



Informe anual del proceso de gestión y desarrollo de la plataforma humana unadista 2025

GESTIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

El ciclo de gestión de la plataforma humana se orienta a promover la evolución de la Plataforma Humana Unadista durante su permanencia en la Universidad y a las cuales se vinculan los diferentes procesos, procedimientos, iniciativas y proyectos para asegurar las mejores cualidades y calidades en los perfiles profesionales que aseguren y propendan por la sostenibilidad, evolución y crecimiento de la institución. A continuación, se hace un análisis detallado de la gestión realizada para aportar al cumplimiento del proyecto 1:

ATRACCION Y ELECCION DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA:

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

ACTUALIZACIÓN DE SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA POSTULACIÓN A TRAVÉS DE IA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

En 2025 se actualizó Mi Hoja de Vida 4.0, incorporando automatización y análisis inteligente para la revisión de hojas de vida, lo que significó un avance clave en eficiencia, precisión y modernización del proceso de postulación.

Cambios automatizados - sistematizados

- Generación automática de documentos (formato único de hoja de vida, declaración de bienes y rentas, información de terceros)
- Incorporación automática de la última experiencia en la UNAD

Cambios automatizados mediante IA

- Revisión de documentos legales
- Aprobación automática y/o generación de observaciones de revisión

Eficiencia operativa

- Reducción de tiempos de revisión
- Optimización de recursos humanos y operativos
- Procesamiento de grandes volúmenes de información de candidatos

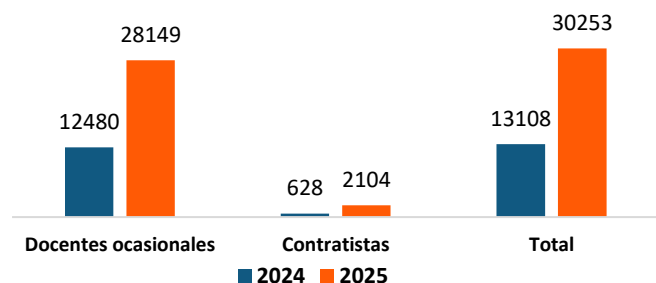
Estandarización y reducción de sesgos

- Reducción de errores en la revisión

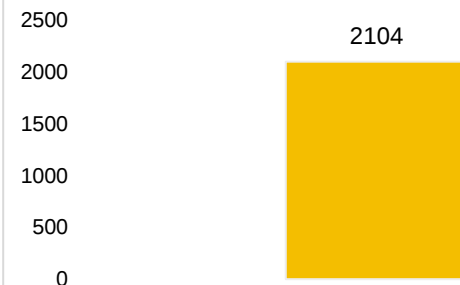
Mejor experiencia para los postulantes

- Procesos más ágiles, claros e intuitivos

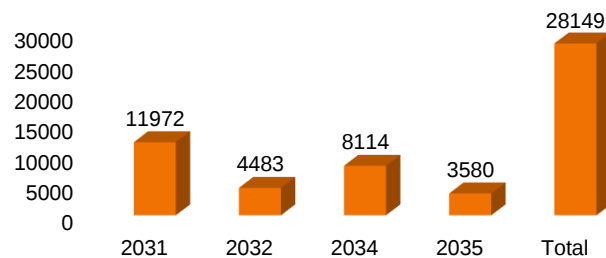
Hojas de vida revisadas 2024 manual vs 2025 con IA



Hojas de vida de candidatos contratistas de servicios profesionales y de apoyo a la gestión revisadas mediante IA - 2025



Cantidad de hojas de vida revisadas por periodo académico del 2025 mediante IA – candidatos docentes por periodo académico

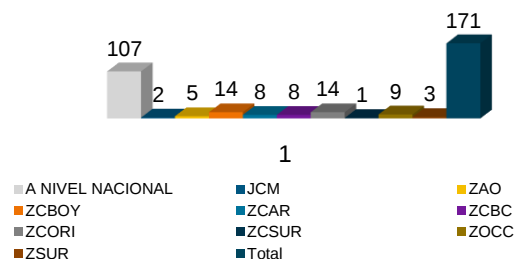



 La implementación de IA en 2025 optimizó en **130,8%** la revisión de hojas de vida frente a 2024, duplicando la capacidad operativa y agilizando los tiempos de análisis.

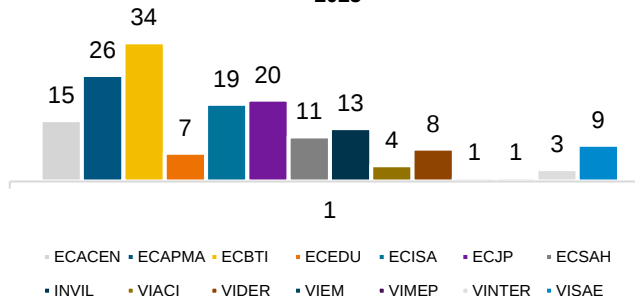
ATRACCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

En la vigencia 2025 se gestionaron 255 convocatorias, orientadas a atender oportunamente las necesidades académicas y administrativas de la institución. De estas, 171 correspondieron a docentes ocasionales, con distribución por zonas y unidades académicas, y 84 a contratistas de apoyo a la gestión, evidenciando una planificación articulada y focalizada según los requerimientos institucionales; en cuanto a la modalidad, el 74% de las convocatorias fueron externas, el 19% internas y el 7% mixtas, lo que refleja una estrategia orientada a ampliar el alcance, fortalecer la transparencia del proceso y garantizar la cobertura eficiente de las necesidades del servicio. Estos resultados demuestran una gestión organizada, con capacidad de respuesta oportuna y alineada a la dinámica académica y administrativa, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano institucional.

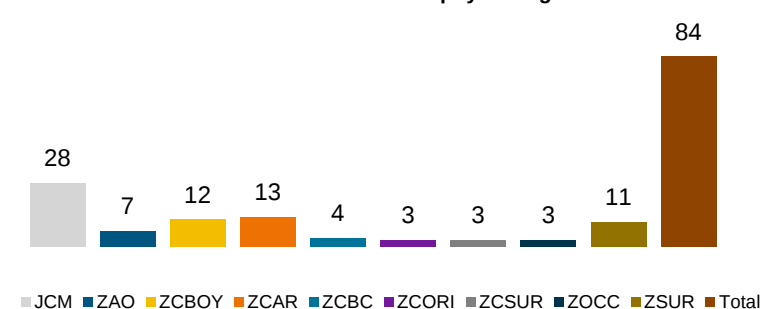
Convocatorias docentes ocasionales por zona 2025



Convocatorias docentes ocasionales por unidad 2025



Convocatorias Contratistas de apoyo a la gestión 2025



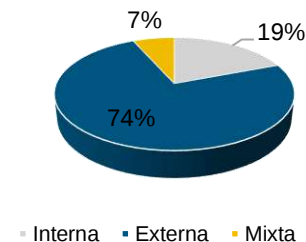
Convocatorias Internas

Procede cuando las necesidades pueden ser atendidas por la plataforma humana vinculada a la Universidad, en especial para fortalecer la movilidad, el desarrollo profesional y el relevo generacional dentro de la institución.

Convocatorias Externas

Procede cuando las necesidades no pueden ser cubiertas con la plataforma humana unadista vinculada o cuando se busca ampliar la plataforma humana unadista vinculada que responda a requerimientos específicos de la universidad.

Modalidad de convocatorias realizadas 2025



En 2025 se realizaron 255 convocatorias, consolidando un fortalecimiento notable de la gestión de atracción y evidenciando una mayor capacidad para responder oportunamente a las necesidades institucionales

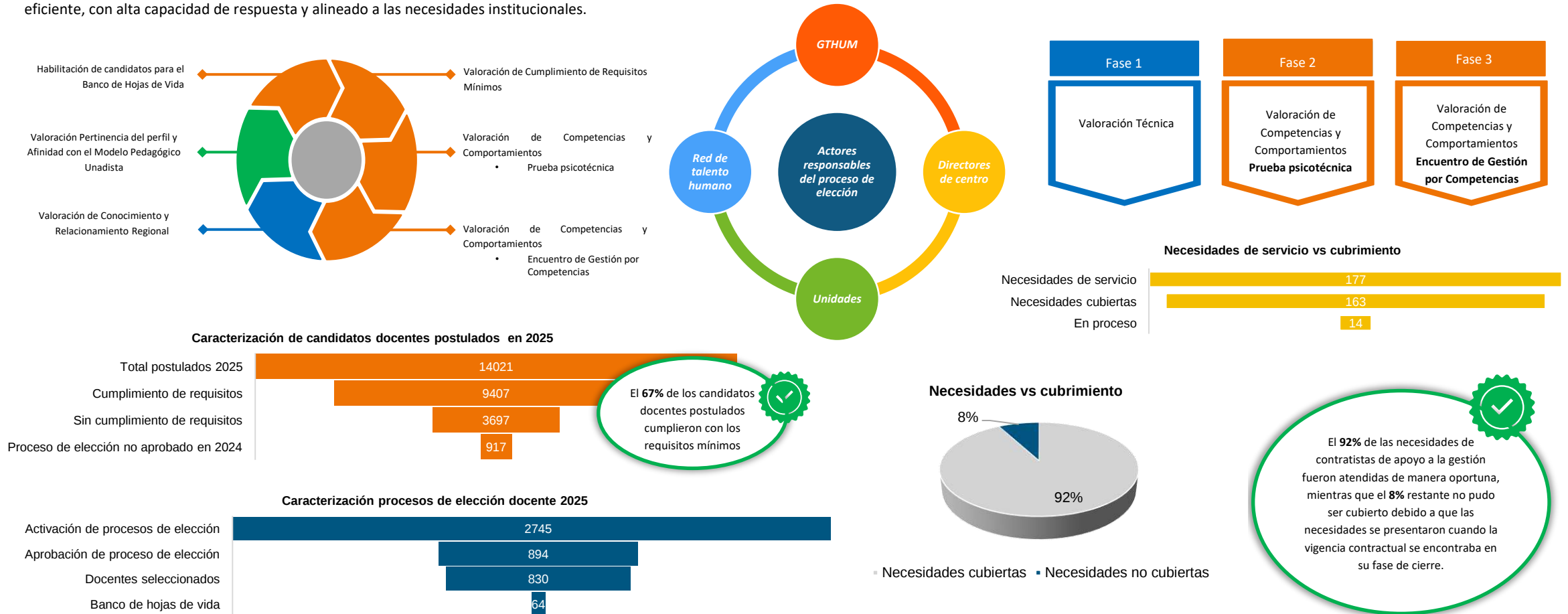
IMPACTO DE LA ATRACCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

En 2025, la implementación del Plan de Atracción Interstistémico consolidó un crecimiento contundente en la captación de talento, articulando de manera estratégica a la gerencia de talento humano, unidades, zonas y centros; las postulaciones de docentes ocasionales y hora cátedra aumentaron un 36,1% (14.021 frente a 10.304 en 2024), mientras que las de contratistas de apoyo a la gestión crecieron un 57,6% (4.100 frente a 2.601), estos resultados evidencian el fortalecimiento de la estrategia de atracción, el posicionamiento sólido de la UNAD como marca empleadora y una mayor capacidad institucional para responder con oportunidad y cobertura nacional a las necesidades académicas y administrativas.

