



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA -UNAD

“Más UNAD, Más Equidad”

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO
2025-2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	10
1.1 NATURALEZA JURÍDICA.....	10
1.2 ESTRUCTURA METASISTÉMICA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN	10
1.3 PLAN DE DESARROLLO DOCENAL 2023-2034 MÁS UNAD, MÁS EQUIDAD .	15
2. MACROPROYECTOS	16
2.1 PROYECTO No. 1. GESTIÓN HOLÍSTICA PARA LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD Y CALIDAD.....	16
2.2 PROYECTO No. 1: Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación del Talento Humano	16
2.3 PROYECTO No 4: Gestión integral, armónica coherente al reconocimiento del impacto transformador de la UNAD (ODS 3)	17
3. ALCANCE.....	18
4. PROPÓSITO.....	19
5. OBJETIVOS.....	20
5.1 OBJETIVO GENERAL	20
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
6. MARCO LEGAL.....	22

7. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	23
7.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	23
7.2 CARACTERIZACIÓN PLANTA GLOBAL.....	23
7.2.1 Acuerdo No. 013 del 13 diciembre 13 de 2006.....	23
Por el cual se adopta la planta de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, discriminados así:	23
7.2.2 Acuerdo No. 006 del 08 de marzo de 2007.	24
7.2.3 Acuerdo No. 012 del 20 de noviembre de 2008.....	24
7.2.4 Acuerdo No. 002 del 27 de enero de 2012.	25
7.2.5 Acuerdo No. 014 del 30 de marzo de 2012.	25
7.2.6 Acuerdo No. 041 del 31 de agosto de 2012.	26
7.2.7 Acuerdo No. 018 del 31 de mayo de 2022.	26
7.3 CARACTERIZACIÓN DOCENTES DE CARRERA	27
7.3.1 Acuerdo No. 014 del 13 de diciembre 13 de 2006.....	27
7.3.2 Acuerdo No. 045 del 19 de septiembre de 2011.....	27
7.4 DIAGNOSTICO DOCENTES	28
7.5 DIAGNÓSTICO CONTRATACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
30	
7.6 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	31
7.7 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	32

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025-2026	38
8.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	38
8.2 PLAN DE ATRACCIÓN, ELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PLATAFORMAS HUMANAS	41
8.3 VINCULACIÓN DOCENTE	43
8.4 CONTRATACION DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA.....	44

8.5 ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA	46
8.6 FORMACIÓN Y DESARROLLO	48
8.6.1 Objetivos Específicos.....	48
8.6.2 Ciclos de evolución de la plataforma humana.	49
8.6.3 Marco estructural de formación, capacitación y cualificación.	51
8.6.4 Modelo de competencias Unadistas.....	52
8.6.5 Framework de aprendizaje 70:20:10.	54
8.7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA PLATAFORMA HUMANA	55
8.8 PLAN METASISTÉMICO DE BIENESTAR PARA LA PLATAFORMA HUMANA	56
8.9 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL.....	59
8.10 COMPENSACIÓN	60
8.11 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	60
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	67
10. BIBLIOGRAFÍA	68

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Libre nombramiento y remoción carrera y provisionalidad.....	24
Tabla 3. Total, Planta Global	26
Tabla 4. Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	31
Tabla 5. Cobertura del proceso	33
Tabla 6. Nodos que tiene custodia de historias laborales a nivel Nacional.....	64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Metasistémica de la UNAD	12
Figura 2. Información demográfica de los participantes	34
Figura 3. Edad Formación académica y antigüedad en la institución.....	34
Figura 4. Modalidad de trabajo tiempo desplazamiento	35
Figura 5. índice de ambiente laboral 2024	35
Figura 6. Conociendo mi UNAD, un Lugar para Construir Sueños - (602328139A_1827).....	47
Figura 7. Modelo de Evolución	49
Figura 8. Marco Estructural	51
Figura 9. Modelo de competencias GTHUM	53
Figura 10. Framework de Aprendizaje.....	54
Figura 11. Modelo de gestión por competencias.....	55

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Docentes por modalidad	29
Gráfica 2. Vinculados por Zona	29
Gráfica 3. Docentes por Perfil	30

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, para asegurar su viabilidad, sostenibilidad, el posicionamiento institucional y garantizar la competitividad. En tal sentido, las instituciones educativas en general y entre ellas las de educación superior, no pueden mantenerse ajenas y en consecuencia es de vital importancia, proponer respuestas novedosas, oportunas, pertinentes, para garantizar el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados institucionalmente.

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 términos 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).

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que debe seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia, la secuencia de acciones y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

Para cumplir con este compromiso la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, requiere contar con un Talento Humano altamente cualificado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y la posibilidad de innovar con calidad y eficiencia; requiere de la adopción de un Plan de Gestión del Talento Humano, que optimice los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro de la plataforma humana, así como de la potencialización de sus capacidades y competencias, para contribuir a su desarrollo integral, fortaleciendo la cultura organizacional, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la institución.

En este sentido, la planeación estratégica de la Gerencia de Talento Humano además de orientar la gestión institucional al cumplimiento del Plan de Desarrollo y sus objetivos estratégicos, dirige sus esfuerzos a la generación de valor en cada una de las actividades del ciclo de vida de la plataforma humana unadista (ingreso, desarrollo y retiro), a través del fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de los colaboradores, 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.



1. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

1.1 NATURALEZA JURÍDICA

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

1.2 ESTRUCTURA METASISTÉMICA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN

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

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

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

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

- i) **Rendición de cuentas:** por cuanto en su condición de organización pública y su responsabilidad social, ética, política y académica, la institución y sus diversos actores están llamados a dar cuentas a la sociedad acerca de procesos y resultados de los planes, proyectos y acciones que realiza en el cumplimiento de su misión.
- j) **Autogestión:** según la cual los integrantes de la comunidad educativa participan en los procesos de autosostenibilidad, autorregulación autoevaluación y autocontrol, soportados en dispositivos como el de gestión de la calidad, la petición y rendición de cuentas y el monitoreo al plan de desarrollo y a los planes operativos anuales.

Este 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.

Figura 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 metasistema 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 metasistema 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 con la normativa institucional.
- k. Ejercer la secretaría técnica del Comité de Seguimiento y Asignación de Puntaje (CIARP).
- l. Gestionar, de manera oportuna, veraz y confiable, la información del personal administrativo y docente de la UNAD.
- m. Participar en el desarrollo de asesorías, consultorías, interventorías y asistencias técnicas, a solicitud de las unidades del sistema misional.
- n. Coordinar, con las demás unidades, los planes, programas y proyectos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- o. Proyectar, para la firma de la Rectoría, los actos administrativos que ejecuten las sanciones de suspensión e inhabilidad especial y de destitución e inhabilidad general, que impongan las unidades competentes, así como, notificar y ejecutar, de conformidad con los parámetros legales, las sanciones disciplinarias que sean materializadas a través de los actos administrativos de ejecución, por parte de la Rectoría y, las que se ejecutan con la expedición del fallo disciplinario de primera o segunda instancia.
- p. Las demás que, por su naturaleza, establezca la Rectoría (Acuerdo 039 de 2019, arts.54-56, p. 43-45).



1.3 PLAN DE DESARROLLO DOCENAL 2023-2034 MÁS UNAD, MÁS EQUIDAD

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) a través de un proceso de trabajo mancomunado que integró en distintos estadios a sus actores académicos, administrativos y directivos, y desde la autodeterminación, el trabajo colaborativo, el aprendizaje en red y la mejora continua en la calidad de sus procesos, trabajó en la definición de acciones que permitan, potenciar el impacto de sus responsabilidades sustantivas; fruto de este proceso de articulación, colaboración, concertación, construcción y corresponsabilidad entre actores para su desarrollo se establecerán cuatro (4) macroproyectos reflejan una orientación conceptual que ayuda a tomar decisiones y en los que hace parte activa la Gerencia de Talento Humano.



2. MACROPROYECTOS

2.1 PROYECTO No. 1. GESTIÓN HOLÍSTICA PARA LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD Y CALIDAD

- **Objetivo:** Potenciar las capacidades institucionales, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de la plataforma humana para afrontar los retos y desafíos de la UNAD 5.0.
- **Alcance:** Garantizar la educación inclusiva, equitativa y de calidad, del mismo modo a través de los diferentes dispositivos de promoción del aprendizaje aportar al logro de los ODS y a la transformación social de las comunidades en los diferentes multicontextos y ámbitos de actuación, a través de líderes Unadistas que basados en la Colombianidad expresan satisfacción y felicidad en la prestación de los servicios que ofertan.

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

2.2 PROYECTO No. 1: Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación del Talento Humano

Como escenario para forjar el legado y relevo generacional hacia procesos de transformación e innovación educativa (ODS 4 - ODS 5).

- **Objetivo:** Consolidar la cultura organizacional a partir de la apropiación del pensamiento divergente, la innovación prolífica y el liderazgo transformacional, para garantizar la sostenibilidad, crecimiento y evolución del metasistema UNAD. Metas generales en un escenario centro, entre otras:
 - ✚ Incrementar el número de liderazgos en planta acorde con las perspectivas de la universidad.



