

**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, 2021**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>1. CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>10</b>
1.1 NATURALEZA JURÍDICA.....	10
1.2 ESTRUCTURA METASISTÉMICA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN.....	10
<b>2. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>15</b>
_Toc81851252	
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>19</b>
<b>4. OBJETIVOS.....</b>	<b>19</b>
4.1 OBJETIVO GENERAL .....	19
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	19
<b>5. MARCO LEGAL.....</b>	<b>22</b>
<b>6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA .....</b>	<b>42</b>
6.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN .....	42
6.2 CARACTERIZACIÓN PLANTA GLOBAL.....	42
6.3 CARACTERIZACION DOCENTES DE CARRERA.....	46
6.4 CARACTERIZACIÓN DOCENTES OCASIONALES .....	46
6.5 CARACTERIZACIÓN CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN .....	47

<b>7. DIAGNÓSTICOS DE LA MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO (GETH).....</b>	<b>48</b>
7.1 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	48
7.2 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	50
7.3 EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL .....	53
<b>8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PLATAFORMAS HUMANAS UNADISTAS.....</b>	<b>58</b>
8.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	60
8.2 PLAN DE ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PLATAFORMAS HUMANAS .....	64
8.2.3 Vinculación Docente. ....	65
8.2.4 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión. ....	67
8.3 ENGAGEMENT Y CONVICCION UNADISTA .....	69
8.4 PLAN FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PLATAFORMAS HUMANAS....	72
8.5 EVALUACIÓN DEL TRABAJO INTELIGENTE PRODUCTIVO DEL PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA DE LA UNAD .....	76
8.6 PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA.....	77
8.7 PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL.....	85
8.8 COMPENSACIÓN.....	86
8.9 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	87
8.10 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE SIGEP .....	90
<b>9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>91</b>

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Estructura Metasistémica de la UNAD .....	12
Gráfica 2. Marco de referencia MIGP .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Gráfica 3. Gestión del Talento Humano .....	16
Gráfica 4. Docentes por Modalidad .....	46
Gráfica 5. Docentes por Nivel de Formación .....	46
Gráfica 6. Medición del Clima Organizacional .....	51
Gráfica 7. Caracterización sociodemográfica .....	53
Gráfica 8. Factores de riesgo psicosocial intralaboral prioritarios .....	53
Gráfica 9. Resultados de riesgo psicosocial intralaboral .....	54
Gráfica 10. Factores de riesgo psicosocial extralaborales prioritarios.....	55
Gráfica 11. Resultados factores de riesgo extralaborales .....	55
Gráfica 12. Resultados condiciones individuales .....	56
Gráfica 13. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo .....	57
Gráfica 14. Actividades plan de trabajo riesgo psicosocial.....	58
Gráfica 15. Fases del plan metasistémico de formación y desarrollo de plataformas humanas .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Gráfica 16. Encuesta sociodemográfica para bienestar Unadista .....	78
Gráfica 17. Promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Gestión y desarrollo de la plataforma humana Unadista .....	22
Tabla 2. Capacitación del talento humano .....	25
Tabla 3. Reclutamiento, selección y vinculación de personal .....	26
Tabla 4. Gestión de seguridad y salud en el trabajo institucional.....	29
Tabla 5. Plan de bienestar e incentivos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 6. Inducción y reducción del talento humano	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 7. Compensación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 8. Contratación de apoyo a la gestión .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 9. Libre nombramiento y remoción .....	42
Tabla 10. Total de cargos.....	44
Tabla 11. Vacancia de cargos .....	44
Tabla 12. Contratistas de apoyo a la gestión administrativa 2021 .....	47
Tabla 13. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano .....	48
Tabla 14. Dimensiones MIPG.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 15. Rutas de creación de valor.....	59
Tabla 16. Ruta de valor para el talento humano.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 17. Fases de contratación .....	68
Tabla 18. Tipos de evaluación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 19. Parámetros de evaluación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 20. Actividades de inducción y reinducción ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 21. Escala de Valoración para Encuesta de Satisfacción....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 22. Escala de valoración para encuesta de Aprendizaje	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 23. Metodología de la aplicación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

Tabla 24. Escala de valoración de acuerdo con encuesta de Impacto..... **¡Error!**

**Marcador no definido.**

Tabla 25. Criterios de evaluación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 26. Escala de evaluación..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 27. Nodos que tiene custodia de           ias laborales a nivel Nacional ..... 90

## LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1. Hoja de vida 4.0.....	66
Imagen 2. Archivo diligenciamiento del rotulo .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Imagen 3. Archivo donde ser guardadas las historias laborales ...	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## INTRODUCCIÓN

Frente a las exigencias emergentes propias de las profundas transformaciones y los desafíos, asociados a las tendencias mundiales de la globalización y la denominada sociedad de la información y el conocimiento, las instituciones se ven avocadas a implementar acciones novedosas conducentes a dar respuesta al entorno en condiciones satisfactorias, garantizar la competitividad, asegurar su viabilidad, sostenibilidad y posicionamiento institucional.

Es así como “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*)

Bajo estos preceptos y consientes que el éxito institucional depende en mayor medida de las plataformas humanas unadistas, por ser el eje fundamental, protagonista principal, actor permanente e influyente para implementar los cambios, dar respuesta de manera dinámica e innovadora a los desafíos que imponen la nueva realidad, y mejora la productividad, en la planeación estratégica de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), además de orientar la gestión de la entidad al cumplimiento del Plan de Desarrollo 2019-2023 “Más UNAD, Más PAÍS”, y sus objetivos estratégicos, que propende por “mejor calidad y cubrimiento

de los servicios del Estado”; dirige sus esfuerzos a la generación de valor en cada una de las actividades del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de las plataformas humanas, de tal manera que esto se refleje en el compromiso, motivación y desempeño laboral, así como en la mejora de los resultados en la prestación del servicio y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

El presente Plan Estratégico de Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista, incluye, plan de atracción, selección y vinculación de plataformas humanas unadistas, plan metasistémico de desarrollo de las plataformas humanas unadistas, plan de bienestar de la plataforma humana y el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo institucional los cuales se adelantan de manera articulada a los demás procesos de gestión de la gerencia de talento humano de tal forma que haya coherencia con las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

## 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. (*Estatuto General, Acuerdo 014 de 2018. Pág. 13. 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. (*Estatuto Organizacional, Acuerdo 039 de 2019. Pag.3 Art. 5*)

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

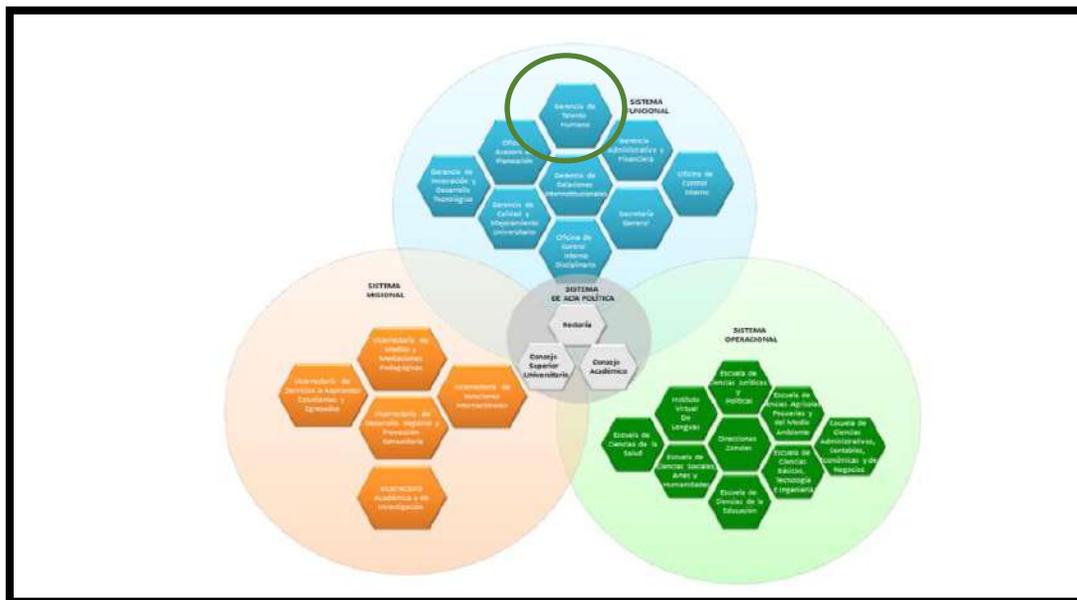
- a) **Sistematicidad:** en cuanto la organización es un todo integrado de sistemas en diverso orden y nivel, donde sus diferentes unidades misionales, funcionales y operacionales están correlacionadas y guardan unidad de propósito.
- b) **Reticularidad:** las redes humanas con soportes tecnológicos 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 metasistema 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.

**Gráfica 1.** Estructura Metasistémica de la UNAD



De acuerdo con esta estructura la Gerencia de Talento Humano es componente estructural del metasistema 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. (*Estatuto organizacional, Acuerdo 039 de 2019. Págs. 43-45. Arts. 54-56*)

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

Se contempla como dimensión principal el Talento Humano, como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

Por ello se requiere 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

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.

**Gráfica 2.** Gestión del Talento Humano



FUENTE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA

Es así como la Gerencia de Talento Humano como componente estructural del metasistema UNAD, de carácter funcional debe según el proyecto 32 del Plan de Desarrollo 2019-2023 “Más Unad Más País; mediante diferentes metas, realizara el fortalecimiento de la gestión y desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional y gestión de equipos de alto desempeño, contando con un talento humano idóneo altamente cualificado y motivado, mejorando su productividad laboral y calidad de vida que permita consolidar a la UNAD como un metasistema viable; garantizando 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 de las plataformas humanas unadistas.

