 10 01	ESPECIALIZACIÓN EN REDES DE NUEVA GENERACION	180	112001022	ESTEFAN PARRA LANCHEROS SOPAVEGA
600	0	2024 10 01	2024 10 01	ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA QUIRURGICA Y MEDICINA FAMILIAR	180	7477875	NELSON RICARDO AVALA MENDEZ
44	0	2024 10 01	2024 10 01	Dictando en IT	80	7920075	ROBERTO MAURO O CARDENAS CARBONAL

Figura 10. Módulo de Asignación Académica

## MODULO DE DISEÑO DE CURSOS:

Modulo mediante el cual se realiza el cargue de las actividades de diseños de cursos a asignar a los docentes.

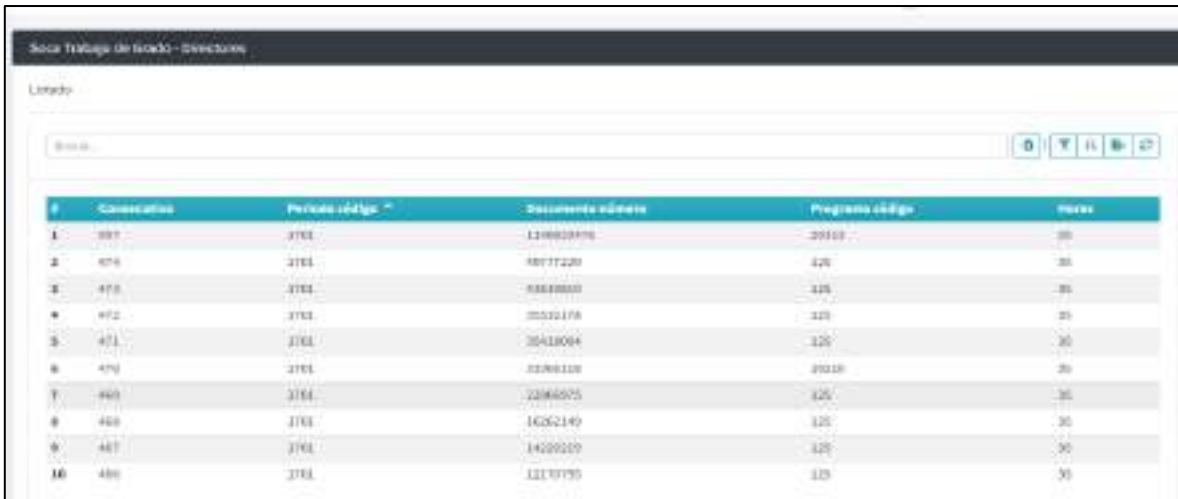
#	Concepto	Periodo código	Periodo Asignación	Curso	Horas	Docentes	Candidato Nombrado
0	0	2023 10 04	2023 10 04	Aprobacion de Seminario	200	0302375390	VERONICA ISABELLE ESCOBAR BLANCO
0	0	2023 10 04	2023 10 04	PROCESOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	200	93332971	BUENA MARIA DE NAZARET DUCORRA
0	0	2023 10 04	2023 10 04	EDUCACION INTERCULTURAL Y VIRTUALIDAD	200	300300023	MARY MARCELA MUÑOZ HERNANDEZ
0	0	2023 10 04	2023 10 04	EDUCACION DE PAZ Y EDUCACION INTERCULTURAL	200	4075218296	LILIANA POLARINA PLAZA
0	0	2024 10 01	2024 10 01	MANEJO DE PROBLEMAS	200	0105110801	MARIA CRISTINA GONZALEZ PERNA
0	0	2024 10 01	2024 10 01	INTUICIONES SOCIOCULTURALES EN LAS MATEMATICAS	200	4060215487	DE MAR ARIANNO WARDEN BAYONA
0	0	2024 10 01	2024 10 01	GESTION DE PROYECTOS EDUCATIVOS (ESPECIALIZACIONES)	200	40200170	JYHANNA GOMEZ ARDOTE
0	0	2024 10 01	2024 10 01	Asignatura	200	73888073	LARUIS FERRANDO ARQUEZ MEJIA
0	0	2024 10 01	2024 10 01	Expediente	200	73888073	CARLOS FERRANDO ARQUEZ MEJIA
0	0	2024 10 01	2024 10 01	Condiciones de la tesis (Profesional)	200	3076727220	RELY JOHANNA RIVERO ESPINOSA

Figura 11. Módulo de Asignación Académica



## MODULO PARA CARGAR JURADOS Y DIRECCIONES DE TRABAJOS DE GRADO ASINGAR A DOCENTES

Modulo mediante el cual se realiza el cargue de jurados y direcciones de trabajos de grado a asignar a los docentes.



#	Convocatoria	Periodo código *	Documento número	Programa código	Puntos
1	457	2101	1296029796	20101	30
2	474	2101	48777220	426	30
3	475	2101	55525503	426	30
4	472	2101	20522178	426	30
5	471	2101	20418064	426	30
6	470	2101	22763128	426	30
7	469	2101	22966075	426	30
8	468	2101	16252140	426	30
9	467	2101	14220259	426	30
10	466	2101	12170795	426	30

Figura 12. Módulo de Asignación Académica

## MODULO DE SINCRONIZACION DE MATRICULA POR PERACA

Modulo mediante el cual se realiza la sincronización la matrícula de registró y control con el sistema de información de la Gerencia de Talento Humano.



Figura 13. Módulo de Asignación Académica

## 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 14. Articulación algoritmo ámbitos de actuación

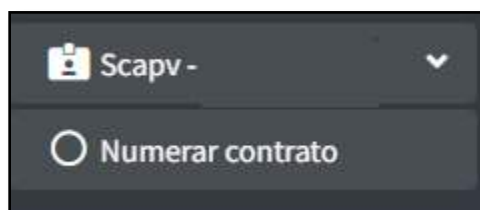
## OPORTUNIDADES DE MEJORA

- ✓ Resignificación del algoritmo en pro de las necesidades de vinculación 2024
- ✓ Diseño de módulos que permiten recolectar la información anualizada que nutre los planes de trabajo de los docentes.
- ✓ Asignación automatizada 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
- ✓ Resignificación del algoritmo en cuanto a componente práctico.

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

El sistema de SCAP 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 demoraba varios en días por lo que la comunicación de los contratos se demoraba, de acuerdo a esto en pro de la mejora continua del procedimiento se han establecido las siguientes actualizaciones en el sistema SCAP:

- 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:



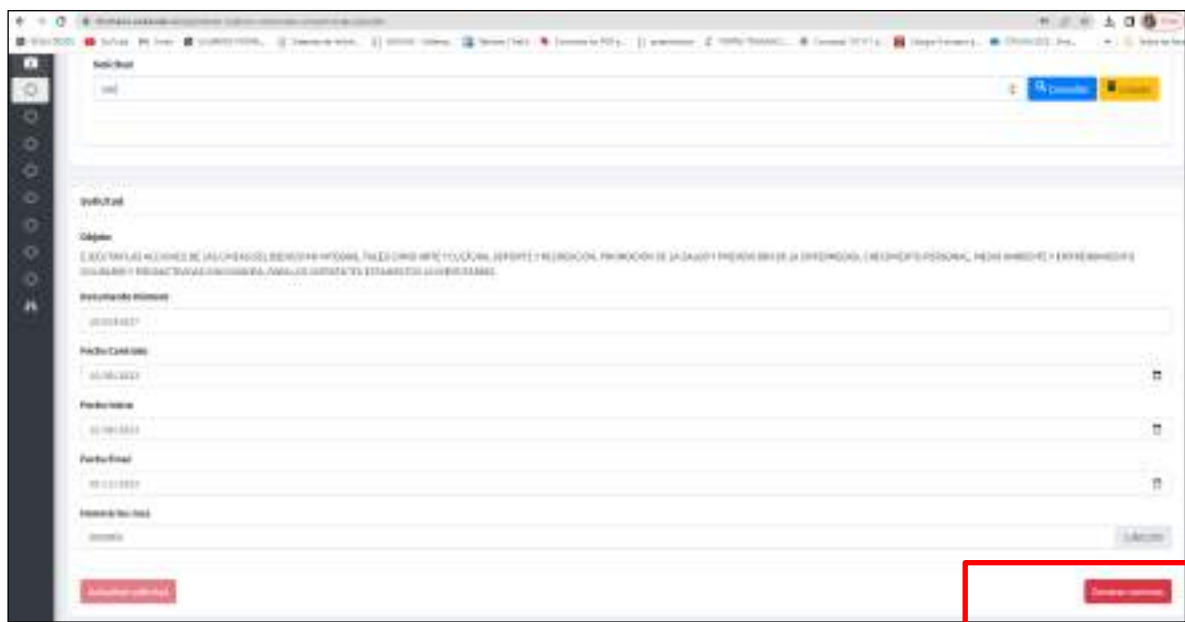
**Figura 15. Sistema de Contratación SCAP**

- 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 16. Sistema de Contratación SCAP**

- 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 17. Sistema de Contratación SCAP**

- 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.

