



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

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

**BOGOTA
2024**



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 procesos que integran la Gestión y desarrollo de la plataforma humana unadista:

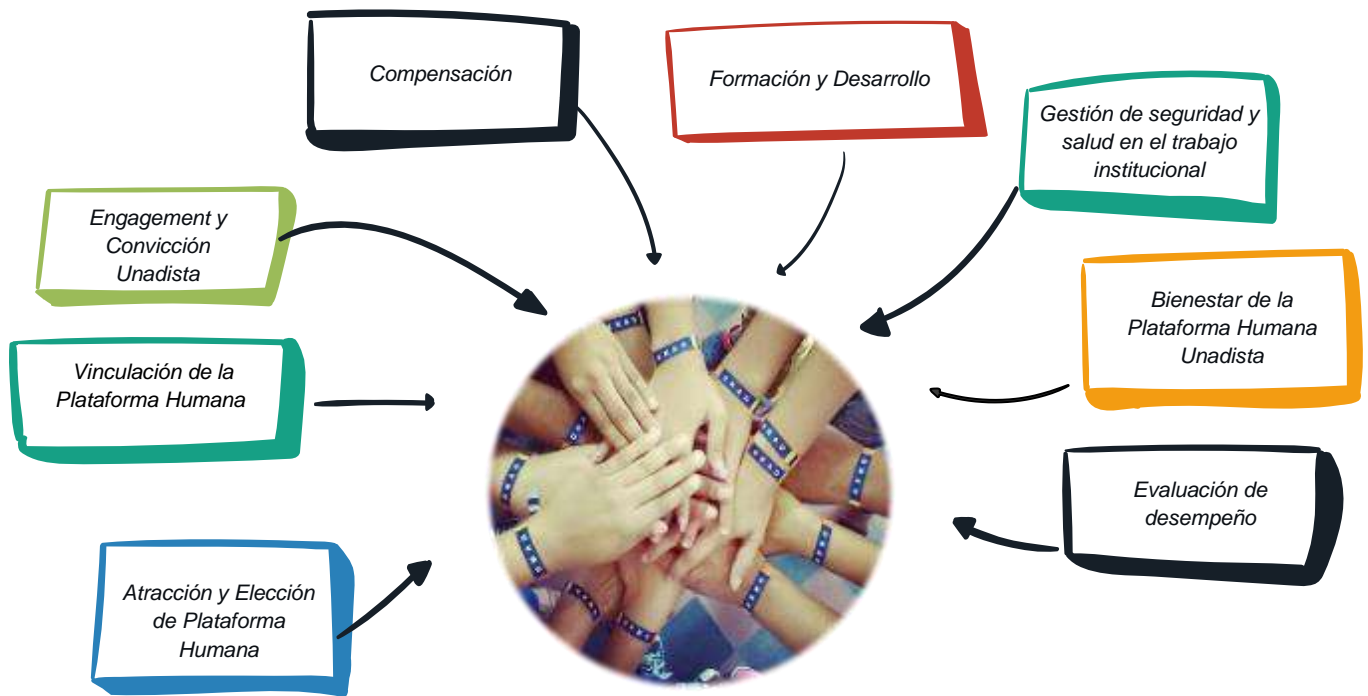


Figura 1. Procedimientos proceso Gestión y desarrollo de la plataforma humana Unadista

Cada uno de estos procesos 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, con el fin de afianzarlos a través de diferentes acciones que se relacionan a continuación:

1. ATRACCIÓN Y ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

1.1 OBJETIVO:

Atraer y elegir la plataforma humana Unadista altamente cualificada e idónea orientada a la consolidación y sostenibilidad holística del metasistema UNAD, que reúna el perfil y las competencias Unadistas necesarias, para contribuir al cumplimiento misional y visional

1.2 ETAPAS DEL PROCESO DE ATRACCIÓN Y ELECCIÓN CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

- Publicación de necesidades específicas de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en las diferentes fuentes de atracción.
- Remisión de terna o dupla por parte de la unidad de acuerdo con lineamientos de esta y/o Identificación de nuevas necesidades de servicio de apoyo a la gestión por parte de las Unidades, remitirá al correo selección@unad.edu.co de la GTHUM la terna o dupla de candidatos idóneos a la necesidad requerida.
- Aplicación de prueba psicotécnica y encuentro de gestión por competencias por parte de la GTHUM los cuales se definen a continuación:



Prueba Psicotécnica: Es un instrumento que permite perfilar las características de personalidad y competencias del candidato, en relación con un determinado rol de liderazgo del metasistema UNAD.

Encuentro de gestión por competencias a cargo de GTHUM: Permite valorar en el candidato el nivel de apropiación de las competencias Cardinales y las competencias por Taxonomía de liderazgo de la Universidad y el nivel esperado en el rol aplicado del Metasistema UNAD.

- Retroalimentación del proceso de elección aplicado a los candidatos por parte de GTHUM a la unidad correspondiente y retroalimentación de proceso de elección a candidatos no elegidos por parte GTHUM.

1.3 ATRACCIÓN Y ELECCIÓN CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTION: ENERO A JUNIO 2024

Para la vigencia del año 2024, se realiza la publicación de necesidades de servicio de contratación de apoyo a la gestión en las fuentes inteligentes que se han ido identificando y fortaleciendo para la atracción de candidatos idóneos, obteniendo los siguientes resultados:

ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
ZCORI	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	60	10	2
ZSUR	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE DE DIRECCION	20	12	2
ZCBOY	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE DE DIRECCION	20	12	4
ZCORI	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	10	8	3
JCM	TESORERIA	APOYO - SERVICIOS PUBLICOS TESORERIA	8	5	3
ZCBC	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E	7	4	2

ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
		INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA			
JCM	TESORERIA	APOYO A CAUSACIÓN TESORERIA	10	6	4
ZOCC	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	24	11	2
ZSUR	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	35	8	3
ZCBOY	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE DE DIRECCION	24	20	3
ZAO	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	7	5	3
ZAO	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	5	3	3
JCM	VIACI	APOYO A LA GESTION ACADEMICA Y ADMINISTRATIVA VIACI	8	4	2
JCM	VIACI	APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA VIACI	5	4	2
ZCORI	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	10	8	3
ZCSUR	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	15	10	4
ZCSUR	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	25	11	2
JCM	GTHUM	PSICOLOGA PARA SELECCIÓN GTHUM	23	12	3
ZSUR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	50	42	2
ZCORI	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	13	10	4
ZCAR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	8	5	4
ZCSUR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	22	11	3
ZCSUR	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	40	23	3
ZSUR	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE DE DIRECCION	6	3	3
ZSUR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	8	5	4



CO18/8455



CO22/0000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
ZAO	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	20	10	3
ZCORI	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	32	15	3
ZSUR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	25	11	3
ZSUR	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	38	12	3
ZOCC	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE DE DIRECCION	50	45	2
ZCBOY	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	6	5	2
ZSUR	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	8	3	2
ZCBC	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	9	4	2
ZOCC	ADMINISTRATIVO	ASISTENTE DE DIRECCION	10	8	3
ZSUR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	15	12	3
ZSUR	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	11	8	3
ZOCC	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	34	21	3
ZCAR	LABORATORIO	LABORATORIOS	55	21	3
ZCSUR	GTHUM	FRACTAL GAF-GTHUM_APYO ADM	34	5	3
ZSUR	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	25	8	3
ZCBOY	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E	60	12	3



CO18/8455



CO22/0000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional

José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional

José Celestino Mutis



CO17/7811



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
		INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA			
JCM	VIACI	APOYO ADMINISTRATIVO GRADOS	45	21	3
JCM	GAF	APOYO VIÁTICOS GAF	34	15	3
ZOCC	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	24	8	3
JCM	VIACI	APOYO ADMINISTRATIVO GRADOS	32	12	2
JCM	GPIT	INGENIERO DE SERVIDORES GPIT	33	15	2
ZOCC	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	60	32	2
JCM	ECACEN	ABOGADO ECACEN	24	8	2
ZAO	CONTACT CENTER	CONTACT CENTER TIPO A	21	12	3
ZAO	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	14	15	3
SUR	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	61	21	3
ZCBOY	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	51	30	3
ZCAR	GIF	APOYO ADMINISTRATIVO – GIF	43	12	3
JCM	SECRETARIA GENERAL	ABOGADO SECRETARIA GENERAL	25	15	3
JCM	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	22	11	
ZCBOY	VIACI	APOYO ADMINISTRATIVO – CONVENIOS	11	8	3
ZCBC	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	15	7	3
ZAO	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E	24	12	2



CO18/8455



CO22/0000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
		INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA			
ZCAR	VIEM	INTÉRPRETES - VIEM	30	14	2
JCM	CONTAC CENTER	CONTAC CENTER TIPO A	6	5	2
JCM	GPIT	APOYO GPIT	5	3	2
ZCBOY	GPIT	APOYO GPIT	8	4	
ZCBC	ADQUISICIONES	APOYO ADQUISICIONES	9	4	2
JCM	ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	3	2	1
ZCBOY	ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	8	4	4
ZCAR	ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	10	5	3
ZCBC	GPIT	GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	29	12	4
ZCBOY	ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	33	11	3
ZSUR	ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	12	8	3
ZCBOY	CONTAC CENTER	CONTAC CENTER TIPO A	9	5	3
JCM	RYC	REGISTRO Y CONTROL	5	4	2
JCM	COMUNICACIONES	COMUNICADOR SENIOR	7	3	2
JCM	GPIT	APOYO GPIT	6	5	2
ZCBC	LABORATORIO	LABORATORIOS	7	4	2
ZAO	VIMEP	DESARROLLADOR VIMEP	36	21	3
JCM	SISSU	APOYO ADMINISTRATIVO SISSU OIR	21	11	4
ZCBOY	PRESUPUESTO	APOYO IGGP	34	22	4
JCM	PRESUPUESTO	APOYO PRESUPUESTO	25	15	3
JCM	ADMINISTRATIVO	APOYO TRANSVERSAL	45	16	3
ZSUR	ECAPMA	GESTION COMERCIAL AGRO UNAD	12	8	3



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

ZONA	UNIDAD	ROL DE LA NECESIDAD	CANDIDATOS POSTULADOS A CONVOCATORIA	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCION	CANDIDATOS REMITIDOS A PROCESO DE ELECCION
ZOCC	GIF	ABOGADO GIF	9	5	3
JCM	SECRETARIA GENERAL	DEFENSA JUDICIAL - SECRETARIA GENERAL	7	4	3
JCM	VIACI	APOYO A GRADOS	5	3	3
JCM	VISAE	APOYO A LA GESTION VISAE	8	4	3
JCM	GPIT	SOPORTE TECNICO EN CAMPUS	9	3	3
JCM	ECAPMA	ASISTENCIA DECANATURA ECAPMA	11	8	3
JCM	VIACI	APOYO A GRADOS – REEMPLAZO	32	15	3
JCM	VINTER	COOPERACION INTERNACIONAL VINTER	56	14	3
JCM	RYC	REGISTRO Y CONTROL	20	8	3
ZCORI	GAF	APOYO ADMINISTRATIVO GAF	15	9	3
ZCBC	ADMINISTRATIVO	APOYO ADMINISTRATIVO	17	7	3
ZCBC	LABORATORIO	LABORATORIOS	54	12	3
ZCORI	LABORATORIO	LABORATORIOS	62	15	3
ZAO	VIACI	AUDITOR	29	16	3
JCM	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	19	11	3
ZCAR	GIF	FRACTAL GIF-	15	8	3
ZCAR	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	17	7	3
JCM	RYC	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL	15	6	3
ZCBC	ADMINISTRATIVO	APOYO TRANSVERSAL	77	12	3
ZCSUR	CONTACT CENTER	CONTACT CENTER TIPO A	10	8	3
JCM	CONTACT CENTER	CONTACT CENTER TIPO B	15	11	3
JCM	GPIT	APOYO GPIT	16	10	3
TOTAL		102	2312	1088	283

Tabla 1. Procesos de atracción por contratación de apoyo a la gestión. GTHUM de enero a junio de 2024.

Se realiza acompañamiento desde el proceso de atracción, atendiendo 102 necesidades de las diferentes zonas, se postulan 2312 candidatos, se preseleccionan 1088 para aplicar al proceso de selección donde solo 283 candidatos inician proceso de elección, se obtienen los siguientes resultados:

NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	CANDIDATOS VALORADOS	VALORACIÓN TÉCNICA	PRUEBA PSICOTÉCNICA	ENCUENTRO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
102	283	283	210	170

Tabla 2. Resultado de impacto proceso de elección contratistas, 30 de junio de 2024

Se realizaron 283 pruebas técnicas, se aplicaron 210 pruebas psicotécnicas de 283 candidatos participantes y se realizan 170 encuentros para las 102 necesidades de contratistas de apoyo a la gestión para el primer semestre del año.

1.4 ETAPAS PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA

- Convocatoria Nacional Para postulación de hojas de vida, Se revisan las necesidades de perfiles junto a las Unidades Académicas para realizar las convocatorias correspondientes a nivel nacional, en coordinación con las zonas mediante diversas fuentes como redes zonales, el Observatorio de universidades y redes oficiales de la UNAD.
- Encuentro de valoración de pertinencia del perfil por parte de GTHUM: La GTHUM dispondrán de la data de los candidatos nuevos postulados al rol docente desde el repositorio Mi hoja de vida 4.0, donde validarán los candidatos postulados y así realizar un encuentro inicial para identificar la pertinencia del perfil de los candidatos.
- Los directores de centro dispondrán de los candidatos previamente evaluados por GTHUM y así realizar un encuentro inicial para identificar la

pertinencia relacional del perfil de los candidatos frente al centro de postulación.

- Las unidades académicas llevarán a cabo un encuentro con los candidatos postulados al rol docente, donde evaluarán la pertinencia del perfil de acuerdo con la formación y experiencia docente, relacionada con la necesidad requerida y específica en la escuela y zona.
- Valoración de competencias por medio de prueba psicotécnica
- Comunicación de resultados a los candidatos.

1.5 ATRACCION Y ELECCIÓN DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA

Periodo 1601 Febrero 2024: Desde la Gerencia de Talento Humano se puso a disposición el repositorio de *mi hoja de vida*, en donde los candidatos interesados, se postulan a las diferentes necesidades de servicio de la Universidad, Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 4.302 candidatos de los cuales 3.243 manifestaron tener experiencia docente y se realizan 892 procesos de selección.

UNIDAD	DOCENTES NUEVOS QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS MINIMOS	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE ELECCIÓN
ECACEN	502	71
ECEDU	685	87
INVIL	144	52
ECSAH	651	237
ECISA	168	67
ECAPMA	193	66
ECJP	137	25
VIDER	34	13
VISAE	41	60
ECBTI	688	214
Total	3243	892

Tabla 3. Proceso Atracción Docentes1601. GTHUM febrero 2024

Una vez efectuado el proceso de preselección de los 892 candidatos nuevos, se inicia con el encuentro de gestión por competencias por parte de la GTHUM aprueban 715 candidatos. Por parte de cada centro y cada unidad académica se realizó el respectivo encuentro donde se aprueban 657 candidatos y se vinculan un total de 252 candidatos nuevos.

UNIDAD	CANDIDATOS APROBADOS	CANDIDATOS VINCULADOS
ECACEN	62	15
ECEDU	42	27
INVIL	50	45
ECSAH	180	70
ECISA	43	24
ECAPMA	32	16
ECJP	12	11
VIDER	15	13
VISAE	31	31
ECBTI	190	128
TOTAL	657	252

Tabla 4. Proceso Selección Docentes 1601. GTHUM febrero 2024

Periodo 1602 Abril 2024: Desde la Gerencia de Talento Humano se puso a disposición el repositorio de *mi hoja de vida*, en donde los candidatos interesados, se postulan a las diferentes necesidades de servicio de la Universidad, Una vez se llevó a cabo la apertura del sistema, se registraron 2.838 candidatos de los cuales 2.229 manifestaron tener experiencia docente y se realizan 1183 procesos de selección.

UNIDAD	DOCENTES NUEVOS QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS MINIMOS	PRESELECCIONADOS PARA PROCESO DE SELECCIÓN
ECACEN	345	149
ECAPMA	176	105
ECBTI	505	340
ECEDU	413	97
ECISA	119	58

ECJP	74	22
ECSAH	452	267
INVIL	92	66
VIDER	24	20
VISAE	29	59
TOTAL	2229	1183

Tabla 5. Proceso Atracción Docentes 1602. GTHUM abril 2024

Una vez efectuado el proceso de preselección de los 1183 candidatos nuevos, se inicia con el encuentro de gestión por competencias por parte de la GTHUM aprueban 908 candidatos. Por parte de cada centro y cada unidad académica se realizó el respectivo encuentro donde se aprueban 715 candidatos y se vinculan un total de 527 candidatos nuevos.

UNIDAD	CANDIDATOS APROBADOS	CANDIDATOS VINCULADOS
ECACEN	75	69
ECEDU	23	25
INVIL	50	43
ECSAH	120	103
ECISA	25	22
ECAPMA	45	30
ECJP	20	16
VIDER	14	13
VISAE	45	38
ECBTI	190	168
TOTAL	715	527

Tabla 6. Proceso Selección Docentes 1602. GTHUM abril 2024

Vinculados para el primer semestre del año 2024:



Grafica 1. Total vinculados entre docentes ocasionales y hora catedra y contratistas de apoyo a la gestión

1.6 ASPECTOS QUE APORTARON AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DEL PROCESO EN EL PERIODO DE ANÁLISIS

Desde la Gerencia de Talento humano, con el compromiso de asegurar procesos rigurosos, fortalecidos se busca dar cumplimiento en los requerimientos de personal idóneo y cualificado de acuerdo con las necesidades de servicio presentadas en el primer semestre del año 2024; necesidades de docentes nuevos para periodos 16-01 y 16-02.

Así mismo y en coherencia con la planificación estratégica situacional de la Universidad, se validan en los candidatos las competencias transversales y por taxonomía de liderazgos que se han gestado en el modelo de competencias de la institución, que han fortalecido el proceso de atracción y elección para la idoneidad del candidato a la plataforma humana de la institución. Es importante destacar, que 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. Lo que conlleva a obtener una satisfacción del cliente en la mejora del proceso.

Se han fortalecido las fuentes inteligentes de atracción, como la nueva herramienta Hiring Room, LinkedIn el Observatorio, redes sociales oficiales de la UNAD las cuales permiten que se postulen a las necesidades requeridas de la universidad.



Así mismo, y en coherencia, la apropiación del Modelo de Competencias de la Institución en el proceso de atracción y elección de plataformas humanas, en búsqueda de un fortalecimiento continuo en el proceso se implementa la prueba KUDERT la cual permitiría fortalecer aún mas el proceso de selección y atracción, Mediante una evaluación rigurosa y objetiva, se identifican las competencias clave de los individuos, permitiendo un alineamiento más preciso con las necesidades organizacionales. Este enfoque no solo facilita la identificación de fortalezas individuales, sino que también proporciona una plataforma para el crecimiento personal y profesional, promoviendo un ambiente de aprendizaje continuo y adaptabilidad en respuesta a las demandas cambiantes del entorno laboral, Es importante destacar que se han ido fortaleciendo los instrumentos que permitan materializar la apropiación del Modelo en los procesos de elección.

De igual manera se realiza publicación de lineamientos de atracción y elección para docentes ocasionales y hora catedra y se brinda acompañamiento a las unidades académicas frente a las diferentes dudas e inquietudes que se presentan frente a este por parte de la GTHUM

Finalmente se evidencia una mejora y resignificación del proceso de Atracción y Elección frente a las etapas y tiempos de respuesta, la cual se esta consolidando y revisando para iniciar con las respectivas modificaciones en el segundo periodo del año 2024.

2. VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES Y DOCENTES HORAS CATEDRA

2.1 OBJETIVO DEL PROCESO: Vincular el personal docente ocasional y hora cátedra idóneo que cumpla a cabalidad con los requisitos para cubrir las necesidades del sistema misional y operacional contribuyendo con el logro de los objetivos del Metasistema Unadista.



El presente informe contempla las diferentes fases del proceso de vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra para la vigencia del primer semestre de 2024, así: planeación, postulación de hojas de vida, revisión y aprobación de hojas de vida, asignación académica y vinculación.

Teniendo en cuenta el mejoramiento continuo y la reflexión colectiva producto de los análisis desarrollados en la sala de gestión dual, la Vicerrectoría Académica y de Investigación en conjunto con la Gerencia de Talento Humano, se emiten directrices frente a reporte de información, criterios y lineamientos relacionados con la asignación académica:

La asignación de carga académica y vinculación docente vigencia 2024 para los periodos 16_01 y 16_02, se registrarán en coherencia con la capacidad instalada en las diferentes zonas y centros, teniendo en cuenta los criterios existentes frente a los procesos actuales de asignación tales como la evaluación de desempeño docente (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación), certificación E-mediador en AVA / Curso Mooc Docente Gestor en AVA y postulación pertinente del candidato será acorde a lo establecido en el estatuto docente y de conformidad con lineamientos establecidos.

2.2 RESULTADOS

- **Postulación de la hoja de vida**

Teniendo en cuenta los diferentes periodos académicos ofertados para la vigencia 2024, la Gerencia de Talento Humano pone a disposición de los candidatos los diferentes repositorios de hojas de vida para su diligenciamiento en las fechas establecidas en la convocatoria de vinculación emitida para dicha vigencia.

A continuación, se relacionan el número de candidatos postulados por periodo académico:

CODIGO PERIODO ACADEMICO	NOMBRE DEL PERIODO ACADEMICO	POSTULADOS
1701	PERIODO 16-1	9860
1702	PERIODO 16-2	4074
1757	CONVENIO PROFESIONALIZACION DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	89
1605	CONVENIO DAPRE	129
2001	CONVENIO DAPRE	34
2002	CONVENIO DAPRE	67
2003	CONVENIO DAPRE	6
2004	CONVENIO DAPRE	7
2005	CONVENIO DAPRE	8
2006	CONVENIO DAPRE	22
2007	CONVENIO DAPRE	56
1636	CONVENIO COOPCHIPAQUE	25
1758	CONVENIO PROFESIONALIZACION DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO II	60
1746	BACHILLERATO	231
		14668

Tabla 7. Candidatos postulados por periodo académico Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida 4.0, junio 2024.

- **Vinculación y asignación académica periodo regulares 16-1 y 16-2.**

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 14668 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16.1 y 16-2, que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, este se realiza en el sistema de información SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra para el periodo 16-1 y 16-2 en el número de registros.

Asignación académica a Docentes de carrera por Escuela y nivel de formación.

UNIDAD ACADEMICA / PERFIL	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	10
DOCTORADO	1
MAGISTER	9
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	14
DOCTORADO	4
MAGISTER	9
ESPECIALIZACIÓN	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	22
DOCTORADO	10
MAGISTER	12
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	11
DOCTORADO	7
MAGISTER	3
ESPECIALIZACIÓN	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4
DOCTORADO	1
MAGISTER	2
ESPECIALIZACIÓN	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	15
DOCTORADO	6
MAGISTER	8



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011



CO14/6012



CO17/7811

Bogotá D.C. Sede Nacional
José Celestino Mutis José Celestino Mutis



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

ESPECIALIZACIÓN	1
TOTAL	76

Tabla 8. Asignación académica a Docentes de carrera por Escuela y nivel de formación Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

Actualmente la Universidad cuenta con 76 Docentes de Carrera, a los cuales se les asigno al 100% de ellos carga académica en las diferentes tipologías, las cuales son parte integral del plan de gestión docentes.

- **Docentes ocasionales vinculados por Unidad Académica:**

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-1.

UNIDAD ACADÉMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	64	307	267	638
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	65	86	211	362
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	361	539	364	1264
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	167	141	225	533
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	69	129	112	310
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	8	24	60	92
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	151	489	450	1090
INSTITUTO TÉCNICO PROFESIONAL	0	2	10	12
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	64	134	86	284
VICERRECTORÍA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN	0	0	43	43
VICERRECTORÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCIÓN COMUNITARIA	4	59	57	120
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	0	0	13	13
VICERRECTORÍA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	1	1	30	32
VICERRECTORÍA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	0	0	6	6
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	10	13	255	278
TOTAL	964	1924	2189	5077

Tabla 9. Total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-1. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-2.

