

INFORME PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO

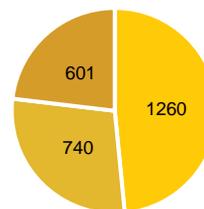
Gestionar plataformas humanas altamente cualificadas que garanticen trabajo productivo, satisfacción laboral y trabajo significativo, fundamentado en el liderazgo para dinamizar y dar sostenibilidad holística al metasisistema Unad, fortaleciendo el conocimiento e inteligencia institucional para cumplir la misión y visión institucional.

ATRACCIÓN Y ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

En relación al proceso de atracción de la plataforma humana unadista se han establecido diferentes fuentes que permiten tener candidatos idóneos con perfiles pertinentes y acordes a la gestión Metasistémica unadista. Durante la vigencia de 2024 se postularon 10.304 candidatos a docente ocasional y hora catedra conociendo la Convocatoria Nacional Permanente a través de un miembro de la UNAD, seguido por la bolsa de empleo Hiring Room. De igual manera para contratistas de apoyo a la gestión se postularon 2601 candidatos conociendo las ofertas a través de la plataforma de atracción inteligente Hiring Room

FUENTES DE ATRACCIÓN CANDIDATOS DE APOYO A LA GESTIÓN

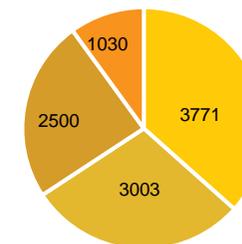
- Hiring Room
- Convocatorias Zonales
- Convocatorias Unidades



Total Candidatos Postulados
2.601

FUENTES DE ATRACCIÓN CANDIDATOS A DOCENTE OCASIONAL Y HORA CATEDRA

- Al Interior de la UNAD
- Hiring Room (Bolsas de Empleo)
- Observatorio de la Universidad Colombiana
- Redes Sociales

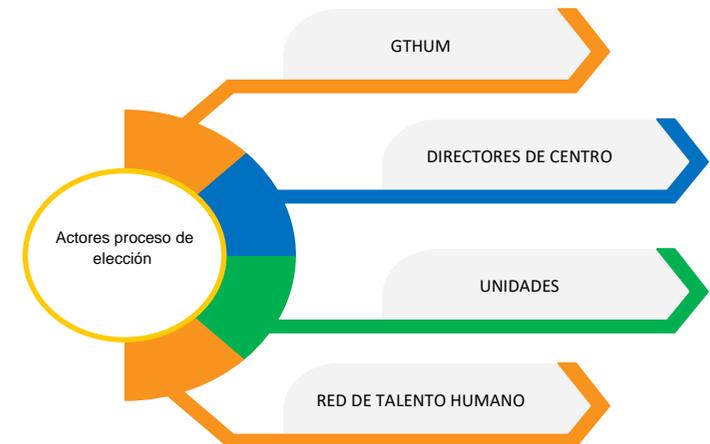
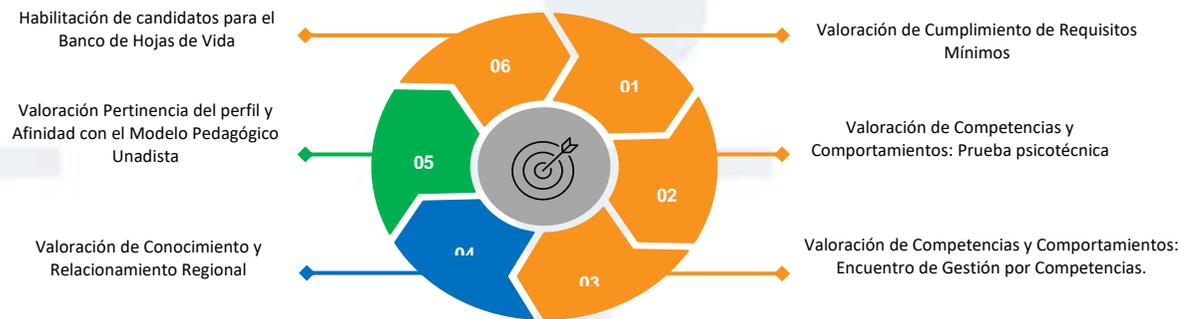


Total Candidatos Postulados
10.304

RESIGNIFICACIÓN DEL PROCESO DE ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

El proceso de selección de los docentes ocasionales y hora cátedra, así como de los contratistas de apoyo a la gestión, comprende la valoración de requisitos mínimos, la valoración integral de competencias técnicas, disciplinares, psicotécnicas y comportamentales; esta evaluación es llevada a cabo por diversos actores intervinientes, lo que garantiza un análisis multidimensional de los candidatos; para la valoración de competencias, se ha implementado la prueba psicotécnica Kudert, que permite identificar características de personalidad, cognitivas, emocionales de los candidatos y las competencias establecidas en el modelo de gestión por competencias; como complemento de esta prueba se realiza un encuentro por competencias para realizar una valoración integral de las mismas. Asimismo, la evaluación técnica es realizada por profesionales altamente capacitados, quienes determinan la viabilidad técnica de los candidatos con base en su criterio y experticia. El proceso busca no solo identificar el nivel de conocimiento y experiencia de los postulantes, sino también su idoneidad para el entorno educativo y organizacional en el que desempeñarán sus funciones. De este modo, se asegura que los candidatos seleccionados cumplan con los requisitos mínimos establecidos para cada rol, con las competencias técnicas y disciplinares, así mismo con un nivel de competencias blandas e institucionales adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

Docentes Ocasionales v Hora Catedra



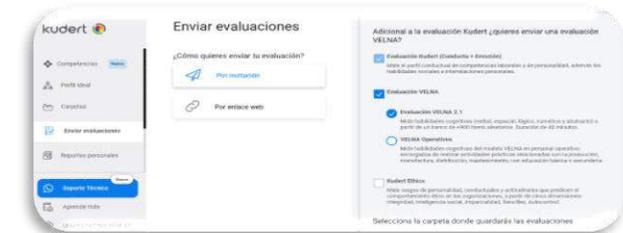
Contratistas de Apoyo a la Gestión



Evaluación integral



kudert 



CONFORMACIÓN DEL BANCO DE HOJAS DE VIDA HABILITADOS

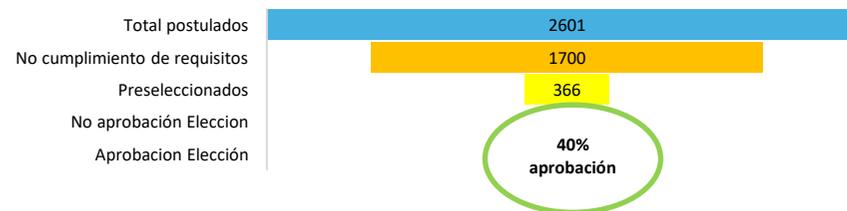
ELECCION DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA – DOCENTES OCACIONALES Y HORA CATEDRA UNADISTA – CONTRATISTA DE APOYO A LA GESTIÓN

Para el proceso de elección de la plataforma humana unadista durante la vigencia 2024 del total postulados a docentes ocasionales y hora catedra el 42% aprobaron los requisitos, 1863 aprobaron proceso de elección equivalente al 64% y 1017 no aprobaron proceso, de igual forma para contratista de apoyo a la gestión se postularon 2601 candidatos de los cuales 366 fueron preseleccionados para un porcentaje de aprobación del 40%.

Docentes Ocasionales y Hora Catedra

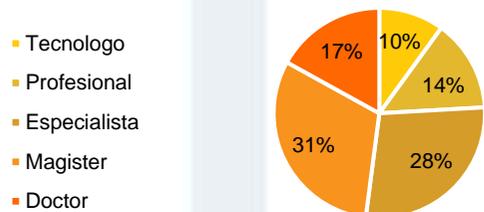


Contratistas de Apoyo a la Gestión

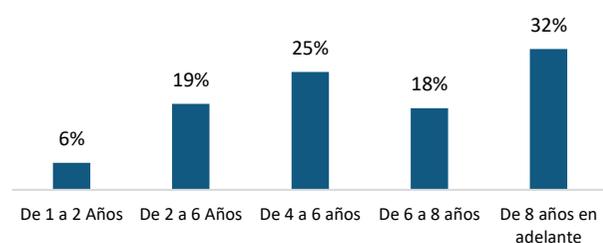


Del total de candidatos con aprobación de proceso de selección se identifica que el 76% tienen un nivel de formación posgradual, de igual manera en relación a su tiempo de experiencia en docencia universitaria el 32% cuenta con 8 años de experiencia en adelante, el 18% de 6 a 8 años, el 25% de 4 a 6 años, el 19% de 2 a 6 años y solo el 6% de los candidatos cuentan con 1 a 2 años de experiencia.

Nivel de formación de candidatos con aprobación de proceso de elección



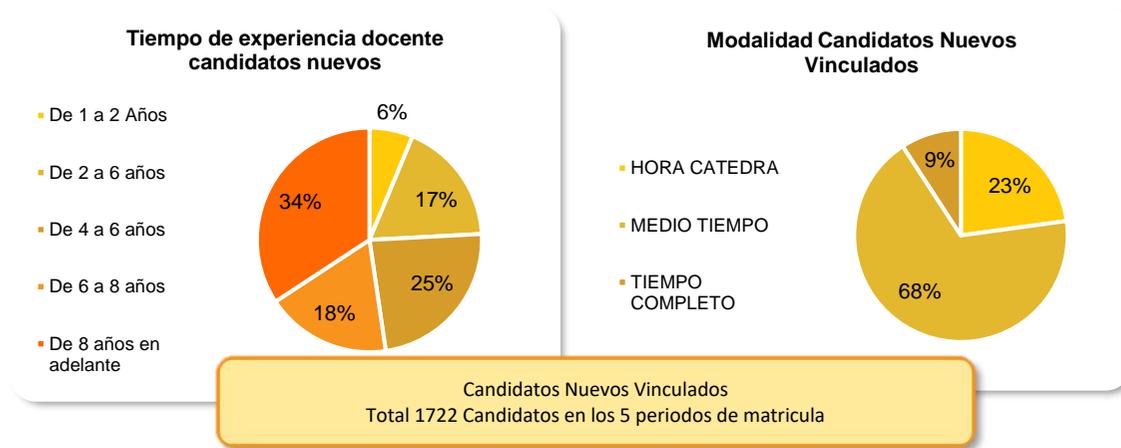
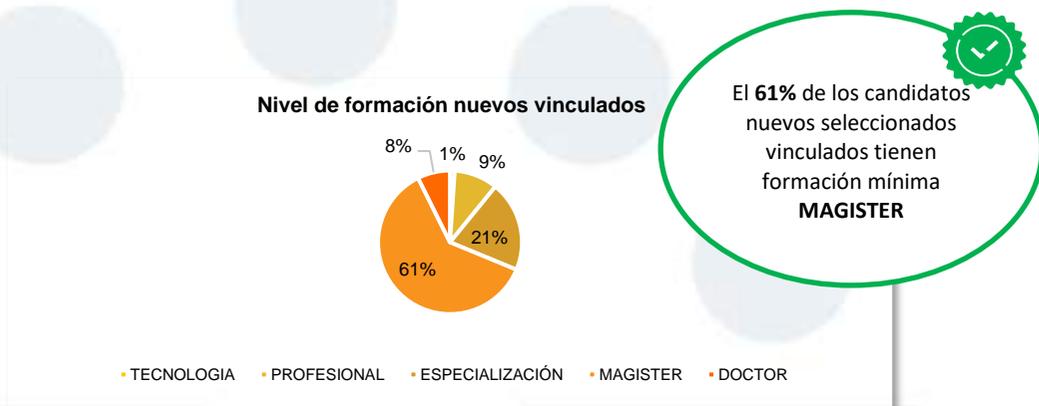
Tiempo de experiencia docente universitaria de candidatos con aprobación del proceso de elección



Fuente: Gerencia de Talento Humano, Noviembre de 2024

ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA

(Caracterización docentes nuevos seleccionados vinculados)



Fuente: sistema de información SOCA, noviembre 2024

En relación a la caracterización de los candidatos nuevos seleccionados y vinculados en la vigencia de 2024, se identifica que el 61% tienen formación mínima magister, el 34% cuenta con 8 años en adelante de experiencia en docencia universitaria y en relación a la modalidad de vinculación el 68% de los candidatos nuevos se vinculó Medio Tiempo, el 23% Hora Catedra y el 9% Tiempo Completo.

GESTIÓN DE VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES Y DOCENTES HORA CATEDRA

A nivel de Vinculación de Docentes Ocasionales y Docentes Hora catedra durante la vigencia 2024 se gestionaron **11.290** resoluciones de vinculación para atender las necesidades de los diferentes periodos académicos y convenios derivados.

