



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
“Más UNAD, Mas Equidad”

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C., 2024



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

CO14/8011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

CO14/8012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO GENERAL.....	6
ALCANCE	6
DEFINICIONES.....	7
PREVISIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA.....	8
PROYECTO No. 1. Gestión Holística para la Educación con Equidad y Calidad	8
PROYECTO No. 2: Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación del Talento Humano.....	9
CARACTERIZACIÓN DOCENTES DE CARRERA	15



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

CO14/8011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

CO14/8012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



LISTA DE TABLAS

TABLA 1. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN CARRERA Y PROVISIONALIDAD 12

TABLA 2. TOTAL, PLANTA GLOBAL 14



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

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

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

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), se proyecta como una organización líder en educación abierta y a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora, “la pertinencia de sus ofertas y servicios educativos, y por el compromiso de su comunidad académica con el desarrollo humano integral y la gestión eco sostenible de las comunidades locales, regionales y globales, y por su aporte a este propósito” (Acuerdo 0014 de 2018, art. 5).

Su naturaleza jurídica la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial en los terminos de la Constitución y la Ley, que cuenta con personería jurídica, autonomía académica, administrativa, presupuestal, contractual y financiera; cuya misión es:

Contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la acción comunitaria, la inclusión, la solidaridad, la investigación, la internacionalización y la innovación en todas sus expresiones, con el uso intensivo de las tecnologías, en particular de la información y de las comunicaciones, para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, generador de cultura y espíritu emprendedor que en el marco de la sociedad global y del conocimiento propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social (Acuerdo 0014 de 2018, art. 4).

Igualmente fomenta el desarrollo de capacidades humanas para la formación integral permanente, apoyada en valores éticos de tolerancia, respeto y convivencia mediante la búsqueda incesante del saber, la producción y la apropiación y divulgación del conocimiento en los diversos campos de la ciencia, el arte y la cultura, para lograr esto la universidad debe contar con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada.

Para lograr este objetivo se cuenta con el Plan Anual de Vacantes, instrumento establecido en el literal b) del artículo 15 de la Ley 909 del 2004. Con base en lo anterior, para la presente vigencia la Gerencia de Talento Humano lideró la recolección de la información de vacantes de la planta de personal administrativo.





El Plan Anual de Previsión de la Plataforma Humana fue diseñado de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, Dimensión 1, siendo así un instrumento de administración y actualización de la información relacionada con los empleos de la planta de cargos de la institución.



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

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



OBJETIVO GENERAL

Consolidar la información relacionada con la la planta global de cargos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, según su denominación, nomenclatura y la forma en que han sido provistos los cargos.

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2024, abarca la planta de personal administrativo desde la creación de la planta hasta la elaboración del presente plan, actualmente la planta está compuesta por 359 cargos.



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

CO14/8011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

CO14/8012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

DEFINICIONES

Nivel Directivo: Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Por otro lado, se encuentran en la norma diferentes tipos de nombramientos, siendo esta la modalidad a través del cual el aspirante llega a ocupar el empleo vacante:

Nombramiento Ordinario: Se refiere al tipo de vinculación mediante el cual se proveen de manera definitiva los empleados de libre nombramiento y remoción. (Artículo 2.2.5.3.1 del decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Provisional: Nombramiento mediante el cual se provee un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos.

Vacante Definitiva: Se refiere a los empleos que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción o en provisionalidad.



PREVISIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

Para lograr esto la universidad debe contar con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada; es por ello que a través de un proceso de trabajo mancomunado que integró en distintos estadios a sus actores académicos, administrativos y directivos, y desde la autodeterminación, el trabajo colaborativo, el aprendizaje en red y la mejora continua en la calidad de sus procesos, trabajó en la definición de acciones que permitan, potenciar el impacto de sus responsabilidades sustantivas; fruto de este proceso de articulación, colaboración, concertación, construcción y corresponsabilidad entre actores para su desarrollo se establecerá cuatro (4) macroproyectos reflejan una orientación conceptual que ayuda a tomar decisiones y en los que hace parte activa la Gerencia de Talento Humano así:

PROYECTO No. 1. Gestión Holística para la Educación con Equidad y Calidad

Objetivo: 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.

Alcance: Garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad, del mismo modo a través de los diferentes dispositivos de promoción del aprendizaje aportar al logro de los ODS y a la transformación social de las comunidades en los diferentes multicontextos y ámbitos de actuación, a través de líderes Unadistas que basados en la Colombianidad expresan satisfacción y felicidad en la prestación de los servicios que ofertan.

En tal sentido se identifican cuatro (4) proyectos que apuntan directamente al cumplimiento del objetivo trazado para el macroproyecto relacionados con lograr altos estándares de calidad en el servicio educativo, con una plataforma humana altamente cualificada, motivada, comprometida y con un sentido social solidario, así mismo maximizar y potenciar la percepción en el uso de la infraestructura física acorde al MPU desde la generación de entornos adecuados para la comunidad UNADISTA y la consolidación del liderazgo organizacional desde la innovación con proyección global.