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	24	93	16	133
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	23	36	7	66
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	104	173	10	287
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	31	41	7	79
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	14	26	2	42
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	3	15	1	19
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	63	121	21	205
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	9	38	11	58
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	3	19	4	26
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	5	75	81
TOTAL	275	567	154	996

Tabla 10. Total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-1. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

- **Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-1.**

UNIDAD ACADEMICA	DOCTORADO	ESPECIALISTA	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA ESPECIALIZADA	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	24	216	379	19	0	638
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	45	110	199	8	0	362
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	133	273	812	46	0	1264

UNIDAD ACADÉMICA	DOCTORADO	ESPECIALISTA	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA ESPECIALIZADA	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	37	133	318	45	0	533
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	11	85	130	30	54	310
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	5	12	75	0	0	92
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	51	295	666	78	0	1090
INSTITUTO TECNICO PROFESIONAL	2	2	6	2	0	12
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	45	179	60	0	284
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	9	5	28	1	0	43
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	5	43	63	9	0	120
VICERRECTORÍA DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	1	1	10	1	0	13
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	1	12	13	6	0	32
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	2	1	2	1	0	6
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2	108	99	69	0	278
TOTAL	328	1341	2979	375	54	5077

Tabla 11. Total de docentes vinculados por nivel de formación para el periodo 16-1. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

- **Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-2.**

UNIDAD ACADÉMICA	DOCTORADO	ESPECIALISTA	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA ESPECIALIZADA	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	6	46	79	2	0	133
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	8	23	35	0	0	66
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	26	58	193	10	0	287
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	16	54	4	0	79
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	0	15	23	2	2	42
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	0	4	14	1	0	19
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	9	51	125	20	0	205
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	11	28	19	0	58
VICERRECTORÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCIÓN COMUNITARIA	0	8	9	9	0	26
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	24	10	46	0	81
TOTAL	55	256	570	113	2	996

Tabla 12. Total de docentes vinculados por nivel de formación para el periodo 16-2. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

- **Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad**

Periodo 16-1:

MODALIDAD	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGO	TOTAL
HORA CATEDRA	69	194	647	43	11	964
MEDIO TIEMPO	87	576	1051	173	37	1924
TIEMPO COMPLETO	172	571	1281	159	6	2189
TOTAL	328	1341	2979	375	54	5077

Tabla 13. Total de docentes vinculados por perfil y modalidad para el periodo 16-1. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

Periodo 16-2:

MODALIDAD	DOCTORADO	ESPECIALIZACION	MAGISTER	PROFESIONAL	TECNOLOGIA ESPECIALIZADA	TOTAL
HORA CATEDRA	16	62	184	13	0	275
MEDIO TIEMPO	35	156	332	42	2	567
TIEMPO COMPLETO	4	38	54	58	0	154
TOTAL	55	256	570	113	2	996

Tabla 14. Total de docentes vinculados por perfil y modalidad para el periodo 16-2. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

Docentes ocasionales vinculados por zona, centro y modalidad

Periodo 16-1:

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
AMAZONAS Y ORINOQUIA	60	103	124	287
ACACIAS	37	62	61	160
CUMARAL	2	9	10	21
FRONTERA AMAZONAS	3	3	4	10
PTO CARREÑO	0	0	5	5
PUERTO INIRIDA	2	0	3	5
SAN JOSE DEL GUAVIARE	2	12	11	25
YOPAL	14	17	30	61
CARIBE	124	260	252	636
AGUACHICA	3	5	14	22
BARRANQUILLA	29	60	43	132
CARTAGENA (BOLIVAR)	20	29	34	83
COROZAL	9	22	29	60
CURUMANI	2	6	10	18
El Banco (MAGDALENA)	0	0	4	4
El Plato (MAGDALENA)	0	3	10	13
LA GUAJIRA	9	19	12	40
SAHAGUN	13	23	15	51
SANTA MARTA	10	22	23	55
VALLEDUPAR	29	71	58	158
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	232	372	392	996
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	192	289	270	751
ARBELAEZ	0	0	1	1
CHIPAQUE	2		6	8
FACATATIVA	6	14	30	50
FUSAGASUGA	13	11	15	39
GACHETA	0	6	12	18
GIRARDOT	7	6	15	28
SOACHA	6	27	16	49
ZIQUAIRA	6	19	27	52
CENTRO BOYACA	85	121	161	367
BOAVITA	0	1	0	1
CHIQUINQUIRA	4	5	14	23
CUBARA	2	2	4	8
DUITAMA	22	29	36	87
GARAGOA	1	2	8	11

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
SOATA	1	2	5	8
SOCHA	0	2	5	7
SOGAMOSO	12	22	31	65
TUNJA	43	56	58	157
CENTRO ORIENTE	39	87	146	272
BARRANCABERMEJA	3	9	11	23
BUCARAMANGA	16	31	65	112
CUCUTA	6	17	20	43
MALAGA	1	4	9	14
OCAÑA	5	9	16	30
PAMPLONA	5	12	13	30
VELEZ	3	5	12	20
CENTRO SUR	108	351	291	750
CALI	34	133	81	248
EL BORDO	0	1	11	12
PALMIRA	26	71	70	167
PASTO	28	86	69	183
POPAYAN	17	53	39	109
SANTANDER DE QUILICHAO	2	6	12	20
TUMACO	1	1	9	11
OCCIDENTE	115	213	193	521
EJE CAFETERO (PEREIRA)	28	53	53	134
LA DORADA	13	15	21	49
LA TEBAIDA	1	0	4	5
MEDELLIN	55	109	84	248
QUIBDO	6	26	15	47
TURBO	12	10	16	38
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	64	61	367	492
SUR	137	356	263	756
FLORENCIA	16	57	31	104
IBAGUE	41	123	73	237
LA PLATA HUILA	5	14	15	34
LIBANO	4	6	9	19
MARIQUITA	5	7	11	23
NEIVA	43	97	61	201
PITALITO	17	41	38	96
PUERTO ASIS	0	4	8	12
PUERTO LEGUIZAMO	0	0	1	1
SAN VICENTE DEL CAGUAN	3	6	10	19

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
VALLE DEL GUAMUEZ	3	1	6	10
TOTAL, GENERAL	964	1924	2189	5077

Tabla 15. Total de docentes vinculados por Zona, Centro y modalidad para el periodo 16-1. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

Periodo 16-2:

ZONA / CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTAL
AMAZONAS Y ORINOQUIA	27	43	11	81
ACACIAS	20	26	8	54
CUMARAL	2	3	2	7
PTO CARREÑO	0	2	0	2
PUERTO INIRIDA	0	1	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	3	6	0	9
YOPAL	2	5	1	8
CARIBE	33	89	20	142
AGUACHICA	0	4	1	5
BARRANQUILLA	9	25	4	38
CARTAGENA (BOLIVAR)	5	5	2	12
COROZAL	2	5	2	9
CURUMANI	2	3	2	7
EI Banco (MAGDALENA)	0	1	2	3
EI Plato (MAGDALENA)	0	1	0	1
LA GUAJIRA	1	5	2	8
SAHAGUN	2	3	1	6
SANTA MARTA	6	19	2	27
VALLEDUPAR	6	18	2	26
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	62	79	32	173
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	44	52	22	118
CHIPAQUE	1	2	1	4
FACATATIVA	4	7	4	15
FUSAGASUGA	2	3	0	5
GACHETA	0	2	1	3
GIRARDOT	9	5	0	14
SOACHA	1	5	2	8
ZIPAQUIRA	1	3	2	6
CENTRO BOYACA	19	38	12	69
CHIQUINQUIRA	3	1	2	6
CUBARA	0	1	0	1

DUITAMA	5	8	3	16
SOCHA	0	3	0	3
SOGAMOSO	2	11	3	16
TUNJA	9	14	4	27
CENTRO ORIENTE	9	25	8	42
BARRANCABERMEJA	0	3	1	4
BUCARAMANGA	5	13	2	20
CUCUTA	1	0	1	2
MALAGA	0	2	1	3
OCAÑA	2	3	1	6
PAMPLONA	1	0	1	2
VELEZ	0	4	1	5
CENTRO SUR	46	116	23	185
CALI	9	48	6	63
EL BORDO	2	4	1	7
PALMIRA	8	15	5	28
PASTO	16	27	5	48
POPAYAN	11	18	4	33
SANTANDER DE QUILICHAO	0	2	1	3
TUMACO	0	2	1	3
OCCIDENTE	32	56	18	106
EJE CAFETERO (PEREIRA)	8	14	4	26
LA DORADA	2	2	1	5
LA TEBAIDA	2	1	2	5
MEDELLIN	15	30	6	51
QUIBDO	1	2	2	5
TURBO	4	7	3	14
ORIENTE	0	2	0	2
OCAÑA	0	2	0	2
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	17	33	10	60
SUR	30	86	20	136
FLORENCIA	5	11	1	17
IBAGUE	5	22	2	29
LA PLATA HUILA	1	0	1	2
LIBANO	1	0	1	2
MARIQUITA	2	7	2	11
NEIVA	6	30	4	40
PITALITO	7	8	4	19
PUERTO ASIS	0	4	0	4
PUERTO LEGUIZAMO	0	3	1	4
SAN VICENTE DEL CAGUAN	1	0	3	4
VALLE DEL GUAMUEZ	2	1	1	4

TOTAL, GENERAL	275	567	154	996
-----------------------	------------	------------	------------	------------

Tabla 16. Total de docentes vinculados por Zona, Centro y modalidad para el periodo 16-1. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

- **Resoluciones no aceptadas de todos los periodos académicos de la vigencia 2024.**

UNIDAD ACADÉMICA	NO ACEPTACIONES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	23
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	11
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	40
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	7
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	7
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	26
INSTITUTO TECNICO PROFESIONAL	1
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	18
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	3
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	3
TOTAL	141

Tabla 17. Resoluciones no aceptadas. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

- **Novedades docentes ocasionales del primer semestre de 2024:**

TIPO DE NOVEDAD	NUMERO DE NOVEDADES
ADICION DE HORAS	2
ADICION DE HORAS Y PRORROGA	3
AJUSTE DE PAGO	7
ASIGNACION DE ROL	1
ASIGNACION DE ROL Y PRORROGA	1
CAMBIO DE CENTRO	11
CAMBIO DE MODALIDAD	20

TIPO DE NOVEDAD	NUMERO DE NOVEDADES
CAMBIO DE MODALIDAD Y PRORROGA	20
CAMBIO DE MODALIDAD, PRORROGA Y ASIGNACION ROL	1
CAMBIO DE PERFIL	4
CAMBIO DE ROL Y PRORROGA	1
CAMBIO DE ROL, CAMBIO DE CENTRO Y PRORROGA	2
PRORROGA	71
PRORROGA Y ASIGNACION DE FUNCIONES DE ROL	1
RETIRAR ROL Y CAMBIO DE FECHA DE FINALIZACIÓN	3
TOTAL	148

Tabla 18. Novedades docentes ocasionales primer semestre. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

- **Novedades que se presentaron por unidad académica en el primer semestre de 2024.**

UNIDAD ACADÉMICA	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	15
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	6
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	20
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	11
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	8
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	7
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	31
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	17
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	1
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	1
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	22
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	9

UNIDAD ACADÉMICA	TOTAL
TOTAL	148

Tabla 19. Novedades presentadas por Unidad Académica primer semestre. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

A continuación, se muestran las renunciaciones y terminación de vinculación por unidad académica que se presentaron para el 2024 corte junio.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	14
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	25
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	12
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	8
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	8
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	22
INSTITUTO TECNICO PROFESIONAL	1
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	8
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	5
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1
TOTAL	106

Tabla 20. Renunciaciones y terminación de vinculación por unidad académica primer semestre. Fuente: sistema de información SOCA, junio 2024

2.3 ASPECTOS QUE APORTARON AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DEL PROCESO EN EL PERIODO DE ANÁLISIS

- ✓ Resignificación del algoritmo en pro de las necesidades de vinculación 2024



- ✓ Diseño de módulos que permiten recolectar la información de parametrización del componente práctico de las unidades.
- ✓ Resignificación de los módulos de recolección de información que nutre el algoritmo de vinculación docente de acuerdo a las necesidades.

3. CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN

3.1 OBJETIVO: Contratar el personal idóneo, que cumpla a cabalidad los requisitos para cubrir las necesidades del Metasistema Unadista, mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Se definen las diferentes etapas del proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigencia 2024, así: Planeación, precontractual, contractual, poscontractual.

3.2 ETAPA PLANEACIÓN.

- **Identificación de necesidades.**

La Gerencia de Talento Humano identifica las necesidades de contratación que se requieren para la vigencia 2024, para lo cual publica la circular informativa 111-041 del 07 de noviembre de 2023, dirigida a los supervisores de contrato y a los candidatos a contratistas estableciendo las directrices de la contratación para la vigencia 2024.

Se contemplaron 9 fases con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación de prestación servicios profesionales y de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad.

FASES DE CONTRATACIÓN	
FASE 1	REVISION NECESIDADES CONTRATACIÓN.
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN





FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP
FASE 7	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 8	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS
FASE 9	APROBACIÓN DE CONTRATO

Tabla 21. Fases de Contratación. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Por lo cual se siguió el presente cronograma:

	CRONOGRAMA	RESPONSABLE	SISTEMA DE INFORMACION	FECHA DE APERTURA	FECHA DE CIERRE
FASE 1	REVISIÓN NECESIDADES CONTRATACIÓN.	GTHUM- UNIDADES – ZONAS	GTHUM	7/11/2023	10/11/2023
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	SUPERVISORES	SCAP 2024	15/11/2023	20/11/2023
FASE 3	POSTULACION DE CANDIDATO A CONTRATAR	SUPERVISORES	SCAP 2024	15/11/2023	20/11/2023
FASE 4	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	GTHUM	SCAP 2024	21/11/2023	30/11/2023
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0	CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTION	SIGHUM-GTHUM	13/11/2023	16/11/2023
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP	CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTION	SIGEP II	13/11/2023	16/11/2023
FASE 9	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA	GTHUM	SIGHUM-GTHUM	20/11/2023	30/11/2023

7					
8	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS	GTHUM	GTHUM	7/11/2023	30/11/2023
9	APROBACIÓN DE CONTRATO	GTHUM	SCAP 2024	ENERO 2024	

Tabla 22. Cronograma de Contratación. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

- **Certificado de disponibilidad presupuestal.**

Los recursos aprobados para la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigencia 2024 fueron los siguientes:

CDP	NUMERO	VALOR
REMUNERACION SERVICIOS TECNICOS	8	\$ 26.000.000.000
MP6	48	\$ 316.481.665
MP5	46	\$ 314.969.462
MP2	129	\$ 396.000.000

Tabla 23. Recursos aprobados para Contratación. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

- **Tabla de honorarios.**

La Gerencia de Talento Humano para la vigencia 2024, actualiza la tabla de honorarios aprobada por la Rectoría, una para la sede nacional y otra para los centros, de acuerdo con las necesidades del servicio y con base en las estructuras de funcionamiento de la UNAD.

SEDE NACIONAL 2024				
TIPO DE ACTIVIDAD	FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA	EQUIVALENCIAS	VALOR HONORARIOS
				NACIONAL
COMPRENDE LA APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS Y/O DE ALTA FORMACION POSTGRADUAL EN LOS NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	MAYOR A 61		\$ 6.010.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	HASTA 60		\$ 5.153.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	MAYOR A 61		\$ 4.969.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	HASTA 60		\$ 4.784.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA ACADEMICA O PROFESION DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	TITULO PROFESIONAL	MAYOR A 61		\$ 4.294.000
	TITULO PROFESIONAL	49 HASTA 60		\$ 3.705.000
	TITULO PROFESIONAL	25 HASTA 48		\$ 3.435.000
	TITULO PROFESIONAL	HASTA 24		\$ 3.060.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS EN ACTIVIDADES TECNICAS ASI COMO LAS RELACIONADAS CON LA APLICACIÓN DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGIA	TITULO TECNOLÓGICO		POR TITULO DE FORMACION TECNOLÓGICA MAYOR A 8 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR	\$ 2.623.000
	TITULO TECNICO		POR TITULO DE FORMACION TECNICA HASTA 7 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR	\$ 2.404.000
	TITULO BACHILLER			\$ 1.748.000

Imagen 1. Tabla de Honorarios personal de apoyo a la gestión. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

NIVEL DE FORMACION REQUERIDO	HONORARIOS
TECNICO	\$2.568.000
PROFESIONAL	\$3.125.000
ESPECIALISTA ZONAL	\$4.043.000
ESPECIALISTA LOCAL	\$3.606.000
TECNOLOGO	\$2.677.000

Imagen 2. Tabla de Honorarios personal de apoyo a la gestión según nivel de formación. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Se realizaron las nivelaciones de los honorarios de acuerdo con las siguientes condiciones:

- El personal nuevo que ingreso a la UNAD se le aplico la tabla.
- El personal de apoyo a la gestión que estuvo contratado para la vigencia 2023 y que se contrató para la vigencia 2024, se le incremento el 9,28% al valor mensual del contrato del 2023, esto con base al incremento del presupuesto aprobado por el Consejo Superior Universitario.
- **Etapas precontactual.**

Con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación de prestación servicios profesionales y de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se desarrollan las siguientes etapas:



Fase 1. Revisión de necesidades de contratación.

Para la vigencia 2024 se aprobaron las necesidades de contratación que se manejaron en el año 2023, y se aprobaron necesidades adicionales identificadas por los líderes de unidad, para lo cual se trabajó en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales, teniendo en cuenta la gestión del contratista en la ejecución del contrato.

Fase 2. Diligenciamiento necesidades de contratación.

De acuerdo a las necesidades de contratación aprobadas para cada zona y de acuerdo a la estructuras básicas que se manejan para cada centro, la Gerencia de Talento Humano trabajo en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales las necesidades de contratación, teniendo en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones, justificación y conveniencia, las cuales fueron incorporadas automáticamente por la Gerencia de Talento Humano en el aplicativo SCAP vigencia 2024.

En la Sede Nacional José Celestino Mutis se realizó la apertura del sistema SCAP 2024, para el cargue de las necesidades de contratación.

Fase 3. Aprobación de necesidades de contratación.

La revisión y aprobación de las necesidades de la contratación se realizó desde el 21 de noviembre de 2024. Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para la vigencia 2024, se informó vía correo electrónico al líder de cada unidad la aprobación de la necesidad. Se aprobaron las siguientes necesidades de contratación:

UNIDAD	NECESIDADES DE CONTRATACION APROBADAS
ASESOR DE RECTORIA	2
BIBLIOTECA	1
CCAV PASTO	5
CCAV QUIBDO	2
CCAV CARTAGENA	1
CCAV CARTAGENA	2



CCAV COROZAL	1
CCAV CUCUTA	6
CCAV FACATATIVA	7
CCAV NEIVA	11
CCAV PAMPLONA	2
CCAV PASTO	2
CCAV PITALITO	3
CCAV PUERTO COLOMBIA	10
CCAV SAHAGUN	2
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCVA ZIPAQUIRA	8
CEAD GARAGOA	1
CEAD ACACIAS	9
CEAD BUCARAMANGA	13
CEAD CHIQUINQUIRÁ	3
CEAD CURUMANI	4
CEAD DUITAMA	4
CEAD FLORENCIA	4
CEAD FUSAGASUGA	5
CEAD GACHETA	3
CEAD GARAGOA	1
CEAD GIRARDOT	4
CEAD IBAGUE	8
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	30
CEAD LA DORADA	5
CEAD LA GUAJIRA	4
CEAD MALAGA	2
CEAD MEDELLIN	15
CEAD OCAÑA	3
CEAD PALMIRA	12
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	2
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD SOATA	3
CEAD SOGAMOSO	3
CEAD TUNJA	11
CEAD TURBO	3
CEAD VALLEDUPAR	6
CEAD VELEZ	1
CEAD YOPAL	2
CEAD YOPAL	2
CIP DOS QUEBRADAS	7



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



CEAD José Acevedo y
Gómez, Bogotá D.C.

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	3
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	4
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	11
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	35
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	8
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	27
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	23
GRUPO DE ADQUISICIONES	1
GRUPO DE CONTABILIDAD	5
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERÍA	12
GRUPO DE PRESUPUESTO	4
GRUPO JURÍDICO Y DE CONTRATACION	10
LABORATORIOS	8
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
OFICINA DE ADQUISICIONES	5
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
OFICINA DE INVENTARIOS	4
OFICINA DE TESORERÍA	2
RECTORÍA	1
SECRETARÍA GENERAL	32
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO	16
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LA PLATA	2
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	2
UDR PLATO	1
UDR AGUACHICA	2
UDR BARRANCABERMEJA	4
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	6



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



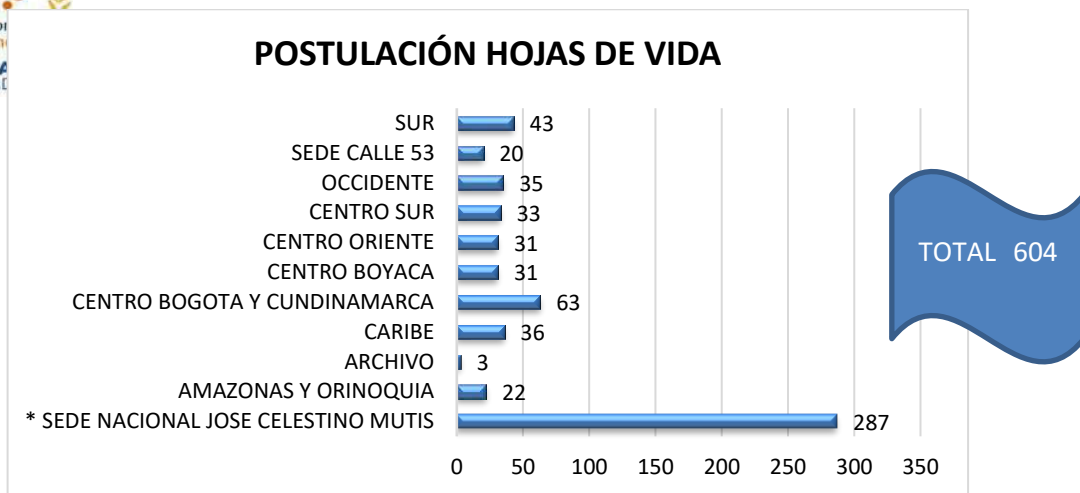
CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

UDR CALI	1
UDR CHIPAQUE	2
UDR CUBARA	2
UDR CUMARAL	2
UDR GUANIA	1
UDR LA PLATA	1
UDR LA TEBAIDA	1
UDR LETICIA	2
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	1
UDR PUERTO ASIS	3
UDR PUERTO LEGUIZAMO	1
UDR SAN VICENTE DE CAGUAN	1
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	1
UDR SOACHA	4
UDR SOCHA	1
UDR SOCHA	1
UDR TEBAIDA	2
UDR TUMACO	2
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	3
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	9
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	11
VICERRECTORIA DE INNOVACION Y EMPRENDIMIENTO	11
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	28
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	8
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	10
Total general	604

Tabla 24. Aprobación necesidades de contratación. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Fase 4. Postulación de hojas de vida.

Se informa la aprobación de las necesidades de contratación al líder de cada unidad, por lo cual este realizó el proceso de postulación de Hojas de Vida en el **SCAP v2.0 2024**. Para el primer semestre del 2024 se aprobaron 568 necesidades de contratación de prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión.



Grafica 2. Postulación Hojas de Vida. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Fase 5. Diligenciamiento del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0

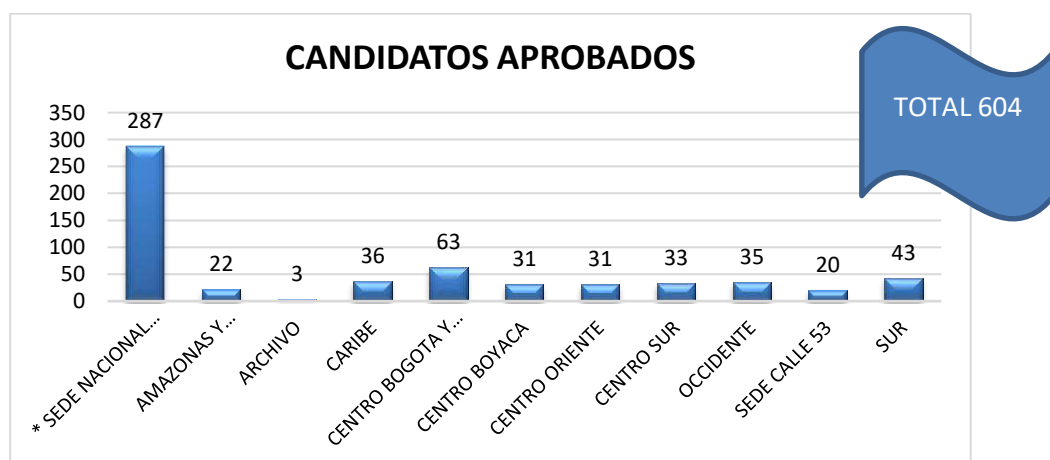
La apertura del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0 se realizó desde el 13 de noviembre de 2023, con el fin que los candidatos a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión actualicen la hoja de vida.

Fase 6. Diligenciamiento sistema SIGEP.

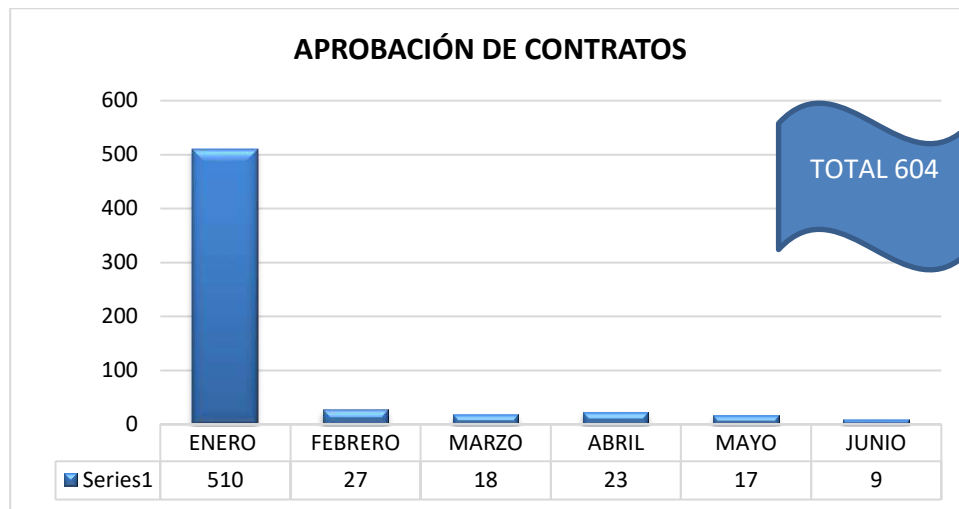
Los candidatos a contratista diligenciaron el sistema SIGEP juntamente con el sistema MI HOJA DE VIDA v4.0.

Fase 7. Aprobación de candidatos a contratistas.

La Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y aprobación de los documentos y perfiles de los candidatos a contratista.



Grafica 3. Candidatos aprobados. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024



Grafica 4. Contratos aprobados. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Fase 8. Selección de contratistas nuevos.

En el procedimiento de elección y atracción, se establecieron los lineamientos del proceso de elección de contratistas nuevos de apoyo a la gestión vigencia 2024, donde se estableció que *“Una vez realizado el proceso de valoración de conocimientos y competencias a los candidatos postulados, se elegirá al candidato cuyos resultados en el proceso sean los mejores y de esta manera se dará inicio con el proceso de contratación de apoyo a la gestión.”* Una vez surtido este proceso para el candidato a contratista nuevo se iniciará el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Fase 9. Aprobación de contrato

La generación de la minuta se realiza, previa confirmación de la Gerencia de Talento Humano, a cada unidad y centro los cuales imprimieron el contrato y los términos de referencia los cuales son remitidos a la Gerencia de Talento Humano, debidamente firmados, teniendo el contrato de 568 expedientes contractuales.

3.3 Etapa contractual.

- **Contratación.**

De acuerdo con los recursos asignados para la contratación de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión para la vigencia 2024, se realizaron los siguientes contratos para cada unidad.