SE GESTIONARON UN TOTAL DE 11.290 RESOLUCIONES DE VINCULACIÓN

REPOSITORIO	DESCRIPCION PERIODO	TOTAL RESOLUCIONES
1701	PERIODO 16-1 DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA	4988
1702	PERIODO 16-2 DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA	1036
1704	PERIODO 16-4 DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA	4303
1705	PERIODO 16-5 DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA	661
1605	CONVENIO DAPRE 491 de 2023	76
1636	CONVENIO COOPCHIPAQUE 2024	1
1651	CONVENIO POLICIA NACIONAL- ESCUELA DE CARABINEROS DE VELEZ 2024	1
1669	CONVENIO SOCIEDAD GRAVILLERA ALBANIA 2024	1
1679	CONVENIO MUNICIPIO DE BETULIA SANTANDER 2024	2
1680	CONVENIO DAPRE 491 ADICIÓN No 1	66
1683	CONVENIO MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL 207 DE 2024 (CONV-2334)	12
1688	CONVENIO GOBERNACION NORTE DE SANTANDER 00047 2024	6
1694	CONVENIO SADR-CDCVI-171-DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA- SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	6
1699	CONVENIO SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE No. SDA-CD-20242426	2
1746	BACHILLERATO	34
1757	PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	32
1758	PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO 2024 II	32
2001	CONVENIO DAPRE 491 de 2023	10
2002	CONVENIO DAPRE 491 de 2023	41
Total general		11290

V2. Algoritmo Vinculación Nuevos módulos



Fuente: sistema de información SOCA, noviembre 2024

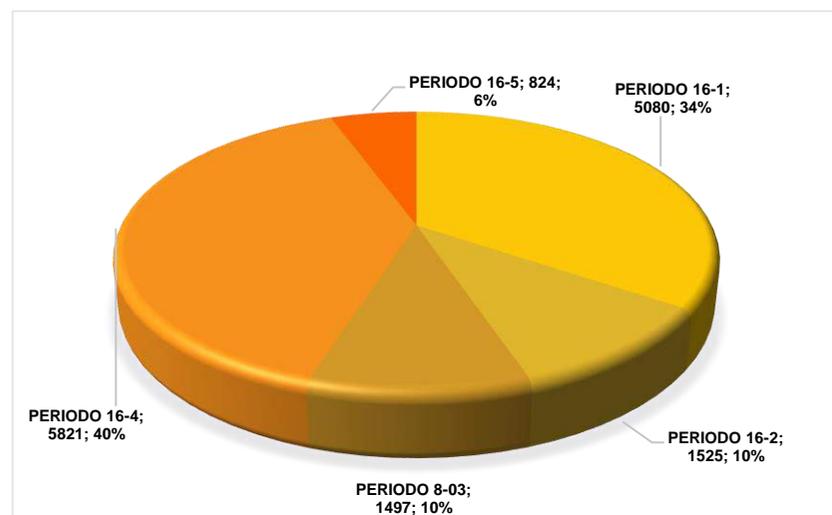
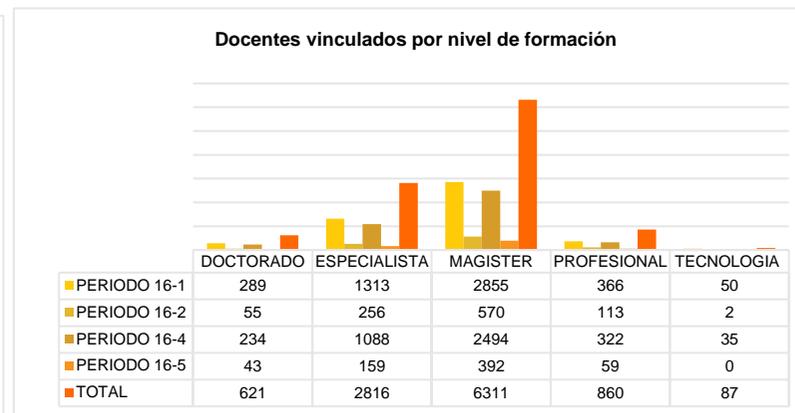
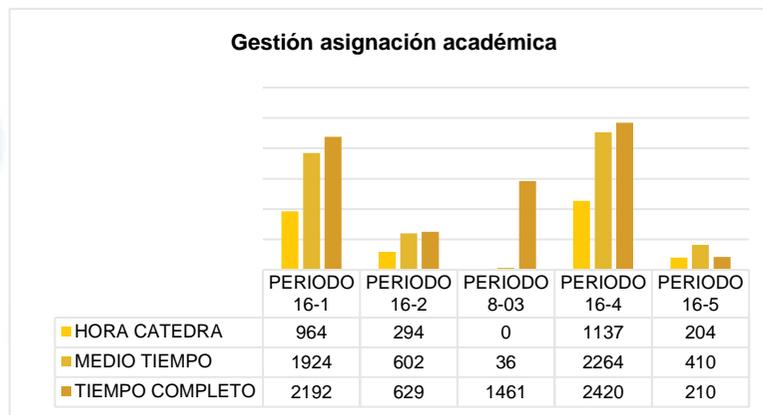
La Gerencia de Talento Humano en su proceso de mejora continua ha venido implementando el people analytics a través del algoritmo de vinculación y la creación de nuevos módulos los cuales permiten planificar la asignación académica previo al inicio de los periodos académicos y de esta manera identificar las necesidades de vinculación para atender oportunamente los diferentes cursos ofertados a los estudiantes.

GESTIÓN DE VINCULACIÓN DOCENTE 2024

Durante la vigencia de 2024 desde el proceso de vinculación se realizó la siguiente asignación académica para los diferentes periodos: 16-01 se asignó carga a 5080 tutores; 16-02 se realizó asignación a 1525 tutores; 8-03 a 1497 tutores, 16-04 a 5821 tutores y 15-05 a 824 tutores.

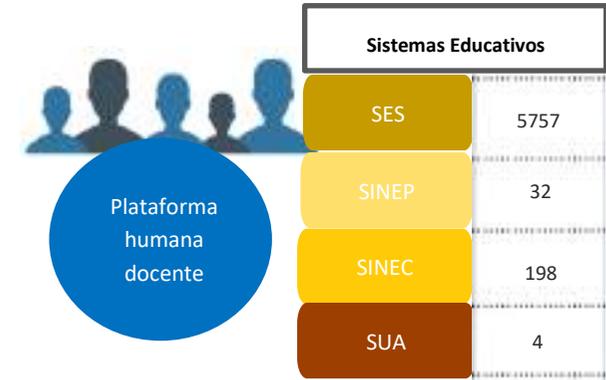
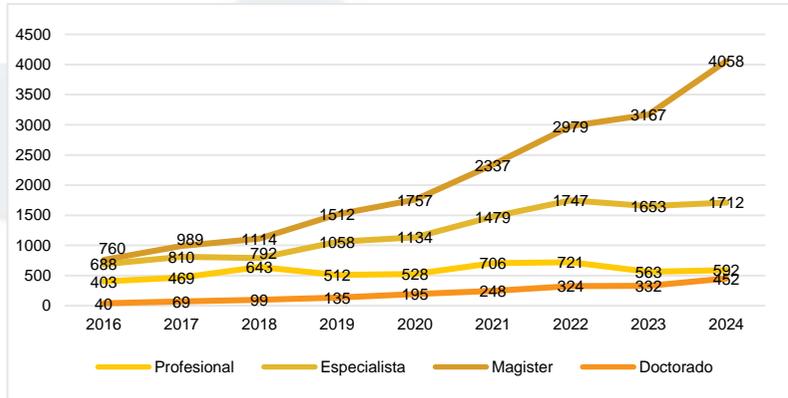
Se observa una mayor asignación en docentes con modalidad tiempo completo, seguido por Medio tiempo y finalmente Hora catedra evidenciando el compromiso de la universidad por fortalecer su capacidad instalada en los diferentes ámbitos de actuación que impacten en nuestra calidad educativa.

De igual manera es importante resaltar que 6311 docentes vinculados en los diferentes periodos académicos cuentan con un nivel de formación Magister, seguido por especialista lo cual nos permite contar con docentes altamente cualificados que contribuyen al modelo educativo de la universidad.



Fuente: sistema de información SOCA, noviembre 2024

IMPACTOS EN LA GESTIÓN DE LA VINCULACION DOCENTE



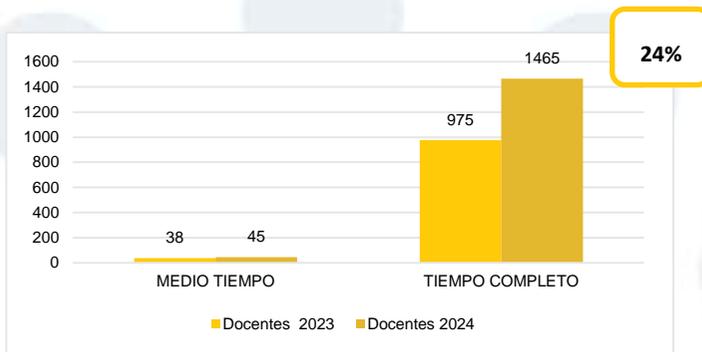
Es importante resaltar el mejoramiento en su nivel de formación de los docentes a nivel de maestrías, especialista y doctorado en relación a la vigencia anterior, a partir de una vinculación de docentes altamente cualificados y a través del otorgamiento de estímulos e incentivos que ofrece la universidad a su plataforma humana fomentando su desarrollo y crecimiento profesional, así mismo el fortalecimiento en la modalidad de vinculación de los docentes aumentando los Tiempos completos y Medio Tiempo. De igual manera garantizando una asignación que responda a las responsabilidades sustantivas y los sistemas educativos de la universidad

Trayectoria Modalidad Docente 2016 - 2024



Fuente: sistema de información SOCA, noviembre 2024

Mejoramiento Capacidades Instaladas 2024



Gestion de docentes anualizados 2023 vs 2024



La universidad en su propósito de fortalecer la calidad educativa y el servicio a la comunidad unadista ha mejorado las capacidades instaladas de su cuerpo docente:

- 817 docentes tuvieron un mejoramiento en su modalidad de vinculación.
- 317 docentes mejoraron su perfil por formación realizada.
- Se alcanzó un porcentaje de permanencia del 87% de los docentes vinculados.

Docentes que mejoraron su modalidad



817 docentes tuvieron un mejoramiento en su modalidad de vinculación.

Docentes que mejoraron su perfil por formación

Nivel académico 2023	Nivel académico 2024	Cantidad de docentes
Profesional	Especialización	60
Profesional	Maestría	48
Especialización	Maestría	171
Maestría	Doctorado	38
Total		317

Permanencia docentes ocasionales y hora catedra

MODALIDAD	DOCENTES VINCULADOS 2023	DOCENTES VINCULADOS DEL 2023 EN 2024	% DE PERMANENCIA
HORA CATEDRA	1189	938	79%
MEDIO TIEMPO	2746	2357	86%
TIEMPO COMPLETO	1780	1656	93%
TOTAL	5715	4951	87%

Fuente: sistema de información SOCA, noviembre 2024

Plataforma Humana que esta contratada y/o vinculada en el rango de 18 a 28 años

PLANTA ADMINISTRATIVA	1
CONTRATISTAS	149
DOCENTES	205
TOTAL PLATAFORMA HUMANA	355

Durante la vigencia del año 2024, se presentaron contrataciones y/o vinculaciones entre el rango de 18 a 28 años de la siguiente manera: Planta administrativa 1; contratistas 149; Docentes 205.

Plataforma Humana con discapacidad vinculada y/o contratada

Indique el número de personas con discapacidad vinculadas a la entidad según la categoría de discapacidad (Resolución 1197 de 2024 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social):	Auditiva:	5
	Visual:	0
	Física:	25
	Intelectual:	0
	Sordoceguera:	0
	Psicosocial (mental):	0
	Múltiple:	1

Durante la vigencia del año 2024 en la plataforma humana vinculada y/o contratada, 25 personas presentan una discapacidad física, 5 auditiva, 1 múltiple.

Servidores públicos con discapacidad vinculados a la planta global

Relacione el número de servidores públicos con discapacidad vinculados a la planta global de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 2011 de 2017:	Directivo:	0
	Asesor:	0
	Profesional:	3
	Técnico:	0
	Asistencial:	0
	Otro nivel:	0

Durante la vigencia del año 2024, Tres servidores públicos vinculados a la planta global del nivel profesional presentaron discapacidad.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

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



INFORMACION REPORTADA	AVANCE REPORTADO		
	No de contratos	SECOP	SIGEP
CONTRATOS	647	100%	100%
LIQUIDACIONES	39	100%	100%
SUSPENSIONES	9	100%	100%
REINICIOS	9	100%	100%
CESION	1	100%	100%
OTRO SI	8	100%	100%
TOTAL, REPORTADO		713	



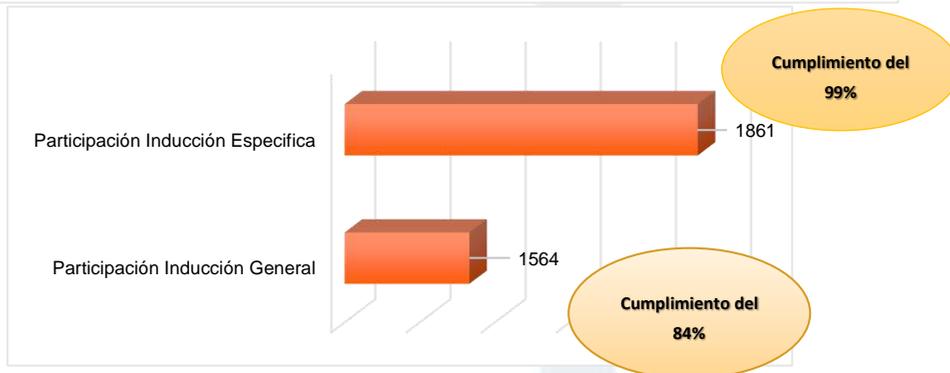
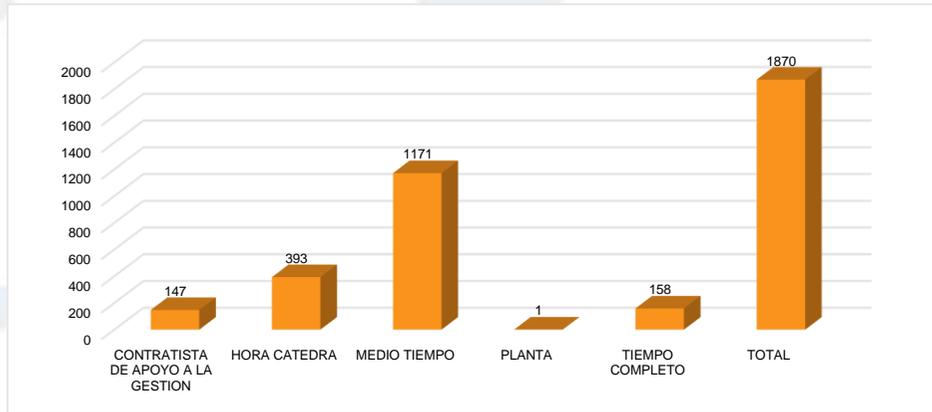
Con el fin de contratar la plataforma humana idónea que cumpla a cabalidad los requisitos para cubrir las necesidades del Metasisistema Unadista, mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se contemplan etapas de contratación definidas así: precontractual, contractual, postcontractual las cuales se operacionalizan a través del sistema SCAP, SIGHUM Y SIGEP.