PROYECTO No. 2: 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 (ODS 4 - ODS 5)

Objetivo: Consolidar la cultura organizacional a partir de la apropiación del pensamiento divergente, la innovación prolífica y el liderazgo transformacional, para garantizar la sostenibilidad, crecimiento y evolución del metasistema UNAD. Metas generales en un escenario centro, entre otras:

- Incrementar el número de liderazgos en planta acorde con las prospectivas de la universidad.
- Implementar rutas de cualificación y desarrollo para el 80% de la plataforma humana que permitan fortalecer sus competencias al rol de liderazgo transformacional y se derive su impacto en el mejoramiento de la atención de necesidades y/o realidades de los estudiantes y la dinámica del metasistema.
- Implementar en 80% nuevo sistema de reconocimientos, incentivos y estímulos soportados en los resultados efectivos logrados en la gestión individual y colectiva por parte de la plataforma humana

La Gerencia de talento Humano, velara por atraer, seleccionar y vincular el personal más idóneo, que cuente con las competencias requeridas y cumpla a cabalidad los requisitos para cubrir las necesidades de todas las Unidades de apoyo y misional, se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas institucionales.

Estos planes se conciben como herramientas que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD mediante la identificación de los empleos, la descripción de los casos en los que los cargos quedan en vacancia temporal o definitiva, la naturaleza y los niveles de los empleos de carácter administrativo, el análisis de la planta actual, el análisis de la provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro de las plataformas humanas unadistas, teniendo como marco de referencia la autonomía universitaria.

El Estatuto Organizacional, representa entonces el punto de partida para el diseño de todas las formas de estructura orgánica que permitan cumplir los objetivos misionales, esto incluye, desde luego, la arquitectura de una planta global y flexible



que represente la naturaleza del Metasistema e integre los roles, funciones y responsabilidades que al interior de la Universidad garantizarán la consolidación de la UNAD 5.0.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, define la planta de personal global como una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin que ello implique identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución, la UNAD complementa esta definición coherentemente con los principios relacionados con la comprensión y convicción sobre nuevos roles y al fomento del trabajo en equipo y colaborativo consignados en el decálogo Teleológico Institucional, así como a la permanente reflexión, participación y construcción colectiva de la triada:

- 1. Pensamiento Unadista:** Como el resultado del encadenamiento de ideas coherentes, elaboradas por personas y grupos que sienten la Universidad, la piensan y actúan a la luz del entendimiento, mediante la interacción dialógica entre el saber incorporado en la sociedad civil y el saber académico de la Institución. Este Pensamiento es un constructo colectivo que facilita a la Comunidad Unadista, generar acciones pertinentes para la realización sostenible del Proyecto Histórico Colombiano, como expresión de la voluntad nacional, regida por una intención ética y una epistemología de la acción universitaria.
- 2. El Liderazgo Unadista:** Como una manera de ser y de servir a la comunidad y a su Nación. Es un rol que surge a partir de la Influencia idealizada, de la motivación inspiradora, del permanente auto desafío intelectual que es fundamental para aprender a aprender, tiene como premisa indispensable el respeto mutuo, la confianza y logra la transformación de su entorno ofreciendo al servicio de los demás sus competencias y reconociendo sus oportunidades de mejorar para fortalecerlas. Este liderazgo encarna el pensamiento, los valores e ideales institucionales, los interioriza y proyecta hacia las comunidades locales y globales, con carácter transformativo e inspirador, visión compartida, dominio personal, apertura mental y fuerza espiritual, para promover, motivar y acompañar el legado generacional de nuevos líderes.
- 3. La Acción Unadista:** Como el proceso en el que las personas, en tanto voluntad y fuente autónoma de causalidad, expresan su energía y dinamismo creador e imprimen su sello en la realidad, con arraigo solidario, realización efectiva, sentido y dirección. Así, la Acción Unadista es un lugar de interacción entre las redes de pensamiento y los ámbitos de actuación de los líderes, en donde se expresa la voluntad creativa y se realiza la práctica de la libertad, el ejercicio de la justicia y la búsqueda de la verdad sin restricciones.



Finalmente, la revisión de la estructura actual frente al nuevo enfoque y a las condiciones actuales de operación, requieren redimensionar las unidades del metasisistema, teniendo en cuenta que se han creado en el Estatuto Organizacional nuevos engranajes fundamentales de esa estructura. La creación de unidades estratégicas, la consolidación de los dispositivos, muestran la necesidad de que exista coherencia entre los dispositivos creados y las herramientas que permitan materializar los planes, propósitos, proyectos y funciones de estos para continuar evolucionando. Todo ello ha implicado un análisis riguroso y disciplinado de la prospectiva de la Universidad partiendo de valoraciones tan relevantes como la reciente certificación “Great Place to Work” y el empoderamiento y visibilidad de las plataformas humanas como el valor agregado más importante para la Universidad al igual que las transformaciones en la estructura de roles que deben influir de manera positiva en la organización en términos de cualificación, capacitación, pero también de promoción y estabilidad laboral.