UNIDAD	NUMERO DE CONTRATOS	VALOR TOTAL
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	287	\$ 15.744.317.515
AMAZONAS Y ORINOQUIA	22	\$ 792.351.071
ARCHIVO	3	\$ 100.921.068
CARIBE	36	\$ 1.234.187.207
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	63	\$ 2.087.322.346
CENTRO BOYACA	31	\$ 1.082.719.407
CENTRO ORIENTE	31	\$ 1.074.416.806
CENTRO SUR	33	\$ 1.172.008.709
OCCIDENTE	35	\$ 1.228.960.111
SEDE CALLE 53	20	\$ 1.173.002.415
SUR	43	\$ 1.468.251.737
Total general	604	\$ 27.158.458.392

Tabla 25. Contratos realizados por Unidad. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Para la vigencia 2024 la Gerencia de Talento Humano cuenta con 604 contratos suscritos así:

UNIDAD	NECESIDADES DE CONTRATACION APROBADAS
BIBLIOTECA	1
CCAV PASTO	5
CCAV QUIBDO	2
CCAV CARTAGENA	3
CCAV COROZAL	1
CCAV CUCUTA	6
CCAV FACATATIVA	7
CCAV NEIVA	11
CCAV PAMPLONA	2
CCAV PASTO	2

CCAV PITALITO	3
CCAV PUERTO COLOMBIA	10
CCAV SAHAGUN	2
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCVA ZIPAQUIRA	8
CEAD GARAGOA	1
CEAD ACACIAS	9
CEAD BUCARAMANGA	13
CEAD CHIQUINQUIRÁ	3
CEAD CURUMANI	4
CEAD DUITAMA	4
CEAD FLORENCIA	4
CEAD FUSAGASUGA	5
CEAD GACHETA	3
CEAD GARAGOA	1
CEAD GIRARDOT	4
CEAD IBAGUE	8
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	30
CEAD LA DORADA	5
CEAD LA GUAJIRA	4
CEAD MALAGA	2
CEAD MEDELLIN	15
CEAD OCAÑA	3
CEAD PALMIRA	12
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	2
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD SOATA	3
CEAD SOGAMOSO	3
CEAD TUNJA	11
CEAD TURBO	3
CEAD VALLEDUPAR	6
CEAD VELEZ	1
CEAD YOPAL	2
CEAD YOPAL	2
CIP DOS QUEBRADAS	7
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	3
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	4
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



CEAD José Acevedo y
Gómez, Bogotá D.C.

ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	4
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL	11
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	35
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	8
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA	27
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	23
GRUPO DE ADQUISICIONES	1
GRUPO DE CONTABILIDAD	5
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	12
GRUPO DE PRESUPUESTO	4
GRUPO JURIDICO Y DE CONTRATACION	10
LABORATORIOS	8
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
OFICINA DE ADQUISICIONES	5
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
OFICINA DE INVENTARIOS	4
OFICINA DE TESORERIA	2
RECTORIA	3
SECRETARIA GENERAL	32
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	16
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LA PLATA	2
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	2
UDR PLATO	1
UDR AGUACHICA	2
UDR BARRANCABERMEJA	4
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	6
UDR CALI	1
UDR CHIPAQUE	2
UDR CUBARA	2
UDR CUMARAL	2
UDR GUANIA	1
UDR LA PLATA	1
UDR LA TEBAIDA	1



UDR LETICIA	2
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	1
UDR PUERTO ASIS	3
UDR PUERTO LEGUIZAMO	1
UDR SAN VICENTE DE CAGUAN	1
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	1
UDR SOACHA	4
UDR SOCHA	1
UDR SOCHA	1
UDR TEBAIDA	2
UDR TUMACO	2
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	3
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	9
VICERRECTORIA DE INCLUSION SOCIAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LA PROYECCION COMUNITARIA	11
VICERRECTORIA DE INNOVACION Y EMPRENDIMIENTO	11
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	28
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES	8
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	10
Total, general	604

Tabla 26. Contratos suscritos. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

De acuerdo con lo anterior la Gerencia de Talento Humano tiene un valor contratado de \$27.158.458.392

- **Afiliaciones aseguradora de riesgos laborales (positiva).**

Una vez realizada la aprobación de los documentos legales requeridos para la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, se procede hacer la afiliación a la ARL POSITIVA, vigencia 2024 así:





Grafica 5. Afiliaciones Aseguradora de riesgos laborales. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

- **Novedades contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión 2024.**

Para la vigencia 2024 se han realizado 40 novedades en el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, así:

SEDE	CESION	OTRO SI	SUSPENSION	Total, general
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	1	25	3	29
CARIBE		1	1	2
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA			1	1
CENTRO BOYACA		1		1
CENTRO ORIENTE			2	2
OCCIDENTE		5		5
Total, general	1	8	7	40

Tabla 27. Novedades en el proceso de Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

- **Pago contratista de prestación de servicios de apoyo a la gestión 2024**

La Gerencia de Talento Humano en conjunto con la oficina de tesorería determino las fechas de pago, quedando de la siguiente manera el pago de los honorarios.

Con base en las anteriores directrices se revisó y se aprobó la documentación de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para el pago correspondiente de enero a mayo así:



Grafica 6. Pago contratistas. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

3.4 Etapa poscontractual.

- **Liquidación de contratos.**

Para la vigencia 2024 se han liquidado 36 contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

UNIDAD	LIQUIDACION DE CONTRATO	TERMINACION ANTICIPADA DE CONTRATACION	Total general
CCAV CUCUTA	1		1
CCAV FACATATIVA		1	1
CCAV NEIVA		2	2
CEAD BUCARAMANGA	1	1	2
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	2	1	3
CEAD MEDELLIN		1	1
CEAD PALMIRA		1	1
CEAD TURBO		1	1



ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS		1	1
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1		1
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING		2	2
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	1	1	2
GERENCIA DE PLATAFORMAS E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA		2	2
GERENCIA DE TALENTO HUMANO		2	2
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA		1	1
OFICINA DE INVENTARIOS		1	1
SECRETARIA GENERAL	2	4	6
UDR EL BORDO		1	1
UDR MARIQUITA		1	1
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	2		2
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERSISTEMICAS E INTERNACIONALES		2	2
Total general	10	26	36

Tabla 28. Contratos Liquidados. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

De acuerdo con las liquidaciones realizadas en la presente vigencia, se tienen activos 568 contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

- **Reporte de información SIGEP Y SECOP.**

Se reporta los contratos al sistema de información SIGEP y SECOP, con el fin de dar cumplimiento a la Ley 2842 de 2010 y Decreto 1510 de 2013.

INFORMACION REPORTADA	AVANCE REPORTADO	
	SECOP	SIGEP
CONTRATOS	604	100%

Tabla 29. Reporte de Información SIGEP - SECOP. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024





4. NOMBRAMIENTO PLANTA GLOBAL

4.1 Objetivo del Proceso: 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.

Teniendo en cuenta el objetivo referenciado y desde la visión general del proceso, se documenta los siguientes aspectos:

4.2 Información general de la gestión del proceso

Para el primer semestre de la vigencia 2024 se realizaron cuatro 4 nombramientos en la planta global así:

MOVIMIENTO PLANTA ADMINISTRATIVA	
MESES	NOMBRAMIENTOS
ENERO	0
FEBRERO	0
MARZO	1
ABRIL	0
MAYO	3
JUNIO	0
TOTALES	4

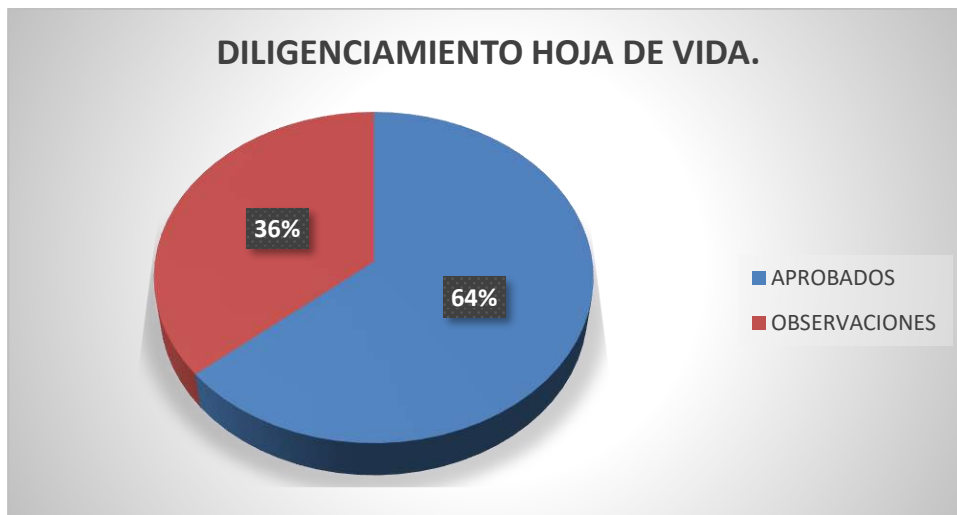
Tabla 30. Nombramientos Planta Global. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

- **Diligenciamiento Hoja De Vida Planta Global**

De conformidad con lo contemplado en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 del 2015 Título 17 (Artículo 2.2.17.10) el cual señala que el Formato Único de Hoja de Vida Persona Natural, es el instrumento técnico oficial del Estado Colombiano que: "...permite obtener de manera estandarizada los datos sobre el talento humano que presta sus servicios a las entidades y a los organismos del sector público, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública..."; La Gerencia de Talento



Humano mediante circular informativa 111-022 del 25 abril del 2024, se solicitó la actualización del sistema mi hoja de vida v4.0 a todo el personal administrativo de planta y docentes de carrera, para lo cual se tienen el 64% de aprobación en la hojas de vida, el 36% presentan observaciones.



Gráfica 7. Aprobación Hoja de Vida personal administrativo de planta y docentes de carrera. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Para el primer semestre de vigencia 2024 se realizaron las siguientes situaciones administrativas:

NOVEDADES PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA					
MESES	RENUN CIA	DESTITUCI ON	RETIRO FORZOSO	DECLARACION DE VACANCIA	PENSION DE VEJEZ
ENERO	1	0	0	0	0
FEBRE RO	2	0	0	0	0
MARZO	2	0	0	0	0
ABRIL	2	0	0	0	0
MAYO	3	0	0	0	0
JUNIO	1	0	0	0	0
TOTALE S	11	0	0	0	0

Tabla 31. Novedades Planta administrativa y docentes de carrera. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

5. ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA

5.1 OBJETIVO DEL PROCESO: Orientar la integración de la plataforma humana de la Universidad, fomentando la gestión del conocimiento organizacional, la convicción y el compromiso frente al metasistema Unad, con el fin de facilitar la apropiación de la ruta visionaria Unadista



Teniendo en cuenta el propósito de este proceso durante el primer semestre del 2024 a nivel nacional se dinamizaron diferentes estrategias diseñadas por la Gerencia de Talento Humano para brindar a la plataforma humana su inducción institucional y dar un acompañamiento en su proceso de adaptación al rol a desempeñar y a la institución.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos frente a las diferentes estrategias de inducción que se llevaron a cabo a nivel nacional:

5.2 Inducción General

Para el primer semestre de 2024 se dinamizó el **Curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños**, el cual tiene en cuenta la dinámica y propósitos del metasistema UNAD y su filosofía institucional, a través de este curso se busca orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad en la plataforma humana Unadista.

Actualmente el curso se encuentra ofertado en el Sistema Universitario Abierto SUA como curso MOOC abierto a la comunidad en General.

El curso se conforma por cuatro unidades denominadas:

- Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 5.0
- Planeación Estratégica Unadista
- Sistema Integrado de Gestión SIG
- Grandes Logros e impactos sociales de la UNAD





Imagen 3. Curso de Inducción General. Fuente: Campus virtual

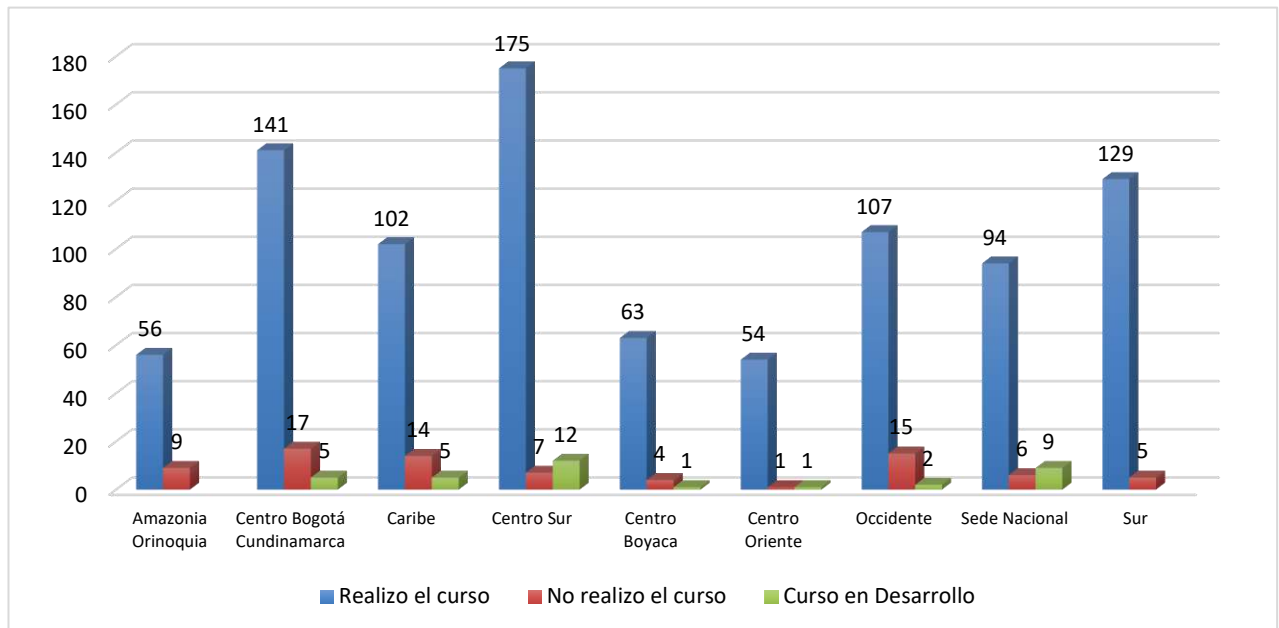
Durante el primer semestre del año en vigencia se informó a 1034 líderes unadista sobre la inducción General la cual se dinamiza a través del curso de Inducción Conociendo mi UNAD un lugar para construir sueños.



Imagen 4. Invitación realización Curso de Inducción General a Plataforma Humana

Del total de nuevos líderes vinculados e informados sobre el desarrollo de la inducción general la cual se dinamiza a través del curso de Inducción General el 89,1% realizó el curso, el 7,5% se encuentra desarrollándolo y el 3,4% no lo realizaron





Grafica 8. Estado de Cumplimiento Curso de Inducción General. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Del total de la plataforma humana que realizó el curso se obtuvo un nivel de aprobación del 99% y el 1% no alcanzó la nota requerida para obtener la certificación.

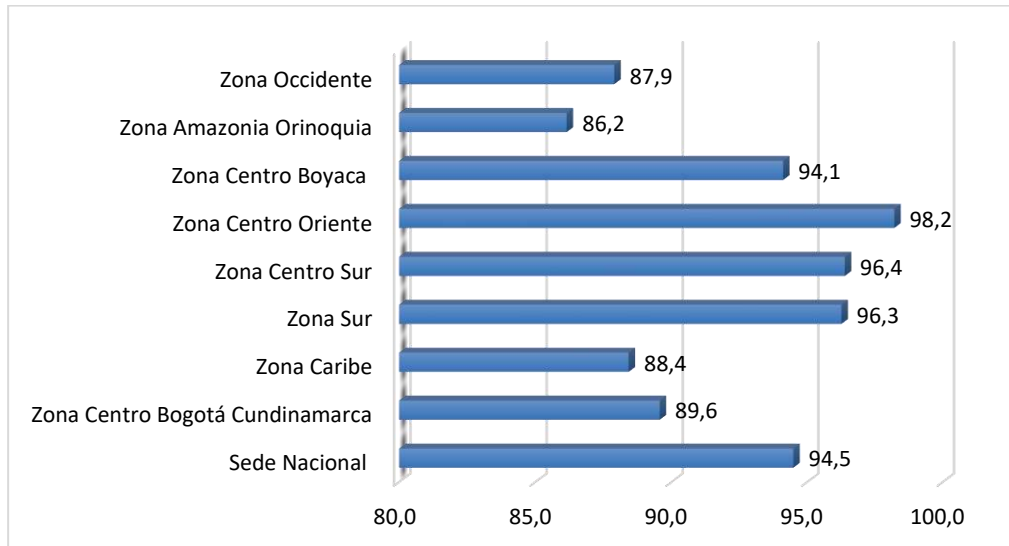


Grafica 9. Estado de aprobación Curso de Inducción General. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Del total de la plataforma humana nueva participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños en el primer semestre del año 2024 las zonas que obtuvieron una participación entre el 90%



al 99% fueron Centro Boyacá, Centro Oriente, Centro Sur, Sur, Sede Nacional; entre el 85% al 89% las zonas Occidente, Amazonia Orinoquia, Caribe, Centro Bogotá Cundinamarca.



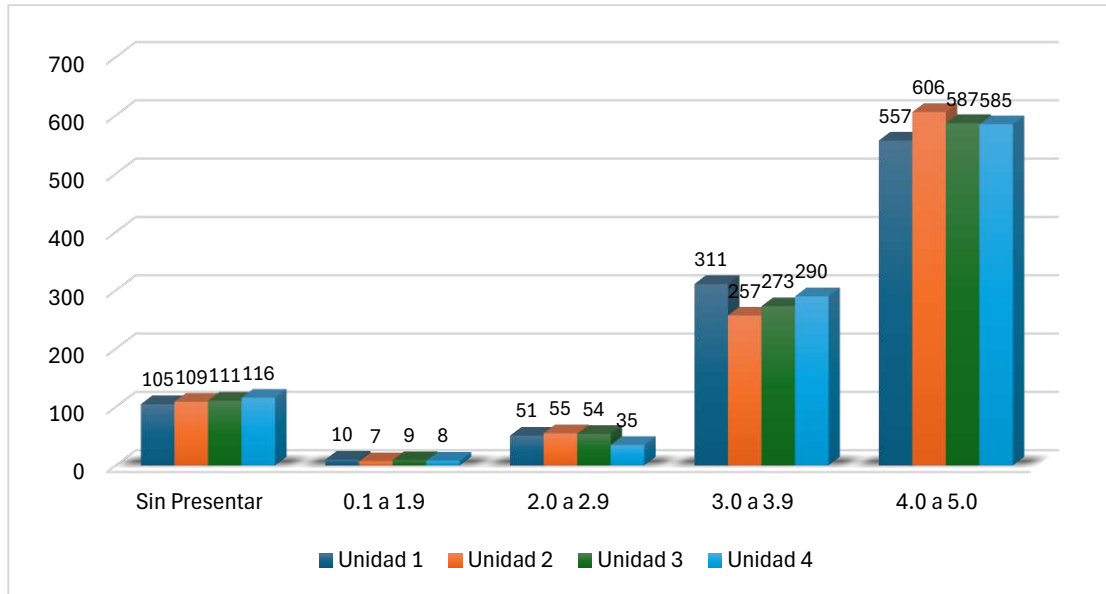
Grafica 10. Participación por Zona Curso de Inducción General. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Resultados evaluación de Aprendizaje

Para medir el nivel de apropiación de conocimiento por parte de la nueva plataforma humana participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños, se estableció un entorno denominado Desarrollo de actividades de aprendizaje. Este entorno está conformado por 4 evaluaciones estructuradas de acuerdo a los módulos que conforman el curso de Inducción (Evaluación 1: Conociendo el contexto organizacional, Evaluación 2: Forjando líderes desde la planeación estratégica Unadista, Evaluación 3: Afianzando el Sistema Integrado de gestión, Evaluación 4: Reconociendo los grandes logros unadistas) y una evaluación de Certificación final denominada Midiendo el Engagement y Convicción Unadista, lo cual permite tener un mejor identificación en la apropiación de la información brindada en cada módulo. Una vez la plataforma humana finalice el curso de Inducción y este haya sido aprobado podrá acceder a su certificado.

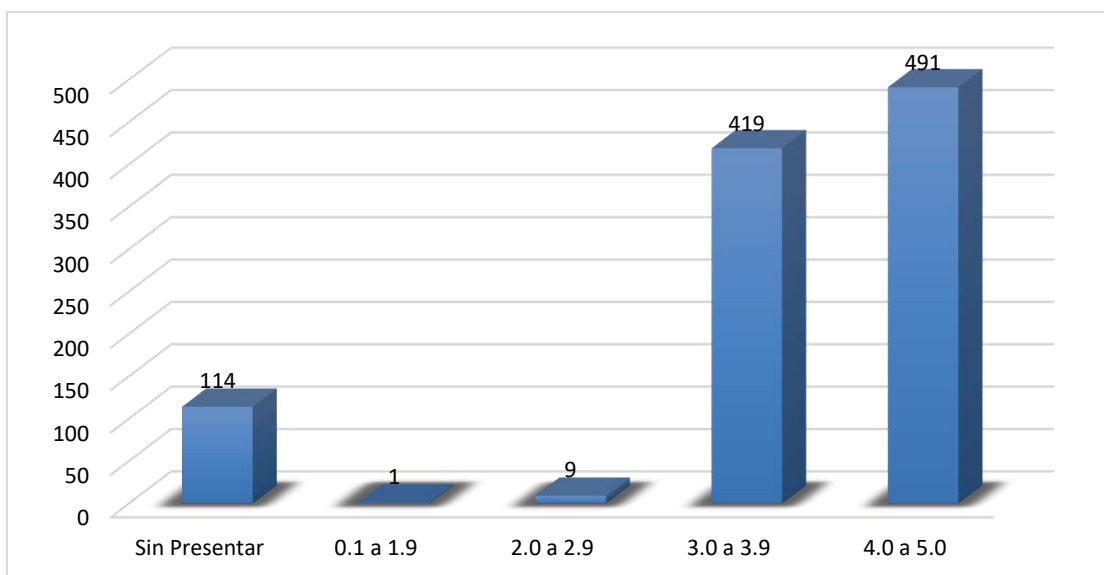


A continuación se observan los resultados del nivel de apropiación de la plataforma humana en las diferentes unidades abordadas en el curso de inducción.



Grafica 11. Calificaciones obtenidas de la plataforma humana por cada unidad. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

Del total de la plataforma humana que realizó el curso de Inducción general el 48% obtuvo un resultado en la evaluación de nivel de apropiación de conocimiento entre 4.0 a 5.0, el 40% entre 3.0 a 3.9, el 0,9% entre 2.0 a 2.9, el 0,1 entre el 0.1 al 1.9 y el 11% no presento la evaluación.



Grafica 12. Nivel de Apropiación de la plataforma humana por cada unidad. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024



Resultados evaluación de Satisfacción

Para medir el nivel de satisfacción por parte de la nueva plataforma humana participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños se incluyó una encuesta de satisfacción que nos permite conocer la percepción y recomendaciones hacia el curso por parte de los participantes.

En promedio se obtuvo un nivel de satisfacción de **4.8** por parte de la plataforma humana participante hacia el curso Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.

Afianzamiento de Conocimiento:

En el primer semestre del 2024 del total de la plataforma humana nueva participante del curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños, 20 funcionarios no obtuvieron su certificación por no cumplir con el puntaje requerido de 3.0 a quienes se les remitió a través de correo electrónico a cada uno de los nuevos líderes el libro **Educación, Virtualidad e Innovación** escrito por el Doctor Jaime Alberto Leal Afanador Rector de nuestra universidad, el cual a través de sus diferentes capítulos aborda la evolución histórica, contexto institucional, estructura organizacional, Modelo pedagógico, Liderazgo transformacional y los retos que plantea la sociedad de conocimiento a nuestro modelo educativo. Este libro le permitirá profundizar sus conocimientos sobre la dinámica organizacional y apropiar el metalenguaje Unadista.

De los 20 funcionarios de la plataforma humana que no obtuvieron su certificación por no cumplir con el puntaje requerido 3.0, se realizó la retroalimentación de los resultados obtenidos junto al envío del Libro **Educación, Virtualidad e Innovación** escrito por el Doctor Jaime Alberto Leal Afanador Rector de nuestra universidad, también se les habilitó un nuevo intento en las evaluaciones de las diferentes unidades del curso para alcanzar el puntaje requerido para la certificación obteniendo los siguientes resultados:





el 50% aprobó el curso equivalente a 10 funcionarios y el 50% no alcanzo la certificación equivalente a 10 funcionarios.



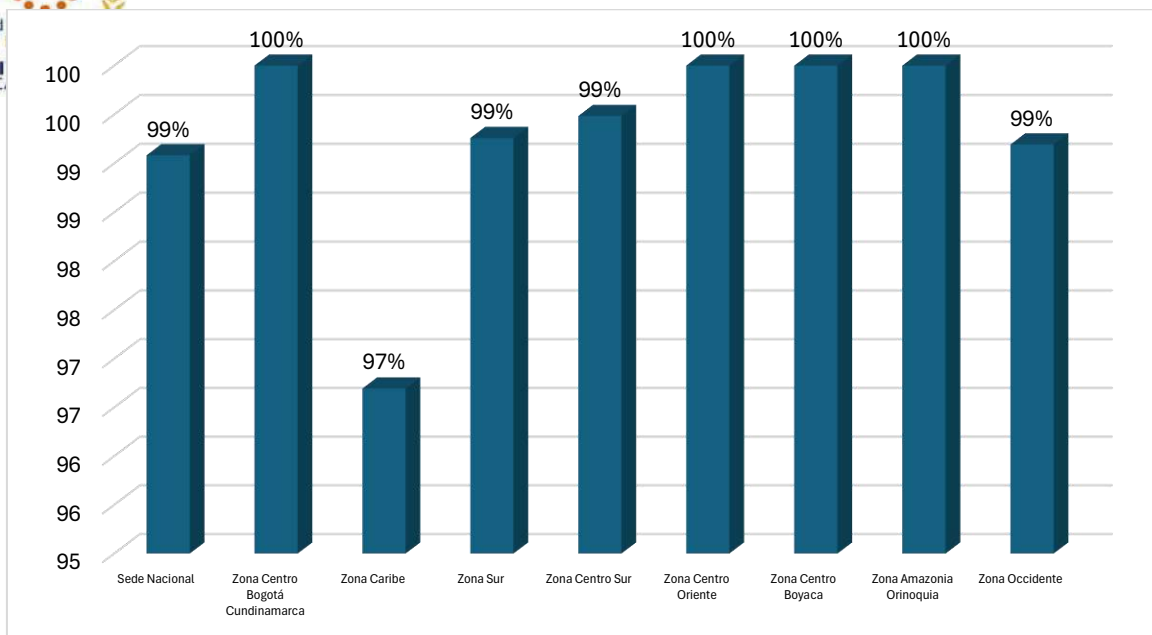
Imagen 5. Retroalimentación a la plataforma humana del Curso de Inducción General

5.3 Inducción Especifica

La Gerencia de Talento Humano con el fin de facilitar la apropiación y adaptación de la nueva plataforma humana vinculada a su rol y al metasistema Unadista ha implementado la estrategia del Plan Padrino la cual tiene como propósito asignar un padrino quien brinde un acompañamiento durante los primeros días de su vinculación o contratación a la nueva plataforma humana vinculada proporcionando la información necesaria que le permita desempeñar de manera eficiente su rol.

