



INFORME DE GESTIÓN DE PROCESO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PRIMER SEMESTRE 2020

Junio de 2020

Objetivo del Proceso:

Gestionar el Talento Humano de la UNAD, con el fin de contar con el personal idóneo y competente, contribuyendo con el mejoramiento del desempeño y la satisfacción laboral, aportando así al cumplimiento de los objetivos Institucionales.

ATRACCIÓN DEL TALENTO UNADISTA:

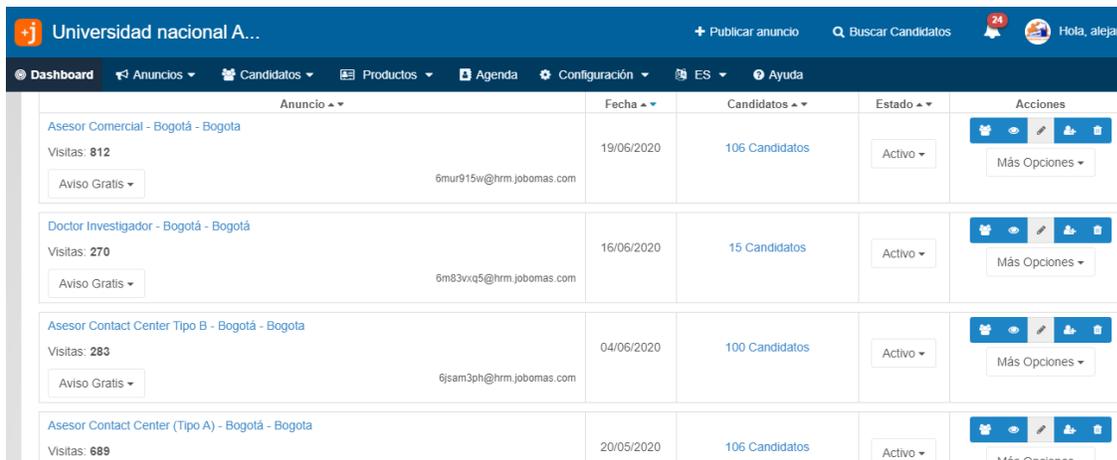
1. Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Se realiza en el primer semestre del 2020 los siguientes procesos de atracción de candidatos para plataforma humana, por necesidad de servicio:

PROCESO	POSTULADOS	PRESELECCIONADOS	CANDIDATOS REMITIDOS PARA APLICAR ELECCIÓN
Profesional Generalista Talento Humano Zona Bogotá-Cundinamarca	101	30	5
Registro y Control JAG	9	6	6
Conductor Sede Nacional	20	5	3
Asesor Contact Center Tipo A Sede Nacional	106	15	7
Asesor Contact Center Tipo B Sede Nacional	100	10	3
Enfermera GTHUM Sede Nacional	60	6	2
Asesor Contact Center Tipo B Sede Nacional	82	11	2
Doctor Investigador ECACEN	115	15	2

Tabla 1. Fuente GTHUM: Procesos de atracción de candidatos a plataforma humana 1 semestre 2020

El proceso de atracción se realiza por medio de alianzas estratégicas externas de acuerdo con el tipo de perfil requerido que permite dar a conocer al público interesado las necesidades de servicio que presenta la UNAD.



Anuncio	Fecha	Candidatos	Estado	Acciones
<p>Asesor Comercial - Bogotá - Bogota</p> <p>Visitas: 812</p> <p>Aviso Gratis</p> <p>6mur915w@hrm.jobomas.com</p>	19/06/2020	106 Candidatos	Activo	 <p>Más Opciones</p>
<p>Doctor Investigador - Bogotá - Bogotá</p> <p>Visitas: 270</p> <p>Aviso Gratis</p> <p>6m83vxq5@hrm.jobomas.com</p>	16/06/2020	15 Candidatos	Activo	 <p>Más Opciones</p>
<p>Asesor Contact Center Tipo B - Bogotá - Bogota</p> <p>Visitas: 283</p> <p>Aviso Gratis</p> <p>6jsam3ph@hrm.jobomas.com</p>	04/06/2020	100 Candidatos	Activo	 <p>Más Opciones</p>
<p>Asesor Contact Center (Tipo A) - Bogotá - Bogota</p> <p>Visitas: 689</p> <p>Aviso Gratis</p>	20/05/2020	106 Candidatos	Activo	 <p>Más Opciones</p>

Imagen 1. Fuente Jobomas: Publicaciones de las necesidades del primer semestre del 2020.

Así mismo, se promueven necesidades de Talento Unadista para el período académico 16-02 de las unidades académicas y se comunican los lineamientos para la postulación de los interesados en la página web de la Universidad.

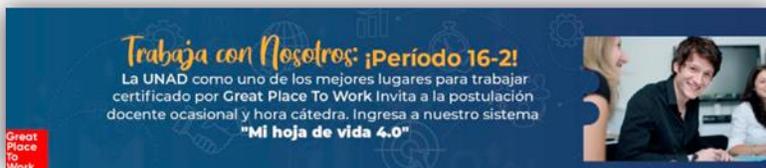
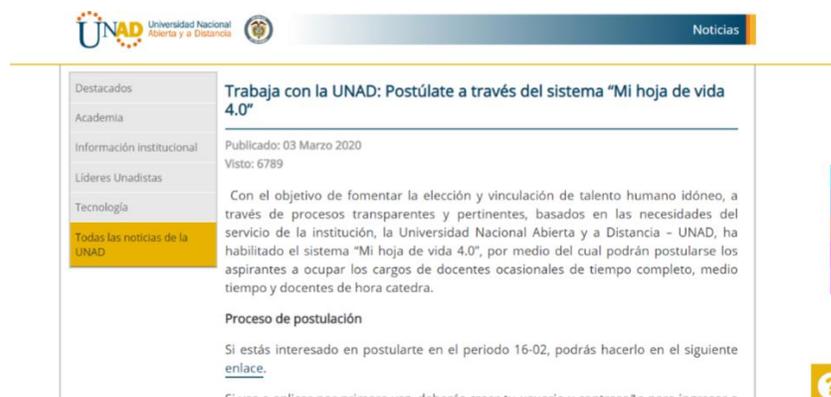


Imagen 2. Fuente página web UNAD: Banner de la publicación del período 16-02 del 2020.



UNAD Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Noticias

Destacados

Academia

Información institucional

Líderes Unadistas

Tecnología

Todas las noticias de la UNAD

Trabaja con la UNAD: Postúlate a través del sistema "Mi hoja de vida 4.0"

Publicado: 03 Marzo 2020
Visto: 6789

Con el objetivo de fomentar la elección y vinculación de talento humano idóneo, a través de procesos transparentes y pertinentes, basados en las necesidades del servicio de la institución, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, ha habilitado el sistema "Mi hoja de vida 4.0", por medio del cual podrán postularse los aspirantes a ocupar los cargos de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y docentes de hora cátedra.

Proceso de postulación

Si estás interesado en postularte en el periodo 16-02, podrás hacerlo en el siguiente [enlace](#).

Si vas a aplicar por primera vez, deberás crear tu usuario y contraseña para ingresar a

Imagen 3. Fuente página web UNAD: noticia de postulación docentes ocasionales y hora cátedra período 16-02.

Procesos de elección del Talento Unadista.

A continuación, se presentan los procesos de elección del primer semestre del 2020:

UNIDAD	DEPENDENCIA	PROCESO
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	Apoyo Administrativo
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	SECRETARIA GENERAL	Profesional-Abogado Secretaria General
CENTRO ORIENTE	CCAV CUCUTA	Fractal técnico RyC
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	Técnico Vimep
SUR	CCAV NEIVA	Fractal técnico RyC
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	Profesional Comunicación Vimep
CENTRO SUR	CEAD PALMIRA	Profesional Fractal Talento Humano
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	Profesional Gerencia Calidad y Mejoramiento Universitario
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	BIBLIOTECA	Bibliotecólogo
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	BIBLIOTECA	Bibliotecólogo
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CEAD GACHETA	Profesional Admtivo Transversal
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CEAD GACHETA	Profesional Admtivo Transversal
CENTRO SUR	CEAD PALMIRA	Profesional Bienestar
OCCIDENTE	CEAD LA DORADA	Fractal Profesional GIDT
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	ESCUELA CIENCIAS AGRARIAS	Profesional Admtivo Transversal
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	Fractal técnico RyC
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	Diseñador gráfico
CENTRO BOYACA	UDR SOCHA	Fractal técnico RyC
CARIBE	CEAD CURUMANI	Fractal técnico RyC
SUR	UDR SANVICENTE DE CAGUAN	Director Zonal UDR
CENTRO BOYACA	CEAD TUNJA	Apoyo administrativo
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	Fractal técnico RyC
CENTRO SUR	CEAD PALMIRA	Fractal técnico RyC
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	Profesional Fractal Talento Humano

UNIDAD	DEPENDENCIA	PROCESO
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	Fractal técnico RyC
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	ESCUELA CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES	Apoyo administrativo
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	OFICINA DE INFRAESTRUCTURA	Arquitecta diseñadora
CENTRO BOYACA	UDR CUBARA	Fractal técnico RyC
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	Apoyo Administrativo Escuela
CENTRO BOYACA	CEAD CHIQUINQUIRA	Apoyo administrativo
AMAZONAS Y ORINOQUIA	CEAD ACACIAS	Bibliotecólogo
CENTRO SUR	CEAD PALMIRA	Cord en Laboratorios
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	PTI-REDES GIDT
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	Profesional VIMEP
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	Ingeniero Centro Innov, emprendimiento y transferencia
CENTRO SUR	UDR TUMACO	Fractal técnico RyC
CENTRO ORIENTE	CEAD BUCARAMANGA	Profesional Fractal Talento Humano
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	Asesor Contact A
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	Asesor Contact B
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	Asesor Contact B
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	Asesor Contact A
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	Asesor Contact A

Tabla 2. Fuente Contratación de apoyo a la gestión 2020: corte primer semestre.

Este primer semestre se aborda desde elección al 74% de los procesos de contratación de apoyo a la gestión a nivel nacional con la aplicación de pruebas psicotécnicas online, que permite generar un concepto de los candidatos postulados que favorece la toma de decisión en la elección.

Pruebas específicas al rol

Se definen pruebas especializadas para el perfil que tendrá una orientación en cultura de servicio y orientación comercial para los cargos de asesores en el Contact center, se aplican a los candidatos postulados a las necesidades de servicio presentadas durante el primer semestre del 2020, con el fin de reconocer el estado de competencias pertinentes al rol del asesor en esta unidad y determinar el nivel esperado de acuerdo a las expectativas de servicio y acordadas con la unidad, lo que favorece la disminución en la brecha de lo deseable y lo obtenido en los candidatos evaluados y elegidos como plataforma humana.

Teletrabajo

En este semestre se aplican 46 pruebas psicotécnicas como requisito para los docentes que se postulan a la iniciativa en Teletrabajo en la Universidad en la sede JAG, obteniendo un promedio del 73,7% en el grupo participante de apropiación en las competencias orientadas a Teletrabajo.

	PERFIL	PUNTAJE PROMEDIO	CUMPLIMIENTO
1			
2	Teletrabajo Docente	73,2%	CUMPLE
3	Teletrabajo Docente	76,0%	CUMPLE
4	Teletrabajo Docente	75,8%	CUMPLE
5	Teletrabajo Docente	79,5%	CUMPLE
6	Teletrabajo Docente	71,8%	CUMPLE
7	Teletrabajo Docente	71,6%	CUMPLE
8	Teletrabajo Docente	70,8%	CUMPLE
9	Teletrabajo Docente	70,7%	CUMPLE
10	Teletrabajo Docente	71,7%	CUMPLE
11	Teletrabajo Docente	72,3%	CUMPLE
12	Teletrabajo Docente	76,9%	CUMPLE
13	Teletrabajo Docente	74,6%	CUMPLE
14	Teletrabajo Docente	69,4%	CUMPLE
15	Teletrabajo Docente	74,8%	CUMPLE
16	Teletrabajo Docente	73,9%	CUMPLE
17	Teletrabajo Docente	69,8%	CUMPLE
18	Teletrabajo Docente	76,5%	CUMPLE
19	Teletrabajo Docente	74,8%	CUMPLE
20	Teletrabajo Docente	73,7%	CUMPLE
21	Teletrabajo Docente	75,9%	CUMPLE
22	Teletrabajo Docente	73,3%	CUMPLE
23	Teletrabajo Docente	72,2%	CUMPLE

Imagen 4. Fuente GTHUM: Resultados de pruebas psicotécnicas aplicadas en Teletrabajo

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

En el caso de los acompañamientos en las postulaciones por necesidades de servicio a las unidades académicas se dificulta la obtención en la retroalimentación para validar los candidatos que han sido perfilados por las unidades, lo que dificulta a su vez la retroalimentación para los postulantes y la identificación del banco de elegibles, por lo que se lleva a cabo una articulación con el proceso de vinculación docente para identificar de manera mucho más oportuna la identificación de perfiles elegidos en el aplicativo.

Con relación al programa Estado Joven, el cual se articula a la iniciativa de la Gerencia de Talento Humano “conquistando nuestro talento práctico”, desde la Quinta convocatoria Estado Joven, se percibe baja asignación de recursos para la activación de la iniciativa en un alto número de zonas, lo que ha afectado el desarrollo de esta y la inactividad por dos semestres continuos.

Asuntos pendientes y/o en proceso

Se encuentra en proceso de construcción la prueba técnica para el proceso de elección a docentes en sus competencias técnicas, se realiza articulación con la escuela ECEDU para el acompañamiento técnico como también se invita a dicha mesa de trabajo a la VIACI con el fin de identificar roles y pertinencia en la misma.

Así mismo se empieza el análisis y consolidación de pruebas técnicas en las unidades administrativas con el fin de identificar la pertinencia con el rol de los candidatos a plataforma humana y con los contenidos técnicos necesarios para identificar el perfil oportuno e idóneo para las unidades, de manera que la Gerencia de Talento Humano, participe como un aliado estratégico en la construcción y consolidación de pruebas rigurosas y pertinentes a la dinámica institucional.

Así mismo se encuentra en proceso de socialización directiva el nuevo procedimiento de atracción y elección de plataformas humanas, el cual reemplazará el actual procedimiento de reclutamiento, selección y vinculación docente y al que se realizan adecuaciones sujetas a la dinámica institucional, actualizaciones de los estatutos y alcance en cada una de las fases que integrará el nuevo procedimiento.

VINCULACION DEL PERSONAL DE PLANTA ADMINISTRATIVA

En el lapso comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2020, se realizaron ocho (8) nombramientos en la Planta Administrativa, entre ascensos o personal que se encontraban vinculados como Contratista de Apoyo a la Gestión o como Docentes Ocasionales, elaborándose de esta manera diez (10) formatos del “Formato Validación Cumplimiento de Requisitos del Manual de Funciones de Candidatos a ser nombrados en Planta Administrativa”.

Nombramientos en planta administrativa por zona y por nivel enero a junio de 2020

ZONA/ SEDE	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	TOTAL NOMBRAMIENTOS
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	4	1	3	8
TOTAL	4	1	3	8

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	CEAD/UNIDAD
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	LEONARDO EVEMELT SANCHES TORRES	VINTER
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	JULIALBA ANGEL OSORIO	VIDER
DECANO DE UNIVERSIDAD	JORDANO SALAMANCA BASTIDAS	ECAPMA
ASESOR	LUIGI HUMBERTO LOPEZ GUZMAN	RECTORIA

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	CEAD/UNIDAD
DIRECTOR DE CENTRO	DANIEL BEJARANO	CONTAC CENTER
PROFESIONAL	ANGEL MAURO AVELLANEDA	GIDT
	CARMEN HELENA CAICEDO QUICENO	GRUPO ADQUISICIONES E INVENTARIOS
	PAULA ANDREA AGUIRRE PEREZ	GRUPO CONTABILIDAD

Identificando la labor que adelantan en cada una de las zonas como en la Sede Nacional José Celestino Mutis, se promovieron a otros cargos en la Planta Administrativa a dos (2) funcionarios así:

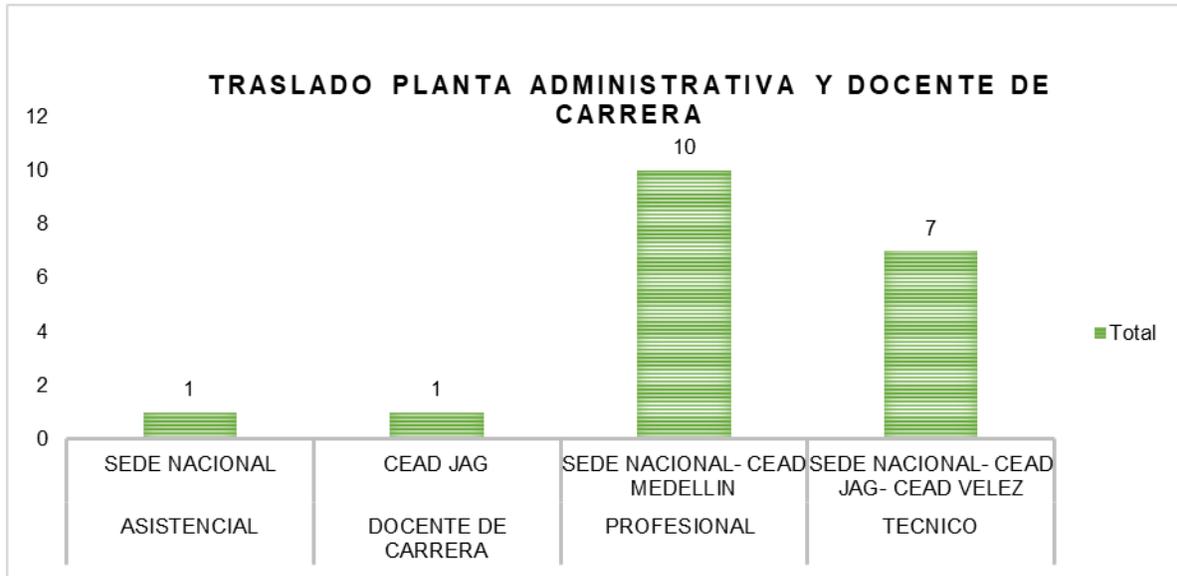
ZONA/ SEDE	No. ASCENSOS
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	2
TOTAL	2

NIVEL	CARGO	NOMBRE
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARMEN HELENA CAICEDO QUICENO
		PAULA ANDREA AGUIRRE PEREZ

Fuente: GTHUM Junio de 2020

Traslados planta administrativa y docentes de carrera vigencia enero a junio de 2020

Por necesidades del servicio y en otros casos a solicitud del personal, se trasladaron diecinueve (19) funcionarios de la Planta Administrativa así:



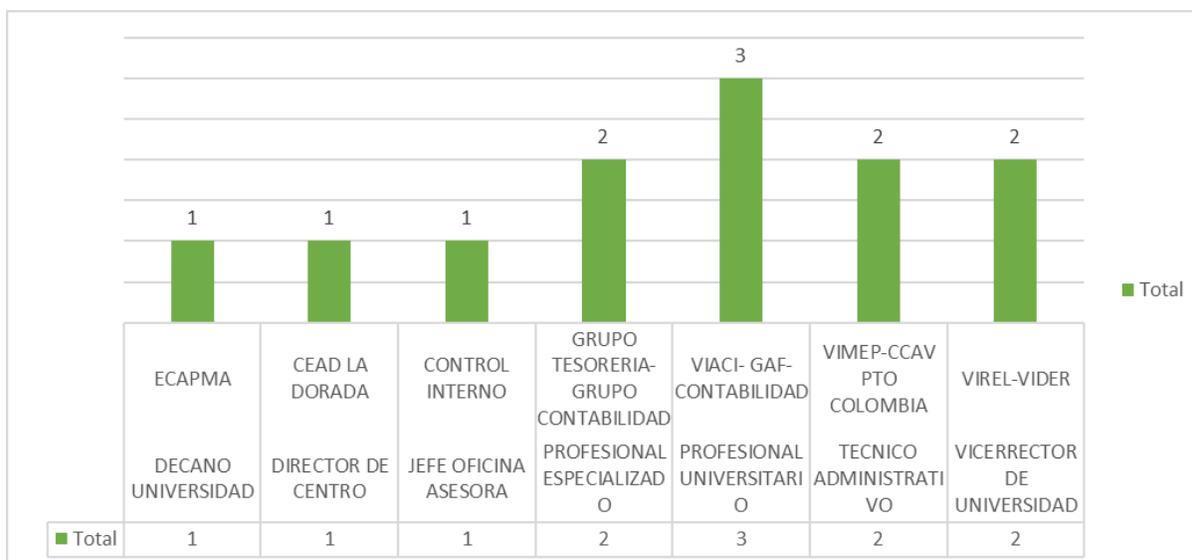
Fuente: GTHUM Junio de 2020

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	DEPENDENCIA / CEAD
DOCENTE DE CARRERA	RENE MONTERO	CEAD JAG
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GIANA ALEYDA SHAIK	VINTER
	OFELIA CALA	VIACI
	IVAN ARTURO DOMINGUEZ	GRUPO DE ADQUISICIONES
	JOSE HUMBERTO GARZON	GRUPO DE TESORERIA
	CARLOS LINEROS	GRUPO DE COMUNICACIONES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	NORMA CONSTANZA SANCHEZ	VINTER
	JULIETH LOPEZ	VINTER
	JUAN JOSE RAMIREZ	CEAD MEDELLIN
	CONSTANZA MOTTA	GRUPO DE TESORERIA
	CARMEN HELENA CAICEDO QUICENO	GRUPO DE ADQUISICIONES
TECNICO ADMINISTRATIVO	PATRICIA ARBOLEDA	GRUPO COMUNICACIONES
	MAGALY SANCHEZ	CCAV ZIPAQUIRA
	CLARA INES MORENO	CEAD JAG
	FABIO OLARTE	CEAD VELEZ

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	DEPENDENCIA / CEAD
	ALEJANDRO VARGAS	GRUPO DE ADQUISICIONES
	AURA DEL PILAR TRIANA	VIMEP
	FABIAN VALDERRAMA	VINTER
ASISTENCIAL	SANDRA GONZALEZ	VINTER

Renuncias planta administrativa vigencia enero a junio de 2020

Al 30 de junio de 2020, doce (12) funcionarios de planta administrativa se desprendieron de su cargo por los siguientes motivos: presentaron renuncias once (11) y una (1) por insubsistencia.



Fuente: GTHUM Junio de 2020

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	DEPENDENCIA / CEAD
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	LUIGI HUMBERTO LOPEZ	VIREL
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	LEONARDO EVEMELT SANCHEZ	VIDER
DIRECTOR DE CENTRO	EDITH MARIA GONZALEZ	CEAD LA DORADA
DECANO UNIVERSIDAD	JULIALBA ANGEL OSORIO	ECAPMA

DENOMINACION DEL CARGO	TITULAR	DEPENDENCIA / CEAD
JEFE OFICINA ASESORA	DANIEL BEJARANO	CONTROL INTERNO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	IVAN ARTURO DOMINGUEZ	GRUPO TESORERIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	JORGE ENRIQUE ALDANA	GRUPO CONTABILIDAD
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	JOSE HUMBERTO GUERRERO	VIACI
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARMEN HELENA CAICEDO	GAF
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PAULA ANDREA AGUIRRE	GRUPO CONTABILIDAD
TECNICO ADMINISTRATIVO	JOHANA PATRICIA GARCIA	CCAV PTO COLOMBIA
TECNICO ADMINISTRATIVO	JOSEPT LESMES	VIMEP

VINCULACION DOCENTE.

La Gerencia de Talento Humano con base en lo establecido en el Estatuto Organizacional es un componente estructural del metasisistema UNAD, de carácter funcional, responsable técnico de asesorar y orientar estrategias que garanticen la eficiencia de los procesos de selección, vinculación, compensación, novedades, cualificación, evaluación, permanencia y retiro del talento humano de la Universidad.