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

2.3 PROYECTO No 4: Gestión integral, armónica coherente al reconocimiento del impacto transformador de la UNAD (ODS 3)

- **Objetivo:** Lograr el mejoramiento continuo e integral de la calidad de vida, satisfacción y felicidad de la Comunidad Unadista, aportando a las dimensiones del Ser Humano siendo líderes disruptivos y transformadores en el ámbito local.
 - ✚ (7) Líneas nuevas de bienestar integral Unadista.



3. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD busca integrar y articular la gestión del talento humano con la normativa vigente y los recursos disponibles, iniciando con la detección de necesidades relacionadas con cada uno de los componentes de este y finalizando con las actividades de seguimiento y control relacionadas con su ejecución, Por consiguiente, aplica a toda la plataforma humana de la Institución (servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de planta provisionales y contratistas; dependiendo del plan), y de acuerdo con la normatividad establecida.



4. PROPÓSITO

Desarrollar e implementar estrategias orientadas a fortalecer la plataforma humana unadista de nuestra institución, enfocándonos en el crecimiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, con el fin de optimizar su desempeño y bienestar. Buscamos crear un ambiente laboral inclusivo, saludable, seguro y flexible, que permita a nuestros colaboradores ampliar sus capacidades y experiencia, contribuyendo así al desarrollo integral de la universidad.



5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, de manera estratégica, garantizando el cumplimiento normativo y la política institucional, con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida; en cada una de las etapas del ciclo de vida de la Plataforma Humana (Ingreso, Desarrollo y Retiro), 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 2025, con el uso de diferentes estrategias, programas y actividades.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ 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.
- ✚ Fortalecer las habilidades y competencias de la plataforma humana, a través de actividades de formación y desarrollo, según el diagnóstico de necesidades.
- ✚ Adelantar programas de Engagement y convicción unadista para plataforma humana unadista, actualizándose en los cambios organizacionales y normativos de la entidad y del Estado.
- ✚ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de plataforma humana unadista, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de estas
- ✚ Contribuir al desarrollo integral de la plataforma humana y mejoramiento del clima, la cultura y el cambio organizacional, potenciando el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.



- ✚ Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral de la plataforma humana de la Universidad, en el marco del propósito principal del empleo, las funciones y responsabilidades.
- ✚ Diseñar y desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio a los funcionarios de la entidad, buscando la readaptación personal del Talento Humano desvinculado o retirado.
- ✚ Promover un entorno laboral saludable y armonioso desde el Ser, el Pensar, el Decir y el Hacer del líder transformador Unadista, que fomente el mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción en el trabajo de la Plataforma Humana, a través de experiencias significativas de bienestar integral, con el propósito de consolidar a la Unad como un gran lugar para trabajar.
- ✚ 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.
- ✚ 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.



6. MARCO LEGAL

El plan estratégico de Gestión de Talento Humano de la Universidad toma como referentes el marco normativo Nacional y el Institucional y todas aquellas normas que se encuentran asociadas al proceso C5- gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana. 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 y que se encuentra en el siguiente enlace:

<https://sig.unad.edu.co/documentos/sig/matriz-marco-legal/>



7. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

7.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Universidad Nacional abierta y a Distancia -UNAD cuenta con el aplicativo Software OFELIA que maneja el proceso de la nómina en el cual se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros, correspondiente a la planta de personal, 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, entre otros, como el principal insumo para la administración del talento humano, el aplicativo SOCA que es el que alberga toda la información de asignación docente y genera las resoluciones de vinculación de los mismos resoluciones de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra a nivel nacional y por último el sistema SCAP el cual, aloja la información de la contratación de apoyo a la gestión administrativa. Se realizan las actualizaciones a que haya lugar según necesidades de información institucional

7.2 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:

7.2.1 Acuerdo No. 013 del 13 diciembre 13 de 2006.

Por el cual se adopta la planta de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, discriminados así:



Tabla 1. Libre nombramiento y remoción carrera y provisionalidad

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

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

7.2.2 Acuerdo No. 006 del 08 de marzo de 2007.

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

NIVEL TECNICO	3
NIVEL ASISTENCIAL	8
TOTAL, CARGOS	11

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

7.2.3 Acuerdo No. 012 del 20 de noviembre de 2008.

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



NIVEL DIRECTIVO	41
TOTAL, CARGOS	41

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

7.2.4 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 REMOCIÓN	
NIVEL DIRECTIVO	5
NIVEL PROFESIONAL	15
NIVEL TECNICO	15
TOTAL CARGOS	35

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

7.2.5 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 TÉCNICO	1
TOTAL, CARGOS	3

FUENTE: Gerencia de Talento Humano



7.2.6 Acuerdo No. 041 del 31 de agosto de 2012.

Por el cual se crean cargos en la Planta de Personal Administrativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, los cargos creados son los siguientes:

NIVEL DIRECTIVO	2
TOTAL	2

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

7.2.7 Acuerdo No. 018 del 31 de mayo de 2022.

Por el cual se crean cargos en la planta provisional de personal administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

Vicerrector Universidad	1
Gerente	1
Director Nodo Zonal	8
TOTAL, CARGOS	10

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

En la planta global de la UNAD a corte 31 de enero de 2023 se tienen los siguientes cargos provistos:

Tabla 2. Total, Planta Global

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
NIVEL DIRECTIVO	78
NIVEL PROFESIONAL	19
NIVEL TÉCNICO	18

PROVISIONALIDAD	
NIVEL PROFESIONAL	109
NIVEL TÉCNICO	79
NIVEL ASISTENCIAL	18
CARRERA	
ADMINISTRATIVA	
NIVEL PROFESIONAL	22
NIVEL TÉCNICO	9
NIVEL ASISTENCIAL	7
TOTAL	359

7.3 CARACTERIZACIÓN DOCENTES DE CARRERA

7.3.1 Acuerdo No. 014 del 13 de diciembre 13 de 2006.

Por el cual se adopta la Planta de Personal Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD-.

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

FUENTE: Gerencia de Talento Human

7.3.2 Acuerdo No. 045 del 19 de septiembre de 2011.

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



DOCENTES	120
TOTAL, CARGOS	120

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

7.4 DIAGNOSTICO DOCENTES

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.

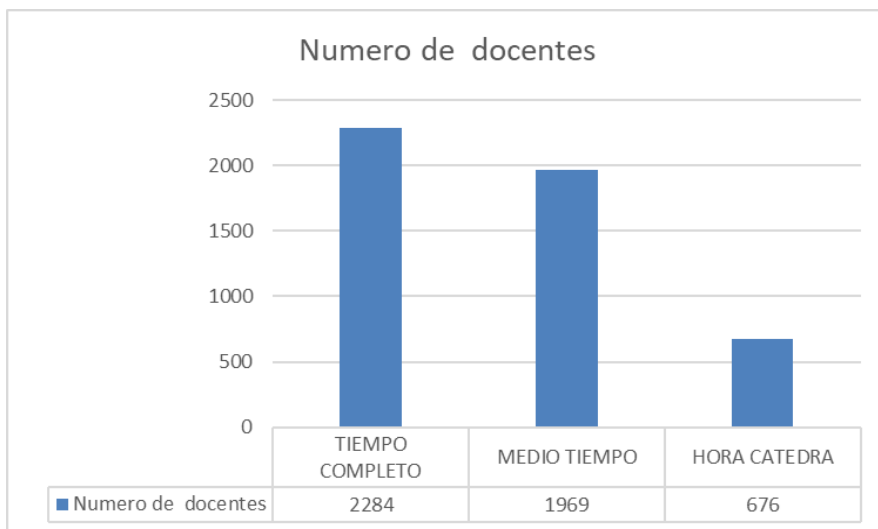
La vinculación se realiza según los periodos académicos establecidos mediante el acuerdo número 126 del 06 de noviembre de 2020 emitido por el consejo académico, por el cual se establece la Programación Académica para el Sistema de Educación Superior en los diferentes ámbitos de actuación de la Universidad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

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.