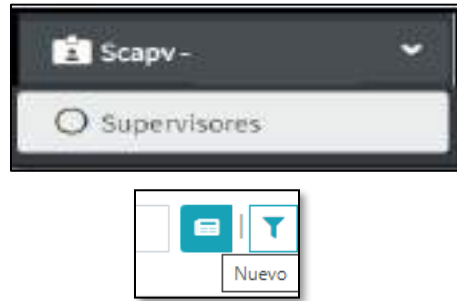


Figura 18. Sistema de Contratación SCAP

Se inicia con el campo de nuevo

ID	Nombre	Documento	Estado	Acciones
1	EDUARDO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
2	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
3	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
4	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
5	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
6	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
7	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
8	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
9	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]
10	JOSE ANTONIO GONZALEZ	3100000000000000000	ACTIVO	[Iconos]

Figura 19. Sistema de Contratación SCAP

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

Figura 20. Sistema de Contratación SCAP

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

Se actualiza el procedimiento de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, incorporando un punto de control en la Validación y aprobación la necesidad de contratación por parte de la Gerencia de Talento Humano para mayor control y seguimiento.



UNAD		PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN		CÓDIGO	01-01
UNAD		PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN		VERSIÓN	1.14.12.2020
UNAD		PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN		PÁGINAS	Página 1 de 24
1	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP
2	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP
3	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP
4	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP	Definición de los servicios a ser contratados en el sistema SCAP

**Figura 21. Procedimiento Contratación de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión**





Se fortaleció la designación del supervisor del contrato incluyendo la responsabilidad que le atañe a cada supervisor del contrato en el seguimiento y control del SECOP II.



Figura 22. Modelo de Designación del supervisor del Contrato

### 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 metasisistema 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 5.0, la planeación estratégica unadista, el sistema integrado de gestión y los grandes logros e impactos sociales de la UNAD. 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



Figura 23. Campus virtual – curso de Inducción

El curso actualmente se encuentra ofertado a la comunidad en general en el Sistema Universitario Abierto – SUA, lo cual ha permitido:



Figura 24. Plataforma SUA



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

CO14/6011 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis  
CO14/6012 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis

- Facilidad de acceso a la comunidad en general, interesada en conocer el contexto institucional y su dinamica.
- Acceso oportuno y agil al curso de Inducción General por parte de la nueva plataforma humana vinculada.
- Recursos tecnopedagogicos disponibles sin restriccion de tiempo para revision por parte de las personas inscritas en el curso.
- Evaluación de conocimiento autoformativa en cada una de las unidades que conforma el curso, lo cual le permite al participante conocer su nivel de apropiación de las temativas abordadas. Evaluación final de certificación con puntaje de aprobación mayor o igual a 300 puntos.

Con estas acciones de mejora implementadas se busca facilitar el acceso al curso por parte de la comunidad en general, fomentar el aprendizaje autonomo en la nueva plataforma humana y hacer un proceso de evaluativo significativo que permita reconocer el nivel de apropiación por los participantes para afianzar los conocimientos institucionales.

Para el segundo semestre del año en vigencia se matricularon 612 lideres unadistas obteniendo un porcentaje de participación del 92% y de aprobación del 70%.

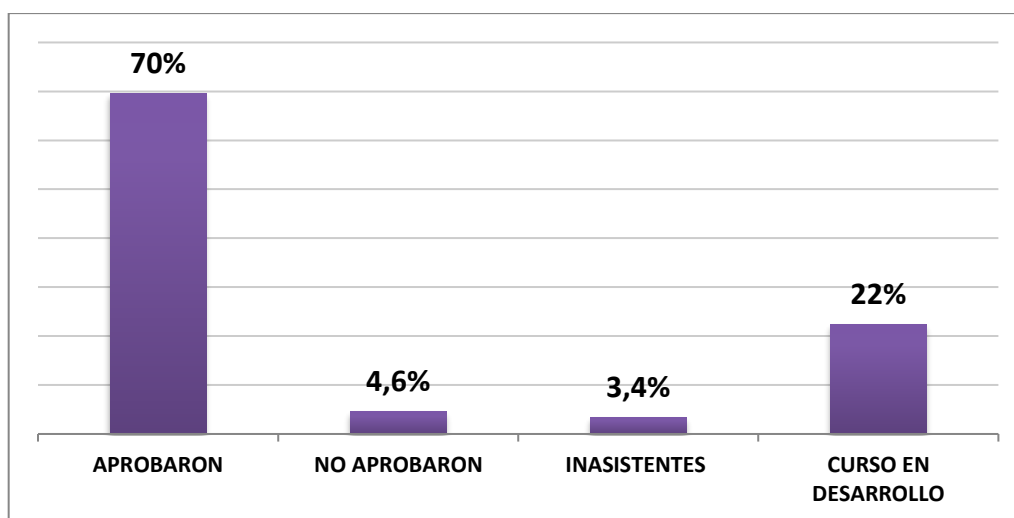


Gráfico 2. Participación Curso de Inducción General Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023

**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:

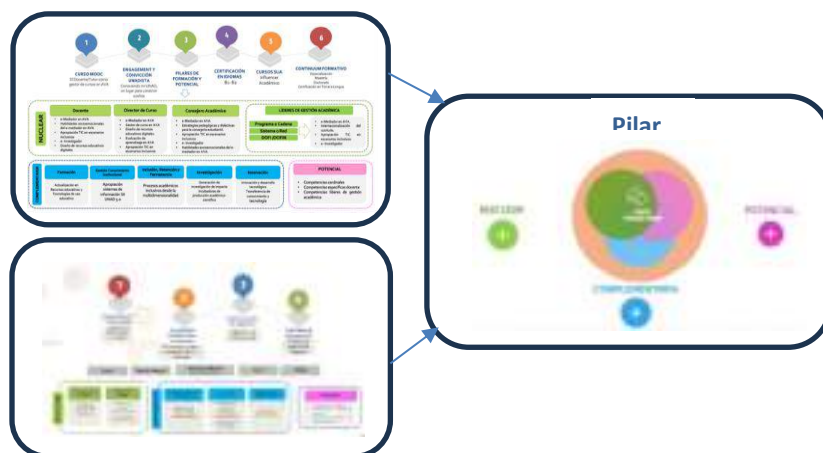
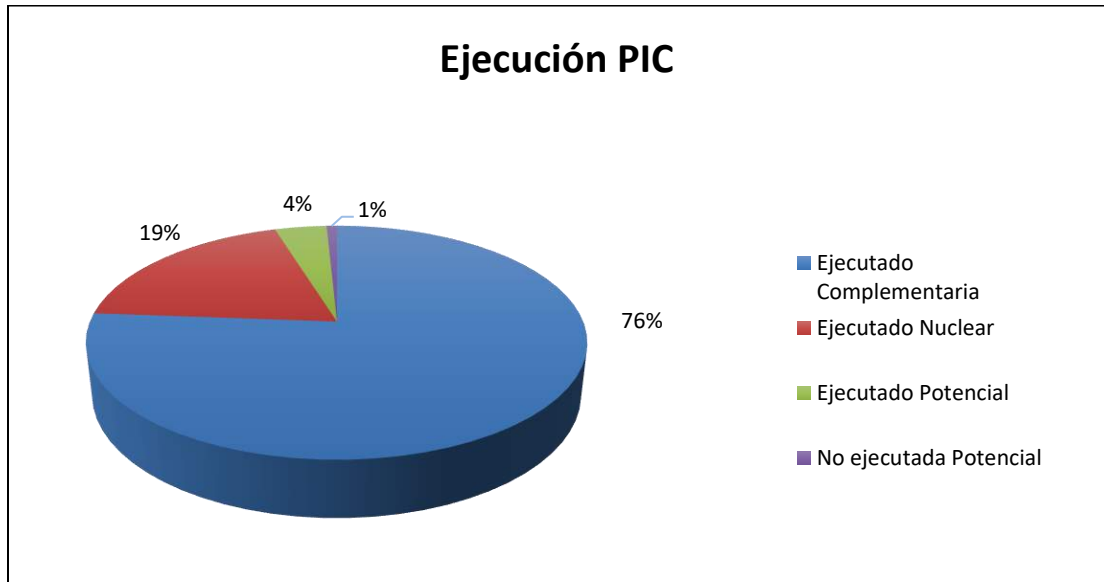


Figura 25. Rutas UNAD TRANSFORMA-Piloto Ciclo del Desarrollo del liderazgo

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.