Dadas las facultades delegatarias establecidas mediante Resolución No. 7126 del 02 de septiembre de 2014 corresponde a la Gerencia de Talento Humano la ordenación del gasto en cuanto a la vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

El párrafo primero del artículo tercero de la Resolución No. 7126 del 2014, ordena al Gerente de Talento Humano presentar informes del resultado de la vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra por cada periodo académico.

Para tal fin, el presente informe contempla las diferentes fases del proceso de vinculación de los docentes ocasionales y hora catedra para la vigencia 2020, así: planeación, postulación de hojas de vida, revisión y aprobación de hojas de vida, asignación académica y vinculación.

Planeación.

Mediante acuerdo 053 del 08 de octubre de 2019, el Consejo Académico establece la Programación académica de los programas y servicios en los Sistemas de educación superior en los diferentes ámbitos de actuación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) para el año 2020.

El acuerdo 030 del 24 de noviembre de 2016, emanado del Consejo Superior Universitario reglamentó las condiciones para los docentes ocasionales con funciones especiales. Por consiguiente, se comunicó en el mes de diciembre de 2018, las cartas de intención de vinculación a todos los DOFE que tuvieron una evaluación del desempeño satisfactoria en la vigencia 2018, indicándoles su fecha de inicio desde el 08 y 15 de enero de 2019 acorde con el rol que desempeñan.

También mediante acuerdo 03 del 28 de enero de 2020 se reglamentaron las condiciones de docentes ocasionales con funciones de innovación e inclusión en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

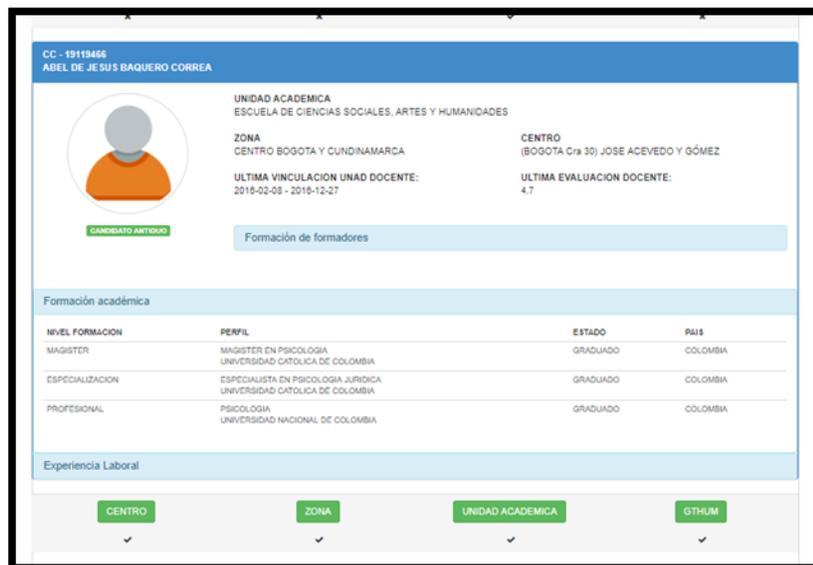
La Gerencia de Talento Humano mediante circular 041 del 23 de diciembre de 2019 estableció los cambios en el sistema de Mi Hoja de Vida 4.0 dando apertura al repositorio de hojas de vida para el periodo 16-1 2020.

De acuerdo con los lineamientos aprobados en el encuentro de líderes unadistas desarrollado en la ciudad de Paipa en la vigencia 2016, y en coherencia con los

criterios de actuación reticularidad y la fractalidad, se estableció la intervención de los actores para la respectiva aprobación del personal académico a vincular en cada una de las vigencias así:

- ✓ Director de centro
- ✓ Director de zona
- ✓ Decanos
- ✓ Gerencia de Talento Humano
- ✓ Vicerrector de Servicios al Aspirante, Estudiantes y Egresados
- ✓ Vicerrector de Desarrollo Regional
- ✓ Vicerrector de Relaciones Internacionales

Por lo anterior, ningún docente en las diferentes modalidades podrá ser vinculado sin la aprobación de los actores mencionados, para esto, la Gerencia de Talento Humano dispone del sistema de información SIGHUM, módulo VALIDAR Hoja De Vida 4.0, donde se realiza la aprobación respectiva, las siguientes imágenes evidencian el modulo.



CC - 19119466
ABEL DE JESUS BAQUERO CORREA

UNIDAD ACADEMICA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES

ZONA
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA

CENTRO
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ

ULTIMA VINCULACION UNAD DOCENTE:
2016-02-08 - 2016-12-27

ULTIMA EVALUACION DOCENTE:
4.7

CANDIDATO ANTIGUO

Formación de formadores

Formación académica

NIVEL FORMACION	PERFIL	ESTADO	PAIS
MAGISTER	MAGISTER EN PSICOLOGIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	GRADUADO	COLOMBIA
ESPECIALIZACION	ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA JURIDICA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	GRADUADO	COLOMBIA
PROFESIONAL	PSICOLOGIA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	GRADUADO	COLOMBIA

Experiencia Laboral

CENTRO ZONA UNIDAD ACADEMICA GTHUM

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos Ver información al detalle Observaciones y/o aprobar

Registros encontrados 1

123456789

ZONA	CONFIRMO USUARIO	CONFIRMO FECHA	CONFIRMO GTHUM	CONFIRMO FECHA	USUARIO CONFIRMO GTHUM	CONFIRMO ZONA	CONFIRMO FECHA	USUARIO CONFIRMO ZONA	CONFIRMO CENTRO	CONFIRMO FECHA	USUARIO CONFIRMO CENTRO	CONFIRMO UNIDAD	CONFIRMO FECHA	USUARIO CONFIRMO UNIDAD
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	SI	2017-09-26	SI	2017-01-12 5:00:13	10154038	NO			NO			NO		

Mostrando página 1 de 1

HOJA DE VIDA - Revision

[Listado de candidatos](#)
[Ver informacion al detalle](#)
[Observaciones y/o aprobar](#)

[Listado de Observaciones](#)
[Realizar una observacion](#)

#	ROL	TIPO OBSERVACION	FECHA	USUARIO	OBSERVACION
1	CENTRO	APROBADO	2017-01-13 11:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA CENTRO
2	CENTRO	NO APROBADO	2017-01-13 10:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA CENTRO
3	ZONA	APROBADO	2017-01-12 15:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA NODO
4	ZONA	NO APROBADO	2017-01-12 14:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA NODO
5	UNIDAD ACADEMICA	APROBADO	2017-01-11 15:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA UNIDAD ACADEMICA
6	UNIDAD ACADEMICA	NO APROBADO	2017-01-11 14:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA UNIDAD ACADEMICA
7	GTHUM	APROBADO	2017-01-10 15:00:13	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	APROBADO PRUEBA GTHUM
8	GTHUM	NO APROBADO	2017-01-10 12:59:51	MIGUEL ANGEL VELASQUEZ BENAVIDES	NO APROBADO PRUEBA GTHUM

Del 8 al 15 de enero del 2020 escalonadamente, la Gerencia de Talento Humano en coordinación con la Vicerrectoría Académica y de Investigación realiza una reunión con los decanos, secretarios académicos, líder nacional de consejería, directora del instituto virtual de lenguas para comunicar los lineamientos y aspectos a tener cuenta del proceso de vinculación así:

- ✚ Asignación número de estudiantes: docentes Tiempo Completo promedio 300 estudiantes, Medio Tiempo 210 promedio estudiantes, Consejeros 150 estudiantes promedio. docentes con Funciones Especiales 30 estudiantes promedio.
- ✚ La Gerencia de Talento Humano con base a lo aprobado por el comité financiero mantendrá los cupos de tiempo completo todo el año y tiempo completo por periodo académico con base a los asignados en la vigencia 2019, los incrementos se darán en la medida que se incremente la matrícula.
- ✚ La Gerencia de Talento Humano con base a lo aprobado por el comité financiero mantendrá los cupos por máximo nivel de formación de los

docentes, igual que los asignados para el año 2019, a excepción de los docentes con máximo nivel de formación en doctorado, se debe dar prioridad a los docentes antiguos que se están cualificando con la universidad y han recibido estímulo educativo.

- ✚ Prioridad para asignación de docentes tiempo completo con vinculación todo el año
 - Cursos de primera matrícula.
 - Líderes con funciones especiales.
 - Directores de curso con más de 1.000 estudiantes.
 - Docentes Programas de acreditación de alta calidad.
 - Consejeros.
- ✚ Directores de curso 8 horas de dirección por cada 30 estudiantes
- ✚ Docentes con actividades de investigación, en primera instancia se cargan las horas de investigación y de acuerdo a la modalidad y el tiempo de la vinculación se le asignan estudiantes y así completar la carga académica.
- ✚ Consejeros para los centros categorizados como tipo A+, A y B, mínimo un consejero de tiempo, aplicar relación de por cada 150 estudiantes nuevos un consejero tiempo completo.
- ✚ Prioridad en la vinculación de directores de curso por todo el año de acuerdo a la oferta académica y número de estudiantes.
- ✚ Prioridad para los docentes con antigüedad mayor a 2 años
- ✚ Inclusión de plan de trabajo las actividades de vida académica y vida universitaria.
- ✚ La distribución de docentes por centro, se realizará de acuerdo al número de estudiantes matriculados por escuela con una relación para 150 estudiantes un docente de tiempo completo por escuela
- ✚ Atención de cursos B-Learning.
- ✚ Asignación de horas de investigación, ahora a cargo de la líder Nacional de Investigación.
- ✚ Incremento del 3.5% en salarios.

✚ Resultados de la evaluación de los docentes debe ser satisfactoria.

Postulación de la hoja de vida

Teniendo en cuenta los diferentes periodos académicos ofertados para la vigencia 2020, la Gerencia de Talento Humano pone a disposición de los candidatos los diferentes repositorios de hojas de vida para su diligenciamiento en las fechas establecidas según el acuerdo 053 del 08 de octubre de 2019.

Periodo 16-1, se postularon de 4.654 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

Aplicación:

2020_16-01 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA

Registros encontrados 4654

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos Ver información al detalle Observaciones y/o aprobar

Registros encontrados 4854

Q Buscar... Buscar Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO
1	CC		NATALIA	OLAVE GOMEZ	MUJER	MEDIO TIEMPO	31		INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
2	CC	760000007	ANGEL ANDRES	ARIAS VIGOYA	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	3000000000		ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	FACATATIVA
3	CC		JONNY MAURICIO	VALDERRAMA FERNANDEZ	HOMBRE	TIEMPO COMPLETO	3111000000		ESCUELA DE CIENCIAS	FACATATIVA

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2020.

Periodo 16-2, se postularon de 2.176 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

Aplicación:

2020_16-02 - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA

Registros encontrados 2176

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos Ver información al detalle Observaciones y/o aprobar

Registros encontrados 2176

Q Buscar... Buscar Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA
1	CC	1	CIELO TATIANA	LOZANO ARIAS	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS
2	CC		ANGELA MILENA	CORREDOR AMEZQUITA	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3	m	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
3	CC		JOSE ALEJANDRO	CUBILLOS RUEDA	HOMBRE	MEDIO TIEMPO	3	m	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2020.

Necesidad de vinculación de docentes bachillerato, se postularon de 271 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes

Aplicación:

2020_1 BACHILLERATO - CANDIDATOS A DOCENTES OCASIONALES Y CATEDRA

Registros encontrados 271

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos

[Ver información al detalle](#)

[Observaciones y/o aprobar](#)

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO	
1	CC	[REDACTED]	LUZ ADRIANA	CARDENAS ARCHILA	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO DE CUND
2	CC	[REDACTED]	JADITH CLARET	GOMEZCASSERES SAMUR	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO DE CUND
3	CC	[REDACTED]	ANGIE NATALI	CATUMBA BLANCO	MUJER	TIEMPO COMPLETO	[REDACTED]	[REDACTED]	ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	CENTRO BOGOTANO DE CUND

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2020.

Necesidad de vinculación del consejo noruego, se postularon de 224 hojas de vida en el repositorio a candidatos a docentes:

Aplicación:

2020 CONVENIO NORUEGO BACHILLERATO SEGUNDA VIGENCIA

Registros encontrados 224

HOJA DE VIDA - Revision

Listado de candidatos Ver información al detalle Observaciones y/o aprobar

Registros encontrados 224

Q Buscar... Buscar Limpiar

#	TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	GENERO	POSTULA MODALIDAD	CELULAR	EMAIL	UNIDAD ACADEMICA	CENTRO
1	CC		CLAUDIA XIMENA	PERILLA WILCHES	MUJER	CATEDRA	30		ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
2	CC	1	JADITH CLARET	GOMEZCASSERES SAMUR	MUJER	TIEMPO COMPLETO	3		ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ
3	CC		OLIVA	MENDOZA BARBOSA	MUJER	CATEDRA	3		ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,	(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ

Fuente: sistema de información Mi Hoja de Vida, junio 2020.

Vinculación y asignación académica periodo 16-1 y 16-2.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión de las hojas de vida de los más de 3.600 candidatos a docentes ocasionales y hora catedra que se encuentran en el repositorio para el periodo académico 16.1 y 16-2 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.

El proceso de asignación y vinculación docente se desarrolla en un trabajo conjunto con los Decanos y Secretarios Académicos, se realiza en el sistema de información SIGHUM modulo SOCA, a continuación, se detalla la asignación académica y vinculación de los Docentes Ocasionales y Hora catedra para el periodo 16-1 y 16-2 en el número de registros.

Asignación académica a Docentes de carrera por Escuela y nivel de formación.

UNIDAD ACADEMICA / NIVEL DE FOMACION	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	11
ESPECIALIZACION	1
MAGISTER	10
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	14
DOCTORADO	3
ESPECIALIZACION	1
MAGISTER	10
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	25
DOCTORADO	4
ESPECIALIZACION	1
MAGISTER	20
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	13
DOCTORADO	6
ESPECIALIZACION	1
MAGISTER	6
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4
DOCTORADO	1
ESPECIALIZACION	1
MAGISTER	2
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	15
DOCTORADO	2
ESPECIALIZACION	2
MAGISTER	11

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Actualmente la Universidad cuenta con 82 Docentes de carrera, a los cuales se les asigno al 100% de ellos carga académica en las diferentes tipologías, las cuales son parte integral del plan de gestión docentes

Vinculación de Consejeros 16-1.

De acuerdo a los lineamientos establecidos, los consejeros de tiempo completo tienen una asignación promedio de 150 estudiantes y los consejeros de medio tiempo entre 30 a 50 estudiantes, la vinculación de consejeros se detalla a continuación:

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	0	0	8	8
ACACIAS	0	0	2	2
CUMARAL	0	0	1	1
FRONTERA AMAZONAS	0	0	1	1
PTO CARREÑO	0	0	1	1
PUERTO INIRIDA	0	0	1	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0	0	1	1
YOPAL	0	0	1	1
CARIBE	0	0	12	12
AGUACHICA	0	0	1	1
BARRANQUILLA	0	0	1	1
CARTAGENA (BOLIVAR)	0	0	1	1
COROZAL	0	0	1	1
CURUMANI	0	0	1	1
El Plato (MAGDALENA)	0	0	1	1
LA GUAJIRA	0	0	1	1
SAHAGUN	0	0	1	1
SANTA MARTA	0	0	1	1

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
VALLEDUPAR	0	0	3	3
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	2	0	20	22
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	2	0	12	14
FACATATIVA	0	0	2	2
FUSAGASUGA	0	0	1	1
GACHETA	0	0	1	1
GIRARDOT	0	0	1	1
SOACHA	0	0	2	2
ZIPAQUIRA	0	0	1	1
CENTRO BOYACA	0	0	8	8
CHIQUINQUIRA	0	0	1	1
CUBARA	0	0	1	1
DUITAMA	0	0	1	1
GARAGOA	0	0	1	1
SOCHA	0	0	1	1
SOGAMOSO	0	0	1	1
TUNJA	0	0	2	2
CENTRO ORIENTE	0	0	10	10
BARRANCABERMEJA	0	0	1	1
BUCARAMANGA	0	0	2	2
CUCUTA	0	0	2	2
MALAGA	0	0	1	1
OCAÑA	0	0	1	1
PAMPLONA	0	0	2	2
VELEZ	0	0	1	1
CENTRO SUR	0	0	13	13
CALI	0	0	2	2
EL BORDO	0	0	2	2
PALMIRA	0	0	3	3
PASTO	0	0	2	2
POPAYAN	0	0	2	2
SANTANDER DE QUILICHAO	0	0	1	1
TUMACO	0	0	1	1

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
OCCIDENTE	0	1	7	8
EJE CAFETERO (PEREIRA)	0	0	1	1
LA DORADA	0	0	1	1
MEDELLIN	0	1	3	4
QUIBDO	0	0	1	1
TURBO	0	0	1	1
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0	14	14
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	0	14	14
SUR	0	2	10	12
FLORENCIA	0	0	1	1
IBAGUE	0	0	1	1
LA PLATA HUILA	0	0	1	1
LIBANO	0	1	1	2
MARIQUITA	0	1	1	2
NEIVA	0	0	2	2
PITALITO	0	0	1	1
PUERTO ASIS	0	0	1	1
VALLE DEL GUAMUEZ	0	0	1	1
TOTAL	2	3	102	107

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

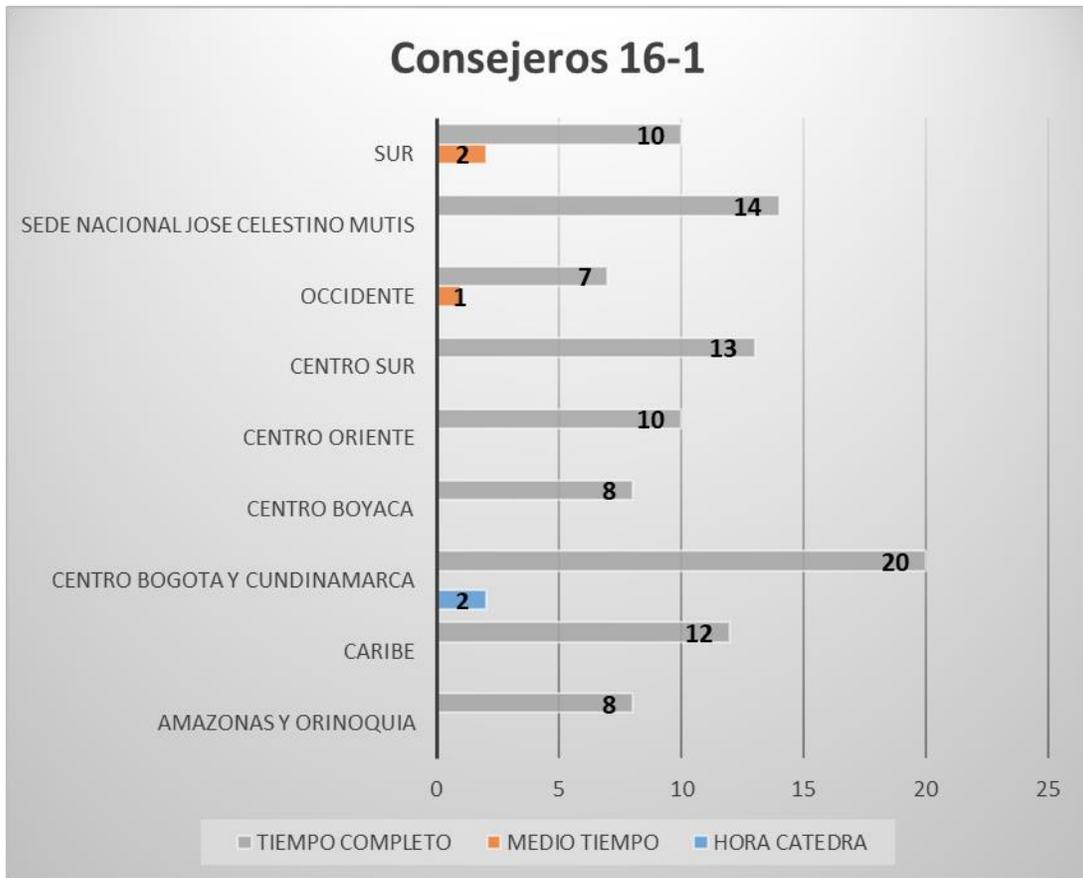
Vinculación de Consejeros 16-2.

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	0	1	5	6
ACACIAS	0	0	3	3
CUMARAL	0	1	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0	0	1	1
YOPAL	0	0	1	1
CARIBE	0	2	8	10
BARRANQUILLA	0	0	1	1
CARTAGENA (BOLIVAR)	0	0	2	2

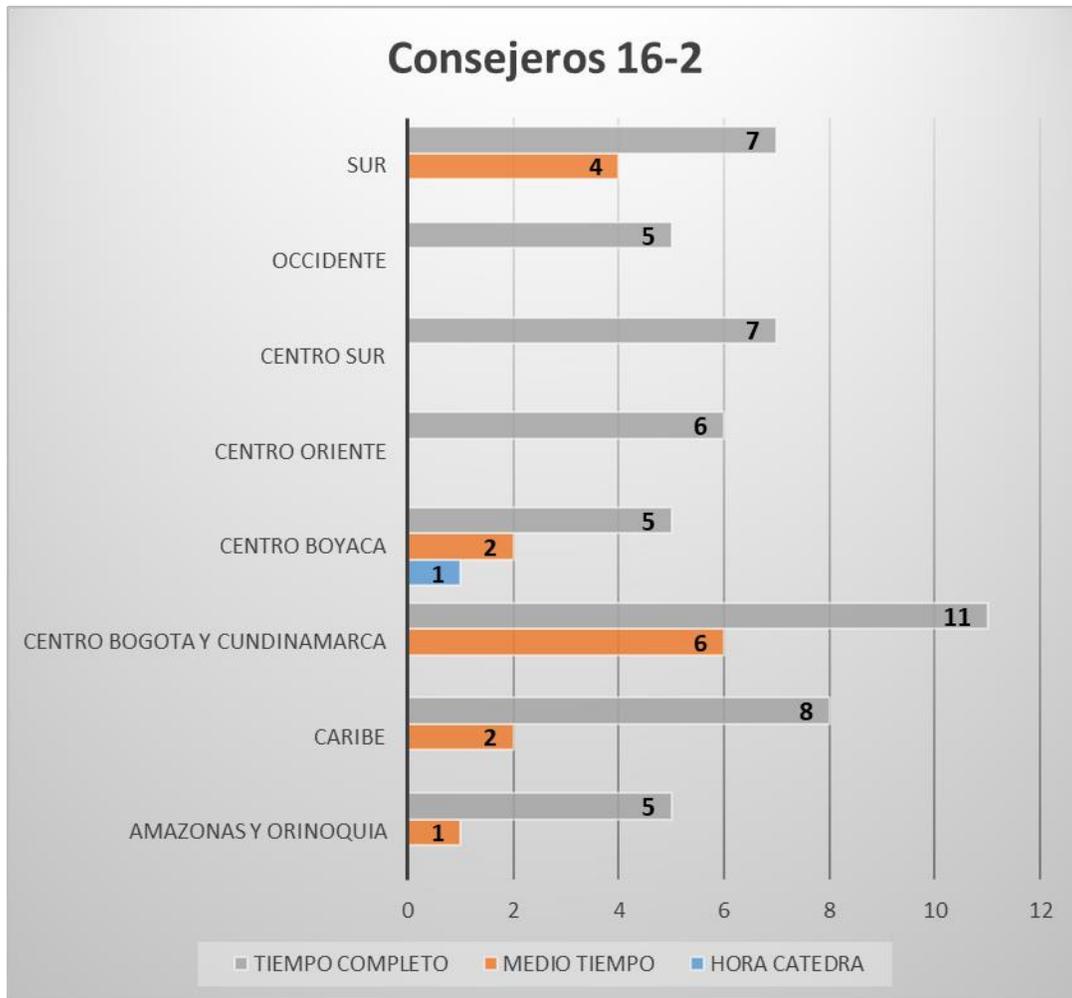
ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
COROZAL	0	0	1	1
El Plato (MAGDALENA)	0	1	0	1
SAHAGUN	0	0	1	1
SANTA MARTA	0	0	1	1
VALLEDUPAR	0	1	2	3
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	0	6	11	17
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	0	1	8	9
FACATATIVA	0	0	1	1
FUSAGASUGA	0	1	0	1
GACHETA	0	1	0	1
GIRARDOT	0	1	0	1
SOACHA	0	1	1	2
ZIQUAIRA	0	1	1	2
CENTRO BOYACA	1	2	5	8
CHIQUINQUIRA	0	0	2	2
CUBARA	0	1	0	1
DUITAMA	0	0	1	1
SOCHA	0	1	0	1
SOGAMOSO	1	0	1	2
TUNJA	0	0	1	1
CENTRO ORIENTE	0	0	6	6
BARRANCABERMEJA	0	0	1	1
BUCARAMANGA	0	0	1	1
CUCUTA	0	0	1	1
MALAGA	0	0	1	1
OCAÑA	0	0	1	1
PAMPLONA	0	0	1	1
CENTRO SUR	0	0	7	7
CALI	0	0	2	2
PALMIRA	0	0	2	2
PASTO	0	0	1	1
POPAYAN	0	0	1	1
SANTANDER DE QUILICHAO	0	0	1	1
OCCIDENTE	0	0	5	5

ZONA/CENTRO	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
EJE CAFETERO (PEREIRA)	0	0	1	1
LA DORADA	0	0	1	1
MEDELLIN	0	0	1	1
QUIBDO	0	0	1	1
TURBO	0	0	1	1
SUR	0	4	7	11
FLORENCIA	0	0	1	1
IBAGUE	0	0	2	2
LA PLATA HUILA	0	1	0	1
NEIVA	0	0	2	2
PITALITO	0	0	2	2
PUERTO ASIS	0	1	0	1
SAN VICENTE DEL CAGUAN	0	1	0	1
VALLE DEL GUAMUEZ	0	1	0	1
TOTAL	1	15	54	70

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados por Unidad Académica:

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-1.