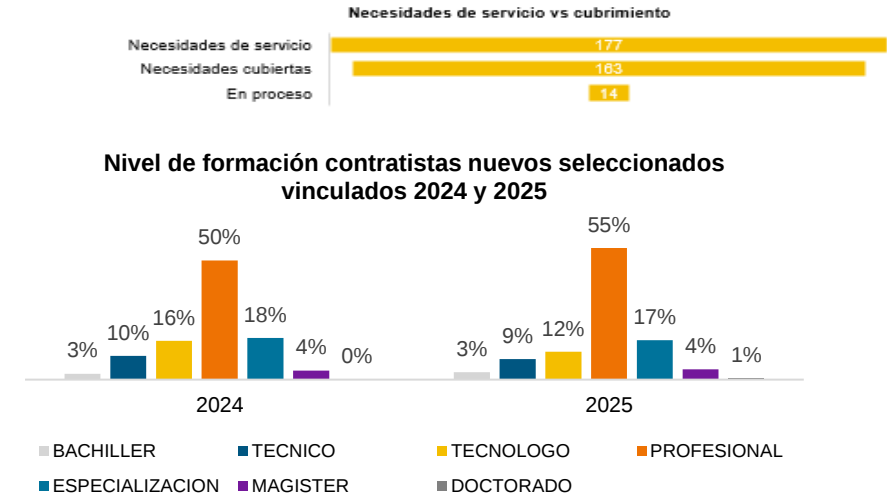
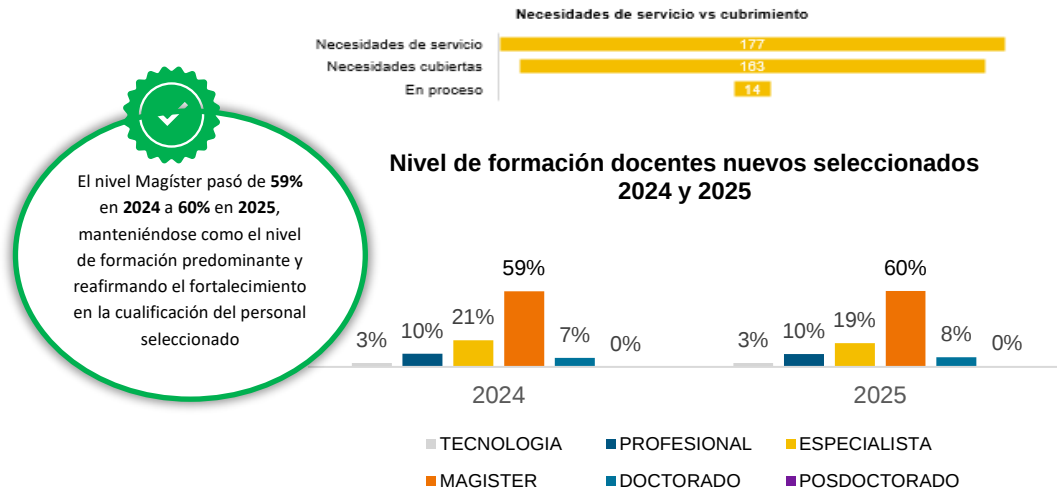


ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

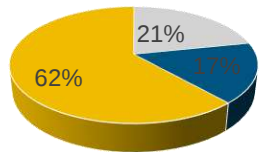
En 2025, el proceso de elección de docentes y contratistas se desarrolló bajo un modelo estructurado y por competencias, articulando actores institucionales y garantizando rigor técnico en cada fase, de 14.021 postulaciones docentes, el 67% cumplió requisitos; se activaron 2.745 procesos y se seleccionaron 830 docentes, en contratistas de apoyo a la gestión, el 92% de las necesidades fueron cubiertas oportunamente; los resultados evidencian un sistema de elección eficiente, con alta capacidad de respuesta y alineado a las necesidades institucionales.



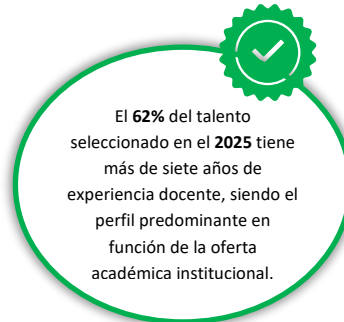
ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN



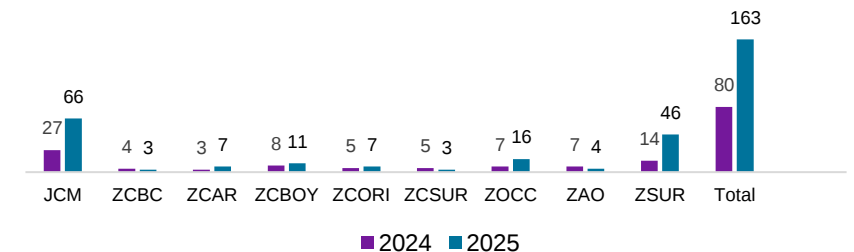
Tiempo de experiencia docente docentes nuevos seleccionados 2025



De 2 a 4 años De 4 a 7 años Más de 7 años



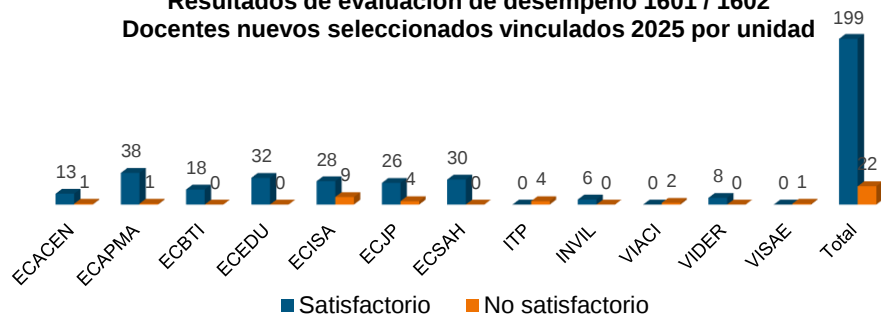
Contratistas nuevos seleccionados contratados por zona 2024 vs 2025



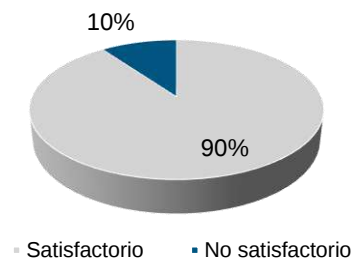
En 2025 se fortaleció significativamente la cualificación y experiencia del talento vinculado. El 60% de los docentes nuevos cuenta con maestría y el 62% tiene más de siete años de experiencia, consolidando la calidad académica institucional; en contratista de apoyo a la gestión, el nivel profesional aumentó al 55% y las vinculaciones crecieron un 128,7% frente a 2024, ampliando la capacidad operativa; en conjunto, los resultados evidencian mayor cualificación del talento y fortalecimiento institucional para responder a las necesidades estratégicas.

IMPACTO DE LA ELECCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

Resultados de evaluación de desempeño 1601 / 1602
Docentes nuevos seleccionados vinculados 2025 por unidad

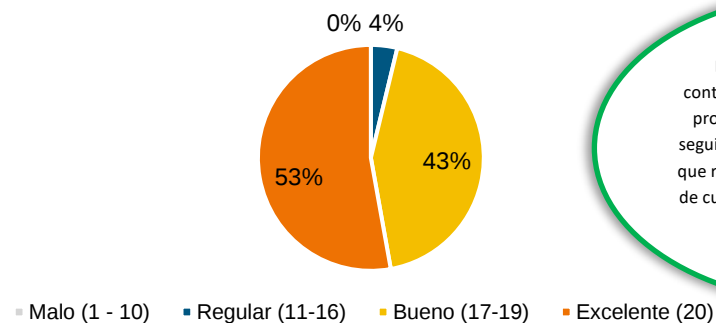


Resultados evaluación de desempeño docentes nuevos seleccionados vinculados



El **90%** de los nuevos docentes vinculados alcanzó una calificación igual o superior a **4.0** en su evaluación de desempeño durante los periodos 16-1 y 16-2 de 2025, evidenciando un resultado satisfactorio y un alto nivel de cumplimiento frente a las expectativas institucionales.

Valoración de cumplimiento promedio de contratistas nuevos seleccionados contratados 2025



El **53%** de los nuevos contratistas contratados han obtenido una valoración promedio de su desempeño excelente, seguida de un **43%** en valoración buena, lo que refleja un desempeño sólido y un nivel de cumplimiento que supera ampliamente las expectativas institucionales.

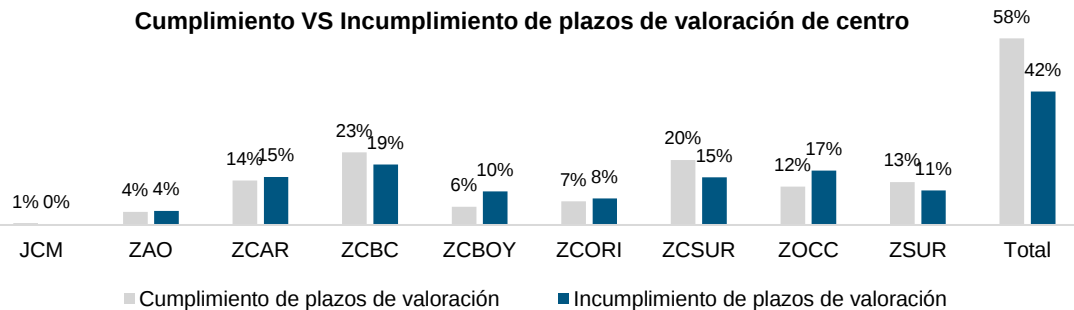
En 2025, los resultados de evaluación de desempeño evidencian altos niveles de cumplimiento en el talento vinculado. El 90% de los docentes nuevos seleccionados obtuvo calificaciones satisfactorias (igual o superior a 4,0), reflejando desempeño acorde con las expectativas institucionales.; en el caso de los contratistas nuevos, el 53% alcanzó valoración excelente y el 43% buena, concentrando el 96% en niveles altos de desempeño, estos resultados ratifican con contundencia la solidez del modelo de elección y selección, demostrando que la institución está incorporando talento altamente competente, alineado con los estándares de calidad y con capacidad probada para generar valor y resultados sostenible

RETOS Y LINEAS DE FORTALECIMIENTO DE PROCESO DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA – CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN

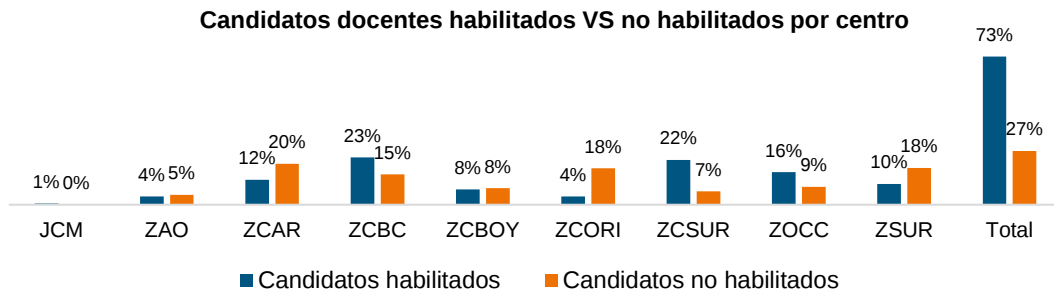
En 2025, el proceso de elección evidenció oportunidades de mejora en el cumplimiento de plazos y en la aplicación uniforme de criterios de valoración. Aunque el 58% de las evaluaciones se realizó dentro del tiempo establecido, persiste un 42% de incumplimiento; Si bien el 73% de los candidatos fue habilitado, se hace necesario fortalecer la objetividad y coherencia en los conceptos emitidos; como líneas prioritarias, se plantea reforzar la aplicación rigurosa de criterios, garantizar mayor cumplimiento de tiempos y promover responsabilidad y consistencia en la información reportada, consolidando un proceso más transparente y eficiente.