**Gráfico 3. Ejecución PIC por pilar Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023**

Bajo la anterior claridad, es importante destacar que para el segundo semestre 2023 se planificaron 127 eventos, de los cuales se logra ejecutar el 99% de los mismos, de acuerdo con la figura 1, cabe reconocer que el 76% de los eventos ejecutados de formación y desarrollo pertenecen al pilar complementario el cual se fundamenta principalmente del accionar del plan institucional de Capacitación, visibilizando la gestión principalmente por esfuerzos internos de las unidades. Así mismo, el 19% corresponde a eventos del pilar nuclear, fundamentado en formaciones específicas o disciplinarias al rol y finalmente, el 4% del componente potencial, orientado a competencias específicas y cardinales para la plataforma humana. Y 1% correspondiente a un evento no ejecutado de este mismo componente por dinámica y cierre de año de la unidad específica a la que iba dirigida, por lo que se reprogramará para vigencia 2024.



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



CO18/8455



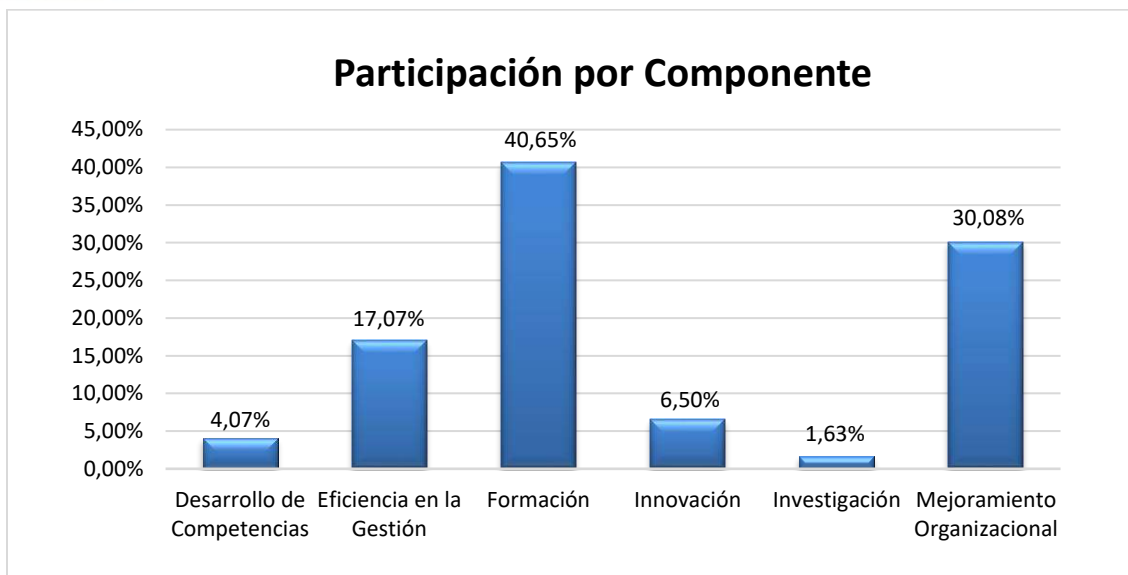
CO17/7811



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

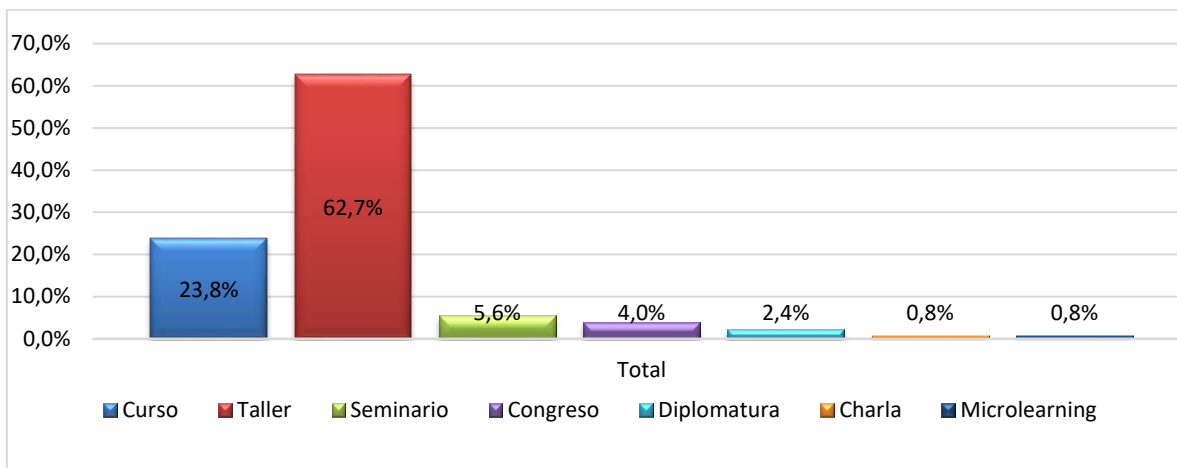


CO14/6012  
Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



**Gráfico 4. Participación de componentes que lideran la ejecución de eventos de formación**  
Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023

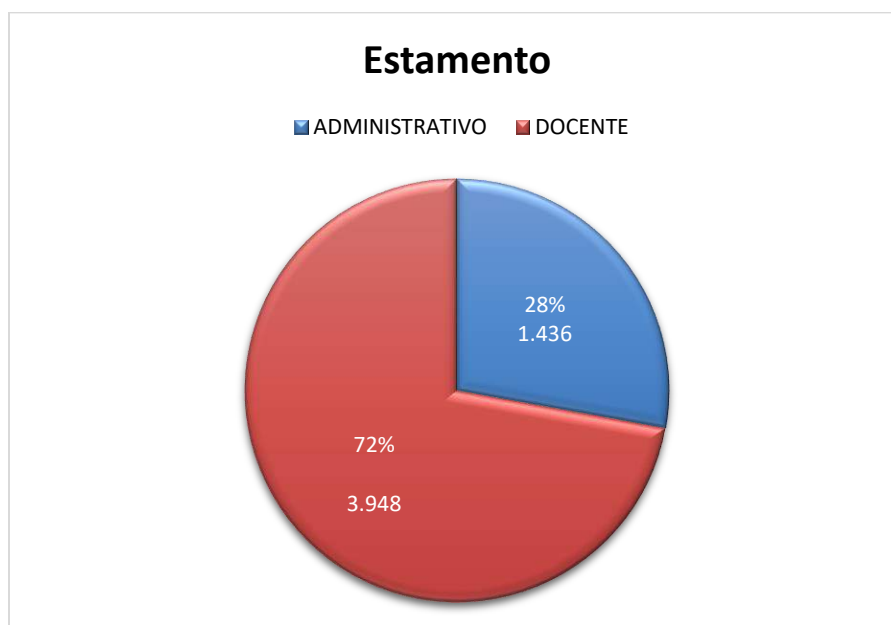
En cuanto a los componentes que intervienen en el segundo 2023. En la figura 2, se percibe que puntúa como líder de capacitación el componente de formación con el 40,6% bajo eventos realizados por las siguientes unidades; la Vicerrectoría de Medios y mediaciones, el programa de formador de formadores y la Gerencia de Plataforma e infraestructura tecnológica. En segundo lugar, el componente de mejoramiento organizacional con el 30% de eventos ejecutados, por actores como; el sistema de Seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión ambiental y sistema de Gestión de la Calidad y Control Interno. Así mismo, se destaca el componente de eficiencia en la gestión con el 17%, orientado a fortalecer la gestión de unidades administrativas desde el proceso de formación y desarrollo de la Gerencia de talento humano. Frente al componente de innovación, se resaltan las acciones impartidas por la Vicerrectoría de Innovación y emprendimiento. El 4% de acciones enfocadas al desarrollo de competencias para las unidades de contact center y registro y control. Y finalmente, el 1% con SIGI de sello editorial, orientado a roles de investigación desde esta unidad.



**Gráfico 5. Tipo de formación Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023**

Es importante reconocer el tipo de estrategia de aprendizaje que se aborda en las rutas de formación y desarrollo, destacando que el 62% de eventos son tipo taller, seguido de cursos con el 23%, seminario en tercer lugar, con el 5,6%, 4% congresos, 2% diplomaturas, 0,8% entre charlas y microlearning.

