



**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA
UNADISTA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA -UNAD
“MÁS UNAD, MÁS PAÍS”**

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO 2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	10
1.1 NATURALEZA JURÍDICA	10
1.2 ESTRUCTURA METASISTÉMICA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN.....	10
2. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	15
3. ALCANCE.....	20
4. OBJETIVOS.....	21
4.1 OBJETIVO GENERAL	21
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
5. MARCO LEGAL.....	23
6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA	31
6.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	31
6.2 CARACTERIZACIÓN PLANTA GLOBAL.....	31
6.3 CARACTERIZACION DOCENTES DE CARRERA.....	35
6.4 CARACTERIZACIÓN CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN	35
7. DIAGNÓSTICOS DE LA MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO (GETH).....	37
7.1 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	37
7.2 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	38
7.3 EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	41
7.3.1 Diagnóstico de Síndrome de Burnout.	42
7.3.2 Diagnóstico de habilidades emocionales.	43

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLATAFORMAS HUMANAS UNADISTAS.....	48
8.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	49
8.2 PLAN DE ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PLATAFORMAS HUMANAS	53
8.2.1 Vinculación Docente.	54
8.2.2 Caracterización docentes ocasionales, hora catedra y convenios enero 2021 al 31 enero 2022.	58
8.2.3 Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.	59
8.3 ENGAGEMENT Y CONVICCION UNADISTA	61
8.4 PLAN FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PLATAFORMAS HUMANAS....	68
8.5 EVALUACIÓN DEL TRABAJO INTELIGENTE PRODUCTIVO DEL PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA DE LA UNAD	70
8.6 PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA.....	74
8.6.1 Ejes de acción – estructura del plan de bienestar de la plataforma humana UNADISTA.....	76
8.6.2 Líneas de acción a través de las que se desarrollan las experiencias significativas de bienestar.....	77
8.7 PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL.....	78
8.8 COMPENSACIÓN.....	80
8.9 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	80
8.10 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE SIGEP II.....	84
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	85
REFERENCIAS.....	86

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Medición del Clima Organizacional 2021	38
Gráfica 2. Evaluación Estrés	41
Gráfica 3. Agotamiento Emocional	42
Gráfica 4. Despersonalización.....	42
Gráfica 5. Realización Personal	43
Gráfica 6. Percepción	43
Gráfica 7. Comprensión	44
Gráfica 8. Regulación.....	44
Gráfica 9. Datos encuesta salud mental 2022.....	46
Gráfica 10. Docentes por Modalidad	58
Gráfica 11. Docentes por Perfil	58
Gráfica 12. Porcentaje de Participación por Zona	64
Gráfica 13. Resultado Valoración de Aprendizaje	64
Gráfica 14. Participación de la Plataforma Humana Unadista en la Estrategia Plan Padrino.....	66
Gráfica 15. Estado de Evaluación funcionarios con Nombramiento Provisional Primer Semestre	71
Gráfica 16. Estado de Evaluación funcionarios con Nombramiento Provisional Segundo Semestre.....	72
Gráfica 17. Evaluación Personal de Carrera Administrativa.....	72
Gráfica 18. Evaluación por Balance de Gestión por Libre Nombramiento y Remoción	73
Gráfica 19. Caracterización Sociodemográfica de la Plataforma Humana 2021 - Género	75
Gráfica 20. Caracterización Sociodemográfica de la Plataforma Humana 2021 - Identidad étnica	75



Gráfica 21. Caracterización Sociodemográfica de la Plataforma Humana 2021 -
Antigüedad Formación Académica..... 76

Gráfica 22. Nodos que tiene custodia de historias laborales a nivel Nacional 83

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Engagement y Convicción Unadista.....	23
Tabla 2. Formación y Desarrollo de la Plataforma	23
Tabla 3. Vinculación Docente Ocasional y Docente Hora Cátedra	24
Tabla 4. Vinculación Planta Global.....	25
Tabla 5. Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.....	26
Tabla 6. Compensación	26
Tabla 7. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional	29
Tabla 8. Bienestar de la Plataforma Humana Unadista.....	30
Tabla 9. Libre Nombramiento y Remoción Carrera y Provisionalidad	32
Tabla 10. Total, Planta Global	34
Tabla 11. Vacancia de Cargos	34
Tabla 12. Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.....	36
Tabla 13. Detalle de Vinculaciones Docentes por Periodo Académico	56
Tabla 14. Vinculados por Modalidad de Vinculación Cohorte enero 2021 al 31 enero 2022	57
Tabla 15. Docentes por Escalafón	59
Tabla 16. Fases de Contratación	60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Metasistémica de la UNAD	12
Figura 2. Creación de Valor Público.....	15
Figura 3. Creación de Valor Público.....	16
Figura 4. Dimensión Talento Humano MIPG.....	16
Figura 5. Modelo de Empleo Público.....	17
Figura 6. Gestión del Talento Humano.....	18
Figura 7. Certificación Great Place to Work 2021	39
Figura 8. Reconocimiento de la UNAD en la Lista de los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia 2021	39
Figura 9. Reconocimiento de la UNAD como una de las Mejores Empresas para Trabajar en Colombia para las Mujeres 2021	40
Figura 10. Rutas de creación de valor.....	48
Figura 11. Fases	63
Figura 12. Reducción del Sistema Integrado de Gestión	66
Figura 13. Conociendo mi UNAD, un Lugar para Construir Sueños - (604507946A_1334)	68

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).

Igualmente en 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).

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de

sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura, es por ello que anualmente se definen procedimientos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad.

Igualmente cabe resaltar que teniendo en cuenta la emergencia económica, social y sanitaria derivada de la pandemia COVID 19, la planeación estratégica del talento humano tuvo que reconfigurarse con nuevas metodologías, con ello se garantizó la atención y prestación de los servicios por parte de las diferentes unidades y se tomaron medidas para la protección laboral de los servidores y contratistas de prestación de servicios a través del trabajo en casa y la alternancia

1. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

1.1 NATURALEZA JURÍDICA

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981 como UNISUR, transformada en su nombre por la Ley 396 de 1997 y, en su naturaleza jurídica, por el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial en los términos de la Constitución y la ley. Que, en consecuencia, cuenta con personería jurídica, autonomía académica, administrativa, presupuestal, contractual y financiera, y patrimonio independiente, por lo tanto, no pertenece a ninguna de las ramas del poder público; tiene capacidad para gobernarse y designar a sus directivas, y está vinculada al Ministerio de Educación Nacional, en los términos definidos en la normativa vigente. La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) cumple con seis responsabilidades sustantivas a saber: la formación, la investigación, la proyección social, la internacionalización, la inclusión y la innovación.

1.2 ESTRUCTURA METASISTÉMICA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto General, el metasistema UNAD; se concibe en su actuar como un sistema organizacional integrado que articula de manera coherente niveles sistémicos, unidades y dispositivos, como organización inteligente para el cumplimiento de los objetivos y gestión en los diversos ámbitos y contextos de actuación innovadora y autorregulada, con capacidad para aprender, desaprender y perfeccionarse de forma permanente (Acuerdo 014 de 2018, art. 13).

Los criterios de actuación se conciben como los parámetros que regulan las interrelaciones humanas de cada uno de los integrantes de la comunidad Unadista, referenciados en los postulados éticos, morales y los lineamientos técnicos y operacionales, que dinamizan su gestión metasistémica, potenciando la toma de decisiones efectivas, en los diferentes ámbitos de actuación y fortaleciendo la gestión del conocimiento y la innovación organizacional (Acuerdo 039 de 2019, art. 5, p. 3).

Estos criterios están definidos en el Estatuto General, de la siguiente manera:

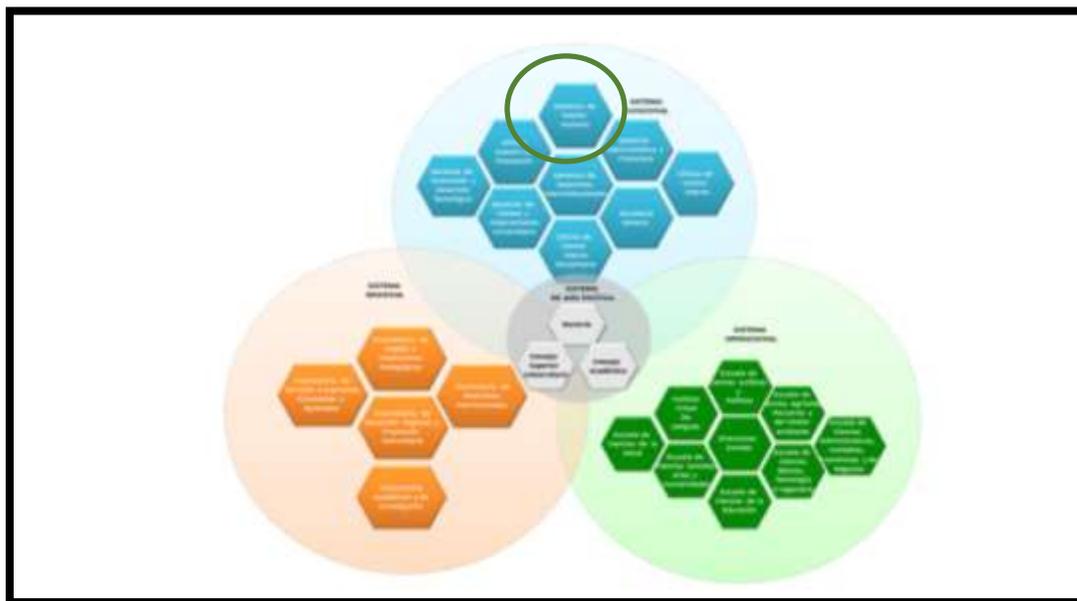
- a) **Sistematicidad:** en cuanto la organización es un todo integrado de sistemas en diverso orden y nivel, donde sus diferentes unidades misionales, funcionales y operacionales están correlacionadas y guardan unidad de propósito.
- b) **Reticularidad:** las redes humanas con soportes tecnológicos se utilizan en la gestión de las diversas actividades estratégicas que se requieran para facilitar el trabajo en equipo, la constitución de comunidades académicas, investigativas y de proyección social.
- c) **Fractalidad:** por medio de la cual se afianza la identidad de la UNAD como una sola organización en cuanto es una manera de influir sobre las diversas formas de presencia y desarrollo institucional en los múltiples ámbitos y contextos de actuación.
- d) **Actuación en multicontextos:** por cuanto la organización se estructura para hacer presencia, de manera competente, en contextos de orden local, regional, nacional, global y ciberespacial.
- e) **Heterarquía:** por cuanto si la organización se basa en el trabajo en equipo y en red, ella adquiere un carácter horizontal transversal en su funcionamiento, y garantiza su legitimidad basada en la realización de acciones y responsabilidades de liderazgo compartidas.
- f) **Gestión por proyectos:** dado que el modelo de planificación participativa define, de manera intencional, estrategias, actividades y metas conducentes al logro sistemático de resultados, este modelo es la unidad específica de acción de los actores y grupos institucionales en la identificación de problemas y en la búsqueda conjunta de soluciones estratégicas efectivas con alto impacto académico, social, administrativo, financiero, cultural, político y tecnológico.
- g) **Productividad:** orientada al logro de altos niveles de desarrollo por parte de las actividades y acciones puestas en funcionamiento, acompañados de indicadores de calidad, eficiencia, eficacia y efectividad, tanto en los procesos como en los resultados de las operaciones.
- h) **Competitividad:** en la medida en que la institución alcanza altos niveles de calidad, pertinencia y pertenencia a través de los programas y servicios que ofrece en los múltiples contextos donde actúa.

i) **Rendición de cuentas:** por cuanto en su condición de organización pública y su responsabilidad social, ética, política y académica, la institución y sus diversos actores están llamados a dar cuentas a la sociedad acerca de procesos y resultados de los planes, proyectos y acciones que realiza en el cumplimiento de su misión.

j) **Autogestión:** según la cual los integrantes de la comunidad educativa participan en los procesos de autosostenibilidad, autorregulación, autoevaluación y autocontrol, soportados en dispositivos como el de gestión de la calidad, la petición y rendición de cuentas y el monitoreo al plan de desarrollo y a los planes operativos anuales.

Este metasisistema para su desarrollo estratégico, sustantivo, táctico y operacional, cuenta con cuatro (4) sistemas organizacionales: Sistema de Alta Política, Sistema Misional, Sistema Funcional y Sistema Operacional.

Figura 1. Estructura Metasistémica de la UNAD



De acuerdo con esta estructura la Gerencia de Talento Humano es componente estructural del metasisistema UNAD, de carácter funcional, responsable técnico de ejecutar las estrategias, definidas por el COACH, que garanticen la eficiencia de los procesos de atracción, elección, vinculación, inducción, cualificación, evaluación del desempeño, bienestar, condiciones de seguridad y salud en el

trabajo, permanencia y retiro del talento humano de la Universidad. La Gerencia de Talento Humano, se encuentra conformada por la red de Gestión del Talento Humano, en articulación permanente con los demás sistemas organizacionales.

La cual está compuesta por la Red de Gestión del Talento Humano, como dispositivo organizacional que, en virtud de la fractalidad, dinamiza la gestión administrativa, financiera y de bienestar del talento humano unadista y cumple con las siguientes funciones:

- a) Implementar los lineamientos del COACH para la integración, evolución y permanencia de los actores institucionales al metasisistema UNAD, a través de procesos de inducción y reinducción para su integración, fomento de la pertenencia, permanencia y promoción en la Universidad.
- b) Velar por el cumplimiento de las normas sobre administración de personal, régimen salarial y prestacional, ingreso, retiro y demás procedimientos, trámites y situaciones administrativas propias de la gestión del talento humano.
- c) Atraer, a partir de la comprensión y convicción sobre el metasisistema UNAD, a aquellos talentos que puedan coadyuvar a la misión y la visión institucional mediante procesos transparentes y efectivos de divulgación del quehacer unadista para la atracción, elección, vinculación y novedades del personal docente y administrativo.
- d) Gestionar el banco de talentos para ser incorporado al Sistema de Inteligencia Institucional SII UNAD.
- e) Gestionar programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen las condiciones generales de salud y calidad de vida del personal, en el ambiente de trabajo de la Universidad, en articulación con los lineamientos emitidos por el COACH.
- f) Ejecutar los procesos de fortalecimiento de competencias laborales del personal administrativo y académico de la UNAD, a través del plan institucional de capacitación y cualificación de personal, en articulación con los lineamientos emitidos por el COACH.
- g) Gestionar el proceso de evaluación del desempeño del personal, de acuerdo con las políticas definidas por el COACH y la normativa vigente.

- h) Gestionar programas y estrategias de bienestar integral para hacer realidad ambientes laborales, felices y armoniosos, así como ejecutar las estrategias definidas para fomentar el salario emocional que garantice el incremento en la productividad laboral y el mejoramiento de la calidad de vida del personal, y la pertenencia institucional, de acuerdo con las políticas definidas por el COACH y la normativa vigente.
- i) Cumplir con los procesos y procedimientos derivados de SII UNAD, a fin de lograr que todas las acciones y decisiones bajo su responsabilidad, queden inmersas y a la vista de todos aquellos usuarios y beneficiarios, internos y externos, así como orientar la formulación, estandarización y actualización de los procesos y procedimientos que conforman el Sistema Integrado de Gestión.
- j) Gestionar los procesos contractuales en sus diferentes etapas de acuerdo a la normativa institucional.
- k) Ejercer la secretaría técnica del Comité de Seguimiento y Asignación de Puntaje (CIARP).
- l) Gestionar, de manera oportuna, veraz y confiable, la información del personal administrativo y docente de la UNAD.
- m) Participar en el desarrollo de asesorías, consultorías, interventorías y asistencias técnicas, a solicitud de las unidades del sistema misional.
- n) Coordinar, con las demás unidades, los planes, programas y proyectos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- o) Proyectar, para la firma de la Rectoría, los actos administrativos que ejecuten las sanciones de suspensión e inhabilidad especial y de destitución e inhabilidad general, que impongan las unidades competentes, así como, notificar y ejecutar, de conformidad con los parámetros legales, las sanciones disciplinarias que sean materializadas a través de los actos administrativos de ejecución, por parte de la Rectoría y, las que se ejecutan con la expedición del fallo disciplinario de primera o segunda instancia.
- p) Las demás que, por su naturaleza, establezca la Rectoría (Acuerdo 039 de 2019, arts. 54-56, p. 43-45.)

2. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

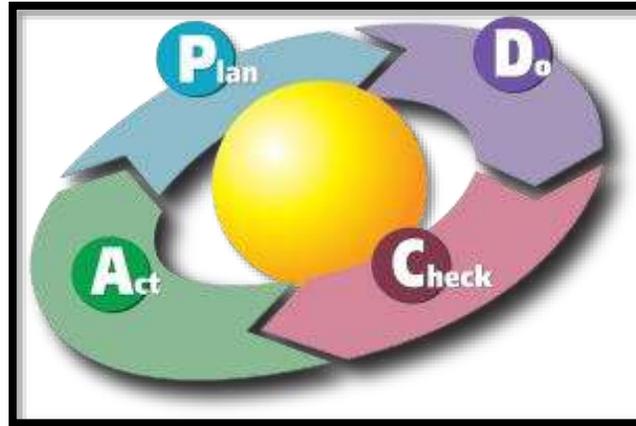
Figura 2. Creación de Valor Público



Fuente: DAFP, 2018

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros

Figura 3. Creación de Valor Público



Fuente: DAFP, 2018

Las Plataformas Humanas Unadistas se conciben como el gran factor de éxito para que la buena gestión logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan la institución para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica porque el tema de talento humano ocupa el centro del MIPG.

Figura 4. Dimensión Talento Humano MIPG



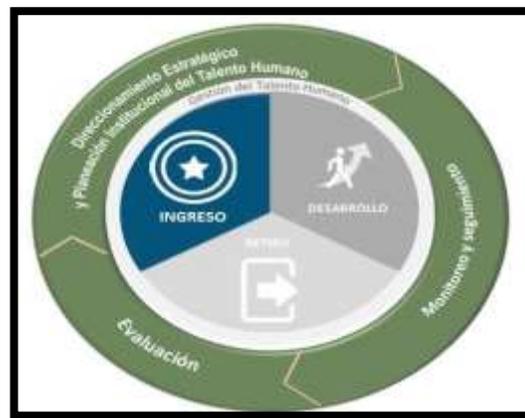
Fuente: DAFP, 2018

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos (MIPG, 2017).

Desde el gobierno nacional se apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

Figura 5. Modelo de Empleo Público

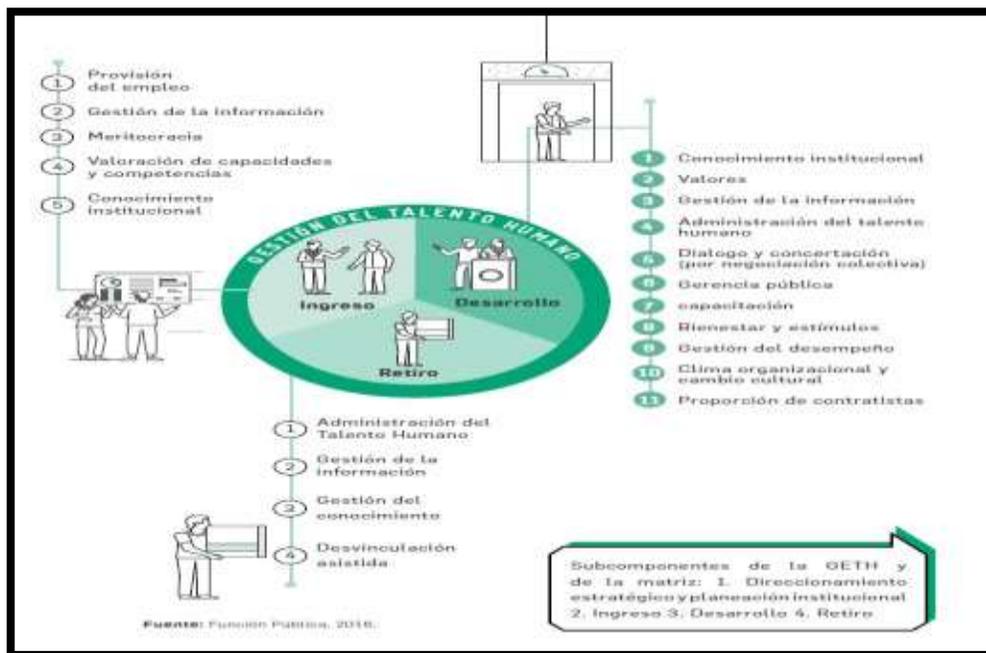


Fuente: DAFP, 2018

Por ello requiere contar con una planeación estratégica clara para gestionar y poder impactar sobre los criterios de actuación institucionales, creando un ambiente laboral propicio para generar cambios sistemáticos en los individuos, en los procesos y actividades diarias, con estrategias innovadoras que incrementen la productividad, generar una mayor apuesta a la competitividad y la construcción de identidad local, regional y global.

Un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: ingreso, desarrollo y retiro; definiendo las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en el general todas aquellas actividades que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción de las plataformas humanas unadistas.

Figura 6. Gestión del Talento Humano



Es por eso por lo que el plan estratégico de gestión y desarrollo de la plataforma humana unadista como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de gestión y desarrollo de la plataforma humana unadista están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas de la organización.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos. Por consiguiente, aplica a todas las plataformas humanas unadistas (servidores públicos de carrera administrativa libre nombramiento y remoción, provisionales, y contratistas; dependiendo del plan), y de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Articular y direccionar, las acciones y los mecanismos de gestión del talento humano, de manera estratégica, garantizando el cumplimiento normativo y la política institucional, a través de los procedimientos que permiten la vinculación, participación, desarrollo, capacitación, prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral y el bienestar de las plataformas humanas unadistas para la vigencia 2022, con el uso de diferentes estrategias, programas y actividades.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Definir la estimación de los costos de la planta global metasistémica y asignación del presupuesto para su financiación anual, asegurando la articulación con el plan de desarrollo institucional 2019-2023 “MÁS UNAD, MÁS PAÍS”, en su macro proyecto siete (MP.7) de gestión organizacional, proyecto 32, fortalecimiento de la gestión y desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional y gestión de equipos de alto desempeño; con sus componentes articulación interna, y sostenibilidad financiera.
- ✓ Dar a conocer la situación en la que se encuentra la planta de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, por medio del análisis de planta, y la provisión de empleo, como parte de la estrategia organizacional para disponer de la gestión del talento humano y garantizar el funcionamiento de la Institución. (Plan de atracción, selección y vinculación de plataformas humanas unadistas)
- ✓ Promover la formación de las plataformas humanas unadistas, a través del fomento de sus valores, habilidades, competencias y destrezas, para el mejoramiento permanente de los procesos institucionales. (Plan de Formación y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas)
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la creatividad, participación, en concordancia con lo establecido por la Ley, generando estrategias que contribuyan al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las plataformas humanas unadistas y su grupo familiar (Plan de Bienestar Integral Unadista).

- ✓ Promover y participar de las actividades enmarcadas en el desarrollo Sistema General de Seguridad Salud en el Trabajo, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de las plataformas humanas unadistas y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- ✓ Mejorar la calidad de vida las plataformas humanas unadistas, estimulando el desarrollo de sus potencialidades integrales en el ejercicio de la función pública universitaria, las cuales le han permitido sobresalir y aportar a la Universidad beneficios que redundan en eficiencia, eficacia, optimización de los recursos y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la institución a través de estímulos e incentivos pecuniarios y no pecuniarios (Plan de Bienestar Integral Unadista).
- ✓ Brindar a las plataformas humanas, una efectiva orientación y acompañamiento para que se identifiquen con el contexto organizacional y dinámica institucional en el cargo a desempeñar, de igual forma fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional, logrando que la UNAD cuente con líderes empoderados, comprometidos, productivos y competentes (Engagement y Convicción Unadista).
- ✓ Liquidar y pagar la nómina, aportes de seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales definitivas del personal administrativo de planta y cuerpo académico de la UNAD dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia salarial y prestacional. (Compensación)
- ✓ Contratar el personal idóneo, que cumpla a cabalidad los requisitos para cubrir las necesidades del Metasistema Unadista, mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. (Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de apoyo a la gestión).
- ✓ Mejoramiento individual y colectivo, orientado a alcanzar altos niveles de desempeño de los diferentes actores que hacen parte del metasistema, al igual identificar y potenciar el liderazgo a través del desarrollo de competencias y convicciones unadistas (Evaluación del trabajo inteligente productivo del personal de planta administrativa)

5. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco normativo interno y nacional en el que se fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar la Gerencia de Talento Humano:

Tabla 1. Engagement y Convicción Unadista

P-5-1 Engagement y Convicción Unadista			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Ley 190 de 1995	República de Colombia - Gobierno Nacional	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	Artículo 64º.
Decreto Ley 1567 de 1998	Congreso de la República de Colombia	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	ARTÍCULO 7º.
Decreto 1083 de 2015	Presidencia de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	ARTÍCULO 2.2.6.24. PARAGRAFO ARTÍCULO 2.2.19.6.3 ARTÍCULO 2.2.20.2.25
Acuerdo 012 de 2006	Consejo Superior Universitario	Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).	ARTÍCULO 15.
Acuerdo 039 de 2019	Consejo Superior Universitario	Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta a Distancia (UNAD).	Artículo 56.
Acuerdo 029 de 2020	Consejo Superior Universitario	Por el cual se adopta el Estatuto Académico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	Artículo 54.

Tabla 2. Formación y Desarrollo de la Plataforma

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Decreto 1567 de 1998	Congreso de la República de Colombia	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	Artículo 1. Artículo 3. literal a, b, c, d, e Artículo 4. Artículo 12. Artículo 39
Ley 909 de septiembre 23 de 2004	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	TÍTULO VI: DE LA CAPACITACION Y DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I: ARTÍCULO 36. Artículo 38 literal e.
Decreto 1083 de 2015	Presidencia de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	TÍTULO 9: CAPACITACIÓN Artículo 2.2.9.1 y 2.2.9.2

Acuerdo 009 de 2006	Consejo Superior Universitario	Por el cual se aprueba el Estatuto Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).	Artículo 31 literal i. Artículo 32 literal b, n Artículo 40
Acuerdo 012 de 2006	Consejo Superior Universitario	Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).	CAPÍTULO III ARTÍCULO 16. CAPÍTULO V Artículo 34. ARTÍCULO 36.
Acuerdo 006 de 2019	Consejo Superior Universitario	Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD para el periodo 2019 – 2023.	Artículo 24 literal h. Artículo 30 literal g. Artículo 56 literal f.

Tabla 3. Vinculación Docente Ocasional y Docente Hora Cátedra

P-5-9 VINCULACION DOCENTES OCASIONALES Y DOCENTES HORA CATEDRA			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Ley 30 de diciembre 28 de 1992	EL CONGRESO DE COLOMBIA	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior	CAPÍTULO IV Artículo 20 CAPÍTULO VI Artículo 28. Artículo 29 literal e. CAPÍTULO III Artículo 74.
Decreto 2770 de 2006	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se transforma en ente autónomo a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, y se dictan otras disposiciones	CAPÍTULO I. Artículo 1 Artículo 7
Acuerdo 009 del 26 de octubre de 2006	Consejo superior universitario de la UNAD	Por el cual se aprueba el Estatuto Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	CAPÍTULO II CAPÍTULO V
Acuerdo 015 del 13 de diciembre de 2006	Consejo superior universitario de la UNAD	Por el cual se adopta el Reglamento Académico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	CAPÍTULO II CAPÍTULO III CAPÍTULO IV CAPÍTULO VI
Acuerdo 579 de agosto 15 de 2019	Consejo de Escuela ECACEN	Por el cual se establecen los Perfiles líderes Nacionales de los programas y tutores de cursos académicos de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN para la vigencia 2019-2020	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 098 del 11 de septiembre de 2018	Consejo de Escuela ECISALUD	Por el cual se establecen los Perfiles Académicos para los Cursos académicos y el perfil de los líderes Nacionales de los programas de la Escuela de Ciencias de la Salud ECISALUD	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 869 de julio 4 de 2019	Consejo de Escuela ECBTI	Por el cual se establecen los perfiles de Líderes de programa y Tutores de los cursos académicos que administra la ECBTI	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 448 de diciembre 16 de 2016	Consejo de Escuela ECAPMA	Por el cual se modifica el acuerdo N. 233 que especifica los perfiles de los cursos de la ECAPMA	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 204 de julio 12 de 2019	Consejo de Escuela ECSAH	Por el cual se deroga el acuerdo 417 de agosto de 2018, donde se establecen los perfiles de los líderes de	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado

		programa y tutores de los cursos académicos que administra la ECSAH	
Acuerdo 329 de diciembre 6 de 2017	Consejo de Escuela ECEDU	Por el cual se complementa el acuerdo 166 de 2014 sobre los perfiles docentes de la ECEDU	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 018 de septiembre 27 de 2018	Consejo de Escuela ECJP	Por el cual se establecen los Perfiles Académicos para los Cursos Académicos y el Perfil de los líderes Nacionales de los programas de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas ECJP para la vigencia 2019	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 030 de 24 de noviembre de 2016	Consejo superior universitario de la UNAD	Por la cual se reglamentan las condiciones de docentes ocasionales con funciones especiales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	Requisitos mínimos para la asignación del rol DOFE
Acuerdo 3 del 28 de enero de 2020	Consejo superior universitario de la UNAD	Por la cual se reglamentan las condiciones de docentes ocasionales con funciones de innovación e inclusión en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Requisitos mínimos para la asignación del rol DOFil y DOFIN
Acuerdo 039 del 03 de diciembre de 2019	Consejo superior universitario de la UNAD	Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	CAPÍTULO 4. CAPÍTULO 5 CAPÍTULO 6

Tabla 4. Vinculación Planta Global

P-5-10 ATRACCION Y ELECCION DE PLATAFORMA HUMANA			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Ley 30 de diciembre 28 de 1992	EL CONGRESO DE COLOMBIA	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior	CAPÍTULO IV Artículo 20 CAPÍTULO VI Artículo 28. Artículo 29 literal e. CAPÍTULO III Artículo 74.
Decreto 2770 de 2006	El presidente de la República de Colombia	Por el cual se transforma en ente autónomo a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, y se dictan otras disposiciones	CAPÍTULO I. Artículo 1 Artículo 7
Acuerdo 009 del 26 de octubre de 2006	Consejo superior universitario de la UNAD	Por el cual se aprueba el Estatuto Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	CAPÍTULO II CAPÍTULO III CAPÍTULO V
Acuerdo 015 del 13 de diciembre de 2006	Consejo superior universitario de la UNAD	Por el cual se adopta el Reglamento Académico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	CAPÍTULO II CAPÍTULO III CAPÍTULO IV CAPÍTULO VI
Acuerdo 579 de agosto 15 de 2019	Consejo de Escuela ECACEN	Por el cual se establecen los Perfiles líderes Nacionales de los programas y tutores de cursos académicos de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN para la vigencia 2019-2020	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 098 del 11 de septiembre de 2018	Consejo de Escuela ECISALUD	Por el cual se establecen los Perfiles Académicos para los Cursos académicos y el perfil de los líderes Nacionales de los programas de la	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado

		Escuela de Ciencias de la Salud ECISALUD	
Acuerdo 869 de julio 4 de 2019	Consejo de Escuela ECBTI	Por el cual se establecen los perfiles de Líderes de programa y Tutores de los cursos académicos que administra la ECBTI	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 448 de diciembre 16 de 2016	Consejo de Escuela ECAPMA	Por el cual se modifica el acuerdo N. 233 que especifica los perfiles de los cursos de la ECAPMA	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 204 de julio 12 de 2019	Consejo de Escuela ECSAH	Por el cual se deroga el acuerdo 417 de agosto de 2018, donde se establecen los perfiles de los líderes de programa y tutores de los cursos académicos que administra la ECSAH	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 329 de diciembre 6 de 2017	Consejo de Escuela ECEDU	Por el cual se complementa el acuerdo 166 de 2014 sobre los perfiles docentes de la ECEDU	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 018 de septiembre 27 de 2018	Consejo de Escuela ECJP	Por el cual se establecen los Perfiles Académicos para los Cursos Académicos y el Perfil de los líderes Nacionales de los programas de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas ECJP para la vigencia 2019	EL docente vinculado, debe cumplir con el requisito del perfil correspondiente al curso asignado
Acuerdo 030 de 24 de noviembre de 2016	Consejo superior universitario de la UNAD	Por la cual se reglamentan las condiciones de docentes ocasionales con funciones especiales en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	Requisitos mínimos para la asignación del rol DOFE
Acuerdo 3 del 28 de enero de 2020	Consejo superior universitario de la UNAD	Por la cual se reglamentan las condiciones de docentes ocasionales con funciones de innovación e inclusión en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Requisitos mínimos para la asignación del rol DOFil y DOFIN
Acuerdo 039 del 03 de diciembre de 2019	Consejo superior universitario de la UNAD	Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	CAPÍTULO 4.