Para la vigencia del 2024 se suscribieron 647 contratos a nivel nacional, de igual manera se realizaron liquidaciones, suspensiones, reinicios, cesiones, otro si con el propósito de dar cumplimiento a la normatividad establecida.

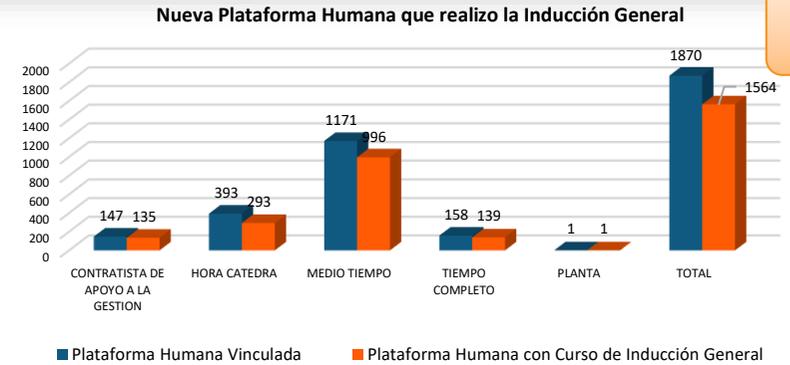
Fuente: SCAP, diciembre 2024

ENGAGEMENT Y CONVICCION UNADISTA – INDUCCION PLATAFORMA HUMANA

Con el propósito de fomentar la integración al Metasistema Unadista y la gestión del conocimiento institucional por parte de la nueva plataforma humana, desde la Gerencia de Talento Humano se han implementado estrategias como: El curso de Inducción General Conociendo mi UNAD un lugar para construir sueños con un porcentaje de participación del 84% y la Inducción Específica “Plan Padrino” con un porcentaje de participación del 99%.

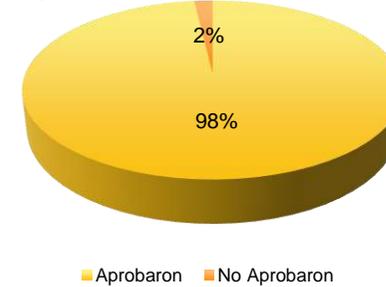


Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024



Cumplimiento
84%

Porcentaje de Aprobación Curso de Inducción General



Aprobación del 98%

El curso de Inducción General: *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños* obtuvo un porcentaje de aprobación del 98%. En este curso se abordan las siguientes temáticas: 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, contribuyendo a la gestión del conocimiento institucional por parte de la nueva plataforma humana unadista.

Fuente: Campus Virtual – Curso de Inducción General 30 de Noviembre de 2024

Nivel de Satisfacción Curso de Inducción General



El Nivel de satisfacción hacia el curso de Inducción General: *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños* es de **4,8**. Del total de encuestados el **98%** indican que los recursos del curso son pertinentes cumpliendo con los objetivos de aprendizaje propuestos y el **2%** indica que se debe fortalecer en diferentes aspectos.

Fuente: Campus Virtual – Curso de Inducción General 30 de Noviembre de 2024

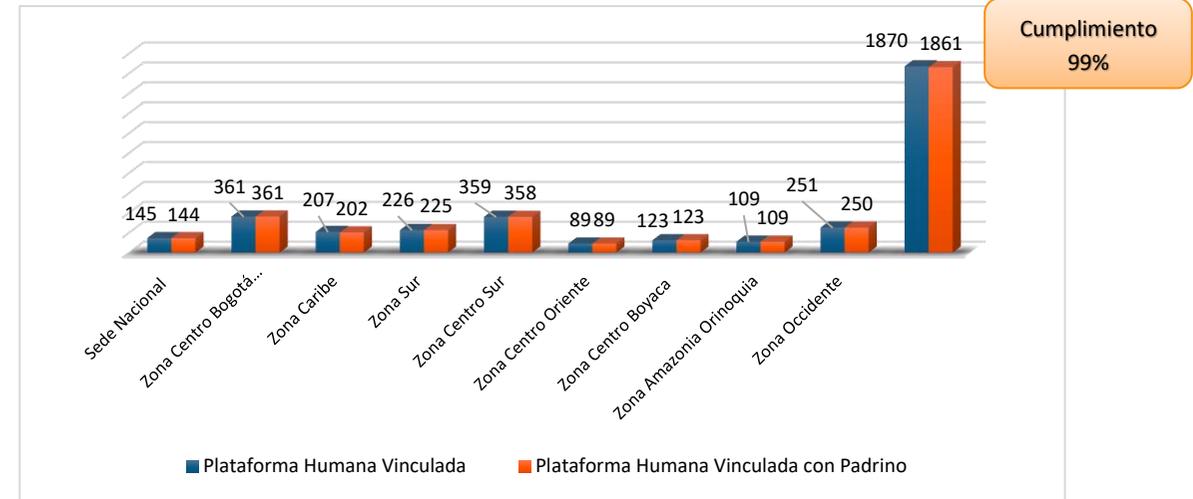
Nivel de Satisfacción Inducción Especifica



El Nivel de satisfacción hacia la estrategia de Inducción Especifica “Plan Padrino” y su valoración de impacto fue de 4,6 por parte de la nueva plataforma humana, resaltando la pertinencia de la información y orientaciones brindadas.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

Nueva Plataforma Humana Unadista con Padrino Asignado



- Temáticas abordadas:
- Generalidades de la Escuela y/o Unidad
 - Acompañamiento en campus virtual
 - Vida académica y vida universitaria
 - Dinámicas de atención en centro
 - Gestión del componente practico
 - Sistemas de información Institucional

La Gerencia de Talento Humano dinamiza la estrategia Plan Padrino la cual tiene como propósito brindar un acompañamiento a la nueva plataforma humana vinculada en su proceso de adaptación al rol y a la dinámica institucional, durante la vigencia de 2024 se dio un cumplimiento del **99%**, evidenciando un alto compromiso en las diferentes zonas con el acompañamiento a la nueva plataforma humana.

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA – COACH

El proceso de Formación y Desarrollo actualmente se encuentra en una transición con el Centro Organizacional de Alto Desarrollo y Cualificación Humana (COACH), lo cual está documentado como gestión del cambio en el SSAM - PLAN-(C-5)-1306, bajo el siguiente 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.

Comité para la Gestión del Desarrollo y Cualificación de la Plataforma Humana

Alcance:

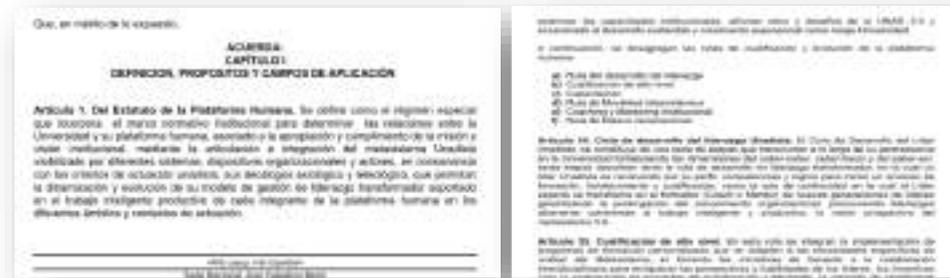
Dispositivo organizacional de orden nacional, colegiado cuyo propósito es liderar, orientar, evaluar, decidir y garantizar la gestión administrativa y de sostenibilidad holística del alto desarrollo, la cualificación, la movilidad Interstistémica y el relevo generacional de la Plataforma Humana.

Funciones del COACH Comité (07/10/2024)

- Funciones:**
- a. Determinar las rutas de fortalecimiento de liderazgo transformaciones, donde se consideren las etapas de capacitación, cualificación, promoción, certificación, reafirmación y de evaluación constante.
 - b. Definir los lineamientos para la gestión y operacionalización de los procesos de formación, capacitación y cualificación de la plataforma humana.
 - c. Aprobar los programas de capacitación y cualificación para líderes transformadores, sustentados en habilidades de gestión y liderazgo, en la diversidad, la inclusión y la promoción del desarrollo personal y colectivo.
 - d. Establecer mecanismos de articulación entre los sistemas de evaluación individual y colectiva con las rutas de fortalecimiento de liderazgo transformaciones.
 - e. Diseñar sistemas de evaluación con fines de promoción, certificación y reafirmación, que determine valor agregado para decidir los escenarios de movilidad interstistémica multidimensional.
 - f. Proponer lineamientos innovadores sobre escenarios de incentivos y de bienestar para la plataforma humana.
 - g. Evaluar periódicamente el impacto de las políticas para el fortalecimiento del liderazgo Unadista para garantizar su relevancia y equidad.
 - h. Las demás que señale la Rectoría y le asignen las normas específicas.

Estatuto Plataforma Humana Unadista

COACH - GTHUM



Ruta implementada por el COACH

Cualificación

Formación

Capacitación

Rutas de Cualificación:



Desarrollo de Competencias:





De 6.411 participantes en el curso 2.143 se han certificado (33%) - De 6.411 participantes en el curso 5.537 han realizado la encuesta (86%)



De 7.156 participantes en el curso 5.258 se han certificado (73%) - De 7.156 participantes en el curso 6.313 han realizado la encuesta (88%)

Fuente: Campus Virtual, 30 de Noviembre de 2024



De 7.597 participantes en el curso 7.306 se han certificado (96%) - De 7.597 participantes en el curso 7.380 han realizado la encuesta (97%)



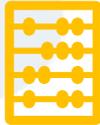
Diseño de curso y recursos educativos:
Capacitación – Acción: Curso Herramientas para la Formulación de Proyectos en el Contexto Unadista
Formación - Acción: Ruta para la Formación en Innovación y Emprendimiento



Cesión en Santa Fe de Antioquia de inmueble con un área de 2.402.602 y un avalúo de \$4.069.400.00 con destinación al Centro de Altos Estudios de la UNAD y el Centro de Capacitación Pedagógica Internacional

EJECUCIÓN FORMACION Y DESARROLLO

Eje de Cualificación



Desarrollo y el perfeccionamiento de las competencias profesionales específicas para la ejecución de acciones propias de la Unidad Metasistémica, en una dinámica permanente, transformadora y de crecimiento.

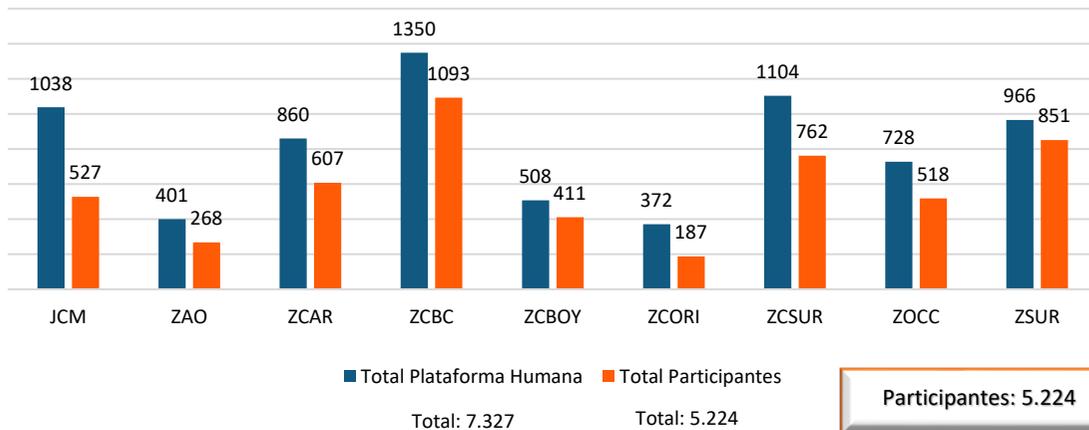
Ejecución acciones de cualificación por componente



Total: 76

Cumplimiento 87%

Participantes por zona

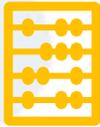


Participantes: 5.224

Para el Eje de Cualificación durante la vigencia de 2024 se percibe que, los componentes de eficiencia en la gestión, Inclusión, retención y permanencia e Investigación se ejecutaron todas las acciones proyectadas, en cuanto al componente de Formación se proyectaron 35 acciones de las cuales se ejecutaron 27 y se encuentran en curso 8 acciones, para el componente de mejoramiento organizacional se proyectaron 2 acciones, se ejecutó una acción y se encuentra en curso 1 acción, en el componente de innovación se proyectaron 10, se ejecutaron 9 y una acción se encuentra en curso, de igual manera se obtuvo un cumplimiento del 87% con 5224 participantes.