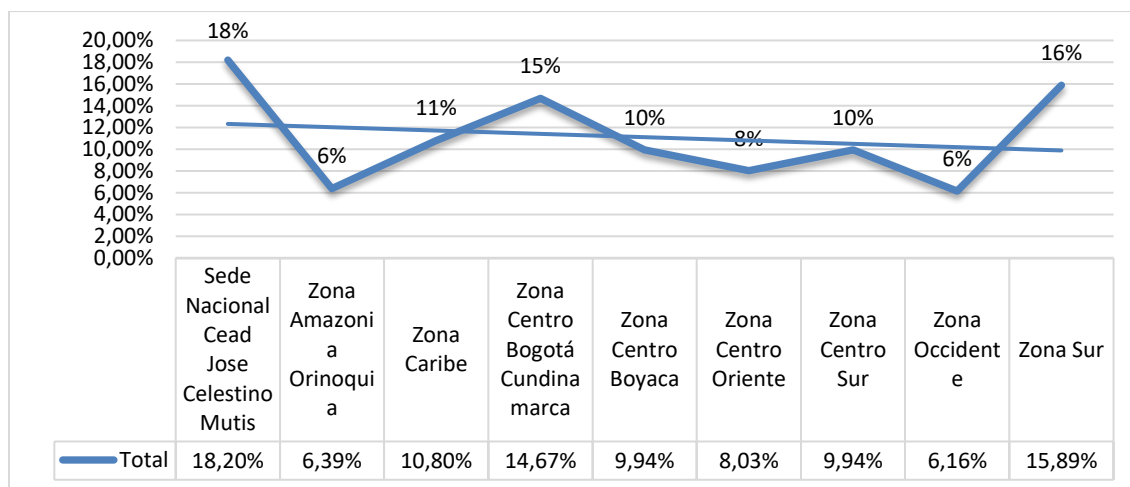
A continuación, se destaca la participación por estamento:



**Gráfico 6. Participación por estamento Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023**



De los eventos de formación y desarrollo ejecutados del año 2023, se obtiene el 72% de participación del cuerpo docente, es decir 3.948 participaciones y en el caso del personal administrativo, se alcanza el 28% correspondiente a 1.436 participaciones, para un total de 5.384 participaciones en el presente año.



**Gráfico 7. Comportamiento de participación por zona en los eventos de formación y desarrollo Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023**

De acuerdo con la figura 5, se puede valorar que la participación por encima de la media corresponde a Sede Nacional con el 18%, seguido del 16% de zona sur, 15% de zona Centro Bogotá Cundinamarca, y por debajo de la media se encuentra respectivamente con el 11% la zona Caribe, con el 10% Centro Boyacá y Centro sur, con el 8% centro oriente y con el 6% Amazonia Orinoquia y Occidente con menor participación.

### 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



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

Experiencia significativa	Número de participantes
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA AMAZONÍA ORINOQUÍA	13
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA CENTRO ORIENTE	8
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA SUR	7
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA	12
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA CARIBE	85
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA OCCIDENTE MEDELLÍN	5
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA OCCIDENTE LA DORADA	3
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA CENTRO BOYACÁ	16
SENTIDO DE LA VIDA JUNIO ZONA CENTRO SUR	8
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA AMAZONÍA ORINOQUÍA	14
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA CENTRO ORIENTE	5
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA SUR	52
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA	14
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA CARIBE	75
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA OCCIDENTE	4
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA CENTRO BOYACÁ	8
SENTIDO DE LA VIDA JULIO ZONA CENTRO SUR	8
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	26
BIENESTAR SEGUROS BOLIVAR PÓLIZAS	13
BIENESTAR SEGUROS BOLIVAR PÓLIZAS 27 DE JULIO	10
ENFOQUE DE GÉNERO	9
INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA	17
DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD	17
OLIMPIADAS UNADISTAS FUTBOL 11	22

OLIMPIADAS UNADISTAS FUTBOL 11 #2	21
TRANSVERSALIZACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN POLITICAS INSTITUCIONALES	12
GÉNERO Y MASCULINADIDADES	21
TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN	15
TRABAJO DE CUIDAR	8
PSICORETO ADMIRACION	67
CONMEMORACIÓN DÍA DEL PADRE ZONA CENTRO SUR	49
CONMEMORACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO CENTRO SUR	34
CONMEMORACIÓN DÍA DEL AMOR Y AMISTAD CENTRO SUR	72
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO ZAO	64
TALLER IKIGAI ZAO	36
DIA DE AMOR Y AMISTAD ZAO	28
PSICO RETO MES DE SEPTIEMBRE ZAO	29
ACTIVIDAD IKIGAY ZCBOY	14
ACTIVIDAD IKIGAY 2 ZCBOY	9
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO AGUACHICA	5
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO CARTAGENA	14
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR UBLICO COROZAL	5
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO CURUMANI	1
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO EL BANCO	1
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO PLATO	2
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO LA GUAJIRA	7
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO PUERTO COLOMBIA	14
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO SAHAGUN	4
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO SANTA MARTA	8
CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO VALLEDUPAR	31
CREANDO MI IKIGAI AGUACHICA	4
CREANDO MI IKIGAI CARTAGENA	5
CREANDO MI IKIGAI COROZAL	14

CREANDO MI IKIGAI CURUMANI	2
CREANDO MI IKIGAI EL BANCO	2
CREANDO MI IKIGAI LA GUAJIRA CREANDO MI IKIGAI PUERTO COLOMBIA	20
CREANDO MI IKIGAI SAHAGUN	7
CREANDO MI IKIGAI SANTA MARTA	10
CREANDO MI IKIGAI VALLEDUPAR	17
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI AGUACHICA	5
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI CARTAGENA	2
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI COROZAL	18
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI CURUMANI	6
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI PLATO	5
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI LA GUAJIRA	10
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI PUERTO COLOMBIA	9
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI SHAGUN	6
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI SANTA MARTA	9
QUE HAGO CON MI VIDA IKIGAI VALLEDUPAR	8
PSICORETO DE LA ADMIRACION AGUACHICA	11
PSICORETO ADMIRACION ZCORI	14
PSICORETO ADMIRACION ZCORI 2	2
PSICORETO POR LA ESPERANZA ZCORI	9
PSICORETO INSPIRACION ZCORI	8
PSICORETO ADMIRACION ZSUR	153
DIA DE LA FANTASIA HALLOWEEN ZSUR	384
PSICORETO INSPIRACION ZSUR - PSICORETO POR LA ESPERANZA ZSUR	77
DIA HALLOWEEN UNADISTA SEDE NACIOANL	122
PSICORETO POR LA ESPERANZA SEDE NACIONAL	19
PSICORETO POR LA INSPIRACION SEDE NACIONAL	67
CELEBRACION DIA DEL PADRE CEAD FUSAGASUGA	20
CAMINATA ECOLOGICA PASCA - CEAD FUSAGASUGA	37

CAMINATA ECOLOGICA HACIENDA SAN MARTIN CEAD GIRARDOT	25
CELEBRACION DIA DEL PADRE CEAD GIRARDOT	5
CELEBRACION DIA DEL PADRE CEAD GACHETA	6
CAMINATA ECOLOGICA - LAS AROMAS DE CHIPAQUE	6
CONMEMORACIÓN DIA DEL PADRE EN EL JAG	43
CONMEMORACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO - UDR SOACHA	15
CONMEMORACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO - CEAD GACHETA	9
CONMEMORACION DIA DEL SERVIIDOR PUBLICO CEAD GIRARDOT	18
CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO CEAD FUSAGASUGA	12
CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO CCAV FACATATIVA	24
CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO CCAV ZIPAQUIRA	23
CONMEMORACION DIA DEL PADRE CCAV ZIPAQUIRA	4
ENCUENTRO LIDERES ZCBC	32
CELEBREMOS JUNTOS EL CUMPLEAÑO 42 DE LA UNAD	142
CUMPLEAÑOS 42 UNAD FACATATIVA	21
CUMPLEAÑOS DE LA UNAD SOACHA	10
CELEBRACION CUMPLEAÑOS # 42 UNAD ZIPAQUIRA	30
CUMPLEAÑOS UNAD FUSAGASUGA	31
CELEBRACION CUMPLEAÑOS # 42 UNAD GIRARDOT	21
CELEBRACION CUMPLEAÑOS UNAD GACHETA	17
CUMPLEAÑOS DE LA UNAD # 42 CHIPAQUE	3
COMPARTIR DIA DEL AMOR Y AMISTAD FUSAGASUGA	37
CELEBRACION AMOR Y AMISTAD GACHETA	21
DIA DE LA MASCOTA GACHETA	8
CELEBRACION DE AMOR Y AMISTAD JAG	169
CELEBRACION DIA DEL AMOR Y AMISTAD FACATATIVA	30
CAMINATA ECOLOGICA SOACHA	16