Tabla 5. Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión

P-5-5 CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Constitución Política de Colombia	Congreso de la República de Colombia	Constitución política de Colombia.	Artículo 69.
Decreto 2770 de agosto 16 de 2006	Presidencia de la republica	Por el cual se transforma en ente autónomo a la universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- y se dictan otras disposiciones.	ARTÍCULO 2°. Parágrafo
Ley 909 de septiembre 23 de 2004	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	ARTÍCULO 18. . Numeral 6

Tabla 6. Compensación

P-5-4 COMPENSACIÓN			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Ley 65 de 1946	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras disposiciones	Cesantías planta administrativa y docente ocasional
Ley 21 de 1982	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones" y demás normas que la modifican o reglamentan	Subsidio familiar planta administrativa, docente de carrera y docente ocasional
Ley 70 de 1988	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público	Dotación planta administrativa, docente de carrera y docente ocasional
Ley 50 de 1990	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Cesantías planta administrativa, docente de carrera y docente ocasional
Ley 100 de 1993	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Auxilio de maternidad, licencia por enfermedad, subsidio familiar planta administrativa. Subsidio familiar docente de carrera Auxilio de maternidad, licencia por enfermedad, subsidio familiar docente ocasional
Ley 244 de 1995	Congreso de la República de Colombia	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones	Cesantías planta administrativa y docente ocasional
Ley 489 de 1998	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones	Reconocimiento por coordinación planta administrativa y docente ocasional
Ley 995 de 2005	Congreso de la República de Colombia	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles	Vacaciones, prima de vacaciones y bonificación por recreación personal planta administrativa y docentes ocasionales.
Ley 1071 de 2006	Congreso de la República de Colombia	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación	Cesantías planta administrativa y docente ocasional
Ley 1468 de 2011	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Auxilio de maternidad planta administrativa y docente ocasional
Ley 1822 de 2017	Congreso de la República de Colombia	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Auxilio de maternidad y licencia de paternidad planta administrativa Auxilio de maternidad docente ocasional Licencia de paternidad docente ocasional
Decreto 1160 de 1947	Presidente de la República de Colombia	Sobre auxilio de cesantía	Cesantías docentes ocasional
Decreto Ley 3135 de 1968	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, auxilio de maternidad planta administrativa. Subsidio familiar docente de carrera

Decreto Ley 1045 de 1978	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional	Vacaciones, prima, cesantías, prima de navidad, auxilio de maternidad planta administrativa y docentes ocasionales.
Decreto Ley 1042 de 1978	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones	Bonificación por servicio, prima de servicio planta administrativa y docentes ocasionales
Decreto 1160 de 1947	Presidente de la República de Colombia	Sobre auxilio de cesantía	Cesantías planta administrativa
Decreto 3135 de 1968	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.	Subsidio familiar planta administrativa. Vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, subsidio familiar docentes ocasionales
Decreto 451 de 1984	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional	Bonificación por recreación planta administrativa y docentes ocasionales
Decreto 1978 de 1989	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988	Dotación planta administrativa, docente de carrera y docente ocasional
Decreto 1661 de 1991	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones	Prima técnica planta administrativa
Decreto 2164 de 1991	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-Ley 1661 de 1991	Prima técnica planta administrativa
Decreto 1453 de 1998	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones	Cesantías planta administrativa y docente ocasional
Decreto 1406 de 1999	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones	Licencia por enfermedad planta administrativa y docente ocasional
Decreto 1252 de 2000	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública	Cesantías planta administrativa y docente ocasional
Decreto 1279 de 2002	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales	Vacaciones, prima de vacaciones, cesantías, prima de navidad, Bonificaciones productividad académica, bonificación por servicio, prima de servicio docentes de carrera
Decreto 404 de 2006	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional	Vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad planta administrativa. Vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por recreación docentes ocasionales.

Decreto 2489 de 2006	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones	Reconocimiento por coordinación planta administrativa y docente ocasional
Decreto 1164 de 2012	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño	Prima técnica planta administrativa
Decreto 1083 de 2015	Presidente de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Auxilio de maternidad, licencia de paternidad, licencia por enfermedad planta administrativa Auxilio de maternidad docente ocasional Licencia de paternidad, licencia por enfermedad docente ocasional
Decreto 780 de 2016	Presidente de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Auxilio de maternidad planta administrativa y docente ocasional
Decreto 2361 de 2019	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establece el auxilio de transporte	Subsidio de transporte planta administrativa y docente ocasional
Decreto 304 de 2020	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones	Asignación básica, bonificación por recreación, prima de navidad, bonificación por servicio, prima de servicio, reconocimiento por coordinación, subsidio alimentación planta administrativa. Bonificación por recreación, prima de navidad, bonificación por servicio, prima de servicio, subsidio de alimentación docentes ocasionales.
Decreto 310 de 2020	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales	Asignación básica, bonificación por servicio docente de carrera
Código Sustantivo del Trabajo	Ministerio del Trabajo	Código que regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.	Artículos 236 y 239 Auxilio de maternidad planta administrativa y docente ocasional

Tabla 7. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional

P-5-6 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional				
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	VÍNCULO PARA CONSULTA	REQUISITO PARA CUMPLIR
Normatividad Aplicable	Consultar en Matriz Legal Aplicable SG-SST	Consultar en Matriz Legal Aplicable SG-SST	https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/documentos-enlaces-e-informacion-de-interes	Toda la normatividad aplicable al SG-SST

Tabla 8. Bienestar de la Plataforma Humana Unadista

BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA			
NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TÍTULO	REQUISITO PARA CUMPLIR
Ley 1952 de 2019	EL CONGRESO DE COLOMBIA	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	TÍTULO IV CAPÍTULO I ARTÍCULO 37. Numeral 4.
Decreto Ley 1567 del 5 agosto de 1998	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	Todo
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Presidencia de la República de Colombia	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	ARTÍCULO 2.2.1.6.5.6.
Lineamientos del Ministerio de Educación Superior	Ministerio de Educación	Lineamientos de política de Bienestar para las Instituciones de Educación Superior	Número 3 pág. 21-24
Decreto 1330 del 25 de julio de 2019	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación	CONDICIONES DE CALIDAD ARTÍCULO 2.5.3.2.3.1.2. ARTÍCULO 2.5.3.2.3.1.3. Literal b. numeral 2. (ARTÍCULO 2.5.3.2.3.1. 6..)
Acuerdo 014 del 23 de julio de 2018	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (consejo superior)	Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Capítulo V Artículo 39
Acuerdo 039 del 3 de diciembre de 2019	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (consejo superior)	Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Capítulo VI Artículo 54 Artículo 55. Artículo 56.
Acuerdo 056 del 6 de diciembre de 2012	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (consejo superior)	Por el cual se expide el Estatuto de Bienestar Institucional de la UNAD.	Todo
Resolución 006424 de 9 de julio de 2014	Universidad Nacional Abierta y a Distancia (consejo superior)	Por el cual se reglamenta la gestión de los dispositivos, actores y responsabilidades de Bienestar Institucional, en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.	Artículo 2. Artículo 7. Artículo 8.

6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

6.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Universidad Nacional abierta y a Distancia -UNAD cuenta con el aplicativo Software OFELIA que maneja el proceso de la nómina en el cual se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros, correspondiente a la planta de personal y el aplicativo Mi Hoja de Vida. 4.0 para la administración de la información de sus plataformas humanas donde se encuentran registradas las variables sociodemográficas de los empleados como: edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, reten social, entre otros, como el principal insumo para la administración del talento humano. A la fecha se continúa trabajando en la parametrización de variables adicionales como: Condición especial (Mujer cabeza de familia; víctima de conflicto, Otro); comunidad LGTBI; situaciones administrativas, con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical entre otros.

6.2 CARACTERIZACIÓN PLANTA GLOBAL

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 9. Libre Nombramiento y Remoción Carrera y Provisionalidad

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
NIVEL DIRECTIVO	60
NIVEL PROFESIONAL	4
NIVEL TECNICO	1
NIVEL ASISTENCIAL	2
CARRERA - PROVISIONALIDAD	
NIVEL PROFESIONAL	129
NIVEL TECNICO	85
NIVEL ASISTENCIAL	16
TOTAL, CARGOS	297

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 PROFESIONAL	7
NIVEL TECNICO	9
NIVEL ASISTENCIAL	22
TOTAL, CARGOS	38

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	43
TOTAL CARGOS	43

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

En la planta global de la UNAD a corte 31 de enero de 2022 se tienen los siguientes cargos.

Tabla 10. Total, Planta Global

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
NIVEL DIRECTIVO	63
NIVEL PROFESIONAL	14
NIVEL TECNICO	12
PROVISIONALIDAD	
NIVEL PROFESIONAL	96
NIVEL TECNICO	56
NIVEL ASISTENCIAL	9
PROTECCION	
NIVEL PROFESIONAL	1
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	
NIVEL PROFESIONAL	22
NIVEL TECNICO	8
NIVEL ASISTENCIAL	3
TOTAL	297

Tabla 11. Vacancia de Cargos

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
NIVEL DIRECTIVO	4
NIVEL PROFESIONAL	6
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	2
PROVISIONAL	
NIVEL PROFESIONAL	10
NIVEL TECNICO	23
NIVEL ASISTENCIAL	4
TOTAL DE VACANTES	53

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

6.3 CARACTERIZACION 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

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

Los contratistas de apoyo a la gestión administrativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, los cuales realizan apoyo administrativo mediante sus diferentes obligaciones de acuerdo con el Estatuto de contratación de la Universidad (Acuerdo 0047 del 2012,

Tabla 12. Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión

CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN	
NIVEL PROFESIONAL	
BACHILLER	69
ESPECIALIZACION	89
MAGISTER	19
PROFESIONAL	180
TECNICO	36
TECNOLOGIA	47
TOTAL	440

FUENTE: Gerencia de Talento Humano (30 enero 2021)

7. DIAGNÓSTICOS DE LA MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO (GETH)

7.1 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La política de gestión estratégica de talento humano se mide a través de cuatro índices desagregados: Calidad de la planeación estratégica del talento humano, Eficiencia y eficacia de la atracción del talento humano, Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad, Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

Se detalla a continuación, los resultados de la vigencia de 2021, mediante el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del departamento de la Función Pública, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante esta vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

DIMENSIÓN		PUNTAJE ENTIDAD
D1	Talento Humano	74
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	69,2
D3	Gestión para Resultados con Valores	70,9
D4	Evaluación de Resultados	74,6
D5	Información y Comunicación	71,9
D6	Gestión del Conocimiento	78,4
D7	Control Interno	71,7
PROMEDIO INSTITUCIONAL		72,12

De acuerdo con el resultado obtenido del 74% la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD se encuentra en el nivel de **Transformación**, que es el segundo nivel el cual implica que se adelanta una buena gestión estratégica del talento

humano, aunque todavía tiene un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y mejoramiento continuo.

7.2 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Por otro lado, abordando el clima organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD es preciso mencionar que se realizó una medición de ambiente laboral en la vigencia 2021 con Great Place to Work abordando diferentes dimensiones comprendidas en credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo.

Gráfica 1. Medición del Clima Organizacional 2021



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

Como se evidencia en la anterior gráfica, los resultados obtenidos por la Unad durante la vigencia 2021 se encuentran por encima del sector educativo y muy cerca de las mejores empresas para trabajar en Colombia, especialmente en las dimensiones de camaradería, imparcialidad y respeto.

Dichos resultados permitieron obtener por tercer año consecutivo la certificación de la Unad como un gran lugar para trabajar:

Figura 7. Certificación Great Place to Work 2021



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

*“**Great Place to Work**® certifica que el Ambiente Laboral de Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- está en un estadio sobresaliente lo que hace de esta organización un empleador muy atractivo en el país y también ejemplo para este. Great Place to Work® Colombia e Icontec felicitan a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- por este logro que contribuye a hacer de Colombia, un mejor país para todos”.*

Adicional a dicha certificación, la UNAD fue reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia ocupando la 10° en la categoría de empresas con más de 1500 colaboradores:

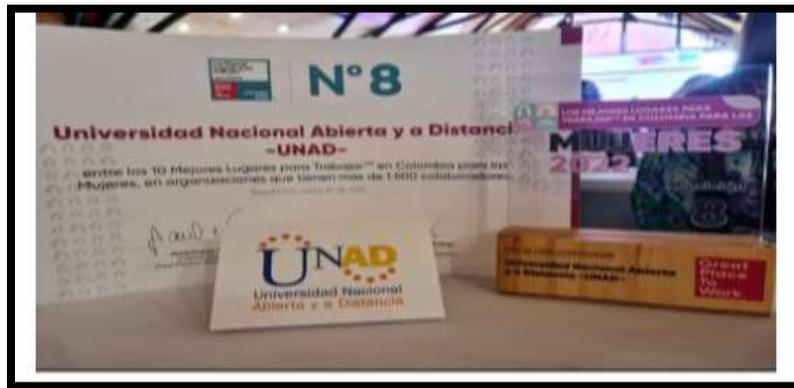
Figura 8. Reconocimiento de la UNAD en la Lista de los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia 2021



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

También fue reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia para las mujeres, ocupando la 8° posición en el ranking:

Figura 9. Reconocimiento de la UNAD como una de las Mejores Empresas para Trabajar en Colombia para las Mujeres 2021



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

Y recibió el reconocimiento por tener una de las culturas más innovadoras de Colombia, ocupando la 10° en este listado:



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

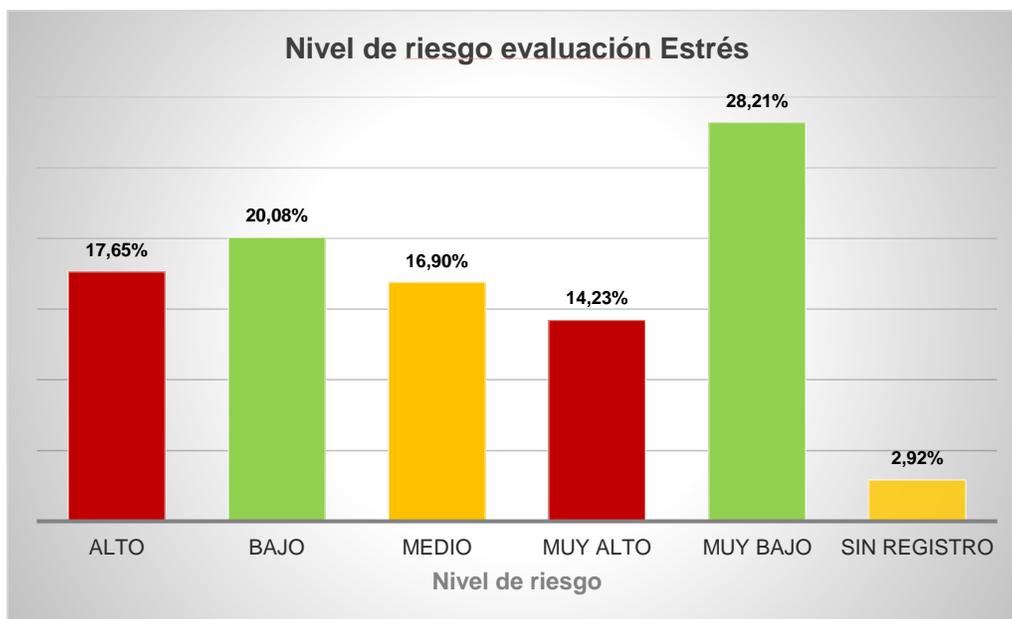
Dichos reconocimientos permiten vislumbrar la calidad del ambiente laboral y la cultura organizacional de la universidad mostrando fortalezas frente al estilo de liderazgo, las estrategias de cuidado de las personas, la imparcialidad, la camaradería y el orgullo existente.