De esta manera se busca crear las estrategias necesarias con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y la actualización de la planta global, con el análisis de las necesidades de personal, y la identificación de los costos de la misma, para la proyección del presupuesto correspondiente garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios de cada dependencia de la Universidad para cada año y buscando mejorar los procesos de gestión administrativa de todas las unidades de apoyo y misionales y que redunde en el bienestar de las plataformas humanas unadistas.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Previsión de la Plataforma Humana se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública; con corte a 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior. La Universidad Nacional abierta y a Distancia -UNAD, cuenta con el Manual de funciones donde se realiza la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio, la caracterización de los empleos se puede visualizar a través de la planta de personal, como se observa mediante los diferentes acuerdos que se relacionan a continuación:

- **Acuerdo No. 013 del 13 diciembre 13 de 2006.** Por el cual se adopta la planta de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, discriminados así:



Tabla 1. Libre nombramiento y remoción carrera y provisionalidad

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
NIVEL DIRECTIVO	20
NIVEL PROFESIONAL	4
NIVEL TECNICO	1
NIVEL ASISTENCIAL	2
CARRERA - PROVISIONALIDAD	
NIVEL PROFESIONAL	129
NIVEL TECNICO	85
NIVEL ASISTENCIAL	16
TOTAL, CARGOS	257

Fuente: Gerencia de Talento Humano

- **Acuerdo No. 006 del 08 de marzo de 2007.** Por el cual se modifica el Acuerdo No. 013 del 13 diciembre de 2006, en cumplimiento de la Protección Especial Constitucional para madres y padres cabeza de familia, personas con limitaciones física, mental, visual o auditiva, mujeres embarazadas y servidores próximos a pensionarse, señalados a continuación:

NIVEL TECNICO	3
NIVEL ASISTENCIAL	8
TOTAL, CARGOS	11

Fuente: Gerencia de Talento Humano

- **Acuerdo No. 012 del 20 de noviembre 2008.** Por el cual se modifica el Acuerdo No. 013 del 13 de diciembre de 2006, modificado por el Acuerdo 006 del 08 de marzo de 2007, que adopta la planta de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD, modificaciones presentadas así:

NIVEL DIRECTIVO	41
TOTAL, CARGOS	41

Fuente: Gerencia de Talento Humano



- **Acuerdo No. 002 del 27 de enero de 2012.** Por el cual se crean nuevos cargos en la Planta de Personal Administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, los cargos creados son los siguientes:

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
NIVEL DIRECTIVO	5
NIVEL PROFESIONAL	15
NIVEL TECNICO	15
TOTAL CARGOS	35

Fuente: Gerencia De Talento Humano

- **Acuerdo No. 014 del 30 de marzo de 2012.** Por el cual se crean cargos en la Planta de Personal Administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, en cumplimiento de fallos judiciales, los cargos creados son:

NIVEL PROFESIONAL	2
NIVEL TECNICO	1
TOTAL, CARGOS	3

Fuente: Gerencia de talento humano

- **Acuerdo No. 041 del 31 de agosto de 2012.** Por el cual se crean cargos en la Planta de Personal Administrativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, los cargos creados son los siguientes:

NIVEL DIRECTIVO	2
TOTAL	2

Fuente: Gerencia De Talento Humano

- **Acuerdo No. 018 del 31 de mayo de 2022.** Por el cual se crean cargos en la planta provisional de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).



Vice rector Universidad	1
Gerente	1
Director Nodo Zonal	8
TOTAL, CARGOS	10

Fuente: Gerencia de Talento Humano

En la planta global de la UNAD a corte 31 de enero de 2024 se tienen los siguientes cargos provistos:

Tabla 2. Total, Planta Global

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
NIVEL DIRECTIVO	78
NIVEL PROFESIONAL	19
NIVEL TECNICO	18
PROVISIONALIDAD	
NIVEL PROFESIONAL	109
NIVEL TECNICO	79
NIVEL ASISTENCIAL	18
CARRERA	
ADMINISTRATIVA	
NIVEL PROFESIONAL	22
NIVEL TECNICO	9
NIVEL ASISTENCIAL	7
TOTAL	359

Fuente: Gerencia de Talento Humano



CARACTERIZACIÓN DOCENTES DE CARRERA

- **Acuerdo No. 014 del 13 de diciembre 13 de 2006.** Por el cual se adopta la Planta de Personal Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD-

DOCENTES EN LA CATEGORÍA DE PROFESOR AUXILIAR TIEMPO	120
TOTAL, CARGOS	120

Fuente: Gerencia de Talento Humano

- **Acuerdo No. 045 del 19 de septiembre de 2011.** Por el cual se modifica el artículo 1 del Acuerdo No.014 de 13 de diciembre de 2006, que adopta la Planta de Personal Docente de la Universidad y el artículo 14 del Acuerdo No.018 del 27 de noviembre de 2007, que aclara el anterior, quedando los cargos así:

DOCENTES	120
TOTAL, CARGOS	120

Fuente: Gerencia de Talento Humano

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