CONCEPTO FINAL	
¿Considera que el candidato es habilitado para continuar con el proceso de elección?	NO
Justifique el concepto final (obligatorio):	
No cumple con las expectativas requeridas para el rol	

Cumplimiento VS Incumplimiento de plazos de valoración de centro



Candidatos docentes habilitados VS no habilitados por centro



1

Asegurar la aplicación rigurosa de los criterios establecidos por parte de las unidades responsables, con el fin de fortalecer la objetividad del proceso de acuerdo con los alcances de cada valoración

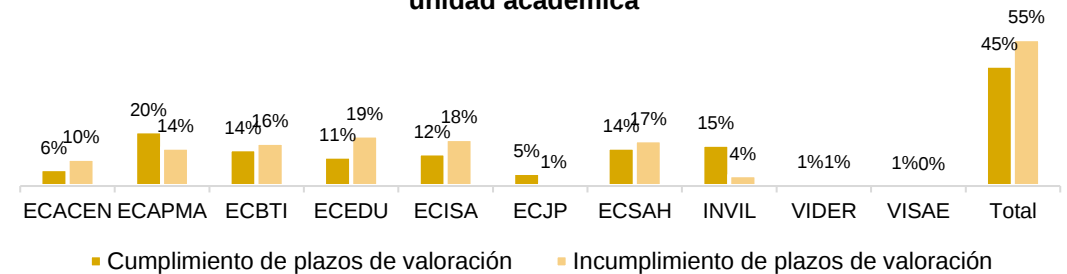
2

Promover el cumplimiento oportuno de los plazos por parte de los centros y unidades que intervienen en el proceso

3

Fomentar una mayor responsabilidad y coherencia en la información remitida por las unidades y centros para evitar subjetividades

Cumplimiento Vs Incumplimiento de plazos de valoración por unidad académica



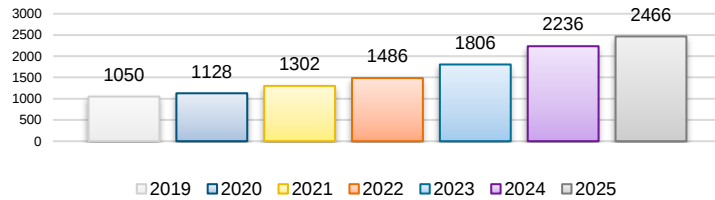
VINCULACION DOCENTES OCASIONALES Y DOCENTES HORAS CATEDRA:

Vincular al personal docente ocasional y docente de hora cátedra, garantizando la idoneidad del talento humano que cumpla los requisitos definidos para atender las necesidades del sistema misional y operacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales del Metasistema.

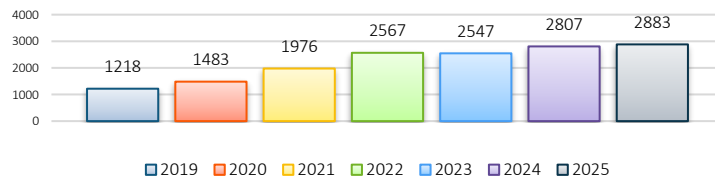
TRAYECTORIA DOCENTE 2019 -2025

MODALIDAD

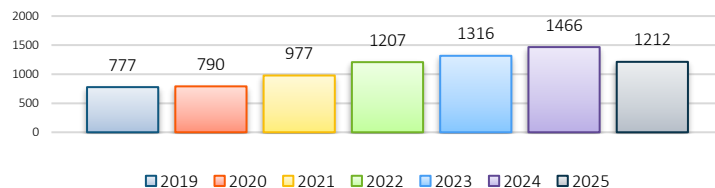
Tiempo Completo



Medio Tiempo

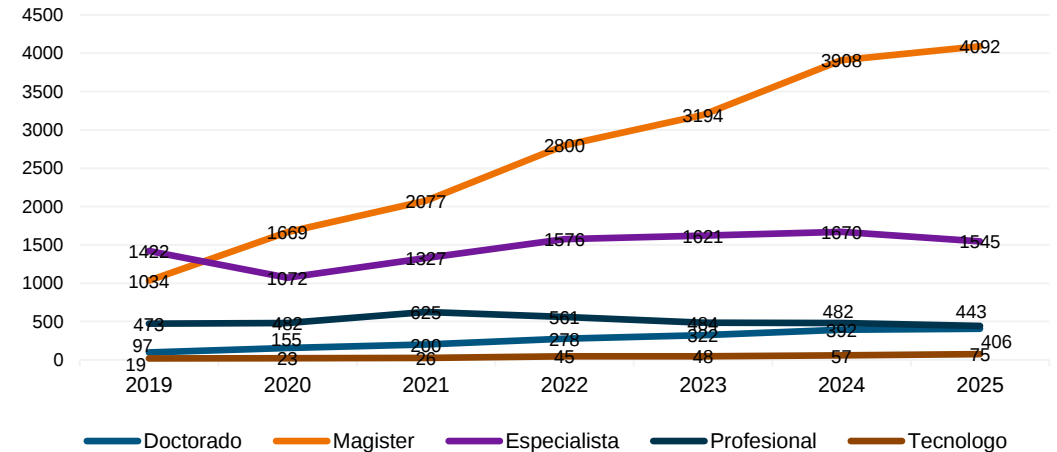


Hora Catedra



Entre 2019 y 2025 se evidencia una evolución progresiva en la planta docente, con incremento en la vinculación de docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo, lo que fortalece la estabilidad académica, consolida las capacidades institucionales y promueve el mejoramiento continuo de las condiciones y el desarrollo profesional de nuestros docentes.

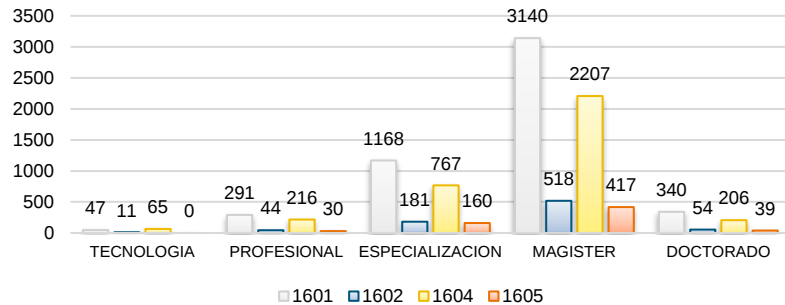
NIVEL DE FORMACION



Entre 2019 y 2025, se evidencia un fortalecimiento progresivo en la cualificación de nuestros docentes, reflejado en el crecimiento sostenido de docentes con formación de maestría y doctoral en coherencia con las metas del Plan de Desarrollo Institucional orientadas al fortalecimiento del talento humano, el mejoramiento continuo y la consolidación de la calidad académica.

GESTION DE LA VINCULACION 2025

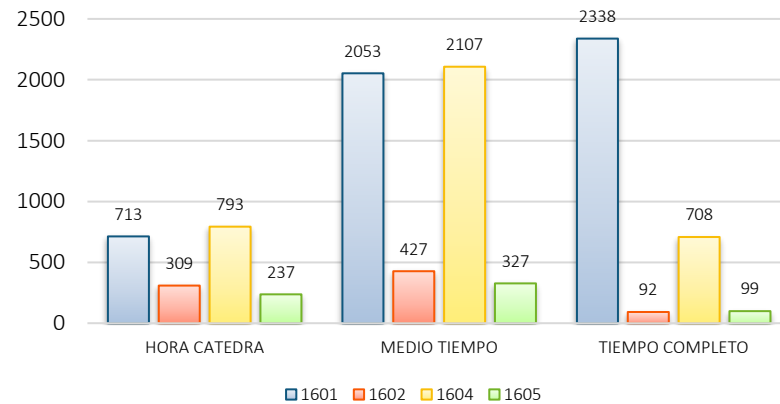
Docentes vinculados por nivel de formación en periodos regulares



Mayor concentración en cualificación de maestría, seguidos por especialistas, lo que refleja el fortalecimiento progresivo de las capacidades académicas institucionales. Esta tendencia se articula con los lineamientos del Plan de Desarrollo, orientados a consolidar la calidad educativa y el fortalecimiento del talento humano docente.

Para el 2025 en cada uno de los periodos académicos, se evidencia una mayor concentración de docentes en modalidad de Tiempo Completo. Esta dinámica responde a la orientación institucional de robustecer la capacidad docente y garantizar mejores condiciones para nuestros docentes.

Docentes vinculados por modalidad en periodos regulares



Resoluciones de vinculación publicadas

PERIODO	DESCRIPCION DEL PERIODO	NUMERO DE RESOLUCIONES
2021	2021, 2025 I PERIODO 16-01	5104
2024	2024, 2025 II PERIODO 16-04	2000
2022	2022, 2025 I PERIODO 16-02	520
2023	2023, 2025 II PERIODO 16-03	663
1006	CONVENIO MAESTRO ITINERANTE 2025 - SINEP	44
1005	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO ELECTRONICO N.º 1350-2025 SINEP	43
1525	CONVENIO PTES AMAZONIA	36
1030	CONVENIO FIDUCIARIA DE COMERCIO EXTERIOR S.A FIDUCIODEX 2025 I	36
2025	PLAN DE FOMENTO DE BIENESTAR UNAD - PROYECTO	29
1001	CONVENIO FIDUCIARIA DE COMERCIO EXTERIOR S.A FIDUCIODEX 2025 II	25
2100	2100, 2025 I BACHILLERATO	24
1013	CONVENIO DAPRE 417 DE 2023	10
2135	PROGRAMAS DE OFERTA EXTERNA INVL 2025 REGULAR 1	7
1008	CONVENIO GOBERNACION NORTE DE SANTANDER	7
1041	PIC PLAN INTEGRAL DE COBERTURA CON ENFOQUE TERRITORIAL	6
2138	PROGRAMAS DE OFERTA EXTERNA INVL 2025 REGULAR 4	4
1557	CONVENIO ARENCA SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD AMBIENTAL	4
1545	CONVENIO ARTESANIAS DE COLOMBIA	4
1007	PODER PEDAGÓGICO	3
2136	PROGRAMAS DE OFERTA EXTERNA INVL 2025 REGULAR 2	3
1001	CONVENIO FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP.	3
1009	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO MUNICIPIO DE RICARTE	3
1007	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO INE MUNICIPIO DE ENOISO	3
2140	PROGRAMAS DE OFERTA EXTERNA INVL 2025 REGULAR 6	3
1003	CONVENIO MUNICIPIO SAN ANDRES - SANTANDER	2
5070	CONVENIO MUNICIPIO DE BETULIA 013 DE 2025	2
1009	CONVENIO SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE N.º SDA-CD-20042426	2
1505	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO MUNICIPIO DE LOS SANTOS 2025	2
1518	CONVENIO 024 INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIVONIO DE ANTIOQUIA - ICPA 2025	1
1534	Santander Grande - Programa UNAD Esplan 901	1
1005	CONVENIO URBASER BOACHA- ESP 2025	1
Total general		10514

10.514

Para la vigencia 2025 se expiden 10.514 resoluciones correspondientes a periodos académicos regulares y convenios interinstitucionales. Este comportamiento da cuenta de la capacidad operativa y de respuesta de la Universidad para garantizar la continuidad del servicio educativo, en coherencia con las estrategias de ampliación de cobertura, fortalecimiento territorial y eficiencia administrativa contempladas en el Plan de Desarrollo Institucional.

GESTION DE LA VINCULACION 2025

Gestión de la vinculación docente 2025 Responsabilidades sustantivas	
Formación	5131
Investigación	1295
Innovación	38
Internacionalización	9
Inclusión	116
Proyección social	218

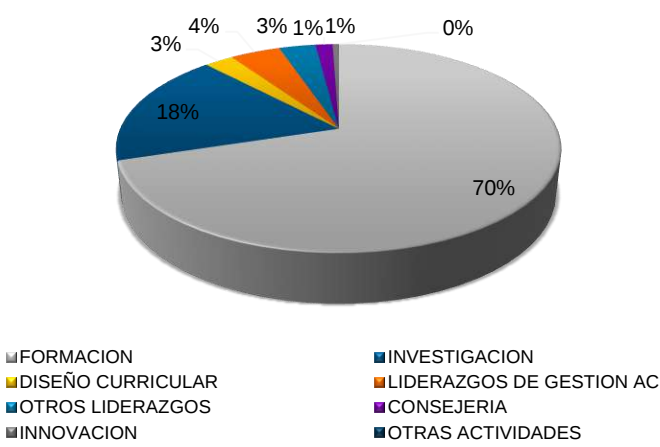
La gestión de la vinculación docente en 2025 se orientó principalmente al fortalecimiento de la **formación**, **investigación** y **proyección social**, lo que evidencia el compromiso institucional con la calidad académica y el impacto territorial. De manera complementaria, las actividades de **inclusión**, **innovación e internacionalización** reflejan la articulación con los ejes estratégicos del desarrollo institucional y la consolidación de una universidad más pertinente, equitativa y conectada con los retos globales.