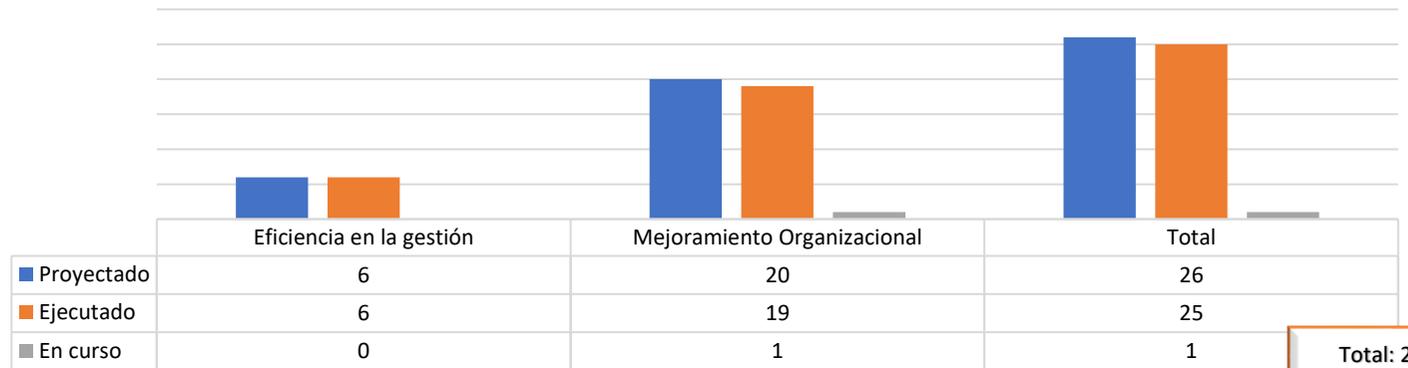
Fuente: Gerencia de Talento Humano PIC, 30 de Noviembre de 2024

Eje de Capacitación



Formación permanente estrategias y programas de capacitación específica de la plataforma humana en los diferentes sistemas y/o dispositivos organizacionales para fortalecer el desarrollo disciplinar de su rol en la ejecución de su plan individual de gestión

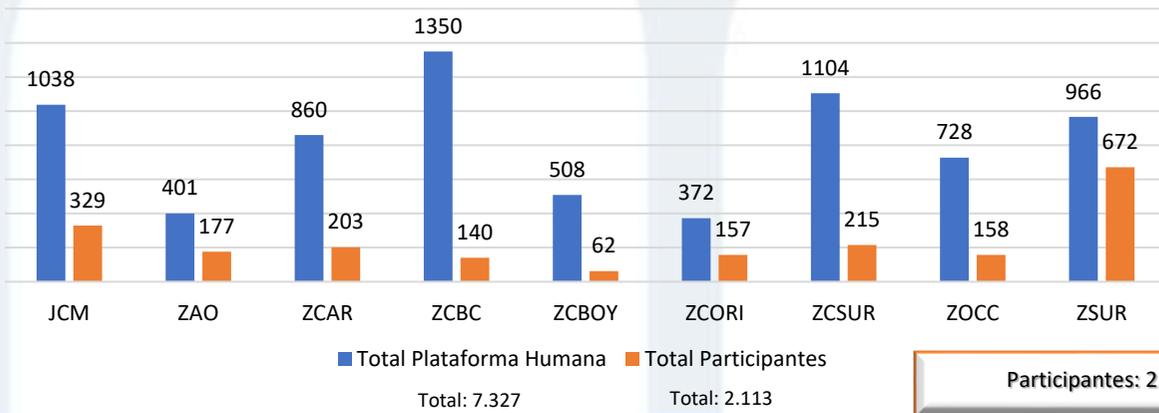
Ejecución acciones de capacitación por componente



Total: 26

Cumplimiento 96%

Participantes por zona

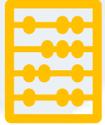


Participantes: 2.113

Para el Eje de Capacitación durante la vigencia 2024, se percibe que del componente de Eficiencia en la gestión se ejecutaron todas las acciones proyectadas, para el componente de Mejoramiento organizacional se proyectaron 20 acciones, se ejecutaron 19 y una acción se encuentra en curso, de igual manera se obtuvo un cumplimiento del 96% con 2113 participantes.

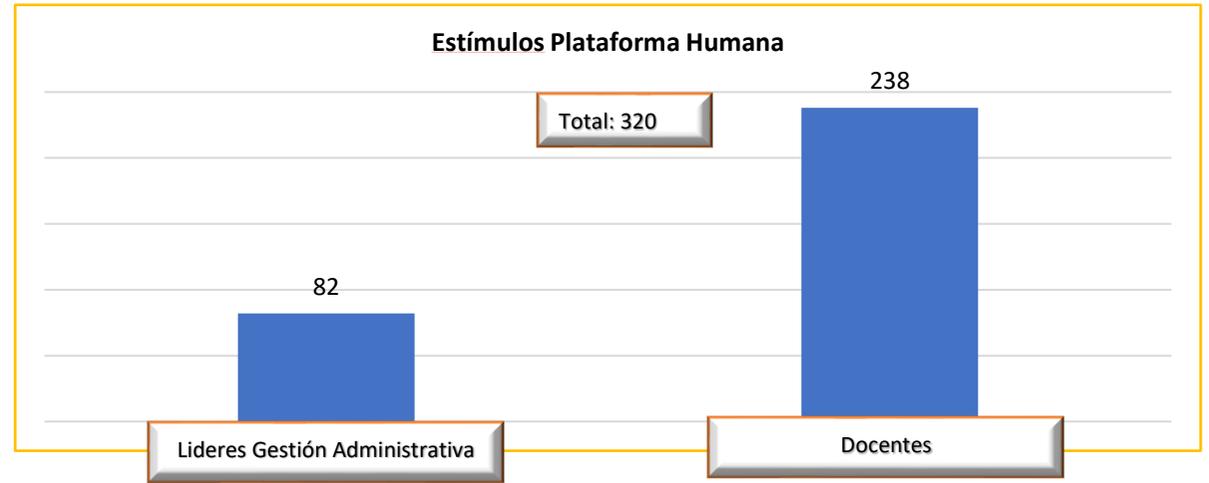
Fuente: Gerencia de Talento Humano PIC, 30 de Noviembre de 2024

Eje de Formación

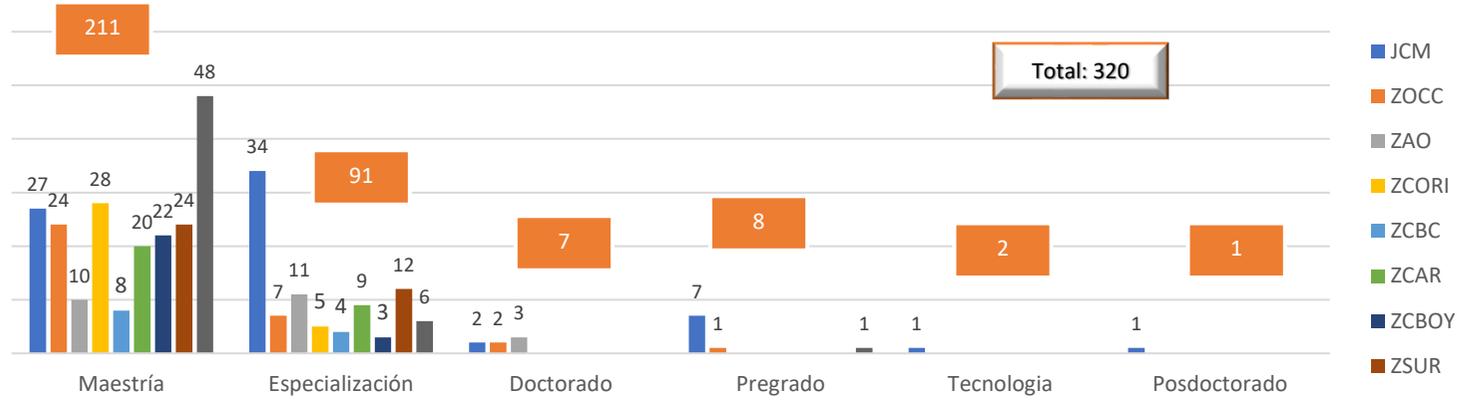


Fortalecimiento de los perfiles de la plataforma humana con base en las necesidades de desarrollo y crecimiento de las disciplinas y las profesiones de la universidad.

Estímulos Plataforma Humana



Plataforma humana con estímulo académico otorgado por zona

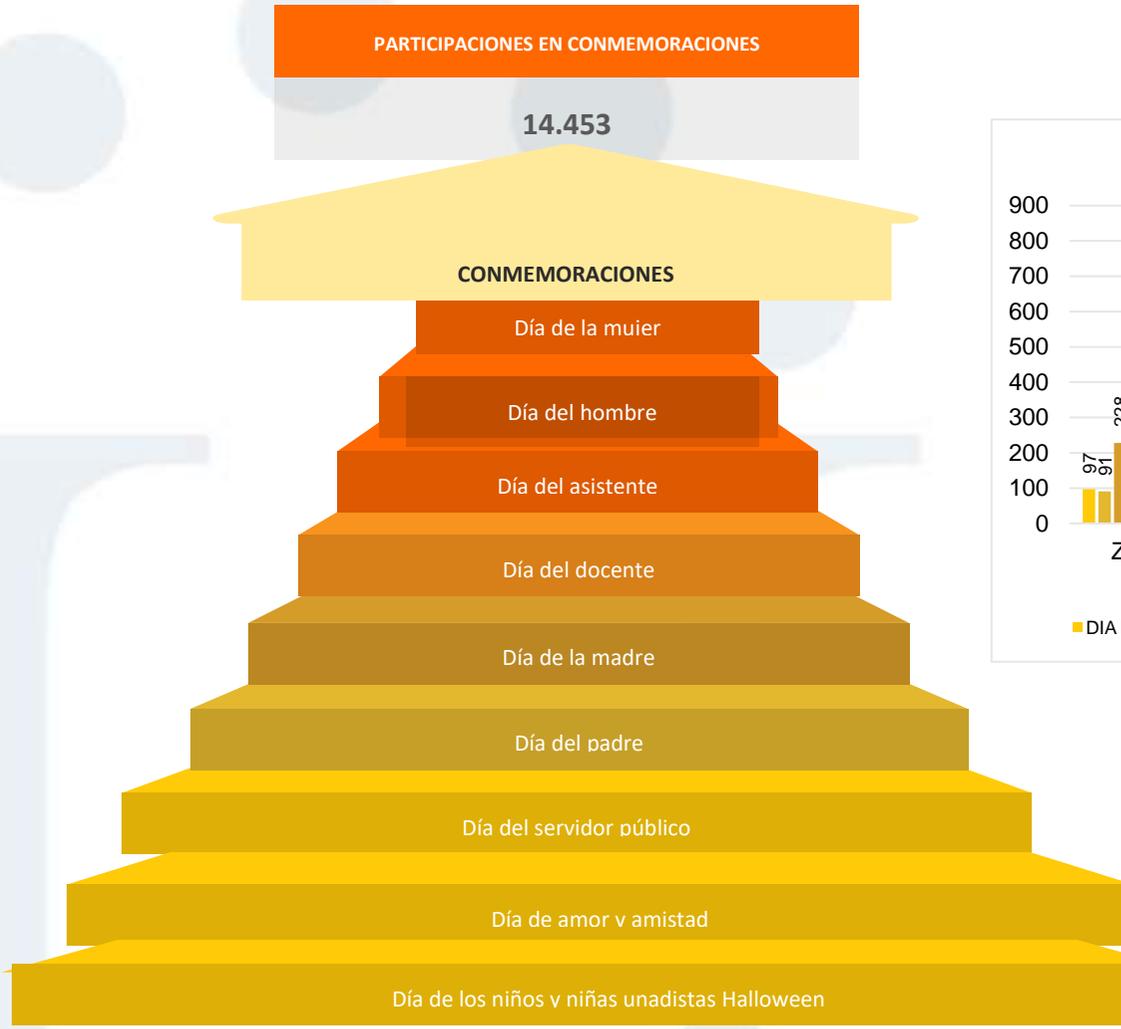


Para la vigencia 2024, se destaca el acceso a estímulo por costos pecuniarios en estudios de Tecnología, pregrado y posgrados a 320 funcionarios, en donde 82 son administrativos y 238 docentes.