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	88	125	134	347
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	79	96	128	303
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	162	256	252	670
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	53	107	88	248
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	75	71	49	195
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	5	17	21	43
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	87	178	247	512
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	19	59	47	125
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	0	32	32
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1	10	22	33
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2	3	102	107
TOTAL	571	922	1123	2616

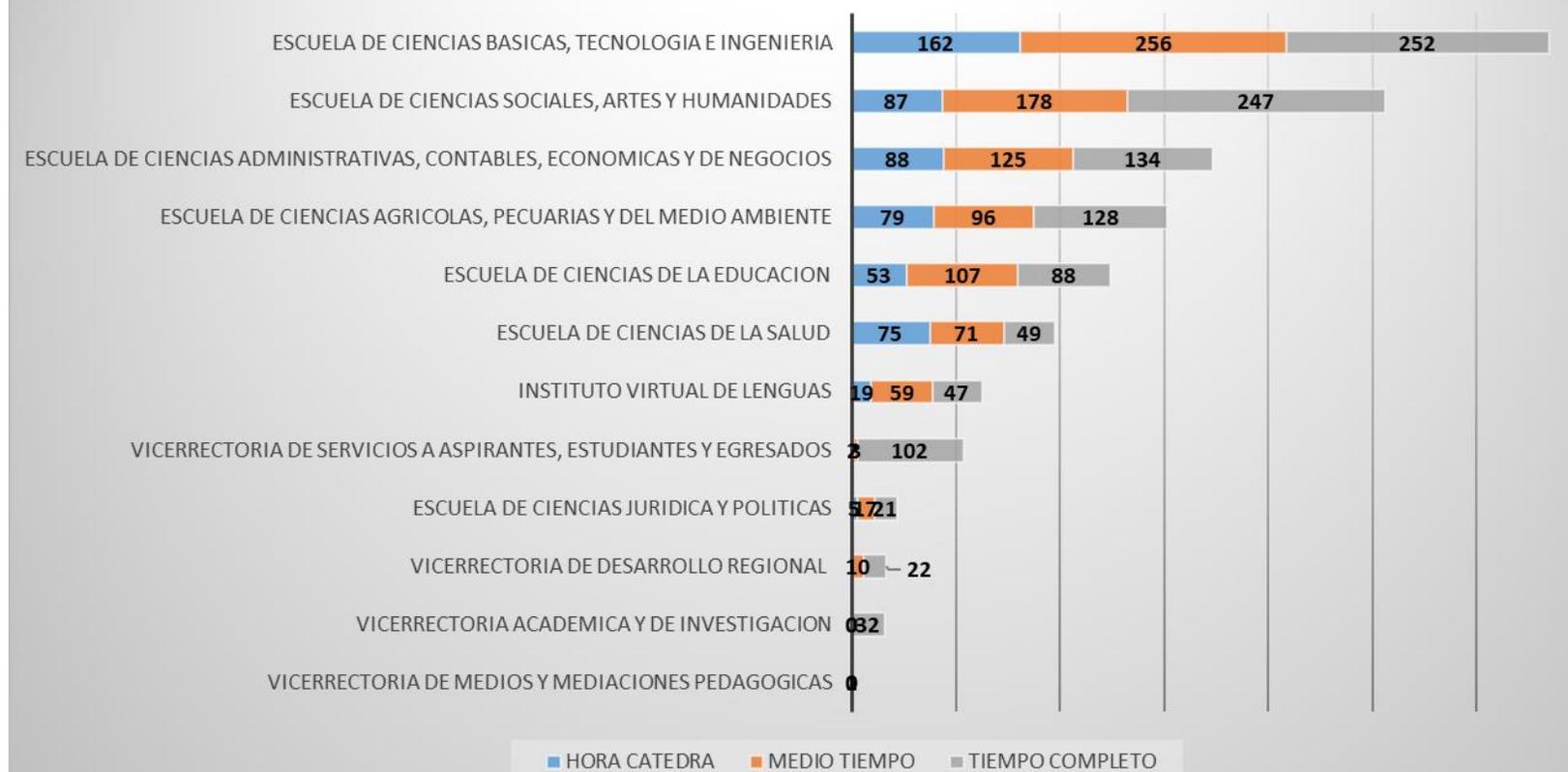
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

A continuación, se detalla el número total de docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra vinculados por unidad académica para el periodo 16-2.

UNIDAD ACADEMICA	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	22	56	6	84
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	7	15	9	31
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	97	90	7	194
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	11	31	4	46
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	24	9	1	34
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	2	8	0	10
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	34	124	9	167
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	11	11	5	27
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	0	0	1	1
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	3	4	1	8
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	1	15	54	70
TOTAL	212	363	97	672

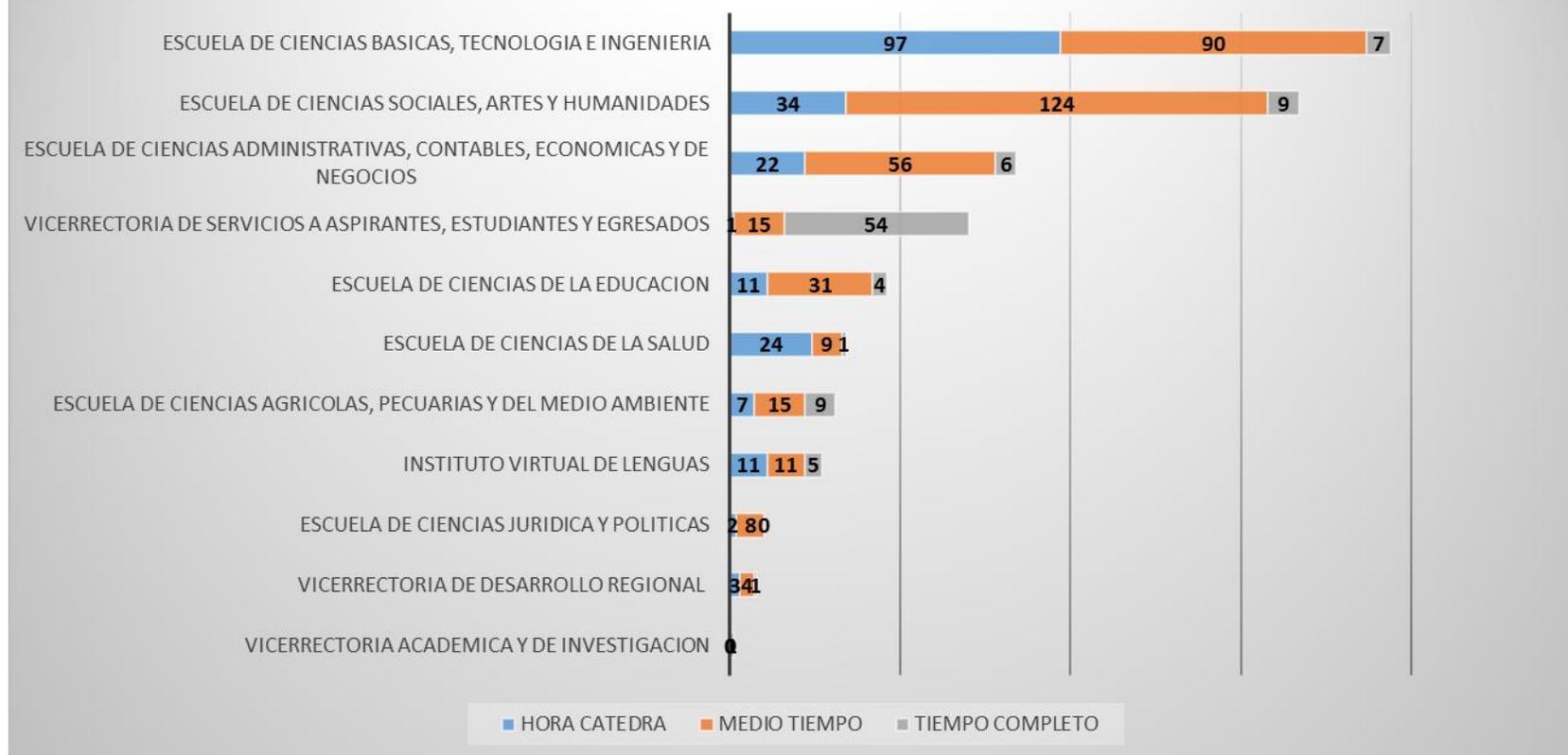
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales y HC 16-1



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales y HC 16-2



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-1.

UNIDAD ACADÉMICA	TECNOLOGIA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACION	MAGISTER	DOCTORADO	TOTAL
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	0	31	124	184	8	347
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	0	13	112	147	31	303
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	0	52	199	360	59	670
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	0	52	64	119	13	248
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	23	38	62	70	2	195
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	0	5	19	16	3	43
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	1	88	164	248	11	512
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	0	48	27	50	0	125
VICERRECTORIA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACION	0	3	2	25	2	32
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	0	13	11	8	1	33
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	0	0	0	1	0	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	0	30	39	38	0	107
TOTAL	24	373	823	1266	130	2616

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados por nivel de formación 16-2.

UNIDAD ACADÉMICA	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAGISTER	DOCTORADO	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	7	38	38	1	84
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	1	14	13	3	31
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	20	64	100	10	194
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	7	8	30	1	46
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	7	12	14	1	34
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	2	3	4	1	10
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	56	54	55	2	167
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	14	3	10	0	27
VICERRECTORÍA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN	0	0	1	0	1
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL	4	2	2	0	8
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	32	26	11	1	70
TOTAL	150	224	278	20	672

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados por perfil y modalidad

16-1

NIVEL DE FORMACION	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
TECNOLOGIA	14	10	0	24
PROFESIONAL	71	185	117	373
ESPECIALIZACION	174	351	298	823
MAGISTER	288	352	626	1266
DOCTORADO	24	24	82	130
TOTAL	571	922	1123	2616

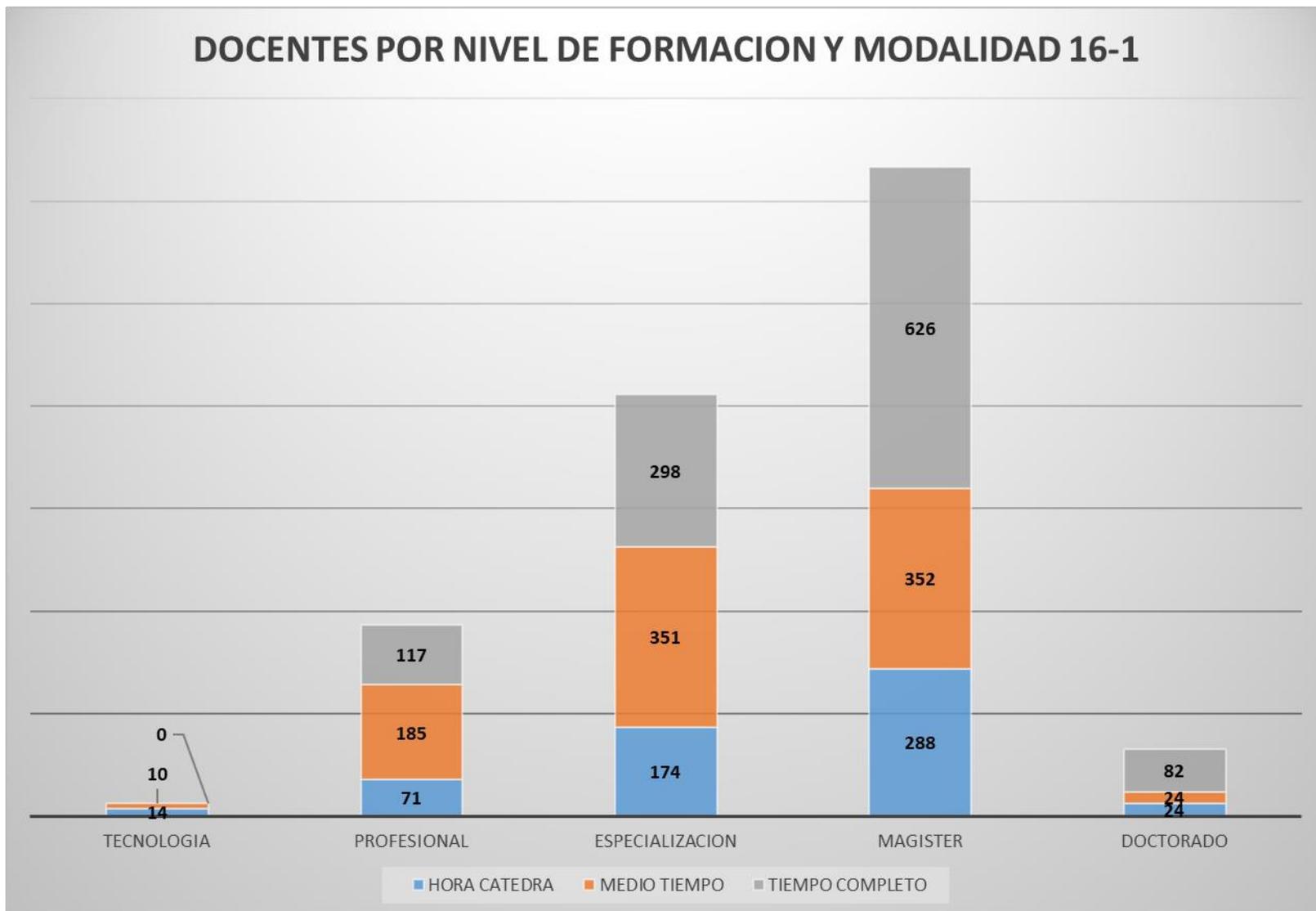
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

16-2

NIVEL DE FORMACION	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
PROFESIONAL	33	90	27	150
ESPECIALIZACION	58	134	32	224
MAGISTER	112	133	33	278
DOCTORADO	9	6	5	20
TOTAL	212	363	97	672

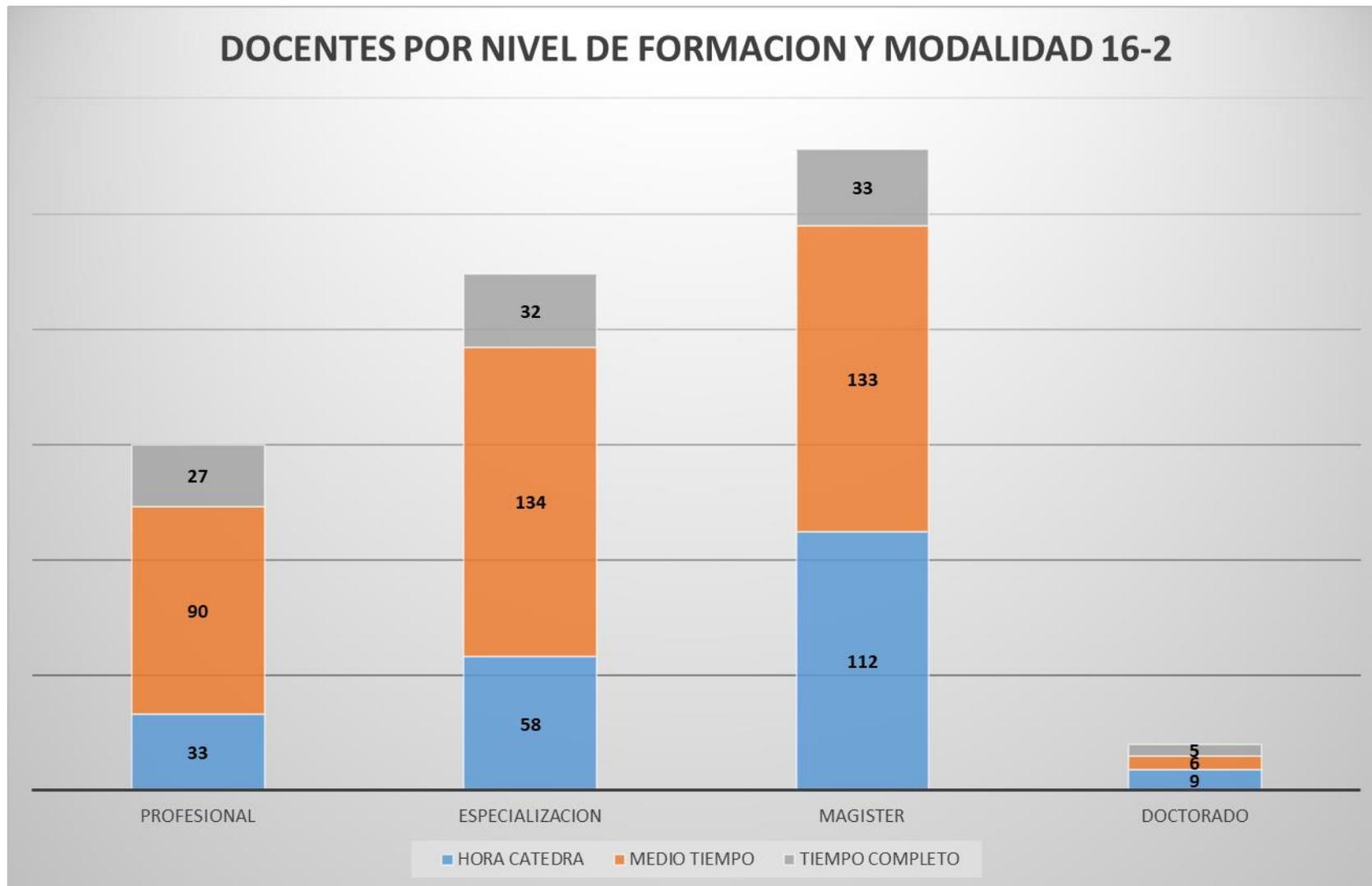
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

DOCENTES POR NIVEL DE FORMACION Y MODALIDAD 16-1



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

DOCENTES POR NIVEL DE FORMACION Y MODALIDAD 16-2



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados por zona y modalidad.

16-1

ZONA / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	33	57	61	151
CARIBE	67	108	110	285
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	156	205	219	580
CENTRO BOYACA	47	61	69	177
CENTRO ORIENTE	26	70	68	164
CENTRO SUR	81	124	148	353
OCCIDENTE	59	96	105	260
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	33	61	220	314
SUR	69	140	123	332
TOTAL	571	922	1123	2616

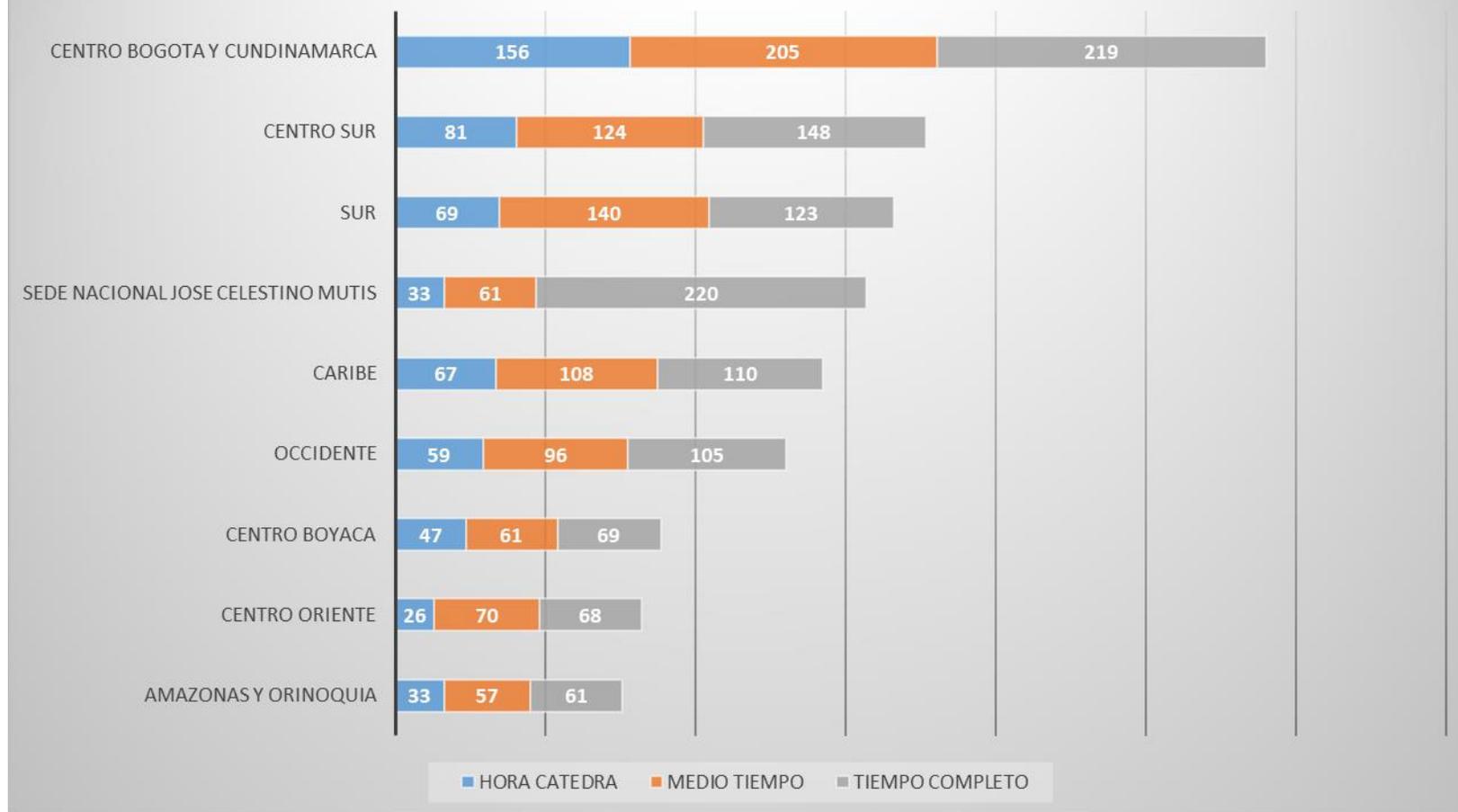
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