A continuación, se detalla la vinculación de los 4929 Docentes Ocasionales y Hora vinculados para el periodo 16-1-2025 con corte a 31 de enero de 2025:

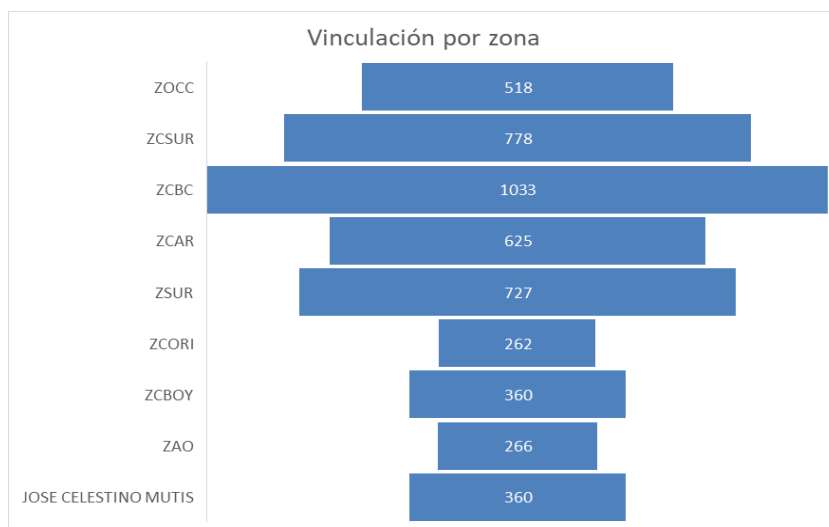


Gráfica 1. Docentes por modalidad



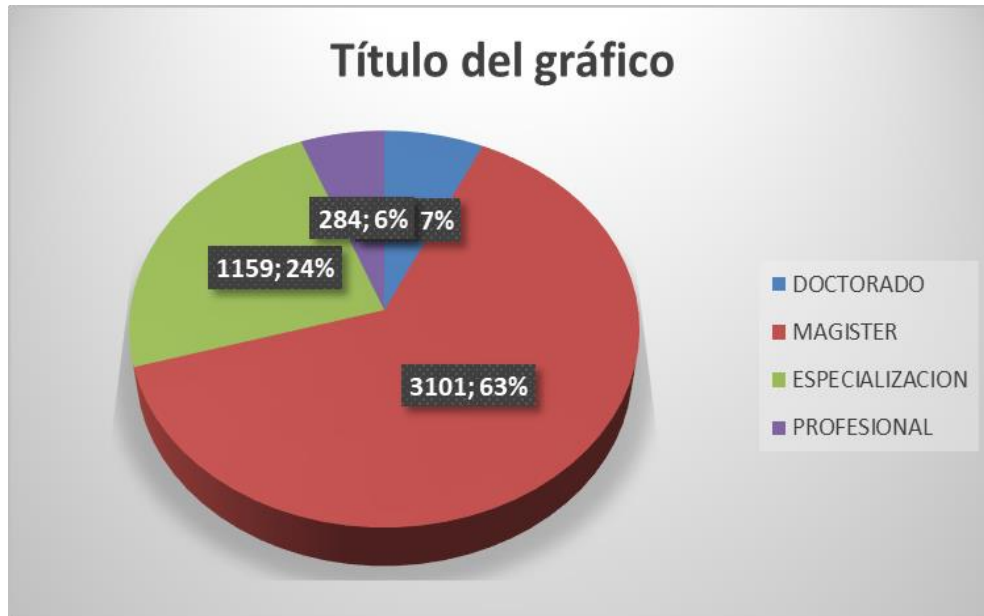
Fuente: Gerencia de Talento Humano sistema información soca resoluciones

Gráfica 2. Vinculados por Zona



Fuente: Gerencia de Talento Humano sistema información SOCA resoluciones

Gráfica 3. Docentes por Perfil



FUENTE: Gerencia de Talento Humano sistema información soca resoluciones

7.5 DIAGNÓSTICO CONTRATACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

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, de acuerdo con lo anterior se tienen identificadas las siguientes necesidades:

Tabla 3. Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión

CONTRATACION DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	
NIVELES DE FORMACION	
DOCTORADO	2
MAGISTER	27
ESPECIALISTA	114
PROFESIONAL	242
TECNOLOGO	56
TECNICO	84
BACHILLER	27
TOTAL	552

7.6 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

Se detalla a continuación, los resultados de la vigencia de 2024, mediante el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) 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.



DIMENSIONES		PUNTAJE ENTIDAD
D1	Talento Humano	82,4
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	81,4
D3	Gestión para Resultados con Valores	81,9
D4	Evaluación de Resultados	84,6
D5	Información y Comunicación	80,0
D6	Gestión del Conocimiento	84,0
D7	Control Interno	88,0

De acuerdo con el resultado obtenido del 82.2 % 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. Para cumplir con los objetivos estratégicos de la universidad, la planificación de la Dimensión de Talento Humano se basa en tres principios clave: Información Actualizada y Pertinente, Evaluación de Resultados Anteriores y Alineación con los Objetivos Institucionales.

7.7 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 del índice de ambiente laboral en la vigencia 2024 con Great Place to Work abordando diferentes dimensiones comprendidas en credibilidad, respeto, imparcialidad, compañerismo y orgullo.

La valoración de ambiente laboral permite obtener diferentes perspectivas sobre el mismo, abordando un fenómeno psicosocial que se obtiene a través de características psicológicas, sociales, sociodemográficas y organizacionales, desde esta perspectiva, se logra desarrollar aspectos principales y esenciales dentro de la organización.

Dicho de esta forma, se analizan características importantes en los colaboradores, en función de su valoración del índice de Ambiente Laboral, así mismo, se percibe lo transaccional, el compromiso, el vínculo, niveles de cargo, áreas de desempeño y lugares de trabajo, también, se comparan estos resultados con los de las organizaciones del sector y las mejores del país, y a su vez, cuáles son las oportunidades en las que debería enfocarse la organización, y cómo podría la organización capitalizar estas oportunidades.

De esta forma, el mejoramiento del clima organizacional favorece la consecución de mejores resultados, en la medida en que los colaboradores sienten que trabajan en una organización con líderes confiables, con políticas claras y transparentes, y con condiciones laborales adecuadas, aumentando su sentido de pertenencia y motivación, lo que se traduce en mayor productividad, credibilidad, comunicación y una disminución en los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad.

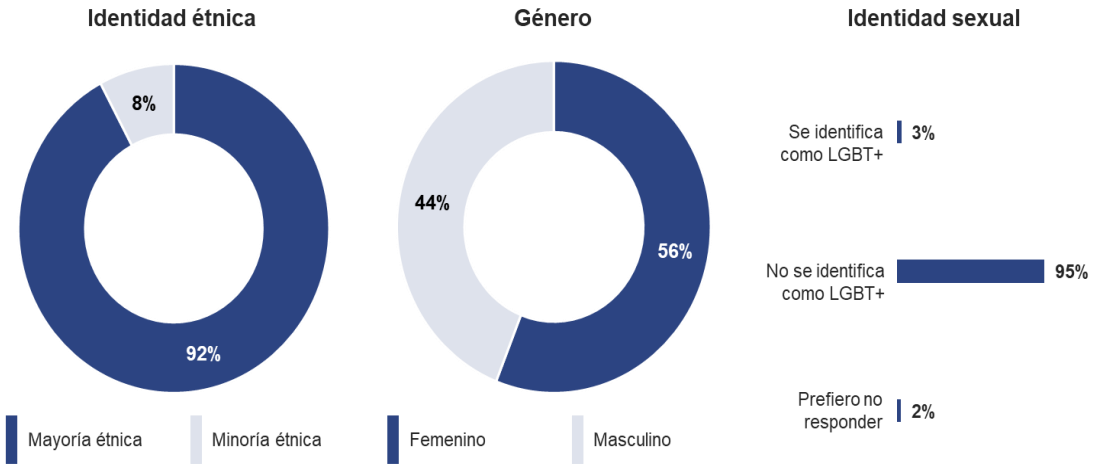
Para el año 2024 los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 4. Cobertura del proceso

Unidad	Encuestas esperadas	Encuestas recibidas	Participación (%)	Margen de error (%)
Sede Nacional	739	631	85.4	0.6
Zona Amazonia y Orinoquia	227	216	95.2	0.3
Zona Caribe	520	463	89.0	0.5
Zona Centro Bogotá y Cundinamarca	811	724	89.3	0.4
Zona Centro Boyacá	286	265	92.7	0.4
Zona Centro Oriente	246	220	89.4	0.7
Zona Centro Sur	614	549	89.4	0.4
Zona Occidente	378	343	90.7	0.5
Zona Sur	611	570	93.3	0.3
Total	4,432	3,981	89.8	0.2
Nivel de confiabilidad	95%	Tipo de contrato		
Umbral de confidencialidad (encuestas)	5	Indefinido		7%
Mes de realización de la encuesta	Junio / 2024	Fijo -Tiempo C.		39%
Medio de realización	Internet	Fijo -Tiempo P.		44%
Colaboradores radicalizados (Muy satisfactorio)	32	P. de Servicios		10%