**Tabla 1 Fortalecimiento de la gestión y desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional y gestión de equipos de alto desempeño**

METAS	INDICADORES	PRODUCTOS
<p>Cualificación integral y pertinente en desarrollo de competencias de alto nivel del personal de la UNAD mínimo 420 colaboradores.</p> <p>2019: diseñar e implementar modelo de cualificación integral y pertinente en desarrollo de competencias de alto nivel del personal de la UNAD.</p> <p>2020: cualificar mínimo 200 funcionarios</p> <p>2021: cualificar mínimo 120 funcionarios</p> <p>2022: cualificar mínimo 100 funcionarios</p>	<p>No. De personas Cualificadas / No.Proyectado de personas para cualificar</p>	<p>420 colaboradores cualificados</p>
<p>Crear 500 roles DE DOFE, DOFI y DOFIN</p> <p>2019: Crear los roles</p> <p>2020: vincular 200 docentes DOFE, DOFI y DOFIN</p> <p>2021: vincular 100 docentes DOFE, DOFI y DOFIN</p> <p>2022: vincular 100 docentes DOFE, DOFI y DOFIN</p> <p>2023: vincular 100 docentes DOFE, DOFI y DOFIN</p>	<p>No de docentes DOFE, DOFI y DOFIN vinculados / No de docentes proyectados a vincular</p>	<p>500 docentes vinculados en los roles DE DOFE, DOFI y DOFIN</p>
<p>Diseñar y ejecutar la política de salario emocional</p> <p>2019: diseñar e implementar la política</p> <p>2020: seguimiento, evaluación y mejora política</p> <p>2021: seguimiento, evaluación y mejora política</p> <p>2022: seguimiento, evaluación y mejora política</p> <p>2023: seguimiento, evaluación y mejora política</p>	<p>Implementación política de salario emocional</p>	<p>Implementación política de salario emocional</p>
<p>Certificar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar</p> <p>2019: diseñar e implementar el plan de acción para obtener la certificación de la UNAD como un mejor lugar para trabajar.</p> <p>2020: certificar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar.</p> <p>2021-2023: Obtener la recertificación de la UNAD como un mejor lugar para trabajar.</p>	<p>Certificación otorgada a la UNAD como mejor lugar para trabajar</p>	<p>Certificación y recertificación otorgada a la UNAD como mejor lugar para trabajar</p>

FUENTE PLAN-DESARROLLO-2019-2023 MAS UNAD MAS PAIS

METAS	INDICADORES	PRODUCTOS
Diseñar e implementar horarios flexibles en los 66 centros y sede nacional. 2019: diseñar e implementar horarios flexibles 66 centros y sede nacional 2020: Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles. 2021: Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles. 2022: Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles. 2023: Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles.	No de centros con horarios flexible / No de centros proyectados a implementar horarios flexibles	66 centros con horarios flexibles
600 colaboradores en modalidad de teletrabajo 2019: 200 2020: 100 2021: 100 2022: 100 2023: 100	No de teletrabajadores / Node teletrabajadores proyectados	600 colaboradores en modalidad de teletrabajo
Actualizar el modelo de gestión por competencias UNAD 4. 2019: Actualizar el modelo de gestión por competencias UNAD 4. 2020: Seguimiento y evaluación del modelo de gestión por competencias UNAD 4. 2022: Seguimiento y evaluación del modelo de gestión por competencias UNAD 4. 2023: Seguimiento y evaluación del modelo de gestión por competencias UNAD 4.	Modelo de gestión por competencias	Modelo de gestión por competencias
2019: Crear ocho (08) unidades de los sistemas de alta política, sistema misional, funcional y operacional	Unidades creadas / unidades proyectadas a crear	08 unidades creadas
Actualizar e implementar los sistemas de gestión del talento humano	No de Sistemas de gestión desarrollados / No de sistemas de gestión proyectados a desarrollar	8 sistemas de gestión de Talento Humano

FUENTE PLAN-DESARROLLO-2019-2023 MAS UNAD MAS PAIS

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.

### **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 2021, 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 2. Engagement y convicción unadista (actualización)**

P-5-1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL TALENTO HUMANO Engagement y Convicción Unadista (Actualización)			
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.- Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley.
Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST literal 5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;

<p>Decreto Ley 1567 de 1998</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado</p>	<p>Inducción y Reinducción</p> <p>ARTÍCULO 7º. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional ....</p> <p>a. Programas de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan...</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Presidencia de la República de Colombia</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p>	<p>ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.19.6.3 Inducción, reinducción y actualización de competencias. Los programas de capacitación de cada Superintendencia podrán incluir actividades de inducción, reinducción y de actualización de competencias laborales.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.20.2.25 Periodo de prueba. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo y culminará con la evaluación del desempeño laboral del empleado. Durante este período el empleado tiene derecho a permanecer en el cargo, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su</p>

			<p>retiro, y no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso, según el caso.</p> <p>12. Nombramiento en periodo de prueba. Una vez en firme la lista de elegibles, el nominador de la entidad hará el respectivo nombramiento en periodo de prueba, que tendrá una duración de seis (6) meses, periodo durante el cual el servidor deberá adelantar un curso de inducción dictado por la ESAP de manera presencial o virtual, siguiendo las orientaciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>
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).	<p>ARTÍCULO 15. PROGRAMA DE INDUCCIÓN.</p> <p>La universidad implementará un programa de inducción para el personal que ingrese a la institución y, de actualización que contemple los aspectos misionales, organizacionales y básicos del empleo, de conformidad con las necesidades del servicio.</p>
Acuerdo 039 de 2019	Consejo Superior Universitario	Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta a Distancia (UNAD).	<p>Artículo 56. Funciones de la Gerencia de Talento Humano. Esta unidad cumplirá las siguientes funciones:</p> <p>a) Implementar los lineamientos del COACH para la integración, evolución y permanencia de los actores institucionales al metasistema UNAD, a través de procesos de inducción y reinducción para su integración, fomento de la pertenencia, permanencia y promoción en la Universidad.</p>

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. Periodo Académico. Espacio de tiempo que comprende la activación de procesos de matrícula, inducción y reinducción, el desarrollo de actividades académicas y de evaluación. Se estructura por semanas y obedece a la naturaleza de la oferta académica de los sistemas educativos y niveles de formación de la UNAD
---------------------	--------------------------------	---	---

**Tabla 3. Formación y Desarrollo de la Plataforma Humana (En construcción)**

P-5-2 CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Formación y Desarrollo de la Plataforma Humana (En construcción)			
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 únicamente 3. 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: LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS  ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación. 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 DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ARTÍCULO 16. DERECHOS. CAPÍTULO V INCENTIVOS, DISTINCIONES Y CAPACITACIÓN Artículo 34. ARTÍCULO 36. CAPACITACIÓN.
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 4. Vinculación docente ocasional y docente hora cátedra

P-5-3 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL (Atracción y elección)			
Vinculación docente ocasional y docente hora cátedra (Nuevo)			
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 DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Artículo 20 CAPÍTULO VI AUTONOMÍA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Artículo 28. Artículo 29 literal e. CAPÍTULO III DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO 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. NATURALEZA Y OBJETO 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 CARRERA DOCENTE Y ESCALAFÓN DOCENTE CAPÍTULO III RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS CAPÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE, DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES
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 DE LOS ACTORES EDUCATIVOS CAPÍTULO III DE LAS SITUACIONES ACADÉMICAS CAPÍTULO IV DEL PERSONAL ACADÉMICO CAPÍTULO VI DE LA ACCIÓN PEDAGÓGICA EN LA UNAD
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 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. SISTEMA MISIONAL DEL METASISTEMA UNAD CAPÍTULO 5 SISTEMA FUNCIONAL DEL METASISTEMA UNAD CAPÍTULO 6 SISTEMA OPERACIONAL DEL METASISTEMA UNAD

**Tabla 5. Vinculación planta global**

P-5-3 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL (Atracción y elección) Vinculación planta global			
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 DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Artículo 20 CAPÍTULO VI AUTONOMÍA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Artículo 28. Artículo 29 literal e. CAPÍTULO III DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO 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. NATURALEZA Y OBJETO 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 CARRERA DOCENTE Y ESCALAFÓN DOCENTE CAPÍTULO III RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS CAPÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE, DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES
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 DE LOS ACTORES EDUCATIVOS CAPÍTULO III DE LAS SITUACIONES ACADÉMICAS CAPÍTULO IV DEL PERSONAL ACADÉMICO CAPÍTULO VI DE LA ACCIÓN PEDAGÓGICA EN LA UNAD
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 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. SISTEMA MISIONAL DEL METASISTEMA UNAD CAPÍTULO 5 SISTEMA FUNCIONAL DEL METASISTEMA UNAD CAPÍTULO 6 SISTEMA OPERACIONAL DEL METASISTEMA UNAD

**Tabla 6. Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión**

<b>P-5-5 CONTRATACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN (Atracción y elección) Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión (Actualización)</b>			
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>ENTIDAD EMISORA</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>REQUISITO PARA CUMPLIR</b>
Constitución Política de Colombia de 1991	Congreso de la República de Colombia	Constitución política de Colombia.	Artículo 69.
Ley 647 de 2001	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se modifica el inciso 3º del artículo 57 de la ley 30 de 1992.	Artículo 1º.
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 2º. Ingresos, patrimonio y rentas. 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. Sistema General de Información Administrativa. Numeral 6
Acuerdo 047 del 13 de septiembre de 2012	Consejo Superior Universitario	Estatuto de contratación de la universidad nacional abierta y a distancia (UNAD).	Capítulo 3. Modalidades de Contratación, artículo 20 literal f.