7.3 EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, establecida mediante las resoluciones 2646 de 2008, 2404 de 2019 y 2764 de 2022 realiza la medición de la interacción entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales, esta se realizó en el año 2019, y lo que busca es implementar acciones de intervención y control de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios en la Plataforma Humana Unadista, mediante acciones de promoción de la salud, prevención, intervención y control del riesgo. La participación y resultados obtenidos fueron los siguientes:

TOTAL, ENCUESTAS RECOLECTADAS	TOTAL, ENCUESTAS VÁLIDAS	TOTAL, ESPERADO	% PARTICIPACIÓN
2400	2396	3137	76,40%

Gráfica 2. Evaluación Estrés

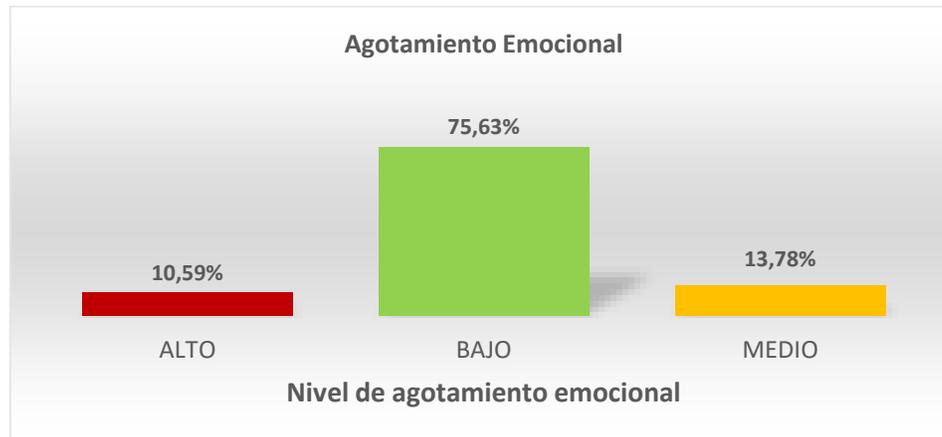


FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

7.3.1 Diagnóstico de Síndrome de Burnout.

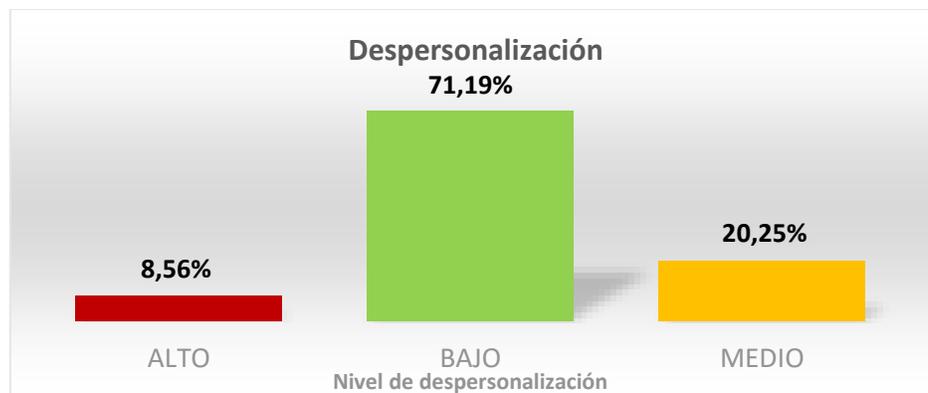
Se realizó este diagnóstico con el objetivo de evaluar e identificar el nivel de riesgo de los tres componentes del Síndrome de Burnout en la plataforma humana, mediante la aplicación del instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory) y así establecer un plan de intervención de acuerdo con los riesgos identificados. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Gráfica 3. Agotamiento Emocional



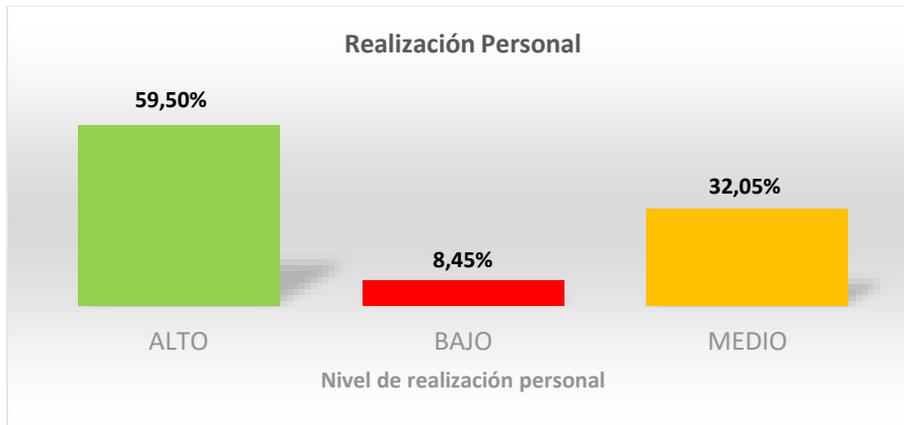
FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Gráfica 4. Despersonalización



FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Gráfica 5. Realización Personal

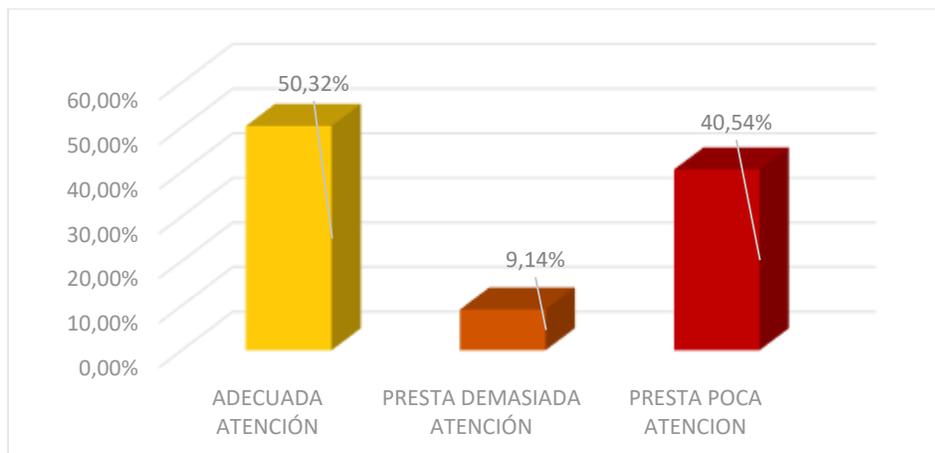


FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

7.3.2 Diagnóstico de habilidades emocionales.

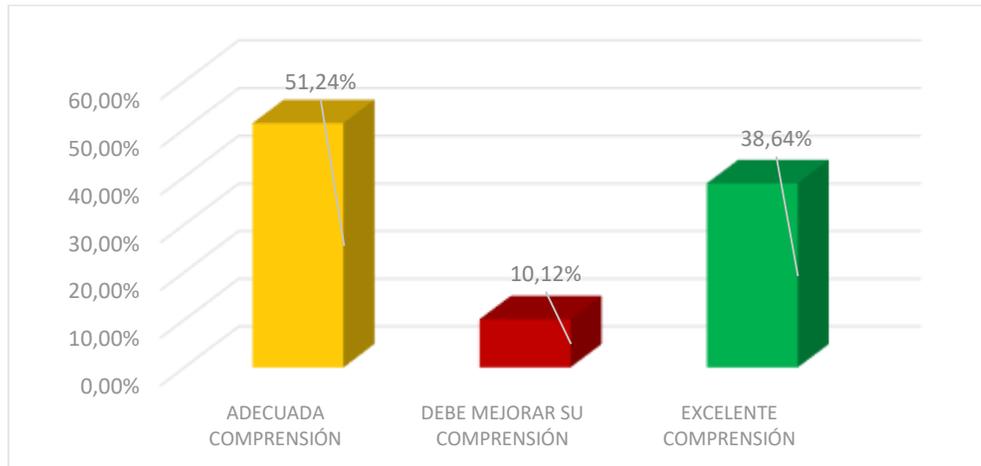
Se realizó el diagnóstico de habilidades emocionales con el fin de evaluar las habilidades emocionales en la plataforma humana frente a atención a las emociones, comprensión y regulación emocionales). Los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 6. Percepción



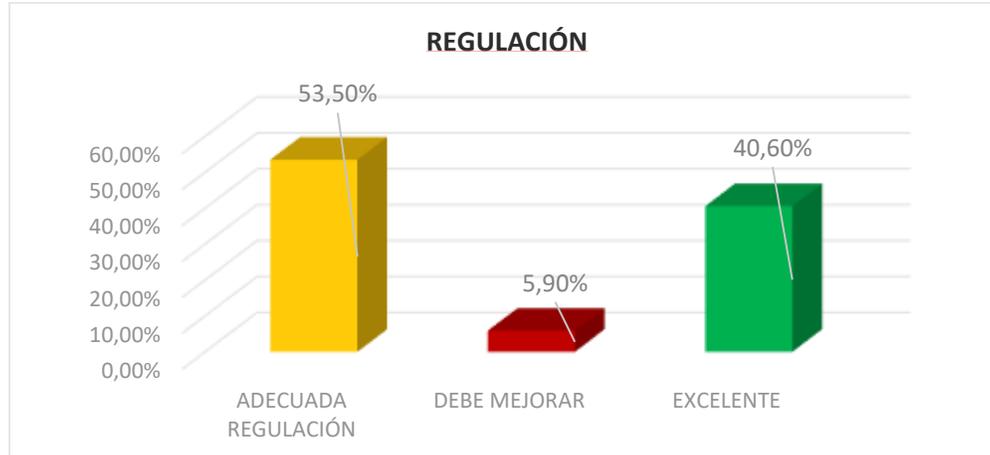
FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Gráfica 7. Comprensión



FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Gráfica 8. Regulación



FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Las acciones de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial que se realizaron en el año 2021 corresponden a las siguientes:

- Orientaciones individuales para casos susceptibles (blanco).
- Seguimiento casos enfermedad laboral de origen psicosocial.

- Acompañamiento y seguimiento a los casos que se han reportado como positivo o sospechosos para Covid-19.
- Grupos focales para identificar variables asociadas al nivel de riesgo alto en el factor de demandas de la jornada del trabajo.
- Experiencias significativas, abordando temas de duelo, dinámicas familiares, estrés, depresión, burnout, habilidades emocionales.
- Capacitaciones al comité de convivencia laboral.
- Infografías como material psicoeducativo de promoción y prevención.
- Cartilla primeros auxilios psicológicos.
- Concurso apropiación de decálogo de valores, protagonistas de nuestros valores.
- Evaluación fatiga laboral en personal que tiene asignado vehículo institucional.
- Pausas mentales.
- Mural de la felicidad.

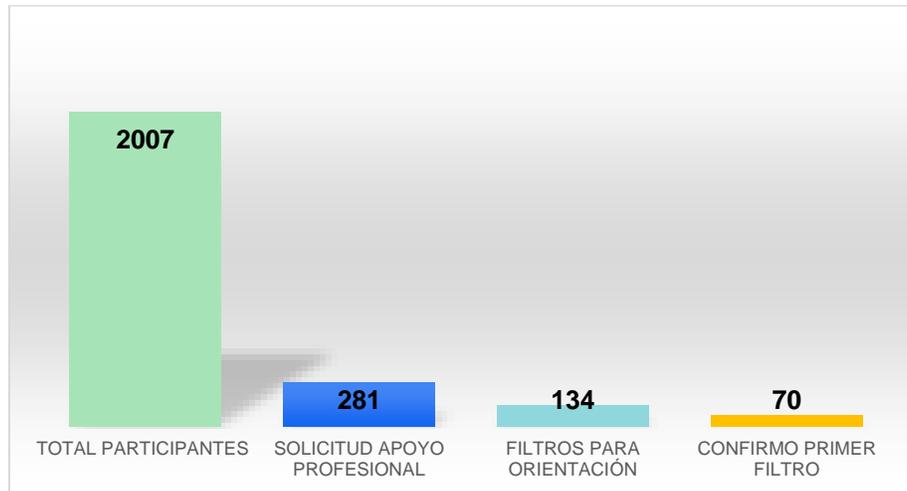
Dando continuidad al plan de trabajo encaminado a la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se inició con la encuesta de salud mental, teniendo en cuenta la circular 064 de 2020, donde se procura seguir con acciones de promoción y prevención de la salud mental, ya que hasta que no se levantará la emergencia sanitaria por Covid-19, no se puede aplicar la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Con el objetivo fue conocer la percepción de la Plataforma Humana e identificar posibles afectaciones por situaciones derivadas de la pandemia por Covid-19 se realizó encuesta de salud mental en cuanto a la salud y el bienestar emocional de las personas. En esta ocasión se obtuvo la participación de 2007 personas.

A partir de estos resultados se inició prueba piloto del proyecto de psicología y telepsicología, el cual tiene como objetivo brindar acompañamiento psicosocial a la Plataforma Humana, como medida de prevención y promoción de la salud mental, proporcionando herramientas y estrategias de afrontamiento y psicoeducación que permitan mitigar el malestar emocional y los factores de riesgo psicosocial que considera pueden alterar su salud.