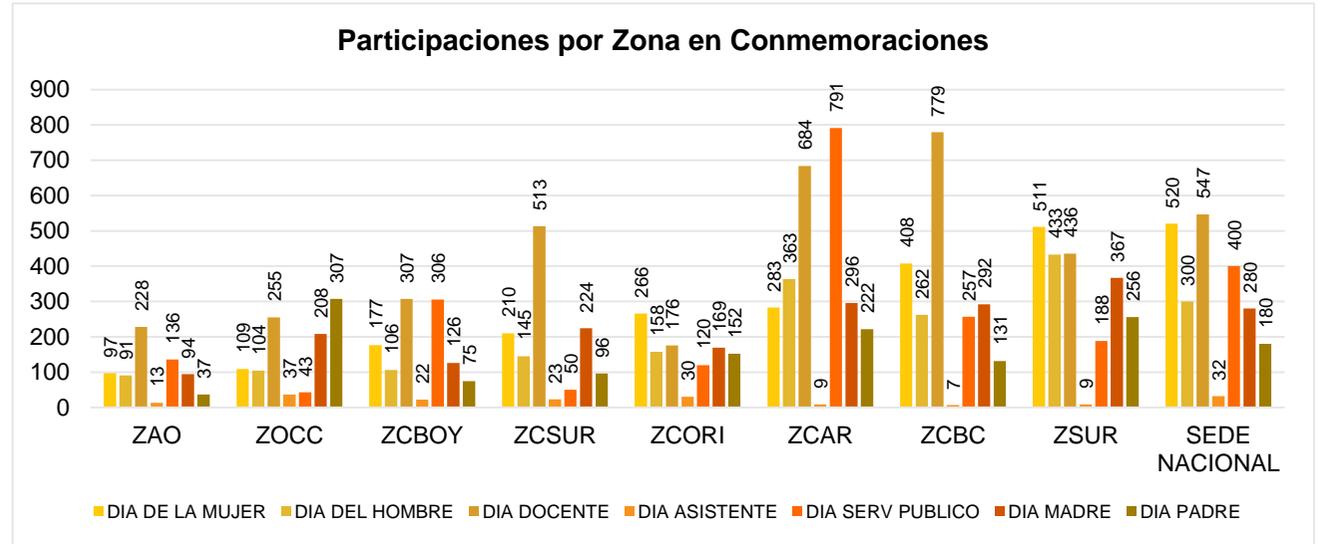
Así mismo, la Plataforma Humana para su desarrollo y crecimiento profesional se interesa en obtener incentivos para estudios de maestría, seguida de especialización, siendo la ZCSUR y la Sede Nacional con mayor número de funcionarios beneficiados.

Fuente: Gerencia de Talento Humano PIC, 30 de Noviembre de 2024

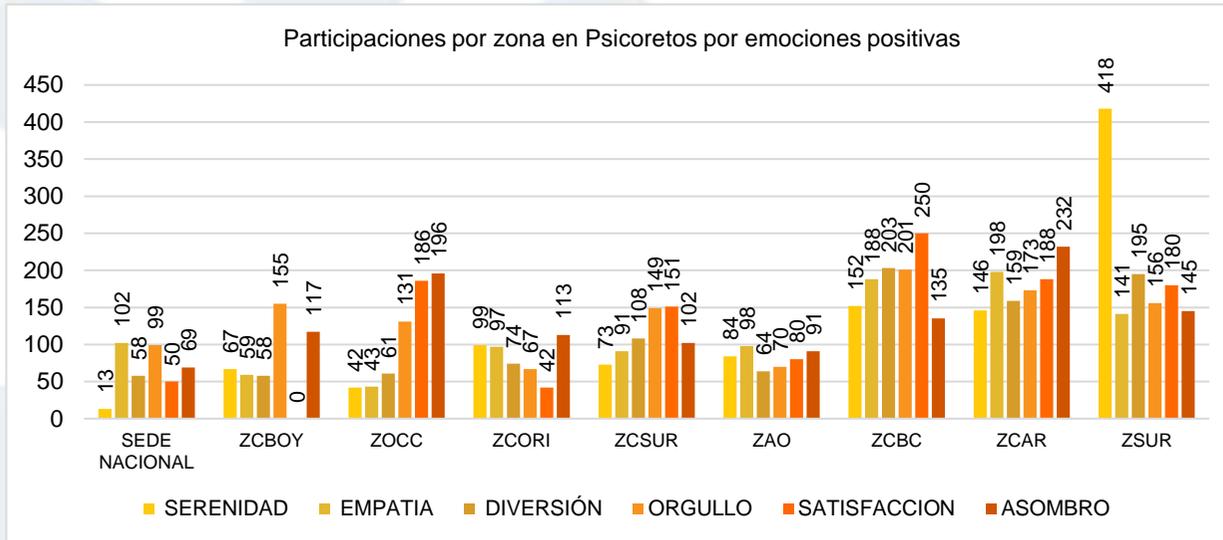
BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA



Felicidad Organizacional



PSICOLOGIA POSITIVA



Se realizaron a nivel nacional los Psicoretos por las emociones positivas los cuales se orientaron a:



PARTICIPACIONES EN PSICORETOS EMOCIONES POSITIVAS

6.619



SALARIO

1.230 personas disfrutaron del día de la familia en el primer semestre

806 personas disfrutaron del día de cumpleaños

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

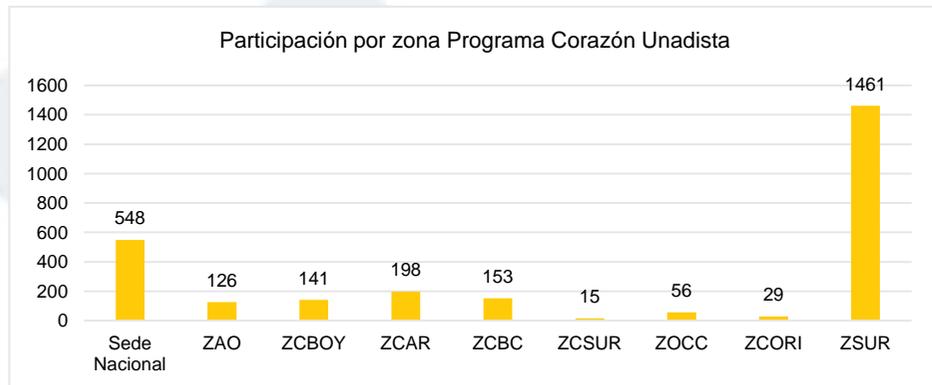
AMBIENTES ARMONIOSOS Y FELICES

Desde las acciones estratégicas del Plan de Bienestar para la Plataforma Humana de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) se tiene como propósito fundamental promover el desarrollo integral de su comunidad Unadista, fortaleciendo el clima laboral, la convivencia y las relaciones interpersonales, lo que permite impactar y fortalecer el ambiente positivo y armonioso que es clave para el bienestar del metasisistema, favoreciendo la productividad y la calidad de vida, lo que lleva a consolidar a la Unad como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia. En el 2024 se realizó la evaluación del índice de ambiente laboral mediante la firma de GPTW y se posicionó a la UNAD como el sexto (6º) mejor lugar para trabajar en Colombia. Para alcanzar estos objetivos, el Plan de Bienestar implementa estrategias enfocadas en línea de felicidad organizacional y psicología positiva, generando la expresión de emociones, el fortalecimiento del trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la promoción de valores y la inclusión para contar con un ambiente laboral saludable.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

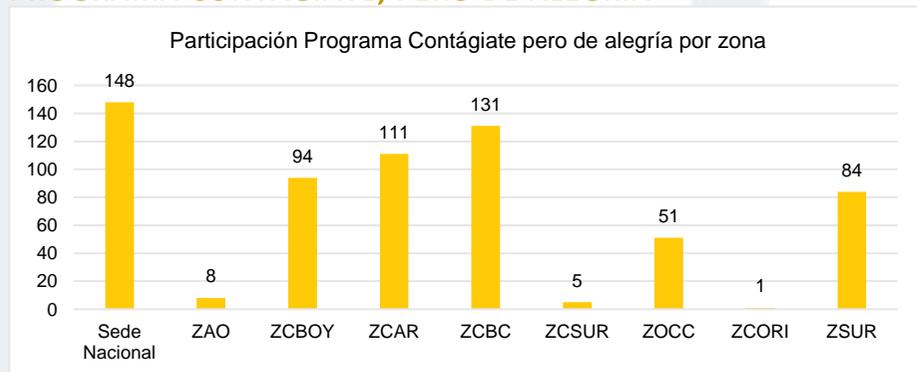
AMBIENTES SALUDABLES – PROGRAMA CORAZÓN UNADISTA



Con el propósito de reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades cardiovasculares en la Plataforma Humana se han realizado experiencias significativas a nivel nacional como: Tamizaje cardiovascular, Capacitación RCP, hábitos de vida saludable, Sketch de fruta, latidos de bienestar entre otros.

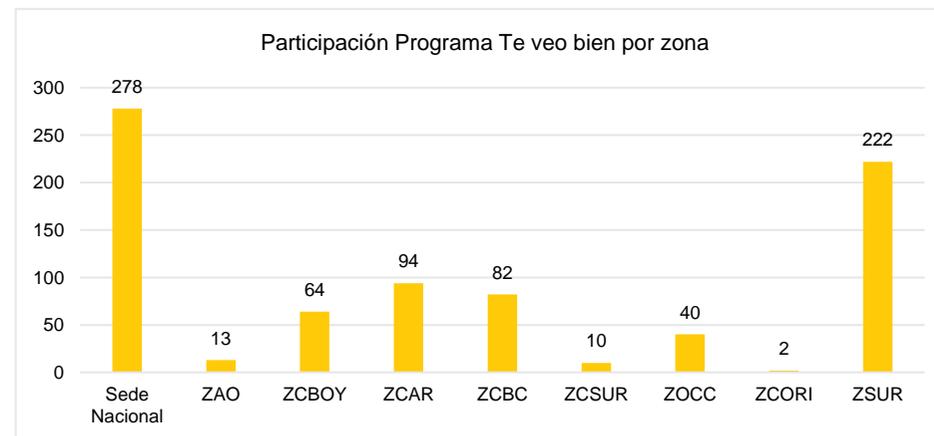


PROGRAMA CONTAGIATE, PERO DE ALEGRÍA



PROGRAMA TE VEO BIEN

Con el propósito de mitigar el riesgo de la salud visual de la Plataforma Humana, se han realizado experiencias significativas a nivel nacional como: Tamizaje visual, pausas visuales, Prevención síndrome de la visión de la computadora, entre otros.

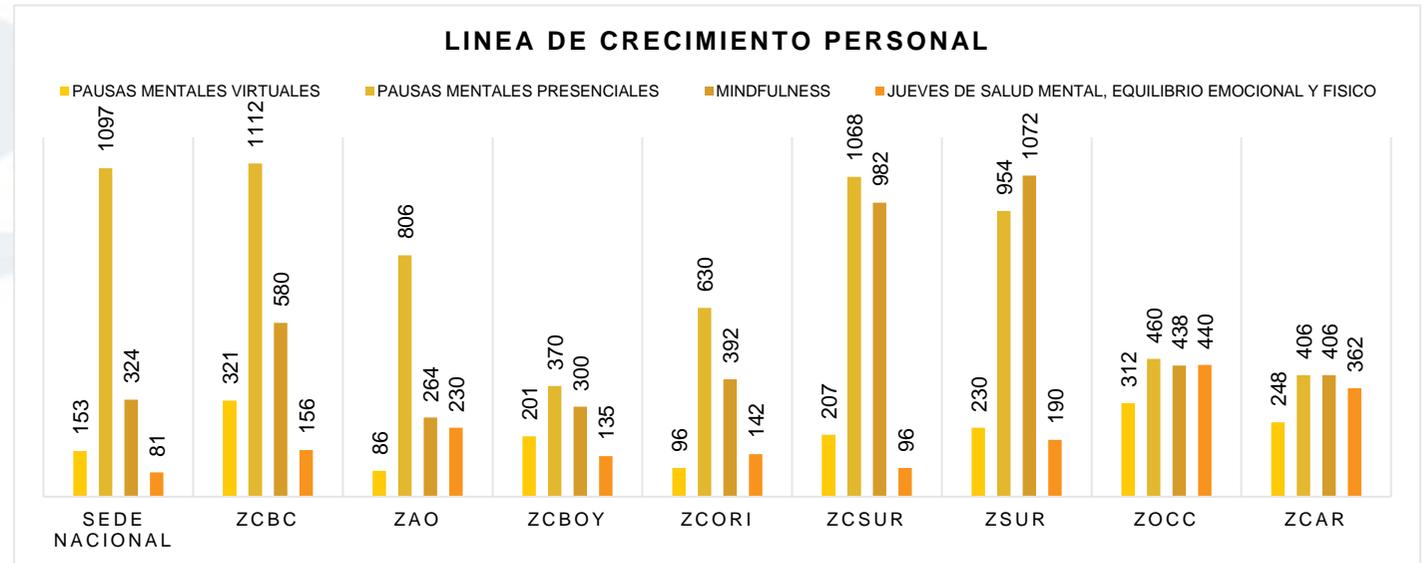


Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

SALUD MENTAL

Con el fin de promover hábitos y conductas saludables, encaminados a mitigar las enfermedades de salud pública de origen común prevalentes en el entorno laboral de la Plataforma Humana Unadista, se han realizado experiencias significativas a nivel nacional como: Donación de sangre, campañas de vacunación, auto examen de seno, prevención cáncer de mama y pulmón entre otros.