En el marco del fortalecimiento del talento humano académico y en coherencia con los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional, durante la vigencia 2025 la Universidad gestionó la vinculación docente a través de los diferentes sistemas educativos, evidenciando una operación articulada y diferenciada según la naturaleza de cada modalidad. En conjunto, estos resultados dan cuenta de una gestión eficiente y planificada del talento humano docente, alineada con las metas institucionales de crecimiento sostenible, aseguramiento de la calidad académica y ampliación del acceso a la educación superior, garantizando la continuidad y pertinencia del servicio educativo en los distintos sistemas que conforman la Universidad.

Gestión de la vinculación docente 2025 Sistemas Educativos	
SES	6561
SINEP	24
SINEC incluyendo convenios	241
SUA	33

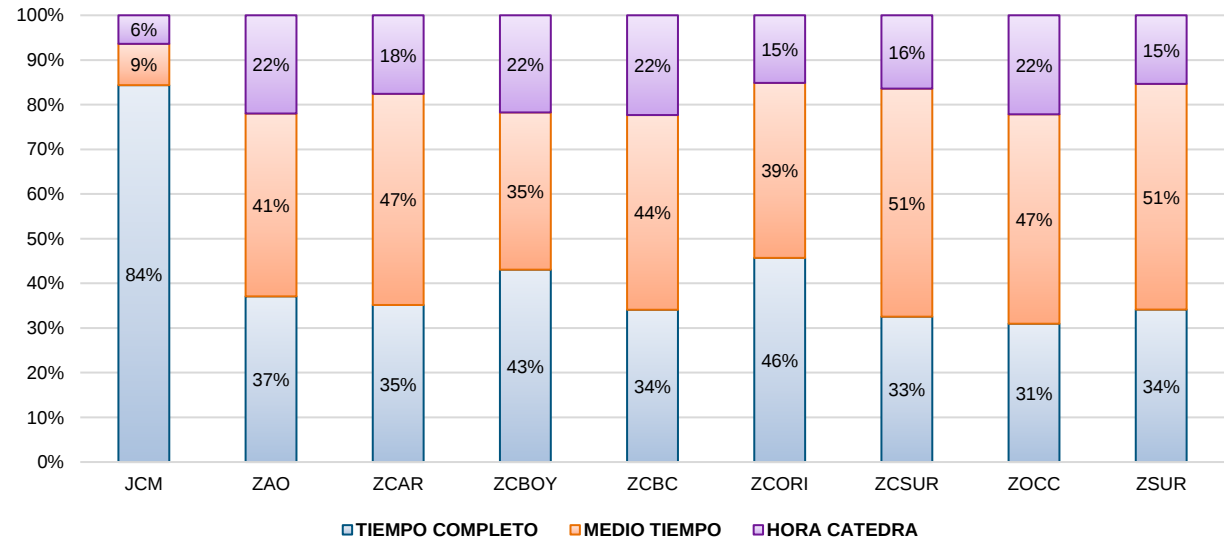
Fuente: GTHUM Soca. Diciembre 2025

Gestión de la vinculación docente 2025 por asignación académica



La estructura de asignación docente 2025 evidencia un equilibrio entre la garantía de cobertura académica y el fortalecimiento de la investigación y la gestión académica, consolidando un modelo institucional sostenible, pertinente y alineado al Plan de Desarrollo Institucional.

DISTRIBUCION ZONAL DE DOCENTES SEGÚN MODALIDAD 2025



La distribución zonal por modalidad docente refleja un modelo de gestión flexible y territorialmente pertinente, que equilibra estabilidad académica y optimización de recursos, garantizando cobertura, calidad y sostenibilidad. A nivel territorial, la distribución zonal por modalidad docente evidencia un modelo flexible y diferencial:

- Zonas con alta participación de **tiempo completo** consolidan capacidad académica instalada y estabilidad institucional.
- Zonas con mayor proporción de **medio tiempo y hora cátedra** responden estratégicamente a dinámicas regionales, optimizando recursos y garantizando cobertura pertinente.

En conjunto, estos resultados reflejan una gestión integral del talento humano académico, articulada a las metas del Plan de Desarrollo Institucional, fortaleciendo la capacidad misional, el impacto territorial y la sostenibilidad organizacional de la Universidad.

NUEVOS MODULOS DE GESTIÓN DE LA VINCULACIÓN

1. Módulo de diseño de cursos autodirigidos



2. Módulo de migración de docentes



3. Módulo de plantillas para las resoluciones



4. Módulo de novedades



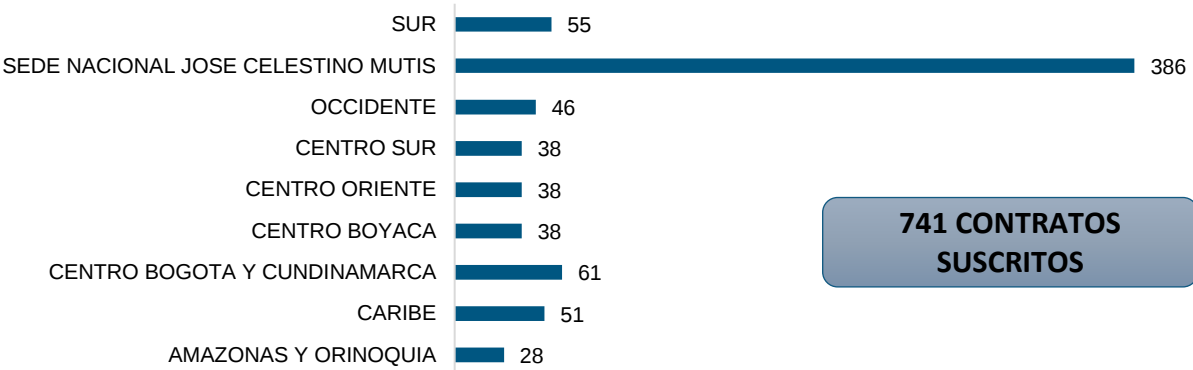
En 2025, la UNAD consolidó la transformación digital de la gestión de vinculación docente mediante la implementación de nuevos módulos que fortalecen la planeación académica, la estandarización de actos administrativos y la trazabilidad de las novedades contractuales. Estos desarrollos optimizan tiempos, reducen reprocesos y garantizan mayor seguridad jurídica y control institucional, aportando de manera directa a la eficiencia organizacional, el aseguramiento de la calidad y la sostenibilidad contemplada en el Plan de Desarrollo Institucional.

CONTRATACION DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN:

Contratar el personal idóneo, 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.

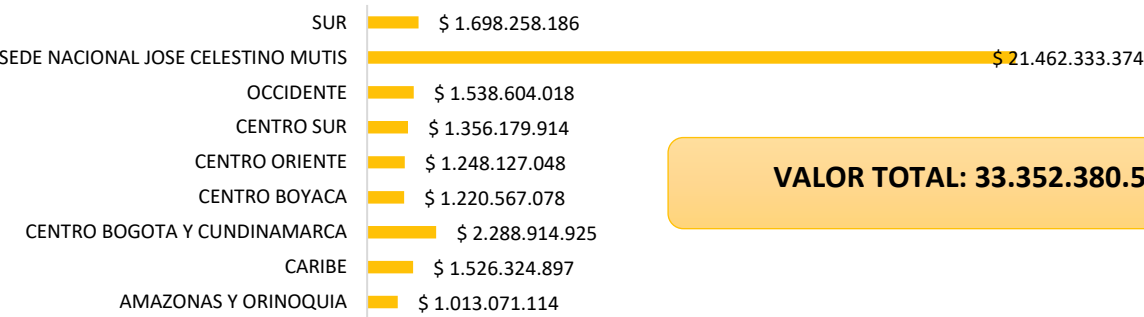


CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN



741 CONTRATOS SUSCRITOS

VALOR CONTRATADO



VALOR TOTAL: 33.352.380.554

En la vigencia 2025 se garantizó la contratación de personal idóneo para atender las necesidades del Metasisistema Unadista, mediante la suscripción de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. En total se suscribieron 741 contratos por un valor de treinta y tres mil trescientos cincuenta y dos millones trescientos ochenta mil quinientos cincuenta y cuatro pesos (\$33.352.380.554), lo cual permitió asegurar la continuidad operativa, el cumplimiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la Universidad.

Mediante memorando 111-06 del 10 de enero de 2025, se les comunicó a los supervisores de contrato la estrategia de mejora relacionada con los honorarios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la cual viene siendo implementada por la Gerencia de Talento Humano desde la vigencia 2023. La estrategia permite asignar los honorarios conforme al ámbito de actuación (nacional, zonal y local), logrando que para la vigencia 2025 se alcance un nivel de unificación del 73 % en los honorarios establecidos.



IMPACTO HONORARIOS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN



TABLA DE HONORARIOS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN NACIONAL 2025		
Ámbito de Actuación	Descripción de Servicios	Valor Mensual (COP)
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	5.275.000

HONORARIOS ÁMBITO DE ACTUACIÓN NACIONAL

TABLA DE HONORARIOS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN ZONAL 2025		
Ámbito de Actuación	Descripción de Servicios	Valor Mensual (COP)
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000

TABLA DE HONORARIOS ÁMBITO DE ACTUACIÓN ZONAL

TABLA DE HONORARIOS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN LOCAL 2025		
Ámbito de Actuación	Descripción de Servicios	Valor Mensual (COP)
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000
Asesoría y consultoría	Asesoría y consultoría en materia de gestión, planeación y ejecución de proyectos.	4.800.000

TABLA DE HONORARIOS ÁMBITO DE ACTUACIÓN LOCAL

REPORTE DE INFORMACIÓN



SECOP II



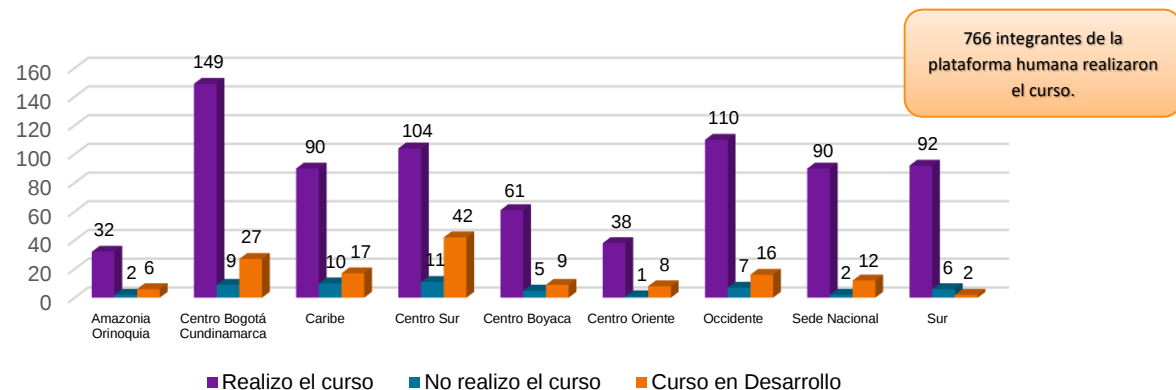
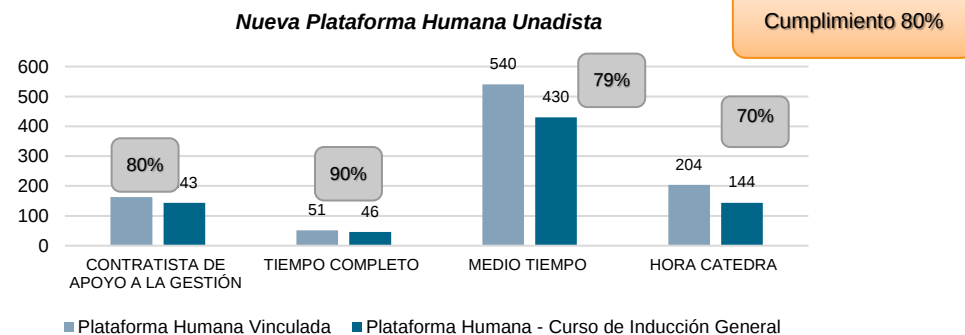
INFORMACION REPORTADA		SIGEP	SECOP
CONTRATOS	741	100%	100%
OTRO SI	81	100%	100%
SUSPENSION-REINICIO	8	100%	100%
LIQUIDACIONES	70	100%	100%

Se reporta los contratos al sistema de información SECOP, con el fin de dar cumplimiento a la ley la Ley 2195 del 18 de enero del 2022 y al Decreto 1510 de 2013.

ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA:

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 80% y la Inducción Específica “Plan Padrino” con un porcentaje de participación del 98%.

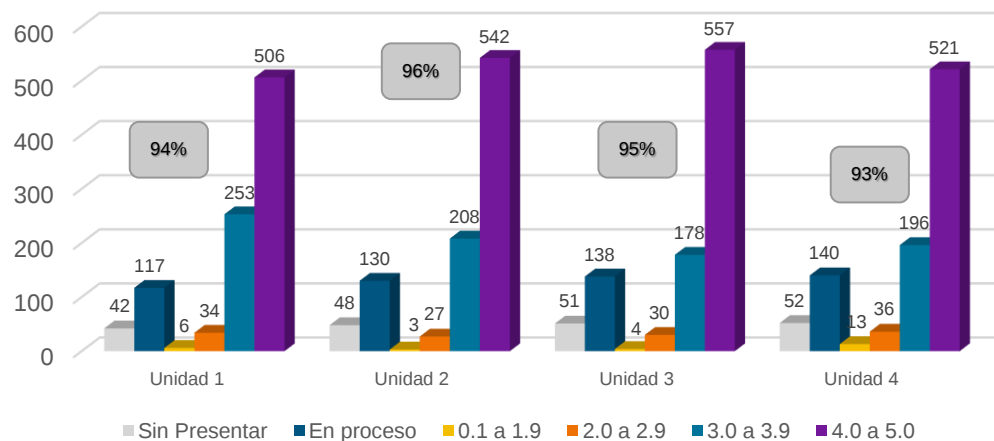
INDUCCIÓN GENERAL: CURSO MOOC CONOCIENDO MI UNAD UN LUGAR PARA CONSTRUIR SUEÑOS



El curso de Inducción General: *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños* obtuvo un porcentaje de aprobación del 99%. 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.



Nivel de aprobación por unidad curso de inducción general



Unidades Curso de Inducción:

Unidad 1: Contexto organizacional y evolución hacia la UNAD 5.0

Unidad 2: Planeación Estratégica Unadista

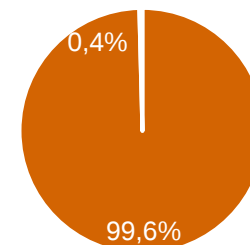
Unidad 3: Sistema Integrado de Gestión SIG

Unidad 4: Grandes Logros e impactos sociales de la UNAD

Temáticas para fortalecer en la plataforma Humana Unadista

- Configuración Metasistémica de la UNAD
- Criterios de actuación
- Responsabilidades sustantivas
- Planeación estratégica

Porcentaje de aprobación curso de Inducción General



Aprobación del
99%

■ Aprobado ■ No aprobado

Nivel de satisfacción

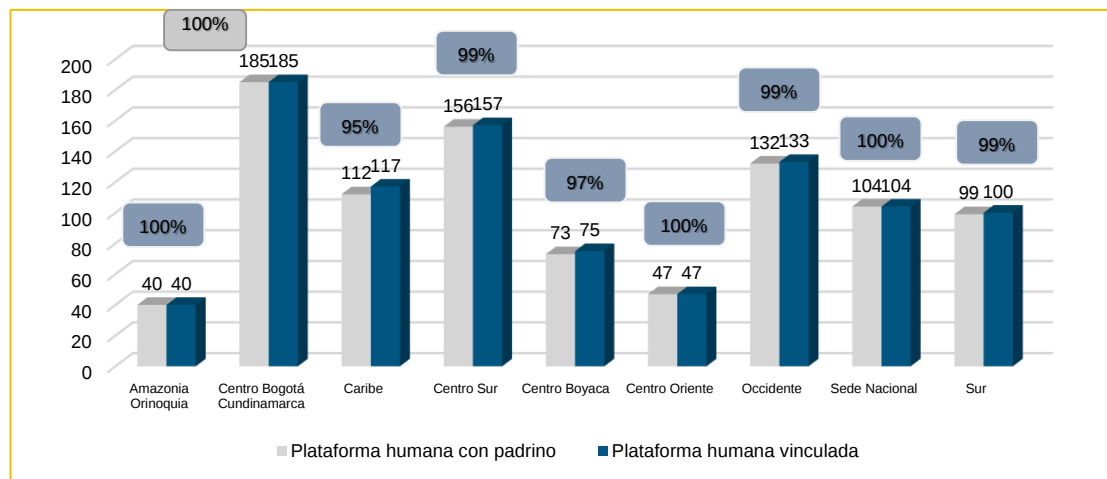


El nivel de satisfacción hacia el curso “Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños” es de 4,8.

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 **97%** indican que los recursos del curso son pertinentes cumpliendo con los objetivos de aprendizaje propuestos y el **3%** indica que se debe fortalecer en diferentes aspectos.

INDUCCIÓN ESPECIFICA – ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA

Estrategia: Inducción Especifica – Plan Padrino



Temáticas abordadas:

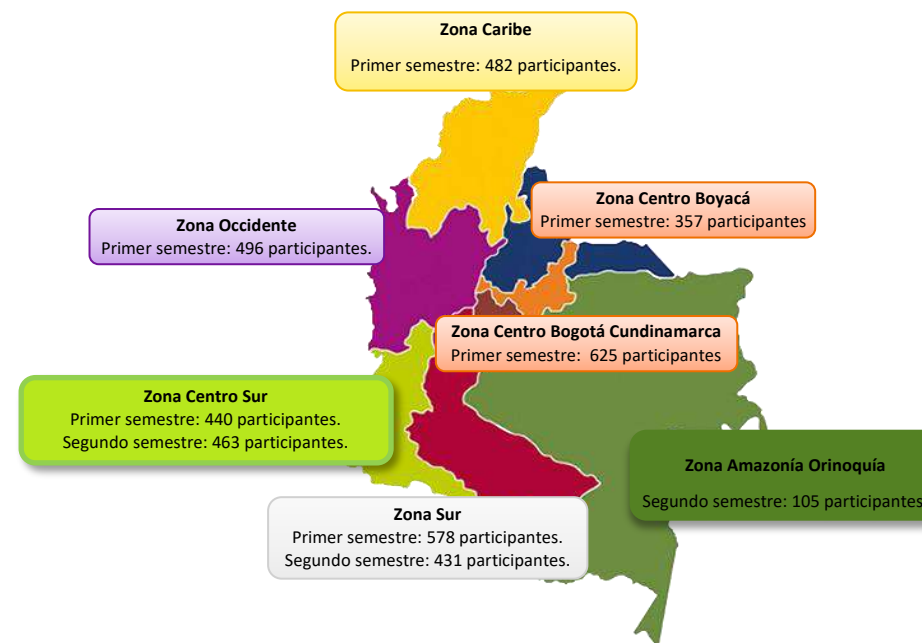
- Generalidades de la Escuela y/o Unidad
- Acompañamiento en campus virtual
- Vida académica y vida universitaria
- Dinámicas de atención en centro
- Gestión del componente práctico
- Sistemas de información Institucional

Cumplimiento del 98% en Asignación de padrino a la nueva plataforma vinculada.

Nivel de Satisfacción: 4,6

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 **98%**, evidenciando un alto compromiso en las diferentes zonas con el acompañamiento a la nueva plataforma humana.

Reinducción General – Ambito Zonal



Con el propósito de afianzar el conocimiento institucional desde los diferentes ámbitos de actuación se han realizado jornadas de reinducción contando con un total de 3.977 Líderes Unadistas, estas jornadas buscan generar un impacto en la gestión institucional y en la consolidación de la UNAD como una institución educativa de alta calidad.

FORMACION Y DESARROLLO:

Movilizar la evolución y el desarrollo de la plataforma humana hacia el trabajo inteligente productivo (TIP) forjando una cuna de líderes transformadores orientados a potenciar las capacidades institucionales, afrontar retos y desafíos de la UNAD 5.0, enfocados al desarrollo sostenible y crecimiento exponencial como mega Universidad.



Funciones Estratégicas del COACH

El COACH busca dar soporte académico y administrativo a los docentes de la UNAD.

Asesoría de Políticas de Talento Humano
Asesorar en la implementación de políticas de talento humano, en la gestión de recursos humanos y en la gestión de la calidad de la educación.

Fortalecimiento del Aprendizaje
Fortalecer el aprendizaje de los docentes en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Investigación Participativa
Promover la investigación participativa en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Integración de Recursos
Promover la integración de recursos en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Integración con SIBUNAD
Integrar la información de la UNAD con la información de la SIBUNAD, en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Mejora Continua
Promover la mejora continua en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Asesoría de Políticas de Talento Humano
Asesorar en la implementación de políticas de talento humano, en la gestión de recursos humanos y en la gestión de la calidad de la educación.

Fortalecimiento del Aprendizaje
Fortalecer el aprendizaje de los docentes en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Investigación Participativa
Promover la investigación participativa en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Integración de Recursos
Promover la integración de recursos en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Integración con SIBUNAD
Integrar la información de la UNAD con la información de la SIBUNAD, en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Mejora Continua
Promover la mejora continua en la gestión de la calidad de la educación, en la gestión de la calidad de la educación y en la gestión de la calidad de la educación.

Formación y Desarrollo Plataforma Humana Unadista COACH - GTHUM



RUTAS EJE DE CUALIFICACION

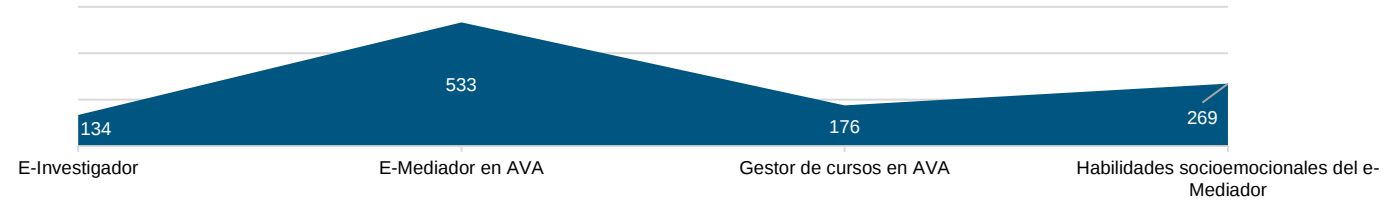
Eje de cualificación

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.