Inicialmente se obtuvieron los siguientes datos:

Gráfica 9. Datos encuesta salud mental 2022



FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta lo anterior, se desarrollan las siguientes acciones desde el **Programa No estrés mal** y el **Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo psicosocial**, que tienen como objetivo Prevenir en la Plataforma Humana Unadista, los efectos en la salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos del control del riesgo al interior de la UNAD, de manera que se pueda reducir la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés:

- Orientaciones individuales psicosociales
- Acompañamientos casos covid-19
- Seguimiento casos susceptibles (blancos)
- Desarrollo de Jueves de Salud mental, equilibrio emocional y físico, 1º jueves de meditación, relajación, 3º jueves de experiencias significativas en salud mental (burnout, emociones, familia, trastornos mentales)
- Taller qué es y no es acoso laboral
- Capacitación al comité de convivencia laboral
- Experiencia significativa en prevención de consumo de sustancias psicoactivas
- Seguimientos casos de enfermedad laboral de origen psicosocial

- De una pa` la UNAD (mitigar factores de riesgo psicosocial al retorno a la presencialidad)
- Pausas mentales
- Sketch manejo del estrés
- Cuña radial prevención consumo de tabaco

A partir de los diferentes diagnósticos se dará continuidad al plan de trabajo de articulado con el procedimiento de Engagement y convicción Unadista, formación y capacitación y bienestar integral. De este plan, las acciones que están pendientes por desarrollar son las siguientes:

- Concurso de fotografía “Captura la salud mental”
- Jueves de salud mental (relajación, relación padres e hijos, depresión, ansiedad, relación de pareja, relaciones interpersonales de manera virtual y presencial en los nodos en los que se encuentran los psicólogos del proyecto en articulación con la ECSAH asignados.
- Material psicoeducativo (depresión, estrés)
- Capacitación en primeros auxilios psicológicos y cartilla informativ
- Capacitación en higiene postural
- Capacitación en comunicación asertiva
- Formación en liderazgo trasformador, feedback positivo, autogestión del tiempo
- Formación en herramientas tecnológicas
- Promover la reinducción
- Caminatas
- Lineamientos carga laboral docente
- Experiencia emociones con sentido
- Semana de la salud (sketch)
- Orientaciones individuales casos identificados encuesta de salud mental, voluntarios, susceptibles
- Pausas mentales
- Mural deja huella UNAD
- Campaña de sana convivencia, comunicación y relaciones interpersonales

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLATAFORMAS HUMANAS UNADISTAS

Dentro del proceso de cierre de brechas la Gestión Estratégica Talento Humano se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica Talento Humano.

Figura 10. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 2018

El Plan Estratégico de Gestión y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, se desarrollará a través del ciclo de vida de las plataformas humanas: ingreso, desarrollo y retiro, la implementación del plan se enfocará en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, a través de la implementación de las acciones y/o actividades eficaces que conlleven al mejoramiento continuo en el marco de las normas, políticas institucionales y el Plan de Desarrollo 2019-2023 Más UNAD, Más PAÍS”.

Sin embargo, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD mediante Resolución 0053 de 2014 adoptó la Política de Gestión del Talento Humano bajo la premisa de que su implementación se realizaría de manera gradual y de acuerdo con las capacidades institucionales.

Es así como los diferentes planes se articulan, en el proceso de implementación de la estrategia institucional y se definen las iniciativas estratégicas de Talento Humano, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, los recursos requeridos y el presupuesto asignado, guías temáticas, y cronogramas, lo cual se encuentra respectivamente consignado en la actualización que es realizada con la periodicidad requerida, en cada uno de los planes.

RUTA	SUBRUTAS	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	<ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Vinculación
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	<ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

8.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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.

Los referentes institucionales de la UNAD 4.0, establecidos en su plan de desarrollo 2019-2023, definen los parámetros para un conjunto de actuaciones y proyectos de orden normativo y procedimental, orientados a la modernización y consolidación de la Universidad como metasisistema. Uno de estos referentes lo constituye la ruta normativa y derivado de ella, su Estatuto Organizacional en el que se determina que la UNAD se autodefine, actúa y dinamiza como sistema de sistemas, soportado en una plataforma humana que busca asegurar el logro de resultados efectivos de alta calidad y pertinencia, en cada una de sus responsabilidades sustantivas y sistemas, así como la integración y articulación, entre sus unidades, actores, redes, fractales y diversos dispositivos.

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 Metasisistema e integre los roles, funciones y responsabilidades que al interior de la Universidad garantizarán la consolidación de la UNAD 4.0.

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 bajo el concepto de Planta Global Metasistémica como una propuesta que adicionalmente responde coherentemente a 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.

La Planta Global Metasistémica representa entonces la expresión y materialización de los criterios de actuación institucional, en especial, los de sistematización, fractalidad y reticularidad y se convierte en una herramienta esencial para atender las necesidades organizacionales tales como: mejoramiento en la atención las condiciones de acceso, permanencia, promoción y cualificación a las plataformas humanas unadistas en los diferentes ámbitos y contextos de actuación de la UNAD, la atención descentralizada en zona y centros, la calidad del servicio al usuario y el mejoramiento permanente de los servidores y líderes unadistas que son líderes conscientes de su liderazgo transformacional y de su propósito de servicio a su comunidad y a su Nación.

La Planta Global Metasistémica de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, surge igualmente como respuesta a los desafíos del Gobierno Nacional incluidos en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”(2018-2022), como respuesta a los desafíos de qué trata el Plan Nacional de Desarrollo Más UNAD Más País (2019-2023), así como respuesta a la nueva estructura planteada en el Estatuto Organizacional (Acuerdo No. 039 de 2019) en virtud de la cual la Cualificación del talento humano, la conservación, capacitación y promoción del Capital Humano, la sostenibilidad de la organización, el mejoramiento de las competencias, calidades, condiciones de los colaboradores y por ende la optimización de los comportamientos del Recurso Humano, adquieren toda la relevancia para que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, pueda seguir siendo la Megauniversidad del futuro capaz de adecuarse a las necesidades del entorno, de los Colombianos, de las nuevas tecnologías y los retos que imponen los valores y principios que nos hemos propuesto.

Finalmente, la revisión de la estructura actual frente al nuevo enfoque y a las condiciones actuales de operación, requieren redimensionar las unidades del metasistema, 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.

Todo el contexto anterior hace necesario establecer de manera clara y explícita al Honorable Consejo Superior de la Universidad, tanto los elementos conceptuales que acompañan el modelo organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD como la relación directa que existe entre los logros alcanzados por la Universidad en términos de sus sostenibilidad holística, el crecimiento sostenido en su capacidad financiera y la imperante necesidad de establecer un nuevo modelo de Planta Global Metasistémica, coherente con la importante transformación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD hacia su versión 4.0 y los esquemas de orden financiero, salarial y económico; pero sobre todo del bienestar y el mejoramiento de las condiciones laborales y ambiente de trabajo de toda su

comunidad universitaria en procura de lograr mayor eficiencia, celeridad, cobertura y calidad en los servicios prestados a la comunidad y a nuestra Nación.

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.

8.2 PLAN DE ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PLATAFORMAS HUMANAS

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo Más UNAD Más País (2019-2023), Proyecto 32, se busca el fortalecimiento de la gestión y desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional y gestión de equipos de alto desempeño, es por ello por lo que con este procedimiento lo que se busca es atraer y elegir la plataforma humana unadista altamente idónea que reúna el perfil y las competencias que permitan dinamizar y dar sostenibilidad al Metasistema UNAD, con lo cual se busca

- Durante el año 2022 se ha logrado consolidar la Red de atracción en las 8 zonas por medio de la convocatoria nacional <https://www.youtube.com/watch?v=RGsWrLWmdcE> y publicación de necesidades asociadas al rol docente por medio del observatorio, redireccionando la postulación de los candidatos al repositorio MI HOJA DE VIDA 4.0 siendo esta la única fuente de registro.
- Para la vigencia del año 2022, se realiza la publicación de necesidades de servicio de contratación de apoyo a la gestión en las fuentes inteligentes que se han ido identificando y fortaleciendo para la atracción de candidatos idóneos (Pagina del empleo.com, redes oficiales y boletín de la UNAD) cada una de ellas es movilizadas por medio de los fractales dentro de las zonas.
- Se establecerá un banco de elegibles nacional por cada periodo académico de los candidatos que han surtido y aprobado las diferentes fases del proceso de selección para que estos se han tenidos en cuenta en las diferentes necesidades por la Unidades académicas. Este banco de elegibles se da a conocer a

directores de Zona, secretarios Académicos y Fractales para su debida movilización.

- Para la vigencia del Año 2022 desde atracción y elección, quiere lograr acompañar al 100% los procesos de contratación de apoyo a la gestión.
- Se modificará procedimiento atracción y elección de plataforma humana ítem 5 Valoración de Competencias Cardinales y de Taxonomía de Liderazgo esto con el fin de aplicar las pruebas correspondientes para identificar la idoneidad del perfil del candidato a plataforma humana.
- Se creará un banco del 100% de Pruebas Psicotécnicas aplicadas a candidatos postulados al rol docente y contratistas de apoyo a la gestión
- Se implementará el Modelo de Gestión por Competencias en el 100% del de los procesos de elección.
- En el año 2022 se espera seguir fortaleciendo el proceso de atracción y elección mediante la implementación de la inteligencia artificial por medio de pruebas Gamificadas para valoración de competencias en los candidatos postulados al rol docente y contratistas de apoyo a la gestión esto con el fin de contar con una plataforma humana idónea y altamente cualificada.
- Aplicación de Prueba psicotécnica KUDERT para candidatos postulados al rol docente y contratistas de apoyo a la gestión.
- Establecer banco del 100% de los informes de los resultados de las pruebas Gamificadas.
- Establecer banco del 100% de los informes de los resultados de la prueba KUDERT.
- Fortalecer el Sistema de HOJA DE VIDA 4.0 para lograr un mayor perfilamiento de los candidatos postulados a las diferentes necesidades
- Establecer indicadores de efectividad en la atracción de plataformas humanas de acuerdo con el 100% de las necesidades remitidas.

8.2.1 Vinculación Docente.

Es el proceso por el cual se vincula el personal docente ocasional y hora cátedra idóneo que cumpla a cabalidad con los requisitos para cubrir las necesidades del sistema misional dentro de las 6 responsabilidades sustantivas, las cuales son:

1. Formación.
2. Investigación.

3. Proyección social.
4. Inclusión, retención y permanencia.
5. Internacionalización.
6. Innovación.

La vinculación se realiza según los periodos académicos establecidos mediante el acuerdo número 126 del 06 de noviembre de 2020 emitido por el consejo académico, por el cual se establece la Programación Académica para el Sistema de Educación Superior en los diferentes ámbitos de actuación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) para el periodo comprendido entre el 31 de octubre del año 2021 y el 26 de febrero del año 2022.

La Gerencia de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), pone a disposición el sistema “Mi Hoja de Vida 4.0”. Sistema en el que cualquier ciudadano puede postular su hoja de vida desde cualquier parte del país, inclusive del mundo.

Al momento en que el (la) candidato (a) diligencia su formación profesional y experiencia laboral entra en el listado de elegibles para las diferentes unidades académicas, las cuales analizan y revisan los perfiles e idoneidad, comenzando el proceso de selección según la necesidad del servicio.

Después de haber cumplido con los requisitos y haber pasado aprobado el proceso de elección, continuar con el proceso de vinculación, se realiza la asignación académica en el Sistema de Oferta y Contratación Académica – SOCA, donde las unidades académicas asignan el plan de trabajo de acuerdo con el perfil.

La Universidad Nacional abierta y a Distancia -UNAD cuenta con la parametrización de las diferentes actividades que desarrollan los docentes durante el periodo, investigación, diseño de cursos, liderazgos, entre otros, manejando una proporción de los roles o actividades asignadas contra el número de estudiantes asignados. Por último, contando con la pertinente carga académica por parte de las escuelas y vicerrectorías, la Gerencia de Talento Humano procede a comunicar y publicar los actos administrativos con los términos correspondientes a la vinculación como docente ocasional u hora catedra adelantando los diferentes procesos de compensación.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 10.000 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16-1, 16-2, 8-3, 16-4 y 16-5 que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes

académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas, dio inicio al proceso de asignación y vinculación docente el cual se desarrolló en trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos.

A continuación, se detalla la vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra vinculados para los periodos 16-1, 16-2, 8-3, 16-4, 16-5 y convenios, con cohorte al 31 de enero del 2022.

Tabla 13. Detalle de Vinculaciones Docentes por Periodo Académico

NOMBRE PERIODO	TOTAL VINCULACIONES
PERIODO 16-1	2907
PERIODO 16-2	937
PERIODO 8-03	33
PERIODO 16-4	3054
PERIODO 16-5	552
CONVENIO ARANDO A LA EDUCACION	4
CONVENIO MAESTRO ITINERANTE	62
PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	33
CONVENIO PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	33
DOCENTES BACHILLERATO	41
CONVENIO MARESTRO ITINERANTE II	41
CONVENIO COMFENALCO	15
CONVENIO SOACHA INVIL	4
CONVENIO SOACHA INVIL II	2
CONVENIO MINISTERIO DEL INTERIOR	3
CONVENIO SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - UNAD SINEC	15
CONVENIO FONDO ESPECIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE BIENES FEAB - UNAD	17
PERIODO 16-1 DEL 2022 CORTE 31 DE ENERO DE 2022	370
TOTAL	8123

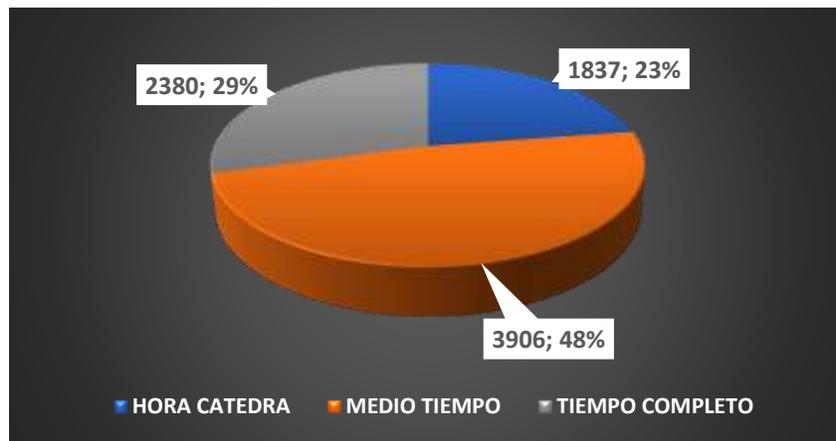
Tabla 14. Vinculados por Modalidad de Vinculación Cohorte enero 2021 al 31 enero 2022

NOMBRE PERIODO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO
PERIODO 16-1	493	1246	1168
PERIODO 16-2	276	548	113
PERIODO 8-03	7	10	16
PERIODO 16-4	794	1760	500
PERIODO 16-5	207	297	48
CONVENIO ARANDO A LA EDUCACION	0	0	4
CONVENIO MAESTRO ITINERANTE	0	0	62
PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	17	7	9
CONVENIO PROFESIONALIZACIÓN DE COMUNIDADES AFRO E INDIGENAS DE NARIÑO	17	8	8
DOCENTES BACHILLERATO	0	0	41
CONVENIO MARESTRO ITINERANTE II	0	0	41
CONVENIO COMFENALCO	15	0	0
CONVENIO SOACHA INVIL	0	0	4
CONVENIO SOACHA INVIL II	0	1	1
CONVENIO MINISTERIO DEL INTERIOR	3	0	0
CONVENIO SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - UNAD SINEC	5	10	0
CONVENIO FONDO ESPECIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE BIENES FEAB - UNAD	3	14	0

PERIODO 16-1 DEL 2022 CORTE 31 DE ENERO DE 2022	0	5	365
TOTALES	1840	3906	2024

8.2.2 Caracterización docentes ocasionales, hora catedra y convenios enero 2021 al 31 enero 2022.

Gráfica 10. Docentes por Modalidad



Gráfica 11. Docentes por Perfil

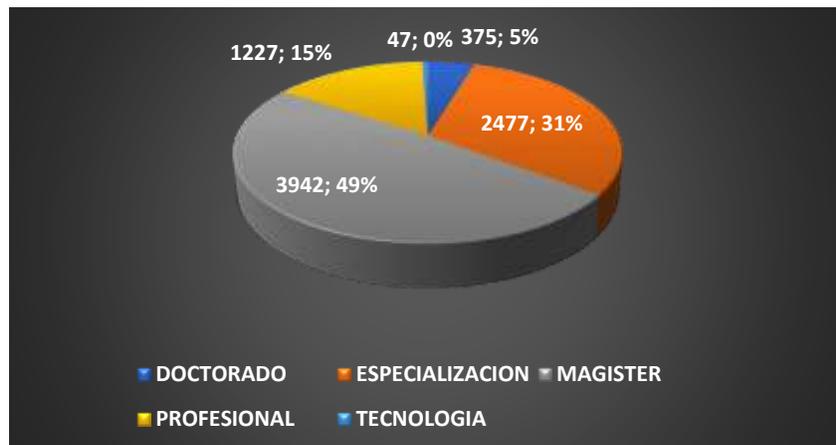


Tabla 15. Docentes por Escalafón

ESCALAFON	TOTAL VINCULADOS
7	41
8	8
14	1
1A	1
2AM	1
3AM	1
3BM	1
3CM	1
TOTAL	55

8.2.3 Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

El objetivo del procedimiento de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión es contratar el personal idóneo, que cumpla a cabalidad los requisitos para cubrir las necesidades del Metasistema Unadista, mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

El procedimiento inicia con la identificación de la necesidad del servicio por los sistemas organizacionales de la Universidad Nacional abierta y a Distancia -UNAD, con el fin de suscribir contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, que permita prestar un servicio de alta de calidad a la comunidad universitaria y a los estamentos de la Universidad. Está definido por las siguientes etapas en el aplicativo Sistema de Contratación de Apoyo a la Gestión SCAP.