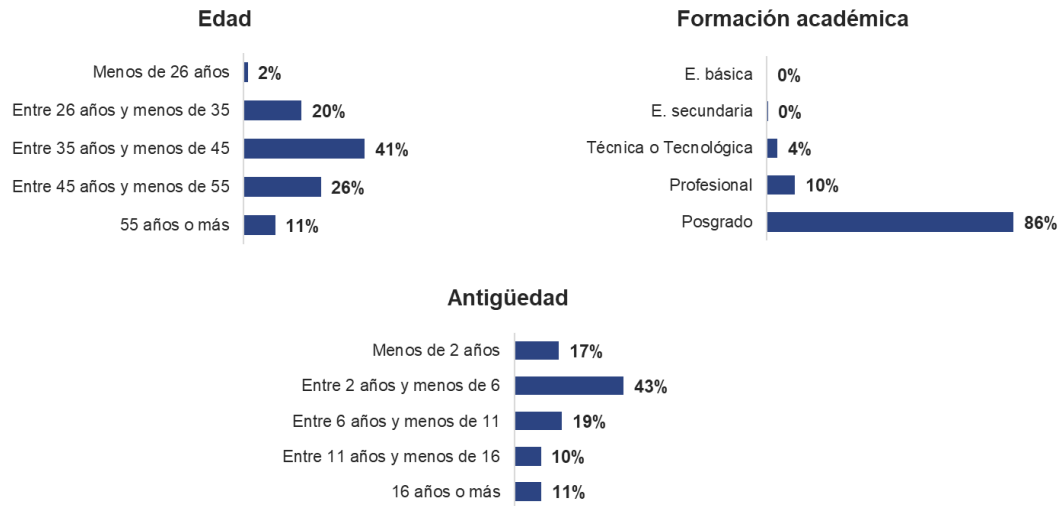
FUENTE: Great Place to Work 2024

Figura 2. Información demográfica de los participantes



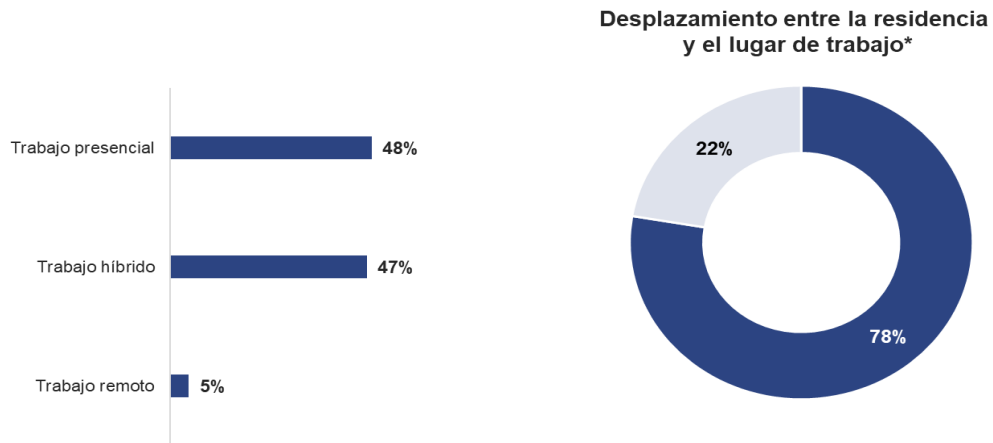
FUENTE: Great Place to Work 2024

Figura 3. Edad Formación académica y antigüedad en la institución



FUENTE: Great Place to Work 2024

Figura 4. Modalidad de trabajo tiempo desplazamiento



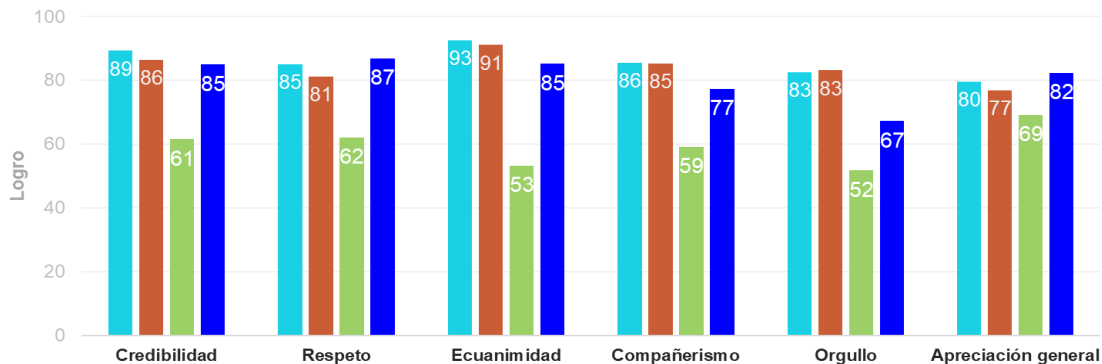
FUENTE: Great Place to Work 2024

Figura 5. Índice de ambiente laboral 2024

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Alta	Alta	Estable
Respeto	Alta	Alta	Estable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Alta	Estable
Orgullo	Alta	Alta	Estable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable
Índice del Ambiente Laboral	77.3	76.3	Estable
Estado de Valoración	Sobresaliente	Sobresaliente	

¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

FUENTE: Great Place to Work 2024



FUENTE: Great Place to Work 2024

Como se evidencia en la anterior gráfica, los resultados obtenidos por la Unad durante la vigencia 2024 se encuentran por encima del sector educativo y muy cerca de las mejores empresas para trabajar en Colombia.

Dichos resultados permitieron obtener la certificación de la UNAD como un gran lugar para trabajar:



FUENTE: Great Place to Work 2024



Aunado a lo anterior también se obtuvo la posición número 4° (cuatro) en los mejores lugares para trabajar de las mujeres en empresas de más de 900 colaboradoras.



Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

F-2-2-6 3-05-02-2021





8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025-2026

Se establecen estrategias de gestión que impacten a la Plataformas Humanas Unadistas, para el alcance de las metas y proyectos, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, adoptó la Política de Gestión del Talento Humano bajo la premisa de que su implementación se realizaría de manera gradual y de acuerdo con las capacidades institucionales.

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

Para implementar cada una de las actividades de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se diseñaron estrategias articuladas con las Rutas de Creación de Valor, como parte del trabajo conjunto para lograr un mayor impacto en la Dimensión Talento Humano. Las siguientes estrategias son las siguientes:

8.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Gerencia de talento Humano, velará 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 destacó por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas institucionales.

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



unadistas, teniendo como marco de referencia la autonomía universitaria.

El Estatuto Organizacional, representa entonces el punto de partida para el diseño de todas las formas de estructura orgánica que permitan cumplir los objetivos misionales, esto incluye, desde luego, la arquitectura de una planta global y flexible que represente la naturaleza del Metasistema e integre los roles, funciones y responsabilidades que al interior de la Universidad garantizarán la consolidación de la UNAD 5.0.

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

1. **Pensamiento Unadista:** Como el resultado del encadenamiento de ideas coherentes, elaboradas por personas y grupos que sienten la Universidad, la piensan y actúan a la luz del entendimiento, mediante la interacción dialógica entre el saber incorporado en la sociedad civil y el saber académico de la Institución. Este Pensamiento es un constructo colectivo que facilita a la Comunidad Unadista, generar acciones pertinentes para la realización sostenible del Proyecto Histórico Colombiano, como expresión de la voluntad nacional, regida por una intención ética y una epistemología de la acción universitaria.
2. **El Liderazgo Unadista:** Como una manera de ser y de servir a la comunidad y a su Nación. Es un rol que surge a partir de la Influencia idealizada, de la motivación inspiradora, del permanente auto desafío intelectual que es fundamental para aprender a aprender, tiene como premisa indispensable el respeto mutuo, la confianza y logra la transformación de su entorno ofreciendo al servicio de los demás sus competencias y reconociendo sus oportunidades de mejorar para fortalecerlas. Este liderazgo encarna el pensamiento, los valores e ideales institucionales, los interioriza y proyecta hacia las comunidades locales y globales, con carácter transformativo e inspirador, visión compartida, dominio personal, apertura mental y fuerza espiritual, para promover, motivar y acompañar el legado generacional de nuevos líderes.



- 3. La Acción Unadista:** Como el proceso en el que las personas, en tanto voluntad y fuente autónoma de causalidad, expresan su energía y dinamismo creador e imprimen su sello en la realidad, con arraigo solidario, realización efectiva, sentido y dirección. Así, la Acción Unadista es un lugar de interacción entre las redes de pensamiento y los ámbitos de actuación de los líderes, en donde se expresa la voluntad creativa y se realiza la práctica de la libertad, el ejercicio de la justicia y la búsqueda de la verdad sin restricciones.

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

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, ELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PLATAFORMAS HUMANAS

El objetivo del procedimiento de atracción y elección es atraer y elegir la plataforma humana Unadista altamente cualificada e idónea orientada a la consolidación y sostenibilidad holística del metasisistema UNAD, que reúna el perfil y las competencias Unadistas necesarias. El procedimiento inicia con la necesidad de Talento humano y finaliza con la elección y remisión a vinculación y/o contratación de la plataforma humana idónea. Aplica para la elección de toda la planta global, docentes ocasionales y hora cátedra y contratistas de apoyo a la gestión de la UNAD.

Se ha logrado consolidar la **Red de Gestión del Talento Humano** que es el Dispositivo organizacional que, en virtud de la fractalidad, dinamiza la gestión administrativa, financiera y de bienestar del talento humano Unadista, compuesta por los fractales de la gerencia de talento humano de las 8 zonas y mediante las convocatorias que se realizan a nivel nacional y la publicación de las diferentes necesidades (*Requerimiento y/o insuficiencia de Talento Humano idóneo que enmarcan y dictan la búsqueda de una plataforma humana capaz de contribuir a la consolidación y sostenibilidad holística de metasisistema UNAD asociadas a los diferentes roles*) se realiza la postulación de los candidatos al repositorio MI HOJA DE VIDA 4.0 (*Sistema de información dispuesto por la Gerencia de Talento Humano para la postulación, cargue, actualización de la información y documentos de los candidatos a plataforma humana de la UNAD*); siendo esta la única fuente de registro. <https://www.youtube.com/watch?v=RGsWrLWmdcE>

Durante la presente vigencia, se llevará a cabo la publicación y movilización de las necesidades de servicio para la contratación de apoyo a la gestión, así como de docentes ocasionales y de hora cátedra. Este proceso se realizará a través de diversos canales estratégicos para maximizar la cobertura de atracción de candidatos, lo cual garantizará que se obtengan los perfiles más adecuados para cubrir las vacantes y satisfacer las necesidades de servicio de manera eficiente

1. **Red de Atracción Hiring Room:** Esta plataforma permitirá replicar las vacantes en diversos portales, ampliando significativamente el alcance de la convocatoria y asegurando una mayor visibilidad. Enlace: <https://unad.hiringroom.com/jobs>
2. **Página oficial de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD):** Se



publicarán las vacantes en el sitio web oficial, facilitando el acceso a la información para los interesados. Enlace: <https://www.unad.edu.co/>

3. **Observatorio de la Universidad Colombiana:** Otra plataforma clave para la difusión de las vacantes, contribuyendo a la atracción de talento especializado. Enlace: <https://www.universidad.edu.co/empleos/>
4. **Movilización a través de los fractales de las zonas:** Cada fractal, correspondiente a las diferentes zonas de la universidad, será responsable de difundir las vacantes en su respectiva región, con el fin de asegurar que cada necesidad sea cubierta con los candidatos idóneos.