**Tabla 7 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	Reconocimiento por coordinación planta administrativa y docente ocasional

		atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones	
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 la 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 por 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 8 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	<a href="https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/documentos-enlaces-e-informacion-de-interes">https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/documentos-enlaces-e-informacion-de-interes</a>	Toda la normatividad aplicable al SG-SST

**Tabla 9 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 DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO CAPÍTULO I DERECHOS ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 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. Coordinación en actividades de promoción y prevención.
Lineamientos del Ministerio de Educación Superior	Ministerio de Educación	Lineamientos de política de Bienestar para las Instituciones de Educación Superior	Número 3 (Desarrollo humano, Formación integral, calidad de vida y construcción de comunidad) pag 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 Subsección 1 Condiciones Institucionales Segundo párrafo ARTÍCULO 2.5.3.2.3.1.2. Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, Literal a segundo párrafo Talento Humano) ARTÍCULO 2.5.3.2.3.1.3. Estructura administrativa y académica. Literal b. numeral 2. (Políticas Institucionales) ARTÍCULO 2.5.3.2.3.1.6. Modelo de bienestar.

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. Gerencia de Talento Humano. Artículo 55. Red de Gestión del Talento Humano Artículo 56. Funciones de la Gerencia de Talento Humano. Literal h
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. Fractalidad de Bienestar Institucional Artículo 7. Responsabilidades del Líder Nacional de Bienestar Institucional 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 KACTUS-HR 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 10. Libre nombramiento y remoción carrera y provisionalidad

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
NIVEL DIRECTIVO	60
NIVEL PROFESIONAL	4

NIVEL TECNICO	1
NIVEL ASISTENCIAL	2
<b>CARRERA - PROVISIONALIDAD</b>	
NIVEL PROFESIONAL	129
NIVEL TECNICO	85
NIVEL ASISTENCIAL	16
<b>TOTAL, CARGOS</b>	<b>297</b>

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
<b>TOTAL, CARGOS</b>	<b>38</b>

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
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>43</b>

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
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>35</b>

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
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>3</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

Tabla 11. 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
<b>PROTECCION</b>	
NIVEL PROFESIONAL	1
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	9
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
NIVEL PROFESIONAL	22
NIVEL TECNICO	8
NIVEL ASISTENCIAL	3
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>

Tabla 12. Vacancia de cargos

<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</b>	
NIVEL DIRECTIVO	5
NIVEL PROFESIONAL	5
NIVEL TECNICO	3
NIVEL ASISTENCIAL	2
<b>PROVISIONAL</b>	
NIVEL PROFESIONAL	6
<b>PROVISIONAL (VACANCIA POR ENCARGO DE CARRERA)</b>	
NIVEL PROFESIONAL	6
<b>PROVISIONAL</b>	
NIVEL TECNICO	18
<b>PROVISIONAL (VACANCIA POR ENCARGO DE CARRERA)</b>	
NIVEL TECNICO	3
<b>PROVISIONAL</b>	
NIVEL ASISTENCIAL	1
<b>PROVISIONAL (VACANCIA POR ENCARGO DE CARRERA)</b>	
NIVEL ASISTENCIAL	4
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>53</b>

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
<b>TOTAL, CARGOS</b>	<b>120</b>

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

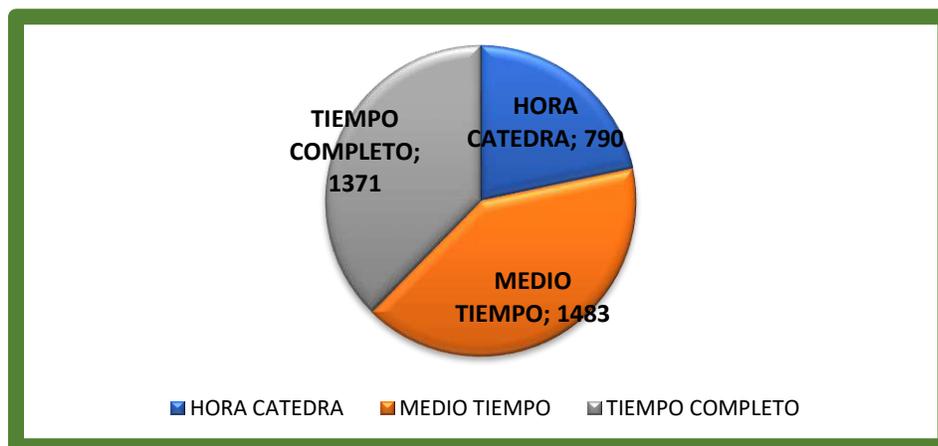
- **Acuerdo No. 045 del 19 de septiembre de 2011** Por el cual se modifica el artículo 1 del Acuerdo No.014 de 13 de diciembre de 2006, que adopta la Planta de Personal Docente de la Universidad y el artículo 14 del Acuerdo No.018 del 27 de noviembre de 2007, que aclara el anterior, quedando los cargos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

DOCENTES	120
<b>TOTAL, CARGOS</b>	<b>120</b>

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

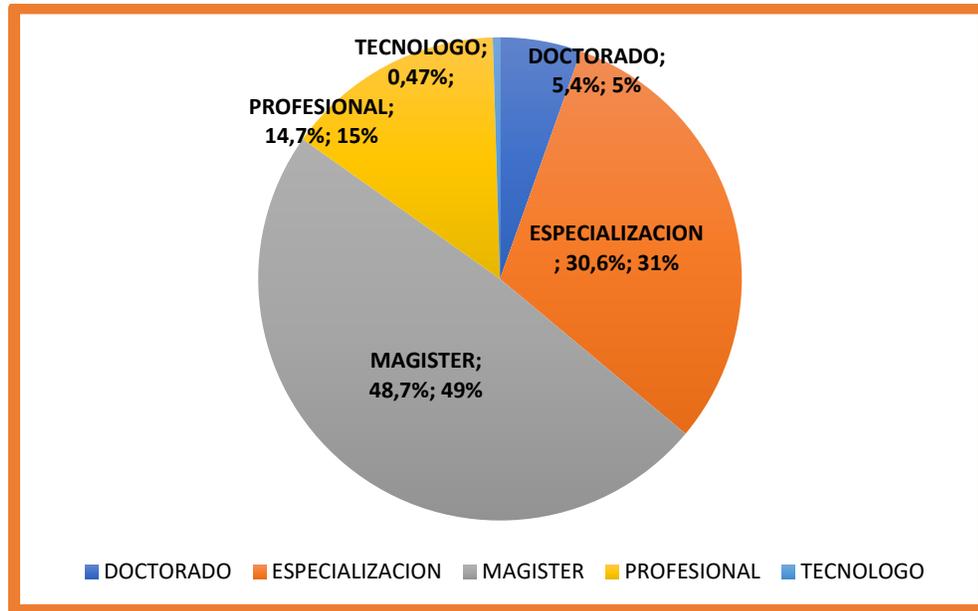
### 6.4 CARACTERIZACIÓN DOCENTES OCASIONALES

Gráfica 3. Docentes por Modalidad



Fuente: Gerencia de Talento Humano, corte diciembre 2020.

**Gráfica 4. Docentes por Nivel de Formación**



Fuente: Gerencia de Talento Humano, corte diciembre 2020.

## 6.5 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 10. 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	44
DOCTORADO	1
ESPECIALISTA	79

MAESTRIA	36
PROFESIONAL	175
TECNICO	19
TECNOLOGICA	39
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>

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

Se detalla a continuación, los resultados de la vigencia de 2019, 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.

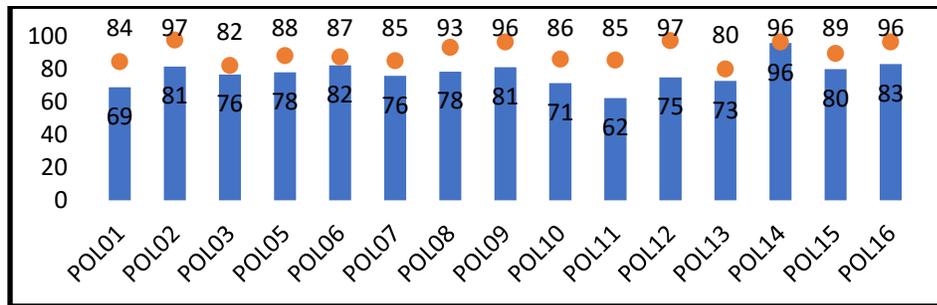
**Tabla 11. Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano**

POLÍTICAS		PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
POL01	Gestión Estratégica del Talento Humano	68,6	84,2

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano 2019

INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	66,9	82,2
I02TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	0	0
I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	68,4	86,4
I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,7	75,4

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano 2019



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano 2019

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quinta puerta	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	94
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al lucro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valorar	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que abonan lo que hacen	88
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos...	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el trabajo y la generación de bienestar	96
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

Fuente: Autodiagnóstico MGETH

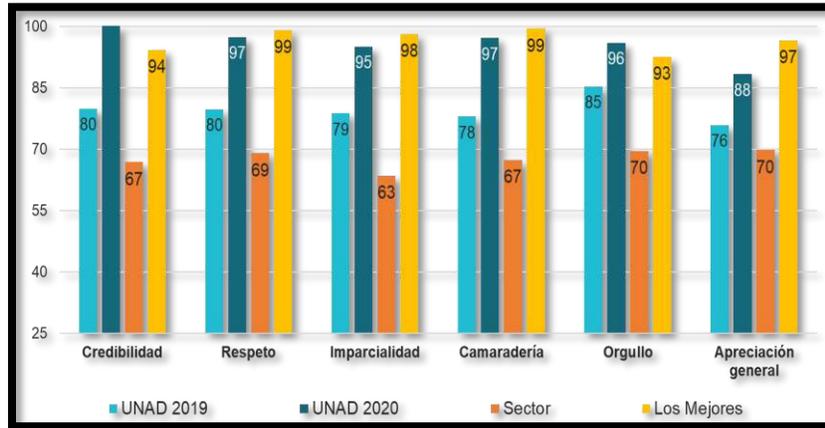
De acuerdo con el resultado obtenido del 68,6 % la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD se encuentra en el nivel de **Transformación**, que es el segundo nivel el cual implica que se adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque todavía tiene un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y mejoramiento continuo.