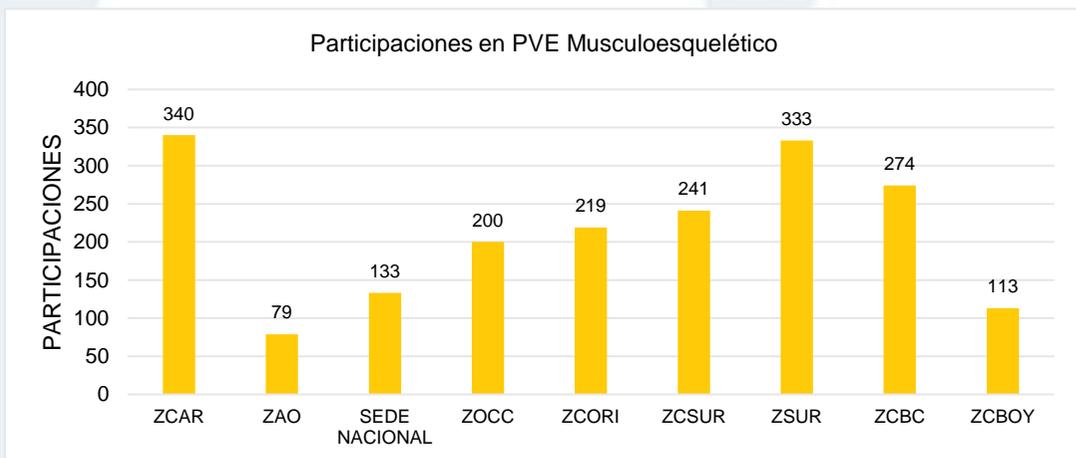
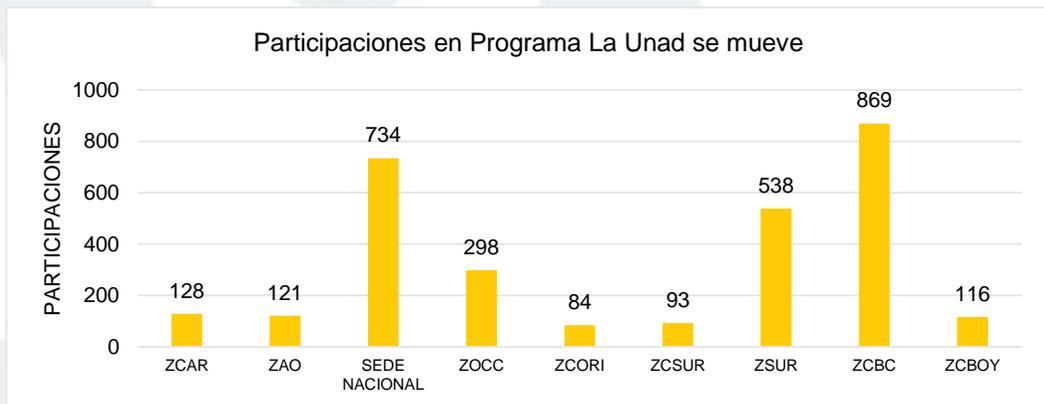
15.347 participaciones



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

PROGRAMA LA UNAD SE MUEVE Y PVE DESORDENES MUSCULOESQUELTICOS

En la línea de crecimiento personal se realizaron diferentes experiencias para contribuir a la salud mental de la Plataforma Humana; entre las experiencias realizadas se encuentra Pausas mentales. Mindfulness y jueves de salud mental y orientaciones individuales en articulación con la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades a través del CAP UNAD en donde se realizaron 370 sesiones individuales y se logró la atención a 260 líderes Unadista.



Actividades del Programa La UNAD se mueve

Para dar cumplimiento a este programa se realizaron las siguientes actividades:

- Experiencias significativas en prevención de Desórdenes Musculoeskueléticos.
- Pausas Activas
- Inspecciones de puesto de trabajo



Actividades del Programa PVE Desórdenes Musculoeskueléticos

CUMPLIMIENTO



100%

PARTICIPACIONES EN TOTAL LOS DOS PROGRAMAS

4.913

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

LINEA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

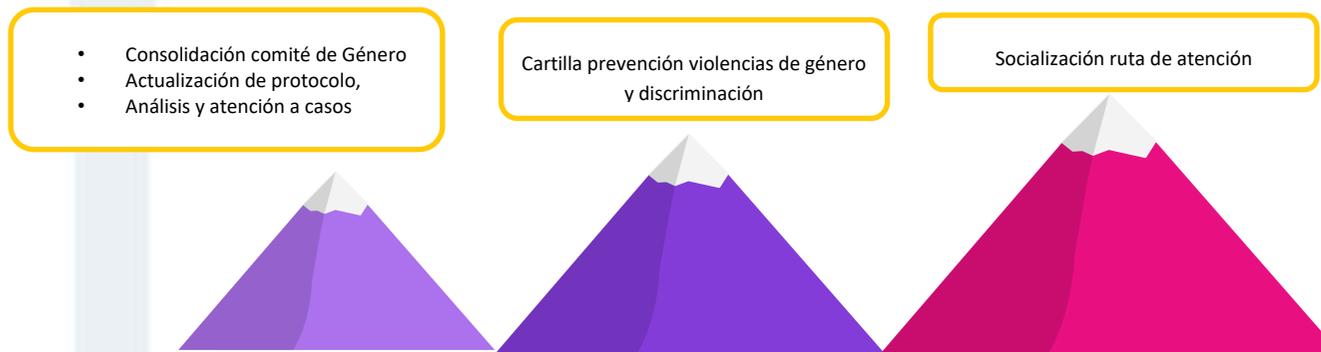
Para dar cumplimiento a este programa se realizaron las siguientes actividades:

- Inspecciones puestos de trabajo: colaboradores con condiciones de salud osteomusculares relevantes.
- Seguimiento de casos de enfermedades laborales calificadas de origen laboral por DME.

Intervención grupos prioritarios: Encuesta sintomatología



LINEA PERSPECTIVA DE GENERO, EQUIDAD E INCLUSION



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

Psicoreto Asombro- ZCBC

Conmemoramos el día de la mujer

Psicoreto por la Serenidad

ZONA OCCIDENTE Pausas Cognitivas Octubre CAP UNAD

Empatía

CONMEMORACIÓN DEL HOMBRE

Jornadas con la participación de más de 100 madres listas

Conmemoración día del asistente

Total 46.683 PARTICIPACIONES PLATAFORMA HUMANA IMPACTANDO EL CLIMA ORGANIZACIONAL

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Gerencia de Talento Humano y la Vicerrectoría Académica y de Investigación en su proceso de mejora continua y en cumplimiento a su meta de implementación de un modelo de evaluación integral de desempeño para su plataforma humana Unadista ha diseñado un Modelo de Gestión por competencias y comportamientos Unadistas, enfocado en el desarrollo de liderazgos, fomentando la pertenencia, permanencia y promoción en la Universidad. Actualmente se han gestionado diferentes acciones como: Socialización del nuevo Estatuto de la Plataforma Humana Unadista, proyección de Resolución para la adopción e implementación del nuevo modelo de evaluación de desempeño y Diseño del sistema lo cual ha permitido avanzar en el cumplimiento del propósito establecido.



Modelo CIPP Stufflebeam – Modelo OKR - KPI



Modelo de Gestión de Competencias y Comportamientos Unadistas



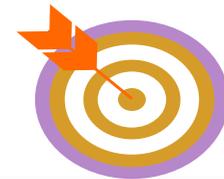
Estatuto de la Plataforma Humana Unadista el cual articula el nuevo modelo de evaluación de desempeño.



Proyección de Resolución para la adopción e implementación del nuevo modelo de evaluación de desempeño



Diseño de sistema para la implementación del nuevo modelo de evaluación de desempeño



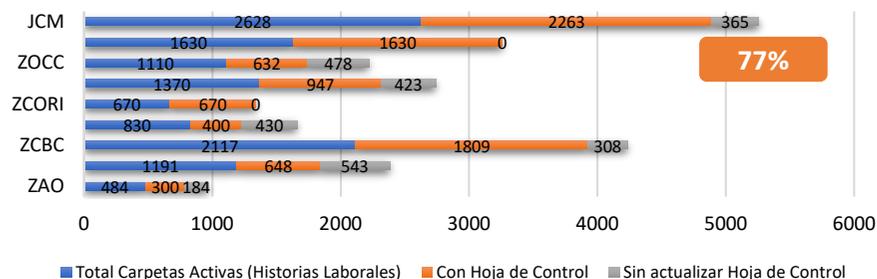
Trabajo Articulado entre GTHUM y VIACI

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

GESTIÓN DOCUMENTAL

La Gerencia de Talento Humano vela y custodia las historias laborales de la Universidad, en cumplimiento a la Ley 594 de 2000 “Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”, Circular No. 004 de 2003 “Organización de las Historias Laborales” y Circular No. 012 de 2004 emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Archivo General de la Nación y la normatividad e instructivos internos de la institución. De acuerdo con lo anterior para la vigencia 2024 se logró un 77% de cumplimiento en los procesos archivísticos de los expedientes laborales, de igual manera se cumplió con las transferencias documentales establecidas en las tablas de retención documental.

Actualización Hoja de Control Historias Laborales



Transferencias realizadas en la vigencia 2024

Transferencias	Nº. CAJAS X200	Nº. CARPETAS	ML
Series Vigencia 2021	61	726	15,25
Serie Contratos vigencia 2022	55	554	13,75
TOTAL	116	1280	29

COMPENSACIÓN

Fuente: Formato único de inventario documental, 30 de Noviembre de

Para la vigencia 2024 con el propósito de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia salarial y prestacional se realizaron las siguientes gestiones desde el procedimiento de compensación:

- Se cumplió en un 100% con las fechas pactadas en el cronograma de pagos de la plataforma Unadista en la vigencia (Enero- Noviembre) 2024
- Se realizaron el 100% de las liquidaciones definitivas de la plataforma Unadista (5425 Funcionarios) por terminación de vinculación en la vigencia (Enero- Noviembre) 2024.
- Se efectuó el pago mensual de la seguridad social de la plataforma Unadista, cumpliendo las fechas de pago en los términos ley.
- Se depuro un 72% (\$115,885,824, oo) la deuda presunta con los fondos de pensiones privados.

De igual manera dando cumplimiento a la normatividad se atendieron las diferentes causales de retiro presentadas en la plataforma humana las cuales se relacionan a continuación:

RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION	MUERTE	TERMINACION POR INCUMPLIMIENTO	DESTITUCION	RETIRO FORZOSO	PENSION
236	10.672	3	3	1	1	1

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

LEY DE CUOTAS

La Ley de Cuotas, o Ley 581 de 2000, es una ley que busca que las mujeres tengan una participación equitativa en los cargos de decisión del Estado.

Objetivos

- Promover la igualdad de género en la administración pública
- Reducir las brechas históricas en la participación femenina
- Garantizar el cumplimiento de los mandatos constitucionales
- Reconocer la existencia de diversas formas de discriminación
- Superar las desigualdades

Características

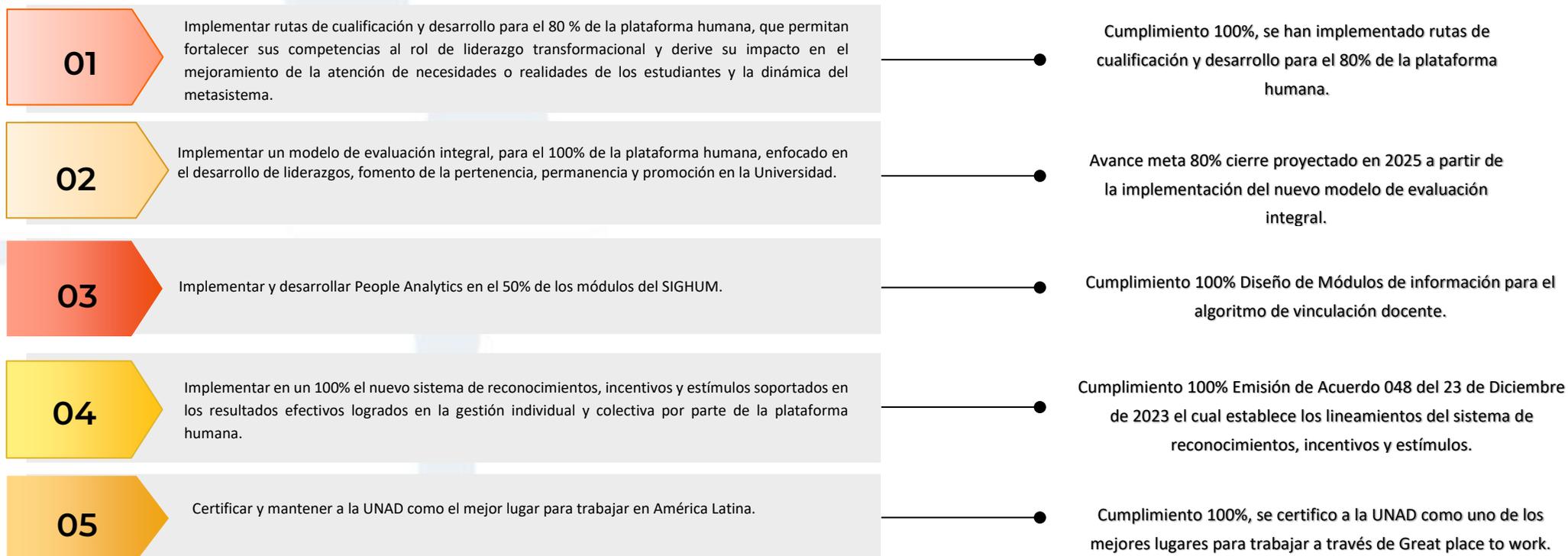
- Establece que mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios serán desempeñados por mujeres
- Se expidió en desarrollo de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