En línea con la proyección de la UNAD 5.0, que promueve la asimilación y aplicación de procesos innovadores, lo que permite optimizar el proceso mediante el uso de herramientas de vanguardia en gestión del talento humano, contribuyendo a fomentar la marca empleadora, mejorar la imagen institucional de la universidad y generar una cadena de valor para la UNAD, tanto a nivel regional, nacional como global.

Por lo anterior para las vigencias 2025-2026 desde procedimiento se busca:

- Optimizar el proceso de atracción y selección de la Plataforma Humana Unadista altamente cualificada, alineada con los objetivos institucionales, mediante el uso de Inteligencia Artificial (IA), facilita la interacción con el nuevo personal y genera valor agregado para fomentar su permanencia en la institución, facilita la identificación de habilidades clave para la vida laboral, lo que permite un desarrollo continuo de estas competencias dentro de la institución. Así, se asegura que los empleados no solo sean evaluados al momento de su contratación, sino que también puedan crecer y evolucionar dentro de la organización.
- Centralizar la información de todas las etapas del proceso de selección en un solo sistema de información que permita evidenciar la trazabilidad de estos en todas sus etapas.

Este enfoque garantiza una evaluación completa y precisa de los candidatos, lo que facilita la elección de los perfiles más adecuados para su posterior contratación y/o vinculación. Además, contribuye a la consolidación y sostenibilidad del Metasistema UNAD, alineando a los candidatos con el perfil necesario para cumplir con los objetivos misionales y visionarios de la universidad y fortalece el sistema SIGHUM



mediante la sistematización y automatización del proceso de elección de la plataforma humana unadista, optimizando tiempos, reduciendo errores humanos, mejorando la transparencia y facilitando la gestión del talento.

- Realizar la sistematización del proceso de elección que permita mejorar la eficiencia al automatizar tareas repetitivas como el filtrado y clasificación de candidatos, lo que reduce significativamente el tiempo requerido para completar el proceso.

Lo que garantiza transparencia al centralizar toda la información, y permite el seguimiento, la actualización continua, la sistematización permitirá tomar decisiones más informadas y atraer talento altamente cualificada e idónea orientada a la consolidación y sostenibilidad holística del metasisistema UNAD.

8.3 VINCULACIÓN DOCENTE

El objetivo de procedimiento es vincular el personal docente ocasional y hora cátedra idóneo que cumpla a cabalidad con los requisitos para cubrir las necesidades del sistema misional y operacional contribuyendo con el logro de los objetivos del Metasisistema Unadista.

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.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realiza la revisión de las hojas de vida de los más de 12.000 candidatos a docentes ocasionales y hora cátedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16-1 2025 que cumplen con los requisitos documentales y legales como son soportes académicos, laborales, formatos de hoja de vida, declaración juramentada de bienes y rentas, información de terceros y demás documentos legales, quedaron aprobados habilitándolos para la asignación académica en los respectivos cursos y horas según el caso y la necesidad del servicio identificado por las unidades académicas, dio inicio al proceso de asignación y vinculación docente el cual se desarrolló en trabajo conjunto con las escuelas, vicerrectorías, y 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 cátedra adelantando los diferentes procesos de compensación.



Para la vigencia 2025-2026 desde el proceso de vinculación se tiene establecido:

- La elaboración de un flujograma detallado y claro del proceso de vinculación docente, identificando el 100% de las etapas, tiempos y actores involucrados en el mismo.
- Establecer una metodología sistemática y eficiente del proceso de vinculación docente para llevar a cabo en cada uno de los periodos académicos del 2025-2026 que permita consolidar el 100% de líderes de gestión académica y/u operativos de la universidad habilitados para el año 2025-2026
- Obtener en un 100% los candidatos a directores de curso seleccionados por las unidades académicas, de acuerdo con la oferta de los periodos 2025-2026, dentro de los plazos establecidos.
- Adicionalmente actualizar y modernizar los sistemas de información utilizados en el proceso de vinculación docente, mediante la implementación de soluciones tecnológicas innovadoras, que optimicen la eficiencia, agilidad y transparencia en la gestión del proceso de vinculación y asignación de carga académica de los docentes para cada periodo académico 2025-2026

8.4 CONTRATACION DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA

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.

Para la vigencia 2025-2026 se busca: Actualizar y optimizar el Sistema de Contratación de Apoyo a la Gestión (SCAP) 2025, versión 5.0, con el fin de fortalecer la eficiencia, transparencia y trazabilidad de los procesos de contratación, asegurando el cumplimiento normativo y mejorando la experiencia de la plataforma humana unadista.



Lo que garantiza transparencia al centralizar toda la información, y permite el seguimiento, la actualización continua, y toma de decisiones con eficiencia y eficacia. Se continua con el seguimiento y verificación de los sistemas de información pública de acuerdo con la diferente normatividad emitida por el Departamento de la Función Pública y Colombia Compra Eficiente

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.

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

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

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

En la Universidad Nacional, Abierta y a Distancia – UNAD, la Gerencia de Talento Humano es la encargada de reportar ante el SIGEP, todas las novedades del personal administrativo: (nombramientos, encargos, traslados, retiros), además deberá actualizar anualmente el valor de los salarios como el manual de funciones, por ello garantizará el



monitoreo al SIGEP , manteniendo la actualización sobre el 90% y la Oficina de Control Interno 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 1010 de 2008

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 pública la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el sistema SECOP II de conformidad con lineamientos de Colombia Compra Eficiente.

8.5 ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), a través del procedimiento de Engagement y Convicción Unadista busca generar un espacio de integración entre la organización y su plataforma humana, permitiendo a los líderes Unadistas apropiarse y gestionar su conocimiento acerca de la misión, visión, evolución de la UNAD como organización Metasistémica a partir de sus referente axiológico - teleológico y la pertinencia de su modelo educativo, facilitando la comprensión y dinamización de su rol dentro del metasistema, garantizando el logro de resultados efectivos en los diferentes ámbitos de actuación a través del trabajo inteligente productivo, aportando a la excelencia institucional y a la consolidación de la UNAD como un modelo educativo incluyente.

La Gerencia de Talento Humano para el proceso de Engagement y Convicción Unadista cuenta con el **curso de Inducción General: Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños** el cual fue diseñado en articulación con la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones pedagógicas, se estructuró teniendo en cuenta la dinámica del metasistema UNAD y su filosofía institucional, a través de este curso se busca orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad en la plataforma humana Unadista.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

F-2-2-6 3-05-02-2021



Este curso se centra en el trabajo independiente orientado hacia el aprendizaje autónomo, cada unidad cuenta con recursos tecnopedagógicos los cuales permiten a la plataforma humana adquirir los conocimientos institucionales y las competencias requeridas para garantizar el logro de resultados de alta calidad desde la gestión del rol a desempeñar. Actualmente el curso de Inducción se encuentra ofertado en la página de cursos MOOC del SUA para toda la comunidad en general.

Figura 6. Conociendo mi UNAD, un Lugar para Construir Sueños - (602328139A_1827)



FUENTE: Campus Virtual – UNAD

Para el 2025-2026 en relación con el procedimiento de Engagement y convicción unadista se busca afianzar la mejora continua, por lo anterior para esta vigencia se tiene como propósitos:

- Resignificar el curso de Inducción General Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños, a partir de la actualización de la información contenida en los recursos tecnopedagógicos de las diferentes unidades.



- Resignificar el proceso de Inducción Específica de la nueva plataforma humana unadista, a partir del diseño de rutas de inducción según el rol a desempeñar en la institución, las cuales se implementarán a través de micro certificaciones.
- De igual manera dando cumplimiento a lo establecido en el procedimiento se busca:
 - a. Certificar el 75% de la nueva plataforma humana vinculada e inscrita al curso *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños*.
 - b. Lograr que el 100% de la nueva plataforma humana vinculada reciba su Inducción a través de las diferentes estrategias implementadas desde el ámbito nacional o zonal.