## 7.2 RESULTADOS DE LA 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 2020 con Great Place to Work abordando diferentes dimensiones comprendidas en credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo. Así mismo, se incluyó una nueva medición con respecto al eje de innovación teniendo en cuenta los resultados con respecto al compromiso organizacional, al liderazgo innovador y la dinámica de los equipos.

Con base a lo anterior, se puede analizar que los resultados de la medición del clima organizacional tuvieron un avance significativo con respecto al sector educativo.

**Gráfica 5. Medición del Clima Organizacional**



Fuente: Great Place to Work

La gráfica permite evidenciar que la UNAD en la vigencia 2020 se encuentra por encima del sector en cada una de las dimensiones, estos resultaron logrando posicionar a la universidad obteniendo una certificación como uno de los mejores lugares para trabajar, **“Great Place to Work® certifica que el Ambiente Laboral de Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- está en un estadio Muy 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”.**



Fuente: Great Place to Work

Por otro lado, en la medición de la cultura de innovación la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD también presentó un resultado significativo con respecto a una cultura innovadora manifestada en un liderazgo que es consciente del potencial de su equipo y de la importancia de capitalizar su diversidad, que promueve de forma convincente una visión retadora y que lleva a las personas a asumir que el cambio hay que buscarlo, porque plantea posibilidades ilimitadas.

Los resultados de la medición son los siguientes:

	Índice	Estadio
Índice de Diversidad	62,4	Satisfactorio
Índice de Cultura Percibida	92,3	Muy sobresaliente
Índice de Cultura de Innovación	75,9	Excelente

Fuente: Great Place to Work

Por lo anterior, se observa que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD obtuvo un resultado excelente frente a la cultura de innovación, dicho estadio, permitió que la Megauniversidad, se posicionará y alcanzó un reconocimiento de Great Culture to Innovate® Center.



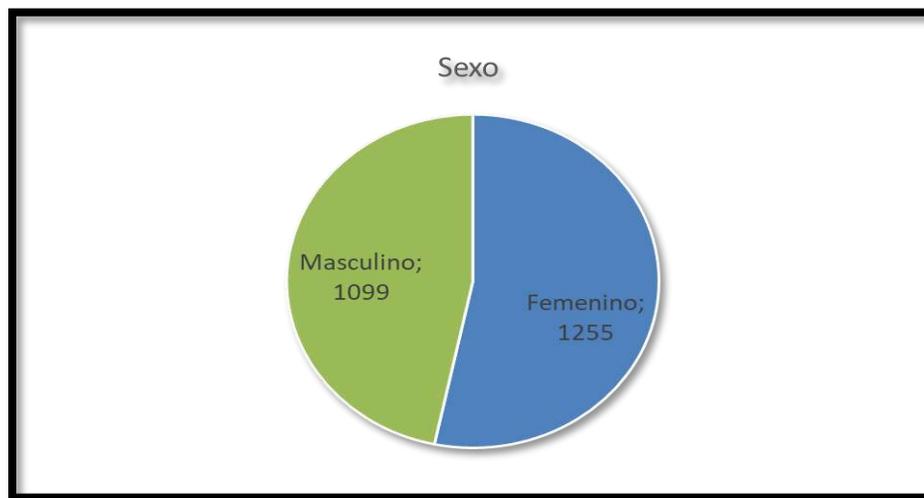
Fuente: Great Place to Work

Por lo anterior, los resultados de la encuesta de ambiente laboral e innovación permiten conocer cuáles son las variables que requieren mayor atención con respecto a las dimensiones establecidas en cada una de las mediciones con el fin de establecer acciones estratégicas que permitan continuar en la construcción de un mejor lugar para trabajar.

### 7.3 EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, establecida mediante las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019 realiza la medición de la interacción entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales para el 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.

**Gráfica 6. Caracterización sociodemográfica**



FUENTE: Programa De Riesgo Psicosocial Del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia de Talento Humano

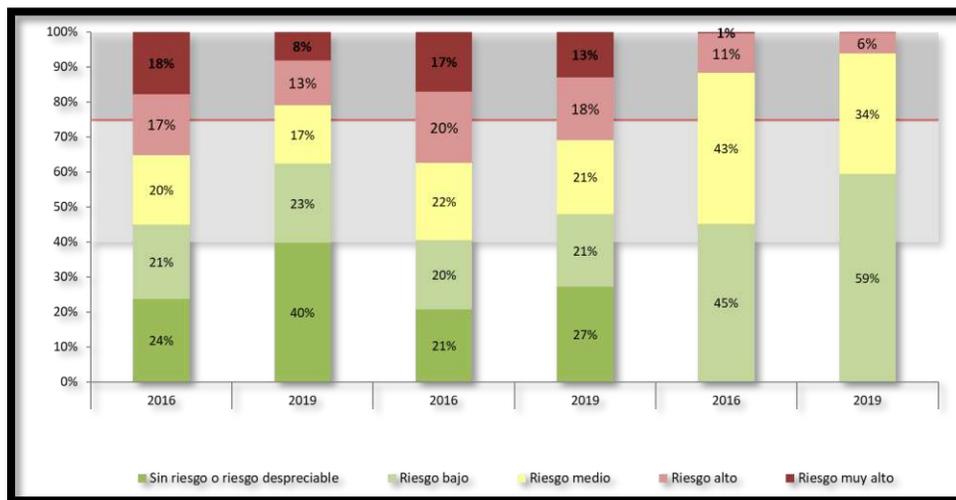
TOTAL, ENCUESTAS RECOLECTADAS	TOTAL, ENCUESTAS VÁLIDAS	TOTAL, ESPERADO	% PARTICIPACIÓN
2400	2396	3137	76,40%

**Gráfica 7. Factores de riesgo psicosocial intralaboral prioritarios**



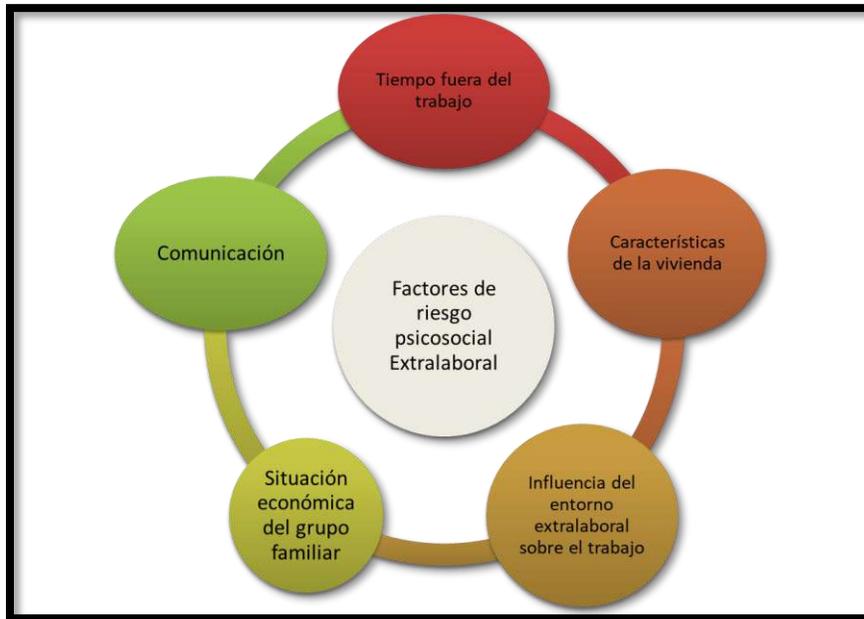
FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

**Gráfica 8. Resultados de riesgo psicosocial intralaboral**



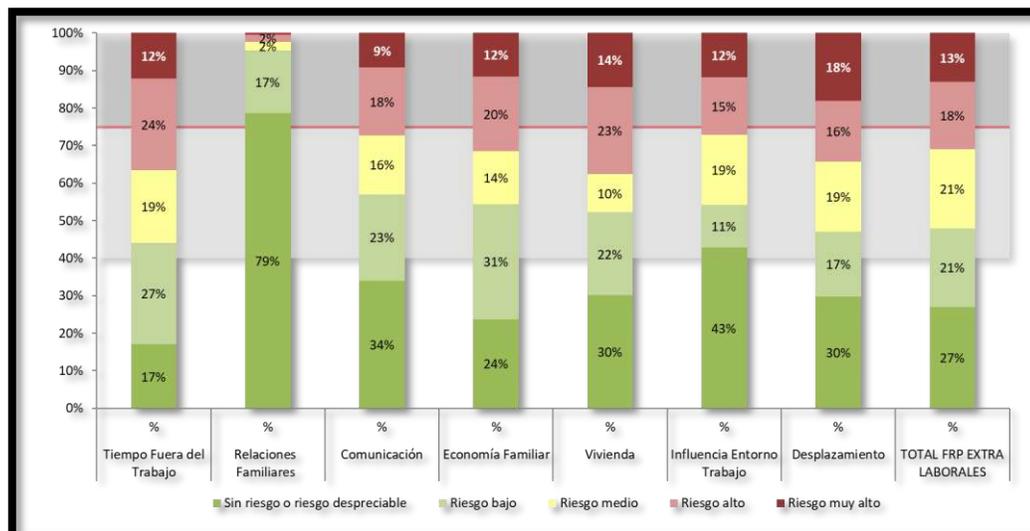
FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