GESTIÓN DE LOGROS Y CUMPLIMIENTO DE METAS

El plan de desarrollo Docenal 2023 -2034 “Más Unad, Más Equidad” en su Macroproyecto N° 1 Gestión holística para la educación con equidad y calidad cuyo objetivo es 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; allí se establece el 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, en el cual se ha planteado las siguientes las cuales son gestionadas por la Gerencia de Talento Humano:



El cumplimiento de las metas establecidas en el proyecto 1 ha contribuido a:

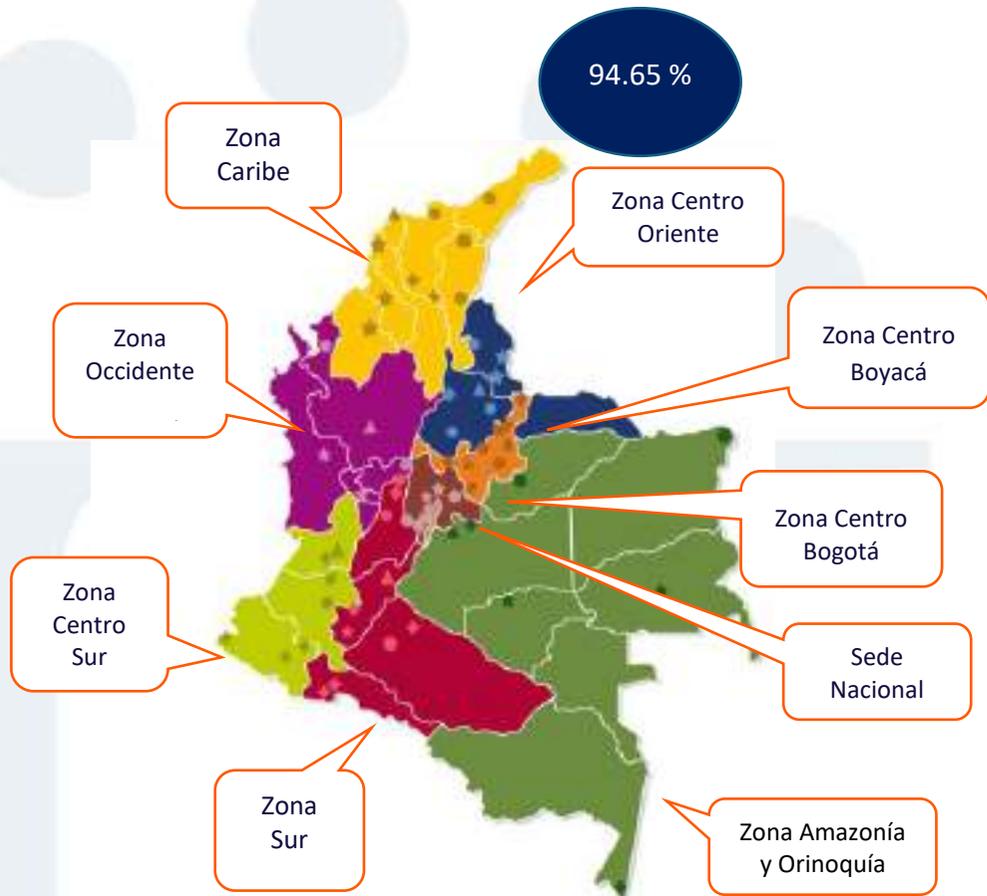
- La consolidación de la Cultura Unadista al afianzar el desarrollo de la plataforma humana, a partir del fortalecimiento de sus competencias y la gestión del conocimiento institucional impactando en el liderazgo transformacional a través de escenarios de cualificación promovidos por la Gerencia de Talento Humano y el COACH al *Implementar rutas de cualificación y desarrollo para el 80 % de la plataforma humana, que permitan fortalecer sus competencias al rol de liderazgo transformacional y derive su impacto en el mejoramiento de la atención de necesidades o realidades de los estudiantes y la dinámica del metasisistema*
- El fortalecimiento de ambientes laborales armoniosos y felices para su plataforma humana aportando al bienestar y la calidad de vida a través de experiencias significativas que atienden las necesidades de los líderes unadistas, aportando a su vida personal y laboral, *consolidando a la UNAD como uno de los mejores lugares para trabajar certificada por Great place to work.*
- El reconocimiento por la labor y logros alcanzados por parte de los líderes unadistas a partir de la implementación del *sistema de reconocimientos, incentivos y estímulos soportados en los resultados efectivos logrados en la gestión individual y colectiva por parte de la plataforma humana*, contribuyendo al compromiso y sentido pertenencia hacia los propósitos institucionales, la calidad y excelencia educativa.
- *El desarrollo de People Analytics en el 50% de los módulos del SIGHUM*, aportando a la eficiencia en los procesos y manejo de la información administrada por la Gerencia de Talento Humano, garantizando a los usuarios accesibilidad, pertinencia en las respuestas a los requerimientos realizados.

Actualmente se está realizando un trabajo articulado con la Vicerrectoría Académica y de Investigación para *implementar el nuevo modelo de evaluación integral para la plataforma humana, enfocado en el desarrollo de liderazgos, fomento de la pertenencia, permanencia y promoción en la Universidad*, el cual se encuentra en un avance del 80%, la cual se tiene proyectada a finalizar en la vigencia del 2025. Con el fin de realizar una gestión oportuna en los tiempos que se han establecido para dar cierre a esta meta del proyecto se están dinamizando las siguientes acciones:

- Proceso de aprobación del Estatuto de la Plataforma Humana Unadista el cual articula el nuevo modelo de evaluación de desempeño.
- Proyección de Resolución para la adopción e implementación del nuevo modelo de evaluación de desempeño
- Diseño de sistema para la implementación del nuevo modelo de evaluación de desempeño

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. **ACEPTABLE**
(94.65 %)



- ✓ Política y objetivos del SG-SST
- ✓ Matriz de Responsabilidad y autoridad del SIG
- ✓ Matrices de Identificación de Peligros
- ✓ Planes de Prevención Preparación y emergencias
- ✓ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Programas de Gestión de SST
- ✓ Inducción – reinducción- capacitaciones del SG-SST
- ✓ Inspecciones de equipos, máquinas y herramientas
- ✓ Controles operacionales
- ✓ Investigación de Accidentes y Enfermedades laborales
- ✓ Revisión por la dirección
- ✓ Evaluación y medición del SG-SST
- ✓ Auditorías del SG-SST
- ✓ Planes de Mejoramiento

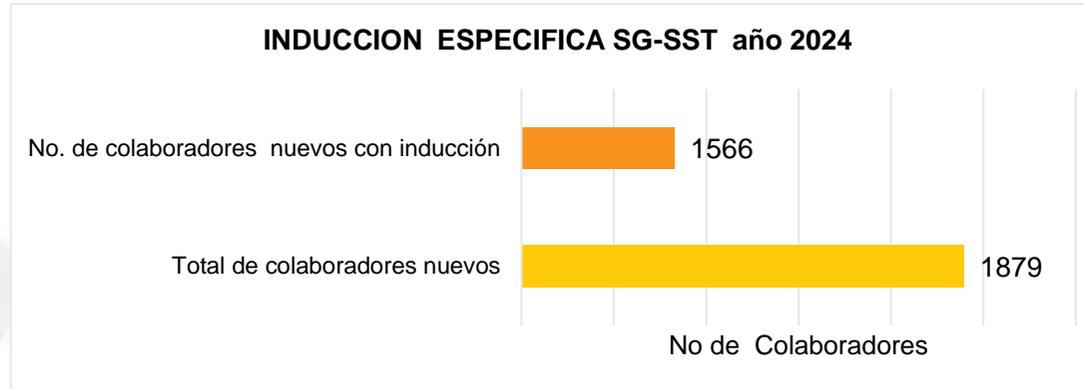


REQUISITOS LEGALES	REGISTROS EVALUADOS
Anuales	314
Dos Años	9
Mensuales	125
TOTAL	448

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

TOMA DE CONCIENCIA DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

Desde el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se movilizó la toma de conciencia de la plataforma humana unadista a través de la Inducción específica del sistema y una estrategia denominada Desafíos de la seguridad y salud en el trabajo; con los cuales se afianza una cultura de prevención y cuidado por parte de la plataforma humana a partir de una apropiación asertiva del sistema.

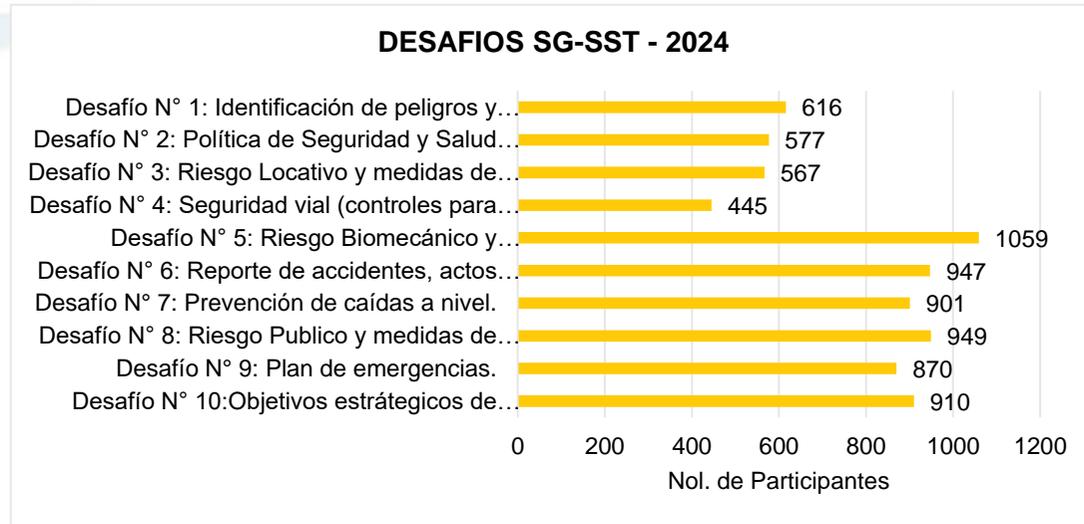


1566

Participantes

84%

Cumplimiento.