En la vigencia 2025 para el eje de cualificación en las líneas de lengua extranjera, diplomaturas PFF y plan de desarrollo docente donde participaron un total de 5.328 docentes, estas líneas orientan el quehacer del cuerpo académico aludiendo a saberes técnicos, metodológicos y prácticos propios del campo de acción del MPUS. Con las estrategias implementadas para el mejoramiento de los perfiles docentes en cuanto a desarrollo se atiende de manera satisfactoria el aspecto a mejorar relacionado con el fortalecimiento de la planta profesoral y su cualificación en investigación de la resolución 25081 que confiere la acreditación en alta calidad a la universidad

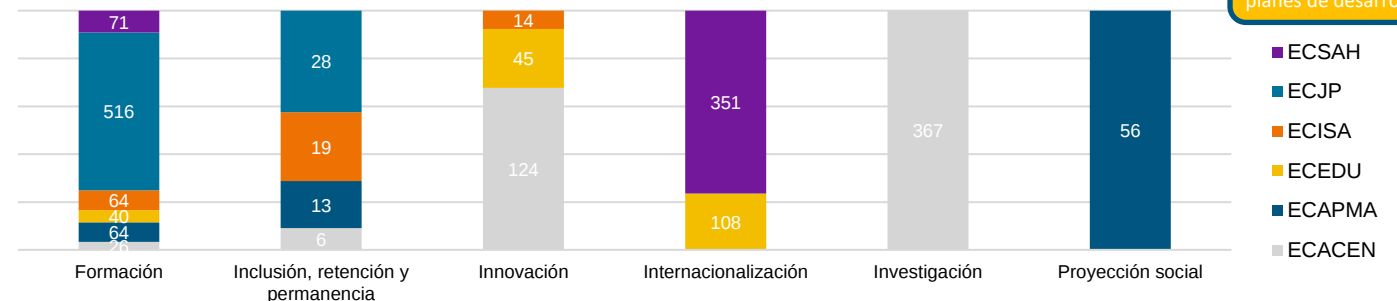
Participación docente Ruta de cualificación PFF



Participaron 1.112 docentes en las diplomaturas del PFF

Fuente: PFF-GTHUM. Diciembre de 2025

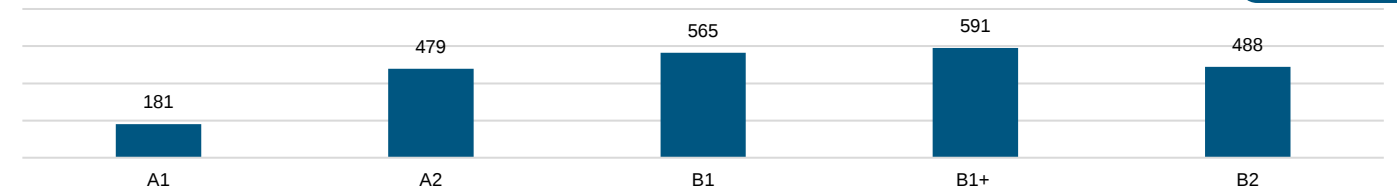
Participación en la cualificación del plan de desarrollo docente por unidad académica



Participaron 1.912 docentes en las cualificaciones de los planes de desarrollo docente

Fuente: ESCUELAS-GTHUM. Diciembre de 2025

Participación docente Ruta de cualificación Lengua extranjera



Participaron 2.304 docentes en la Ruta de cualificación en Lengua extranjera

Fuente: INVIL-GTHUM. Diciembre de 2025

CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL ROL – COMPONENTES EJE DE CAPACITACIÓN

Eje de Capacitación

Formación permanente que se hace con el propósito de garantizar que la organización crezca armoniosamente y que todos comprendamos en qué ámbito estamos trabajando.

Capacitación en relaciones humanas, estilos de liderazgo, emociones positivas, solución de conflictos, habilidades blandas

Desarrollo de habilidades blandas

Capacitación en herramientas audiovisuales, diseño de OVIS, OVAS, inteligencia artificial en el contexto educativo, tendencias en innovación

Innovación

Capacitación en lengua de señas colombiana, accesibilidad en recursos educativos, herramientas de pantalla LSC, JAWS

Inclusión, retención, permanencia

Capacitación en Infotecnología

Transversal

Formación

Capacitación en gestión del aprendizaje, gestión del cambio, gestión curricular, prácticas y tendencias pedagógicas en la virtualidad

Investigación

Publicación de productos de investigación, derechos de autor, herramientas de investigación

Desarrollo regional

Capacitación en gestión de proyectos rurales, agropecuarios y ambientales

Internacionalización

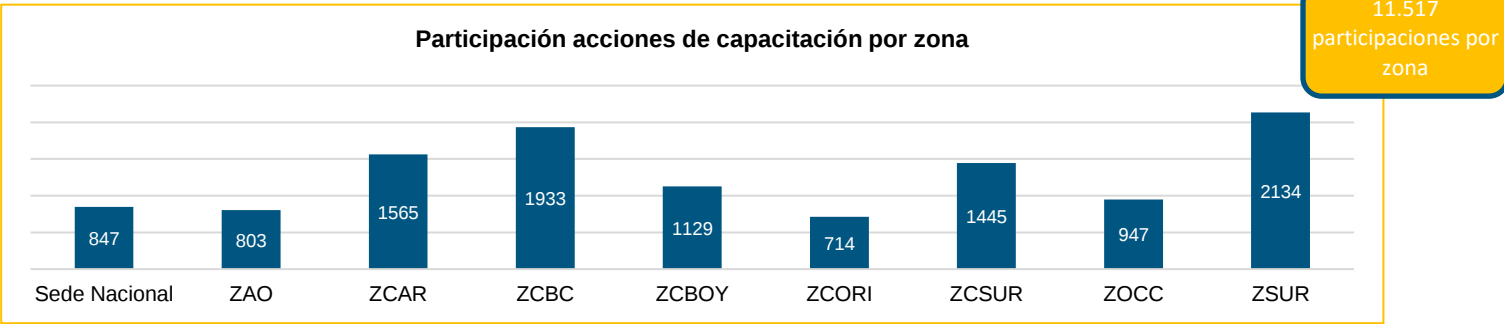
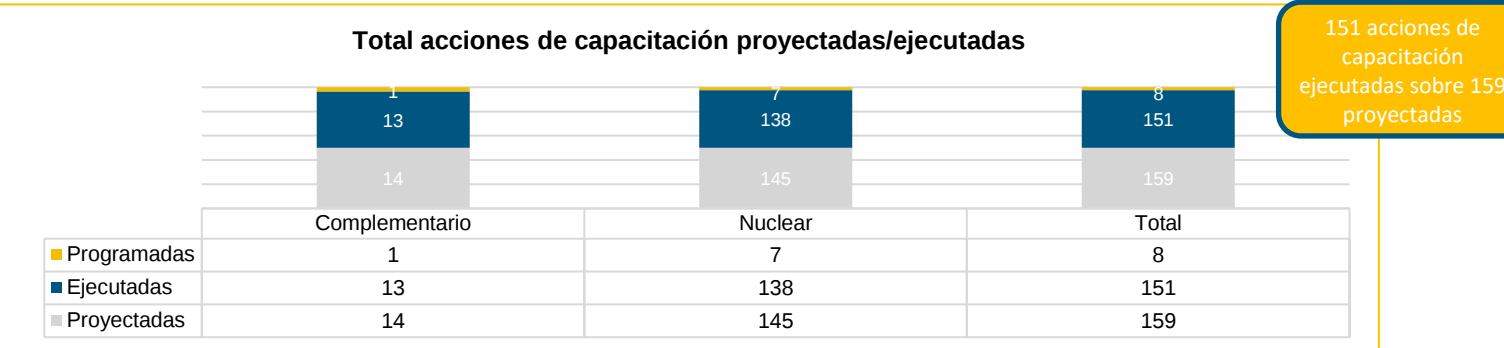
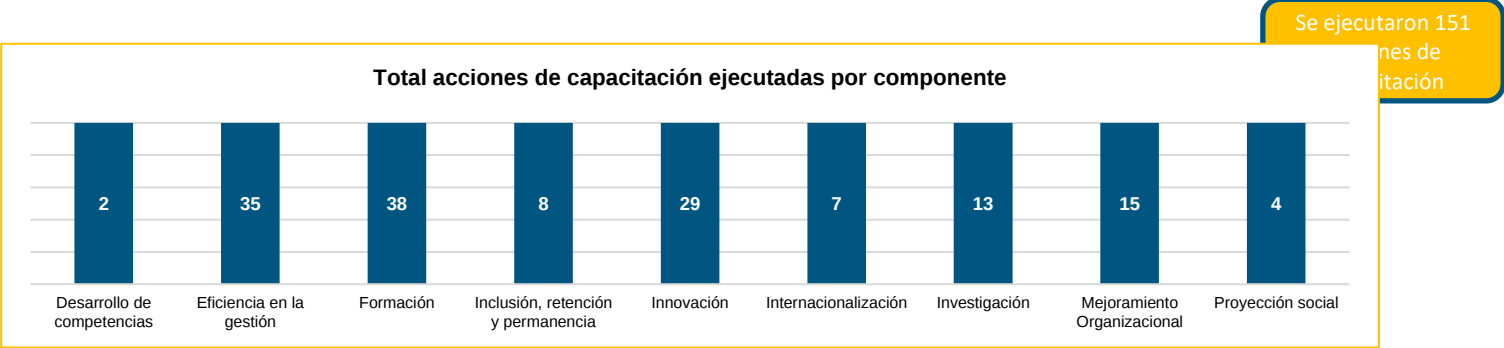
Capacitación en movilidad en entornos educativos, oportunidades, retos y planeación financiera internacional



CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL ROL

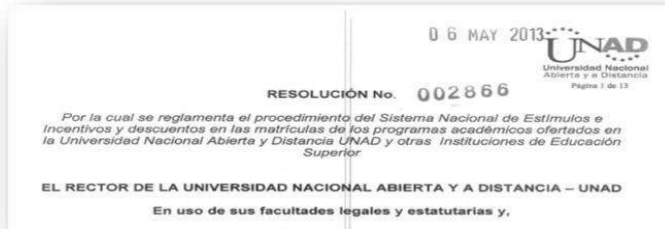


En la vigencia 2025 para el eje de capacitación para el fortalecimiento del Rol en sus diferentes componentes, se proyectaron un total de 159 acciones de capacitación de las cuales se ejecutaron 151, para un total de 11.517 participaciones de la plataforma humana Unadista, estos componentes permiten actualizar conocimientos, desarrollar competencias específicas y responder de manera efectiva a los desafíos propios de la UNAD 5.0



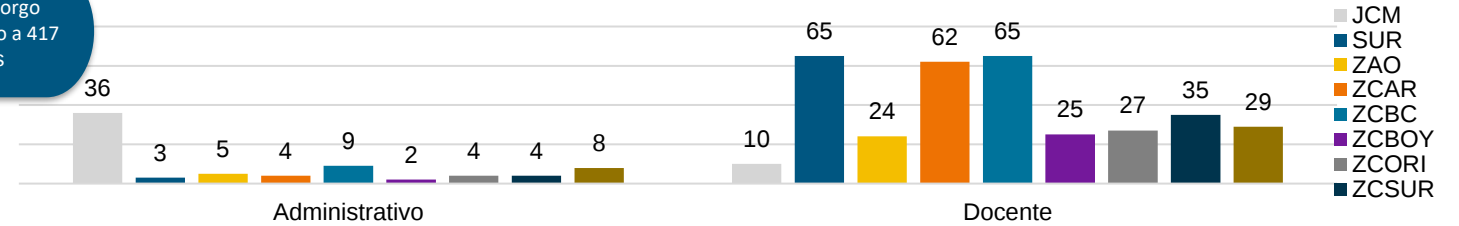
Fuente: GTHUM. Diciembre 2025

ESTIMULOS OTORGADOS PARA FORMACION ACADÉMICA -DOCENTES EN FORMACION ACADÉMICA



La universidad otorgo estímulo académico a 417 funcionarios

Estímulos académicos otorgados por estamento en cada zona



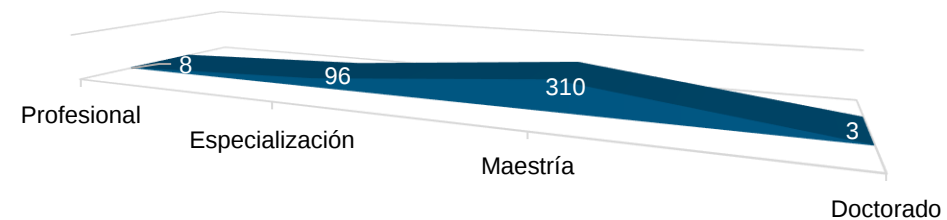
Fuente: SGRAL-GTHUM. Diciembre de 2025

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.