CELEBRACION DÌA DEL AMOR Y AMISTADA ZIPAQUIRA	34
MERCADO CAMPESINO JAG	88
MASCOTA UNADISTA JAG	17
CELEBRACION DIA DEL NIÑO JAG - CELEBRACION DIA DEL NIÑO SOACHA	209
DIA DE L A MASCOTA UNADISTA SOCHA	6
FEST HALLOWEEN FUSAGASUGA	36
CAMINATA ECOLOGICA FUSAGASUGA	32
CELEBRACIÓN DÍA DEL AMOR Y AMISTAD GIRARDOT	33
CELEBRACION DIA DEL NIÑO GIRARDOT	29
HALLOWEEN FACATATIVA	29
CAMINATA ECOLOGIA QUEBRADA EL ALOMADERO ZIPA	35
DIA DE LOS NIÑOS ZIPAQUIRA	36
V CAMINATA ECOLOGICA GACHETA	18
FISTA DISFRACES GACHETA	10
TORNEO DE BOLOS JAG	82
1 CAMPEONATO TORNEO DE PING PONG GACHETA	10
CAMINATA EXPLORA Y CONECTA CERRO DE BOCHICA CHIPAQUE	6
CELEBRACION FIN DE AÑO SOACHA RESTAURANTE MI SOL LLANERO	35
OLIMPIADAS FASE ZONAL ZSUR	419
CELEBRACION AMOR Y AMISTAD ZSUR	548
DIA DE AMOR Y AMISTAD ZAO	53
DIA DE LOS NIÑOS ZAO	34
DIA DE LA FAMILIA ZAO	46
PSICO RETO ZAO	77
TORNEO DE BOLOS SEDE NACIONAL	160
CONVENIO CON SMARTFIT	34
EL ÁRBOL MURAL PREVENCIÓN VIOLENCIAS DE GÉNERO SEDE NACIONAL	13
<b>TOTAL PARTICIPACIONES</b>	<b>5012</b>

Tabla 5. Participación actividades de bienestar Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023



**Psicoretos por las emociones positivas:** Estrategias que permiten 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 segundo semestre se desarrolló las emociones de esperanza, admiración, 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.

**Celebraciones especiales durante el segundo semestre:** Semana de la salud, Día de los niños unadistas, Novenas Unadistas, Día de la solidaridad y gratitud unadista. 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 y su familia en diferentes contextos.







Imagen 1. Registro Fotográfico celebraciones especiales

**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.



Imagen 2. Registro Fotográfico celebraciones especiales



CO18/8455



CO17/7811



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



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

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

**Olimpiadas Unadistas segunda 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 segundo semestre con la participación de los encuentros zonales de todos los estamentos, permitió la integración, conocer los talentos Unadistas y la cohesión entre equipos de trabajo, así mismo identificar los ganadores que representaran a las zonas en cada disciplina en la final nacional.



**Imagen 3. Registro Fotográfico Olimpiadas Unadistas**



## 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 módulo 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 metasistema, al igual que identificar y potenciar los liderazgos.







**Figura 26. 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.

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, desde el grupo de compensación y nomina se implementará un servicio de comunicación a través de la generación automática a los correos electrónicos institucionales y personales



que le permitirá al líder Unadista disponer de manera oportuna de los desprendibles de pago de nómina y que en adelante puede tener su información almacenada en sus correo archivos personales, lo que lo mantendrá informado y en caso de necesitar con posterioridad dicha información, pueda consultarlo sin tener que solicitar nuevamente.

## KNMPRENO ENVIO DE DESPRENDIBLES DE NOMINA

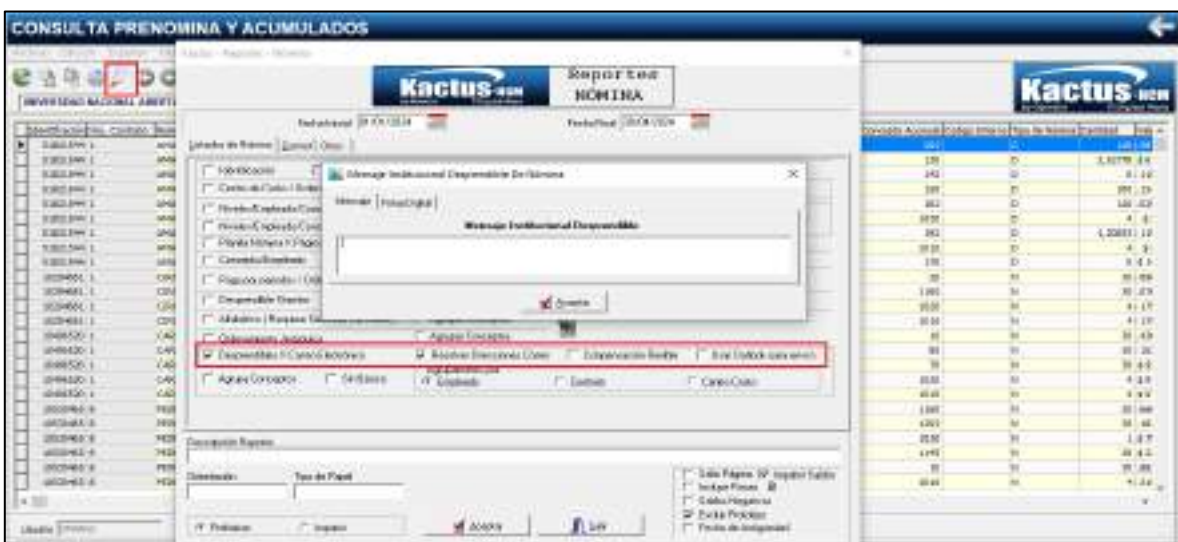
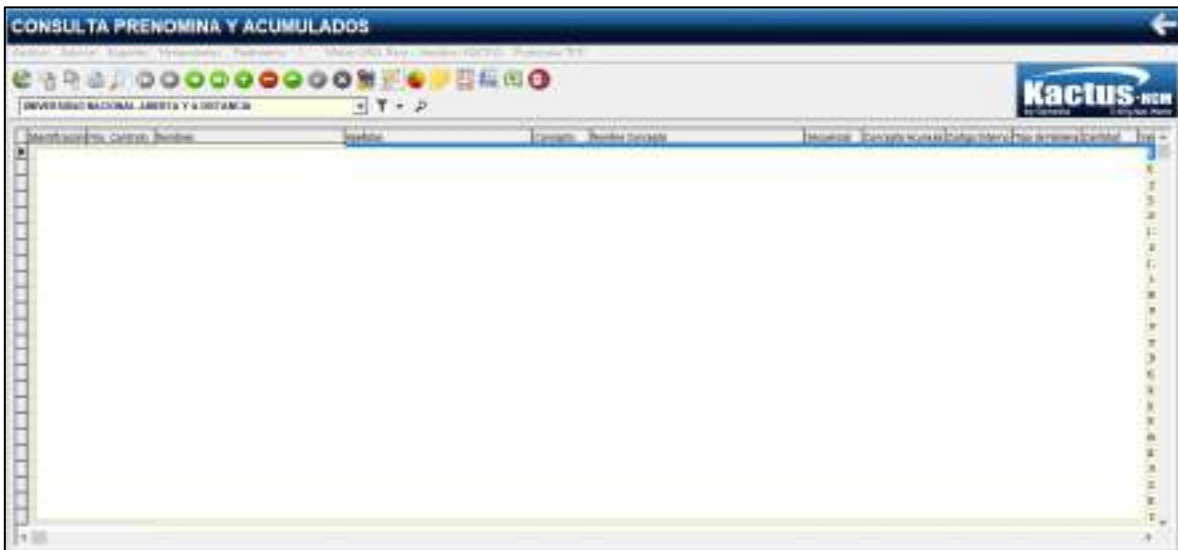


Figura 27. Sistema Kactus

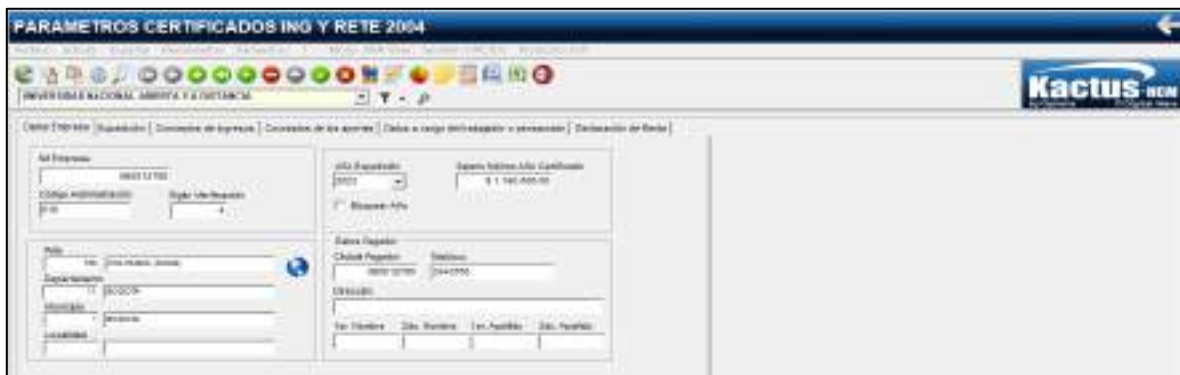




Figura 28. Sistema Kactus

De igual forma dentro del proceso de optimización, se implementará la generación y comunicación de los certificados de ingresos y retenciones a través de la generación automática a los correos electrónicos institucionales y personales, lo que redundará en beneficio de los líderes unadistas al disponer de esta información que le permitirá verificar la certificación de sus ingresos y las retenciones de impuestos realizadas durante el año fiscal dada su relevancia al momento de realizar la declaración de impuestos ante la DIAN y demás autoridades competentes.