Para realizar seguimiento al cumplimiento de esta estrategia se diseñó un formulario llamado plan padrino inducción especifica de personal Unadista, mediante el cual cada líder de unidad tiene como responsabilidad el registro del padrino asignado a la plataforma nueva vinculada.





Grafica 13. Asignación plan padrino de la plataforma humana por cada unidad. Fuente: GTHUM 30 de junio 2024

De acuerdo con la estrategia de plan padrino, se ha logrado un proceso de apadrinamiento del 100% de la plataforma humana nueva vinculada para el primer semestre en la Sede Nacional, zona Centro Bogotá Cundinamarca, Zona Centro Oriente, Zona Centro Boyacá, Zona Amazonia Orinoquia; del 99% en la Zona Occidente, Zona Centro Sur, Zona Sur, sede Nacional y del 97% Zona Caribe lo cual permite un desempeño eficiente en las funciones y actividades desempeñadas en los diferentes roles. Debemos continuar fortaleciendo el compromiso por parte de los líderes de Unidad en la asignación y reporte del Plan Padrino al ingreso de un funcionario Nuevo para lograr una cobertura de toda la Plataforma Humana nueva vinculada.

5.4 ASPECTOS QUE APORTARON AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DEL PROCESO EN EL PERIODO DE ANÁLISIS

- Transición al Sistema Universitario Abierto SUA para ofertar el curso de inducción desde este sistema, el cual nos permite tener un curso autodirigido, con evaluaciones de autoformación contribuyendo a la autonomía en el proceso formativo de la plataforma humana.



- Reformulación de las preguntas que conforman las diferentes evaluaciones de apropiación establecidas en el curso enmarcadas en criterios de claridad y facilidad de asociación a la información socializada.
- 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.
- Reporte a los Directores de centro y Líderes de unidad del cumplimiento de la Inducción general por parte de la plataforma humana nueva vinculada bajo su liderazgo para su respectivo seguimiento para garantizar la apropiación del conocimiento institucional.

6. COMPENSACIÓN

6.1 OBJETIVO DEL PROCESO:

Liquidar y pagar la nómina, aportes de seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales definitivas de la plataforma humana de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia salarial y prestacional.

6.2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA GESTIÓN DEL PROCESO

GESTIÓN DE NÓMINA:

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Enero-Junio) de 2024, realizó la siguiente gestión:

MOVIMIENTO PLANTA ADMINISTRATIVA				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES LIQUIDADAS	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	360	466	0	4
FEBRERO	356	468	0	0



MARZO	356	471	0	4
ABRIL	354	472	2	1
MAYO	353	474	0	0
JUNIO	353	470	0	0
TOTALES	2.132	2.821	2	9

Tabla 32. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024

INDICADOR DE DESVINCUALCIONES PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA				
MESES	RENUNCIA	DESTITUCION	RETIRO FORZOSO	PENSION DE VEJEZ
ENERO	4	0	0	0
FEBRERO	0	0	0	0
MARZO	4	0	0	0
ABRIL	1	0	0	0
MAYO	0	0	0	0
JUNIO	0	0	0	0
TOTALES	9	0	0	0

Tabla 33. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024

MOVIMIENTOS PLANTA DOCENTES OCACIONALES				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	1213	408	501	31
FEBRERO	5.324	1309	4.329	637
MARZO	4950	1583	83	40
ABRIL	5.874	1844	964	23
MAYO	5.913	1773	60	26
JUNIO	5.895	1804	6	3.315
TOTALES	29.169	8.721	5.943	4.072

Tabla 34. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024

INDICADOR DE DESVINCUALCIONES DOCENTES OCACIONALES				
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION	MUERTE	TERMINACION INCUMPLIMIENTO
ENERO	8	22	1	0
FEBRERO	6	631	0	0
MARZO	33	7	0	0
ABRIL	16	7	0	0
MAYO	20	3	0	3

JUNIO	10	3305	0	0
TOTALES	93	3.975	1	3

Tabla 35. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024

INCREMENTO DE GASTOS PERIODO ENERO A JUNIO 2023 VS ENERO A JUNIO 2024				
CONCEPTO	VALORES CANCELADOS DE ENERO A JUNIO		INCREMENTO EN PESOS	INCREMENTO PROCENTUAL
	2023	2024		
PLANTA	11.701.124.885	15.156.421.924	3.455.297.039	29,53%
TUTORES	82.445.356.335	107.334.020.629	294	30,19%
PRESTACIONES SOCIALES ADMINISTRATIVA	69.052.944	88.466.144	19.413.200	28,11%
PRESTACIONES SOCIALES TUTORES	12.737.225.289	14.414.481.599	1.677.256.310	13,17%
SEGURIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA	2.636.176.552	4.181.732.396	1.545.555.844	58,63%
SEGURIDAD SOCIAL TUTORES	18.868.271.607	30.997.890.547	12.129.618.940	64,29%
CESANTIAS ADMINISTRATIVAS	1.005.777.533	1.354.350.195	348.572.662	34,66%
CESANTIAS TUTORES	7.130.766.440	9.230.135.280	2.099.368.840	29,44%
TOTAL	136.593.753.608	182.757.500.738	46.163.747.129	33,80%

Tabla 36. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Enero-Junio) de 2024, realizó la siguiente gestión:

GESTIÓN DE NÓMINA:

- ❖ Elaboración y divulgación del calendario de entrega de novedades para el año 2024 a los terceros correspondientes (fondos, cooperativas).
- ❖ Gestión y trámite del 100% del total de las novedades recibida para la liquidación de la nómina dentro de los tiempos establecidos de acuerdo con el calendario de pago.



- ❖ Liquidación y pago de las nóminas administrativas, tutores y convenios de los correspondientes períodos mensuales del semestre (Enero a Junio de 2024) cumpliendo con el cronograma pactado en los planes de trabajo.
- ❖ Liquidación de las prestaciones sociales del total de funcionarios retirados dentro de los correspondientes períodos mensuales del semestre (Enero a Junio de 2024) los cuales se muestran en la gráfica identificando los motivos de retiros.
- ❖ Liquidación del 100 % de las cesantías de los funcionarios (activos y retirados) para el pago al Fondo Nacional del Ahorro y Fondos privados de cesantías.
- ❖ Verificación y aprobación del 100% de las (3488) solicitudes de retiro de cesantías parciales y definitivas del Fondo Nacional del Ahorro y Fondos Privados de la plataforma humana.

SOLICITUDES APROBADAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO	
ENERO	1848
FEBRERO	702
MARZO	307
ABRIL	243
MAYO	156
JUNIO	232
TOTALES	3.488,00

Tabla 37. Información consultada página Fondo Nacional del Ahorro Enero a Junio de 2024

- ❖ Aprobación y trámite de 13 de estudios de capacidad de endeudamiento para funcionarios que solicitaron créditos de libranzas Davivienda, Credivalores, Favi entre otras.
- ❖ Programación y otorgamiento de periodos de vacaciones aplazados con corte a junio de 2024, otorgando el disfrute a 93 integrantes de la plataforma, quedando pendiente de otorgamiento de vacaciones a 85 integrantes de la plataforma humana.
- ❖ Inclusión y liquidación de seis (06) licencias no remuneradas durante el periodo de enero a junio del año 2024.

GESTIÓN SEGURIDAD SOCIAL





Liquidación de la seguridad social (Salud, Pensión, ARL, Caja de Compensación Familiar, ICBF) del total de los funcionarios vinculados a la Universidad correspondientes períodos mensuales del semestre (Enero a Junio de 2024) cumpliendo con las fechas de pago estipuladas en el Decreto 1670 del 14 de mayo de 2017.

PAGO APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL				
MES	FUNCIONARIOS	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
ENERO	1349	2.160.232.800	19/02/2024	14/02/2024
FEBRERO	5682	7,110,408,600	19/03/2024	15/03/2024
MARZO	5308	8,603,060,600	17/04/2024	09/04/2024
ABRIL	6280	9,402,611,900	21/05/2024	16/05/2024
MAYO	6348	10,004,306,800	21/06/2024	18/06/2024
JUNIO	6344	8,513,200,700	15/07/2024	18/07/2024

Tabla 38. Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio de 2024*

Afiliación y pago de la ARL de los estudiantes que realizan prácticas con la Universidad según Decreto 055 del 14 de enero de 2015.

PAGO ARL ESTUDIANTES EN PRACTICA		
MES	NUMERO ESTUDIANTES	VALOR
ENERO	6	124.500
FEBRERO	4448	61,484,200
MARZO	8924	118,685,500
ABRIL	9378	124,407,300
MAYO	9575	126,453,100
JUNIO	2374	75,021,200
TOTALES	34.705,00	506.175.800

Tabla 39. Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio de 2024*

- ❖ Conciliación de cartera presunta con las diferentes EPS, por los traslados que no son reportados dentro del tiempo para las EPS Nueva, Coomeva, Famisanar, Compensar, Cruz Blanca, Medimás. Sanitas, Comparta, Eps Sura, Aliansalud, Servicios Occidental de salud, Salud Total, Comfenalco Valle, Comparta, Asmet salud, Comfacundi, Aliansalud, ACI, depurando el total del 98% de la presunta deuda a Junio de 2024.





Afiliación al Sistema General de Seguridad Social del 100% de los vinculados a la Universidad a nivel nacional según la normatividad vigente, es de anotar que cada zona es el responsable de la afiliación de los tutores vinculados.

- Validación del 100% de los traslados de EPS y Fondo de Pensiones a nivel nacional de acuerdo con las normas establecidas doble asesoría circular 16 del año 2016, con la que se reglamentó la Ley 1748 y el decreto 2061 del 2015 cumpliendo los tiempos establecidos legalmente para evitar pagos incorrectos en la seguridad social.

En la Tabla se evidencia los ingresos por zona vs modalidad afiliados a seguridad

CARGO	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR	TOTAL GENERAL
COORDINADOR BACHILLERATO 7"TC"	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
COORDINADOR BACHILLERATO 8"TC"	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	16	0	0	0	3	0	0	2	5	26
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
TUTOR "DOCTORADO HC"	10	4	15	16	3	4	11	12	6	81
TUTOR "DOCTORADO MT"	9	1	24	17	4	6	30	17	8	116
TUTOR "DOCTORADO TC"	50	3	9	20	5	2	36	17	5	147
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	7	24	36	64	26	10	31	28	32	258
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	16	67	103	95	54	39	104	70	163	711
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	70	48	101	96	51	53	42	60	87	608
TUTOR "MAESTRIA HC"	57	53	98	186	69	28	114	100	113	818
TUTOR "MAESTRIA MT"	56	56	174	276	81	50	274	156	232	1355
TUTOR "MAESTRIA TC"	217	63	120	265	100	65	185	112	160	1287





TUTOR "PROFESIONAL ACREDITADA AL HC"	12	2	2	15	4	4	8	1	10	58
TUTOR "PROFESIONAL AL MT"	72	15	34	61	8	13	46	14	27	290
TUTOR "PROFESIONAL AL TC"	66	18	31	28	10	18	39	17	27	254
TUTOR "TECNOLOGICO HC"	0	1	0	7	0	1	0	1	1	11
TUTOR "TECNOLOGICO MT"	0	3	2	4	4	3	6	7	6	35
TUTOR "TECNOLOGICO TC"	0	0	1	1	0	0	3	0	0	5
TOTAL GENERAL	664	358	750	1151	423	296	929	614	882	6067

Tabla 40. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024

Cobro del 100% de las prestaciones económicas (Incapacidades, Licencias de Maternidad y Accidentes de trabajo) ante las diferentes EPS y ARL generadas durante los meses de enero a junio de 2024 cuya gestión corresponde al periodo reportado.

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS ANTE EPS Y ARL	
MESES	VALOR
ENERO	14.987.248
FEBRERO	56.988.004
MARZO	20.392.284
ABRIL	42.989.150
MAYO	20.836.135
JUNIO	46.402.415
TOTALES	202.595.236

Tabla 41. Información consultada en el aplicativo Kactus HC y conciliación Banco (tesorería) en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024.

- ❖ Validación del 100% de los traslados de EPS y Fondo de Pensiones a nivel nacional de acuerdo con las normas establecidas doble asesoría circular 16 del año 2016, con la que se reglamentó la Ley 1748 y el decreto 2061 del 2015 cumpliendo los tiempos establecidos legalmente para evitar pagos incorrectos en la seguridad social.
- ❖ Elaboración de bonos de 11 bonos pensionales:

BONOS PENSIONALES





FECHA	BONOS TRAMITADOS
ENERO	3
FEBRERO	4
MARZO	0
ABRIL	1
MAYO	4
JUNIO	1
TOTAL	13

Tabla 42. Información Solicitudes de Bono pensional del 01 de enero al 30 de junio de 2024.

- ❖ Registro e identificación de indicadores de ausentismos por incapacidad en las en las diferentes zonas

ZONA	ACCIDENTE LABORAL	INCAPACIDAD GENERAL E.P.S.	LICENCIA DE MATERNIDAD E.P.S.	LICENCIA DE PATERNIDAD E.P.S.	TOTAL GENERAL
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	1	150	12	1	164
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	0	33	0	3	36
ZONA CARIBE	2	51	9	2	64
ZONA CENTRO BOYACA	1	32	2	2	37
ZONA CENTRO ORIENTE	0	27	2	2	31
ZONA CENTRO SUR	3	43	1	0	47
ZONA OCCIDENTE	0	50	1	0	51
ZONA SEDE NACIONAL	1	25	2	1	29
ZONA SUR	0	61	2	1	64
TOTAL GENERAL	8	472	31	12	523

Tabla 43. Información consultada en el aplicativo Kactus HC en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2024.

INFORMES

- ❖ Elaboración y trasmisión del informe anual categoría SGR_PERSONAL Y COSTOS PLATAFORMA CHIP de la Contraloría General de la Republica de la vigencia 2021 según los términos establecidos por el ente de control.





❖ Elaboración y envío del informe mensual de la composición de planta a la oficina de Control Interno.

- ❖ Elaboración mensual del informe financiero de los convenios interadministrativos del Maestro Itinerante y Convenio Pailitas.
- ❖ Contestación de 46 derechos de petición con relación al tema de aportes en pensión, cesantías y requerimientos de información y descuentos, dando respuesta en los términos establecidos por la ley.

6.3 Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- Actualización permanente del aplicativo de nómina Kactus HC versión web que permitió el mejoramiento en términos de oportunidad y respuesta a los requerimientos del cliente interno y externo.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Si bien es cierto, se lograron a satisfacción los objetivos del proceso de Nómina y Gestión de Seguridad Social, se presentó la siguiente situación que dificultaron su ejecución:

- No se lograron ubicar registros históricos del pago de aportes en pensión de algunos funcionarios que laboraron en algún periodo con la Universidad para lograr la depuración de deudas con los diferentes fondos de pensiones.

Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis

- Implementación del 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.
- Implementación se implementará del proceso para 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.

- Se implementó 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 permitió reducir la manipulación de los datos a reportar y evitar posibles errores en la generación.

7. BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

7.1 OBJETIVO:

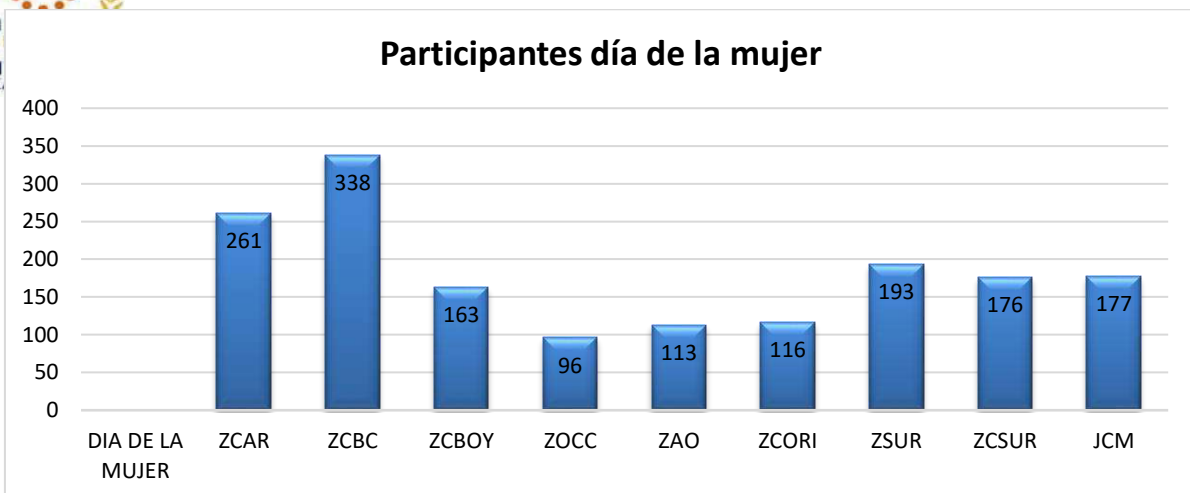
Gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar generando así motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de la Plataforma Humana con el propósito de consolidar la UNAD como el mejor lugar para trabajar. Durante el primer semestre de 2024, se desarrollaron desde la línea de felicidad organizacional y psicología positiva las siguientes experiencias significativas:

7.2 CONMEMORACIONES

- **Conmemoración día de la mujer**

En la conmemoración del día de la mujer se obtuvo una participación total de 1633 mujeres unadistas a nivel nacional, a continuación se relaciona la participación por zona.

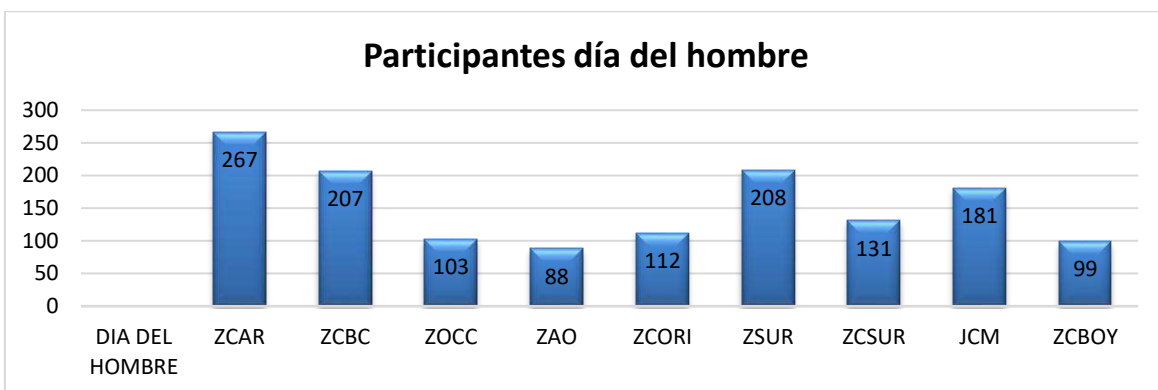




Gráfica 14. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Conmemoración día del hombre**

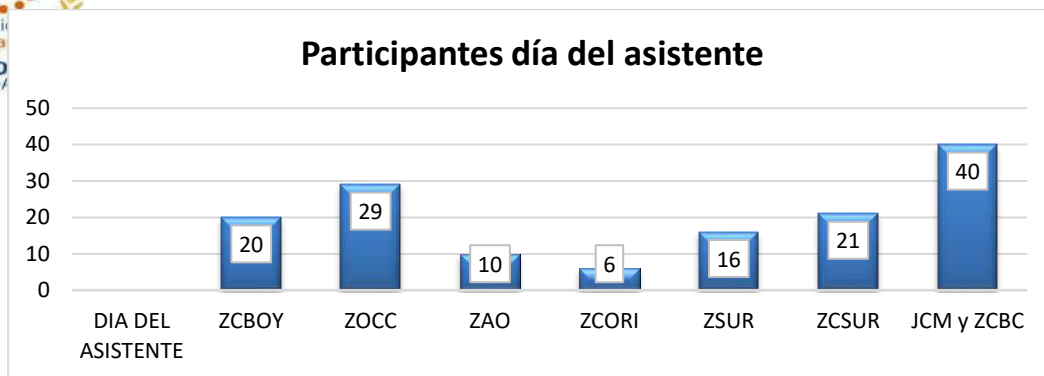
En la conmemoración del día del hombre se obtuvo una participación total de 1396 hombres unadistas a nivel nacional, a continuación se relación la participación por zona.



Gráfica 15. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Conmemoración día del asistente**

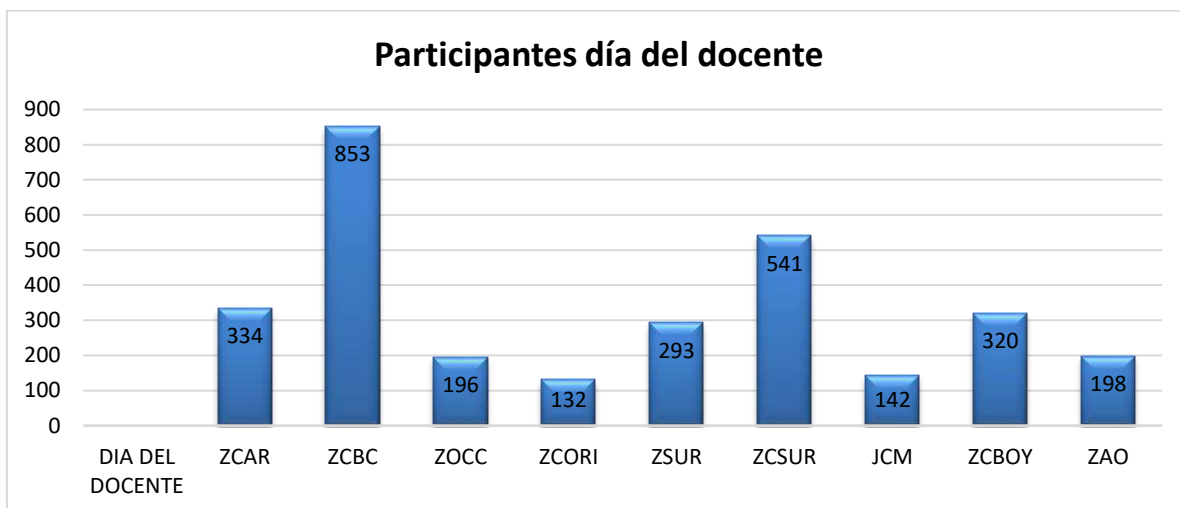
En la conmemoración del día de la asistente se obtuvo una participación total de 142 asistentes unadistas a nivel nacional, a continuación se relación la participación por zona.



Gráfica 16. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Conmemoración día del docente**

En la conmemoración del día del docente se obtuvo una participación total de 3009 docentes a nivel nacional, a continuación se relación la participación por zona.



Gráfica 17. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024

- **Conmemoración día de la madre**

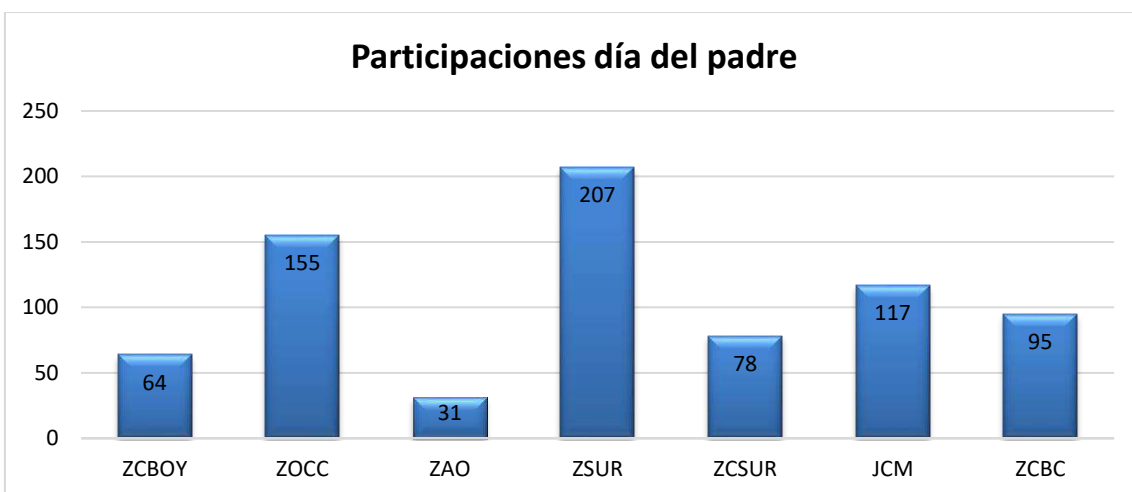
En la conmemoración del día de la madre se obtuvo una participación total de 1467 madres unadistas a nivel nacional, a continuación se relación la participación por zona.



Gráfica 18. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Conmemoración día del padre**

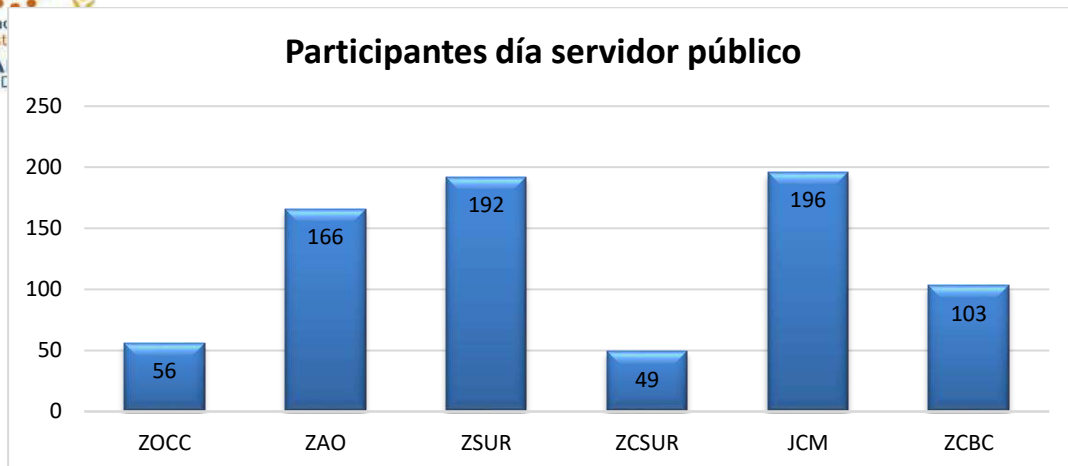
En la conmemoración del día del padre se obtuvo una participación total de 747 padres unadistas a nivel nacional, a continuación se relación la participación por zona.