**Gráfica 9. Factores de riesgo psicosocial extralaborales prioritarios**



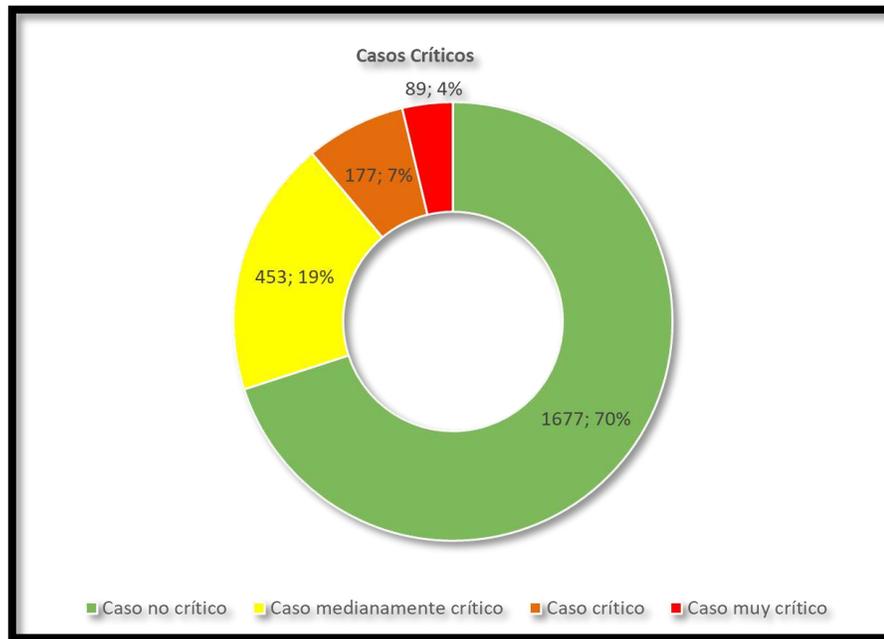
FUENTE: PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

**Gráfica 10. Resultados factores de riesgo extralaborales**



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

**Gráfica 11. Resultados condiciones individuales**



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

Se consideró oportuna la metodología de los grupos focales comparados con la entrevista individual, con el fin de complementar la información para la toma de decisiones en la intervención del ambiente laboral, teniendo en cuenta que los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo (GIBB, 1997). se espera que con esta metodología exista una mayor disposición a la participación, a la cooperación y se fortalezcan los lazos de confianza generando un mayor compromiso con los planes de acción definidos para cada grupo.

Igualmente, con el fin de generar una estrategia de implementación que genere una disminución del riesgo ante la contingencia actual por la epidemia del COVID-19, se ha tomado la decisión de que estos grupos focales se desarrollen virtualmente y de manera sincrónica (con interacción inmediata, simultánea y online entre los participantes), sin que ello implique afectar la metodología y objetivos de dichos grupos.

**Gráfica 12.** Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo



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

Adicionalmente mediante el **SUBPROGRAMA NO ESTRÉS MAL** se busca brindar herramientas y/o estrategias para en el manejo adecuado del estrés, que permitan fortalecer competencias para disminuir el impacto de los factores de riesgo en la Plataforma Humana así:

1. Fortalecimiento, promoción y prevención de la salud mental- PVE y Sub programa no estrés mal
2. Diagnóstico de habilidades emocionales como parte del Subprograma No estrés mal
3. Diagnóstico de Síndrome de Burnout como parte del Subprograma NO estrés mal.
4. Fortalecimiento habilidades blandas.
5. Identificar y Fortalecer la apropiación y vivencia de los valores institucionales en la plataforma human establecer variables que se encuentran presentes en la percepción de riesgo alto en demandas de la jornada del trabajo
6. Establecimiento medidas de prevención en programa osteomuscular
7. Establecimiento proceso gestión del desempeño mediante Feedforward
8. Establecer la política de estímulos e incentivos sobre trabajo efectivo y salario emocional
9. Reinducción específica del propósito del rol, funciones y obligaciones a los servidores de la universidad
10. Acompañamiento psicosocial

Todo lo anterior mediante las siguientes actividades:

**Gráfica 13. Actividades plan de trabajo riesgo psicosocial**



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

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

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 a las capacidades institucionales.

Igualmente, la gestión estratégica de Gestión y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas puede enfocarse 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, esto caminos se ha denominado “Rutas de creación de valor”, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del talento humano así:

- ✚ **Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- ✚ **Ruta del Crecimiento: Liderando talento.** El rol de los líderes es cada vez más complejo, ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- ✚ **Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos.** El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocados en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
- ✚ **Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien.** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de sus funcionarios.
- ✚ **Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento.** Un aspecto de gran relevancia para una adecuada gestión del Talento Humano, es el análisis de información actualizada, pues permite, aunado a la tecnología tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento, y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

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.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	
Ruta de la Felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional
	Plan de Formación y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas
	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (incentivos)
Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores	Plan de Formación y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas
Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (incentivos)
	Plan de Formación y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas
	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (Calidad de Vida)
Ruta de la Calidad • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien •	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (Calidad de Vida)
	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (incentivos)
Ruta de Análisis de Datos • Conociendo el talento	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (Calidad de Vida)
	Bienestar de la Plataforma Humana Unadista (incentivos)
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional
	Plan de Formación y Desarrollo de las Plataformas Humanas Unadistas

## 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 metasistema. 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 Metasistema 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

### **1. Consolidar la Red de Atracción a nivel Nacional:**

-  Lograr detectar y posicionar 2 canales en las 8 zonas principales de atracción del talento Unadista.
-  Establecer y posicionar un banco de elegibles nacional disponible para las necesidades de atracción de plataforma humana.
-  Lograr satisfacer el 85% de las necesidades de atracción de plataforma humana a nivel nacional en su primer semestre de aplicación.
-  Establecer indicadores de efectividad en la atracción de plataformas humanas de acuerdo con el 100% de las necesidades remitidas.

### **2. Implementar el Modelo de Gestión por competencias en los procesos de elección:**

-  Establecer nuevo procedimiento de atracción y Elección de las plataformas Humanas

- ✚ Lograr el banco de Pruebas técnicas para el 100% de los roles de la Universidad.
- ✚ Lograr aplicación del Modelo de Gestión por competencias sobre el 100% de los procesos de elección.
- ✚ Establecer y monitorear indicadores de efectividad de los procesos de elección.

### **8.2.3 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.

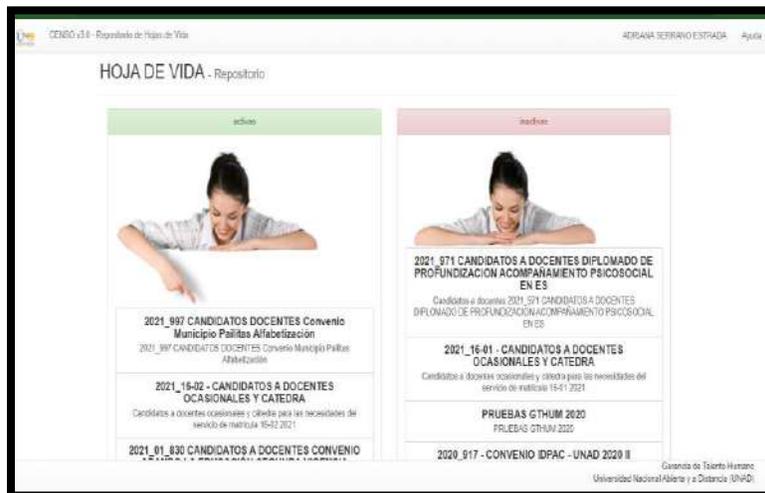
La vinculación se realiza según los periodos académicos establecidos mediante el acuerdo número 126 del 06 de noviembre de 2020 emitido por el consejo académico, por el cual se establece la Programación Académica para el Sistema de Educación Superior en los diferentes ámbitos de actuación de la Universidad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

**Imagen 1.** Hoja de vida 4.0



FUENTE GERENCIA DE TALENTO HUMANO



FUENTE GERENCIA DE TALENTO HUMANO

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 sido seleccionado para 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 un número de estudiantes y actividades que deben desarrollar los docentes durante el periodo correspondiente.

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.

#### **8.2.4 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:



FUENTE: Gerencia de Talento Humano

**Etapa precontractual.** 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 1.** Fases de contratación

FASE 1	REVISION NECESIDADES CONTRATACIÓN.
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 5	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

**Etapa contractual.** 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.

**Etapa poscontractual.** 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

Lo anterior se ejecuta mediante el siguiente plan de contratación de la vigencia 2021:

<https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:ba645d23-1c5b-4795-bb28-ffb44b36bce2>

### 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:
  - Nombramiento por resolución.
  - Contratación de personal nuevo.
  - Vinculación por resolución.