### KNMPACEI PARAMETROS CERTIFICADO DE INGRESOS Y RETENCIONES



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.  
Sede Nacional  
José Celestino Mutis

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



Figura 29. Sistema Kactus

## KNMIMYRE GENERACION DE CERTIFICADO DE INGRESOS Y RETENCIONES

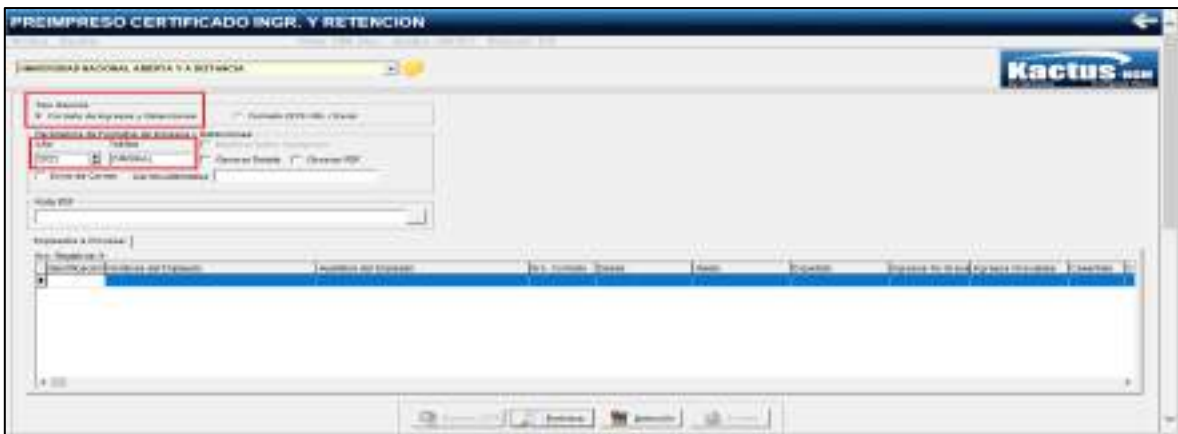


Figura 30. Sistema Kactus



CO18/8455



CO17/7811



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



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

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

## KNMIMYRE GENERACION DE CERTIFICADO DE INGRESOS Y RETENCIONES ENVIO POR CORREO

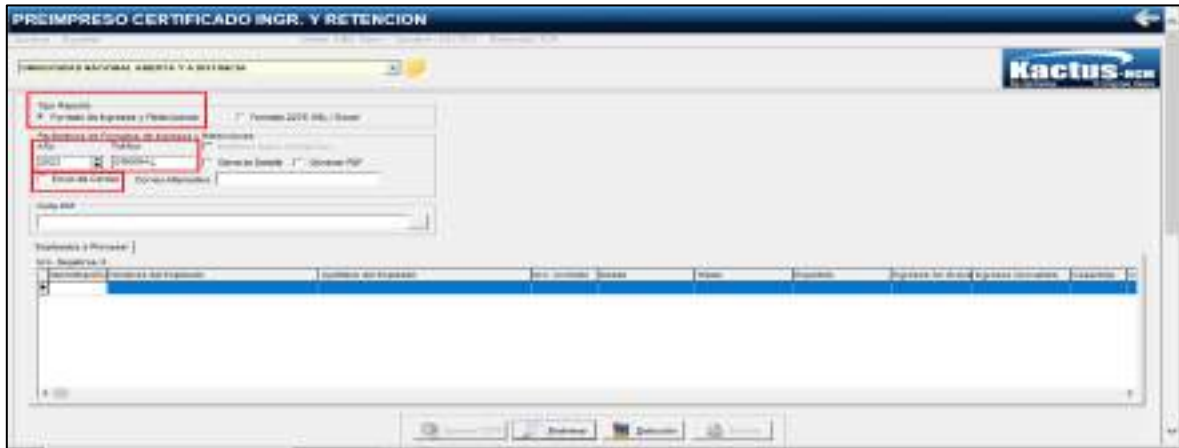


Figura 31. Sistema Kactus

Se implementará la generación automática a través del aplicativo de nómina del archivo en formato XML para la presentación de la información exógena que corresponde al conjunto de datos sobre los pagos realizados de nómina a las personas naturales que se deben presentar ante la **DIAN** (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales) de manera mensual o anual y el cual permitirá se reduzca la manipulación de los datos a reportar y evitar posibles errores en la generación.

## KNMIMYRE GENERACION FORMATO 2276 INFORMACION EXOGENA

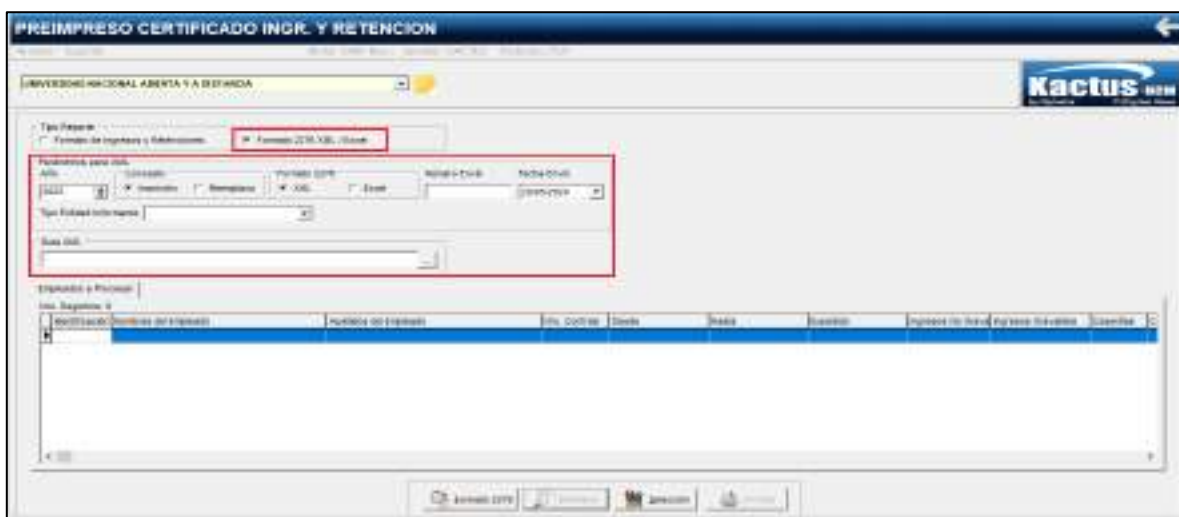


Figura 31. Sistema Kactus

**Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:** Se anexa informe de Gestión del Sistema de seguridad y salud en el trabajo. [Informe IGP SG-SST- Diciembre 2023.docx](#)

**Gestión documental:**

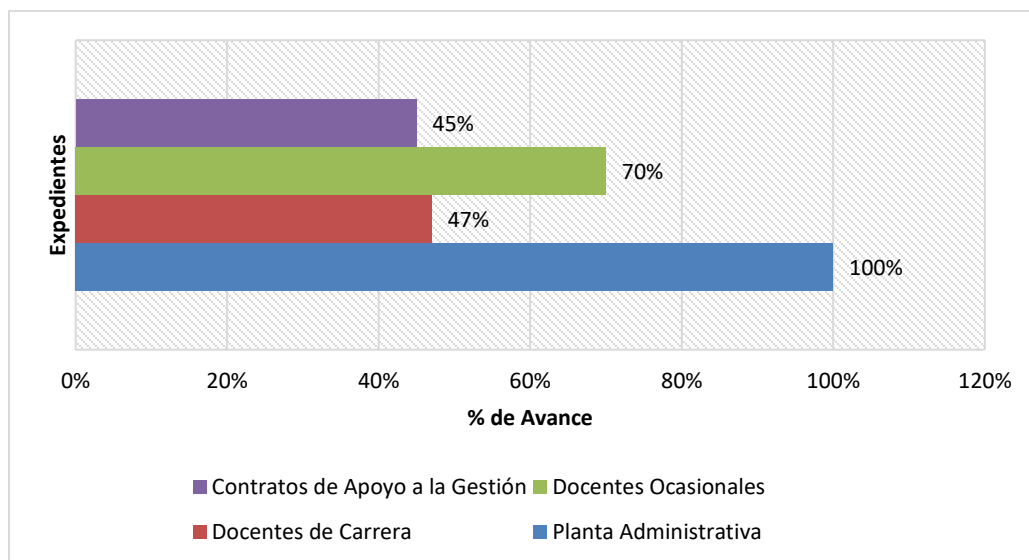
Dentro de las Funciones de la Gerencia de Talento Humano se encuentra el velar y custodiar las historias laborales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, y en cumplimiento a la Ley 594 de 2000 “*Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones*”, Circular 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.