Gráfica 19. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Conmemoración día del Servidor público**

En la conmemoración del día del servidor público se obtuvo una participación total de 762 de servidores unadistas a nivel nacional, a continuación se relación la participación por zona.



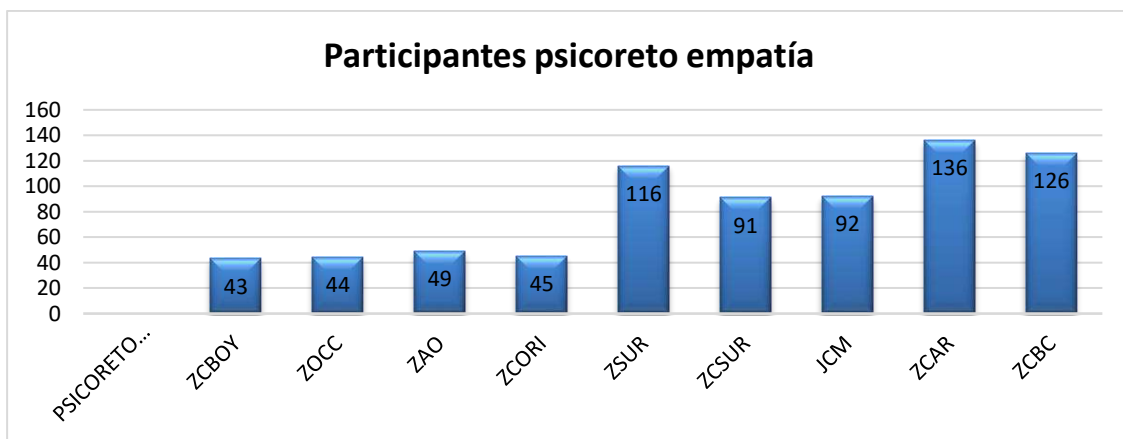
Gráfica 20. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

7.3 PSICORETOS

Son dinámicas que integran elementos que contribuyen a fortalecer las emociones positivas, integración, comunicación, relaciones interpersonales y reconocimiento de los equipos de trabajo.

- **Psicoreto empatía**

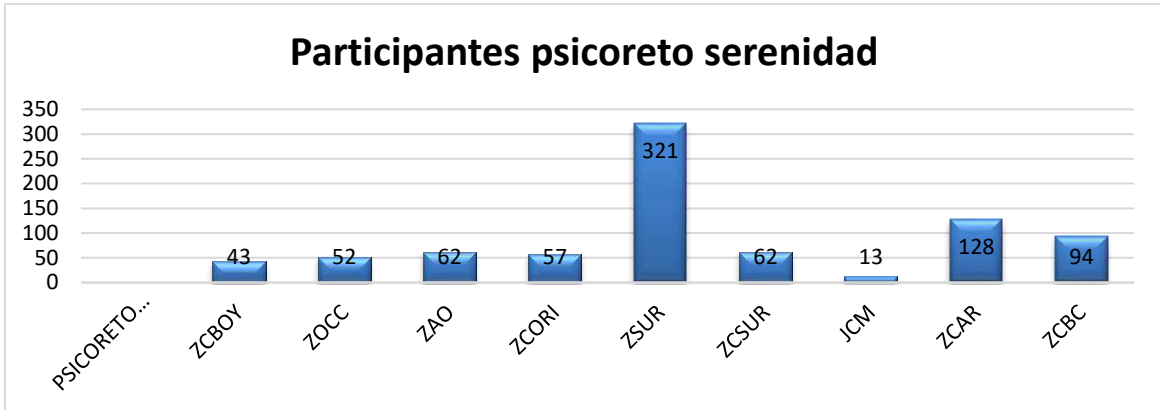
Para el psicoreto de empatía se obtuvo una participación total de 742 funcionarios a nivel nacional, a continuación se relaciona la participación por zona.



Gráfica 21. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Psicoreto serenidad**

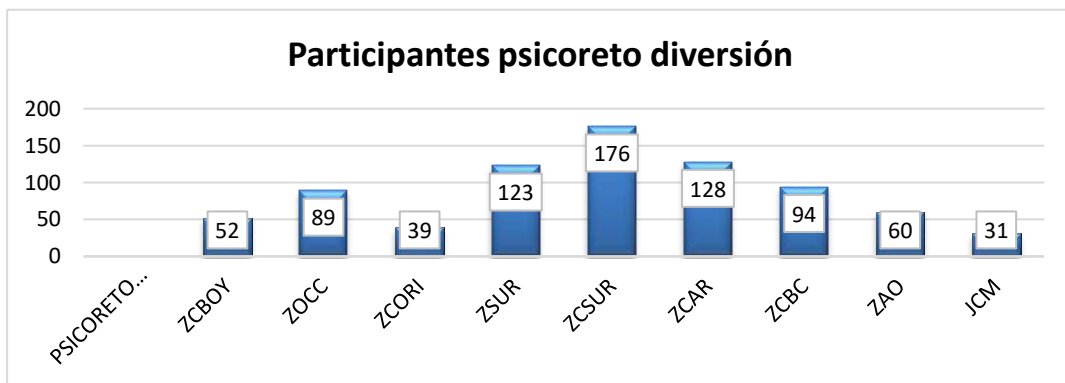
Para el psicoreto de serenidad se obtuvo una participación total de 832 funcionarios a nivel nacional, a continuación, se relación la participación por zona.



Gráfica 22. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

- **Psicoreto por la Diversión**

Para el psicoreto por la diversión se obtuvo una participación total de 792 funcionarios a nivel nacional, a continuación, se relación la participación por zona.



Gráfica 23. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

En la sede Nacional José Celestino Mutis se realizaron diferentes experiencias significativas las cuales se relacionan a continuación:

Experiencias significativas	Participantes
Yoga de la Risa Sede Nacional	21
Cuello masaje Sede Nacional	13



Donación de sangre Sede Nacional	14
Caminatas ecológicas ZCBC y Sede Nacional	141
Total participantes	189

Tabla 44. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

En la línea de deporte y recreación se realizó la Final de las primeras Olimpiadas Unadistas. En la final de las primeras olimpiadas unadistas se obtuvo una participación de 256 personas.



Gráfica 24. Data participantes finales olimpiadas unadistas. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

De igual manera se movilizó con la plataforma humana unadista el convenio de descuento **con SMART FIT** asignando 44 códigos de convenio para el gimnasio SMART FIT.

7.4 EVALUACIÓN ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL

Se realizó el análisis de los resultados de la evaluación realizada en el año 2023, obteniendo el siguiente resultado:



Índice del Ambiente Laboral

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	Media (+)	Media (+)	Estable
Índice del Ambiente Laboral	76.0	81.3	Estable
Estado de Valoración	Sobresaliente	Sobresaliente	

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

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Sobresaliente
 ■ Muy sobresaliente
 ■ Excelente

Imagen 6. Resultado Medición Great Place to work

De igual manera se identificaron las siguientes unidades y centros para intervenir:

- Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas
- Almacén e inventarios
- Escuela de Ciencias de la salud
- Gerencia de Calidad y mejoramiento
- Vicerrectoría de Relaciones Intersistémicas e Internacionales.
- Sistema Nacional de Educación Permanente
- Vicerrectoría de servicios Aspirantes, estudiantes y egresados
- Eje cafetero

Para lo cual se programó intervención en el primer semestre de 2024 con el taller “Sembrando ambientes armoniosos y felices” orientado a gestionar experiencias que logren fortalecer las dimensiones de comunicación, cohesión de grupo, trabajo en equipo, compañerismo, equilibrio entre la vida personal y laboral, empatía y liderazgo. Se manejó la siguiente metodología:

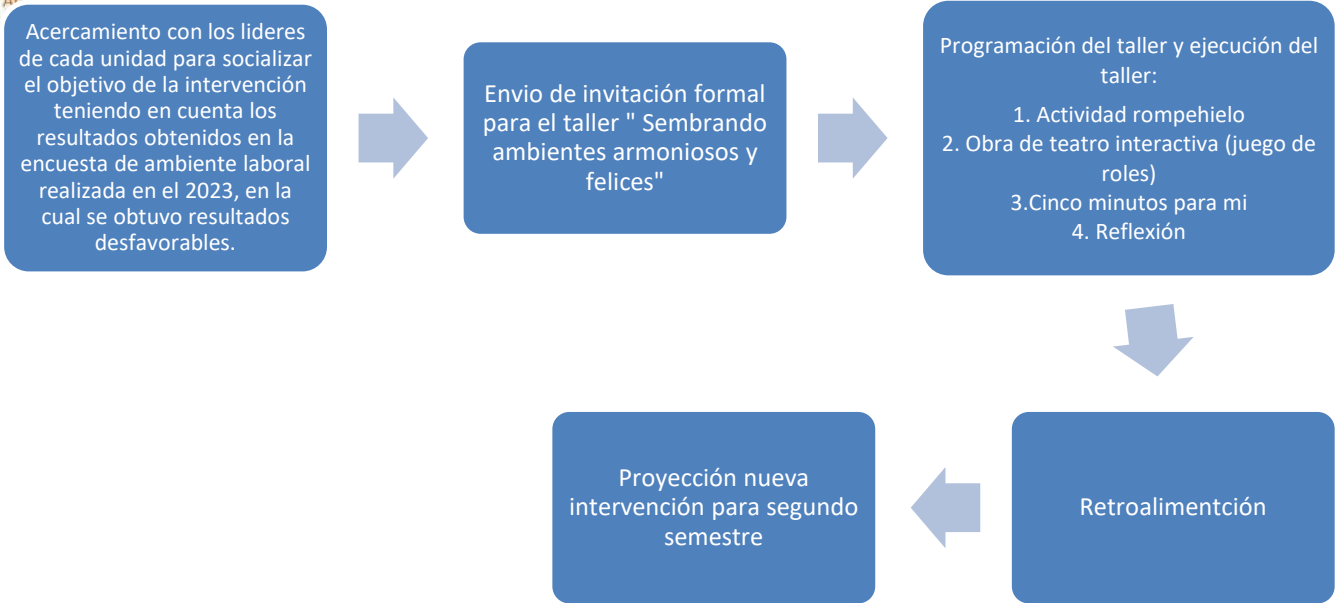


Figura 2. Metodología Talleres de Intervención Ambiente Laboral

Participaron 79 personas en total y se obtuvo resultados positivos en la encuesta de satisfacción y desarrolló del taller. Las medidas de intervención de los resultados obtenidos en el año 2024 se realizarán a lo largo del segundo semestre de 2024 y primer semestre del año 2025 con el desarrollo de talleres lúdico prácticos que orientan el fortalecimiento de las variables prioritarias para las unidades identificadas con resultados desfavorables. En esta oportunidad se abordarán temas de respeto, compañerismo, colaboración, comunidad, cuidado. En el mes de junio de 2024 se obtuvo los resultados de la medición de Great Place to Work realizada en este año, donde se evidencia lo siguiente:

Índice del Ambiente Laboral			
Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Alta	Alta	Estable
Respeto	Alta	Alta	Estable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Alta	Estable
Orgullo	Alta	Alta	Estable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable
Índice del Ambiente Laboral	77.3	76.3	Estable
Estado de Valoración	Sobresaliente	Sobresaliente	

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

■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Contributivo
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Excelente

Imagen 7. Resultado Medición Great Place to work. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.





Se puede observar, que se mantienen un índice de ambiente laboral sobresaliente. También se logró identificar que los centros y unidades que requieren de intervención son:

- Cead Chiquinquirá
- Cead Garagoa
- Sahagún
- CIP Dosquebradas Eje cafetero
- Escuela de Ciencias de la Salud
- Gerencia de Calidad y Mejoramiento
- Gerencia de Comunicaciones y Marketing
- Grupo de contabilidad
- Grupo de presupuesto
- UDR Puerto Asís
- Vicerrectoría de relaciones Intersistémicas e internacionales
- Vicerrectoría de servicios a aspirantes estudiantes y egresados

Como fortalezas se evidencia: el factor de credibilidad, ecuanimidad, orgullo, apoyo, competencia, comunicación, equidad, equipo, fraternidad, compromiso, hospitalidad, imagen corporativa, integridad y trabajo personal.

Como aspectos a mejorar: respeto, compañerismo, colaboración, comunidad, cuidado, imparcialidad, innovación y justicia.

La socialización de resultados se llevará a cabo en el mes de agosto por medio de reunión virtual para toda la Plataforma Humana Unadista.

7.5 SALARIO EMOCIONAL

Dentro de las acciones de salario emocional se encuentran las siguientes:

Estímulos educativos: Durante el primer semestre de 2024 se han entregado 153, de los cuales 1 es para programa de tecnología, 6 para programas de pregrado, 45 para programas de especialización, 99 para maestrías y 2 para doctorado.





Día de cumpleaños: Durante el primer semestre 480 personas solicitaron un día remunerado por motivo de su cumpleaños dando cumplimiento a la circular número 111-005 de 2024.

Día de la familia: Durante el primer semestre 973 personas solicitaron un día remunerado por motivo de su cumpleaños dando cumplimiento a la circular número 111-006 de 2024.

Revisión posibles auxilios económicos: Se encuentra en revisión propuesta para póliza colectiva de autos, exequial y de seguros de vida, con el fin de establecer posibilidad de brindar un porcentaje de auxilio económico brindado por la universidad para estas pólizas.

Entre otras actividades se atendieron las auditorías internas del proceso C-9, procedimiento P-9-4 de la Zona Caribe, Zona Amazonía Orinoquía, Zona Occidente y la Sede Nacional, donde el desarrollo fue positivo en todas las sedes y se evidenció el cumplimiento del plan de bienestar para la plataforma humana de manera efectiva en el primer semestre de 2024, sin presentar para este proceso algún hallazgo o no conformidades.

De igual manera se realizó el reporte de los riesgos asociados al procedimiento P-9-4, riesgo número 4140 y 4141 para el primer semestre de 2024.

7.6 Acciones de mejora para aportar al cumplimiento del objetivo del proceso

Construir una estrategia para la evaluación del impacto de las experiencias significativas que se desarrollan desde el plan de acción de bienestar para la plataforma humana, que permita combinar tanto datos cuantitativos (números y estadísticas) como cualitativos (opiniones y percepciones), lo que permite tener una visión más integral del impacto generado.



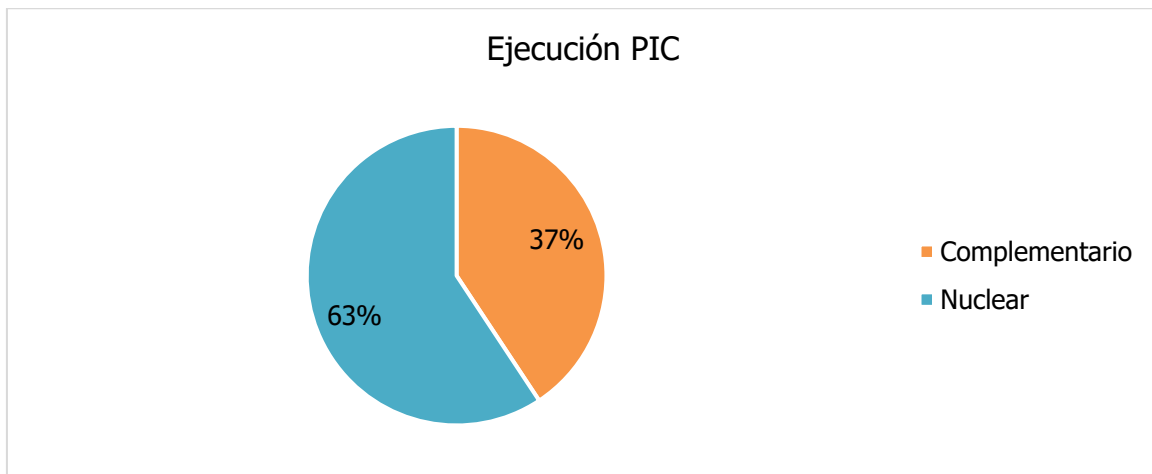


8. Formación y Desarrollo

Desde el Plan Institucional de Capacitación, se plantean dos rutas pilotos UNAD TRANSFORMA; una orientada para roles docentes y otra para roles administrativos.

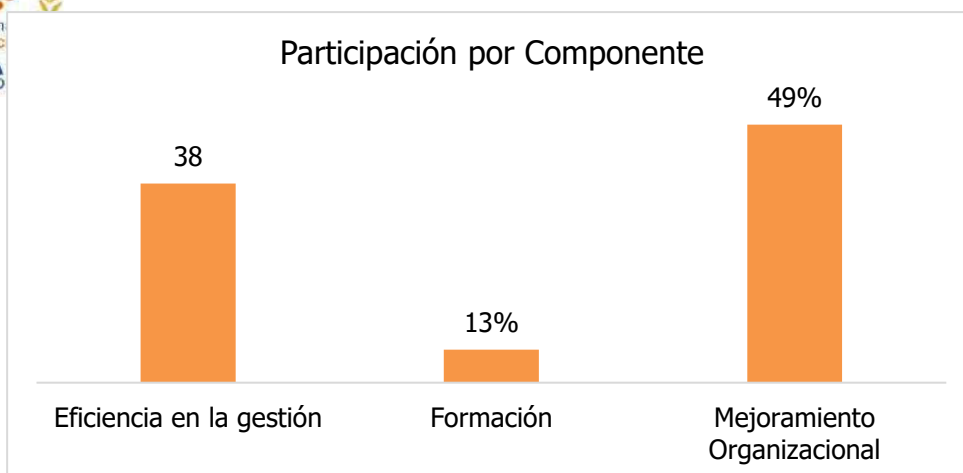
Es importante destacar que las rutas tendrán actualizaciones sujetas a la dinámica y evolución del Metasistema.

En aras de dar continuidad las necesidades de cualificación de la Plataforma Humana Unadista para la vigencia 2024 semestre 1, se mantiene la ejecución de los pilares (**nuclear**; formación técnica o disciplinar y/o **complementario**; formaciones asociadas al impacto del rol en la gestión institucional).



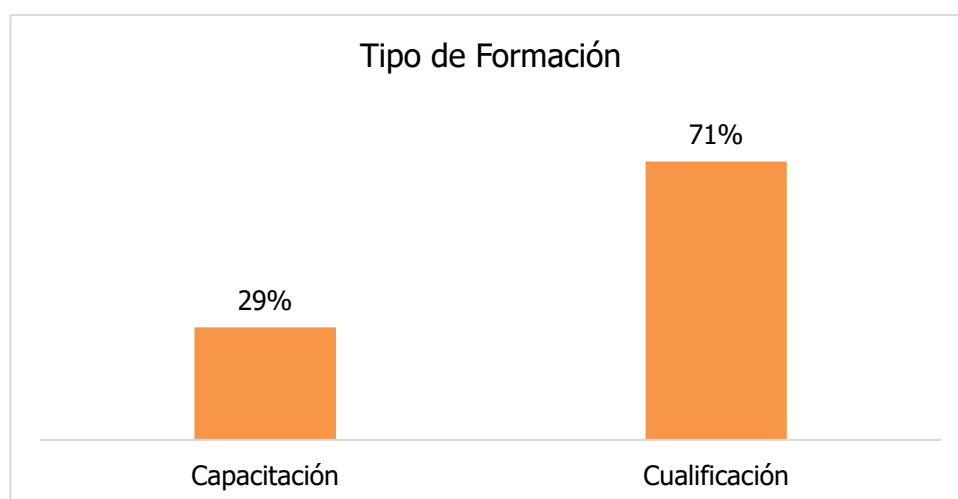
Grafica 25. Ejecución PIC por pilar: Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

Bajo la anterior claridad, es importante destacar que la construcción de las rutas UNAD TRANSFORMA tienen vigencia 2023 – 2024, esto, con base en la transición en la que se encuentra el proceso, cabe reconocer que el 63% corresponde a eventos del pilar nuclear, fundamentado en formaciones específicas o disciplinarias al rol y el 37% 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.



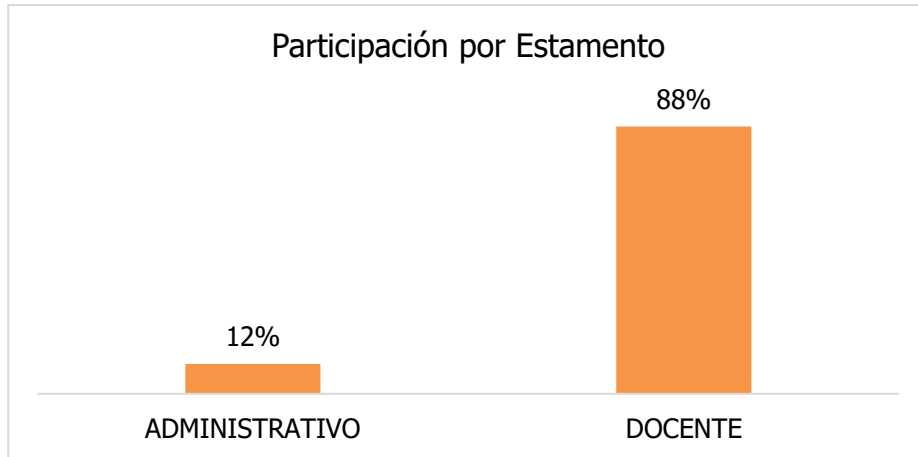
Grafica 26. Participación de componentes que lideran la ejecución de acciones de formación. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

En cuanto a los componentes que intervienen en el primer semestre de la vigencia 2024, en la gráfica, se percibe que puntúa como líder de capacitación el componente de mejoramiento organizacional con el 49% bajo eventos realizados por las siguientes unidades; El Sistema de Gestión Ambiental y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. En segundo lugar, el componente de Eficiencia en la gestión con el 38% de eventos ejecutados, por actores como; OPLAN, la Gerencia de Infraestructura Tecnológica, ECEDU, VIACI, VIMEP, VIEM, Sello editorial, entre otros. Así mismo, se destaca el componente de Formación con el 13%, orientado a fortalecer la gestión de unidades administrativas.

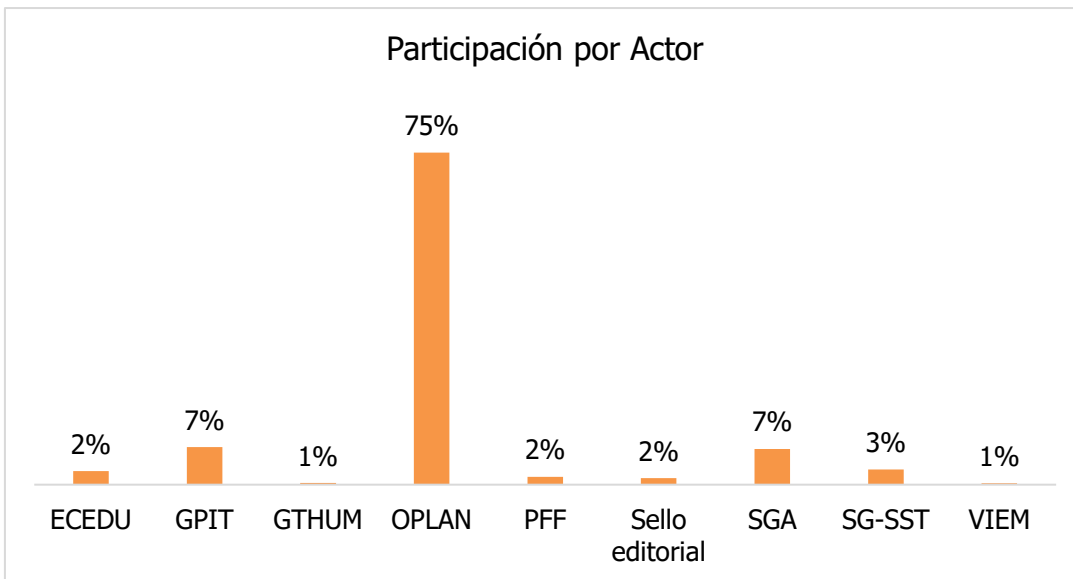


Grafica 27. Tipo de formación. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024

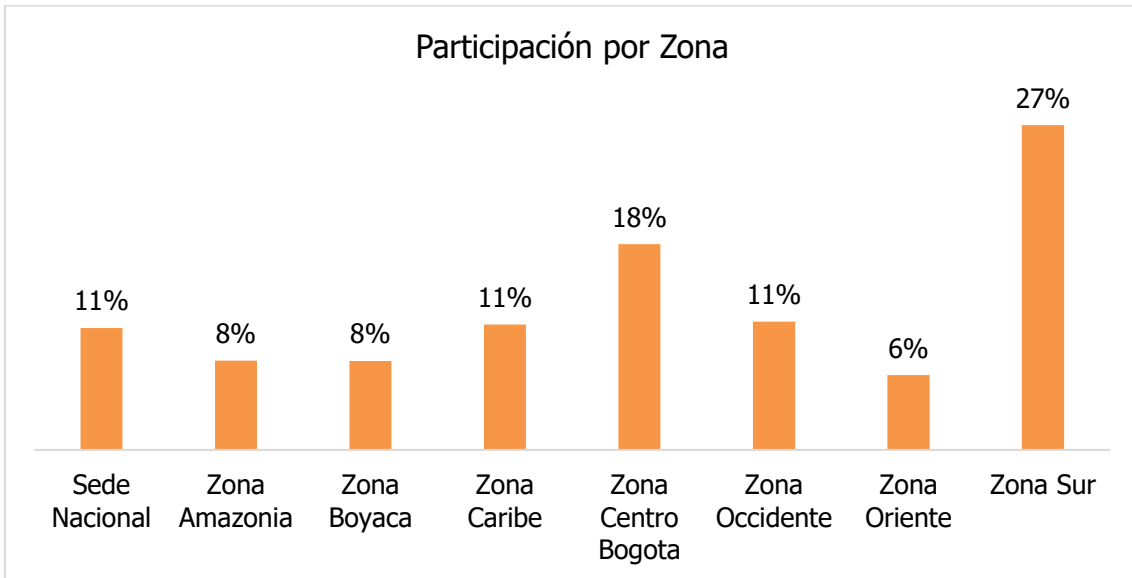
Es importante reconocer el tipo de estrategia de aprendizaje que se aborda en las rutas de formación y desarrollo, destacando que el 71% de eventos de cualificación y el 29% de eventos de capacitación.



Grafica 28. Participación por estamento. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.



Grafica 29. Participación por Actor. Fuente GTHUM, junio 30 del 2024.