Total de estímulos otorgados

Total plataforma humana beneficiada por estímulo otorgado en cada nivel académico

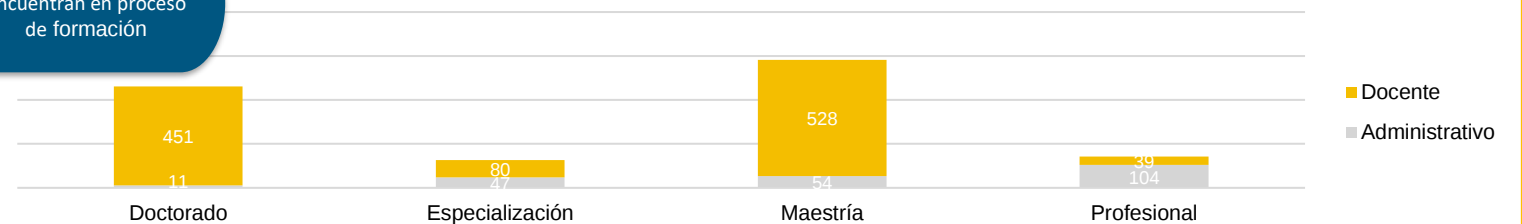


Fuente: SGRAL-GTHUM. Diciembre de 2025

En la vigencia 2025 para el eje de formación se otorgaron estímulos académicos a 417 funcionarios en los niveles de pregrado y posgrado con base en las necesidades de desarrollo y crecimiento de las disciplinas y profesiones de la plataforma humana, este eje se orienta en la visión estratégica del talento humano como eje central de la calidad académica y la proyección institucional.

1.314 líderes se encuentran en proceso de formación

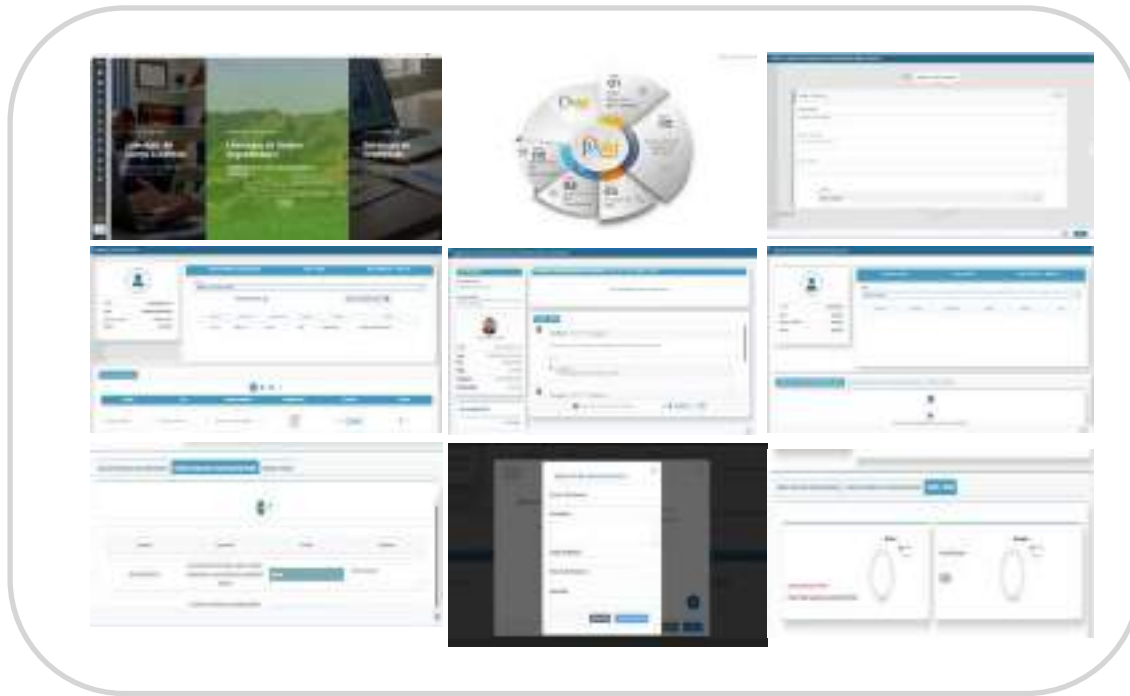
Plataforma Humana en proceso de formación académica



Fuente: GTHUM. Diciembre 2025

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

La Gerencia de Talento Humano con el propósito de afianzar un proceso de evaluación oportuna, objetiva y sobre resultados efectivos de la gestión, que permite afianzar el trabajo inteligente productivo de cada uno de los integrantes de la plataforma humana y el potencial de su rol de liderazgo en el metasisistema UNAD, con el fin de valorar su permanencia productiva, la evolución de su liderazgo, el reconocimiento del talento y merito, aplicación de incentivos y estímulos por la superación de metas concertadas entorno a su gestión, la promoción objetiva, transparente y el relevo generacional en los liderazgos ha diseñado un nuevo sistema de evaluación de desempeño que permita realizar una valoración basada en la objetividad y transparencia.



Nuevo sistema de evaluación de desempeño el cual aborda dos ejes:

- Eje potencial de liderazgo: Permite identificar el estado y la evolución del liderazgo a partir de la valoración de las competencias cardinales, así como las competencias específicas del rol.
- Eje potencial de desempeño: Se integra de los planes de gestión individual los cuales se orientan a partir del establecimiento de objetivo, meta, acciones estratégicas, resultados claves, indicadores.

Resignificación del sistema de Evaluación
de desempeño

COMPENSACION:

La gestión de nómina y seguridad social en 2025 fue eficiente, oportuna, garantizando cumplimiento normativo y evitando pago de intereses. Obteniendo como resultados:

CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE PAGOS NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL: La tabla relacionada a continuación muestra el análisis del cumplimiento del cronograma de pagos de nómina y seguridad social.

CUMPLIMIENTO PAGO DE NOMINA AÑO 2025										
FUNCIONARIOS		PLANTA ADMINISTRATIVA			PLANTA DE TUTORES			SEGURIDAD SOCIAL		
MES	FUNCIONARIOS	FECHA LIMITE	FECHA DE PAGO	% CUMPLIMIENTO ADMINISTRATIVOS	FECHA LIMITE	FECHA DE PAGO	% CUMPLIMIENTO TUTORES	FECHA LIMITE	FECHA DE PAGO	% CUMPLIMIENTO SEGURIDAD SOCIAL
ENERO	1606	25/01/2025	25/01/2025	100%	07/02/2025	07/02/2025	100%	19/02/2025	18/02/2025	100%
FEBRERO	5992	25/02/2025	25/02/2025	100%	07/03/2025	28/02/2025	100%	19/03/2025	13/03/2025	100%
MARZO	5386	25/03/2024	25/03/2024	100%	07/04/2025	28/03/2025	100%	21/04/2025	10/04/2025	100%
ABRIL	6187	25/04/2025	25/04/2025	100%	08/05/2025	29/04/2025	100%	20/05/2025	09/05/2025	100%
MAYO	6203	23/05/2025	23/05/2025	100%	09/06/2025	28/05/2025	100%	19/06/2025	10/06/2025	100%
JUNIO	6197	25/06/2025	25/06/2025	100%	07/07/2025	26/06/2025	100%	17/07/2025	11/07/2025	100%
JULIO	3125	25/07/2025	25/07/2025	100%	08/08/2025	30/07/2025	100%	21/08/2025	21/08/2025	100%
AGOSTO	6212	25/08/2025	25/08/2025	100%	05/09/2025	01/09/2025	100%	17/09/2025	15/09/2025	100%
SEPTIEMBRE	5661	25/09/2025	25/09/2025	100%	07/10/2025	01/10/2025	100%	20/10/2025	16/10/2025	100%
OCTUBRE	6306	25/10/2025	25/10/2025	100%	10/11/2025	30/10/2025	100%	21/11/2025	19/11/2025	100%
NOVIEMBRE	6386	25/11/2025	25/11/2025	100%	05/12/2025	27/11/2025	100%	18/12/2025		

Cumplimiento Pago de Nómina y Seguridad Social – 2025

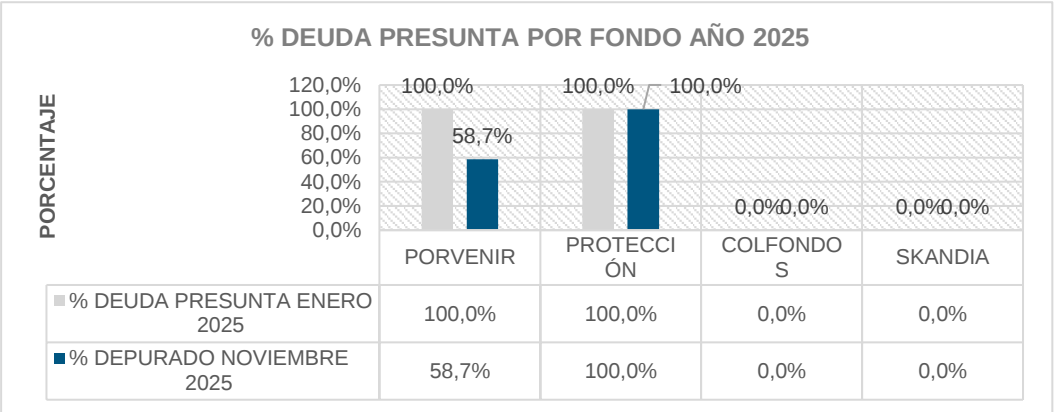
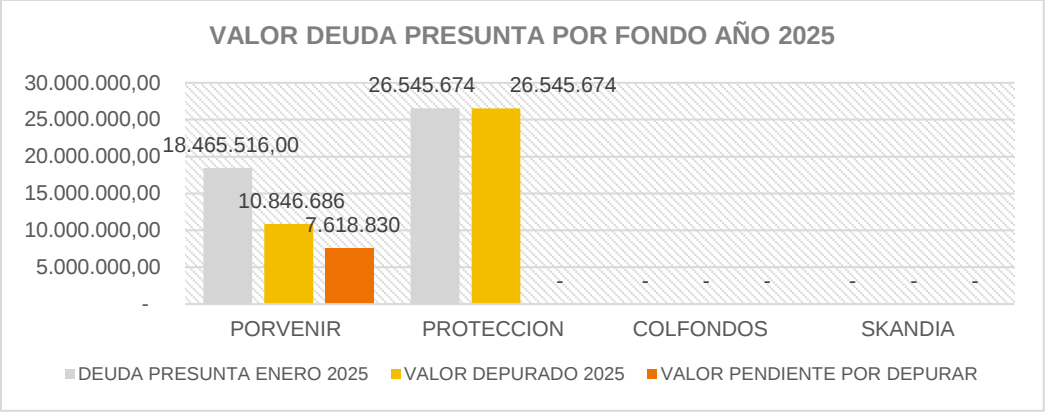
- Período evaluado: Enero – noviembre 2025.
- Cobertura: Más de 6.000 funcionarios mensuales (planta administrativa y tutores).
- Cumplimiento en nómina administrativa: 100%.
- Cumplimiento en nómina tutores: 100%.
- Cumplimiento en seguridad social: 100% (meses reportados).
- Cumplimiento total del cronograma (100%) durante todo el período analizado.

De igual manera el proceso de compensación a implementado acciones de mejora continua lo cual ha permitido:

- Consolidar una planeación adecuada programación de flujo de caja.
- Reflejar control interno efectivo y seguimiento permanente al cronograma.
- Minimizar riesgos jurídicos, fiscales y disciplinarios por mora.
- Generar confianza institucional y estabilidad en el Talento Humano.
- Demostrar eficiencia administrativa

CONCILIACION CON FONDOS PRIVADOS DE PENSION DE LA CARTERA PRESUNTA AÑO 2025: La tabla relacionada a continuación muestra los avances en la conciliación de la cartera presunta.

FONDO DE PENSIONES	DEUDA PRESUNTA ENERO 2025	DEUDA PRESUNTA NOVIEMBRE 2025	VALOR DEPURADO 2025	VALOR PENDIENTE POR DEPURAR	% DEPURADO	% PENDIENTE POR DEPURAR
PORVENIR	18.465.516,00	7.618.830	10.846.686	7.618.830	59%	41%
PROTECCION	26.545.674	-	26.545.674	-	100%	0%
COLFONDOS	-	-	-	-	0%	0%
SKANDIA	-	-	-	-	0%	0%



Fuente: GTHUM Consultas desde el portal web de cada fondo. Diciembre de 2025.