**Figura 32. Normatividad Historias laborales**

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 10.960 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 a diciembre de 2023.**  
Fuente Formatos Únicos de Inventario Documental.

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

- Identificar las zonas con mayor retraso documental (frente a foliación y hoja de control) para establecer 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.

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.



\*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



- Contar con el 100% de los expedientes de la serie Historias Laborales con su respectiva foliación y hojas de control.

### 🚦 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 planificación para la intervención de acuerdo con los resultados de la encuesta de ambiente laboral. Así mismo se consolido la Unad como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia, ocupando la posición número cinco, obteniendo así muy buenos resultado subiendo 3 posiciones en el ranking respecto al año 2022. De esta manera se trabajará en las rutas para alcanzar la meta, ocupar el primer lugar en Colombia y el primer lugar en Latinoamérica.



Imagen 4. Certificación Great Place to Work



### ✚ Satisfacción al usuario:

La Gerencia de Talento humano en pro de la mejora continua, ha 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 módulo de administración de PQR disponible para la comunidad en general, durante el segundo semestre del 2023 la Gerencia de Talento recibió las siguientes solicitudes:

TIPO DE SOLICITUD	TOTALES
CONSULTA DE INFORMACIÓN	6
DENUNCIA POR ACTO DE CORRUPCIÓN	2
DERECHO DE PETICIÓN	1
FELICITACION	1
PETICIÓN	23
QUEJA SOBRE EL SERVICIO	2
RECLAMO	3
SOLICITUD DE ACCESO A INFORMACION PÚBLICA	1
REPORTE DE INCIDENTE TECNOLÓGICO	2
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

**Tabla 6. Solicitudes Sistema SUA**

En su gran mayoría las solicitudes recibidas por la Gerencia 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 segundo 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:

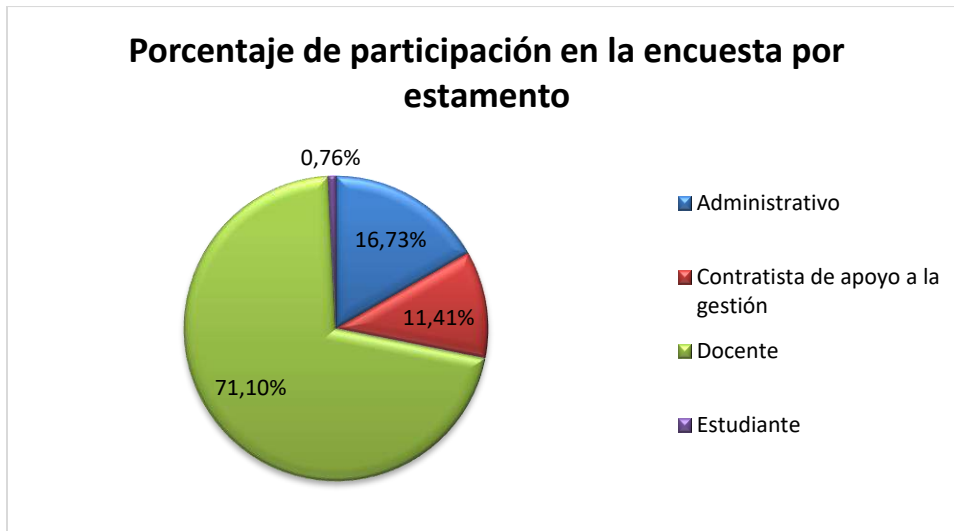


Gráfico 9. Porcentaje de participación encuesta de impacto. Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023

Del total de la participación el mayor porcentaje es del estamento docente con un 71.10%, seguido por los administrativos con 16.73% quienes respondieron la encuesta.

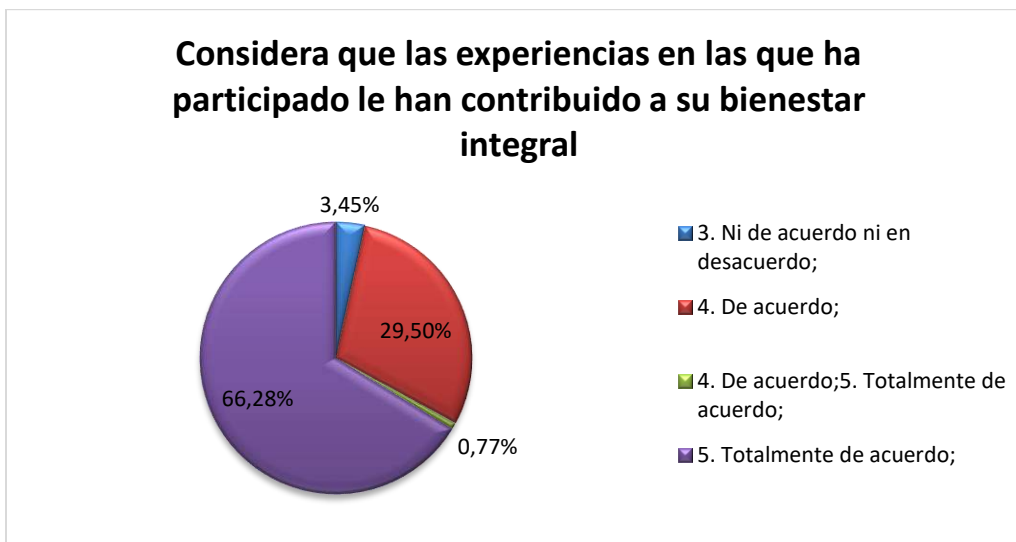
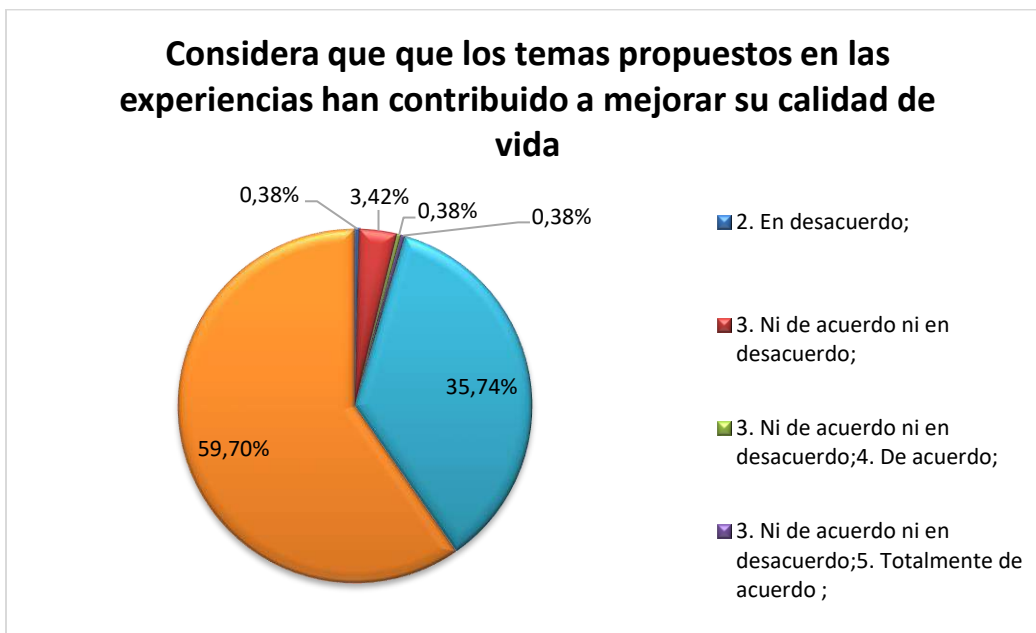


Gráfico 9. Porcentaje de contribución de las actividades de bienestar. Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023

Se puede evidenciar que del 100% de las personas que respondieron la encuesta, el 66.28% considera estar totalmente de acuerdo, en que las experiencias significativas en las que ha participado le han contribuido a su bienestar integral, seguido a esto el 29.50% considera estar de acuerdo.