Etapas precontactual. Con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación de prestación servicios profesionales y de apoyo a la gestión y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se contemplan las siguientes Fases.

Tabla 16. Fases de Contratación

FASE 1	REVISIÓN NECESIDADES CONTRATACIÓN.
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 5	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0
FASE 7	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP
FASE 8	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 9	GENERACIÓN DE MINUTA

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

Etapas contractuales. De acuerdo con las necesidades de contratación contempladas para la vigencia 2021, se determinan estudios previos y términos de referencia en los cuales se tiene en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones justificación y conveniencia, para la elaboración del contrato, el cual culmina con las firmas de las partes.

Etapas poscontractuales. Una vez cumplidas todas las obligaciones convenidas durante la vigencia del contrato se procede con la liquidación del contrato.

SIGEP: De conformidad con el Decreto 2842 de 2010 la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD., realiza el seguimiento y monitoreo al sistema cada año con el fin de actualizar el sistema en las novedades en el procedimiento de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

SECOP: En cumplimiento del decreto 1510 del 2013, que por medio del Decreto-Ley 4170 de 2011 creó la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–, como ente rector de la contratación pública para desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas orientadas a asegurar que el sistema de compras y contratación pública obtenga resultados óptimos en términos de la valoración del dinero público a través de un proceso transparente, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD publica la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el sistema SECOP de conformidad con lineamientos de Colombia Compra Eficiente

8.3 ENGAGEMENT Y CONVICCION UNADISTA

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), a través del procedimiento Engagement y Convicción Unadista busca facilitar un espacio de interacción e integración entre la organización y su plataforma humana, con el fin de que cada líder Unadista identifique su papel en el metasistema organizacional, logrando una eficaz comunicación, identidad y sentido de pertenencia, comprendiendo que la UNAD es una institución abierta al cambio, dinámica, en permanente evolución, con un alto impacto educativo local, regional, nacional e internacional, en el cual su compromiso y buen desempeño impacta directamente en el logro de la misión y visión institucional.

Busca brindar un acompañamiento a las plataformas humanas unadistas que ingresen nuevas en la inducción general, apropiando la filosofía institucional enmarcada en el reconocimiento e interiorización del Metasistema UNAD y fortalecer y actualizar la reinducción general a las plataformas humanas que se encuentra activas al momento del desarrollo de la actividad, en el caso que se requiera y velar por que se desarrollen las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con estándares de calidad y productividad con el fin de facilitar la integración y permanencia institucional y a la cultura organizacional, mediante un proceso progresivo de formación y aprendizaje que garantice, la satisfacción y desarrollo de la plataforma humana

Las situaciones que originan el proceso de Engagement y Convicción Unadista son:

1. **Inducción general:** Plataforma humana que ingresan a la universidad por primera vez por:
 - a. Nombramiento por resolución.
 - b. Contratación de personal nuevo.
 - c. Vinculación por resolución.

Temáticas.

Contexto Institucional:

- a. Historia de la UNAD
- b. Naturaleza Jurídica
- c. Misión
- d. Visión
- e. Metasistema Unadista

- f. Decálogo de Valores
- g. Criterios de actuación.
- h. Ubicación Geográfica de la UNAD.
- i. Proyecto Académico Pedagógico y solidario (PAPS).
- j. Modelo pedagógico Unadista apoyado en E-learning (E-MPU).
- k. Normatividad de la UNAD

Planeación Estratégica

- Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 “Más UNAD, más País”

Bienestar Institucional

- a. Política
- b. Objetivos
- c. Líneas de bienestar
- d. Proyectos
- e. Nodos
- f. Estímulos e Incentivos
- g. Alianzas

Inducción General del Sistema Integrado de Gestión (SIG)

- a. Política
 - b. Objetivos
 - c. Mapa de procesos
- **Calidad (ISO 9001 y NTC-GP 1000):** Marco legal aplicable, enfoque por procesos, alcance, responsabilidad y autoridad, estructura documental, control y mejoramiento de la gestión.
 - **Gestión ambiental (ISO 14001):** Generalidades del componente de gestión ambiental, compromisos ambientales dentro de la política del SIG, aspectos e impactos ambientales, objetivos de gestión ambiental, programas de gestión ambiental y aportes de la comunidad Unadista dentro de ellos.
 - **Seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001:2018 Sede Nacional JCM y Decreto 1072 de 2015):** Generalidades del SG-SST, clase de riesgo, normatividad general del SG-SST, peligros a los cuales están expuestos el personal de la UNAD, Medidas de prevención del riesgo, programas del SG-SST, herramientas de reporte de incidentes, actos, condiciones, accidentes y

enfermedades laborales, plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencia (Brigadistas, rutas de evacuación, puntos de encuentro, planes operativos normalizados y entre otros), generalidades Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral.

- **Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001):** Generalidades de la Norma ISO 27001, pilares de seguridad de la información, riesgos de la información, controles de seguridad implementados en la universidad, responsabilidades.
- **Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1):** Generalidades de la Norma ISO 20000-1, Servicios de infraestructura tecnológica, Responsabilidades.

Durante el año 2021, desde la Gerencia de Talento Humano se le solicito a 1396 nuevos funcionarios la realización de la Inducción la cual tiene dos fases:

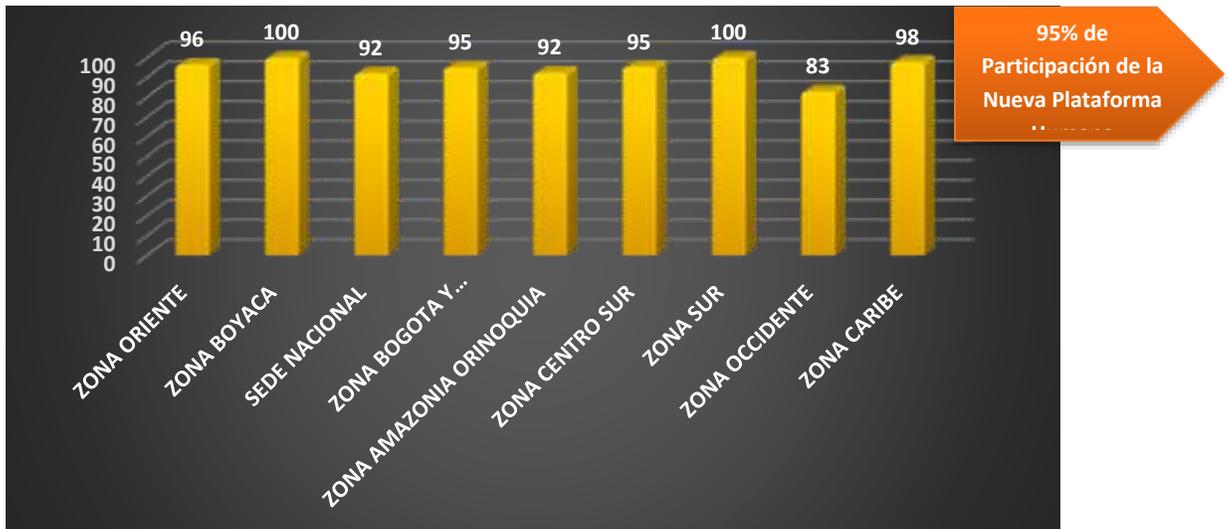
Fase 1: Conociendo y apropiando

Fase 2: Evaluando lo aprendido y Encuesta de Satisfacción

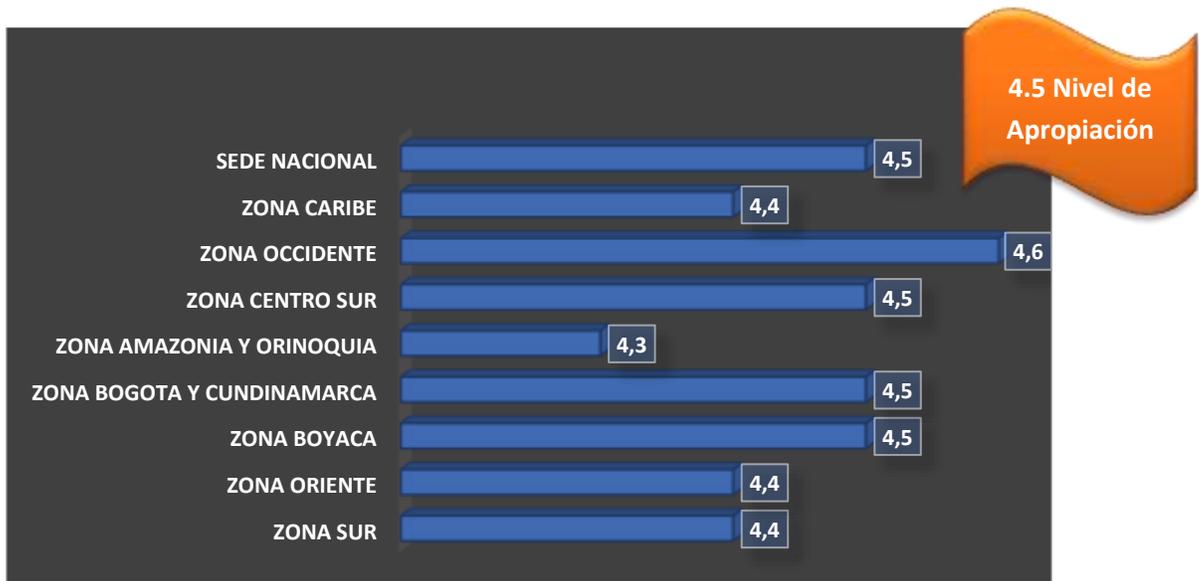
Figura 11. Fases



Gráfica 12. Porcentaje de Participación por Zona



Gráfica 13. Resultado Valoración de Aprendizaje



2. Inducción específica en el puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a. Ingreso por primera vez a la UNAD
- b. Movilidad (Traslados, encargos, comisiones, etc.)
- c. Incorporación de nuevas responsabilidades.

Temáticas.

- a. Estatuto docente (De acuerdo con el tipo de vinculación)
- b. Estatuto personal administrativo (De acuerdo con el tipo de vinculación)
- c. Estatuto de contratación (De acuerdo con el tipo de vinculación)
- d. Deberes, derechos y responsabilidades/obligaciones
- e. Obligaciones contractuales (contratistas de apoyo a la gestión)
- f. Presentación grupo de trabajo
- g. Procesos y procedimientos a cargo de la Unidad
- h. Plan Operativo de la unidad
- i. Planes de mejoramiento de la unidad
- j. Horario de trabajo del Centro o Unidad

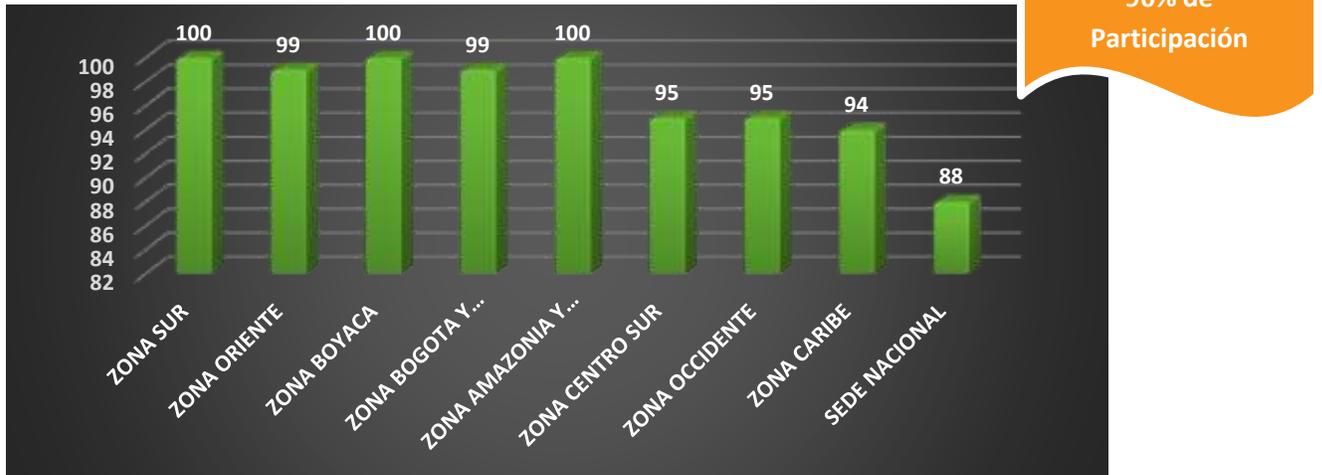
Docentes UNAD

- a. Currículo
- b. PAPS – MPU
- c. Acompañamiento (Tipos)
- d. Red de cursos
- e. Roles y evaluación docente
- f. Campus Virtual
- g. Evaluación del aprendizaje

Inducción Específica Componente SG-SST

- a. Riesgos a los cuales se encuentra expuesto de acuerdo con las actividades a desempeñar y los controles definidos en la matriz de peligro.
- b. Presentación del brigadista y ruta de evacuación.

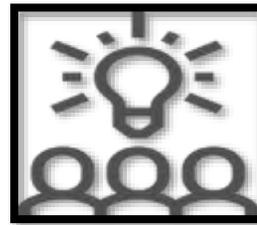
Gráfica 14. Participación de la Plataforma Humana Unadista en la Estrategia Plan Padrino



3. Reinducción general:

- a. Reinducción cada dos (2) años o antes, en el momento en que se produzcan cambios institucionales o normativos.

Figura 12. Reducción del Sistema Integrado de Gestión



Participaron 703 funcionarios y se obtuvo un Nivel de Apropiación de 4.3

4. Reinducción específica del puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a. Por solicitud de la plataforma humana ya sea el líder o colaborador.