## Temáticas.

### Contexto Institucional:

- Historia de la UNAD
- Naturaleza Jurídica
- Misión
- Visión
- Metasistema Unadista
- Decálogo de Valores
- Criterios de actuación.
- Ubicación Geográfica de la UNAD.
- Proyecto Académico Pedagógico y solidario (PAPS).
- Modelo pedagógico Unadista apoyado en E-learning (E-MPU).
- Normatividad de la UNAD

### Planeación Estratégica

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

### Bienestar Institucional

- Política
- Objetivos
- Líneas de bienestar
- Proyectos
- Nodos
- Estímulos e Incentivos
- Alianzas

### Inducción General del Sistema Integrado de Gestión (SIG)

- Política
- Objetivos
- 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 20001-1, Servicios de infraestructura tecnológica, Responsabilidades.

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

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

### Temáticas.

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

### Docentes UNAD

- *Currículo*
- *PAPS – MPU*
- *Acompañamiento (Tipos)*

- *Red de cursos*
- *Roles y evaluación docente*
- *Campus Virtual*
- *Evaluación del aprendizaje*

### **Inducción Específica Componente SG-SST**

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

### **3. Reinducción general:**

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

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

- 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.

## **8.4 PLAN FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PLATAFORMAS HUMANAS**

Para la Gerencia de Talento Humano la formación y desarrollo de nuestro Talento Unadista es de vital importancia para responder a los diferentes retos y demandas propuestos en el Plan de Desarrollo 2019 – 2023 “Más Unad Más País”, Proyecto

Académico Pedagógico Solidario 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 – UNAD

Se concibe como el conjunto coherente de acciones de formación y desarrollo, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, permita cualificar la plataforma humana unadista con el fin de fortalecer sus conocimientos y el desarrollo de sus competencias, logrando maximizar su desempeño y evolución de liderazgo acorde al rol que desempeña en el metasisistema UNAD, aportando al cumplimiento misional y visional de manera pertinente y oportuna.

El Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo de Plataformas Humanas, está integrado por dos ejes de acción:

- **Formación;** orientado a los conocimientos técnicos de acuerdo con el rol de liderazgo a desempeñar en el metasisistema UNAD.
- **Desarrollo:** fundamentado en la cualificación pertinente al rol de liderazgo que ejercerá la plataforma humana en el metasisistema UNAD, devenidas en las competencias señaladas en el manual de convicciones y competencias.

Así mismo, es importante aclarar que dichos ejes podrán tener actualización o reestructuración en sus insumos de acuerdo con la dinámica y marco de actuación institucional.

Las plataformas humanas unadistas tienen las siguientes obligaciones en relación con los procesos de formación y desarrollo:

- Asistir y participar en las actividades de desarrollo y formación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes al que dé lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio.
- Servir de agente multiplicador a su equipo de trabajo y pares en los conocimientos y habilidades adquiridas.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, participará, revisará y aprobará el plan metasistémico de formación y desarrollo de plataformas humanas en los temas concernientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las necesidades específicas identificadas en SG- SST, mediante los siguientes insumos:

- ✓ Normatividad Legal Vigente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Necesidades de actualización procedimental o normativa

- ✓ Análisis de resultados encuesta de riesgo psicosocial
- ✓ Matriz de identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de control
- ✓ Plan de Emergencia

Los insumos del plan metasistémico de formación y desarrollo de plataformas humanas son:

- Plan de desarrollo 2019-2023 “*Más UNAD, más país*”.
- Caracterización de la plataforma humana que integra el metasistema UNAD.
- Balance social de gestión.
- Manual de convicciones y competencias unadistas.
- Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial
- Resultados de la encuesta de ambiente laboral-Informe de Great Place To Work 2020
- Plan Institucional de Capacitación 2020.
- Resultado histórico de evaluación de desempeño
- Resultados de auditorías.
- SSAM-PQRS.
- Las actividades del Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo de Plataformas Humanas, que no se encuentren dentro del cronograma y, que de acuerdo con las dinámicas de las diferentes unidades sean requeridas para ser ejecutadas directamente por dicha unidad, deberán ser comunicadas a la Gerencia de Talento Humano para recibir la orientación correspondiente al trámite a seguir para el cumplimiento de los objetivos del Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo de Plataformas Humanas y del procedimiento establecido para formación y desarrollo de plataformas humanas.

A continuación, se describen los componentes del actual plan, los cuales están orientados a contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo 2019 – 2023, y fundamentados en las responsabilidades sustantivas:

1. **Formación.** Componente que desarrolla estrategias para la formación integral de líderes Unadistas en diversos ámbitos disciplinares y de conocimiento, que garanticen un ejercicio dinámico y de continua mejora que nos lleve a procesos de formación satisfactorio actuando de forma intersistema y metasistémica.
2. **Investigación** Desarrollar y fomentar la investigación formativa y en sentido estricto que permitan contribuir a la gestión de las diferentes áreas del conocimiento y el mejoramiento curricular y pedagógico Unadista, con el propósito de generar procesos investigativos pertinentes que nos lleven de

forma consecuente a la visibilización e impacto a nivel regional, nacional e internacional.

3. **Proyección social** Contribuir al desarrollo humano sostenible en todas sus dimensiones, a partir de marcos de referencia territorial y regional, para el logro de resultados de impacto en la proyección comunitaria y la contribución al liderazgo social, el bienestar integral de las comunidades y la transformación social equitativa de Colombia.
4. **Inclusión, retención y permanencia 4.0** Componente que orienta la acción universitaria, hacia una población objetivo-amplia que contribuye a superar las inequidades a las que están expuestas los diferentes grupos de interés priorizados y así contribuir a la retención y permanencia estudiantil.
5. **Internacionalización** Legitima el carácter transterritorial y transfronterizo de la educación abierta y a distancia, con el propósito de generar aportes significativos a la visibilidad y posicionamiento de nuestra misión, mediante el análisis de los contextos mundiales y el afianzamiento de la cooperación internacional que favorezca la globalización y el intercambio curricular de sus programas, la interacción transfronteriza, la gestión del conocimiento, la apropiación de nuevas tecnologías y la interculturalidad de su comunidad universitaria.
6. **Innovación** Contribuir a la gestión de la innovación y el emprendimiento en las diferentes áreas de la comunidad Unadista y la sociedad colombiana, con el propósito de generar procesos de innovación, desarrollo tecnológico y emprendimiento de cara a la visibilización e impacto a nivel regional, nacional e internacional.
7. **Gestión para la calidad y mejoramiento organizacional** Dinamizar los lineamientos de la alta política, en virtud del logro de los objetivos institucionales, al realizar un ejercicio de valoración continua, que invite a los actores y servidores de la organización a repensar la forma como viene evolucionando su gestión, y a promover la utilización, el diseño y desarrollo de nuevas estrategias y procedimientos de implementación, seguimiento y control en beneficio del mejoramiento continuo institucional. Este componente está integrado por los cinco sistemas que componen el Sistema Integrado de Gestión: Sistema de Gestión de la Calidad, Sistema de Gestión Ambiental, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica Sistema de Gestión de Seguridad de la Información La articulación del presente plan con los objetivos del Sistema Integrado de Gestión está en el siguiente objetivo: El mejoramiento y la modernización continua de su gestión y el cumplimiento y aplicación transparente de las normas establecidas, en el marco de su autonomía universitaria que permitan afianzar su misión y visión social y educativa y la de sus modelos organizacionales ecosistémicos, fomentando

el bienestar integral como resultado de la cultura del autocontrol, la autorregulación, la autoevaluación y la autosostenibilidad entre los integrantes de su comunidad y de los usuarios de sus programas y servicios educativos.

8. **Eficiencia de la gestión** Componente encaminado para afianzar la misión, el aseguramiento de la sostenibilidad, la modernización, y la calidad en el modelo Metasistémico institucional, a través de una gestión de carácter técnico, de control, de aprovisionamiento de recursos y de seguimiento a la gestión holística de la Universidad.
9. **Desarrollo de competencias.** Orientado al fortalecimiento de competencias blandas que favorezcan el aumento del potencial de las plataformas humanas, garantizando la generación de equipos de alto desempeño que favorezcan el cumplimiento misional de la universidad.

## **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, se deberán establecer dentro de los 15 días hábiles de inicio del periodo.

- 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.

## 8.6 PLAN DE BIENESTAR DE LA PLATAFORMA HUMANA

El plan de bienestar de la plataforma humana tiene como eje fundamental afianzar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar, generando para la plataforma humana las condiciones necesarias para tener ambientes laborales felices, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida, soportado en lo establecido en el estatuto de bienestar y el Plan de Desarrollo 2019-2023, Mas UNAD.