**Gráfico 10. Porcentaje de contribución de las actividades de bienestar. Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023**

Se observa que el 59.70% 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 35.74% considera está de acuerdo. Así mismo, la encuesta también recoge una pregunta abierta, donde los participantes pueden dejar sus comentarios. A continuación, se relacionan algunos de estos:

- *Felicitaciones por tan importantes eventos realizados*
- *Felicidades por trabajar todas las dimensiones humanas*
- *Felicito y aplaudo este tipo de experiencias y ojal se implementen de manera permanente, y que estás contribuyan a mejorar la calidad de vida de los diferentes servidores.*



- *Felicitaciones... Excelente aporte para mejorar el Bienestar y/o calidad de vida.*
- *Se han realizado diferentes actividades que permiten el crecimiento personal y académico. Muy bien por todas estas iniciativas en la promoción del bienestar de la plataforma humana*
- *Felicitaciones al equipo que integra el área de Bienestar por su excelente gestión y difusión de actividades agradables y enriquecedoras a nivel integral.*
- *El bienestar se ha visto más presente en la vigencia del 2023, permitiendo reconocernos como seres integrales que necesitan del bienestar en la vida y poder lograr un equilibrio en la vida diaria*

## 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. También se evidencia que más del 95% (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.

**Formación y desarrollo:** Es importante destacar que los indicadores del Plan Institucional de Capacitación se registran anualmente. Se integran por; ejecución del PIC, indicador de satisfacción e indicador de aprendizaje. Para el segundo semestre, se percibe lo siguiente:

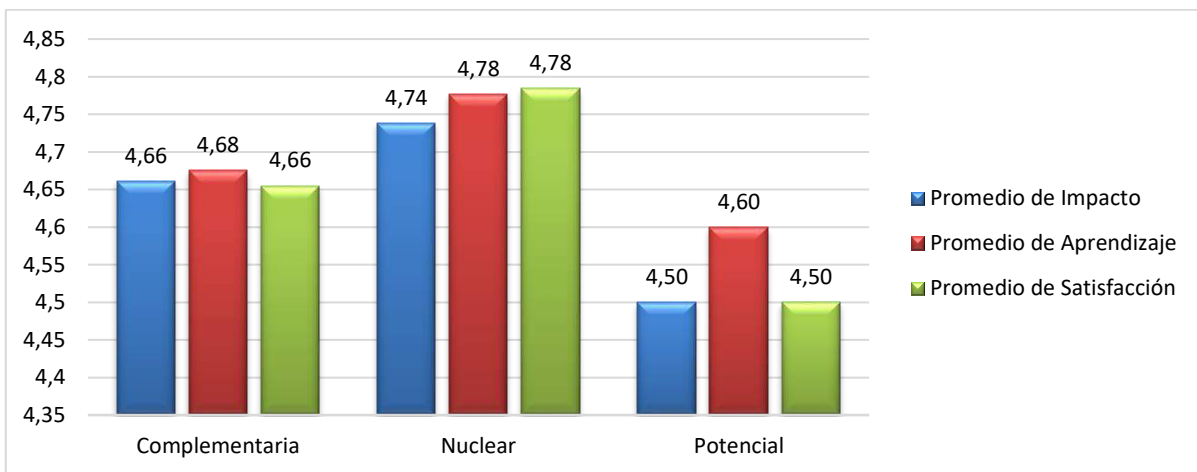




**Gráfico 11. Indicador ejecución del Plan Institucional de Capacitación Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023**

Con relación al indicador de ejecución del plan institucional de capacitación para el segundo semestre de 2023, se planificaron 127 eventos, de los cuales se logra ejecutar el 99%, es decir 126 eventos de capacitación, de acuerdo con la figura 6. Es importante destacar que no se realiza un evento de capacitación, dado agendas institucionales del mes de diciembre afectando el desarrollo de la acción en la fecha planificada, por lo que se considerará implementar para la siguiente vigencia.

**Satisfacción al usuario:**



**Gráfico 12. Indicadores de satisfacción, aprendizaje e impacto Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 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 segundo semestre de 2023. En el pilar nuclear, es decir acciones de formación y desarrollo orientadas a la cualificación disciplinar y técnica, se destaca su valoración de 4,7% en los tres indicadores, de satisfacción, aprendizaje e impacto, reconociendo que estas acciones de capacitación son las mejores puntuadas de los tres pilares. Así mismo, se percibe que, de las acciones de formación ejecutadas en el pilar complementario, se adquiere un promedio general de 4,6% en su percepción de satisfacción, aprendizaje e impacto, lo que señala el interés y pertinencia con las acciones generadas a la plataforma humana por los esfuerzos internos de las unidades. Sin embargo, es importante destacar que lo que más valoran de los tres indicadores en este pilar, es su percepción de aprendizaje. Frente al pilar potencial, es importante destacar que es el primer año de este, en el que se buscó focalizar acciones orientadas a competencias blandas para unidades sensibles en customer service, por lo que inicialmente se percibe una valoración de los tres indicadores en 4,5% destacando su pertinencia, satisfacción y aprendizaje, siendo este último indicador el mejor valorado en este pilar, con un puntaje de 4,6%.

### 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 segundo semestre del año obteniendo los siguientes resultados:

Los contenidos presentados en el syllabus del diplomado/curso son comprensibles.	4,5
Los contenidos del diplomado/cursos presentados en el syllabus promueven conocimientos aplicables a su proyección como profesional.	4,5



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

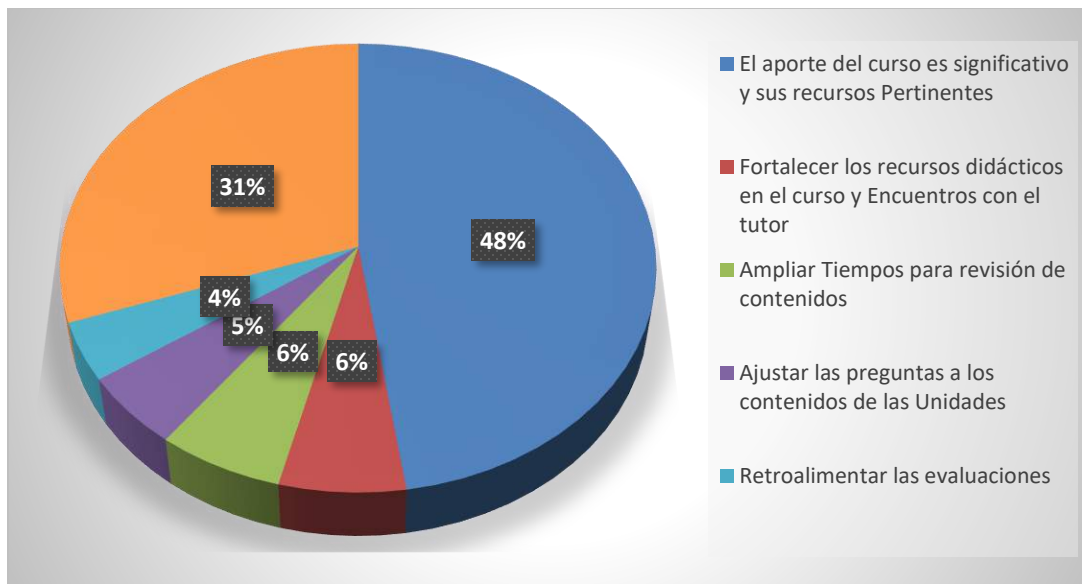
CO14/6011 Bogotá D.C. Sede Nacional  
CO14/6012 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis



La estrategia de aprendizaje presentada en el syllabus permite un desarrollo efectivo de las actividades académicas.	4,4
La distribución de las actividades académicas presentadas en el syllabus, están acordes con los tiempos establecidos para su desarrollo.	4,5
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.	4,5
Para el desarrollo del diplomado/curso la plataforma brinda información relevante del avance en actividades.	4,5
La presentación de contenidos académicos en el aula virtual es suficiente para desarrollar las actividades del diplomado/curso.	4,5

**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:



**Gráfico 13. Resultado Encuesta de satisfacción – Campus virtual Curso de Inducción**  
Fuente: GTHUM, diciembre 30 del 2023

### 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 Plan anual de adquisiciones 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</p>



	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
--	--

**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