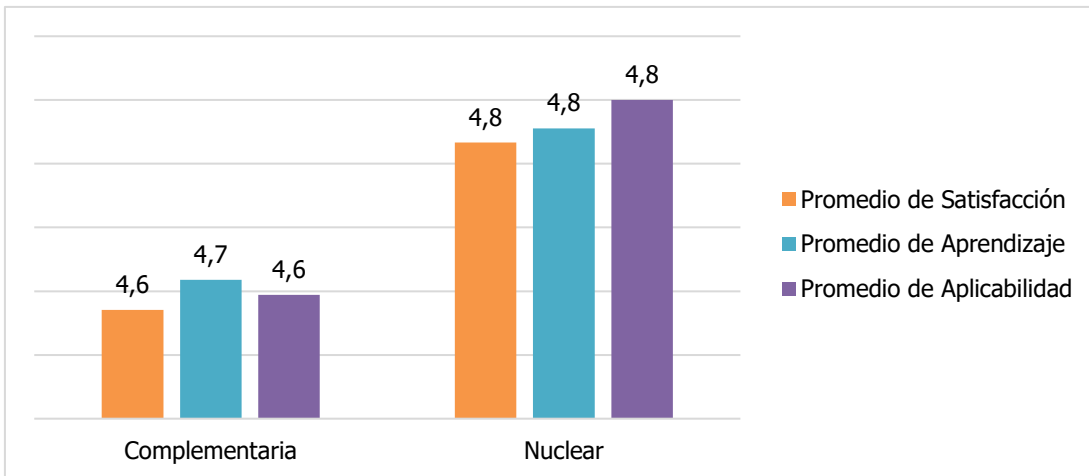
Grafica 30. Comportamiento de participación por zona en los eventos de formación y desarrollo. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

De acuerdo con la gráfica, se puede valorar que la participación por encima de la media corresponde a la Zona Sur con el 27%, seguido del 8% de Zona Amazonia, 18% de zona Centro Bogotá Cundinamarca, y por debajo de la media se encuentra respectivamente con el 6% la zona Oriente, con el 11% Sede Nacional, Zona occidente con el 11%, Zona Boyacá con el 8%, y Zona Caribe con el 11% con menor participación.

Resultados de Seguimiento y Medición:

Es importante destacar que los indicadores del Plan Institucional de Capacitación se registran anualmente. Se integran por; ejecución del PIC, indicador de satisfacción, indicador de aprendizaje e indicador de aplicabilidad.

Para la vigencia 2024 primer semestre, se percibe lo siguiente:



Grafica 31. Indicadores de satisfacción, aprendizaje y aplicabilidad. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024.

Se aplica un instrumento en cada acción de formación y desarrollo, logrando valorar la percepción de satisfacción, aprendizaje y aplicabilidad en las diversas acciones que se realizan durante la vigencia 2024 semestre 1.

En el pilar nuclear, es decir acciones de formación y desarrollo orientadas a la cualificación disciplinar y técnica, se destaca su valoración de 4,8% sobre 5 en los tres indicadores, de satisfacción, aprendizaje y aplicabilidad, 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% sobre 5 en su percepción de satisfacción y aplicabilidad, 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 quedando este en 4,7% sobre 5.

8.1 Acciones de mejora para aportar al cumplimiento del objetivo del proceso

Con base en la transición del proceso de Formación y Desarrollo, documentado como gestión del cambio en el SSAM - PLAN-(C-5)-1306, bajo el siguiente objetivo Este plan tiene como objetivo planificar los cambios de la transición en



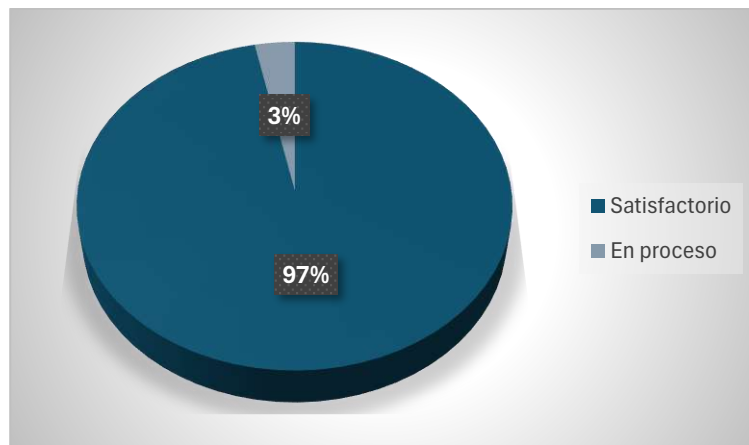
Los roles y responsabilidades en el diseño de estrategia e implementación de la resignificación de Formación y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista.

La resignificación del proceso está dada por:

- La creación de nuevas rutas de formación arraigadas desde la adaptación al cambio del Metasistema que como universidad innovadora se tiene, también para responder a las demandas del mercado que día a día nos retan como Institución de educación superior, esto, basado en la identificación de las necesidades de la plataforma Humana Unadista y su desarrollo profesional continuo, asimismo, movilizar la motivación y compromiso de los funcionarios.
- Se establecerá el procedimiento de Formación y Desarrollo, una vez aprobado el estatuto de la Plataforma Humana Unadista y de igual manera las responsabilidades del COACH y la GTHUM que como unidades del Metasistema se articularan entre sí para la ejecución y seguimiento de las nuevas rutas.
- Se contempla la adquisición de un sistema de información que permita el óptimo desarrollo, la gestión oportuna, el seguimiento pertinente y la evaluación de las rutas de formación (competencias profesionales), cualificación (formación permanente con base en la evolución del aprendizaje) y capacitación (competencias particulares con base en las necesidades de la unidad en campos específicos), de esta manera se forma, se cualifica se capacita para promover (escalonar a otro liderazgo, pasar de una unidad a otra para fortalecer Metasistema), para promover el relevo generacional en la Institución.
- De igual manera como plan piloto se plantea instrumento de medición para evaluar en los participantes el aprendizaje adquirido, la satisfacción del evento de capacitación y/o cualificación, y también para obtener información sobre la aplicabilidad de la capacitación.

9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La UNAD para el segundo semestre de 2023 cuenta con 154 funcionarios con nombramiento en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados



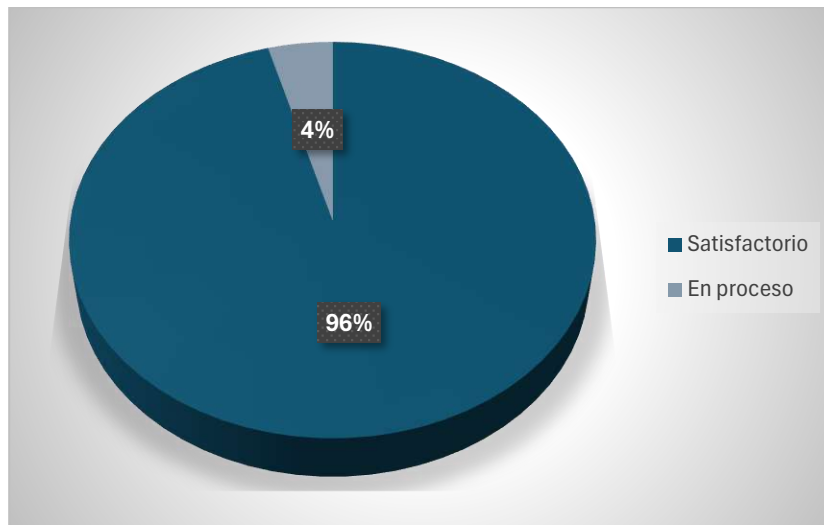
Grafica 32. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica nos indica que el 97% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 149 y el 3% se encuentra en proceso de evaluación.

Resultados de la Valoración según Nivel

Nivel Profesional:

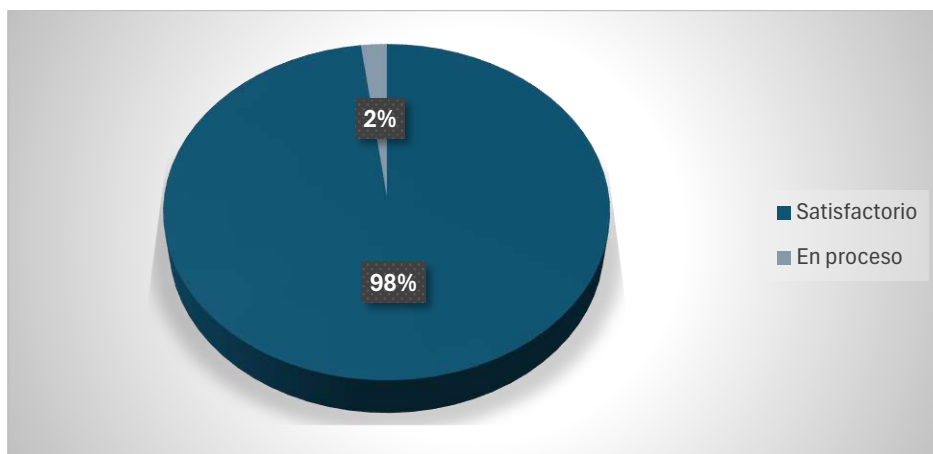
La gráfica nos indica que el 96% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 88 funcionarios y el 4% se encuentra en proceso de evaluación equivalente a 4 funcionarios.



Grafica 33. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

Nivel Técnico:

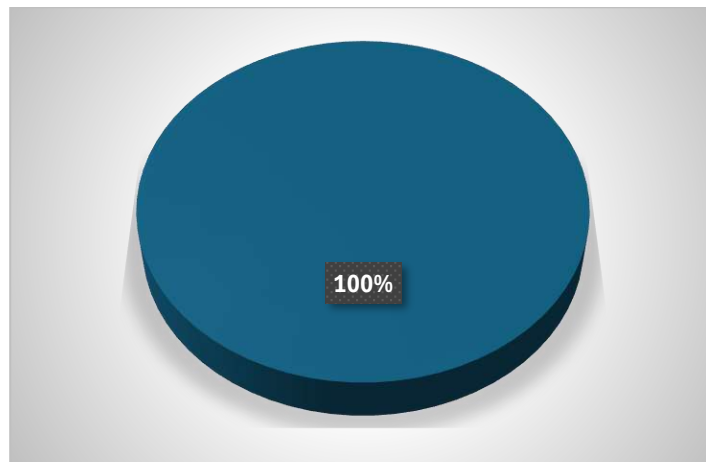
La gráfica nos indica que el 98% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 45 funcionarios y el 2% se encuentra en proceso de evaluación.



Grafica 34. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

Nivel Asistencial:

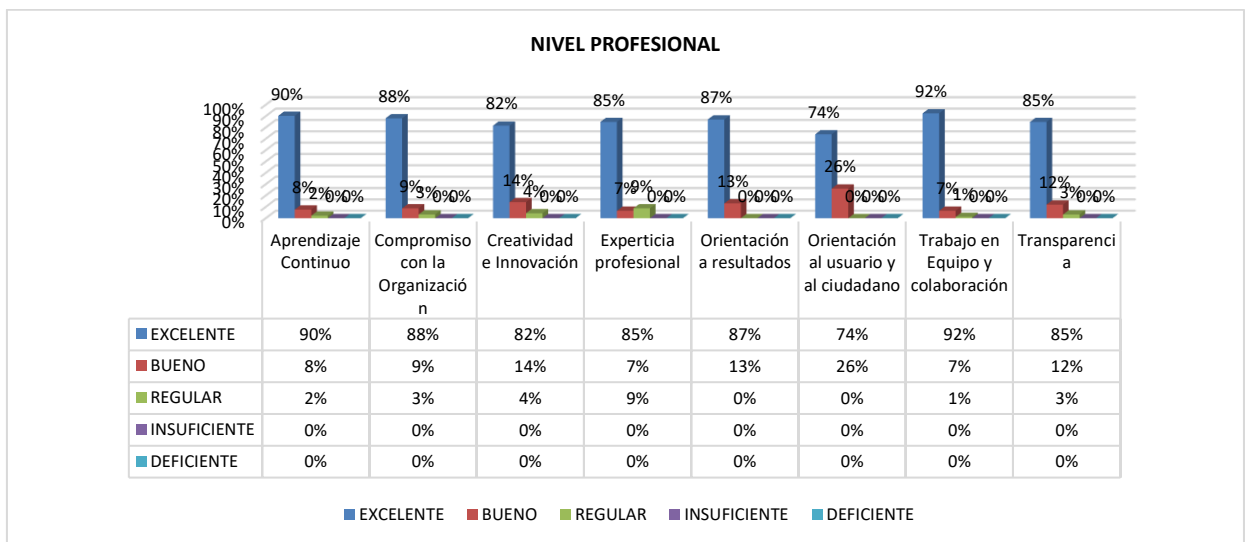
La gráfica nos indica que el 100% del personal asistencial con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria.



Grafica 35.. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

Análisis por competencias comportamentales.

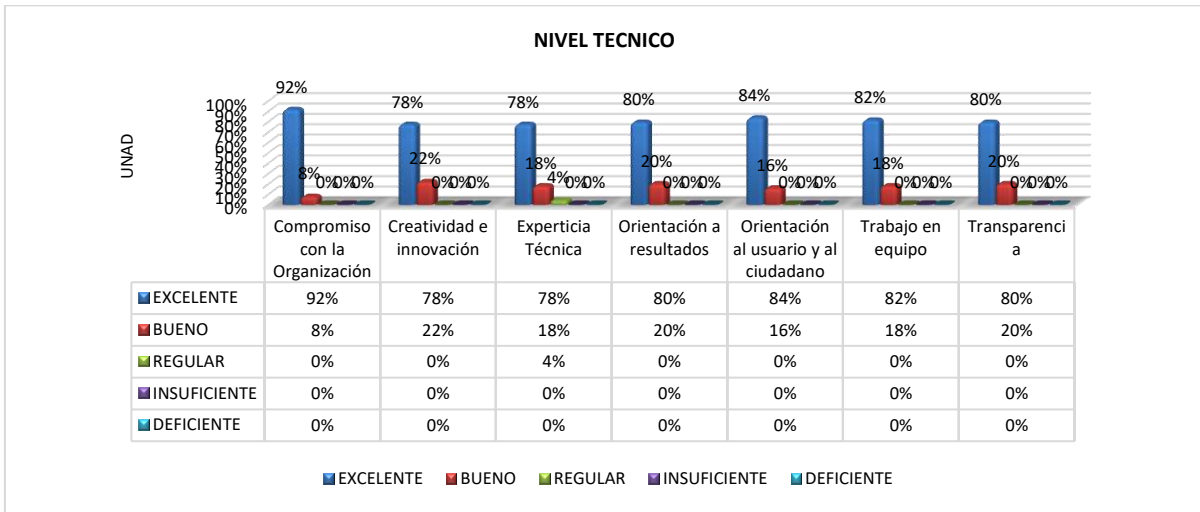
Las competencias comportamentales es el dispositivo mediante el cual se valora el cumplimiento de los comportamientos y conductas asociados al nivel del cargo, contenidas en el manual de funciones, el cual comprende entre otras los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.



Grafica 36.. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

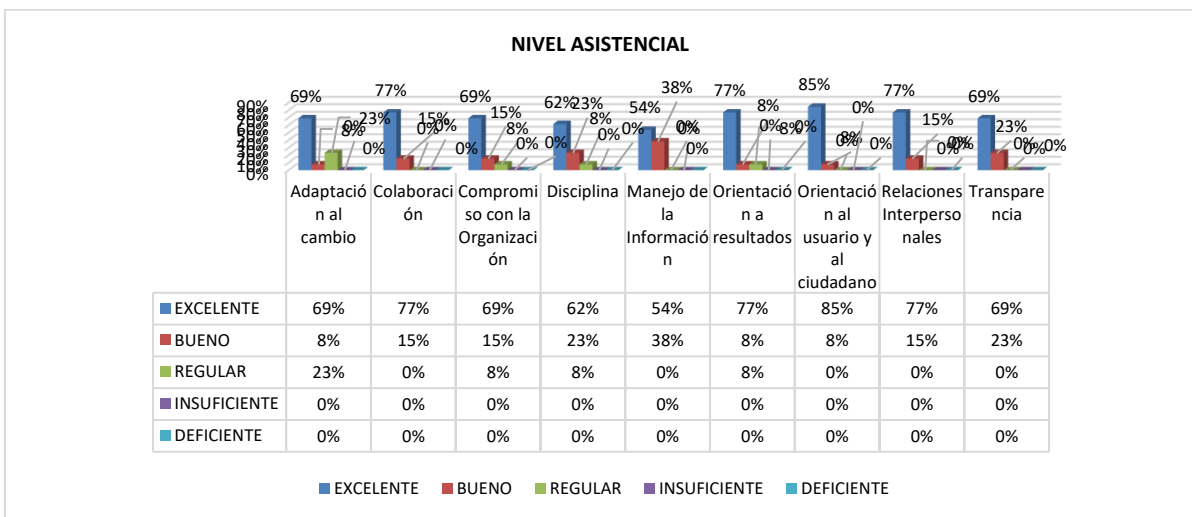
La grafica nos ilustra las competencias comportamentales de los funcionarios a nivel profesional con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, en donde el trabajo en equipo y colaboración es la habilidad más destacada, seguida por

aprendizaje continuo, compromiso con la organización y orientación a resultados.



Grafica 37. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

La grafica nos ilustra las competencias comportamentales de los funcionarios a nivel técnico con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, seguida por orientación al usuario y al ciudadano, trabajo en equipo y orientación a resultados.



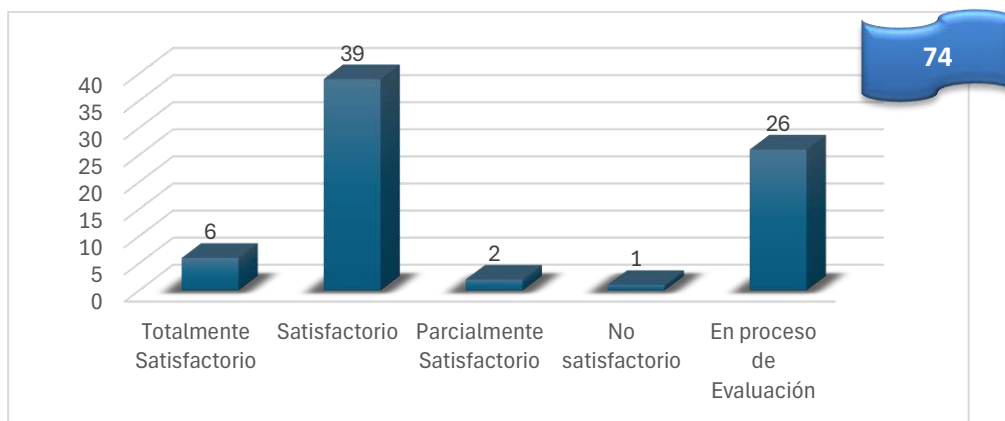
Grafica 38. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

La grafica nos ilustra las competencias comportamentales de los funcionarios a nivel asistencial con nombramiento en provisionalidad de la UNAD, en donde la

orientación al usuario y al ciudadano es la habilidad más destacadas, seguida por relaciones interpersonales, orientación a resultados y colaboración.

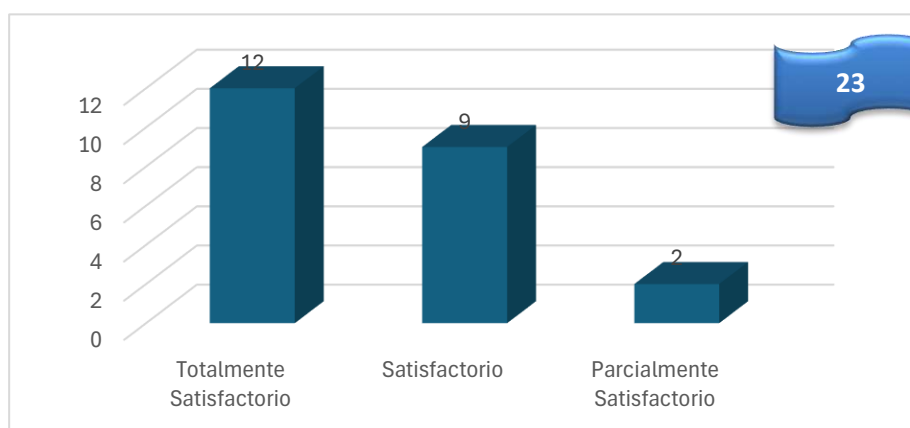
Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción

A nivel directivo durante la vigencia del 2023 se evaluaron 74 directivos con los resultados relacionados a continuación: 6 Totalmente satisfactorio, 39 Satisfactorio, 2 parcialmente satisfactorio, 1 No Satisfactorio y 26 en proceso de evaluación.

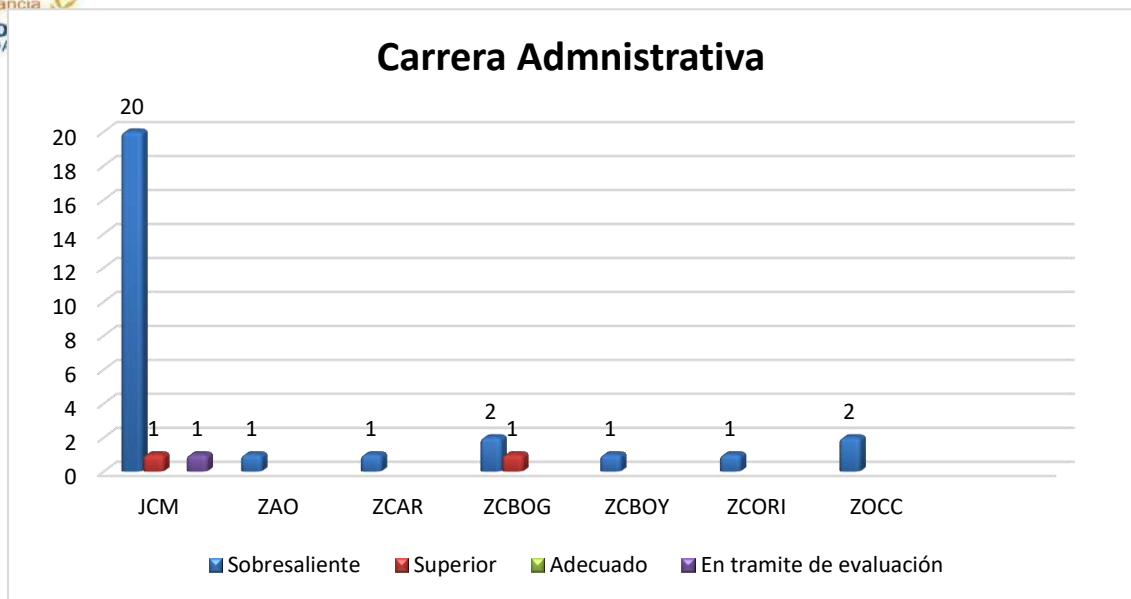


Grafica 39. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

A nivel no directivo durante la vigencia del 2023, se evaluaron 23 funcionarios con los siguientes resultados: 12 Totalmente satisfactorio, 9 Satisfactorio, 2 parcialmente satisfactorio.



Grafica 40. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024



Grafica 41. Resultados Evaluación de desempeño Fuente GTHUM – Junio 2024

Del total de personal de carrera administrativa 28 funcionarios obtuvieron una calificación de sobresaliente, 2 funcionarios con calificación superior y 1 funcionarios en trámite de evaluación.

9.2 Acciones de mejora para aportar al cumplimiento del objetivo del proceso

La Gerencia de Talento Humano ha diseñado un Modelo de Gestión por competencias que permitirá dar una evaluación integral del líder unadista el cual comprende la valoración del estado y potencial de desarrollo de sus competencias y comportamientos unadistas y el cumplimiento de metas establecidos en su plan de gestión individual. Este modelo está conformado por:

Eje de potencial:

- Competencias cardinales / Transversales:** son las competencias orientadas al marco filosófico y estratégico de la Universidad integrando las responsabilidades sustantivas, el decálogo de valores, los criterios de actuación y la ruta estratégica orientada desde la misión y visión institucional, se aplican de manera transversal a toda la plataforma humana de la Universidad independiente de su rol de liderazgo en el metasisistema.



Competencias Específicas del cuerpo académico unadista: son las competencias requeridas para el ejercicio creativo y proactivo de los roles del cuerpo académico unadista.

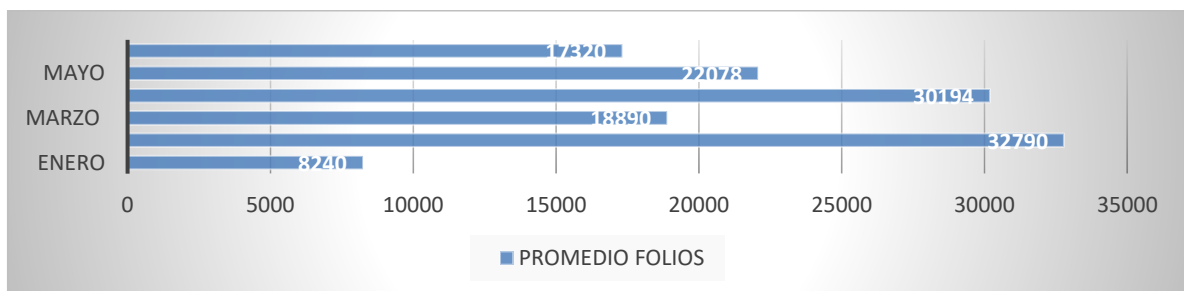
Eje de desempeño:

- Un Plan de Gestión el cual se integrará por indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad que permitan valorar el trabajo inteligente productivo de los líderes unadistas y el impacto en los resultados de la gestión individual y colectiva y del mejoramiento de la calidad de vida de en cumplimiento de los principios y criterios de actuación institucional y así garantizar la sostenibilidad holística del metasistema.

10. GESTIÓN DOCUMENTAL

10.1 Recepción e Ingreso de documentos.

En la Gerencia de Talento Humano contamos diariamente con el ingreso de tipos documentales origen del trámite de los diferentes procesos de nuestra Unidad Funcional, a los cuales se les dio los procedimientos archivísticos establecidos por norma (clasificar, organizar, foliar, retirar ganchos metálicos, archivar, embalaje, etc.), con el fin de tener el archivo de gestión y las historias laborales actualizadas.