16-2

ZONA / MODALIDAD	HORA CATEDRA	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLETO	TOTALES
AMAZONAS Y ORINOQUIA	6	29	8	43
CARIBE	23	38	14	75
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	50	64	21	135
CENTRO BOYACA	19	24	9	52
CENTRO ORIENTE	2	11	6	19
CENTRO SUR	26	43	12	81
OCCIDENTE	28	42	11	81
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	15	22	3	40
SUR	43	90	13	146
TOTAL	212	363	97	672

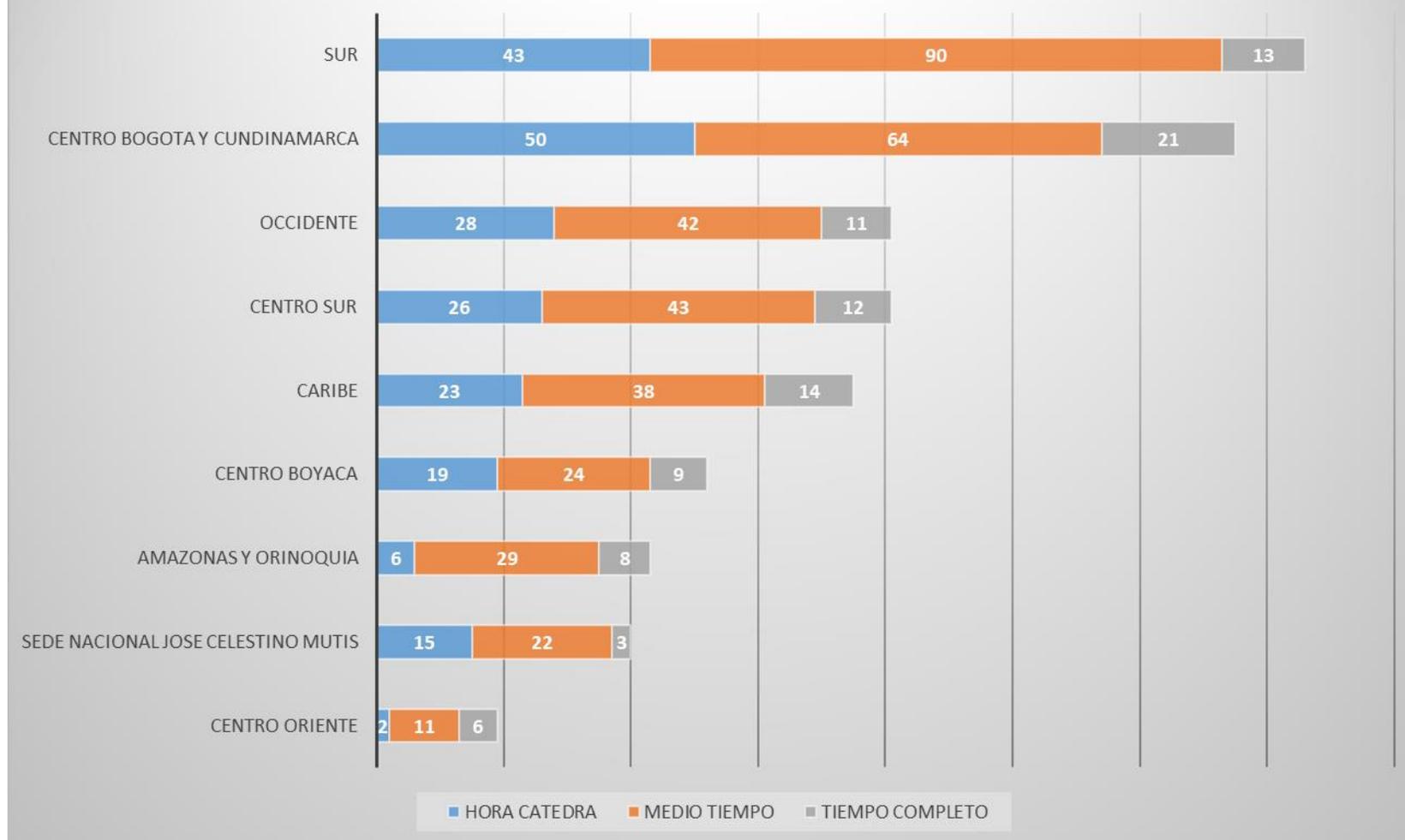
Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

DOCENTES POR ZONA Y MODALIDAD 16-1



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

DOCENTES POR ZONA Y MODALIDAD 16-2



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados por centro y modalidad:

16-1

ZONA - CENTRO/ MODALIDAD	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
AMAZONAS Y ORINOQUIA	33	57	61	151
ACACIAS	19	30	39	88
CUMARAL	0	0	1	1
FRONTERA AMAZONAS	2	1	2	5
PTO CARREÑO	2	0	1	3
PUERTO INIRIDA	1	0	1	2
SAN JOSE DEL GUAVIARE	3	6	2	11
YOPAL	6	20	15	41
CARIBE	67	108	110	285
AGUACHICA	1	7	1	9
BARRANQUILLA	14	17	28	59
CARTAGENA (BOLIVAR)	11	19	14	44
COROZAL	7	17	12	36
CURUMANI	2	2	1	5
El Banco (MAGDALENA)	1	0	0	1
El Plato (MAGDALENA)	0	0	1	1
LA GUAJIRA	4	8	8	20
SAHAGUN	10	6	5	21
SANTA MARTA	3	10	12	25
VALLEDUPAR	14	22	28	64
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	156	205	219	580
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	0	1	0	1
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	129	155	167	451
CHIPAQUE	0	0	1	1
FACATATIVA	6	13	14	33
FUSAGASUGA	12	6	9	27
GACHETA	1	5	4	10
GIRARDOT	4	8	7	19
SOACHA	3	4	6	13
ZIPAQUIRA	1	13	11	25
CENTRO BOYACA	47	61	69	177
CHIQUINQUIRA	2	4	2	8
CUBARA	1	1	1	3

ZONA - CENTRO/ MODALIDAD	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
DUITAMA	8	14	19	41
GARAGOA	2	3	1	6
SOATA	1	1	0	2
SOCHA	0	0	1	1
SOGAMOSO	8	19	15	42
TUNJA	25	19	30	74
CENTRO ORIENTE	26	70	68	164
BARRANCABERMEJA	2	5	8	15
BUCARAMANGA	6	29	38	73
CUCUTA	6	7	8	21
MALAGA	1	5	1	7
OCAÑA	3	10	4	17
PAMPLONA	6	8	6	20
VELEZ	2	6	3	11
CENTRO SUR	81	124	148	353
CALI	24	30	44	98
EL BORDO	0	1	2	3
PALMIRA	28	30	42	100
PASTO	18	35	32	85
POPAYAN	10	21	24	55
SANTANDER DE QUILICHAO	1	5	3	9
TUMACO	0	2	1	3
OCCIDENTE	59	96	105	260
EJE CAFETERO (PEREIRA)	12	31	37	80
LA DORADA	8	5	5	18
MEDELLIN	23	40	55	118
QUIBDO	4	14	4	22
TURBO	12	6	4	22
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	33	61	220	314
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	33	61	220	314
SUR	69	140	123	332
FLORENCIA	9	24	15	48
IBAGUE	23	51	43	117
LA PLATA HUILA	2	8	6	16
LIBANO	1	2	1	4
MARIQUITA	0	2	2	4
NEIVA	18	30	34	82

ZONA - CENTRO/ MODALIDAD	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
PITALITO	15	21	20	56
PUERTO ASIS	1	0	1	2
SAN VICENTE DEL CAGUAN	0	2	0	2
VALLE DEL GUAMUEZ	0	0	1	1
TOTAL	571	922	1123	2616

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

16-2

ZONA - CENTRO/ MODALIDAD	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
AMAZONAS Y ORINOQUIA	6	29	8	43
ACACIAS	3	17	4	24
CUMARAL	0	1	0	1
SAN JOSE DEL GUAVIARE	1	4	1	6
YOPAL	2	7	3	12
CARIBE	23	38	14	75
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	0	1	0	1
AGUACHICA	1	2	0	3
BARRANQUILLA	4	9	2	15
CARTAGENA (BOLIVAR)	5	5	3	13
COROZAL	1	6	2	9
CURUMANI	0	1	0	1
El Plato (MAGDALENA)	0	1	0	1
LA GUAJIRA	2	2	0	4
SAHAGUN	1	1	3	5
SANTA MARTA	4	5	1	10
VALLEDUPAR	5	5	3	13
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	50	64	21	135
(BOGOTA Cra 30) JOSE ACEVEDO Y GÓMEZ	42	47	17	106
FACATATIVA	1	2	1	4
FUSAGASUGA	2	5	1	8
GACHETA	1	4	0	5
GIRARDOT	3	3	0	6
SOACHA	0	2	1	3

ZONA - CENTRO/ MODALIDAD	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
ZIPAQUIRA	1	1	1	3
CENTRO BOYACA	19	24	9	52
CHIQUINQUIRA	2	2	2	6
CUBARA	0	1	0	1
DUITAMA	3	7	3	13
SOCHA	0	1	0	1
SOGAMOSO	5	4	2	11
TUNJA	9	9	2	20
CENTRO ORIENTE	2	11	6	19
BARRANCABERMEJA	0	1	1	2
BUCARAMANGA	2	9	1	12
CUCUTA	0	0	1	1
MALAGA	0	0	1	1
OCAÑA	0	0	1	1
PAMPLONA	0	1	1	2
CENTRO SUR	26	43	12	81
CALI	8	8	4	20
EL BORDO	0	1	0	1
PALMIRA	14	11	3	28
PASTO	3	11	2	16
POPAYAN	1	5	1	7
SANTANDER DE QUILICHAO	0	7	1	8
TUMACO	0	0	1	1
OCCIDENTE	28	42	11	81
EJE CAFETERO (PEREIRA)	9	10	3	22
LA DORADA	2	4	2	8
MEDELLIN	13	21	3	37
QUIBDO	0	5	2	7
TURBO	4	2	1	7
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	15	22	3	40
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	15	22	3	40
SUR	43	90	13	146
FLORENCIA	1	11	2	14
IBAGUE	9	27	2	38
LA PLATA HUILA	1	4	0	5

ZONA - CENTRO/ MODALIDAD	HORA CATEDR A	MEDIO TIEMPO	TIEMPO COMPLET O	TOTALE S
LIBANO	0	2	0	2
MARIQUITA	1	2	0	3
NEIVA	16	25	4	45
PITALITO	11	11	5	27
PUERTO ASIS	2	4	0	6
SAN VICENTE DEL CAGUAN	1	2	0	3
VALLE DEL GUAMUEZ	1	2	0	3
TOTAL	212	363	97	672

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Resoluciones no aceptadas.

UNIDAD ACADEMICA	NO ACEPTADAS
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	6
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	5
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	10
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	1
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	6
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	1
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	1
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	1
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	2
TOTAL	36

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Novedades docentes ocasionales.

La presente tabla presenta el número de novedades que se presentaron por unidad académica en el primer semestre de 2020.

UNIDAD ACADÉMICA	TOTALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	13
ESCUELA DE CIENCIAS AGRÍCOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	7
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	2
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	8
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	11
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICA Y POLÍTICAS	11
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	13
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	14
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO REGIONAL	79
VICERRECTORÍA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	4
TOTAL	162

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

La siguiente tabla muestra el detalle de las novedades tramitadas por la GTHUM

TIPO NOVEDAD	TOTALES
CAMBIO CENTRO	6
CAMBIO DE CENTRO-RENUNCIA ROL	2
CAMBIO DE MODALIDAD - PRORROGA	1
CAMBIO DE NIVEL DE FORMACIÓN	1
CAMBIO MODALIDAD	4
CAMBIO MODALIDAD - PRORROGA	13
CAMBIO UNIDAD ACADÉMICA	1
PRORROGA	121
PRORROGA-CAMBIO CENTRO-CAMBIO MODALIDAD	3
PRORROGA-DOFE-MODALIDAD	1
PRORROGA-ROL	4
RENUNCIA A ROL DOFE	1
ASIGNACIÓN ROL	2
ROL DOFE – PRORROGA	1
TERMINACIÓN VINCULACIÓN	1
TOTAL	162

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Detalle Registros asignados.

La siguiente tabla muestra la participación de docentes vinculados y asignados por Escuelas, según el número de registros (estudiantes matriculados por curso) de cada Unidad Académica periodo 16-1.

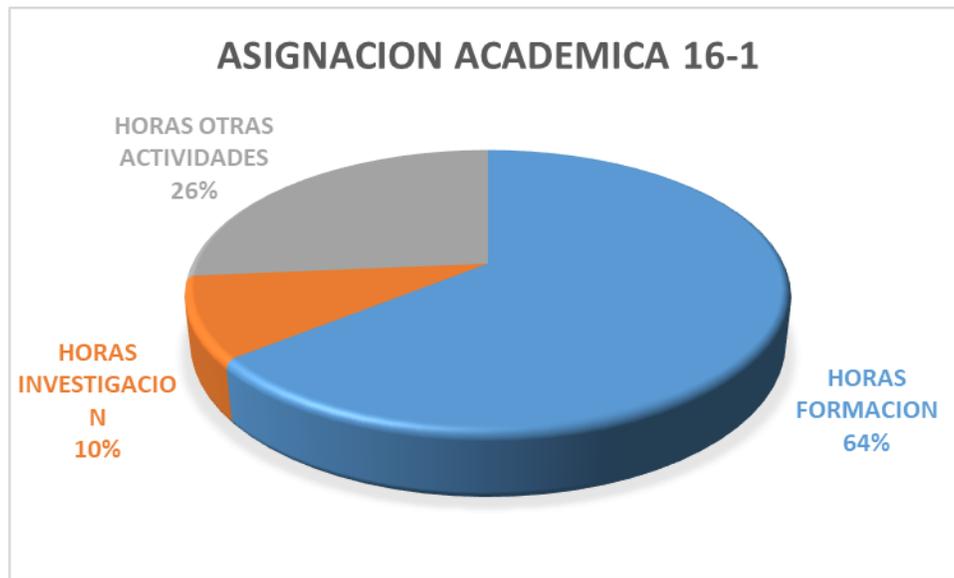
UNIDAD ACADÉMICA	HORAS FORMACION		HORAS INVESTIGACION		HORAS OTRAS ACTIVIDADES	
	16-1 2019.	16-1 2020.	16-1 2019.	16-1 2020.	16-1 2019.	16-1 2020.
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS	91.155	99.251	13.978	13.938	30.613	40.992
ESCUELA DE CIENCIAS AGRICOLAS, PECUARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE	78.541	78.735	23.367	26.448	30.172	23.778
ESCUELA DE CIENCIAS BASICAS, TECNOLOGIA E INGENIERIA	221.962	223.157	29.635	32.721	20.352	50.052
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	52.393	68.588	8.424	12.210	32.566	34.783
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	43.526	51.569	6.484	6.492	15.934	20.308
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICA Y POLITICAS	9.815	7.881	416	1.024	5.464	12.644
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES	194.255	189.533	17.223	24.066	17.215	38.107
INSTITUTO VIRTUAL DE LENGUAS	37.280	45.418	192	-	9.050	8.792
VICERRECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACION	2.396	2.483	1.352	883	17.102	16.992
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	8.098	11.097	-	-	1.422	5.457
VICERRECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGOGICAS	-	-	-	-	-	480
VICERRECTORIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	-	-	-	-	-	-
VICERRECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	42.602	24.291	176	96	80.739	77.818
TOTAL	782.023	802.003	101.247	117.878	260.629	330.203

Fuente: sistema de información SOC, junio 2020

HORAS FORMACION	802.003
HORAS INVESTIGACION	117.878
HORAS OTRAS ACTIVIDADES	330.203

HORAS FORMACION	64,2%
HORAS INVESTIGACION	9,4%
HORAS OTRAS ACTIVIDADES	26,4%

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020



Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Cualificación docente.

La siguiente tabla muestra los cambios de nivel de formación de los docentes ocasionales del periodo 16-1, donde se evidencia que 118 docentes ocasionales aumentan su nivel de formación y 5 lo disminuyen, teniendo en cuenta que no cumplieron con el respectivo trámite de convalidación en los tiempos estipulados.

UNIDAD ACADEMICA	AUMENTA NIVEL DE FORMACION	DISMINUYE NIVEL DE FORMACION	TOTALES
ECACEN	15	2	17
ECAPMA	7	0	7
ECBTI	32	1	33
ECEDU	10	0	10
ECISALUD	4	0	4
ESCJUR POL	2	0	2
ECSAH	24	2	26
INVIL	10	0	10
VIDER	4	0	4
VISAE	10	0	10
TOTAL	118	5	123

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

A continuación, se muestra en detalle los cambios de nivel de formación por aumento del mismo.

DETALLADO PERFIL	TOTALES
AUMENTA DE PROFESIONAL A DOCTORADO	1
AUMENTA DE PROFESIONAL A ESPECIALIZACION	20
AUMENTA DE PROFESIONAL A MAGISTER	28
AUMENTA DE ESCALAFON	1
AUMENTA DE ESCALAFONADO A PROFESIONAL	1
AUMENTA DE ESPECIALIZACION A MAGISTER	55
AUMENTA DE MAGISTER A DOCTORADO	12
DISMINUYE DE ESPECIALIZACION A PROFESIONAL	1
DISMINUYE DE MAGISTER ESPECIALIZACION	3
DISMINUYE DE PROFESIONAL A TECNOLOGIA	1
TOTAL	123

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Vinculación docente de periodos especiales.

Docentes ocasionales vinculados para atención del Sistema Nacional de Educación Permanente (Bachillerato)

UNIDAD ACADEMICA/ZONA / CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	23
CENTRO BOYACA	1
DUITAMA	1
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	22
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	22
TOTAL	23

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Docentes ocasionales vinculados para atención de estudiantes del Convenio Arando a la Educación del Consejo Noruego.

UNIDAD ACADEMICA/ZONA / CENTRO	TOTALES
VICERRECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL	62
SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	62
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	62
TOTAL	62

Fuente: sistema de información SOCA, junio 2020

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- En el proceso de vinculación de docentes no se presentaron dificultades que hayan retrasado o alterado el desarrollo del mismo.

Conformidad de las Salidas del Proceso

- En el proceso de vinculación de docentes se evidenciaron salidas no conformes, en relación con la contratación de personal docente sin el lleno de los requisitos.

Debido a la necesidad del servicio por el incremento en la matrícula con el programa de gobierno Generación E. Sin embargo, se dio tratamiento a través de la concertación y seguimiento a los docentes nuevos vinculados para la realización del programa Formador de Formadores.

GESTIÓN DEL CAMBIO

- **Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis**

En el proceso de vinculación de docentes, la Gerencia de Talento Humano, mejora el sistema de MI HOJA DE VIDA 4.0, adicionando más información del candidato con información más clara y concisa.

- **Cambios que se tienen proyectados desde el proceso**

Al momento, en el proceso de vinculación se tiene proyectado pasar las entrevistas a los nuevos candidatos para antes del proceso de vinculación.

Asuntos pendientes y/o en proceso

- Seguimiento al incumplimiento de los docentes ocasionales y hora cátedra que sean vinculados sin el requisito del Diplomado de Formador de Formadores. Se plantea la incorporación de un Riesgo para que establezca el cumplimiento de que todos los docentes cuenten con el requisito del Diplomado de Formador de Formadores.

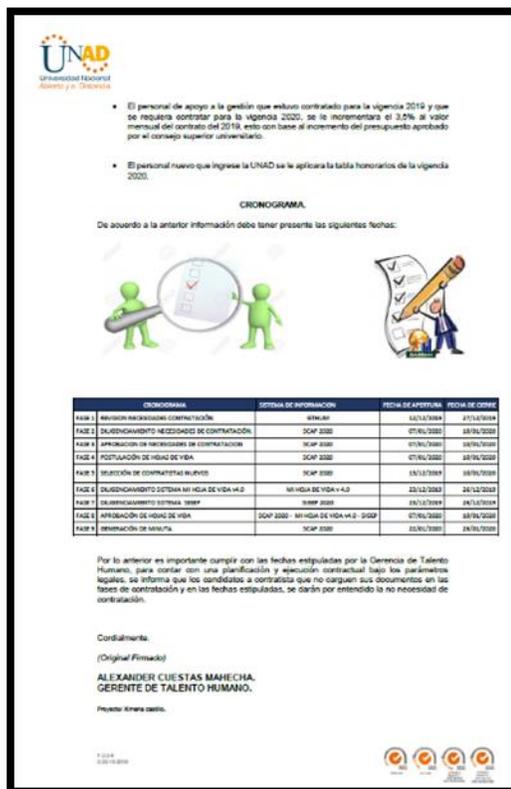
CONTRATACION DE APOYO A LA GESTIÓN

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

La Gerencia de Talento Humano definió las diferentes etapas del proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigencia 2020, así: planeación, precontractual, contractual, poscontractual.

1. Etapa Planeación.

La Gerencia de Talento Humano una vez identificados los cupos del 2019 y que se requieren para la vigencia 2020, publico la circular informativa 610-0042 del 27 de diciembre de 2019 dirigida a los supervisores de contrato y a los candidatos a contratistas estableciendo las directrices de la contratación para la vigencia 2020.



Fuente:
GTHUM
2020

1.1
Certifica
do de
disponibil
idad
presupue
stal.

Los recursos aprobados para la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigencia 2020 es por \$ 11.700.000.000 en el cdp 13 Remuneración de Servicios Técnicos.

VIGENCIA 2020			
CDP	NUMERO	VALOR	FECHA
REMUNERACION SERVICIOS TECNICOS	13	\$11.700.000.000	02 de Enero de 2020

Fuente: GTHUM 2020

1.2 Tabla de honorarios.

La Gerencia de Talento Humano para la vigencia 2020, actualiza la tabla de honorarios aprobada por la Rectoría, una para la sede nacional y otra para los centros, de acuerdo a las necesidades del servicio y con base en las estructuras de funcionamiento de la UNAD.

Sede nacional.

 TABLA DE HONORARIOS PERSONAL DE APOYO A LA GESTION				
SEDE NACIONAL 2020				
TIPO DE ACTIVIDAD	FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA	EQUIVALENCIAS	VALOR HONORARIOS
				NACIONAL
COMPRENDE LA APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS Y/O DE ALTA FORMACION POSTGRADUAL EN LOS NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	MAYOR A 61		\$ 4.544.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO MAESTRIA	HASTA 60		\$ 3.891.862
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	MAYOR A 61		\$ 3.744.000
	TITULO PROFESIONAL + TITULO ESPECIALISTA	HASTA 60		\$ 3.614.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA ACADEMICA O PROFESION DE ACUERDO A LA UNIDAD Y LOS PROCESOS Y	TITULO PROFESIONAL	MAYOR A 61		\$ 3.246.000
	TITULO PROFESIONAL	49 HASTA 60		\$ 2.798.000
	TITULO PROFESIONAL	25 HASTA 48		\$ 2.574.000
	TITULO PROFESIONAL	HASTA 24		\$ 2.328.000
EJECUTA OBLIGACIONES QUE REQUIEREN DE LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS EN ACTIVIDADES TECNICAS ASI COMO LAS RELACIONADAS CON LA APLICACION DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGIA	TITULO TECNOLOGO		POR TITULO DE FORMACION TECNOLOGICA MAYOR A 8 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR.	\$ 2.036.000
	TITULO TECNICO		POR TITULO DE FORMACION TECNICA HASTA 7 SEMESTRES DE EDUCACION SUPERIOR.	\$ 1.924.000
	TITULO BACHILLER			\$ 1.352.000

Fuente: GTHUM 2020

Centros

TIPO DE ACTIVIDAD/PERSONAL CATEGORIA CENTRO	NIVEL DE FORMACION REQUERIDO	HONORARIOS	NIVEL DE FORMACION REQUERIDO		HONORARIOS	B	C
			A+	A			
DIRECCION DE CENTRO	ESPECIALISTA		1	1		1	1
ASITENTE DIRECTOR	TECNICO	\$1.802.000	1	1			
APOYO TECNICO TRANSVERSAL	TECNICO	\$1.802.000	1	1		1	
FRACTAL VIDER	ESPECIALISTA	\$3.022.000					
	PROFESIONAL	\$2.328.000	1	1			
FRACTAL BIENESTAR INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA	\$3.022.000					
	PROFESIONAL	\$2.328.000	1	1			
LABORATORIOS*	ESPECIALISTA	\$3.022.000					
	PROFESIONAL	\$2.328.000	1	1		1+	
CALIDAD Y MEJORAMIENTO	ESPECIALISTA	\$3.022.000					
	PROFESIONAL	\$2.328.000	1	1			
GAF- GTHUM	ESPECIALISTA	\$3.022.000					
	PROFESIONAL	\$2.328.000	1	1			
GESTION DOCUMENTAL	PROFESIONAL	\$2.328.000					
	TECNOLOGO	\$1.913.000					
	TECNICO	\$1.802.000	1	1			
GIDT	ESPECIALISTA	\$3.022.000					
	PROFESIONAL	\$2.328.000	1	1	TECNICO	\$1.802.000	1
BIBLIOTECA*	PROFESIONAL	\$2.328.000					
	TECNOLOGO	\$1.913.000	1	1			
	TECNICO	\$1.802.000				1+	
REGISTRO Y CONTROL**	PROFESIONAL	\$2.080.000					
	TECNICO	\$1.802.000	1	1	TECNICO		\$1.802.000
APOYO OPERACIONAL (TRANSVERSAL)	TECNICO	\$1.802.000	1	1	TECNICO	\$1.474.000	1

Fuente: GTHUM 2020

Se realizaron las nivelaciones de los honorarios de acuerdo a las siguientes condiciones.