8.6 FORMACIÓN Y DESARROLLO

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

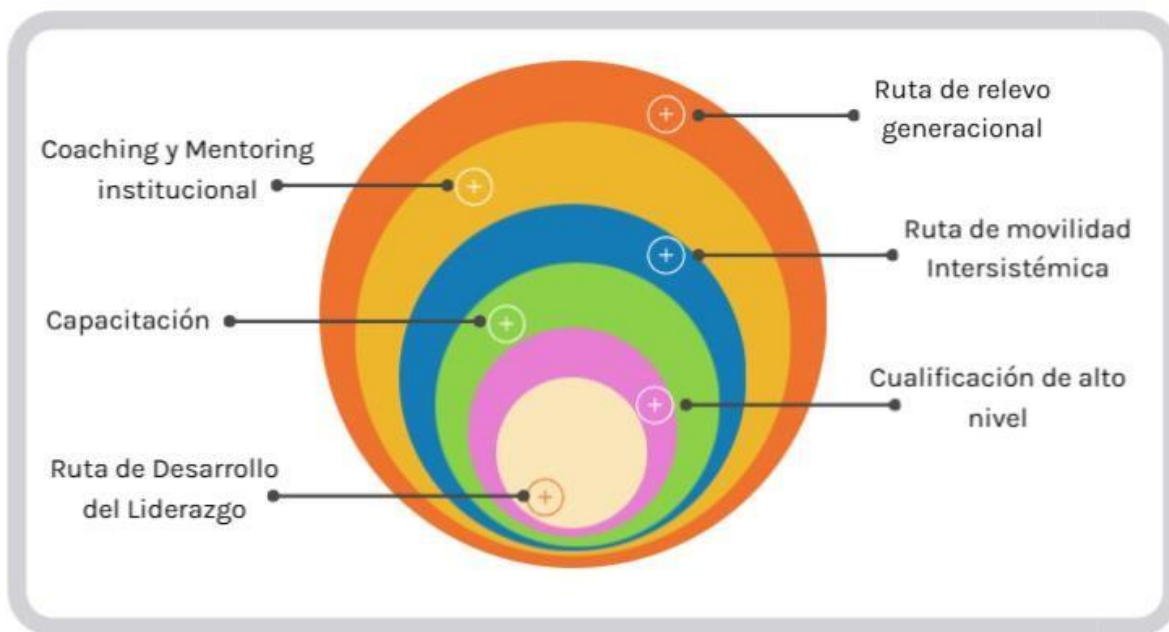
8.6.1 Objetivos Específicos.

- Maximizar el desempeño de la plataforma humana a partir del fortalecimiento de sus conocimientos disciplinares por medio de UNAD TRANSFORMA- rutas disciplinarias, logrando consolidar el trabajo inteligente productivo y su gestión en los diversos ámbitos y contextos de actuación del Metasistema UNAD.
- Desarrollar las competencias del líder Unadista por medio de la implementación de las rutas potenciales del liderazgo de UNAD TRANSFORMA, logrando la evolución y transformación del líder para responder a la dinámica compleja, variable y la prospectiva estructural del Meta sistema UNAD.
- Consolidar en el ADN institucional atributos culturales que logren imprimir y apalancar en la actuación del líder transformador la ruta estratégica y visional de la Universidad.

8.6.2 Ciclos de evolución de la plataforma humana.

Etapa que establece un marco estructural de cualificación, formación y capacitación fundamentado en rutas que garanticen la evolución y el desarrollo de la plataforma humana hacia el trabajo inteligente productivo (TIP) forjando una cuna de líderes transformadores orientados a potenciar las capacidades institucionales, afrontar retos y desafíos de la UNAD 5.0, así:

Figura 7. Modelo de Evolución



1. **Ciclo del Desarrollo del liderazgo:** El Ciclo de Desarrollo del Líder Unadista, se constituye de una serie de etapas que transcurren a lo largo de su permanencia en la Universidad fortaleciendo las dimensiones del saber-saber, saber-hacer y del saber-ser, estas etapas describen tanto la ruta de desarrollo en liderazgo



transformador, en la cual un líder Unadista es reconocido por su perfil, competencias y logros para iniciar un proceso de formación, fortalecimiento y cualificación, como la ruta de continuidad en la cual el Líder experto se transforma en el formador (Coach o Mentor) de nuevas generaciones de líderes garantizando la prolongación del conocimiento organizacional, promoviendo liderazgos altamente coherentes al trabajo inteligente y productivo, la visión prospectiva del Metasistema 5.0.

2. **Cualificación de alto nivel.** En esta ruta se integran la implementación de programas de formación personalizada que se adapten a las necesidades específicas de unidad del Metasistema, el fomento las iniciativas de fomento a la colaboración interdisciplinaria para enriquecer las perspectivas y habilidades de los líderes, los incentivos para la participación en proyectos de investigación y desarrollo, la creación de plataformas digitales para el acceso fácil a recursos educativos y materiales de aprendizaje, el desarrollo de alianzas estratégicas para la oferta de programas de capacitación conjunta, el diseño de evaluaciones de desempeño que reflejen no solo la competencia técnica sino también la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones prácticas, en función de la ruta misional y visional institucional y coherente con las necesidades para el fortalecimiento e impacto de los liderazgos en el Metasistema.
3. **Capacitación.** Es un mecanismo que actúa de manera Intersistémica para la operacionalización de estrategias y programas de capacitación específica de la plataforma humana en los diferentes sistemas y/o dispositivos organizacionales para fortalecer el desarrollo disciplinar de su rol en la ejecución de su plan individual de gestión.
4. **Movilidad Intersistémica.** Se define como la integración de rutas y posibilidades de interacción disponibles para los líderes Unadistas en virtud de su desempeño, competencias y comportamientos para desarrollar el ejercicio de diferentes roles en múltiples sistemas, unidades y ámbitos del Metasistema UNAD a lo largo del Ciclo de Vida de la Plataforma Humana, con el ánimo de fortalecer y continuar el legado institucional generando un impacto presente y futuro en el mejoramiento de la calidad interna y de los servicios que presta la Universidad y la creación de valor para la organización.
5. **Coaching y Mentoring institucional:** Para preparar y forjar la cuna de líderes transformadores de la UNAD, la plataforma humana podrá cualificarse y certificarse



- **Eje de Formación:** Parte de la necesidad de fortalecimiento de los perfiles de la plataforma humana en cuanto al desarrollo y crecimiento de las disciplinas y las profesiones de la universidad que coadyuven al desarrollo y fortalecimiento de la organización.
- **Eje de Capacitación:** Hace referencia el desarrollo y el perfeccionamiento de las competencias profesionales específicas para la ejecución de acciones propias de la Unidad Metasistémica, en una dinámica permanente, transformadora y de crecimiento.
- **Eje de Cualificación:** Formación permanente que se hace con el propósito de garantizar que la organización crezca armoniosamente y que todos comprendamos en qué ámbito estamos trabajando.

8.6.4 Modelo de competencias Unadistas.

Cabe destacar que para la operacionalización de los ciclos de maduración que delinear la evolución de la plataforma humana, es importante aterrizarlo a un modelo de competencias Unadistas:

Figura 9. Modelo de competencias GTHUM



- **Competencias cardinales:** Orientadas al marco filosófico y estratégico de la Universidad integrando las responsabilidades sustantivas, el decálogo axiológico y teleológico, los criterios de actuación y la ruta estratégica devenida de la misión y visión institucional, aplicable a todos los roles de la Universidad.
- **Competencias específicas del cuerpo académico Unadista:** Orientadas a los roles de liderazgo docente en el marco del modelo pedagógico, desarrollando de manera integral sus habilidades para potenciar escenarios de aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, que promuevan la gestión del conocimiento, entornos creativos e innovadores de formación logrando afianzar la cultura del aprender-aprender y la evolución de la gestión del cuerpo docente.
- **Competencias líderes de gestión administrativa:** Orientadas a los diferentes roles de liderazgo, con el fin de responder oportuna, eficiente y efectivamente a los



desafíos derivados de la dinámica, la ruta estratégica institucional y evolución del Modelo pedagógico Unadista MPU. Aplicable según la taxonomía de liderazgo en el que se pueda fundamentar y describir los comportamientos esperados hacia la evolución de la plataforma humana.