Para llevar a cabo el proceso de Engagement y Convicción Unadista son responsables la Gerencia de Talento Humano, directores de centro, líderes de unidad, los cuales cumplirán con plan padrino inducción específica de las plataformas humanas unadistas, la persona designada como padrino deberá realizar el acompañamiento, de acuerdo con las indicaciones, temáticas y responsabilidades señaladas en el mismo por parte de la Gerencia de Talento Humano.

Para el desarrollo del programa de Engagement y Convicción Unadista, se podrá hacer uso de las diferentes mediaciones pedagógicas existentes en la UNAD, como video conferencias, web conferencias, cursos virtuales y presenciales, propendiendo por la incorporación y aprovechamiento del uso de las tecnologías de la información y la telecomunicación (TIC's), para efectuar un despliegue de mayor impacto en la actuación Unadista en multicontextos.

La Gerencia de Talento Humano ha querido resignificar algunos de sus procesos por tal motivo para la Vigencia 2022 en el proceso de Engagement y Convicción Unadista se iniciará la implementación del **curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños** el cual fue diseñado en articulación con la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones pedagógicas, se estructuró teniendo en cuenta la dinámica y propósitos del metasistema UNAD y su filosofía institucional, a través del cual se busca orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad en la plataforma humana Unadista. Está conformado por cuatro unidades denominadas: Contexto organizacional Unadista y la evolución hacia la UNAD 4.0; Planeación estratégica Unadista, Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Grandes logros e impactos sociales de la UNAD; se encuentra alojado en el campus virtual.

Este curso se centra en el trabajo independiente orientado hacia el aprendizaje autónomo, cada unidad cuenta con recursos tecnopedagógicos los cuales permiten a la plataforma humana fortalecer los conocimientos institucionales y adquirir competencias requeridas para garantizar el logro de resultados de alta calidad desde la gestión del rol a desempeñar.

Figura 13. Conociendo mi UNAD, un Lugar para Construir Sueños - (604507946A_1334)



8.4 PLAN FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PLATAFORMAS HUMANAS

Para la Gerencia de Talento Humano la capacitación de nuestro Talento Unadista es de vital importancia para responder a los diferentes retos y demandas propuestos en el Plan de Desarrollo 2019 – 2023, PAPS 4.0 y la integralidad de procesos estratégicos y operativos encaminados al cumplimiento del marco misional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

De manera que extendiendo el valor del Talento Unadista y su ventaja sostenible, competitiva al cumplimiento misional, se genera el Plan Institucional de Capacitación (PIC), con el fin de articular las necesidades de capacitación con el accionar estratégico y sistémico de la Institución, el fortalecimiento integral en habilidades blandas del colaborador, su gestión, desarrollo profesional y la visión dinámica compleja y variable del metasistema. Su vigencia estará articulada con el Plan de Desarrollo 2019- 2023. Sin embargo, se llevarán a cabo actualizaciones sujetas a la dinámica institucional, las cuales se registran en el cronograma anual.

Es importante resaltar que el (PIC) tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de las competencias, conocimientos y habilidades laborales de los Servidores Unadistas para aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Actualmente se fundamenta en 10 componentes enmarcando la planeación y ruta estratégica de la Universidad; *la formación, la Investigación, la proyección social, la inclusión, retención y permanencia, la internacionalización, la innovación, el mejoramiento organizacional, la eficiencia en gestión, el desarrollo de competencias y transversal a temas de apropiación TIC.*

Se establecen cinco fases para el desarrollo del PIC:

Fase 1: Diagnóstico de necesidades. A partir de los componentes anteriormente referidos que fundamentan y orientan la planeación estratégica de la Universidad, se detectan las necesidades de capacitación que permiten conllevar al cumplimiento misional y visional de la institución, junto con necesidades que surgen pertinentes a la dinámica de la Universidad.

Fase 2: Cronograma anual. Se plantea el cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2022, señalando la importancia que dicha planificación es susceptible en ajustes que respondan a la dinámica y necesidades Institucionales a nivel nacional.

Fase 3: Socialización del Plan Institucional de Capacitación. El presente plan se da a conocer a la comunidad Unadista por medio de la publicación en el portal web de la Gerencia de Talento Humano en el minisitio de capacitación, la cual es de libre acceso para toda la comunidad.

Fase 4: Ejecución y seguimiento del cronograma. De acuerdo con la orientación del Plan Institucional de Capacitación y el cronograma anual, se estarán ejecutando las diferentes acciones programadas.

Cabe aclarar que, en el marco de los criterios de actuación de la UNAD, se realizan capacitaciones en diferentes órdenes: Nacional, Regional, Local.

Para el desarrollo de las capacitaciones se tiene en cuenta diversas entidades a nivel nacional según las dinámicas y necesidades identificadas por los componentes del PIC con las que se realiza gestión y conexión de redes para la impartición del conocimiento.

Fase 5: Evaluación

Las acciones de capacitación son sujetas a valoraciones de percepción en satisfacción, aprendizaje e impacto a las que haya lugar de acuerdo con el tipo de metodología impartida.

8.5 EVALUACIÓN DEL TRABAJO INTELIGENTE PRODUCTIVO DEL PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA DE LA UNAD

Se concibe como el sistema que permite evaluar el trabajo inteligente productivo (TIP) de cada uno de los integrantes de la plataforma humana y el potencial de su rol de liderazgo en el metasistema UNAD, con el fin de determinar su permanencia, condiciones de evolución de su liderazgo, y los incentivos y reconocimientos por la superación de las metas concertadas entorno a su gestión.

También define indicadores para potenciar su promoción objetiva y transparente y afianzar el propósito de relevo generacional de liderazgos; el proceso se soporta en un ejercicio de evaluación oportuna, objetiva y sobre resultados efectivos de su gestión, para contribuir a la sostenibilidad holística de la universidad y así afianzar el cumplimiento del objeto misional y la visión institucional.

La evaluación del TIP aplica para el personal nombrado en la planta de personal administrativo: personal de carrera administrativa; nombramiento provisional y libre nombramiento y remoción.

El procedimiento incorpora las siguientes etapas que se deben surtir para la aplicación de la evaluación del trabajo inteligente productivo se realizará de la siguiente forma:

- a) **Fijación de Planes individuales de gestión:** En esta etapa corresponde a la formulación de los planes de gestión individual para cada uno de los líderes de acuerdo con los planes operativos integrales de unidad.
- b) **Seguimiento periódico a la gestión:** En esta etapa corresponde al seguimiento integral y retroalimentación documentada que debe realizar el líder de unidad, en la cual se busca identificar el estado de cumplimiento del plan individual de gestión, realizar el respectivo feedback y establecer las acciones necesarias para el cumplimiento integral del plan de gestión, se deberá realizar cada 2 meses una vez establecido el plan de gestión individual.

- c) **Aplicación de la evaluación integral del TIP:** En esta etapa corresponde a la aplicación de la evaluación integral la cual se debe realizar dentro de los 15 días hábiles al término del semestre, para los casos de evaluación anticipada se deberá realizar dentro de los 15 días calendario a partir del hecho que generador.
- d) **Comunicación de los resultados de evaluación:** En esta etapa corresponde a la comunicación del resultado individual de la evaluación que realiza cada líder de unidad o centro, se deberá realizar una vez culminada la aplicación de la evaluación.
- e) **Formación y desarrollo:** En esta etapa corresponde a la identificación y ejecución de necesidades específicas de formación y cualificación de la plataforma humana, acorde con los resultados individuales y colectivos de la evaluación integral.

Teniendo en cuenta la evaluación aplicada al personal de planta administrativa a continuación se presentan los resultados de la Vigencia 2021.

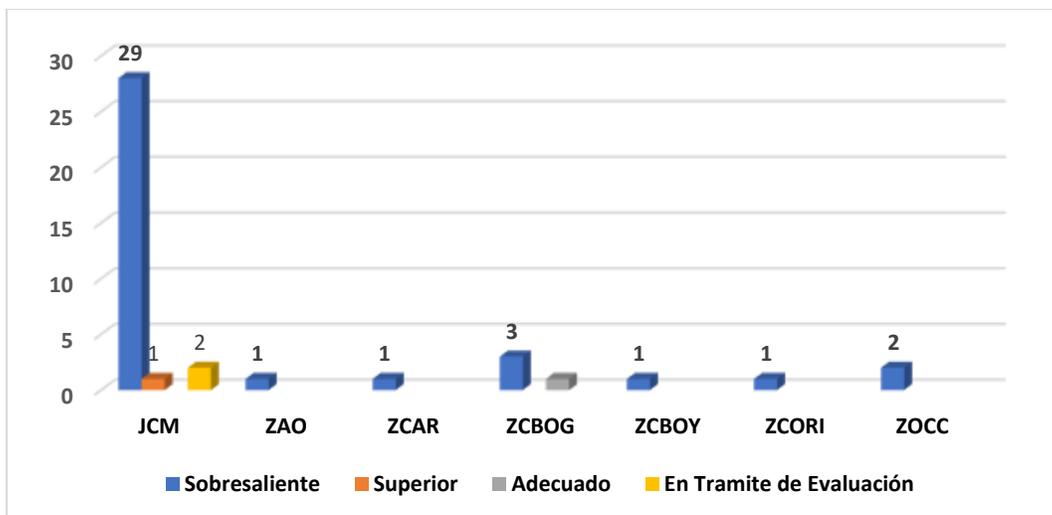
Gráfica 15. Estado de Evaluación funcionarios con Nombramiento Provisional Primer Semestre



Gráfica 16. Estado de Evaluación funcionarios con Nombramiento Provisional Segundo Semestre



Gráfica 17. Evaluación Personal de Carrera Administrativa



Gráfica 18. Evaluación por Balance de Gestión por Libre Nombramiento y Remoción



Para el proceso de **Evaluación de desempeño** se tiene proyectado la implementación de un nuevo modelo de evaluación Integral que permita evaluar 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. La cual tendrá dos ejes a tener en cuenta:

Eje Potencial de liderazgo: Eje que permite identificar el estado de las competencias cardinales y específicas del liderazgo de la plataforma humana y su potencial de desarrollo que permiten la evolución del líder en el metasisistema UNAD.

Eje Desempeño: Eje que permite determinar el cumplimiento del trabajo inteligente productivo establecido en los planes individuales de gestión de los líderes de la Universidad, que permiten de manera sistémica dar cumplimiento a los objetivos institucionales derivados de la misión y visión institucional

8.6 PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA

El plan de bienestar de la plataforma humana tiene como objetivo principal, gestionar experiencias significativas que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar generando así motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de la plataforma humana en el propósito de consolidar a la UNAD como el mejor lugar para trabajar, soportado en lo establecido en el estatuto de bienestar y el Plan de Desarrollo 2019-2023, Mas UNAD.

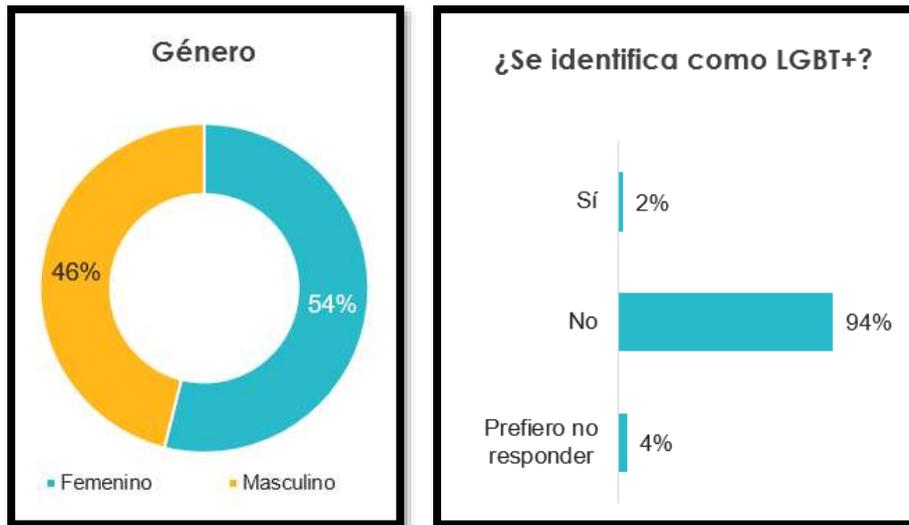
Así mismo, el plan de bienestar se construye a partir del diagnóstico de necesidades que nace desde el análisis de cuatro insumos principales, la caracterización socio demográfica, realizada a través del repositorio Mi hoja de Vida 4.0, los resultados de la medición de ambiente laboral obtenida a través de Great Place to Work, La valoración de riesgo psicosocial y el informe de condiciones de salud e incapacidades, elementos que permitan tener una comprensión holística sobre la plataforma humana y sus necesidades con el fin de construir un plan de acción coherente que nos permita obtener resultados de impacto en su bienestar integral.

Las experiencias significativas que se plantean en el programa de bienestar para la plataforma humana se agrupan en cinco ejes principales, cultura organizacional, ambiente laboral, felicidad organizacional, calidad de vida y promoción de la salud y prevención de la enfermedad que a su vez recogen los objetivos propuestos en el marco de las líneas del bienestar integral crecimiento personal, medio ambiente, deporte y recreación, arte y cultura, emprendimiento y promoción de salud y prevención de la enfermedad.

Este es un plan de periodicidad anual que inicia con la elaboración del diagnóstico, continua con la elaboración del programa, la ejecución y finaliza con la evaluación del impacto.

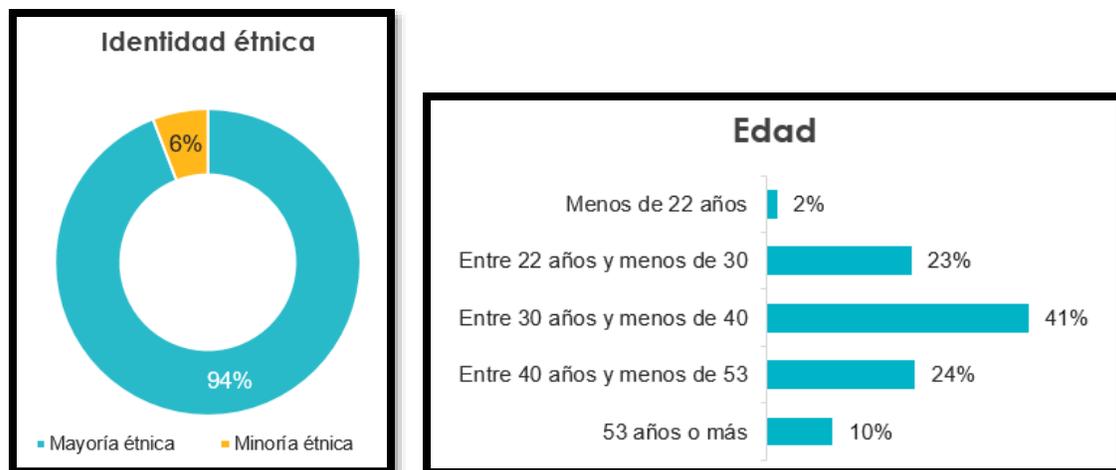
A continuación, se relata algunos datos relevantes del diagnóstico de necesidades y los ejes a través de los cuales se estructura el plan de bienestar:

Gráfica 19. Caracterización Sociodemográfica de la Plataforma Humana 2021 - Género



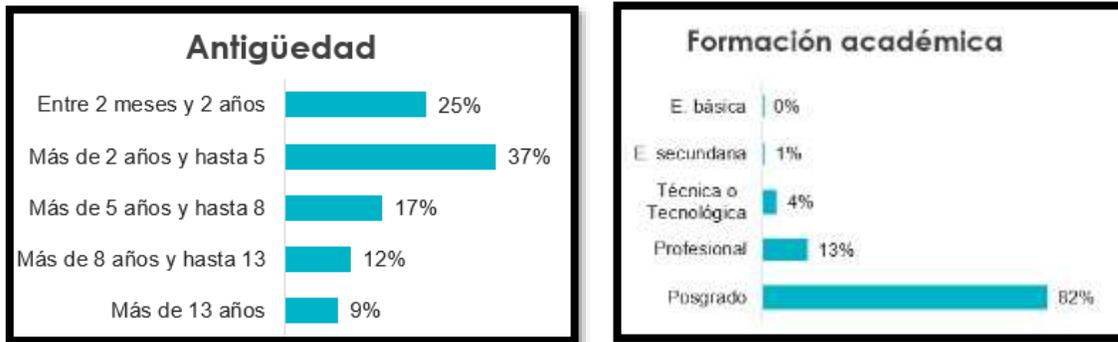
Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

Gráfica 20. Caracterización Sociodemográfica de la Plataforma Humana 2021 - Identidad étnica



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

Gráfica 21. Caracterización Sociodemográfica de la Plataforma Humana 2021 - Antigüedad Formación Académica



Fuente: Great Place to Work, octubre 2021

8.6.1 Ejes de acción – estructura del plan de bienestar de la plataforma humana UNADISTA.

El Plan de Bienestar de la plataforma humana Unadista, se estructura a partir de cinco ejes de acción que organizan y encaminan las acciones en pro de la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar que faciliten la motivación, satisfacción laboral y calidad de vida de la plataforma humana en el propósito de consolidar a la UNAD como el mejor lugar para trabajar.