TOTAL 129.512 Promedio Folios Archivados

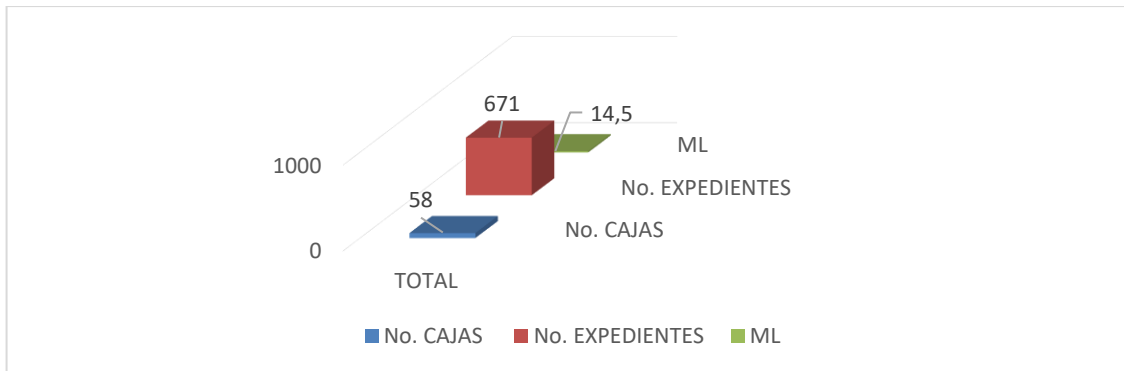
Grafica 42. Promedio de folios recibidos para Archivo y con proceso realizado con corte al 30 de junio de 2024. Fuente GTHUM.



Según los datos aportados se logra evidenciar un aumento en la recepción de documentos en el mes de febrero y abril, teniendo en cuenta que para esta fecha se gestionan los documentos de vinculación de los periodos 16-01 y 16-02, y de igual manera se da apertura a todos los expedientes para el año 2024.

10.2 Transferencia Documental

De acuerdo a los tiempos establecidos en las Tablas de Retención Documental se ha venido adelantando la Transferencia Documental del año 2021, donde por cada serie a transferir se revisó unidad por unidad la organización (si había alguna anomalía se le informo a las personas encargadas del proceso), se realizó la foliación, enumeración, rotulación, retiro de ganchos metálicos, embalaje, TIPO a TIPO y levantamiento del Inventario único documental para su correspondiente protocolo de transferencia al Archivo Central e Histórico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. A continuación, observamos el número de cajas, carpetas y metros lineales con corte al 30 de junio del 2024.

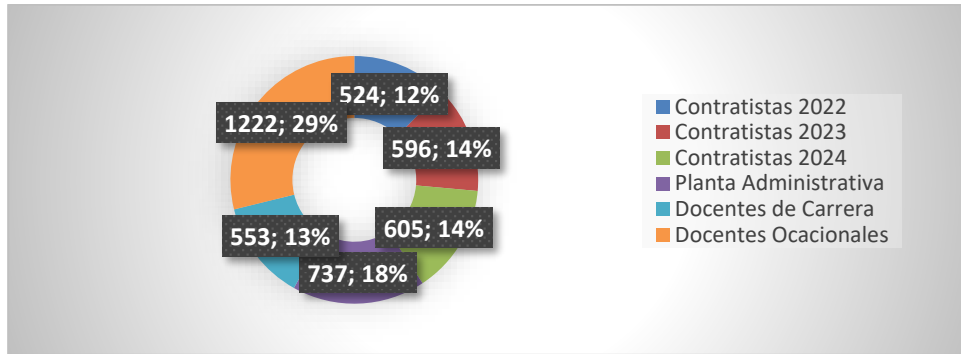


Gráfica 43. Avance Transferencia Documental correspondiente al año 2021 GTHUM, con corte a 30 de junio de 2024. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID- 2024.

De acuerdo a la gráfica para el primer periodo del año 2024 tenemos adelantados 14,5 Metros Lineales correspondientes a 671 carpetas con todos sus procesos archivísticos de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Secretaria General, para la correspondiente transferencia en los tiempos oportunos.

10.3 Formato Único de Inventario Documental – FUID

Continuamente se realiza actualización de los expedientes en el formato Único de Inventario Documental - FUID - del personal Activo (ya sea por funcionarios nuevos, personal que ya cumplió sus 2 años en el archivo de gestión, traslados de centros y/u otros).



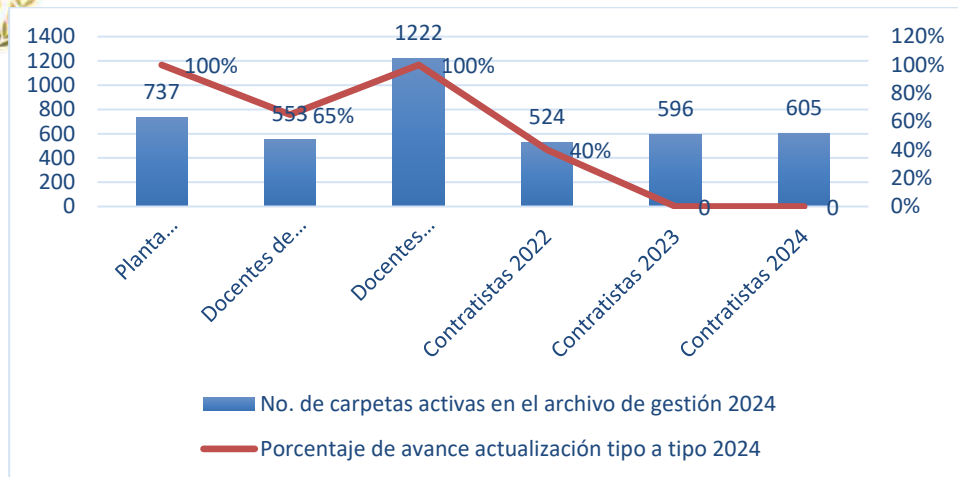
TOTAL	4237
--------------	-------------

Grafica 44. Número de carpetas activas del archivo de gestión con corte al 30 de junio de 2024. Fuente Formato Único de Inventario Documental del personal Activo.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que ha corte 30 de junio de 2024 el total de expedientes (carpetas) activas que se encuentran físicas en el Archivo de Gestión de la Gerencia de Talento Humano es de 4.237 carpetas.

Esto nos muestra que el archivo correspondiente a las hojas de vidas del personal vinculado por la Gerencia de Talento Humano es de constante crecimiento.

10.4 Tipo a Tipo Historias Laborales Sede Nacional



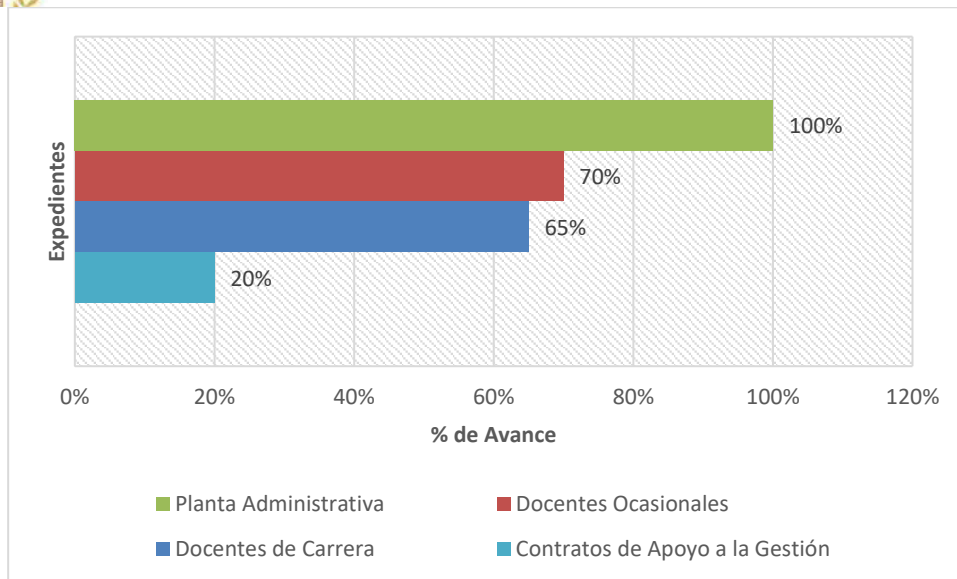
Grafica 45. Porcentaje de avance de tipo a tipo de las historias laborales de la Gerencia de Talento Humano con corte al 30 de junio de 2024. Fuente Formato Único de Inventario Documental FUID y OneDrive.

Se ha avanzado en el Tipo a Tipo de las historias laborales y contratos de la gerencia de Talento Humano, logrando permanecer con un 100% en la actualización de hojas de control a las historias laborales de planta Administrativa y docentes Ocasionales; de la misma manera se sigue con la actualización de los demás tipos de vinculaciones.

10.5 Recepción de hojas de vida historias laborales a nivel Nacional e ingreso a tipo a tipo y Formato Único Inventario Documental.

Para el primer semestre del 2024 a corte de 30 de junio, en los diferentes periodos se recibieron documentos de vinculación de docentes ocasionales en las diferentes zonas y centros, a estos documentos se les realizó el proceso documental (organización, retiro de material abrasivo, foliación, ingreso a la hoja de control (tipo a tipo) registro en el formato único de inventario).

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:



Grafica 46. Porcentaje de avance de carpetas con tipo a tipo y foliación, con corte a junio de 2024. 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.
- 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:

- Avanzar en la foliación y actualización de los tipo a tipo de las Historias Laborales, obteniendo expedientes actualizados y con información oportuna.
- Mantener los inventarios documentales al día evitando la pérdida de la información.

11. Seguridad y salud en el Trabajo

Conforme a lo declarado en el Acuerdo 002 del 26 de enero de 2021 de la política del SIG, La Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, en el marco de su autonomía y en cumplimiento de su misión universitaria, coherente con sus criterios de actuación, su estructura organizacional, su direccionamiento



estratégico y en especial con el Modelo Académico Pedagógico en sus múltiples contextos y ámbitos de actuación, está comprometida con:

Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, relacionadas con el trabajo eliminando peligros, mitigando y controlando los riesgos laborales que puedan generarse en el desarrollo de las responsabilidades de cada uno de sus servidores, aplicando acciones de consulta y participación del talento humano.

Y con respecto a los objetivos operativos relacionados en el acuerdo 002 de 26 de enero del 2021, son aquellos que están documentados para realizar el seguimiento específico de los sistemas que componen el SIG, estos han sido diseñados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como objetivos específicos que han sido definidos al interior de la universidad y que permiten brindar las condiciones de seguridad óptima para el bienestar del talento humano de la Universidad, los cuales se encuentran publicados en la página del Sistema Integrado de Gestión en el siguiente link <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/objetivos-especificos-de-sst> y son los siguientes:

- a) Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de la plataforma humana Unadista a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.



- d) Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- e) Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas.
- f) Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.
- g) Fomentar la concienciación de la plataforma humana Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.
- h) Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.
- i) Asegurar la Implementación documental y evaluación de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos a través del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.
- j) Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.
- k) Asegurar la adecuada gestión de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral de la plataforma humana Unadista
- l) Establecer los lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación del Programa Estratégico de Seguridad Vial, que permitan prevenir y controlar la ocurrencia de incidentes y/o accidentes de tránsito; promoviendo en la plataforma humana Unadista la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento vehicular o de



uso de la vía pública, basadas en un compromiso de mejora continua en la gestión del riesgo de tránsito dando cumplimiento a los de requisitos normativos aplicables.

El Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra definido en el siguiente macroproyecto y metas definidas en el plan de desarrollo:

MACROPROYECTO 1 Proyecto 1: Centro organizacional de altos estudios y cualificación del talento humano, como escenario para forjar el legado y relevo generacional hacia procesos de transformación e innovación educativa.

META: Lograr la recertificación de la Norma ISO 45001:2018 en la sede JCM, JAG, Tunja y Neiva.

Recurso Humano:

El grupo interdisciplinario que participa en el diseño e implementación, seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNAD está conformado por los siguientes profesionales:

ROL DEL SG-SST	NOMBRE DE LOS RESPONSABLES
Responsable del SG-SST	Jaime Alberto Leal Afanador Rector UNAD
Representante del SG-SST	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de Talento Humano
Designada del SG-SST	Mónica Carvajalino Cabrales Líder Nacional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Especialista en Salud Ocupacional Gerencia de Talento Humano
Matriz Legal	Mónica Adriana Carvajalino C



Engagement y convicción Unadista	Cindy Forero Lozano Gerencia de Talento Humano
Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo	Deiby Moreno Gómez Gerencia de Talento Humano
Subprograma de Promoción y Prevención	Diana Castellanos Gerencia de Talento Humano
Subprograma Prevención Desordenes Musculo Esquelético- Programa Vigilancia. “La UNAD se Mueve” Programa de Vigilancia Epidemiológica de Desordenes Músculo Esquelético	Lina Mishelly Gómez Suarez Fisioterapeuta Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Asesor de ARL POSITIVA
Subprograma de Prevención de Riesgo Psicosocial “No estrés Mal” Programa Vigilancia epidemiológica Psicosocial	Laura Melissa Arias Pedraza Psicóloga especialista en Salud Ocupacional Contratista de Apoyo a la Gestión
Higiene y Seguridad Industrial	Deiby Moreno Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo Asesores de la ARL POSITIVA Dumar Ortiz Tecnólogo en Salud Ocupacional Asesores de la ARL POSITIVA

Tabla 45. Snies bienestar primer semestre 2024. Fuente GTHUM, junio 30 de 2024. Matriz de Grupo interdisciplinario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con el desempeño de los objetivos operativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cumplió con los siguientes:

Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de la plataforma humana Unadista a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y



determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para dar respuesta a este cumplimiento del objetivo operativo del primer semestre del año 2024, se puede determinar que las acciones implementadas fueron las siguientes:

- Realización de actividades de engagement y convicción Unadista
- Acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad con el fin de generar en la plataforma humana Unadista la toma de conciencia con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en el desarrollo de las actividades laborales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Estrategias de formación frente al peligro y factor de riesgo de exposición.
- Inspecciones de condiciones locativas y de emergencias en las sedes y centros de la UNAD 5.- Mediciones higiénicas: iluminación y sustancias químicas.
- Acciones de promoción y prevención del factor de riesgo psicosocial, desordenes músculo esquelético, cardiovascular, visual y salud pública.
- Lecciones aprendidas como medidas de prevención generados por los accidentes de trabajo, actos y condiciones inseguras.

Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo

Durante el primer semestre se realizó la identificación normativa del SG-SST aplicada al sector de educación y se realizó la actualización de la matriz de requisitos legales del SG-SST del primer semestre del año 2024. La matriz se encuentra publicada en la página del SIG. De acuerdo con la evaluación de requisitos legales se cumple con el 100% de requisitos aplicables al sector de educación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.



PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	REGISTROS PARA SER EVALUADOS
ANUALES	304
DOS AÑOS	9
MENSUALES	110
TOTALES	423

Tabla 46. Informe Comité Técnico de Gestión Integral y MECI

Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.)

A continuación, se mencionan las acciones generadas para dar cumplimiento a este objetivo y con el fin de prevenir y reducir la incidencia de efectos adversos en salud y en el trabajo derivados de la exposición psicosocial, a través de acciones de identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo y la promoción de los factores protectores y de la salud de la Plataforma Humana Unadista, las actividades desarrolladas dentro del I semestre 2024 fueron las siguientes:

- **Experiencias Significativas**

Se realizaron experiencias significativas de manera virtual como una estrategia de promoción y prevención en las siguientes temáticas dentro de los jueves de salud mental, equilibrio emocional y físico:

ACTIVIDAD	NUMERO DE PARTICIPANTES
Experiencia significativa conciliación vida laboral y personal	262
Experiencia significativa relaciones sociales en el trabajo como factor protector	251
Experiencia Significativa Gestión de la Carga Mental	140
Sketch Gerenciando el Manejo del Cambio	66

Tabla 47. Participación Experiencias Significativas Jueves de Salud Mental, Equilibrio Emocional y Físico

- **Intervención Grupo prioritarios factores de riesgo psicosocial**

Grupo Prioritario	Número de Participantes
ECISA	12
ECJP	12
Grupo de Adquisiciones, Almacén e Inventarios	6
Gerencia de Calidad y Mejoramiento Organizacional	12
SINEP	16
VISAE	21
VINTER	13

Tabla 48. Participación Grupos Prioritarios Factores de Riesgo Psicosocial

- **Orientaciones Psicosociales Individuales**

ZONA	CASOS ATENDIDOS
Amazonia Orinoquía	3
Boyacá	1
Caribe	13

Centro/Bogotá Cundinamarca	11
Centro Oriente	20
Centro Sur	16
Occidente	9
Sur	20
Sede Nacional	10

Tabla 49. Participación Orientaciones Psicosociales Individuales



Gráfica 47. Cumplimiento de Actividades del primer semestre de 2024

Se evidencia un cumplimiento del 100% de las actividades programadas durante el primer semestre de 2024 para el programa de Riesgo psicosocial.

Programa “No Estrés Mal”

- **Experiencias Significativas**

ACTIVIDAD	NUMERO DE PARTICIPANTES
Experiencia significativa Manejo Adecuado del Estrés	196

Tabla 50. Participación Experiencias Significativas Programa “No estrés Mal”

- Pausas Activas Virtuales

ZONA	Número de Participaciones					Total Participaciones
Sede Nacional	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	69

	19	19	12	6	13	
Amazonia Orinoquía	Febrero 20	Marzo 18	Abril 9	Mayo 6	Junio 8	61
Boyacá	Febrero 17	Marzo 66	Abril 30	Mayo 8	Junio 17	138
Caribe	Febrero 62	Marzo 36	Abril 68	Mayo 22	Junio 20	208
Centro/Bogotá Cundinamarca	Febrero 53	Marzo 15	Abril 34	Mayo 14	Junio 19	135
Centro Oriente	Febrero 11	Marzo 24	Abril 5	Mayo 7	Junio 4	51
Centro Sur	Febrero 21	Marzo 24	Abril 25	Mayo 10	Junio 8	88
Occidente	Febrero 30	Marzo 26	Abril 22	Mayo 14	Junio 64	156
Sur	Febrero 21	Marzo 17	Abril 31	Mayo 11	Junio 8	88

Tabla 51. Participación Experiencias Significativas Pausas Activas Virtuales

- Pausas Activas Presenciales

ZONA	Número de Participaciones			Total Participaciones
Sede Nacional	Marzo 44	Abril 204	Mayo 112	360
Amazonia Orinoquía	Marzo 106	Abril 457	Mayo 49	612
Boyacá	Marzo 90	Abril 103	Mayo 24	217
Caribe	Marzo	Abril	Mayo	216

	1	52	163	
Centro/Bogotá Cundinamarca	Marzo	Abril	Mayo	617
	104	327	186	
Centro Oriente	Marzo	Abril	Mayo	347
	52	178	117	
Centro Sur	Marzo	Abril	Mayo	1101
	210	739	152	
Occidente	Marzo	Abril	Mayo	290
	100	119	71	
Sur	Marzo	Abril	Mayo	645
	351	150	144	

Tabla 52. Participación Experiencias Significativas Pausas Activas Presenciales



Grafica 48. Cumplimiento de Actividades del primer semestre de 2024

Se evidencia un cumplimiento del 100% de las actividades programadas durante el primer semestre de 2024 para el programa “No estrés Mal”

Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Durante el primer semestre del año 2024 se realizaron las siguientes acciones de promoción y prevención para abordar el factor de riesgo osteomuscular

- Experiencia significativa Dime que te duele y te diré como te sientes (higiene postura).

En esta actividad participaron 32 colaboradores de la plataforma humana unadista.

- Experiencia significativa como prevenir los desórdenes músculo esqueléticos de miembros superiores (MMSS) y columna.

En esta actividad participaron 32 colaboradores de la plataforma humana unadista.

- Formación cuidado de la voz y en enfermedades por abusovocal y cuidado auditivo

En esta actividad participaron 33 colaboradores de la plataforma humana unadista.

- Formación presencia práctica en higienes postural para conductores, en esta actividad participaron 6 conductores que conducen vehículos propios institucionales
- inspección ergonómica de sillas a los vehículos de conductores.
- Se realiza la revisión y verificación del estado de las sillas a 6 vehículos institucionales de la UNAD.
- Pausas activas integral a la plataforma humana Unadista
- Se realizaron pausas activas presenciales en las sedes JCM, JAG, archivo central histórico y calle 53, participaron 537 colaboradores. Adicionalmente se crea la estrategia de montar en Forms 7 videos con ejercicios con pausas activas por segmentos (apoyo de estrategia de seguros).

- Medidas de control de patologías en DME por exposición a factor de riesgo biomecánico
- Verificación de cumplimiento a seguimiento a las recomendaciones laborales a personal sintomáticas
- Se realiza el seguimiento a las recomendaciones medico laborales a 8 colaboradores por antecedentes significativos de salud a nivel físico, visual y por solicitud de trabajo en casa.
- Socialización a jefe inmediatos y talento humano de verificación de cumplimiento de recomendación medico laboral personal sintomático.
- Se realiza el seguimiento a las Recomendaciones medico laborales a 8 colaboradores por antecedentes significativos de salud a nivel físico, visual y por solicitud de trabajo en casa.
- Inspecciones de puestos de trabajo a colaboradores con condiciones de salud osteomuscular relevantes y por solicitud de trabajo en casa.
- Se realiza Inspección de Puestos de Trabajo, con la metodología Rosa a 37 colaboradores que, por condiciones médicas, discapacidad o por requerimiento de cambio de VDT requirieron la intervención de forma individualizada

Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas.

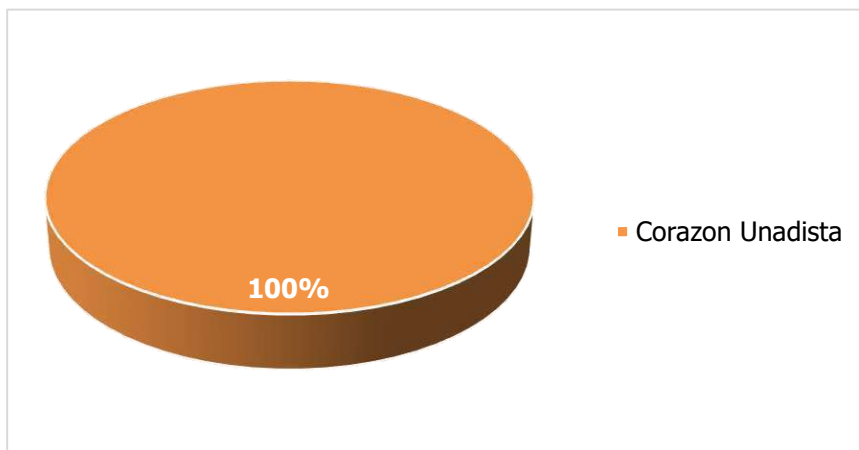
Con el fin de dar cumplimiento se toma como punto referencia el informe de gestión del primer semestre vigencia 2024 – Programas de Promoción y Prevención

Con base en los resultados vigencia 2023 en cuanto a la ejecución y resultados de los Programas de Promoción y Prevención “Corazón Unadista, Te veo bien UNAD y Contáciate, pero de alegría”, respondiendo a uno de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual establece *“Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de*

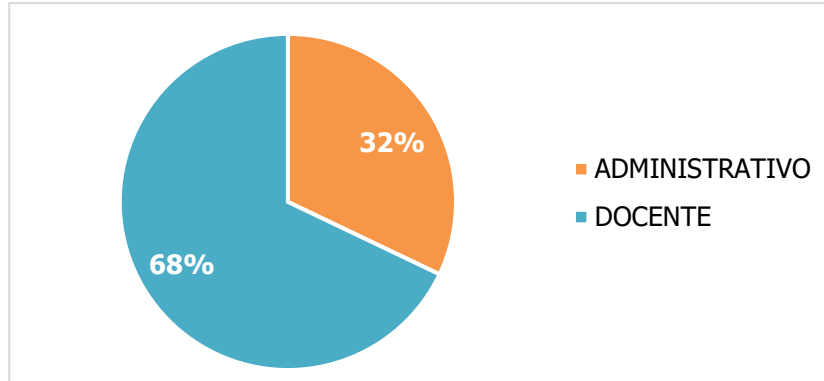
hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas”, y en aras de la mejora continua que como institución nos caracteriza, para la vigencia 2024, se hace una valoración de los programas de promoción y prevención de la salud encontrando como oportunidad de mejora la necesidad de fortalecer estos.

Lo cual se encuentra reportado en el SSAM - PLAN-(SST-NAL)-1382 bajo el siguiente objetivo: Fortalecer los programas de promoción y prevención de la salud en su integralidad, mediante la implementación de estrategias integrales y participativas que fomenten hábitos saludables, sensibilizar a los funcionarios en la prevención de enfermedades visuales, cardiovasculares y de salud pública, reduciendo así los factores de riesgo a los que está expuesta la Plataforma Humana Unadista y mejorando la calidad de vida de esta.