- ✚ El personal nuevo que ingreso a la UNAD se le aplico la tabla.
- ✚ El personal de apoyo a la gestión que estuvo contratado para la vigencia 2019 y que se contrató para la vigencia 2020, se le incremento el 4% al valor mensual del contrato del 2019, esto con base al incremento del presupuesto aprobado por el consejo superior universitario.

2. Etapa precontactual

2.1 Fases de contratación.

Con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación de prestación servicios y de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se contemplaron las siguientes Fases:

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

Fuente: GTHUM 2020

Cronograma

Por lo cual se siguió el presente cronograma:



CRONOGRAMA		SISTEMA DE INFORMACION	FECHA DE APERTURA	FECHA DE CIERRE
FASE 1	REVISION NECESIDADES CONTRATACIÓN.	GTHUM	07/01/2020	10/01/2020
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN.	SCAP 2020	07/01/2020	10/01/2020
FASE 3	APROBACION DE NECESIDADES DE CONTRATACION	SCAP 2020	07/01/2020	10/01/2020
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA	SCAP 2020	07/01/2020	10/01/2020
FASE 5	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS	SCAP 2020	13/12/2019	10/01/2020
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0	MI HOJA DE VIDA v 4.0	23/12/2019	26/12/2019
FASE 7	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP	SIGEP 2020	23/12/2019	26/12/2019
FASE 8	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA	SCAP 2020 - MI HOJA DE VIDA v4.0 - SIGEP	07/01/2020	10/01/2020
FASE 9	GENERACIÓN DE MINUTA	SCAP 2020	22/01/2020	26/01/2020

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

2.2. Fase 1. Revisión de necesidades de contratación.

Para la vigencia 2020 se aprobaron los mismos cupos contractuales que se manejaron en el año 2019, y se aprobaron cupos adicionales de acuerdo a las necesidades de la universidad.

2.3. Fase 2. Diligenciamiento necesidades de contratación.

De acuerdo a las necesidades de contratación aprobadas para cada zona y de acuerdo a la estructuras básicas que se manejan para cada centro, la Gerencia de Talento Humano trabajo en conjunto con los líderes de proceso y directores zonales las necesidades de contratación, teniendo en cuenta objeto de contratación, perfil requerido, obligaciones, justificación y conveniencia, las cuales fueron incorporadas automáticamente por la Gerencia de Talento Humano en el aplicativo SCAP vigencia 2020.

En la Sede Nacional José Celestino Mutis se realizó la apertura del sistema SCAP 2020, para el cargue de las necesidades de contratación.

2.4. Fase 3. Aprobación de necesidades de contratación.

La revisión y aprobación de las necesidades de la contratación se realizó desde el 07 de enero hasta el 10 de enero de 2020.

Una vez la Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y validación de las necesidades de contratación para la vigencia 2020, y se le informo vía correo electrónico al líder de cada unidad la aprobación de la necesidad.

Se aprobaron las siguientes necesidades de contratación:

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
ASESOR DE RECTORIA	3
BIBLIOTECA	2
CCAV PASTO	2
CCAV QUIBDO	2
CCAV CARTAGENA	1
CCAV CUCUTA	3
CCAV DOS QUEBRADAS	3
CCAV FACATATIVA	5
CCAV LETICIA	1
CCAV NEIVA	7
CCAV PAMPLONA	1
CCAV PITALITO	3
CCAV PUERTO COLOMBIA	8
CCAV SAHAGUN	1
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCVA ZIPAQUIRA	4
CEAD GARAGOA	2
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD ACACIAS	7
CEAD BUCARAMANGA	11
CEAD CHIQUINQUIRA	1
CEAD CURUMANI	1
CEAD DUITAMA	3
CEAD FLORENCIA	4

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
CEAD FUSAGASUGA	4
CEAD GACHETA	3
CEAD GIRARDOT	3
CEAD IBAGUE	5
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	19
CEAD LA DORADA	3
CEAD LA GUAJIRA	3
CEAD MEDELLIN	12
CEAD OCAÑA	2
CEAD PALMIRA	11
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD SOATA	1
CEAD SOGAMOSO	1
CEAD TUNJA	9
CEAD TURBO	1
CEAD VALLEDUPAR	3
CEAD YOPAL	3
ESCUELA CIENCIAS AGRARIAS	1
ESCUELA CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	3
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	5

UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	6
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	22
GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	30
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	7
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	9
GRUPO DE CONTABILIDAD	5
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	6
GRUPO DE PRESUPUESTO	1
GRUPO JURIDICO Y DE CONTRATACION	3
LABORATORIOS	7
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO	2
RECTORIA	1
SECRETARIA GENERAL	19
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	11
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LA PLATA	1
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	1
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	1
UDR AGUACHICA	1
UDR BARRANCABERMEJA	3
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	3

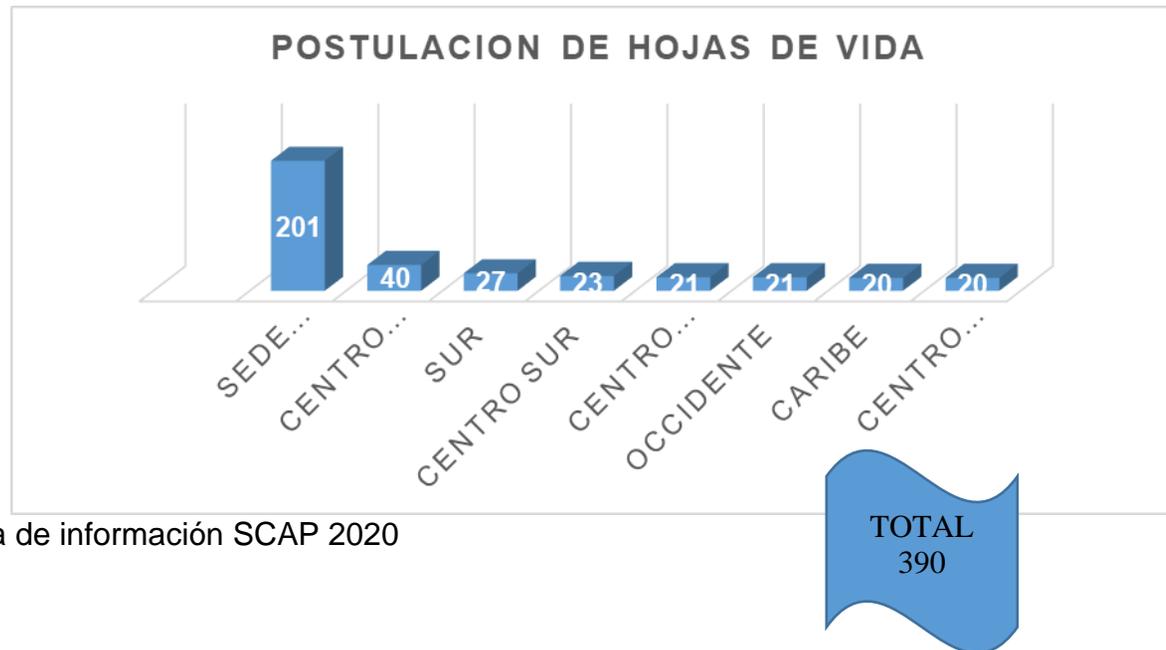
UNIDAD	NECESIDADES APROBADAS
UDR CUBARA	2
UDR CUMARAL	1
UDR GUANIA	1
UDR PUERTO ASIS	2
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	2
UDR SOACHA	2
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	2
VICERECTORIA DE RELACIONALES INTERNACIONALES	5
VICERECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	3
VICERECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	7
VICERECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	24
VICERECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES, ESTUDIANTES Y EGRESADOS	8
TOTAL	390

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

2.5 Fase 4. Postulación de hojas de vida.

La Gerencia de Talento Humano informa la aprobación de las necesidades de contratación al líder de cada unidad, por lo cual este realizo el proceso de postulación de Hojas de Vida en el **SCAP v2.0 2020**.

Para el primer semestre del 2020 se realizaron 390 postulaciones en el sistema **SCAP v2.0 2020**.



Fuente: Sistema de información SCAP 2020

2.6 Fase 5. Selección de contratistas nuevos.

Solo se tuvieron en cuenta los candidatos nuevos que fueron remplazos de los contratistas que no continuarán para la vigencia 2019 de acuerdo a las estructuras aprobadas para cada unidad o centro.

Por lo cual cada el jefe de unidad o centro remitió a la Gerencia de Talento Humano, una terna de los posibles candidatos. El líder de cada unidad aplico pruebas de conocimiento a los candidatos y envió a la GTHUM un informe de la aplicación de las pruebas con la calificación de cada candidato, para continuar con el proceso de contratación.

2.7. Fase 6. Diligenciamiento del sistema MI HOJA DE VIDA v4.

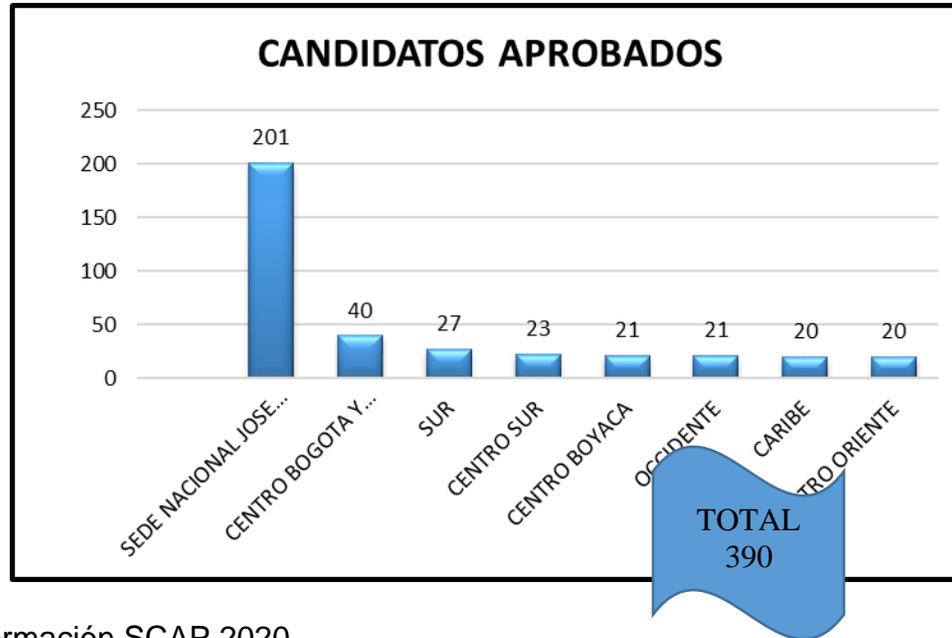
La apertura del sistema MI HOJA DE VIDA v4.0 se realizó desde el desde el 23 de diciembre, con el fin que los candidatos a contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión actualicen la hoja de vida.

2.8. Fase 7. Diligenciamiento sistema SIGEP.

Los candidatos a contratista diligenciaron el sistema SIGEP conjuntamente con el sistema MI HOJA DE VIDA v4.0.

2.9. Fase 8. Aprobación de candidatos a contratistas.

La Gerencia de Talento Humano realizó la revisión y aprobación de los documentos y perfiles de los candidatos a contratista.



Fuente: Sistema de información SCAP 2020

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

2.10. Fase 9. Generación de minuta.

La generación de la minuta se realiza, previa confirmación de la Gerencia de Talento Humano, a cada unidad y centro los cuales imprimieron el contrato y los términos de referencia los cuales son remitidos a la Gerencia de Talento Humano, debidamente firmados

De acuerdo con la anterior información se generaron 390 contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión de los cuales el 90 % equivalente a 350 contratos de ellos cuenta con la documentación debidamente archivada.

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

3.Etapa contractual.

3.1 Contratación.

De acuerdo a los recursos asignados para la contratación de prestación de servicios y apoyo a la gestión vigencia 2020, se realizaron los siguientes contratos para cada unidad y centro con el certificado de disponibilidad presupuestal 13 Remuneración Servicios Técnicos.

ZONA	TOTAL CONTRATOS	VALOR
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	201	\$ 7.235.279.689
AMAZONAS Y ORINOQUIA	17	\$ 400.053.446
CARIBE	20	\$ 477.729.853
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	40	\$ 925.311.515
CENTRO BOYACA	21	\$

		437.586.839
		\$
CENTRO ORIENTE	20	517.011.348
		\$
CENTRO SUR	23	514.511.094
		\$
OCCIDENTE	21	511.268.628
		\$
SUR	27	613.455.444
		\$
TOTAL	390	11.632.207.856

6Fuente: Sistema de información SCAP 2020

Para la vigencia 2020 la Gerencia de Talento Humano cuenta con 390 contratos suscritos así:

UNIDAD	CONTRATOS
ASESOR DE RECTORIA	3
BIBLIOTECA	2
CCAV PASTO	2
CCAV QUIBDO	2
CCAV CARTAGENA	1
CCAV CUCUTA	3
CCAV DOS QUEBRADAS	3
CCAV FACATATIVA	5
CCAV LETICIA	1
CCAV NEIVA	7
CCAV PAMPLONA	1
CCAV PITALITO	3

UNIDAD	CONTRATOS
CCAV PUERTO COLOMBIA	8
CCAV SAHAGUN	1
CCAV SAN JOSE DEL GUAVIARE	3
CCVA ZIPAQUIRA	4
CEAD GARAGOA	2
CEAD SANTANDER DE QUILICHAO	2
CEAD ACACIAS	7
CEAD BUCARAMANGA	11
CEAD CHIQUINQUIRA	1
CEAD CURUMANI	1
CEAD DUITAMA	3
CEAD FLORENCIA	4
CEAD FUSAGASUGA	4
CEAD GACHETA	3
CEAD GIRARDOT	3
CEAD IBAGUE	5
CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	19
CEAD LA DORADA	3
CEAD LA GUAJIRA	3
CEAD MEDELLIN	12
CEAD OCAÑA	2
CEAD PALMIRA	11
CEAD POPAYAN	1
CEAD PUERTO CARREÑO	1
CEAD SANTA MARTA	1
CEAD SOATA	1
CEAD SOGAMOSO	1

UNIDAD	CONTRATOS
CEAD TUNJA	9
CEAD TURBO	1
CEAD VALLEDUPAR	3
CEAD YOPAL	3
ESCUELA CIENCIAS AGRARIAS	1
ESCUELA CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES	1
ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS, TECNOLOGÍA E INGENIERÍA	1
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION	3
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	3
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	5
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	6
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	22
GERENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	30
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	7
GRUPO DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS	9
GRUPO DE CONTABILIDAD	5
GRUPO DE CUENTAS Y TESORERIA	6
GRUPO DE PRESUPUESTO	1
GRUPO JURIDICO Y DE CONTRATACION	3
LABORATORIOS	7
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DISCIPLINARIO	2
RECTORIA	1

UNIDAD	CONTRATOS
SECRETARIA GENERAL	19
SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO	11
UDR EL BANCO	1
UDR EL BORDO	2
UDR LA PLATA	1
UDR LIBANO	1
UDR MARIQUITA	1
UDR VALLE DEL GUAMUEZ	1
UDR AGUACHICA	1
UDR BARRANCABERMEJA	3
UDR BOAVITA	1
UDR CALI	3
UDR CUBARA	2
UDR CUMARAL	1
UDR GUANIA	1
UDR PUERTO ASIS	2
UDR SANVICENTE DE CAGUAN	2
UDR SOACHA	2
UDR SOCHA	1
UDR TUMACO	2
VICERECTORIA DE RELACIONALES INTERNACIONALES	5
VICERECTORIA ACADEMICA Y DE INVESTIGACIÓN	3
VICERECTORIA DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	7
VICERECTORIA DE MEDIOS Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS	24
VICERECTORIA DE SERVICIOS A ASPIRANTES,	8

UNIDAD	CONTRATOS
ESTUDIANTES Y EGRESADOS	
TOTAL	390

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

De acuerdo a lo anterior la Gerencia de Talento Humano tiene un valor contratado de \$ 11.632.207.856 a cargo del cdp 13 Remuneración Servicios Técnicos.

Para la vigencia 2020 se realizaron 15 otrosí a cargo del cdp 13 Remuneración Servicios Técnicos así:

ZONA	OTRO SI	VALOR
GERENCIA DE COMUNICACIONES Y MARKETING	12	\$ 43.700.000
GERENCIA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO UNIVERSITARIO	1	\$ 2.673.000
GRUPO DE ADQUISICIONES E IVENTARIOS	1	\$ 4.992.000
SISTEMA NACIONAL Y DE REGISTRO Y CONTROL	1	\$ 5.798.084
TOTAL	15	\$ 57.163.084

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

Cdp No 13 Remuneración de servicios técnicos	Valor
Valor ejecutado	\$ 11.689.370.940
valor cdp	\$ 11.700.000.000

Saldo disponible	\$ 10.629.060
-------------------------	----------------------

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

3.2 Afiliaciones aseguradora de riesgos laborales (positiva).

Una vez realizada la aprobación de los documentos legales requeridos para la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, se procede hacer la afiliación a la ARL POSITIVA, vigencia 2020 así:

3.3 Novedades contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión 2020.

3.3.1 Otrosí.

Para la vigencia 2020 se han realizado 15 otrosi en el proceso de contratación de apoyo a la gestión.

3.3.2 Suspensión

Para la vigencia 2020 se han realizado 2 suspensiones en el proceso de contratación de servicios profesionales de apoyo a la gestión.

3.4 Pago contratista de prestación de servicios de apoyo a la gestión 2020.

La Gerencia de Talento Humano en conjunto con la oficina de tesorería determino las fechas de pago, quedando de la siguiente manera el pago de los honorarios.

ENERO		
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO

ENERO		
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	31 de enero de 2020	06 de febrero de 2020
SEGUNDO CORTE	10 de febrero de 2020	13 de febrero de 2020
FEBRERO		
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	28 de febrero de 2020	05 de marzo de 2020
SEGUNDO CORTE	10 de marzo de 2020	12 de marzo de 2020
MARZO		
CORTES	ULTIMA FECHA DE CONFIRMACION DEL REGISTRO DE PAGO EN EL SCAP	FECHA DE PAGO
PRIMER CORTE	30 de marzo de 2020	01 de abril de 2020
SEGUNDO CORTE	14 de abril de 2020	17 de abril de 2020
ABRIL		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CONFIRMACION DEL REGISTRO DE PAGO EN EL SCAP	FECHA DE PAGO
30 de abril de 2020	04 de mayo de 2020	05 de mayo de 2020

ENERO		
CORTES	APERTURA SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
11 de mayo de 2020	13 de mayo de 2020	14 de mayo de 2020
MAYO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CONFIRMACION DEL REGISTRO DE PAGO EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
29 de mayo de 2020	03 de junio de 2020	04 de junio de 2020
08 de junio de 2020	10 de junio de 2020	11 de junio de 2020
JUNIO		
APERTURA SISTEMA SCAP	ULTIMA FECHA DE CONFIRMACION DEL REGISTRO DE PAGO EN EL SISTEMA SCAP	FECHA DE PAGO
30 de junio de 2020	02 de julio de 2020	03 de julio de 2020
06 de julio de 2020	08 de julio de 2020	09 de julio de 2020

Fuente: sistema de información GTHUM 2020

Con base en las anteriores directrices se revisó y se aprobó la documentación de los contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión para el pago correspondiente de enero a junio así:

4. Etapa pos contractual

4.1 Liquidación de contratos.

Para la vigencia 2020 se han liquidado 22 contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

De acuerdo a las liquidaciones realizadas en la presente vigencia, se tienen activos 367 contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

CONTRATACION DE APOYO A LA GESTION VIGENCIA 2020

ZONA	CONTRATOS ACTIVOS
* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS	190
AMAZONAS Y ORINOQUIA	16
CARIBE	20
CENTRO BOGOTA Y CUNDINAMARCA	39
CENTRO BOYACA	17
CENTRO ORIENTE	18
CENTRO SUR	21
OCCIDENTE	20
SUR	26
TOTAL	367

Fuente: Sistema de información SCAP 2020

5 Informes antes de control contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

Mensualmente se reportan informes a la Contraloría General de la República de las novedades de contratación tales como:

- ✓ Contratos nuevos
- ✓ Otrosí
- ✓ Cesiones
- ✓ Suspensiones
- ✓ Reinicio
- ✓ Liquidaciones

Información que es validada por la Oficina de Control Interno y una vez aprobada es entregada a la Contraloría General de la República.

- Se reportó a la Contraloría General de la República el informe de la contratación ejecutada en la vigencia del 2019 el 27 de marzo de 2020, mediante el sistema información CHIP.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

De conformidad con la emergencia sanitaria decretada en Colombia, se dificultad recibir los documentos de pago en físico con el fin de mantener las carpetas de los contratos al día

Acción: Una vez se levante la emergencia sanitaria se solicitará el envío de la documentación pendiente

Conformidad de las Salidas del Proceso

Salida no conforme: Identificar y hacer el requerimiento de los documentos faltantes

De conformidad con la emergencia sanitaria decretada en Colombia, se solcito a los postulados a contratistas que subieran la información al sistema MI HOJA DE VIDA v4.0 sin firma, una vez se levante la emergencia se le enviara un instructivo con los documentos necesarios y en el orden que los deben presentar.

Salida no conforme: Contratos de prestación de servicios con errores de información, no se presentó esta situación.

GESTIÓN DEL CAMBIO

De acuerdo a lo definido en las instrucciones y según los ejemplos del Instructivo I-3-1-2 Planificación y Gestión del Cambio en el Sistema Integrado de Gestión (ver instructivo); indique:

Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis

- Articulación de la información de codificación con el SNIES, La Gerencia de Talento Humano incluyó en el sistema mi HOJA DE VIDA v4.0 una lista desplegable con el código SNIES, para las universidades y programas académicos.
- De conformidad con la actualización del formato de terceros emitida por la oficina de contabilidad, la Gerencia de Talento Humano actualiza el formato en el sistema mi hoja de vida v.4.0 donde se eliminan la firma de contratista quedando una única firma, con esto se minimiza el error en la firma.

Cambios que se tienen proyectados desde el proceso

Crear módulo de liquidaciones de pagos a cargo de la líder del proceso de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.