Los cinco ejes corresponden a Cultura Organizacional, Ambiente Laboral, Felicidad Organizacional, Calidad de vida y Promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

- El eje de Cultura Organizacional tiene como objetivo generar experiencias de bienestar que faciliten la promoción de valores, actitudes y comportamientos en los líderes de la plataforma humana que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional en la UNAD.
- El eje de Ambiente Laboral tiene como propósito principal, contemplar experiencias de bienestar que contribuyan al fortalecimiento de las dimensiones de ambiente laboral al interior de los equipos (Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Camaradería y Orgullo) que tienen menor calificación en la medición de ambiente laboral.
- El eje de Felicidad Organizacional tiene como objetivo principal gestionar experiencias de bienestar que estimulen las emociones positivas, el

Engagement, las relaciones interpersonales, la identificación con un propósito superior y el alcance de logros o pequeñas victorias en el trabajo y contribuyan con la creación de una atmósfera de felicidad organizacional o corporativa.

- El eje de Calidad de Vida tiene como objetivo generar estrategias de bienestar que contribuya con el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los miembros de la plataforma humana a través de espacios que faciliten el mejoramiento de sus condiciones de vivienda, transporte, salud y espacios de equilibrio entre la vida personal y laboral.

Finalmente, se encuentra el eje de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad que tienen como objetivo fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad.

8.6.2 Líneas de acción a través de las que se desarrollan las experiencias significativas de bienestar.

Cada uno de los ejes contempla una serie de experiencias de bienestar que usan las diferentes líneas de acción establecidas mediante el acuerdo 056 del 06 de diciembre de 2012, crecimiento personal, arte y cultura, deporte y recreación, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, emprendimiento solidario y productividad innovadora, medio ambiente, como medio para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

- ✚ La línea de Crecimiento personal está orientada al desarrollo de las dimensiones psicosocial y espiritual como construcción de proyectos de vida personal, profesional y social.
- ✚ La línea de Arte y Cultura se orienta al desarrollo de dimensión estética, entendida esta como la promoción de la sostenibilidad, la armonía, el equilibrio, en la expresión humana y el pensamiento creativo, tanto en las artes como en la cultura.
- ✚ La línea de Deporte y Recreación se orienta al desarrollo de la corporalidad, el mejoramiento de la condición física y el sano esparcimiento de las personas y las comunidades.
- ✚ La línea de promoción de la salud y prevención de la enfermedad promueve la dimensión biológica y se orienta al autocuidado, al desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables y a la prevención de conductas y factores de riesgo para la salud de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria Unadista y de las comunidades regionales.
- ✚ La línea de emprendimiento solidario y productividad innovadora promueve la dimensión social, solitaria, mediante el desarrollo de proyectos de

- emprendimiento en los ámbitos social, empresarial, tecnológico y cultural, así como la generación de ideas de negocio innovadoras.
- ✚ La línea de medio ambiente promueve en la comunidad Unadista en las comunidades regionales el establecimiento de relaciones armoniosas con el medio ambiente y el desarrollo de una conciencia responsable para su protección, conservación y utilización sostenible y sustentable.

Conforme a lo dispuesto anteriormente, se establecen indicadores de satisfacción e impacto de las experiencias significativas con el fin de evaluar la gestión del bienestar de la plataforma humana.

8.7 PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proyecta anualmente el Plan de Acción de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual se planifica, se desarrolla y se lleva control mediante los respectivos indicadores de avance y de cumplimiento, a las distintas acciones que el líder del sistema ejecuta, encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de las plataformas humanas de la institución y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Es un plan de periodicidad anual, comienza desde la participación de las plataformas humanas unadistas en el diagnóstico matriz de riesgos la planeación, y la ejecución por medio de actividades, eventos, programas, capacitaciones, y las diferentes auditorías internas y externas realizadas, finalmente, el ciclo anual termina y se inicia la retroalimentación, realizando un nuevo diagnóstico y dando continuidad permanente al plan.

Es así que con el fin de dar cumplimiento al MP6 Proyecto 21 y al Acuerdo 002 del 26 de enero de 2021 Por el cual se adopta la Política del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y se dictan otras disposiciones, donde se visibiliza que la institución está comprometida con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene como finalidad: Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, relacionadas con el trabajo eliminando peligros, mitigando y controlando los riesgos laborales que puedan generarse en el desarrollo de las responsabilidades de cada uno de sus servidores, aplicando acciones de consulta y participación del talento humano y de acuerdo a los objetivos operativos establecidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que son:

- ✚ Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de la plataforma humana Unadista a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- ✚ Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone la plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- ✚ Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en la plataforma humana Unadista y demás partes interesadas.
- ✚ Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.
- ✚ Fomentar la concienciación de la plataforma humana Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.
- ✚ Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.
- ✚ Asegurar la Implementación documental y evaluación de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos a través del Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.
- ✚ Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.
- ✚ Asegurar la adecuada gestión de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral de la plataforma humana Unadista

Dado lo anterior para dar cumplimiento a la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y objetivos operativos se tiene definido el siguiente plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/documentos-enlaces-e-informacion-de-interes>

8.8 COMPENSACIÓN

Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el calendario de nómina y lineamientos que se emitan para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios, pensionados, así como la liquidación de las prestaciones sociales. Se registrarán las situaciones administrativas, clasificadas y con incidencia, procurando reportes confiables y oportunos sobre éstas, en la institución. Se analizarán los registros de situaciones administrativas y se elaborará un informe con recomendaciones, de ser necesario se implementarán acciones de mejora para optimizar el trámite e impacto de las situaciones administrativas. Así mismo se velará por:

- ✚ Realizar un análisis sobre la aplicación normativa en el sistema de retribuciones y aportes parafiscales.
- ✚ Analizar la normatividad vigente en materia salarial para personal administrativo y docente
- ✚ Gestionar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor.
- ✚ Llevar los registros estadísticos correspondientes, para la elaboración de informes de manera rápida y confiable.
- ✚ Realizar los ajustes al sistema salarial conforme a la normatividad y políticas públicas sobre salarios

8.9 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Gerencia de Talento Humano busca trabajar en el mejoramiento de la organización, conservación, calidad y tiempos de respuesta de su documentación, por medio de la optimización en la gestión de la información. Para ello contamos con diferentes sistemas de información que mantienen seguros y actualizados los procesos. Y la Nube privada UNAD que permite administrar y tener fácil acceso a la información institucional, desde cualquier lugar o dispositivo.

Los documentos son de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre el funcionario y la Universidad, lo anterior de conformidad con el Acuerdo 039 del 03 de diciembre de 2019. Artículo 56. Funciones de la Gerencia de talento Humano: *“b) Velar por el cumplimiento de las normas sobre administración de personal, régimen salarial y prestacional, ingreso y retiro y demás procedimientos, tramites y situaciones administrativas propias de la gestión del*

talento humano”, por tal razón mediante la Circular No. 004 de 2003 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 se dará cumplimiento a el control y conservación de las Historias Laborales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Las historias laborales son la serie documental que contiene toda la información de un servidor público, la cual se produce en el desarrollo de una relación laboral o contractual con nuestra entidad. Para estos efectos se debe tener en cuenta que un expediente de historia laboral podrá cerrarse por los siguientes motivos:

- a. Retiro de la Institución.
- b. Fallecimiento de Pensionados y que no les corresponde sustitución pensional

Los expedientes de las historias laborales que corresponden a Docentes ocasionales y hora catedra, deben contener como mínimo los siguientes Documentos:

- a. Resolución de Vinculación
- b. Carta de Aceptación (con firma original)
- c. Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía
- d. Libreta Militar
- e. Formato Único Hoja de Vida (con firma original)
- f. Soportes documentos de estudios
- g. Certificaciones laborales o copia de contrato
- h. Antecedentes Policía
- i. Antecedentes Procuraduría
- j. Antecedentes Contraloría
- k. Antecedentes Profesionales
- l. Formato de Bienes y Rentas (con firma original)
- m. Formato de Terceros (con firma original)
- n. Certificación Bancaria
- o. Certificado de afiliación al fondo de pensiones
- p. Afiliación a EPS
- q. Afiliación a caja de compensación familiar
- r. Demás documentos que sean necesarios anexar; como Informes de comisión a exterior, resoluciones de prórroga, licencias no remuneradas, renunciaciones y/o demás tipos documentales en orden cronológico ascendente.

Los expedientes de las historias laborales que corresponden al Personal de Planta Administrativo y Docentes de Carrera deben contener como mínimo los siguientes Documentos:

- a. Acto administrativo de nombramiento o vinculación
- b. Oficio de notificación de nombramiento o vinculación
- c. Carta de Aceptación del nombramiento (en original y firmada)
- d. Acta de posesión (aceptación vinculación planta administrativa)
- e. Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía
- f. Libreta Militar
- g. Formato Único Hoja de Vida (con firma original)
- h. Soportes documentos de estudios
- i. Certificaciones laborales o copia de contrato
- j. Antecedentes Policía
- k. Antecedentes Procuraduría
- l. Antecedentes Contraloría
- m. Antecedentes Profesionales
- n. Formato compromiso de confidencialidad
- o. Formato de Bienes y Rentas (con firma original)
- p. Formato de Terceros (con firma original)
- q. Certificación Bancaria
- r. Certificado de afiliación al fondo de pensiones
- s. Afiliación a EPS
- t. Afiliación a caja de compensación familiar
- u. Actos administrativos que señalan las situaciones administrativas del funcionario: vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos, permisos, ausencias temporales, inscripción en carrera administrativa, pago de prestaciones, entre otros.
- v. Evaluación del desempeño.

Como estrategia de identificación y seguridad de las Historias Laborales la Universidad ha establecido:

- Las series documentales Historias Laborales y Nomina deben tener ACCESO CONTROLADO, Ya que estos expedientes contienen datos personales, familiares y privados protegidos por el derecho fundamental. Vulneración del derecho a la intimidad. Esta clasificación será determinada para aquella información que se vea relacionada con la protección a la intimidad la honra y buen nombre (Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia), inclusive con todo aquello que tenga que ver con la Ley 1581 de 2012 "Ley de

protección de datos personales” (Total salvo las excepciones consagradas en los art 6 y 10 de la Ley 1581 de 2012), Artículo 18 Ley 1712 de 2014 y ley 1437 de 2011 art. 24.

- Estar en un espacio de acceso restringido y solo podrán ingresar el personal autorizado para su manejo y/o gestión.
- Cada expediente debe contar con su Hoja de Control, en el formato debe ir relacionado detalladamente los documentos que hacen parte de la Historia Laboral. El formato "Formato Hoja de Control o Inventario Tipo a Tipo de Expedientes de Archivo F-2-2-8", (Consultarlo en <http://calidad.unad.edu.co>), puede ser diligenciado en forma digital, alimentándose cada vez que sea necesario con el objetivo de mantenerlo actualizado. Luego de su expediente cumplir los 200 folios este se podrá imprimir, firmar y agregar al inicio de la carpeta y este no debe ir foliado.
- Las historias Laborales deben contar con el Formato Único de Inventario Documental -FUID-, actualizado. El cual nos soporta cuantos números de expedientes (carpetas), tenemos activas en el archivo de gestión.
- Para el préstamo de las Historias Laborales se deberá diligenciar el Formato de solicitud de Prestamos de Documentos F-2-2-2 (Consultarlo <http://calidad.unad.edu.co>).

El Tiempo de conservación de las Historias Laborales se encuentra establecido en la Tabla de Retención Documental. Aplicando 2 años en los archivos de gestión y 78 años en el archivo central e histórico.

Cada Zona tiene su específico NODO o Unidad donde se custodia y/o conserva las historias laborales como se muestra en el siguiente cuadro:

Gráfica 22. Nodos que tiene custodia de historias laborales a nivel Nacional

ZONA	LUGAR DE CUSTODIA
SEDE NACIONAL JOSE CELISTO MUTIS	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMARCA	BOGOTA- JOSE ACEVEDO Y GOMEZ
ZONA SUR	PITALITO
ZONA CARIBE	VALLEDUPAR

ZONA CENTRO ORIENTE	BUCARAMANGA
ZONA OCCIDENTE	MEDELLIN
ZONA CENTRO SUR	PALMIRA
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ACACIAS
ZONA CENTRO BOYACA	TUNJA

FUENTE GERENCIA DE TALENTO HUMANO

La Gerencia de Talento Humano realizará los respectivos seguimientos semestrales y establecerá los planes de trabajo necesarios para cumplir con cabalidad la Gestión de las Historias Laborales de la Institución.

8.10 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE SIGEP II

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, es una herramienta tecnológica dispuesta por la Función Pública que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del recurso humano al servicio del Estado, y suministra la información necesaria para la formulación de políticas de organización institucional y recursos humanos.

Quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado, deberá en el momento de su posesión o de la firma del contrato, registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP la información de la hoja de vida previa habilitación por parte de la unidad correspondiente o la entidad que haga sus veces, además los servidores públicos deberán diligenciar la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés, deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de personas a declarar y le aplica a:

- a. Altos directivos del Estado
- b. Servidores públicos electos mediante voto popular
- c. Contratistas
- d. Personas jurídicas que prestan función pública

En la Universidad Nacional, Abierta y a Distancia – UNAD, la Gerencia de Talento Humano es la encargada de reportar ante el SIGEP, todas las novedades del personal administrativo: (nombramientos, encargos, traslados, retiros), además deberá actualizar anualmente el valor de los salarios como el manual de funciones, por ello garantizará el monitoreo al SIGEP, manteniendo la actualización sobre el 90% y realizará la gestión para tener al día la Declaración de Bienes y Rentas y conflictos de interés de acuerdo a los establecido en la Ley 2013 de 2019.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Con el fin de hacer evaluación seguimiento y control, cada plan establecerá indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas, y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión matriz de seguimiento que permitirá el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación de la gestión y desarrollo de las plataformas humanas unadistas. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

REFERENCIAS

DAFP, 2018.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA. Acuerdo 0014 de 2018. Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

https://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/consejoSuperior/acuerdos/2018/COSU_ACUE_014_20180723.pdf

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA. Acuerdo 039 de 2019. Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta y A distancia (UNAD).

https://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/consejoSuperior/acuerdos/2019/COSU_ACUE_039_20190312_V_02.pdf