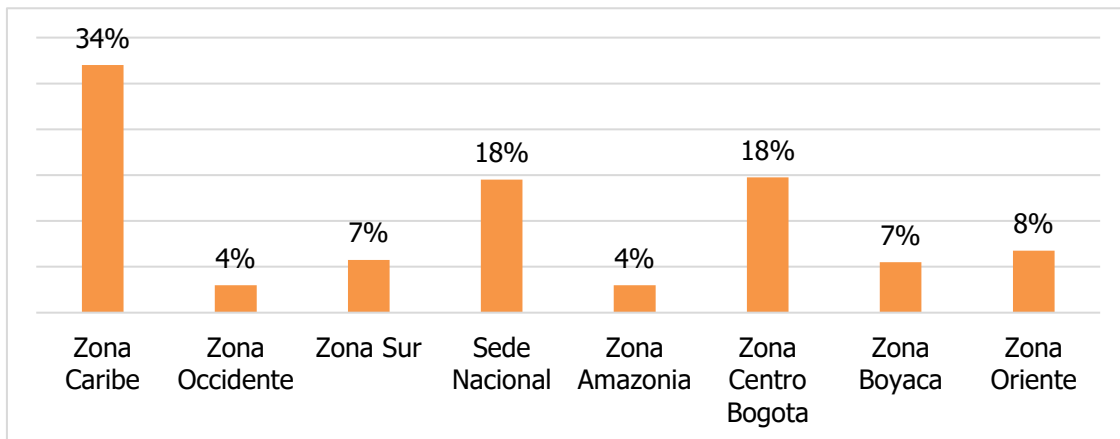
Teniendo en cuenta la aclaración previa, a continuación, se relacionan las experiencias significativas y tamizajes cardiovasculares que se realizaron desde el programa “Corazón Unadista” ejecutadas durante el primer semestre de la vigencia 2024:



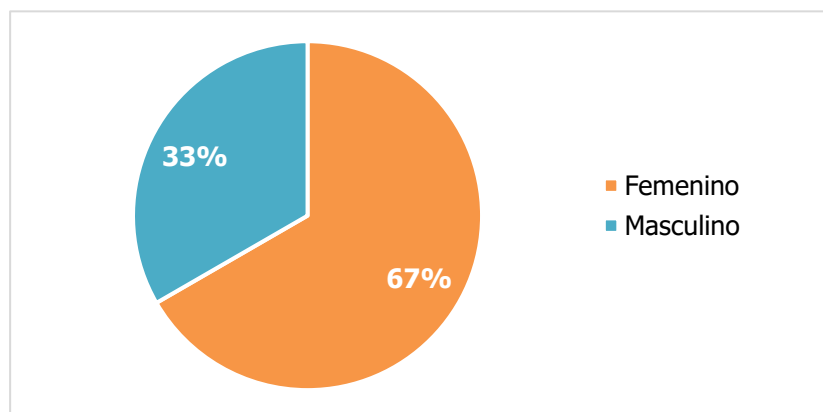
Gráfica 49. Participación Programa Corazón Unadista. Fuente: GTHUM 30 de Junio de 2024



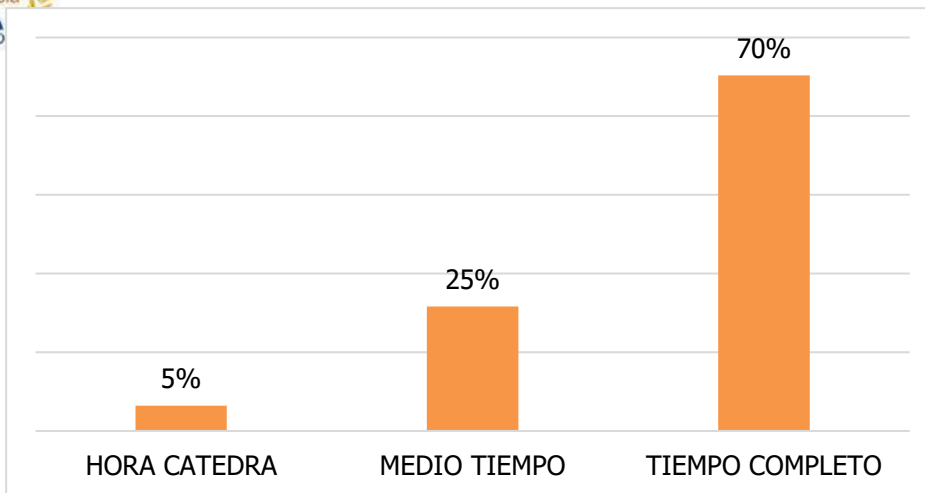
Gráfica 50. Participación por Estamento Programa Corazón Unadista. Fuente: GTHUM 30 de Junio de 2024



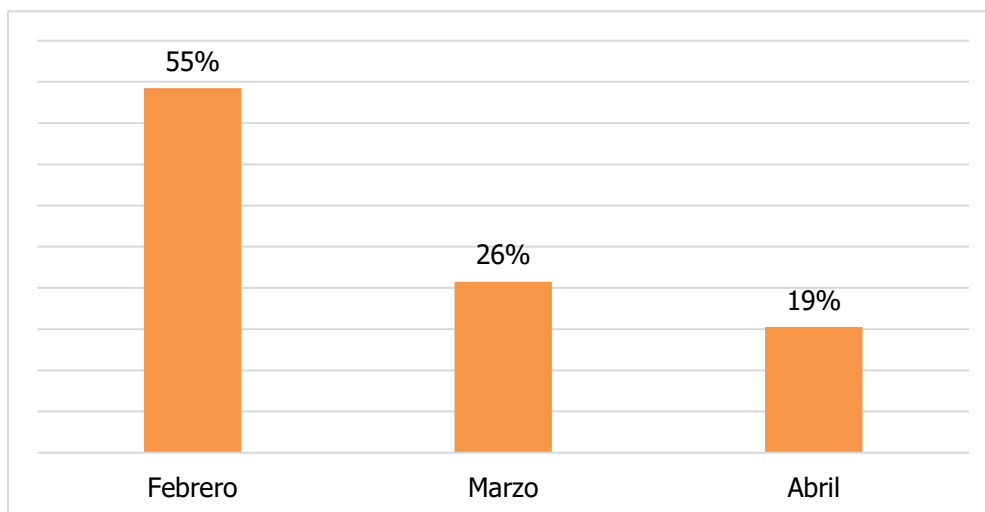
Gráfica 51. Participación por Estamento Programa Corazón Unadista. Fuente: GTHUM 30 de Junio de 2024



Gráfica 52. Participación por Genero Programa Corazón Unadista. Fuente: GTHUM 30 de Junio de 2024



Gráfica 53. Participación por Modalidad de Vinculación Programa Corazón Unadista. Fuente: GTHUM 30 de Junio de 2024



Gráfica 54. Participación por Mes Programa Corazón Unadista. Fuente: GTHUM 30 de Junio de 2024

A continuación, se relacionan las actividades realizadas durante el primer semestre del año 2024:

Programa	Actividad	Mes de ejecución	Participantes
" Corazón Unadista "	Tamizaje cardiovascular JAG, Calle 53, JCM Y Archivo histórico	Febrero	90
	Experiencia significativa como prevenir enfermedades cardiovasculares	Febrero	87
	Experiencia significativa Pautas en la alimentación para prevenir enfermedades cardiovasculares	Marzo	83
	Experiencia significativa descifrando los secretos del hábito defecatorio	Abril	34
	Experiencia significativa diabetes y los hábitos alimenticios	Abril	27
Total			321

Tabla 53. Participación Experiencias Significativas Programa Corazón Unadista

Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.

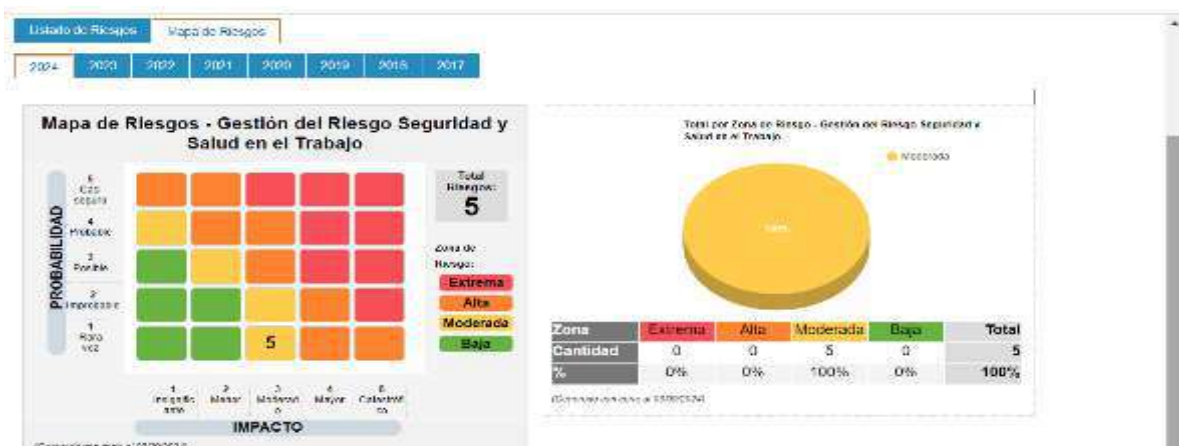


Imagen 8. Gestión planes de Mejoramiento. Fuente: Aplicativo Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora SSAM

Fomentar la concienciación de la plataforma humana Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.

PLAN DE CAPACITACIONES			
Ítem	Programa	Nombre de capacitación	# de Participaciones por Sedes
1	COPASST	Funciones y responsabilidades COPASST	32
2		Capacitación de Investigación de Accidentes y Enfermedades Laborales	28
3		Capacitación de identificación de peligros	26
4		Capacitación inspecciones condiciones generales de seguridad	24
5	COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL	Capacitación en roles, funciones y responsabilidades.	50
6		Jornada: acoso laboral, sexual y roles del comité de convivencia en el sector público. Modulo 1: Roles y responsabilidades de los comités de convivencia laboral Acoso sexual Ciberacoso Salud mental Módulo 2: Acoso Laboral Responsabilidad Disciplinaria Solución de conflictos	35
7	PELIGRO QUIMICO	Capacitación SGA	26
8		Capacitación en emergencias ambientales	32
9		Capacitación en manejo de residuos RESPEL	31
10		Capacitación uso adecuado de Elementos de Protección Personal en los laboratorios	28
11	PELIGRO MECANICO	Capacitación en elementos de protección personal específicos para el uso de equipos, máquinas y herramientas y cuidado de manos	30
12		Capacitación en uso seguro de equipos, maquinaria y herramientas	32
13		Capacitación generalidades en la prevención del riesgo mecánico en laboratorios	29
14	PLAN DE EMERGENCIAS	Funciones y responsabilidades de la brigada de emergencias	416
15	PESV	Capacitación Normatividad de tránsito	10
16		Inspección preoperacional de vehículos	8
17		Capacitación actores viales y roles en la vía	8

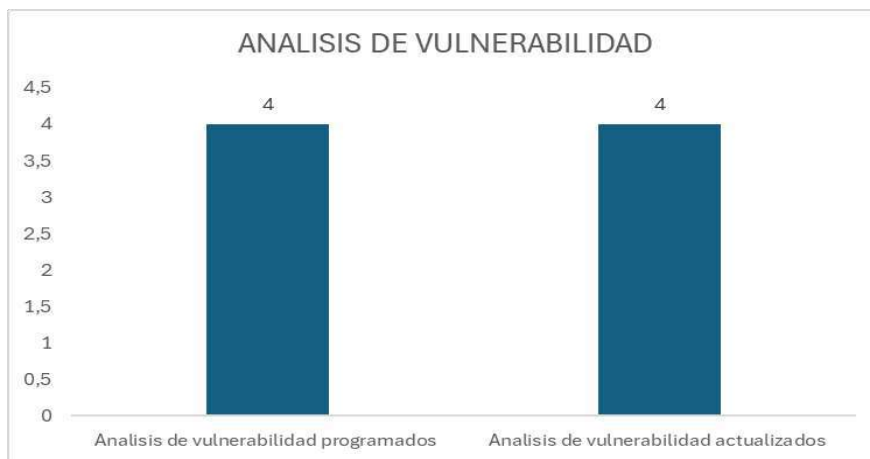
18	TAREAS DE ALTO RIESGO	Capacitaciones en responsabilidad, civil, laboral, administrativa y penal	32
19	CURSO DE 50 Y 20 HORAS En Seguridad y Salud en el trabajo		Inscritos: 462
			Realizados a la fecha: 189

Tabla 54. Programa de Capacitación del SG-SST de la UNAD. Fuente: GTHUM

Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.



Grafica 55. Actualización Planes de Emergencia en sede: JCM, JAG, Tunja y Neiva. Fuente: GTHUM



Grafica 56. Análisis de vulnerabilidad actualizados en las sedes: JCM, JAG, Tunja y Neiva Fuente: GTHUM



Grafica 57. Simulacros realizados a Nivel Nacional Fuente: GTHUM

- Brigadistas por sede- zonas**

Sede	Zona
SEDE NACIONAL JOSÉ ACEVEDO Y GÓMEZ	ZONA AMAZONIA-DORADOQUILA
	ZONA CENTRO BOYACÁ

Ver en: <https://sig.unad.edu.co/images/2024/listado-de-brigada-2024.pdf>
 FUENTE: Pagina del SIG-Documentos de interés-Listado de Brigadistas

Simulacros por sedes				
Ítem	Sede	Primeros auxilios	Evacuación	Incendio
1	Sede Nacional JCM	X		
2	José Acevedo y Gómez	X		
3	Tunja	X		
4	Neiva	X		
5	Medellín			X

Dos Quebradas			X
---------------	--	--	---

Tabla 55. Simulacros realizados a nivel nacional. Fuente: GTHUM

Asegurar la Implementación documental y evaluación de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos a través del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.

En el primer semestre del año 2024 se realizó el análisis del contexto organización en donde se identifican los factores internos y externos como estos tienen un impacto ya sea positivo, neutral y negativo con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a los riesgos y oportunidades se generan planes de acción en el Sistema de Gestión de Acciones de Mejora SSAM

Se evalúa el impacto y el poder de cada uno de los stakeholders y grupo de interés del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de identificar los riesgos y oportunidades de cada uno de ellos, generado acciones de intervención que son formuladas en el Sistema de Acciones de Mejora SSAM.

Se realiza la actualización del procedimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo P-5-6, Manual del SG-SST, matriz de roles y responsabilidades del Sistema Integrado de Gestión, brigadas de emergencia de cada de las sedes y/o centros de la UNAD.

Se diseñan los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo plan de acción.

Se reportan indicadores mensuales y semestrales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con relación a accidentalidad, ausentismo y enfermedades laborales.

Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.

Durante el primer semestre del año 2024 se realiza el seguimiento al control operacional Con base en el resultado de las inspecciones realizadas en el año 2023, se realiza la solicitud a los diferentes líderes Zonales y a los líderes de los centros a nivel nacional, para realizar el seguimiento del control operacional, con el fin de identificar los hallazgos que se encuentran abiertos en cada uno de los centros, destacando la importancia Estas inspecciones, que consisten en una revisión detallada de las instalaciones y equipos, desempeñando un papel fundamental en la prevención de riesgos, el cumplimiento de normativas y la optimización de recursos.

ZONAS	CENTRO	INSPECCIONES REALIZADAS	% inspecciones ejecutadas	Inspecciones no realizadas	% de inspecciones por ejecutar
Sedes Administrativas	Sede Nacional JCM	1	33.3%	2	66.6%
	Archivo	0			
	Calle 53	0			
Zona amazonia Orinoquia	Acacias	1	42.8%	4	57.1%
	Cumaral	0			
	Guainía	0			
	Leticia	0			
	Puerto Carreño	0			
	San José del Guaviare	1			
	Yopal	1			
	José Acevedo y Gómez	1	88.8%	1	11.1%
	Arbeláez	0			

Zona centro Bogotá Cundinamarca	Facatativá	1			
	Fusagasugá	1			
	Girardot	1			
	Soacha	1			
	Zipaquirá	1			
	Gacheta	1			
	Chipaque	1			
Zona caribe	Cartagena	1	60%	4	40%
	Corozal	1			
	Puerto Colombia	1			
	Sahagún	1			
	Curumani	0			
	La Guajira	0			
	Valledupar	1			
	Aguachica	0			
	Plato	0			
	Santa Marta	1			
Zona centro Boyacá	Boavita	0	88.8%	1	11.1%
	Chiquinquirá	1			
	Cubara	1			
	Duitama	1			
	Garagoa	1			
	Soata	1			
	Socha	1			
	Sogamoso	1			
	Tunja	1			

Zona Centro Oriente	Barrancabermeja	1	100%	0	100%
	Bucaramanga	1			
	Cúcuta	1			
	Málaga	1			
	Ocaña	1			
	Pamplona	1			
	Vélez	1			
Zona centro sur	Cali	1	42.8%	4	57.1%
	Palmira	0			
	El bordo	0			
	Pasto	1			
	Popayán	1			
	Santander de Quilichao	0			
	Tumaco	0			
Zona Occidente	Dos quebradas	0	83.3%	1	16.6%
	La tebaida	1			
	La dorada	1			
	Medellín	1			
	Quibdó	1			
	Turbo	1			
Zona Sur	Florencia	1	100%	0	100%
	Ibagué	1			
	La plata	1			



CO18/8455



CO22/0000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

	Líbano	1			
	Mariquita	1			
	Puerto Leguizamo	1			
	Neiva	1			
	Pitalito	1			
	Puerto asís	1			
	San Vicente del Caguán	1			
	Valle del Guamuez	1			
TOTAL					

Tabla 56. Seguimiento Control Operacional Fuente: GTHUM

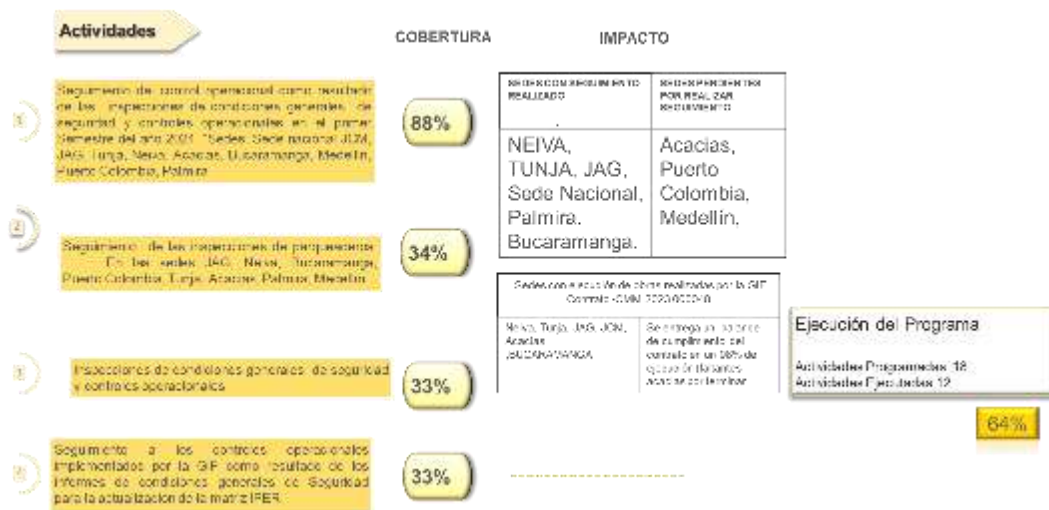


Imagen 9. Ejecución Programa Riesgo Locativo. Fuente: GTHUM – Revisión por la dirección del SG-SST 2024 primer Semestre.

Dando cumplimiento al Plan de trabajo se realiza informe consolidado sobre el seguimiento del control operacional y con las acciones abiertas con fecha corte del 31 de julio de 2024, de las sedes de Sede Nacional JCM, JAG, NEIVA, TUNJA, y es remitido a la GIF, para su conocimiento y se tengan en cuenta para las intervenciones previstas en el año 2024 y 2025.

Establecer actividades para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Seguridad Vial y apoyando el Plan integral de

movilidad sostenible dirigido para las sedes del Distrito Capital, que permitan prevenir y controlar la ocurrencia de incidentes y/o accidentes de tránsito; promoviendo en la plataforma humana Unadista la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento vehicular o de uso de la vía pública, basadas en un compromiso de mejora continua en la gestión del riesgo de tránsito dando cumplimiento a los requisitos normativos aplicables, complementado con buenas prácticas ambientales que fomentan la movilidad sostenible en la plataforma humana.

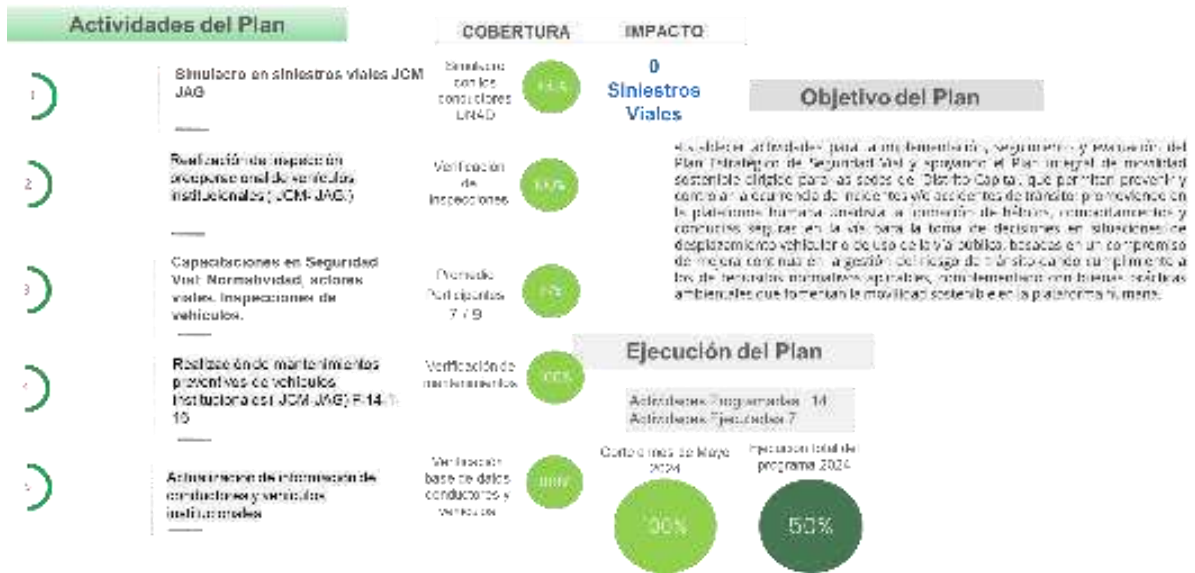


Imagen 10. Plan Estratégico de Seguridad Vial. Fuente: GTHUM – Revisión por la dirección del SG-SST 2024 primer Semestre.

Prevenir y minimizar la accidentalidad y enfermedad laboral mediante la mitigación de los riesgos asociados a los diferentes procesos en los que exista recepción, almacenamiento, manipulación, eliminación de productos químicos garantizando los controles adecuados para la conservación del medio ambiente y la salud de la plataforma humana Unadista

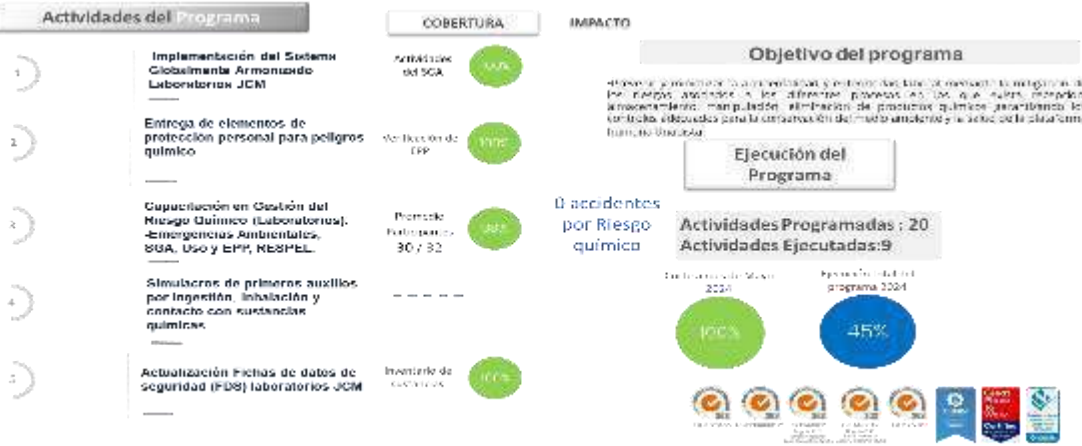


Imagen 11. Programa de Riesgo Químico. Fuente: GTHUM – Revisión por la dirección del SG-SST 2024 primer Semestre.

Contribuir al desarrollo de lineamientos que promuevan la prevención de riesgos mecánicos para el proceso de mantenimiento en general en las instalaciones de la Universidad Abierta y a Distancia, encaminado a la prevención de accidentes de trabajo durante el desarrollo de actividades que impliquen el uso de equipos, máquinas y herramientas en general.



Fuente: Universidad de Antioquia y Mediciones Prevención y Gestión de Riesgos S.S.T.

Imagen 12. Programa de Riesgo Mecánico. Fuente: GTHUM – Revisión por la dirección del SG-SST 2024 primer Semestre.

COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

Durante el primer semestre del año 2024 se llevaron a cabo en las sedes y Zonas de la Unad dos reuniones del Comité de Convivencia Laboral, a continuación se mencionan los No. de casos:



Imagen 13. Casos de Acoso Laboral. Fuente: GTHUM – Revisión por la dirección del SG-SST 2024 primer Semestre.

COMITE PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el primer semestre del año 2024 el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunió de manera ordinaria con una periodicidad mensual. En el primer semestre del año 2024 se presentaron 19 siniestros



Gráfica 58. Caracterización de la accidentabilidad. Fuente: GTHUM

De 5.809 promedio de trabajadores, corresponde al 0.01 % del total de la población que presentaron siniestros en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. A continuación, se relaciona la gráfica en donde se puede ver el

comparativo mensual con relación al ausentismo por causa médica y de origen común

MES	DIAS DE AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA-ORIGEN COMUN	TOTAL DIAS DE AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA LABORAL Y COMUN	DIAS DE TRABAJO PROGRAMADOS			% AUSENTISMO CAUSA MEDICA
			N° TRABAJADORES EN EL MES	DIAS DE TRABAJO PROGRAMADOS EN EL MES	TOTAL DIAS DE TRABAJO PROGRAMADOS EN EL MES	
ENERO	389	394	2.071	30	62.130	0,63%
FEBRERO	579	606	6.220	29	180.380	0,34%
MARZO	734	734	5.843	30	175.290	0,42%
ABRIL	771	775	6.857	30	205.710	0,38%
MAYO	718	752	6.935	30	208.050	0,36%
JUNIO	559	568	6.930	30	207.900	0,27%
TOTAL	4650	4729	5487	30	95504	0

Tabla 57. Ausentismo por causa médica y de Origen Común. Fuente: GTHUM

Durante el primer semestre del año 2024, no fueron calificadas enfermedades de origen laboral y corresponde al 0% del total de la población.

A continuación, se relaciona las acciones realizadas con el COPASST durante el primer semestre:



Imagen 14. Acciones realizadas por el COPAST. Fuente: GTHUM – Revisión por la dirección del SG-SST 2024 primer Semestre.

Acciones de mejora para aportar al cumplimiento del objetivo del proceso

En el primer semestre del año 2024, se formuló en el Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora SSAM el plan No. 1382 y la descripción del plan es el siguiente:

- Con base en los resultados vigencia del año 2023, y respondiendo a uno de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual establece “Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas”, en aras de la mejora continua que como institución nos caracteriza, para la vigencia 2024, se hace una valoración de los programas de promoción y prevención de la salud, “Corazón Unadista”, “Te veo bien UNAD”, y “Contáciate pero de alegría”, encontrando como oportunidad de mejora la actualización de estos, para dar cumplimiento a los objetivos de los programas y de esta manera contribuir con la disminución de la población en riesgo, la promoción de hábitos de vida saludable y la movilización de la plataforma humana en la participación de esta estrategia, respondiendo a las necesidades identificadas en los resultados de los informes de condiciones de salud de la presente vigencia, estas estrategias de promoción y prevención de la salud para la Plataforma Humana Unadista implicaría integrar la gestión de una cultura de autocuidado de la salud en su integralidad, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, saludable y participativo, asegurando el cumplimiento normativo y la mejora continua.
- Se proyecta realizar el diseño de estructuración y desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD en el aplicativo de la Gerencia de Talento Humano para una mayor eficiencia en la gestión de la información.



Se proyecta realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico y de egreso al personal de planta administrativa, docentes de planta, docentes ocasionales: Tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia a través de la telemedicina con el fin de dar alcance en todos las sedes y centros de la universidad.





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 v