5. Asuntos pendientes y/o en proceso

- Actualización del sistema SCAP v2.0 software de contratación de apoyo a la gestión.
 1. Numeración diaria acorde a la aprobación de los términos de referencia
 2. Ingresar novedades como liquidación anticipada, cesión, otrosi, suspensión de contrato, reinicio de contrato y cambios de cuenta.
 3. Activar módulo de observaciones de pago

- Actualización del procedimiento de contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión

COMPENSACIÓN

Con el fin de dar cumplimiento al procedimiento de compensación, la Gerencia de Talento Humano para el periodo (Enero-Junio) de 2020, realizo la siguiente gestión:

Se estableció el calendario de novedades para el año 2020 y se informó las entidades correspondientes las fechas establecidas para el reporte de novedades.

En el primer semestre del 2020 se tramitaron el 100% del total de las novedades recepcionadas para la liquidación de la nómina dentro de los tiempos establecidos de acuerdo al calendario de pago.

Liquidación y pago de las nóminas Administrativas y de Tutores cumpliendo el 100% con el cronograma pactado en los planes de trabajo.

Liquidación del 100% de las prestaciones sociales de los funcionarios retirados dentro de los correspondientes períodos mensuales en la gráfica se identifican los motivos de retiros de los funcionarios y el número de prestaciones emitidas en el periodo.

PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA				
MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	383	547	5	4
FEBRERO	382	548	1	1
MARZO	382	554	0	3
ABRIL	379	539	0	1
MAYO	378	548	1	2
JUNIO	377	550	1	1
TOTALES	2.281	3.286	8	12

PLANTA ADMINISTRATIVA Y DOCENTES DE CARRERA			
MESES	RENUNCIA	INSUBSISTENCIA	DESTITUCION
ENERO	4	0	0
FEBRERO	1	0	0
MARZO	2	1	0
ABRIL	1	0	0
MAYO	2	0	0
JUNIO	1	0	0
TOTALES	11	1	0

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2020.

DOCENTES OCASIONALES

MESES	No. FUNCIONARIOS	No. NOVEDADES	NOMBRAMIENTOS	RETIROS
ENERO	789	219	445	10
FEBRERO	2.966	547	2.188	20
MARZO	3.000	588	53	300
ABRIL	3.376	564	676	62
MAYO	3.319	631	6	16
JUNIO	3.309	631	13	1.757
TOTALES	14.823	2.545	3.381	2.165

DOCENTES OCASIONALES			
MESES	RENUNCIA	TERMINACION VINCULACION	MUERTE
ENERO	3	6	1
FEBRERO	14	6	0
MARZO	9	291	0
ABRIL	3	59	0
MAYO	6	10	0
JUNIO	2	1755	0
TOTALES	37	2.127	1

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2020.

Liquidación del 100 % de las cesantías de los funcionarios (activos y retirados) para el pago al Fondo Nacional del Ahorro.

Liquidación del 100% de la seguridad social (Salud, Pensión, ARL, Caja de Compensación Familiar, ICBF) del total de los funcionarios vinculados a la Universidad cumpliendo con las fechas de pago estipuladas en el Decreto 1670 del 14 de mayo de 2017.

MES	FUNCIONARIOS	VALOR	FECHA LIMITE DE PAGO	FECHA DE PAGO
ENERO	1171	1.196.151.000	19/02/2020	14/02/2020
FEBRERO	3346	3.801.919.500	19/03/2020	16/03/2020
MARZO	3381	3.917.686.200	21/04/2020	14/04/2020
ABRIL	3753	2.642.575.600	20/05/2020	14/05/2020
MAYO	3696	2.656.801.700	18/06/2020	12/06/2020
JUNIO	3685	3.314.199.600	17/07/2020	14/07/2020

Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio de 2020

Afiliación y pago de la ARL de los estudiantes que requieren hacer la práctica para obtener en su grado según su grado según Decreto 055 del 14 de enero de 2015.

MES	NUMERO ESTUDIANTES	VALOR
ENERO	53	333.900
FEBRERO	394	7.684.000
MARZO	1265	13.437.700
ABRIL	1526	14.638.300
MAYO	1628	15.107.500
JUNIO	1628	15.073.900

Información consultada operador de pago Pila aportes en línea enero a junio de 2020

Conciliación de cartera presunta con las diferentes EPS, por los traslados que no son reportados dentro del tiempo para las EPS Nueva , Coomeva, Famisanar, Compensar, Cruz Blanca, Medimas. Sanitas, Comparta, Eps Sura, Aliansalud, Servicios Occidental de salud, Salud Total, salud Vida, Comfenalco Valle, Comparta, asmet salud, Comfacundi, aliensalud, Comfaoriente depurando el total del 98% a la fecha.

Verificación y aprobación del 100% de las (1537) solicitudes de la plataforma humana en cuanto a retiros de cesantías parciales y definitivas del Fondo Nacional del Ahorro y Fondos Privados.

Se realizaron 23 de Estudios de capacidad de endeudamiento para funcionarios que solicitaron créditos de libranzas Davivienda, Credivalores, Favi entre otras.

Se gestionó el 100% de las Afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social de la Plataforma Humana vinculados a la Universidad a nivel nacional según la normatividad vigente, es de anotar que cada espejo zonal es el responsable de la afiliación de los tutores vinculados en su zona para lo cual expidieron la correspondiente certificación de la afiliación.

En la Tabla se evidencia los ingresos por zona vs modalidad afiliados a seguridad Social.

CARGOS	SEDE NACIONAL	ZONA AMAZONIA Y ORINOQUIA	ZONA CARIBE	ZONA CENTRO BOGOTA CUNDINAMA RCA	ZONA CENTRO BOYACA	ZONA CENTRO ORIENTE	ZONA CENTRO SUR	ZONA OCCIDENTE	ZONA SUR
COORDINADOR BACHILLERATO 7"	20								
DECANO DE LA UNIVERSIDAD PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1								
TUTOR BACHILLERATO 7"TC"	59				1				
TUTOR BACHILLERATO 8"TC"	5								
TUTOR "DOCTORADO HC"	4	1	6	6			7	2	7
TUTOR "DOCTORADO MT"	7	1	1	8			6	5	2
TUTOR "DOCTORADO TC"	21	4	6	12	2	3	19	14	6
TUTOR "ESPECIALISTA HC"	12	14	24	53	22	15	25	32	36
TUTOR "ESPECIALISTA MT"	14	43	61	77	44	35	41	46	117
TUTOR "ESPECIALISTA TC"	43	25	35	60	29	30	36	29	53
TUTOR "MAESTRIA HC"	20	20	44	119	37	7	57	35	64
TUTOR "MAESTRIA MT"	36	21	51	109	32	31	80	61	62
TUTOR "MAESTRIA TC"	139	30	63	139	44	31	85	64	68
TUTOR "PROFESIONAL HC"	13	2	16	25	6	4	15	17	5
TUTOR "PROFESIONAL MT"	24	19	31	66	9	14	38	21	44
TUTOR "PROFESIONAL TC"	20	13	21	34	5	11	22	14	12
TUTOR "TECNOLOGO HC"		1		6	1	2	3	1	1
TUTOR "TECNOLOGO MT"	1	1		3			1	1	2
TUTOR "TECNOLOGO TC"							1		
TOTAL GENERAL	440	195	359	717	232	183	436	342	479

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2020

Ausentismos por incapacidad en las en las diferentes zonas

ZONA	ACCIDENTE LABORAL	INCAPACIDAD GENERAL	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	TOTAL
SEDE NACIONAL	1	21	4	2	
ZONA AMAZONIA ORINOQUIA		16			16
ZONA BOGOTA CUNDINAMARCA	1	74	7	1	83
ZONA CARIBE		11			11
ZONA CENTRO BOYACA		11	4		15
ZONA CENTRO ORIENTE		16	1		17
ZONA CENTRO SUR		6	2		8
ZONA OCCIDENTE		19	1		20
ZONA SUR		17	4	2	23
TOTAL GENERAL	2	191	23	5	221

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2020

Se presentaron Cuatro (04) licencias no remuneradas durante el periodo de enero a junio del año 2020.

Validación del 100% de los traslados de EPS y Fondo de Pensiones a nivel nacional de acuerdo con las normas establecidas doble asesoría circular 16 del año 2016, con la que se reglamentó la Ley 1748 y el decreto 2061 del 2015 cumpliendo los tiempos establecidos legalmente para evitar pagos incorrectos en la seguridad social.

Se gestionaron 05 derechos de petición con relación al tema de aportes en pensión y cesantías de exfuncionarios de los años 1994 a 2019, dando respuesta en los términos establecidos por la ley.

Se gestionó el 90 % del cobro de las prestaciones económicas (Incapacidades, Licencias de Maternidad y Accidentes de trabajo) ante las diferentes EPS y ARL generadas durante los meses de enero a junio de 2020.

PRESTACIONES ECONOMICAS COBRADAS	
MESES	VALOR
ENERO	50.779.618
FEBRERO	15.900.028
MARZO	3.885.708
ABRIL	0
MAYO	23.322.517
JUNIO	1.986.965
TOTALES	59.643.650

*Información consultada en el aplicativo Ophelia en los periodos del 01 de enero al 30 de junio de 2020

Se programó y otorgo las vacaciones a la Plataforma Humana que se les aplazo el disfrute por necesidad del servicio en diciembre de 2019, otorgando el disfrute de las mismas a 219 integrantes de la plataforma , quedando pendiente a 30 de Junio de 2020, el total de 79 integrantes de la plataforma por disfrutar de sus vacaciones.

Se presentó el informe anual categoría SGR_PERSONAL Y COSTOS PLATAFORMA CHIP de la Contraloría General de la republica de la vigencia 2019 según los términos establecidos por el ente de control.

Se entregaron mensualmente en los términos establecidos los informes de la composición de planta a la oficina de control interno.

Elaboración mensual de informe financiero del convenio interadministrativo del Consejo Noruego.

Se realizaron las actualizaciones de ley de acuerdo al Decreto 558 de 2020 donde el Gobierno Nacional implementó las medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones y además proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado y Decreto 568 de 2020 Por el cual se crea el impuesto solidario por el COVID 19, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica dispuesto en el Decreto Legislativo 417 de 2020.

2. Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

El proceso de aprobación de retiro de cesantías parciales y definitivas de la Plataforma Humana que está afiliada al Fondo Nacional de Ahorro, mejoro en un 95% el tiempo de respuesta por parte de la Gerencia de Talento Humana ante la implementación del retiro mediante (FONDO EN LINEA), para lo cual se realizó Circular donde se explicó el procedimiento que se debe seguir para la solicitud de retiro.

La puntualidad por parte de la firma Digital Ware proveedor del aplicativo de nómina (Ophelia) para realizar las actualizaciones de ley que se presentaron en materia tributaria y de seguridad social por la contingencia presentada por el COVID 19.

El conocimiento de las normas y plazos exigidos nos permitieron pagar en los tiempos establecidos los diferentes pagos salariales evitando que la universidad incurriera en sanciones moratorias o sanciones disciplinarias.

3. Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

En el cobro de incapacidades de los periodos de marzo y abril de 2020, se presentó dificultad ante las EPS COMPENSAR, NUEVA EPS Y FAMISANAR ya que solo recibían vía internet en archivos JPG y en físico radicados en sus oficinas para lo cual se elevó solicitud ante la contingencia presentada por el COVID 19 y ya habilitaron correos para enviar las mismas en PDF.

Se presentaron inconvenientes en el cobro de las incapacidades de algunos integrantes de la plataforma humana del mes de febrero de 2020, de acuerdo al Artículo 81 del Decreto 253 del 2015, que dispone el reconocimiento por parte de las EPS a las incapacidades por enfermedad general ya que solo proceden cuando la persona haya cotizado mínimo cuatro semanas antes de la incapacidad.

Cambios que se han implementado durante el periodo de análisis

3. Conformidad salida del proceso: El pago de la nómina y seguridad social se hizo dentro los tiempos establecidos generando conformidad y bienestar para la plataforma humana.

4. Asuntos pendientes y/o en proceso: Actualmente no tenemos procesos pendientes para desarrollar

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

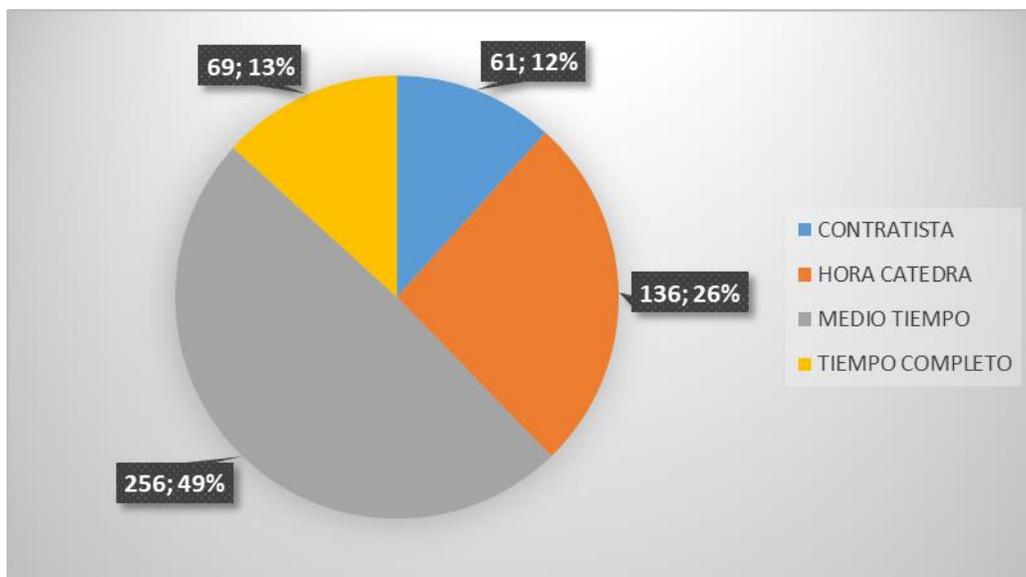
Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

El proceso de inducción y reinducción de la plataforma humana tiene como objetivo Facilitar, fortalecer y reorientar la integración al entorno institucional del personal, proporcionándole la información necesaria para su integración y permanencia en la Universidad. Por lo anterior para el primer periodo del 2020 con corte al 04 de junio, los resultados obtenidos frente a las jornadas de inducción que se llevaron a cabo a nivel nacional se relacionan a continuación.

Inducción General

Para el periodo de 2020-1, a nivel nacional ingresaron 522 personas nuevas, de las cuales 61 son contratistas y 461 son personal docente.

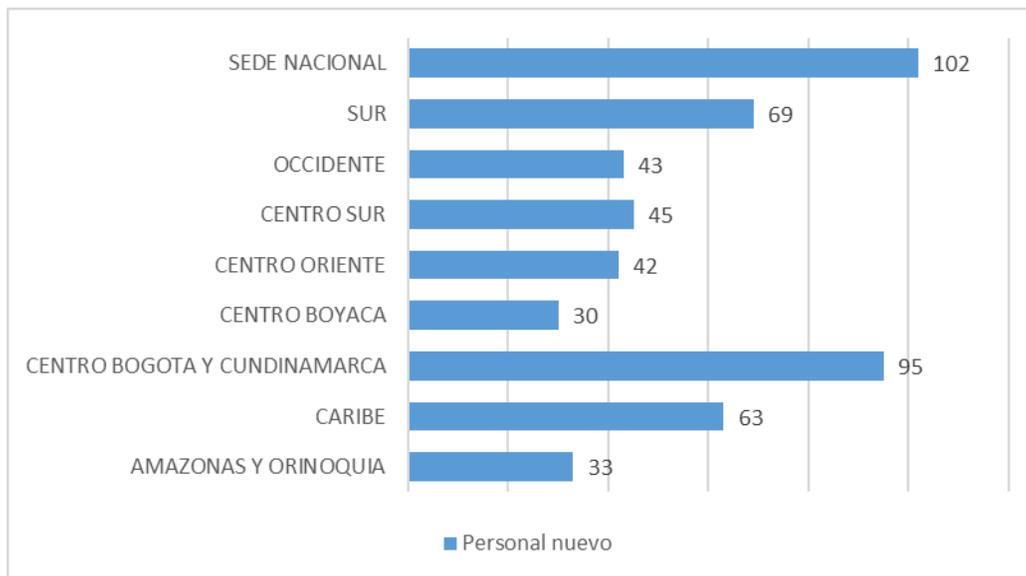
Gráfica 1. “Personal Nuevo por tipo de vinculación”



Fuente: GTHUM, 04 de junio de 2020

En la gráfica No.1, se evidencia que del total del personal que ingreso nuevo, el 49% son personal docente medio tiempo, seguido por el 26% docentes hora catedra, 13% docentes tiempo completo y un 12% personal contratista de apoyo a la gestión; para esta vigencia no ingreso personal de planta administrativo nuevo.

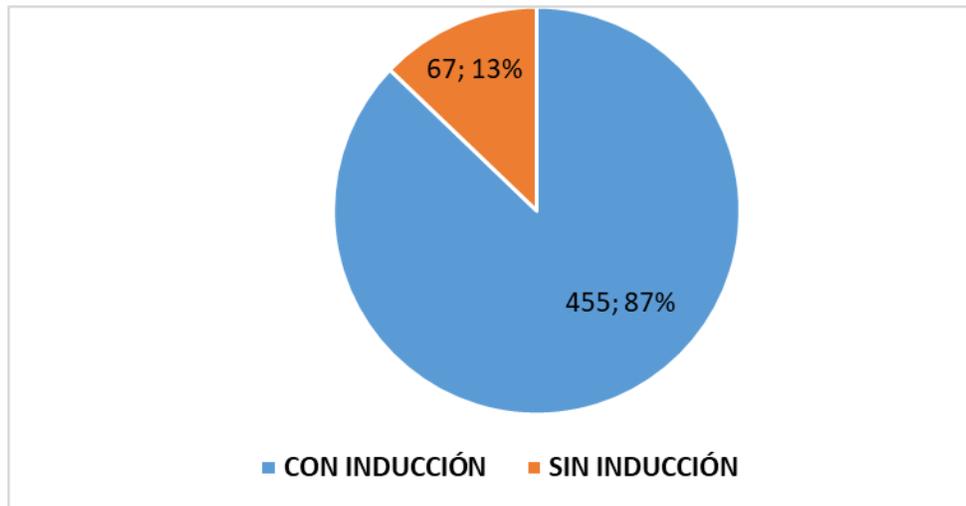
Gráfica 2. Ingreso personal nuevo por zona



En la gráfica 2, podemos evidenciar el personal nuevo que ingreso a cada una de las zonas, siendo la Sede Nacional con mayor personal nuevo con 102 personas nuevas, seguida por la zona Bogotá y Cundinamarca con 95, Sur con 69 y Caribe con 63.

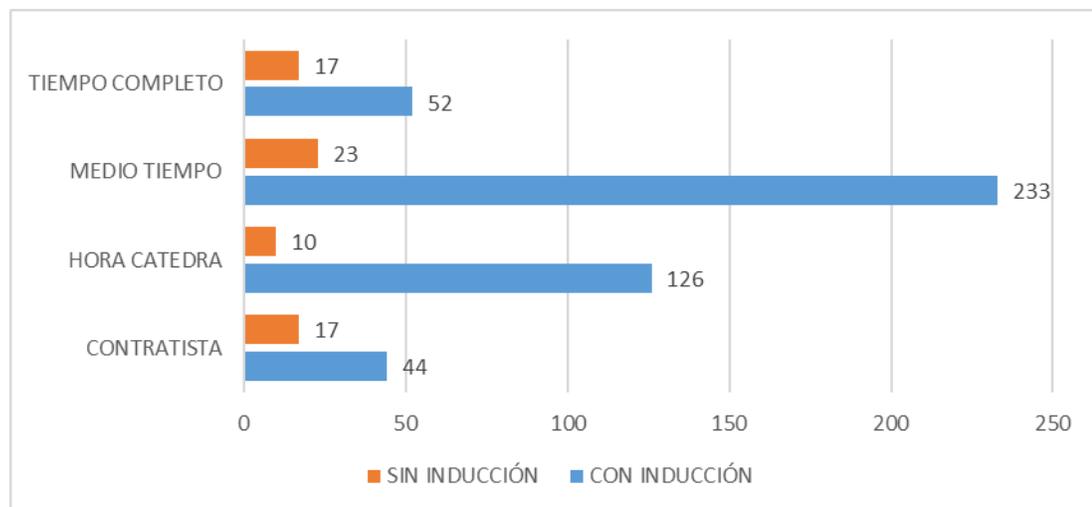
Resultados de participación

Grafica 3. Participación personal nuevo



En la gráfica 3, se detalla la participación del personal nuevo en las jornadas de inducción obteniendo una participación del 87% equivalente a 455 docentes y contratistas con su respectiva inducción.

Grafica 4. Participación por tipo de vinculación



Fuente: GTHUM, corte 04 de junio de 2020

En la gráfica 4, podemos observar la participación de acuerdo al tipo de vinculación detallando que del total de personal docente un 10% no participo de las actividades de inducción y del personal administrativo un 27%, lo que

evidencia que para el segundo semestre del 2020 debemos garantizar que estas personas cumplan con su proceso de inducción, lo cual garantice un 100% de participación.

Resultados de evaluación de conocimientos

Para la evaluación de conocimientos de las jornadas de inducción que se desarrollan a nivel nacional, las líderes de inducción junto con el apoyo de los fractales zonales han diseñado los formularios de evaluación digitales, los cuales son enviados a los participantes de las inducciones generales, para poder evaluar su nivel de apropiación después de participar de la jornada. Con esta estrategia se busca garantizar que todo el personal que ingresa nuevo apropie eficazmente como es el funcionamiento del metasistema y dinámica Unadistas, lo cual aporta al buen desempeño de las funciones y actividades laborales de los mismos.

¡Evaluando lo aprendido! 2020-2

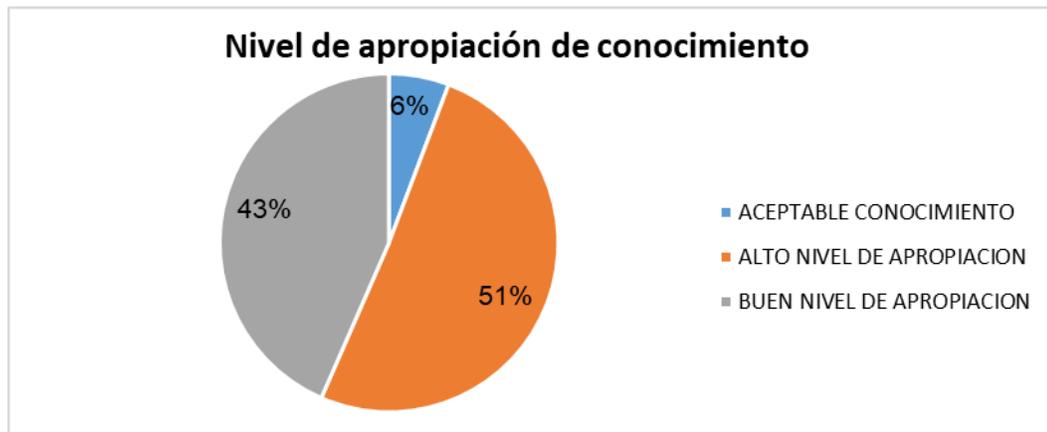
Tu dirección de correo electrónico (jenny.quintana@unad.edu.co) se registrará cuando envíes este formulario. ¿No eres tú? [Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**



La evaluación de aprendizaje pretende medir el nivel de conocimiento adquirido en la acción formativa y el resultado de aprendizaje de la misma, dando cumplimiento a los objetivos propuestos. Por lo anterior lo invitamos a contestar la siguiente evaluación, la cual tendrá un puntaje asignado de 12.

Gráfica No. 3



En la gráfica No. 3 podemos observar los resultados obtenidos de las actividades de inducción ejecutadas, donde del total de la población nueva evaluada el 94% se encuentran en alto y buen nivel de apropiación de acuerdo a las escalas establecidas en el programa de inducción y reinducción de personal 2020, evidenciando que se logró el objetivo de las inducciones.