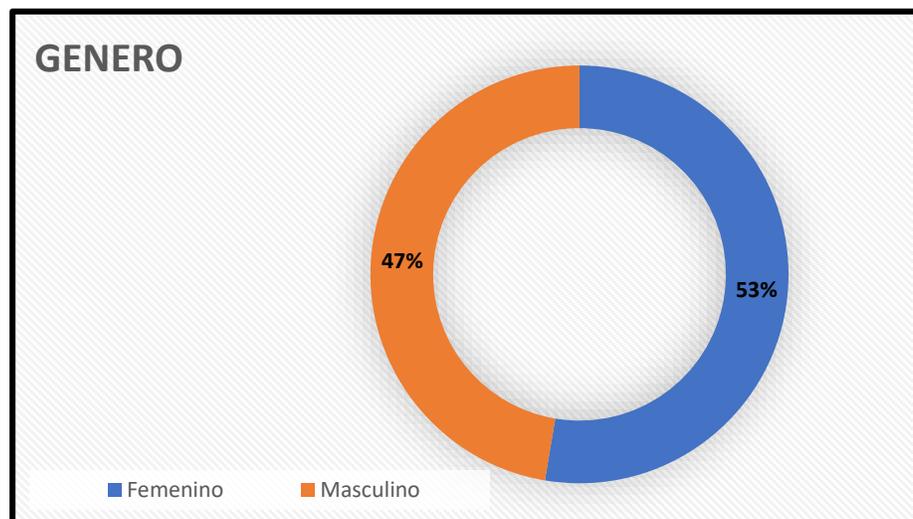
Así mismo, el plan de bienestar se construye a partir de la caracterización de la plataforma humana realizada a través del repositorio Mi hoja de Vida 4.0, los resultados de la valoración de ambiente laboral realizada con Great Place to Work, informe de condiciones de salud e incapacidades, resultados de la valoración de riesgo psicosocial, entre otros elementos que permitan tener un plan que responda

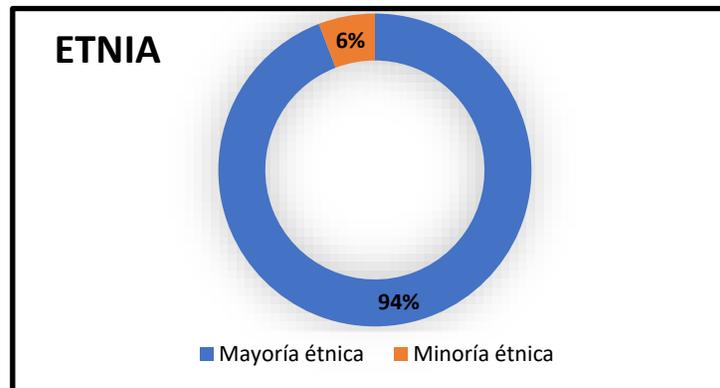
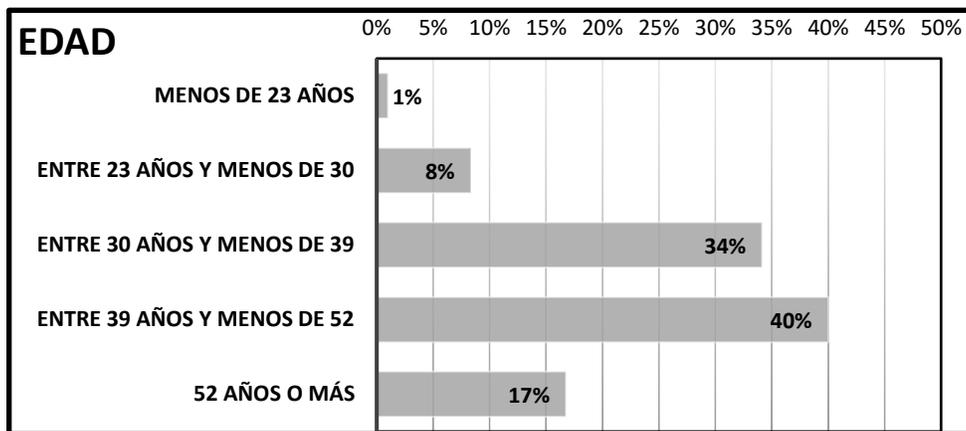
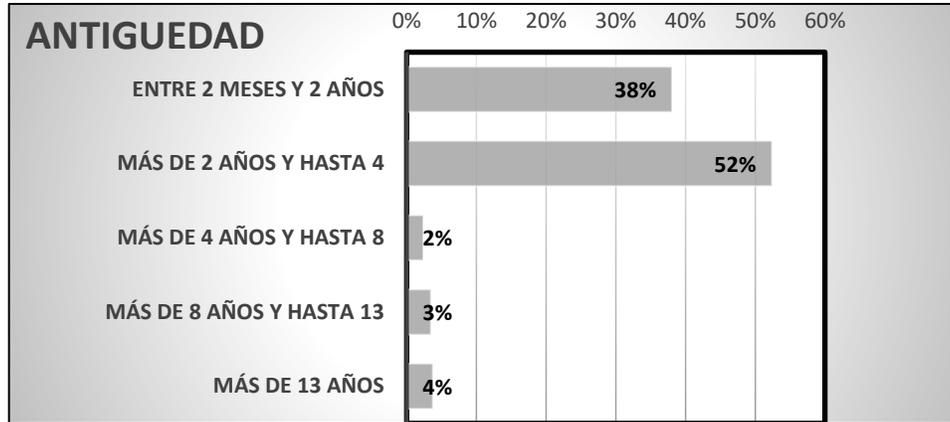
a las necesidades de los líderes de la universidad y así de obtener resultados de impacto que contribuyan al bienestar integral.

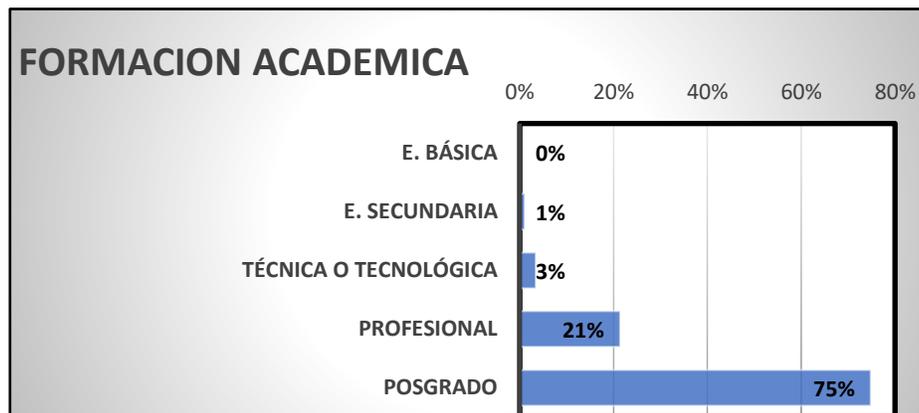
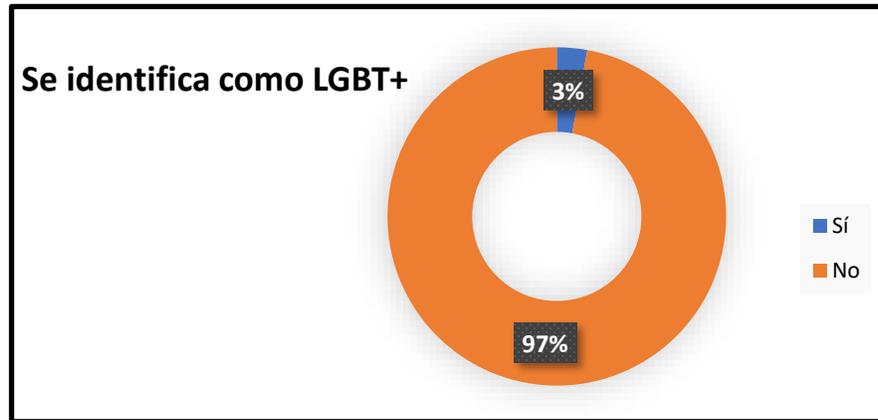
Las experiencias significativas que se plantean dan cumplimiento a los objetivos propuestos en el marco de las líneas del bienestar integral como son crecimiento personal, medio ambiente, deporte y recreación, arte y cultura, promoción de salud y prevención de la enfermedad, permitiendo abordar holísticamente las necesidades del personal Unadista y fortalecer la fidelización con la institución y afianzar el salario emocional como estrategia que impacte en la calidad de vida de todos los líderes Unadista.

Es un plan de periodicidad anual, comienza desde la participación de las plataformas humanas unadistas en el diagnóstico de sus necesidades y expectativas en lo referente a bienestar laboral, capacitación y estímulos y continúa con la evaluación del diagnóstico, la planeación, y la ejecución por medio de actividades, eventos, programas, capacitaciones, reconocimientos e incentivos, que tienen la finalidad de satisfacer dichas necesidades, así como aportar en la mejora del clima laboral, y contar con un efecto positivo en el alcance y cumplimiento de objetivos a nivel colectivo y organizacional, finalmente, el ciclo anual termina y se inicia la retroalimentación, realizando un nuevo diagnóstico y dando continuidad permanente al plan con la siguiente caracterización de la población así:

**Gráfica 2.** Encuesta sociodemográfica para bienestar Unadista







Igualmente, a través del sistema de información Mi hoja de Vida 4.0 se obtuvo información importante correspondiente a los intereses de la plataforma humana con respecto a que temáticas o actividades a desarrollar en la universidad en el marco de las líneas de acción del bienestar, de esta forma, se tabuló la información en aras de consolidar las necesidades más apremiantes, teniendo como resultado los siguientes datos:

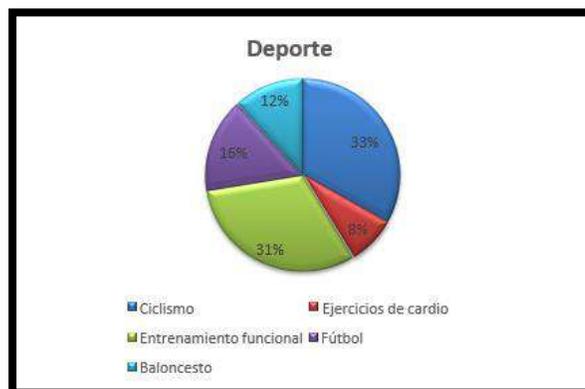
- 
**Crecimiento personal:** La cual está orientada al desarrollo de las dimensiones psicosocial y espiritual, como construcción de proyectos de vida personal, profesional y social.