8.6.5 Framework de aprendizaje 70:20:10.

Es de vital relevancia acompañar y determinar un marco de aprendizaje coherente al legado del liderazgo transformador facilitando escenarios que desarrollen y evolucionen a la Plataforma Humana y permitan estructurar conocimiento de manera significativa. Es por esta razón que los ejes de Formación y Desarrollo respondan al siguiente marco:

Figura 10. Framework de Aprendizaje



La manera como se planifica desarrolla, ejecuta, como será el seguimiento del proceso de formación, así como su evaluación y cronogramas puede verificarse en el siguiente enlace

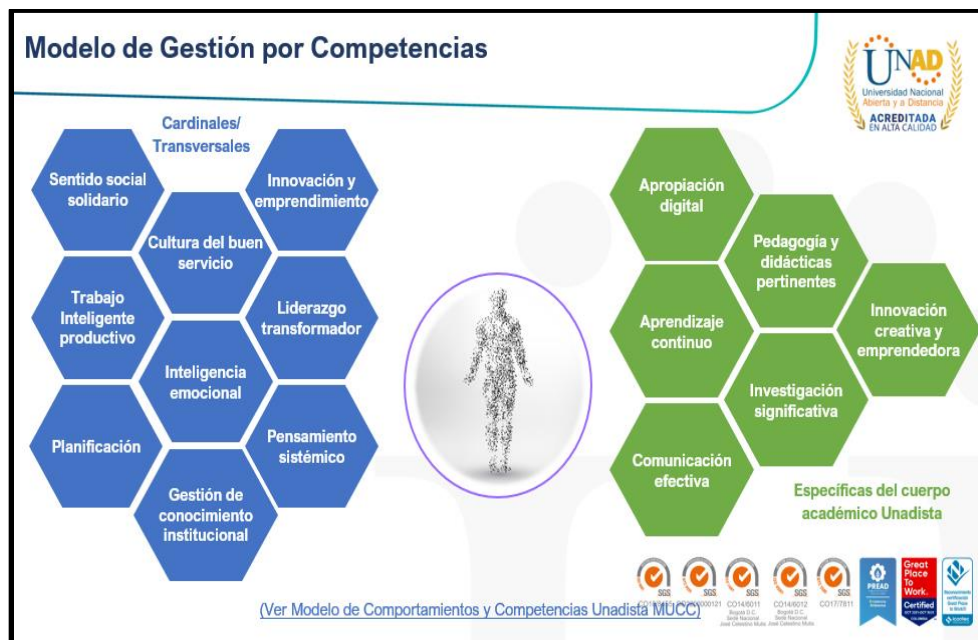
https://thumano.unad.edu.co/sitio/images/capacitacion/PLAN_INSTITUCIONAL_DE_CAPACITACION_2025.pdf

8.7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA PLATAFORMA HUMANA

Ejercicio de evaluación oportuna, objetiva y sobre resultados efectivos de la gestión, que permite afianzar el trabajo inteligente productivo de cada uno de los integrantes de la plataforma humana y el potencial de su rol de liderazgo en el metasistema UNAD, con el fin de valorar su permanencia productiva, la evolución de su liderazgo, el reconocimiento del talento y mérito, aplicación de incentivos y estímulos por la superación de metas concertadas entorno a su gestión, la promoción objetiva y transparente, el relevo generacional en los liderazgos.

Actualmente se está realizando una resignificación de la evaluación de desempeño de la plataforma humana unadista, la cual estará basada en un modelo de gestión por competencias.

Figura 11. Modelo de gestión por competencias



FUENTE: Modelo de Gestión por Competencias – UNAD

Se integrará por un eje de potencial de liderazgo y un eje de desempeño, definidos así:

- a. **Eje Potencial de liderazgo:** Eje que permite identificar el estado y la evolución de las competencias y comportamientos Unadistas (cardinales y específicas del cuerpo académico) y su potencial en el desarrollo de la plataforma humana, impactando en los liderazgos del metasisistema UNAD.
- b. **Eje Desempeño:** Eje que permite identificar el cumplimiento de los resultados efectivos del trabajo inteligente productivo (TIP), a partir de metas e indicadores establecidos en los planes de gestión individual, los cuales deberán responder a los siguientes referentes; (*Plan de desarrollo, Plan operativo, política de retención y permanencia, Sistema de seguimiento a acciones de mejora -SSAM, Funciones del estatuto organizacional y funciones del estatuto académico*), orientados a contribuir a la sostenibilidad holística del metasisistema y a los objetivos institucionales derivados de la misión y visión institucional.

Para la vigencia de 2025-2026 se tiene como propósitos:

- ✚ Diseño e implementación del sistema del nuevo modelo de evaluación de desempeño.
- ✚ Acto administrativo de implementación del modelo de evaluación integral del desempeño de la plataforma humana unadista.
- ✚ Implementación del nuevo modelo de evaluación de desempeño para la plataforma humana unadista.

Lo anterior busca implementar un modelo de evaluación integral del desempeño, para la plataforma humana unadista, enfocado en el desarrollo de liderazgos, fomentando en la pertenencia, permanencia y promoción en la Universidad.

8.8 PLAN METASISTÉMICO DE BIENESTAR PARA LA PLATAFORMA HUMANA

El Plan Metasistémico de Bienestar para la Plataforma Humana Unadista tiene como objetivo principal promover un entorno laboral saludable y armonioso desde el Ser, el Pensar, el Decir y el Hacer del líder transformador Unadista, que fomente el mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción en el trabajo de la Plataforma Humana,



a través de experiencias significativas de bienestar integral, con el propósito de consolidar a la Unad como un gran lugar para trabajar, dando así cumplimiento a las metas establecidas en el macroproyecto 1 y 4 contemplados en el plan de desarrollo 2023-2034, Más UNAD más Equidad, en articulación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que comprenden acciones de bienestar y calidad de vida como son: El ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 5 igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

La construcción del plan de bienestar inicia con la elaboración de un diagnóstico de necesidades de la Plataforma Humana a partir del análisis de información de los siguientes insumos que dispone la Gerencia de Talento Humano, caracterización socio demográfica orientada a intereses y expectativas del (Repositorio Mi hoja de vida 4.0), Medición de Ambiente laboral (Great Place to Work), Valoración de Riesgo Psicosocial, Informe de Condiciones de salud e incapacidades médicas y encuesta de necesidades para pre pensionados. El análisis de dicha información nos permite visibilizar los principales intereses y necesidades de nuestros docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión en materia de bienestar, a partir de ello se generan ejes de acción que nos permiten establecer estrategias para dar respuesta coherente y objetiva.

Para el año 2025-2026, el plan metasistémico de bienestar de la Plataforma Humana Unadista, incorpora algunas de las líneas dispuestas en el acuerdo 039 de 2019 del estatuto de bienestar, y las líneas nuevas que se crearon.

- **La línea de Deporte y Recreación** se orienta al desarrollo de la corporalidad, el mejoramiento de la condición física y el sano esparcimiento de las personas y las comunidades. Dentro del despliegue de esta línea e incorporando el bienestar integral, se gesta el desarrollo y continuidad de las olimpiadas unadistas, con el objetivo de realizar la fase nacional con la participación de todos los estamentos en las siguientes disciplinas: Fútbol, ciclismo, tenis de mesa, e-sport, baloncesto, voleibol, ajedrez, bolos. Por otro lado, en esta línea también se contempla caminatas ecológicas, torneos deportivos y actividades que promueve la caja de compensación.
- **La línea de promoción de la salud y prevención de la enfermedad** promueve la dimensión biológica y se orienta al autocuidado, al desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables y a la prevención de conductas y factores de riesgo para la salud de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria Unadista y de las comunidades regionales. Dentro de esta línea se encuentran los programas que de manera transversal con seguridad y salud en el trabajo generan acciones de



promoción y prevención de la salud. Se encuentra el programa “Te veo bien” enfocado a la salud visual, programa “Contágate pero de alegría”, el cual integra la salud pública, programa “No estrés mal”, orientado a la prevención y promoción del estrés y primeros auxilios psicológicos, programa “Corazón Unadista” que se enfoca en la prevención de los factores de riesgo cardiovascular y el programa “la Unad se mueve”, que se orienta a la prevención y promoción de los factores de riesgo osteomuscular, programa “mente libre”, que tiene como objetivo: generar una cultura preventiva contra el consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, orientada a la promoción de estilos de vida saludable para la Plataforma Humana. Dentro de la promoción y prevención de la salud, también se gestan los exámenes médicos ocupacionales al personal. Así mismo se tienen dos sistemas de vigilancia epidemiológico, uno orientado a la salud mental riesgo psicosocial y el segundo sobre desórdenes musculoesqueléticos.

Por otro lado, dando alcance a la meta establecida en el proyecto 4, las nuevas líneas que se incorporarán en la actualización para el estatuto de bienestar orientado a la plataforma humana Unadista.

- **Línea Felicidad organizacional y psicología positiva**, que alberga experiencias de bienestar que contribuyan a la construcción de ambientes armoniosos y felices para trabajar, que buscan generar motivación, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida de los líderes y lideresas, en el propósito de consolidar a la UNAD como un gran lugar para trabajar. En las acciones estratégicas de estas líneas se fortalecer el desarrollo personal y laboral de la plataforma humana dirigido la autorrealización, satisfacción laboral, reconocimiento de su gestión, armonización de la vida laboral y personal, mejoramiento de la calidad de vida, incluye también, las conmemoraciones unadistas y las estrategias de salario emocional.
- **Línea Perspectiva de género, equidad e inclusión** que aborda el proceso de propender por las condiciones en las que los individuos y los grupos participan en la sociedad, contando con las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas sobre la base de su identidad y al mismo tiempo esta línea incorpora la igualdad y equidad de género.
- **Línea Vínculos y comunidades** que comprende el abordaje de necesidades, intereses y aspiraciones de la Plataforma Humana, validando la creación y existencia de comunidades como sistemas complejos con interconexiones entre diferentes



aspectos sociales, económicos, culturales y ambientales, con el fin de contribuir al fortalecimiento de vínculos que permitan mejorar la calidad de vida, fomentar la participación, transformación y empoderamiento de la comunidad educativa.

Las experiencias de bienestar para la plataforma humana 2025 se podrán consultar en el siguiente enlace:

<https://thumano.unad.edu.co/sitio/images/planeacion/PLAN-DE-BIENESTAR-2025.pdf>

8.9 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL

La planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, inicia con la aplicación de los requisitos legales aplicables al SG-SST en la Universidad, la autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, el análisis del contexto organizacional, los stakeholders, los diagnósticos de condiciones de salud, como resultado de la realización de los exámenes médico ocupacionales, la identificación de peligros valoración del riesgo y determinación de controles. Los aspectos anteriormente mencionados son los insumos para el diseño de los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran articulados con los objetivos operativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los objetivos operativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo están encaminados al cumplimiento de la política del SIG, la alta dirección asume el liderazgo y compromiso en 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.