RESULTADOS INDUCCIÓN ESPECIFICA

La Gerencia de Talento Humano con el fin de garantizar el cumplimiento del proceso de inducción específica a todo el personal que ingresa nuevo a la UNAD, diseña una estrategia llamada el Plan Padrino el cual tiene como objetivo que cada vez que un funcionario o contratista ingresa nuevo a la universidad se le asigne un padrino que lo acompañe durante los primeros 15 días de su vinculación o contratación.

INDUCCIÓN ESPECIFICA DE PERSONAL "PLAN PADRINO UNADISTA 2020"

Tu dirección de correo electrónico (jenny.quintana@unad.edu.co) se registrará cuando envíes este formulario. ¿No eres tú? [Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

Respetado Líder de Unidad o Centro: Mediante el presente formulario la GTHUM realizará el seguimiento, del funcionario que usted ha designado como Padrino o padrinos del personal que ingresa nueva o fue trasladado a su Unidad, Zona o Centro, con el fin de que este realice un proceso de acompañamiento y empalme con el nuevo funcionario. Es de aclarar que dicho acompañamiento deberá ser durante sus primeros quince (15) días con la Universidad, toda vez que de este proceso depende la acomodación y adaptación de nuestro personal.

Temáticas a brindar y responsables del acompañamiento:

1. Funciones, responsabilidades u obligaciones a ejecutar. (Responsable de ejecutar: Líder de Unidad, zona o centro)
2. Procesos y procedimientos de la unidad, zona o centro. (Responsable de ejecutar: Líder de Unidad, zona o centro)
3. Sistema de gestión de la calidad (Responsable de ejecutar: Padrino designado)

Para realizar seguimiento al cumplimiento de esta estrategia se diseña un formulario llamado plan padrino inducción específica de personal Unadista, mediante el cual cada líder de unidad tiene como responsabilidad el registro del cumplimiento al plan padrino de su personal nuevo a cargo.

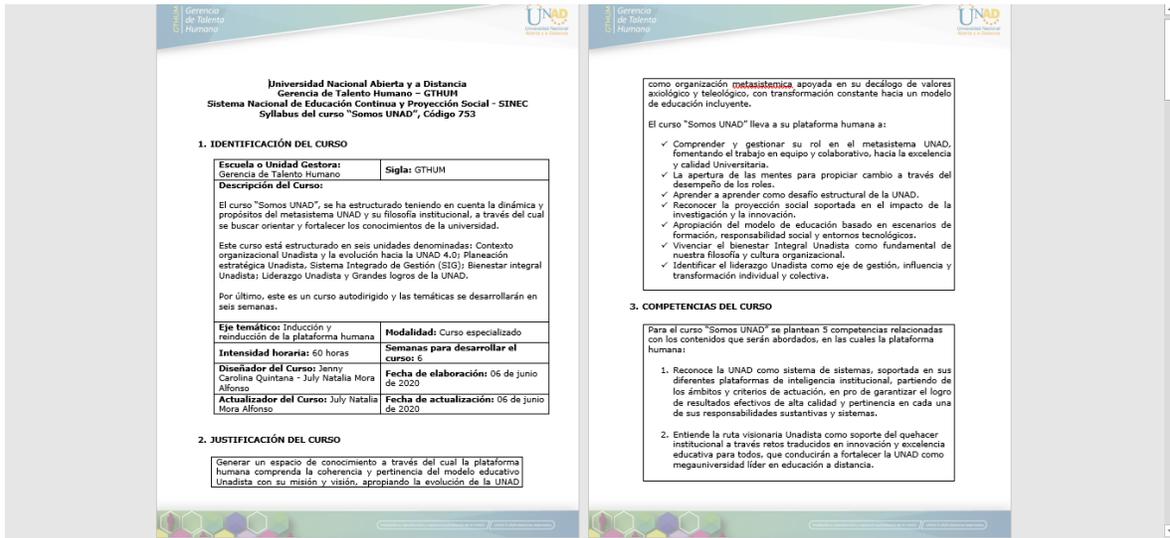
Adicionalmente como aspectos internos que influyeron positivamente al logro del objetivo del proceso y fueron relevantes para la gestión encontramos:

-Se realiza para el segundo semestre 2020 la actualización de la herramienta virtual de conformidad con la actualización que surgen de acuerdo a la dinámica institucional y a los estatutos de la universidad para el 2020, proponiendo videos interactivos que faciliten la comprensión de la información por parte de la plataforma humana.

-La Gerencia de Talento Humano con el apoyo de la ECBTI y la VIMEP desde el mes de abril del 2020 viene adelantando la construcción del curso virtual “Somos UNAD” el cual se ha estructurado teniendo en cuenta la dinámica y propósitos del metasisistema UNAD y su filosofía institucional, enfocando su objetivo a orientar y fortalecer los conocimientos de la plataforma humana de la universidad. Este curso ya se encuentra en un 80% de avance y se tiene proyectado culminar en el mes de octubre de 2020.

Evidencia de avances

SYLLABUS



The image shows a digital document titled "Syllabus del curso 'Somos UNAD', Código 753". It is structured as follows:

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Escuela o Unidad Gestora: Gerencia de Talento Humano	Sigla: GTHUM
Descripción del Curso:	
El curso "Somos UNAD", se ha estructurado teniendo en cuenta la dinámica y propósitos del metasisistema UNAD y su filosofía institucional, a través del cual se busca orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad.	
Este curso está estructurado en seis unidades denominadas: Contexto organizacional Unadista y la evolución hacia la UNAD 4.0; Planeación estratégica Unadista, Sistema Integrado de Gestión (SIG); Bienestar integral Unadista; Liderazgo Unadista y Grandes logros de la UNAD.	
Por último, este es un curso autodirigido y las temáticas se desarrollarán en seis semanas.	
Eje temático: Inducción y reinducción de la plataforma humana	Modalidad: Curso especializado
Intensidad horaria: 60 horas	Semanas para desarrollar el curso: 6
Diseñador del Curso: Jenny Carolina Quintana - July Natalia Mora Alfonso	Fecha de elaboración: 06 de junio de 2020
Actualizador del Curso: July Natalia Mora Alfonso	Fecha de actualización: 06 de junio de 2020

2. JUSTIFICACIÓN DEL CURSO

Generar un espacio de conocimiento a través del cual la plataforma humana comprenda la coherencia y pertinencia del modelo educativo Unadista con su misión y visión, apropiando la evolución de la UNAD

3. COMPETENCIAS DEL CURSO

Para el curso "Somos UNAD" se plantean 5 competencias relacionadas con los contenidos que serán abordados, en las cuales la plataforma humana:

1. Reconoce la UNAD como sistema de sistemas, soportada en sus diferentes plataformas de inteligencia institucional, partiendo de los ámbitos y criterios de actuación, en pro de garantizar el logro de resultados efectivos de alta calidad y pertinencia en cada una de sus responsabilidades sustantivas y sistemas.
2. Entiende la ruta visionaria Unadista como soporte del quehacer institucional a través retos traducidos en innovación y excelencia educativa para todos, que conducirán a fortalecer la UNAD como megainiversidad líder en educación a distancia.

El curso "Somos UNAD" lleva a su plataforma humana a:

- ✓ Comprender y gestionar su rol en el metasisistema UNAD, fomentando el trabajo en equipo y colaborativo, hacia la excelencia y calidad Universitaria.
- ✓ La apertura de las mentes para propiciar cambio a través del desempeño de los roles.
- ✓ Aprender a aprender como desafío estructural de la UNAD.
- ✓ Reconocer la proyección social soportada en el impacto de la investigación y la innovación.
- ✓ Apropiación del modelo de educación basado en escenarios de formación, responsabilidad social y entornos tecnológicos.
- ✓ Vivenciar el bienestar Integral Unadista como fundamental de nuestra filosofía y cultura organizacional.
- ✓ Identificar el liderazgo Unadista como eje de gestión, influencia y transformación individual y colectiva.

<p>3. Identifica el ejercicio de valoración continua de la UNAD que involucra a los actores y servidores de la organización, en el proceso de evolución en la gestión promoviendo la utilización, diseño y desarrollo de nuevas estrategias y procedimientos de implementación, seguimiento y control en beneficio del mejoramiento <i>continuo</i> orientado al cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de desarrollo institucional y en los planes operativos.</p> <p>4. Comprende el bienestar integral Unadista desde los diferentes <i>multicontextos</i> y ámbitos institucionales, el cual tiene como propósito fomentar el espíritu Unadista solidario y fortalecer su plataforma humana desde sus diferentes líneas acción.</p> <p>5. Alanza el liderazgo como eje fundamental de gestión y transformación, identificando las características, competencias y el quehacer del líder Unadista desde rol desempeñado.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios de actuación • Sistemas Organizacionales • Ámbitos y Contextos de actuación • PAPS • MPU • Sistemas de educación </td> </tr> <tr> <td>2. Planeación Estratégica Unadista</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada • Evolución planes de desarrollo 2004-2023 • Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 "Haz UNAD, más país" </td> </tr> <tr> <td>3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Política del SIG • Objetivos del SIG • Mapa de procesos del SIG-UNAD • Componentes del SIG <ul style="list-style-type: none"> ◦ Gestión ambiental (ISO 14001) ◦ Seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001) ◦ Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001) ◦ Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1) </td> </tr> <tr> <td>4. Bienestar Integral Unadista</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Principios y política de bienestar Integral Unadista • Líneas de acción del bienestar • Programas y proyectos de Bienestar UNAD, un mejor lugar para trabajar • Convenios • Sistema de estímulos e incentivos </td> </tr> <tr> <td>5. Liderazgo Unadista</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo Unadista • Características del líder Unadista • Competencias del Líder Unadista • Acciones del deber ser del líder Unadista • Cultura del servicio Unadista </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de actuación • Sistemas Organizacionales • Ámbitos y Contextos de actuación • PAPS • MPU • Sistemas de educación 	2. Planeación Estratégica Unadista	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada • Evolución planes de desarrollo 2004-2023 • Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 "Haz UNAD, más país" 	3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)	<ul style="list-style-type: none"> • Política del SIG • Objetivos del SIG • Mapa de procesos del SIG-UNAD • Componentes del SIG <ul style="list-style-type: none"> ◦ Gestión ambiental (ISO 14001) ◦ Seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001) ◦ Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001) ◦ Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1) 	4. Bienestar Integral Unadista	<ul style="list-style-type: none"> • Principios y política de bienestar Integral Unadista • Líneas de acción del bienestar • Programas y proyectos de Bienestar UNAD, un mejor lugar para trabajar • Convenios • Sistema de estímulos e incentivos 	5. Liderazgo Unadista	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo Unadista • Características del líder Unadista • Competencias del Líder Unadista • Acciones del deber ser del líder Unadista • Cultura del servicio Unadista
	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de actuación • Sistemas Organizacionales • Ámbitos y Contextos de actuación • PAPS • MPU • Sistemas de educación 										
2. Planeación Estratégica Unadista	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada • Evolución planes de desarrollo 2004-2023 • Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 "Haz UNAD, más país" 										
3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)	<ul style="list-style-type: none"> • Política del SIG • Objetivos del SIG • Mapa de procesos del SIG-UNAD • Componentes del SIG <ul style="list-style-type: none"> ◦ Gestión ambiental (ISO 14001) ◦ Seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001) ◦ Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001) ◦ Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1) 										
4. Bienestar Integral Unadista	<ul style="list-style-type: none"> • Principios y política de bienestar Integral Unadista • Líneas de acción del bienestar • Programas y proyectos de Bienestar UNAD, un mejor lugar para trabajar • Convenios • Sistema de estímulos e incentivos 										
5. Liderazgo Unadista	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo Unadista • Características del líder Unadista • Competencias del Líder Unadista • Acciones del deber ser del líder Unadista • Cultura del servicio Unadista 										

Unidades	Temáticas
1. Contexto Organizacional y evolución hacia la UNAD 4.0	<ul style="list-style-type: none"> • Mensaje de bienvenida a la plataforma humana • Naturaleza Jurídica • Objeto de la UNAD • Principios, fines y objetivos de la UNAD • Misión • Visión • Recorrido Histórico Unadista • Decálogo Axiológico de valores y Teleológico. • Himno de la UNAD • Conformación de la familia Unadista • Evolución de la UNAD como organizacional <i>metasistémica</i>

RECURSOS CAMPUS

► Apropiación del metasistema Unad - (953A_326)



The dashboard displays five resource cards, each with a circular icon and a title:

- Información general** (Information general)
- Contenidos** (Contents)
- Interacción académica** (Academic interaction)
- Desarrollo actividades de aprendizaje - Rúbricas - Evaluación** (Development of learning activities - Rubrics - Evaluation)
- Gestión del estudiante** (Student management)

Below the 'Gestión del estudiante' card, there is a sub-card titled **Gestión administrativa del estudiante** (Administrative management of the student).



	Manifiesto Unadista
	Recorrido histórico
	Quiénes somos
	Decálogo de Valores
	HIMNO
	Foro Noticias del curso
	Recorrido histórico de la UNAD completo
	Reseña Histórica LINEA DE TIEMPO

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- La falta de compromiso por parte del personal nuevo, toda vez que se evidencia que el 10% de los docentes y el 27% de los contratistas nuevos no participaron de las jornadas de inducción.
- Se evidencia que el 21% del personal que ingreso nuevo no ha sido reportado en el formulario de plan padrino lo cual evidencie el cumplimiento de dicho procedimiento por parte de los líderes de unidad a cargo.

Asuntos pendientes y/o en proceso

Documente aquí los asuntos que quedaron pendientes y/o en proceso durante el periodo de análisis; por ejemplo:

- Oportunidades de mejora identificadas.

Se encuentra en proceso de actualización el procedimiento de Engagement y Convicción Unadista, el cual reemplazará el actual procedimiento de inducción y reinducción de personal, al que se le está realizando adecuaciones sujetas a la dinámica institucional, actualizaciones de los estatutos y alcance en cada una de las fases que integrará el nuevo procedimiento.

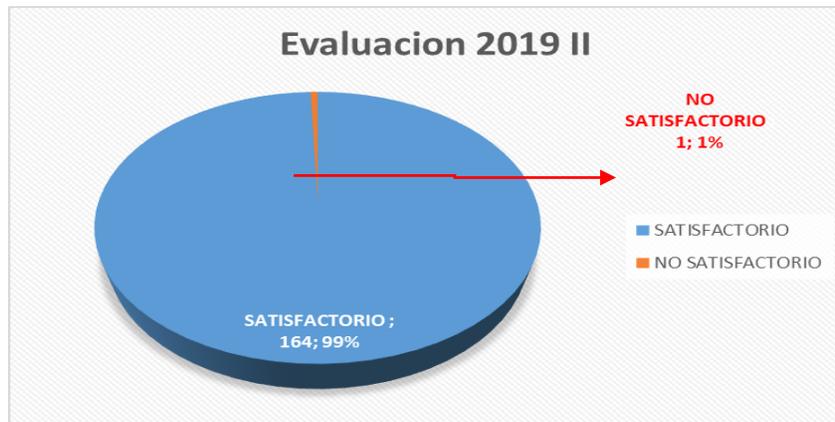
- Acciones proyectadas, para resolver las situaciones que limitaron el cumplimiento del objetivo del proceso y alcanzar la plena conformidad de las salidas del proceso.

Culminación del curso virtual de engagement y convicción Unadista para la plataforma humana.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La UNAD para el segundo semestre del 2019 cuenta con 165 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados.

Grafica No. 1



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 99% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 164 funcionarios, y nos ilustra el 1% no satisfactorio equivalente a un (1) funcionario.

Resultados de la valoración.

Grafica No. 2



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La gráfica No. 2 nos ilustra que el 100% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 90 funcionarios.

Gráfica No. 3



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La gráfica No. 3 nos ilustra que el 99% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 59 funcionarios y un (1) funcionario obtuvo una evaluación no satisfactoria.

Gráfica No. 4



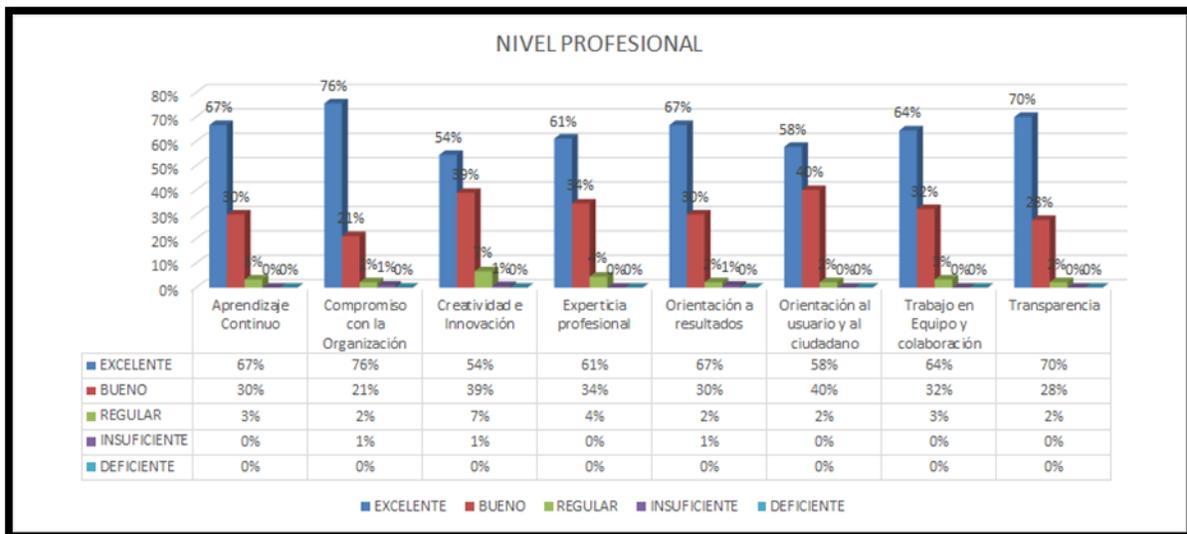
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La gráfica No. 4 nos ilustra que el 100% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 15 funcionarios.

Análisis por competencias comportamentales.

Las competencias comportamentales es el dispositivo mediante el cual se valora el cumplimiento de los comportamientos y conductas asociados al nivel del cargo, contenidas en el manual de funciones, el cual comprende entre otras los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

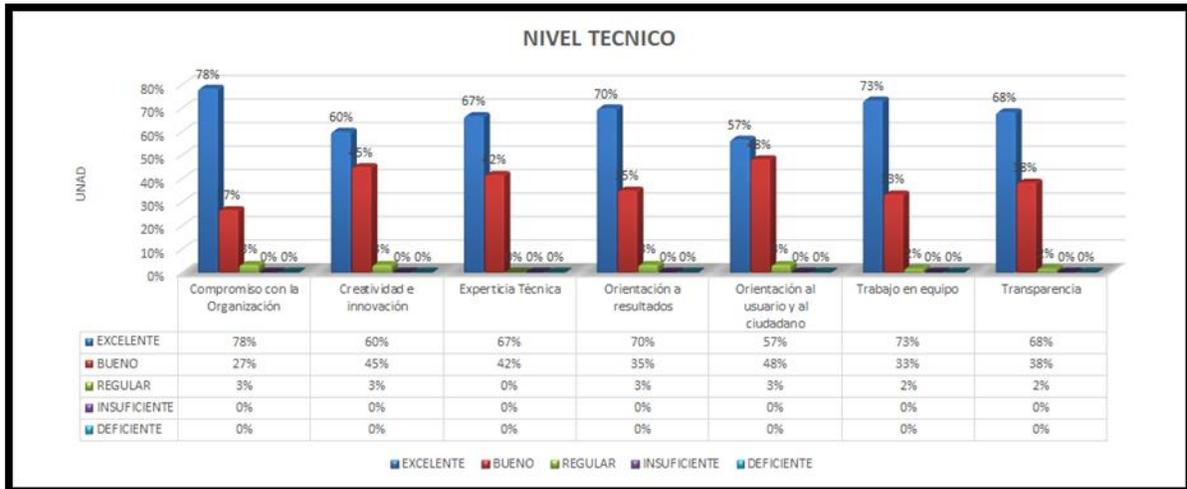
Gráfica No. 5



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La grafica No. 5 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel profesional de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada.

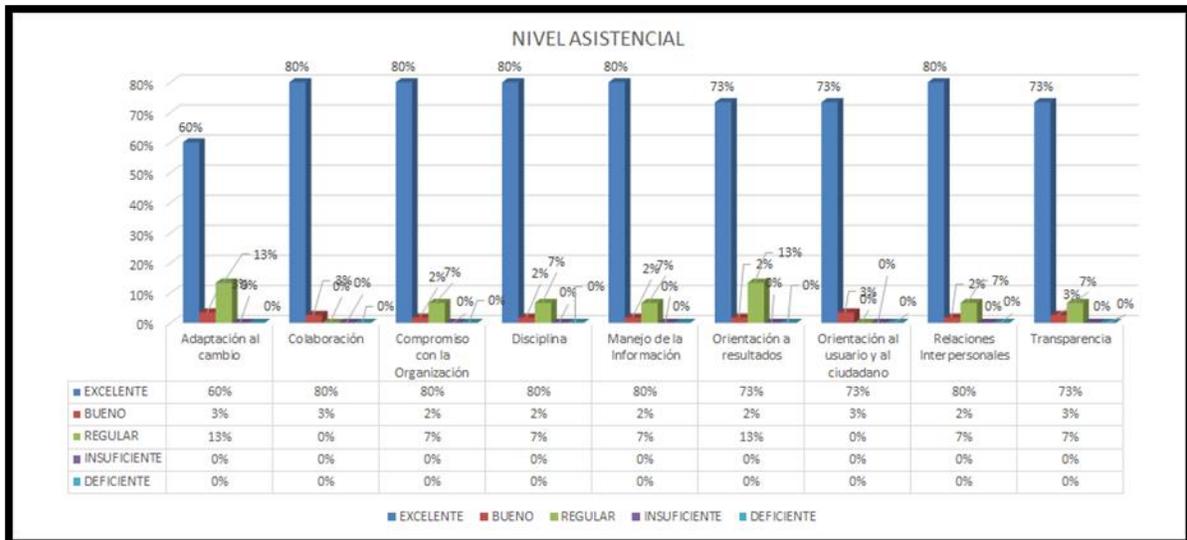
Grafica No. 6



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La grafica No. 6 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel técnico de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada.

Grafica No. 7



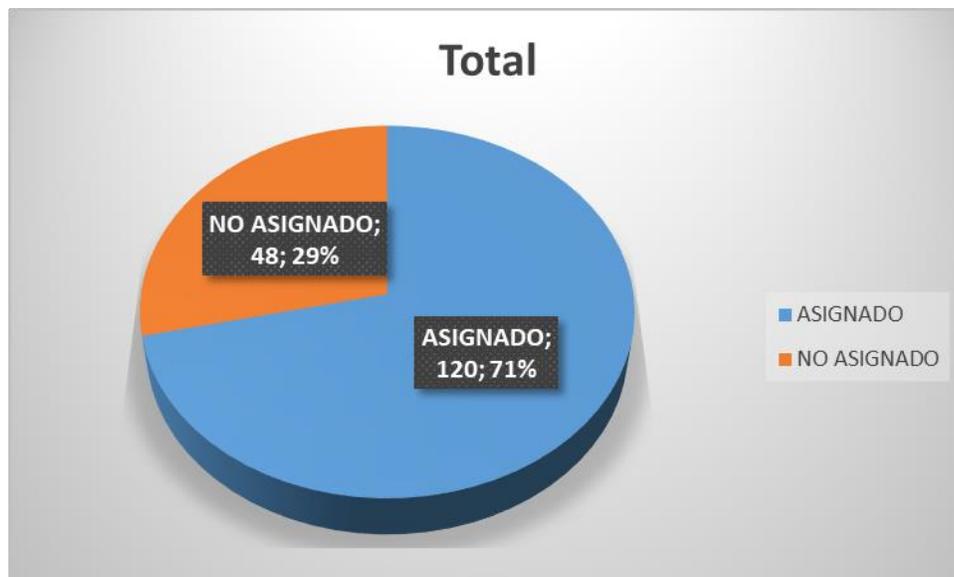
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La grafica No. 7 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel asistencial de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el manejo de la información, colaboración, compromiso con la organización, disciplina y relaciones interpersonales son las habilidades más destacadas.