6906

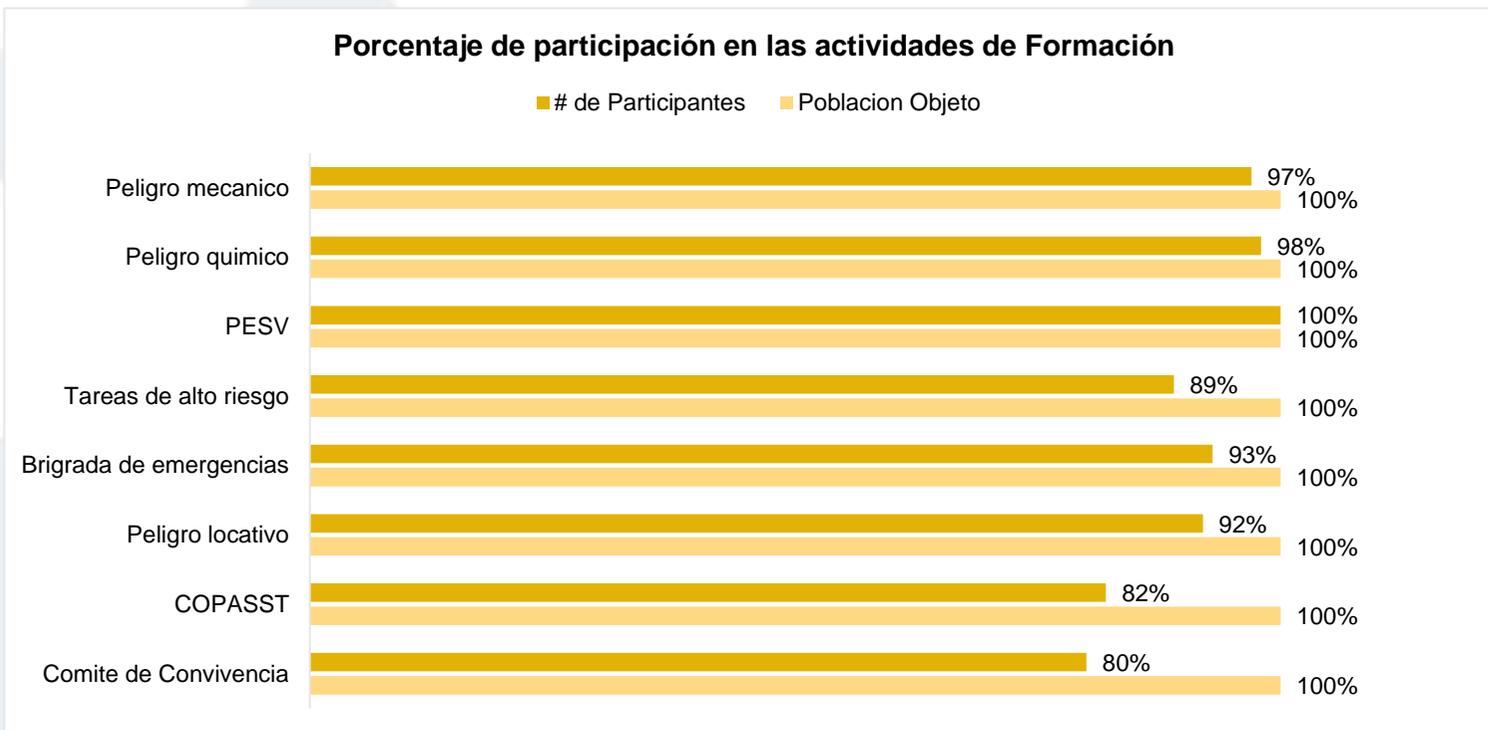
Participantes

94%

Cumplimiento.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

TOMA DE CONCIENCIA DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA – CUMPLIMIENTO PLAN DE FORMACIÓN SG-SST



56

Actividades

91%

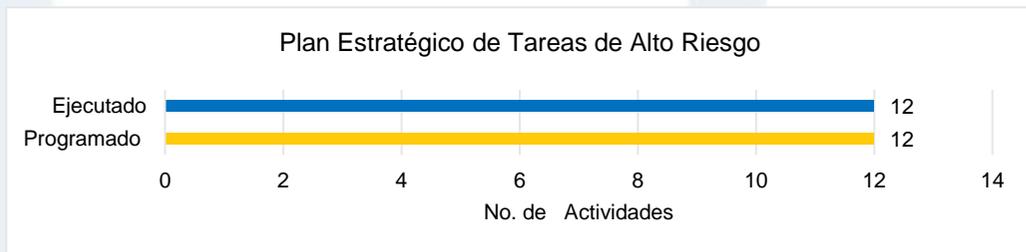
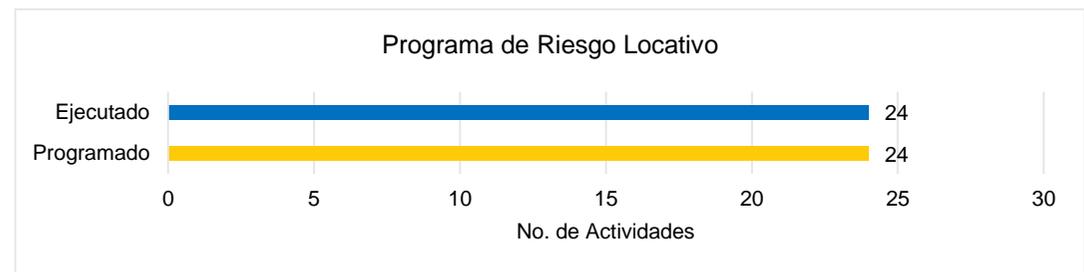
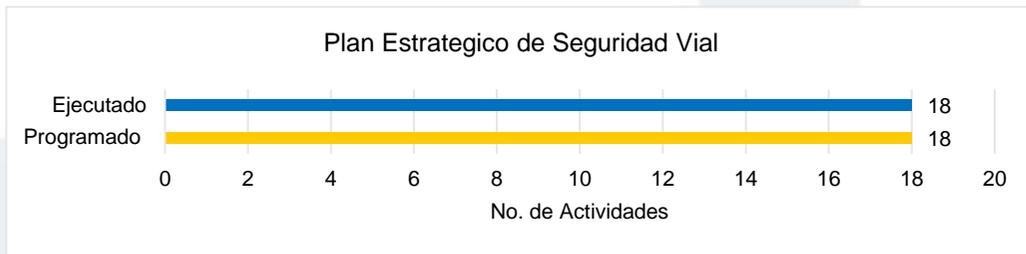
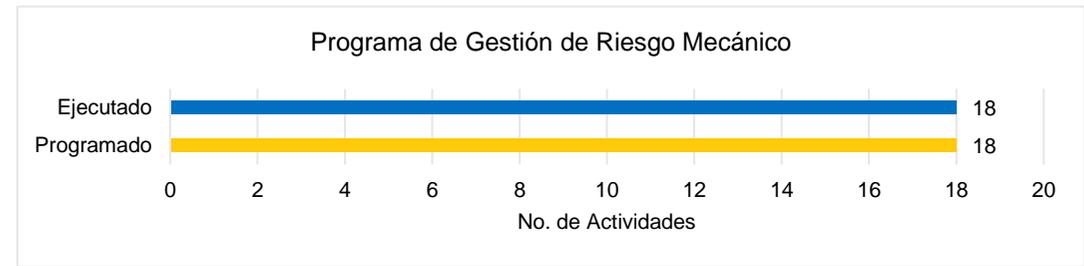
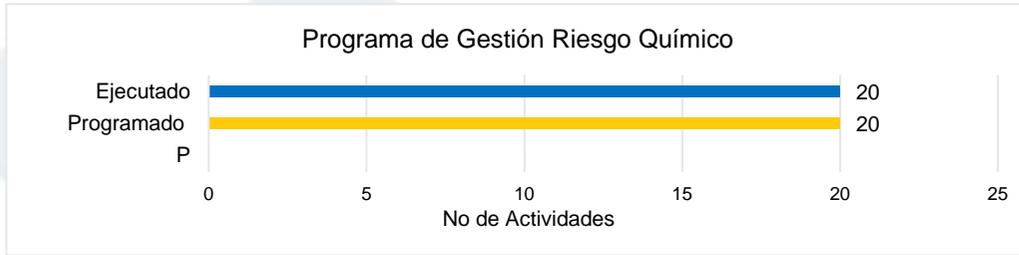
Participaciones

100%



Para dar cumplimiento al plan de formación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se realizaron 56 experiencias con un porcentaje de participación del 91%, entre las temáticas abordadas se encuentran: peligro mecánico, Tareas de alto riesgo, peligro químico, Brigadas de emergencia, peligro locativo, COPAST, comité de convivencia, PESV, con las cuales se busca fortalecer en la plataforma humana el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo y su dinamización en la gestión diaria de cada líder unadista.

PROGRAMAS DE GESTION DEL SG-SST



No. ACTIVIDADES



% CUMPLIMIENTO



EVENTOS



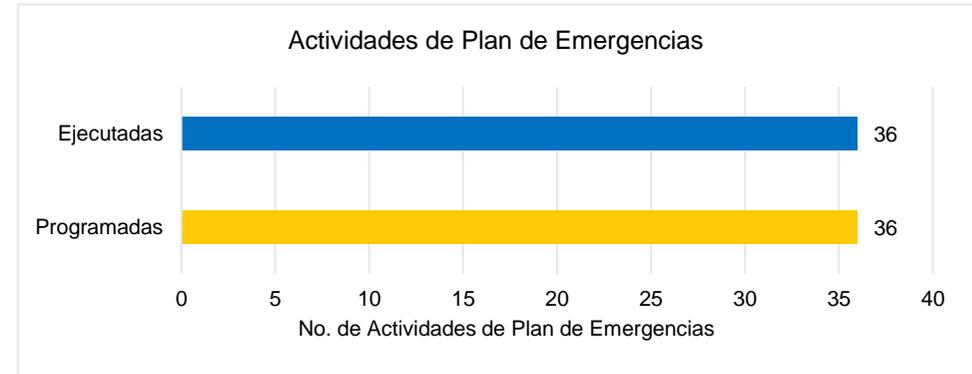
Accidentes por Riesgo Químico,
Mecánico, locativo
Tareas de alto riesgo
siniestros viales

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

PLAN DE EMERGENCIAS

Para dar cumplimiento al plan de emergencias se realizaron las siguientes actividades:

- Simulacros en Sismo, incendios, fuga de gas entre otros a nivel nacional
- Capacitaciones a la brigada en RCP, Incendios, evacuación, camillaje, etc.
- Proceso de convocatoria de brigada con 439 Brigadistas inscritos



- Actualización de 75 planes de emergencias y matrices de peligros
- Actualización de planos de emergencias en 15 sedes

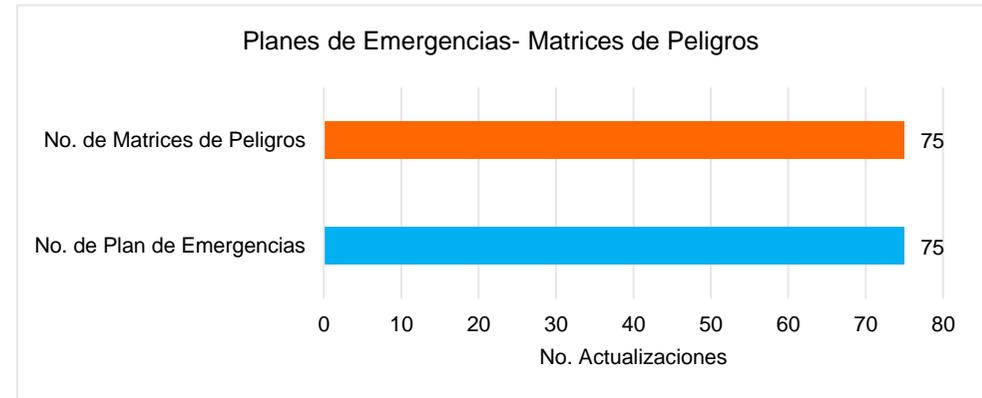
% CUMPLIMIENTO

100%

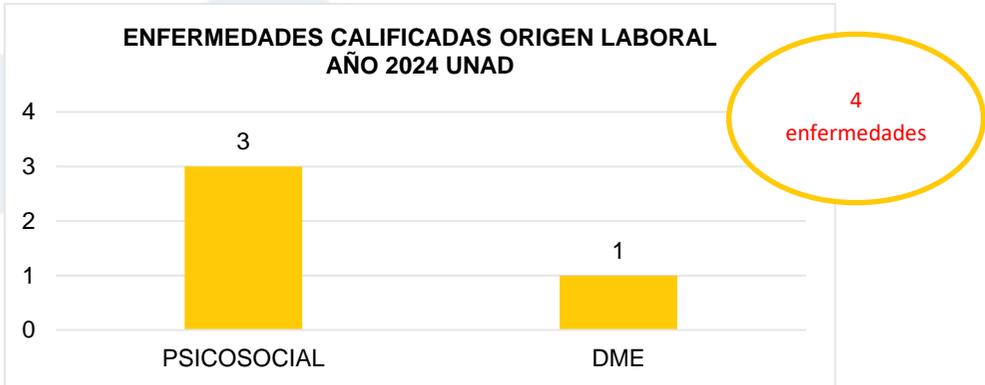
EMERGENCIAS

0

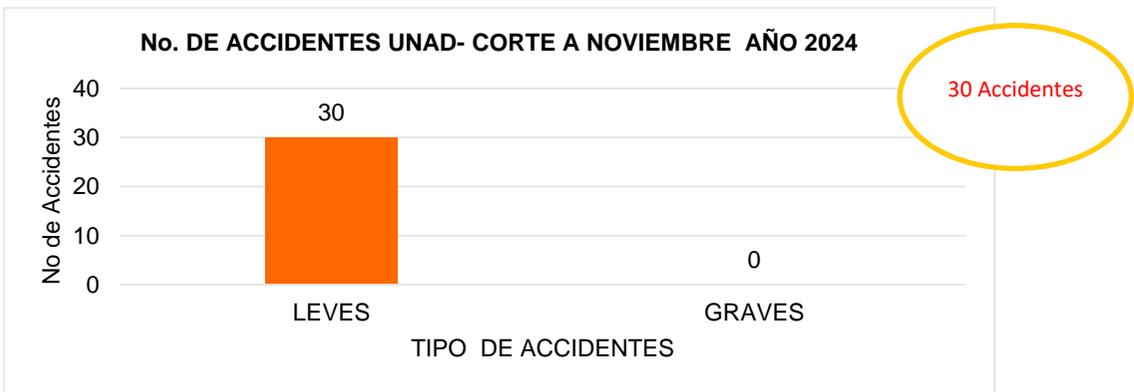
Emergencias y 0 Lecciones o heridos por causa de una emergencia



ACCIDENTES – ENFERMEDADES LABORALES CALIFICADAS DE ORIGEN LABORAL



Total de la población Unadista: 7333 Corresponde al 0.005% del total de la población con Enfermedades Laborales



Total de la población Unadista: 7333 Corresponde al 0.04% del total de la población presentaron accidentes leves

CUMPLIMIENTO META PLAN DE DESARROLLO



Mantenimiento ISO 45001:2018 SG-SST 2024

Sede José Celestino Mutis
CEAD José Acevedo y Gómez
CEAD Tunja
CCAV Neiva



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 30 de Noviembre de 2024

www.unad.edu.co

Síguenos:

@UniversidadUNAD