Dado lo anterior para dar cumplimiento a la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y objetivos operativos se tiene definido el siguiente plan Seguridad y Salud en el Trabajo en el siguiente enlace <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/documentos-y-registros-sst> (otros documentos e información de interés [Plan de Trabajo Anual del SG-SST vigencia 2025](#))

8.10 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 registran las situaciones administrativas, clasificadas y con incidencia, procurando reportes confiables y oportunos sobre éstas, en la institución, así mismo se velará por:

- ✚ 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

Para las vigencias 2025-2026 con el fin de agilizar los diferentes procesos se busca

- ✚ Automatizar la entrega de los desprendibles de nómina, certificados de ingresos y retenciones, y solicitudes deducibles de retención en la fuente a través del portal de Talento Humano, mejorando la eficiencia, precisión, y cumplimiento de los plazos establecidos por la normatividad vigente.
- ✚ Implementar el programa en el aplicativo kactus para el registro, aprobación y control de los permisos de uno a tres días solicitados por los funcionarios de planta, docentes de carrera y docentes ocasionales de la plataforma Unadista, lo que permitirá establecer estrategias para reducir el ausentismo laboral.

8.11 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Gerencia de Talento Humano busca trabajar en el mejoramiento de la organización, conservación, calidad y tiempos de respuesta de su documentación, por medio de la



optimización en la gestión de la información. Para ello contamos con diferentes sistemas de información que mantienen seguros y actualizados los procesos y la Nube privada UNAD que permite administrar y tener fácil acceso a la información institucional, desde cualquier lugar o dispositivo.

Los documentos son de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre el funcionario y la Universidad, lo anterior de conformidad con el Acuerdo 039 del 03 de diciembre de 2019. Artículo 56. Funciones de la Gerencia de talento Humano: “*b) Velar por el cumplimiento de las normas sobre administración de personal, régimen salarial y prestacional, ingreso y retiro y demás procedimientos, trámites y situaciones administrativas propias de la gestión del talento humano*”, por tal razón mediante la Circular No. 004 de 2003 y Circular No. 012 de 2004 emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Archivo General de la Nación y la normatividad e instructivos internos de la institución se dará cumplimiento a el control y conservación de las Historias Laborales de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

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

- a. Retiro de la Institución
- b. Fallecimiento de Pensionados y que no les corresponde sustitución pensión
- c. Los expedientes de las historias laborales que corresponden a Docentes ocasionales y hora cátedra, 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 REDAM
 - Antecedentes delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años- Ley 1918 de 2018.
 - Antecedentes Multas PONAL.
 - 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
- d. 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.
- e. 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 REDAM
 - 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.
- f. Como estrategia de identificación y seguridad de las Historias Laborales la Universidad ha establecido:
- Las series documentales Historias Laborales y Nómina deben tener ACCESO CONTROLADO, ya que estos expedientes contienen datos personales, familiares y privados protegidos por el derecho fundamental. Vulneración del derecho a la intimidad. Esta clasificación será determinada para aquella información que se vea relacionada con la protección a la intimidad la honra y buen nombre (Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia), inclusive con todo aquello que tenga que ver con la Ley 1581 de 2012 "Ley de protección de datos personales" (Total salvo las excepciones consagradas en los art 6 y 10 de la Ley 1581 de 2012), Artículo 18 Ley 1712 de 2014 y Ley 1437 de 2011 art. 24.
 - Estar en un espacio de acceso restringido y solo podrán ingresar el personal autorizado para su manejo y/o gestión.
 - Cada expediente debe contar con su Hoja de Control, en el formato debe ir relacionado detalladamente los documentos que hacen parte de la Historia Laboral. El formato "Formato Hoja de Control o Inventario Tipo a Tipo de Expedientes de Archivo F-2-2-8", (Consultarlo en <http://calidad.unad.edu.co>), puede ser diligenciado en forma digital, alimentándose cada vez que sea necesario con el objetivo de mantenerlo actualizado. Luego de que su expediente cumpla los 200 folios este se podrá imprimir, firmar y agregar al inicio de la carpeta y este no debe ir foliado.



- Las historias laborales deben contar con el Formato Único de Inventario Documental -FUID-, actualizado. El cual nos soporta cuántos números de expedientes (carpetas), tenemos activas en el archivo de gestión.
- Para el préstamo de las Historias Laborales se deberá diligenciar el Formato de solicitud de Préstamos de Documentos F-2-2-2 (Consultarlo <http://calidad.unad.edu.co>).
- El Tiempo de conservación de las Historias Laborales se encuentra establecido en la Tabla de Retención Documental. Aplicando 2 años en los archivos de gestión y 78 años en el archivo central e histórico.

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

Tabla 5. Nodos que tiene custodia de historias laborales a nivel Nacional

ZONA	LUGAR DE CUSTODIA
SEDE NACIONAL JOSÉ CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
ZONA CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA	BOGOTA- JOSE ACEVEDO Y GOMEZ
ZONA SUR	PITALITO
ZONA CARIBE	PUERTO COLOMBIA
ZONA CENTRO ORIENTE	BUCARAMANGA
ZONA OCCIDENTE	LA DORADA
ZONA CENTRO SUR	PALMIRA
ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ACACIAS
ZONA CENTRO BOYACA	TUNJA

FUENTE: Gerencia de Talento Humano

Teniendo como base lo anterior, se establecen los siguientes **objetivos**:

1. Garantizar la adecuada organización, clasificación, conservación y acceso a las historias laborales de la plataforma humana, conforme a los procesos archivísticos



establecidos por la institución y la normatividad vigente, con el fin de garantizar la disponibilidad, confidencialidad e integridad de los documentos cuando sean requeridos.

2. Efectuar las transferencias documentales de la Gerencia de Talento Humano, conforme a los tiempos establecidos en las tablas de retención documental y lineamientos institucionales con el fin de preservar la integridad de la información.

Para dar pleno cumplimiento a los objetivos propuestos se plantea la siguiente metodología y acciones a desarrollar:

Metodología

Para el desarrollo de las actividades de gestión documental de la Gerencia de Talento Humano, se busca una metodología en la cual se realicen acciones de manera integral, permitiendo a la plataforma humana de la universidad generar una cultura archivística del buen manejo de la información y fortaleciendo conocimientos que aportan al desarrollo continuo de la gestión de la información.

A continuación, se detallan las acciones a desarrollar para las vigencias 2025-2026.

- **Conformación y Organización de Expedientes Laborales:**

Con esta acción se busca establecer lineamientos que permitan la adecuada organización de los tipos documentales que conforman la historia laboral manejando un mismo criterio a nivel nacional garantizando la conservación del expediente. Dicho procedimiento será elaborado con el apoyo de la red de líderes de gestión documental de la Secretaría General.

- **Recepción y legalización de documentos que conforman el expediente laboral.**

Con esta acción se busca asegurar la conservación de la información, garantizando que los funcionarios legalicen los documentos que conforman la historia laboral.



- **Actualización y/o socialización de formatos de Gestión Documental:**

Se harán acciones de socialización a los líderes zonales de apoyo a gestión documental y a la red de fractales de la gerencia de talento humano, con el fin de que tengan claridad acerca de los formatos y/o procedimientos para realizar las actividades establecidas en el plan de trabajo.

Cabe aclarar que la responsabilidad en cuanto a la aplicabilidad de estos formatos y/o procedimientos dependerán de cada uno de los líderes zonales, para lo cual la líder de gestión documental de la gerencia de talento humano estará brindando herramientas que aporten a una correcta y adecuada gestión de los expedientes laborales.

Los formatos para socializar son los siguiente:

- Tabla de retención documental- TRD
- Diligenciamiento rótulos de cajas y carpetas.
- Formato único de inventario documental – FUID
- Formato de solicitud de préstamo de documentos.
- Formato hoja de control o inventario tipo a tipo de expediente de archivo.

- **Seguimiento y Control:**

La Gerencia de Talento Humano realizará los respectivos seguimientos y establecerá las acciones necesarias para cumplir con cabalidad la Gestión de las Historias Laborales de la Institución.



9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Con el fin de hacer evaluación seguimiento y control, cada procedimiento 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.



10. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo 039 de 2019

Acuerdo 0014 de 2018

Acuerdo No. 013 del 13 diciembre 13 de 2006

Acuerdo No. 006 del 08 de marzo de 2007

Acuerdo No. 012 del 20 de noviembre 2008

Acuerdo No. 002 del 27 de enero de 2012

Acuerdo No. 014 del 30 de marzo de 2012

Acuerdo No. 041 del 31 de agosto de 2012.

Acuerdo No. 018 del 31 de mayo de 2022

Acuerdo No. 014 del 13 de diciembre 13 de 2006.

Acuerdo No. 045 del 19 de septiembre de 2011.

Great Place to Work 2023.

Gerencia de Talento Humano sistema información Mi Hoja de Vida 4.