Durante la vigencia de 2025 se realizó la conciliación con fondos privados de pensiones de la cartera presunta logrando:

- Deuda presunta inicial (enero 2025): \$45.010.190
- Valor depurado 2025: \$37.392.360
- Se evidencia avance significativo en la depuración de cartera presunta, reduciendo sustancialmente el riesgo financiero.

- Cartera pendiente a noviembre 2025: \$7.618.830, esta se pendiente se concentra únicamente en Porvenir, facilitando focalización de esfuerzos.
- Nivel de depuración: 83% de la cartera inicial
- La gestión permitió cerrar totalmente la cartera con Protección.
- Se mejora el saneamiento financiero institucional.

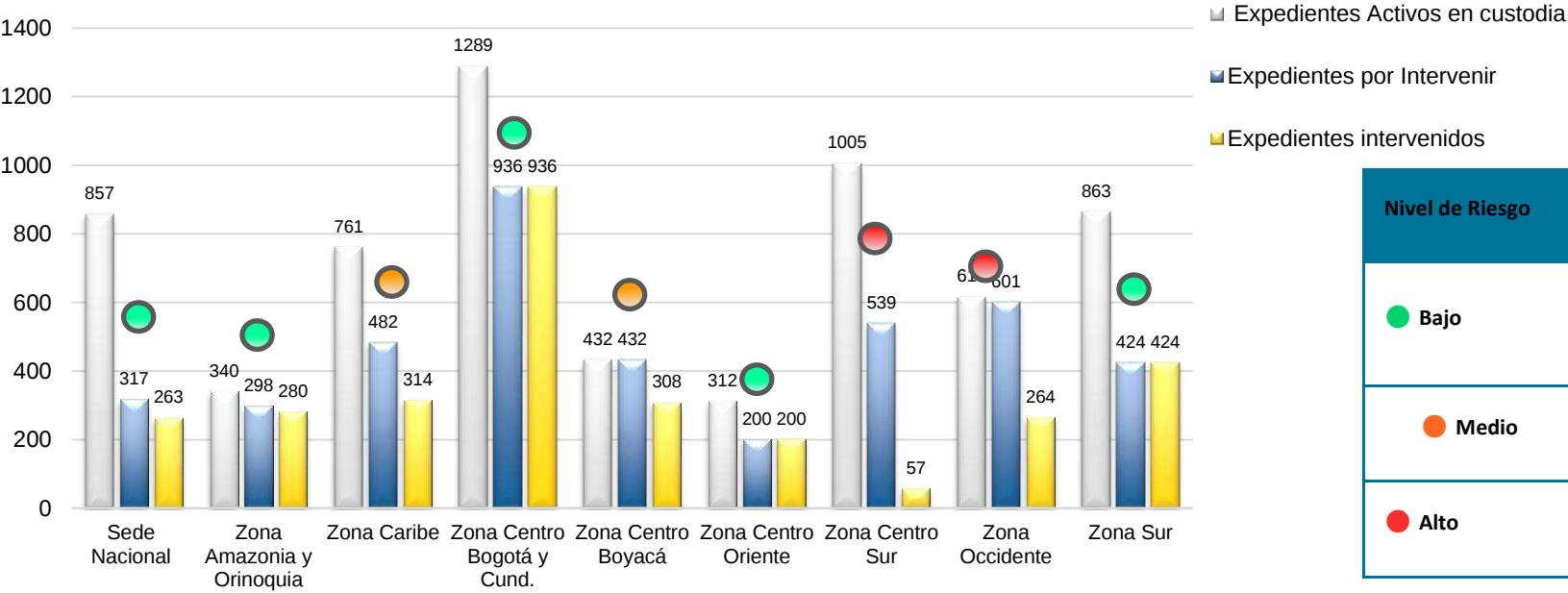
La gestión de conciliación 2025 presenta un avance altamente positivo, con depuración del 83% de la cartera presunta inicial y cierre total con la mayoría de los fondos, quedando un saldo puntual por gestionar con Porvenir.

GESTION 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 2025 se realizó un trabajo articulado con las zonas donde se capacitó, se estableció cronogramas de trabajo y se realizó seguimientos continuos con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia en los procesos archivísticos de las Historias Laborales, logrando un cumplimiento del 72% a nivel nacional. Para las zonas con nivel de riesgo alto por el no cumplimiento de las metas; se establecerá planes de contingencia para en la siguiente vigencia poder asegurar y salvaguardar nuestras historias laborales con el cumplimiento total de los procesos.

Intervención Historias Laborales Vigencia 2025

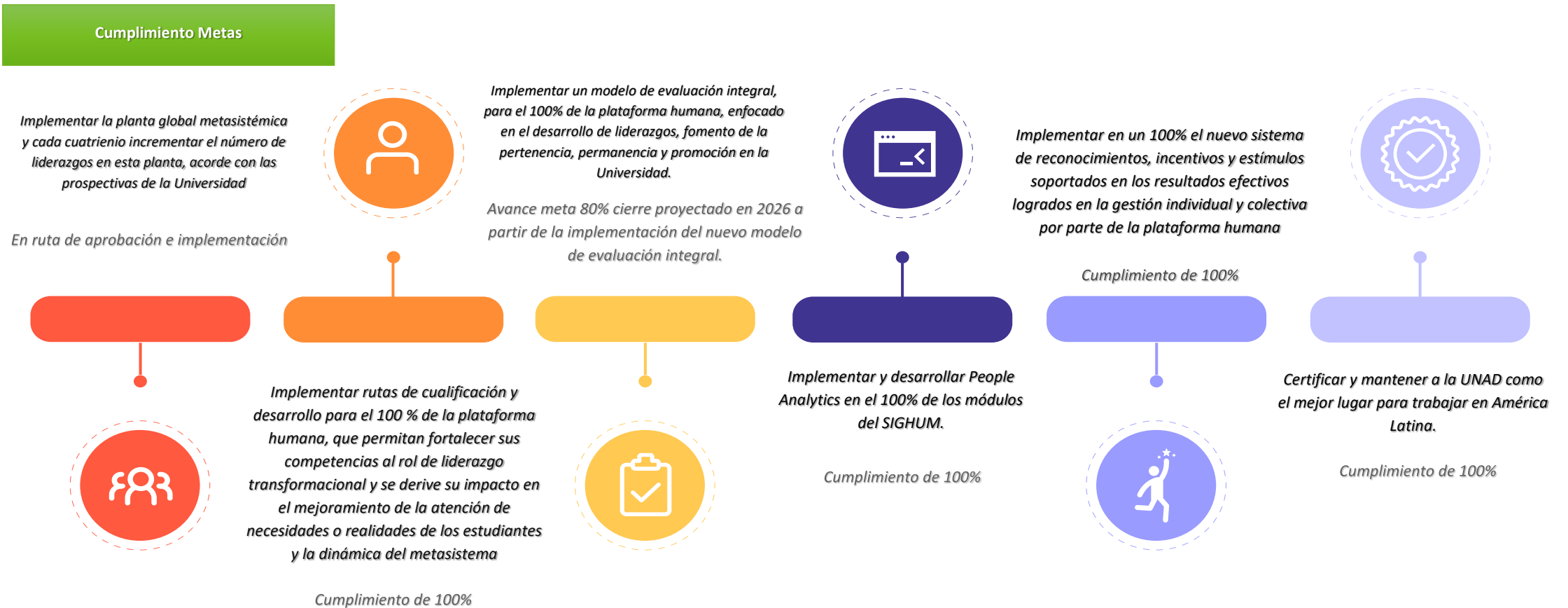


Nivel de Riesgo	Zonas	Cumplimiento
Bajo	JCM, ZAO, ZCBC, ZCORI, ZSUR	83%, 94%, 100%, 100%, 100%
Medio	ZCAR, ZCBOY	65%, 71%
Alto	ZCSUR, ZOCC	11%, 44%

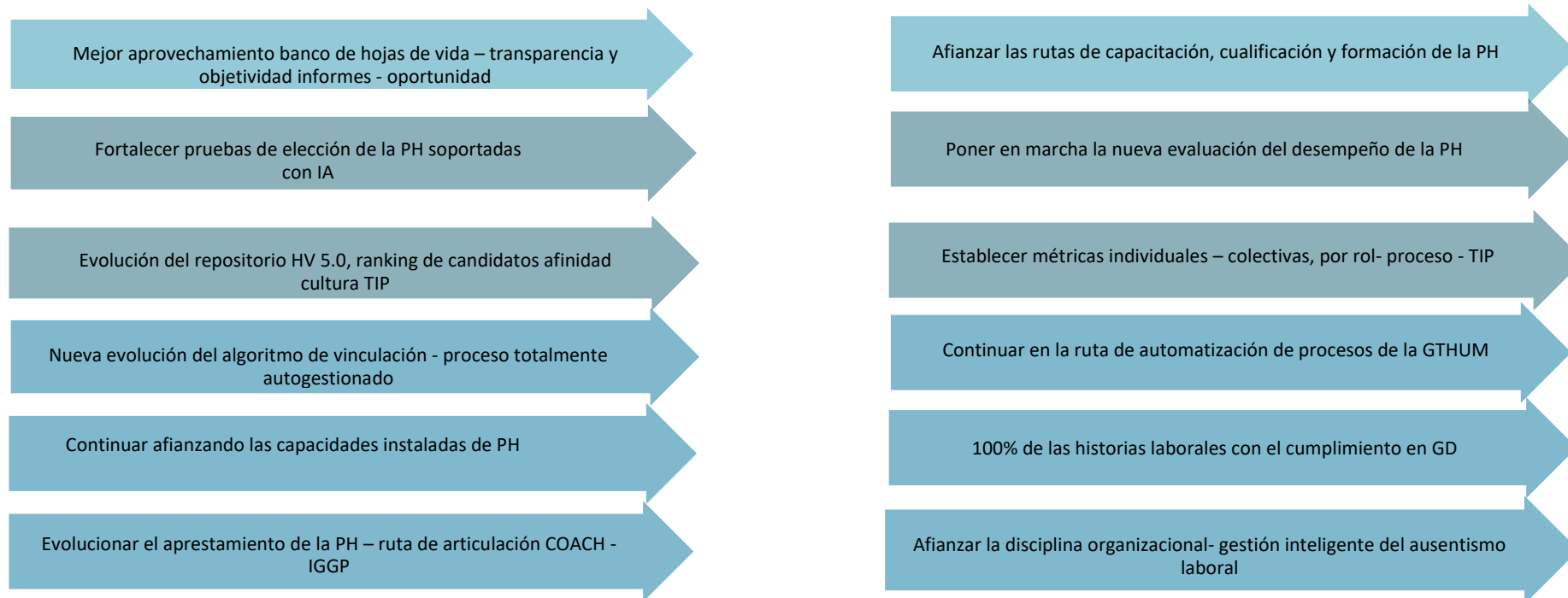
Fuente: TRD GTHUM. Diciembre 2025

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:



La Gerencia de Talento Humano en pro de cumplir con las metas establecidas en el plan de desarrollo institucional y en coherencia con la evolución institucional ha identificado acciones de mejora a implementar para afianzar sus procesos las cuales se describen a continuación:



Estas acciones contribuyen a la consolidación del liderazgo unadista y a una gestión efectiva enmarcada en el modelo de Trabajo Inteligente Productivo, que permita dar garantía de la armonía y sostenibilidad holística institucional para avanzar hacia la excelencia institucional como evolución continua del metasisistema Unadista generando un impacto en los diferentes ámbitos y contextos de actuación.

De igual manera el cumplimiento de las metas establecidas en el proyecto 1 ha contribuido a:



Universidad Nacional
Abierta y a Distancia



ACREDITADA
EN ALTA CALIDAD



GTHUM
Gerencia de Talento Humano

- 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 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 metasistema*
- 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 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.