Fuente: GTHUM sistemas de información

La gráfica anterior permite observar que en la línea de crecimiento personal el 47% de la población se encuentra interesada en aprender otro idioma, seguido de un 28% con el fin de obtener espacios de lectoescritura, el 21% a aprender a interpretar un instrumento y un 4% el fortalecimiento espiritual.

- 
**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.



Fuente: GTHUM sistemas de información

En la gráfica anterior, en la línea de deporte se evidencia que el 33% de la población orienta sus necesidades al ciclismo, el 31% se encuentra interesada en realizar entrenamientos funcionales, el 16% a entrenamientos y espacios de fútbol, el 12% en baloncesto y por último un 8% en ejercicios de cardio



En la línea de recreación, se evidencia en la gráfica que el 44% de la población, se encuentra interesada en la música, el 15% en clases de cocina, el 14% en baile seguido de un 10% en temas relacionados a los videojuegos, un 9% en caminatas y un 8% en viajar.

- 
**Promoción de la salud y prevención de la enfermedad.** La cual 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.



En la gráfica anterior, con respecto a la línea de promoción de la salud y prevención de la salud, se evidencia que el 56% de la población se encuentra interesada en temas de cuidado de la salud, el 25% en hábitos y estilos de vida saludable, un 10% en temas relacionados al autocuidado por prevención de covid-19, y por último un 9% en estrategias para el manejo de estrés.

Una vez identificados los intereses y necesidades de la plataforma humana relacionado con el bienestar de la plataforma humana, se establecen objetivos actividades estratégicos para cada una de las líneas de acción estipulados de la siguiente forma:

- ✚ **Deporte y recreación:** Contribuir al mejoramiento de la condición física y sano esparcimiento de la plataforma humana Unadista a través de experiencias deportivas y recreativas significativas. Institucionalizar el día de la actividad física realizar olimpiadas deportivas Unadista, clases de baile, caminatas, clases de cocina, torneo gamer Unadista, clases de guitarra, gestionar alianzas estratégicas para entrenamiento de funcionales y de cardio, descuentos turísticos y boletería.
- ✚ **Arte y cultura:** Reconocer las manifestaciones artísticas de la plataforma humana a través de escenarios que permitan el desarrollo de talentos Unadista. Realizar el show de talentos Unadista, diseñar e implementar un banco de expresiones artísticas Unadista, generar alianzas con diversas entidades con el fin de que la plataforma humana pueda formarse en la expresión artística de interés
- ✚ **Crecimiento personal:** Contribuir al desarrollo del ser a través de experiencias significativas que permitan la construcción integral de la plataforma humana Unadista. Implementar un curso de inglés y francés en la plataforma virtual de la Gerencia de Talento Humano, gestionar espacios de crecimiento espiritual para la plataforma humana Unadista, ferias de vivienda, resaltar los diferentes roles que hacen parte de la organización a través del desarrollo de actividades en fechas conmemorativas: Día de la mujer, día del hombre, día de la asistente, día de la madre, día del padre, día del servidor público, día del docente, amor y amistad, mes de los niños y evento de fin de año, así mismo, temas relacionados con la diversidad e inclusión, equidad de género
- ✚ **Medio ambiente:** Generar conciencia y cultura ambiental, a través de experiencias significativas que contribuyan al desarrollo de buenas prácticas en Gestión Ambiental. Charlas sobre movilidad sostenible, Recorridos (Virtuales)
- ✚ **Promoción de la salud y prevención de la enfermedad:** Generar una conciencia de autocuidado a través de experiencias significativas encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Realizar campañas mensuales de promoción de la salud articulados con los programas de seguridad y salud en el trabajo denominadas de la siguiente forma: Mujeres *saludables*, muévete con estilo, mujeres que inspiran a verse bien, verte bien, ser un superpapá, cero estrés, mente sana, cuerpo sano,

corazón sano, corazones sin límite, cuídate- cuídame y, por otro lado, implementar Curso de hábitos y estilos de vida saludable.

Con base a las actividades establecidas en cada una de las líneas de acción, se procede a la ejecución de estos, teniendo en cuenta la dinámica institucional, es preciso mencionar que las experiencias significativas, están dirigidas al personal administrativo y docente.

Así mismo, para el desarrollo de las actividades se tienen en cuenta alianzas estratégicas (caja de compensación familiar, diversas EPS, personal deportivo entre otros) que contribuyen al óptimo desarrollo de las experiencias significativas. La dinamización de las actividades se realiza a nivel nacional a través de la fractalidad donde los diferentes liderazgos en cada zona apoyan y articulan las actividades en pro de contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida del personal Unadista.

Dentro del bienestar de la plataforma humana se integran los incentivos teniendo en cuenta el artículo 4 del Acuerdo 056 de 06 de diciembre de 2012, por el cual se expidió el Estatuto de Bienestar Institucional, señala como objetivos Bienestar Institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD , entre otros, el otorgar estímulos, beneficios e incentivos, a los integrantes de la comunidad universitaria Unadista por sus calidades académicas, sus aportes al desarrollo institucional y su contribución a la visibilización de la Universidad a nivel regional, nacional e internacional, así mismo mediante Resolución No 2091 de 07 de noviembre de 2008, se adoptó y reglamento el sistema de incentivos y estímulos para el grupo social conformado por los servidores públicos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Igualmente en aras de contribuir a la construcción de un mejor lugar para trabajar se diseñará e implementará la política de salario emocional que tiene como fin elevar los niveles de desarrollo y bienestar de la plataforma humana unadista incentivando el desempeño laboral y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales, motivar el desempeño laboral de la plataforma humana unadista a través de acciones de reconocimiento e incentivos que contribuyan a aumentar los niveles de satisfacción que contribuya a la fidelización institucional y reconocer la excelencia del desempeño laboral de la plataforma humana unadista, estimulando el compromiso con el cumplimiento de las metas institucionales.

Conforme a los 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/images/sig\\_seguridad\\_salud/2021\\_plan\\_estrategico\\_gestion\\_sst.pdf](https://sig.unad.edu.co/images/sig_seguridad_salud/2021_plan_estrategico_gestion_sst.pdf)

## 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 estrategia se centrará en el mejoramiento de la calidad de información y de los tiempos de respuesta de los diferentes informes que se presentan por el área a las demás dependencias que lo soliciten, por medio de la optimización del sistema de información de talento humano, así mismo la información se debe mantener actualizada en la nube y el procedimiento de cumplimiento de indicadores para proceso Gestión del Talento Humano.

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.

Por consiguiente, es nuestra labor velar por la adecuada clasificación, organización, custodia y aseguramiento de la calidad de la información de esta serie documental. El Tiempo de conservación de las Historias Laborales se encuentra establecido en la Tabla de Retención Documental. Para estos efectos se debe tener en cuenta que un expediente de historia laboral podrá cerrarse por los siguientes motivos:

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

Como función de la Gerencia de Talento Humano se encuentra el velar y custodiar las historias laborales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 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, conservación y recuperación inmediata de la información

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

- Resolución de Vinculación
- Carta de Aceptación (con firma original)
- Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía
- Libreta Militar
- Formato Único Hoja de Vida (con firma original)
- Soportes documentos de estudios
- Certificaciones laborales o copia de contrato
- Antecedentes Policía
- Antecedentes Procuraduría
- Antecedentes Contraloría
- Antecedentes Profesionales
- Formato de Bienes y Rentas (con firma original)
- Formato de Terceros (con firma original)
- Certificación Bancaria
- Certificado de afiliación al fondo de pensiones
- Afiliación a EPS
- Afiliación a caja de compensación familiar
- 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:

- Acto administrativo de nombramiento o vinculación
- Oficio de notificación de nombramiento o vinculación
- Carta de Aceptación del nombramiento (en original y firmada)
- Acta de posesión (aceptación vinculación planta administrativa)

- Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía
- Libreta Militar
- Formato Único Hoja de Vida (con firma original)
- Soportes documentos de estudios
- Certificaciones laborales o copia de contrato
- Antecedentes Policía
- Antecedentes Procuraduría
- Antecedentes Contraloría
- Antecedentes Profesionales
- Formato compromiso de confidencialidad
- Formato de Bienes y Rentas (con firma original)
- Formato de Terceros (con firma original)
- Certificación Bancaria
- Certificado de afiliación al fondo de pensiones
- Afiliación a EPS
- Afiliación a caja de compensación familiar
- 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.
- Evaluación del desempeño.

La Universidad también ha tomado como medida de seguridad a adopción de término acceso RESERVADO, el cual regula de manera inherente los derechos fundamentales amparados por la constitución. Esta clasificación será determinada para aquella información que se vea relacionada con la protección a la intimidad la honra y buen nombre (Artículo 15y 27 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". De acuerdo con lo establecido en el instructivo de Organización, Identificación y Descripción de Historias Laborales Numeral 5.

Los archivos de las Historias Laborales deben estar en un espacio de acceso restringido y solo podrán ingresar el personal autorizado para su manejo y/o gestión. Para el caso de un expediente de archivo de gestión debe usar carpeta de cartón (yute) y para la transferencia al Archivo Central e Histórico, use carpeta cuatro (4) aletas — propalcote blanca.

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

**Tabla 2. 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

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>).

La Gerencia de Talento Humano realizará los respectivos seguimientos trimestrales 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

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:

- Altos directivos del Estado
- Servidores públicos electos mediante voto popular
- Contratistas
- 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.