Informe general planes de trabajo 2020 I.

Para el primer semestre del 2020 la UNAD cuenta con 168 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, para los cuales se realizó el plan de trabajo para el primer semestre del 2020.

Grafica 2.



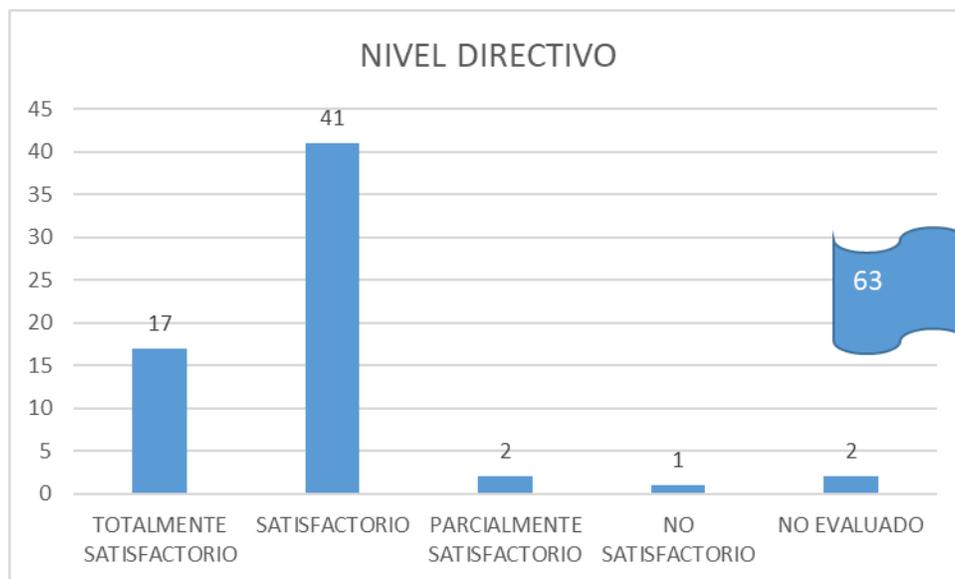
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

Los resultados de la elaboración del plan de trabajo para el primer semestre del 2020 con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 71% equivalente a 120 planes de trabajo de funcionarios fueron elaborados por el jefe inmediato y el 48% de los

jefes tiene pendiente la elaboración de los planes de trabajo para el primer semestre del 2020 equivalente a 48 planes de trabajo.

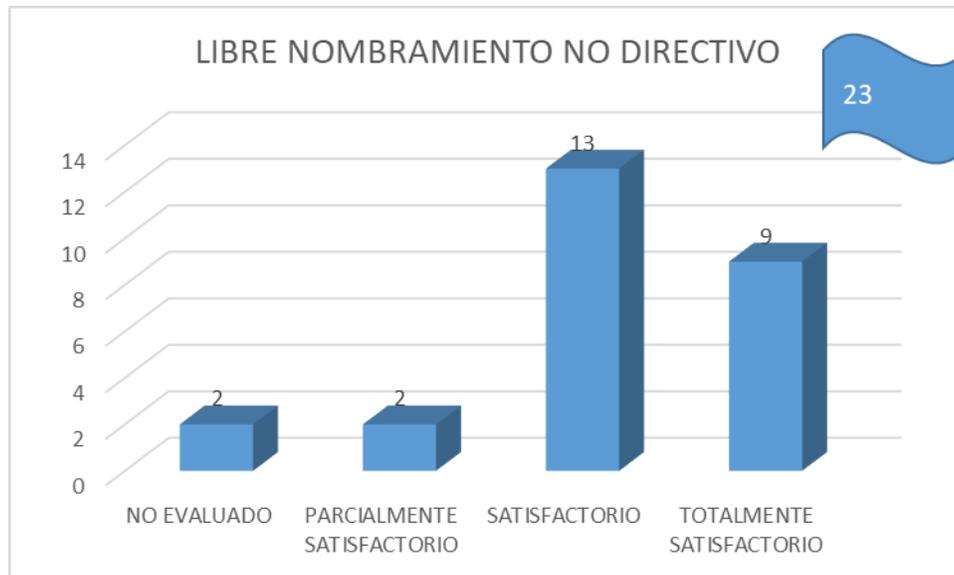
La Gerencia de Talento Humano mediante circular se reiteró la elaboración de los planes de trabajo

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel directivos 2019, se evaluaron 63 directivos.



Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2020.

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel no directivos 2019, se evaluaron 26 funcionarios



Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2020

2. Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Teniendo en cuenta que los evaluadores son los jefes inmediatos, se dificulta la evaluación en tiempos oportunos, ya que los directivos presentan una agenda de trabajo muy fuerte.

Acción: Se envían correos electrónicos a los jefes inmediatos recordando las fechas de evaluación y al personal que debe evaluar.

3. Conformidad de las Salidas del Proceso

Verificar las causas que dieron origen al resultado bajo en la evaluación del desempeño: El incumplimiento de evidencia cuando el jefe inmediato realiza la evaluación sobre el plan de trabajo y arroja un resultado no satisfactoria.

4. GESTIÓN DEL CAMBIO

Se está diseñando el nuevo modelo del potencial de plataformas humanas donde se incluya en la evaluación a los funcionarios con vinculación de libre nombramiento y remoción, de carrera y provisionales, articulando el modelo de competencias de la universidad.

5. Asuntos pendientes y/o en proceso

- Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que, el 48% de los jefes tiene pendiente la elaboración de los planes de trabajo para el primer semestre del 2020 equivalente a 48 planes de trabajo.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO APLICADA AL PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

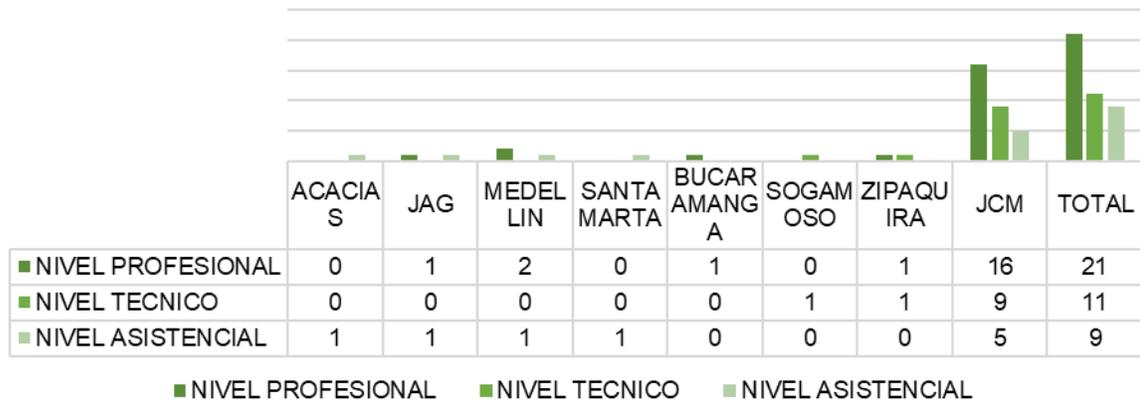
Se aplicó la Evaluación del Desempeño a cuarenta y uno (41) funcionarios de carrera administrativa para el periodo 2019-2020, cumpliendo así con el 100% de la evaluación aplicada, de los cuales treinta y ocho (38) obtuvieron Sobresaliente y tres (3) superior.

GRADOS DE VALORACION EVALUACION DE DESEMPEÑO CARRERA ADMINISTRATIVA

GRADOS DE VALORACION	RESULTADOS
SOBRESALIENTE 884-1000	38
SUPERIOR 767-883	3
TOTAL	41

Fuente: GTHUM Junio de 2020

EVALUACION DEL DESEMPEÑO FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA 2020



UNIDAD	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
ACACIAS	0	0	1
JAG	1	0	1
MEDELLIN	2	0	1
SANTA MARTA	0	0	1
BUCARAMANGA	1	0	0
SOGAMOSO	0	1	0
ZIPAQUIRA	1	1	0
JCM	16	9	5
TOTAL	21	11	9

BIENESTAR FUNCIONARIOS

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

- Mencione los aspectos internos y/o externos que influyeron positivamente al logro del objetivo del proceso y fueron relevantes para la gestión.

- Con respecto al comportamiento de los indicadores asociados al proceso evalúe el cumplimiento del objetivo del proceso.

El plan de desarrollo 2019-2013 “Más Unad más País” es el resultado del quehacer institucional, el cual incorpora una visión estratégica consolidando el Sistema de Bienestar integral Unadista como dispositivo organizacional que fortalece la cultura del buen servicio en los diferentes multicontextos y ámbitos de actuación de la UNAD, fomentando mediaciones y estrategias de experiencias significativas para todos los integrantes de la comunidad, procurando generar en cada uno de ellos el fortalecimiento del desarrollo humano y mejoramiento de su calidad de vida.

De esta forma, el bienestar de la plataforma humana se articula con la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes Estudiantes y Egresados para conformar el equipo del Bienestar Integral Unadista, por lo tanto, se inicia con el diseño de la caracterización del proceso en el cual se ve involucrado las dos partes, estableciendo como objetivo contribuir con la calidad de vida, formación integral, construcción de comunidad, satisfacción laboral, ambientes armoniosos y felices para trabajar; a través, de la gestión de experiencias significativas para los estamentos que hacen parte del Metasistema UNAD, así mismo, se tiene como alcance la identificación de intereses hasta el impacto de las experiencias significativas.

De igual forma, se tiene previsto la articulación en el diseño del estatuto de bienestar, la construcción del sistema integral Unadista, indicadores, salidas no conformes, así como el impacto de las experiencias significativas, estas acciones han quedado registradas en el Sistema de Seguimiento a Acciones de Mejora (SSAM) para realizar trazabilidad al proceso y así, fortalecer el sistema de bienestar.

Ahora bien, durante el proceso de articulación y consolidación del proceso, el bienestar de la plataforma humana ha implementado diversas estrategias con el

fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y a la construcción de ambientes laborales armoniosos y felices.

Aunado a lo anterior, según el estatuto de bienestar No 056 De Diciembre 06 De 2012 la Gerencia de Talento Humano ha articulado tres líneas de acción:

- Crecimiento personal: orientada al desarrollo de las dimensiones psicosocial y espiritual como construcción de proyectos de vida personal, profesional y social.
- 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.
- Promoción de la salud y prevención de la enfermedad: Promueve la dimensión biología y se orienta al autocuidado, al desarrollo de hábitos y estilos saludables y a la prevención de conductas y factores de riesgo para la salud de los diferentes estamentos de la universidad.

Para el desarrollo de las líneas de acción, se realiza la caracterización de la población Unadista con el fin de identificar las necesidades e intereses de la plataforma humana para el diseño del plan de acción.

De esta forma, se procede con la ejecución de las actividades a nivel nacional con el fin de generar experiencias significativas de impacto para la plataforma humana.

A continuación, se relacionan las experiencias significativas a nivel nacional:

No	EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA	CENTRO	ZONA
1	CHARLA CUIDADO DE LA SALUD EN TIEMPOS DE COVID	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
2	CHARLA MANEJO EMOCIONAL EN TIEMPO DE CRISIS	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
3	CHARLA ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
4	CHARLA HABITOS SALUDABLES PARA DINAMIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EN CASA	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL

5	CHARLA ESTRATEGIAS PARA MANEJO DE LAS DINAMICAS PADRES HIJOS DURANTE LA CUARENTENA	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
6	CHARLA ESTRATEGIAS PARA POTENCIALIZAR LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN TIEMPOS DE CRISIS	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
7	CHARLA ESTRATEGIAS DE CONTENCIÓN EMOCIONAL PARA LAS FAMILIAS EN TIEMPOS DE CRISIS	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
8	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
9	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
10	CONMEMORACION MADRE UNADISTA	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
11	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	SEDE NACIONAL
12	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	CEAD SOGAMOSO	CENTRO BOYACÁ
13	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	CERES GARAGOA	CENTRO BOYACÁ
14	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	CERES SOCHA	CENTRO BOYACÁ
15	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	UDR CUBARA	CENTRO BOYACÁ
16	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD TUNJA	CENTRO BOYACÁ
17	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD DUITAMA	CENTRO BOYACÁ
18	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD SOGAMOSO	CENTRO BOYACÁ
19	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD CHIQUINQUIRA	CENTRO BOYACÁ
20	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD SOATA	CENTRO BOYACÁ
21	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CERES GARAGOA	CENTRO BOYACÁ
22	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CERES SOCHA	CENTRO BOYACÁ
23	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CERES BOAVITA	CENTRO BOYACÁ
24	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	UDR CUBARA	CENTRO BOYACÁ
25	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD TUNJA	CENTRO BOYACÁ
26	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD DUITAMA	CENTRO BOYACÁ
27	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD SOGAMOSO	CENTRO BOYACÁ
28	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD CHIQUINQUIRA	CENTRO BOYACÁ
29	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD SOATA	CENTRO BOYACÁ
30	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES GARAGOA	CENTRO BOYACÁ
31	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES SOCHA	CENTRO BOYACÁ
32	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	UDR CUBARA	CENTRO BOYACÁ
33	CHARLA COVID 19, SINTOMAS Y PREVENCIÓN	CERES VELEZ	CENTRO ORIENTE
34	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE	CERES VELEZ	CENTRO ORIENTE

	UNADISTA		
35	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES VELEZ	CENTRO ORIENTE
36	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD GACHETA	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
37	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD GIRARDOT	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
38	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
39	CONMEMORACION DIA DEL HOMBRE UNADISTA	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
40	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
41	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
42	RUMBA TERAPIA	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
43	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
44	CONMEMORACION MADRE UNADISTA	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
45	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
46	CONMEMORACION MADRE UNADISTA	CEAD GIRARDOT	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
47	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD GIRARDOT	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
48	CONMEMORACION MADRE UNADISTA	CEAD JOSE ACEVEDO Y GOMEZ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
49	MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL	CEAD MEDELLIN	OCCIDENTE
50	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD MEDELLIN	OCCIDENTE
51	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD TURBO	OCCIDENTE
52	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD LA DORADA	OCCIDENTE
53	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CCAV DOS QUEBRADAS	OCCIDENTE
54	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD NEIVA	SUR
55	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD PITALITO	SUR
56	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD IBAGUE	SUR
57	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	UDR PUERTO ASIS	SUR
58	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CERES VALLE DEL GUAMUEZ	SUR
59	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CERES SAN VICENTE DEL CAGUAN	SUR
60	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CERES MARIQUITA	SUR
61	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD FLORENCIA	SUR
62	CHARLA DE PREVENCIÓN CANCER DE SENO	CEAD NEIVA	SUR
63	LIMPIEZA FACIAL	CEAD NEIVA	SUR
64	HIGIENE ORAL	CEAD NEIVA	SUR
65	MASAJES DE RELAJACIÓN	CEAD NEIVA	SUR
66	TAMIZAJE VISUAL	CEAD NEIVA	SUR
67	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CEAD NEIVA	SUR

68	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CEAD IBAGUE	SUR
69	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CEAD PITALITO	SUR
70	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CEAD FLORENCIA	SUR
71	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CERES LA PLATA	SUR
72	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CERES LIBANO	SUR
73	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CERES MARIQUITA	SUR
74	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CERES SAN VICENTE DEL CAGUAN	SUR
75	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	UDR PUERTO ASIS	SUR
76	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA	CERES VALLE DEL GUAMUEZ	SUR
77	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD NEIVA	SUR
78	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD IBAGUE	SUR
79	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD PITALITO	SUR
80	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD FLORENCIA	SUR
81	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES LA PLATA	SUR
82	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES LIBANO	SUR
83	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES MARIQUITA	SUR
84	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES SAN VICENTE DEL CAGUAN	SUR
85	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	UDR PUERTO ASIS	SUR
86	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES VALLE DEL GUAMUEZ	SUR
87	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD NEIVA	SUR
88	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD IBAGUE	SUR
89	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD PITALITO	SUR
90	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD FLORENCIA	SUR
91	JORNADA PYP TAMIZAJE Y OPTOMETRIA NUEVA EPS	CEAD PASTO	CENTRO SUR
92	JORNADA PYP CARDIOVASCULAR COOMEVA	CEAD PASTO	CENTRO SUR
93	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD PALMIRA	CENTRO SUR
94	CONMEMORACION DIA DEL HOMBRE UNADISTA	CERES SANTANDER DE QUILICHAO	CENTRO SUR
95	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CERES SANTANDER DE QUILICHAO	CENTRO SUR
96	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD PASTO	CENTRO SUR
97	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	UDR CALI	CENTRO SUR
98	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD PALMIRA	CENTRO SUR
99	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD ACACIAS	AMAZONIA Y ORINOQUIA
100	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD YOPAL	AMAZONIA Y ORINOQUIA
101	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD SAN JOSE DEL GUAVIARE	AMAZONIA Y ORINOQUIA

102	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD ACACIAS	AMAZONIA Y ORINOQUIA
103	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD YOPAL	AMAZONIA Y ORINOQUIA
104	CONMEMORACION DIA DEL ASISTENTE UNADISTA	CEAD SAN JOSE DEL GUAVIARE	AMAZONIA Y ORINOQUIA
105	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD ACACIAS	AMAZONIA Y ORINOQUIA
106	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD YOPAL	AMAZONIA Y ORINOQUIA
107	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD SAN JOSE DEL GUAVIARE	AMAZONIA Y ORINOQUIA
108	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CERES CUMARAL	AMAZONIA Y ORINOQUIA
109	TORNEO DE AJEDRES ON LINE	CCAV SAHAGUN	CARIBE
110	CHARLA EL ROL DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INNOVADORAS	CCAV SAHAGUN	CARIBE
111	EVENTO DE EMPRENDIMIENTO	CCAV SAHAGUN	CARIBE
112	CONMEMORACION MADRE UNADISTA	CCAV SAHAGUN	CARIBE
113	CONMEMORACION MADRE UNADISTA	CEAD COROZAL	CARIBE
114	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD SANTA MARTA	CARIBE
115	CONMEMORACION DOCENTE UNADISTA	CEAD COROZAL	CARIBE
116	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CCAV SAHAGUN	CARIBE
117	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD VALLEDUPAR	CARIBE
118	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD LA GUAJIRA	CARIBE
119	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD COROZAL	CARIBE
120	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	CEAD BARRANQUILLA	CARIBE
121	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD TUNJA	CENTRO BOYACÁ
122	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD DUITAMA	CENTRO BOYACÁ
123	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD SOGAMOSO	CENTRO BOYACÁ
124	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD CHIQUINQUIRA	CENTRO BOYACÁ
125	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD SOATA	CENTRO BOYACÁ
126	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CERES GARAGOA	CENTRO BOYACÁ
127	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CERES SOCHA	CENTRO BOYACÁ
128	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CERES BOAVITA	CENTRO BOYACÁ
129	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	UDR CUBARA	CENTRO BOYACÁ
130	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD ACACIAS	AMAZONIA Y ORINOQUIA
131	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD YOPAL	AMAZONIA Y ORINOQUIA
132	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CEAD SAN JOSE DEL GUAVIARE	AMAZONIA Y ORINOQUIA
133	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR	CERES CUMARAL	AMAZONIA Y

	PUBLICO		ORINOQUIA
134	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	UDR LETICIA	AMAZONIA Y ORINOQUIA
135	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD PUERTO CARREÑO	AMAZONIA Y ORINOQUIA
136	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	UDR GUAINIA	AMAZONIA Y ORINOQUIA
137	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	ZONA CENTRO BOGOTÁ CUNDINAMARCA	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
138	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD FUSAGASUGÁ	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
139	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD ZIPAQUIRA	CENTRO BOGOTÁ - CUNDINAMARCA
140	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD COROZAL	CARIBE
141	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD SANTA MARTA	CARIBE
142	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD BARRANQUILLA	CARIBE
143	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD SANTA MARTA	CARIBE
144	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD SANTA MARTA	CARIBE
145	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD NEIVA	SUR
146	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD PITALITO	SUR
147	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD FLORENCIA	SUR
148	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD IBAGUE	SUR
149	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES LA PLATA	SUR
150	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES LIBANO	SUR
151	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES MARIQUITA	SUR
152	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	UDR PUERTO ASIS	SUR
153	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES SAN VICENTE DEL CAGUAN	SUR
154	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES VALLE DEL GUAMUEZ	SUR
155	TALLER DANZA Y RUMBA	ZONA CENTRO SUR	CENTRO SUR
156	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD PASTO	CENTRO SUR
157	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES SANTANDER DE QUILICHAO	CENTRO SUR
158	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD PALMIRA	CENTRO SUR
159	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD POPAYAN	CENTRO SUR
160	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CERES EL BORDO	CENTRO SUR
161	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD QUIBDO	OCCIDENTE
162	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR	CEAD TURBO	OCCIDENTE

	PÚBLICO		
163	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD LA DORADA	OCCIDENTE
164	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CCAV DOS QUEBRADAS	OCCIDENTE
165	CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CEAD MEDELLIN	OCCIDENTE

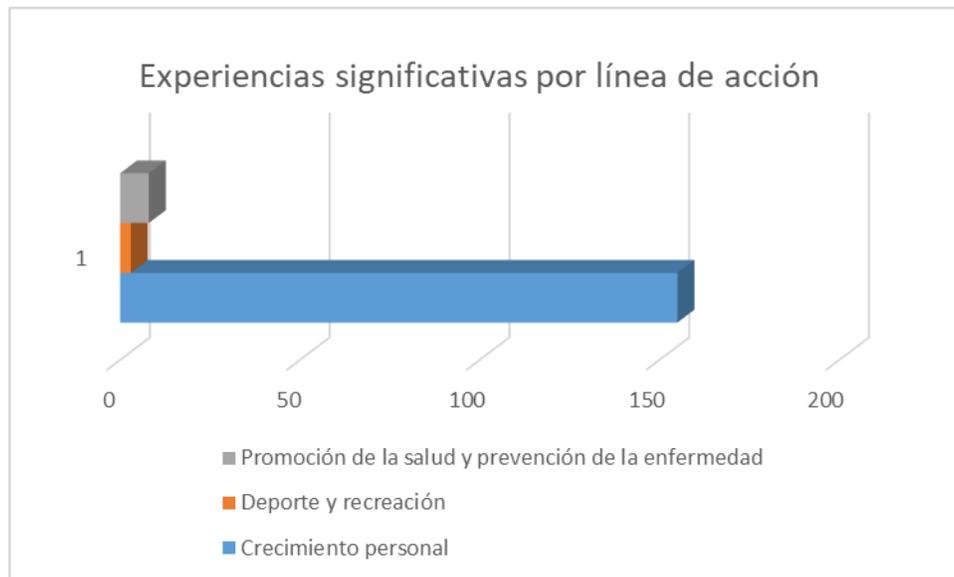
Fuente: GTHUM experiencias significativas desarrolladas en la I vigencia 2020

Con base a lo anterior, el bienestar de la plataforma humana, en la línea de crecimiento personal, se desarrollaron charlas para contribuir a la mitigación de factores de riesgo psicosocial a nivel nacional comprendiendo al ser humano en su dimensión personal, profesional y familiar, así mismo, se realizaron, diversas actividades que permitieron reconocer los diferentes roles de los líderes de la organización.

De la misma manera, en la línea de deporte y recreación se realizaron experiencias significativas encaminadas al mejoramiento de la calidad física a través de sesiones de entrenamiento moderado en las que participaban los líderes de la organización con su familia, de igual forma, se realizó un torneo de ajedrez.

En la línea promoción de la salud y prevención de la enfermedad, se realizaron charlas en torno a hábitos alimenticios saludables, actividades de relajación, limpieza facial y cuidado de la salud.

Con base a lo anterior, se relaciona las experiencias significativas desarrolladas a la plataforma humana en las líneas de acción mencionadas anteriormente:



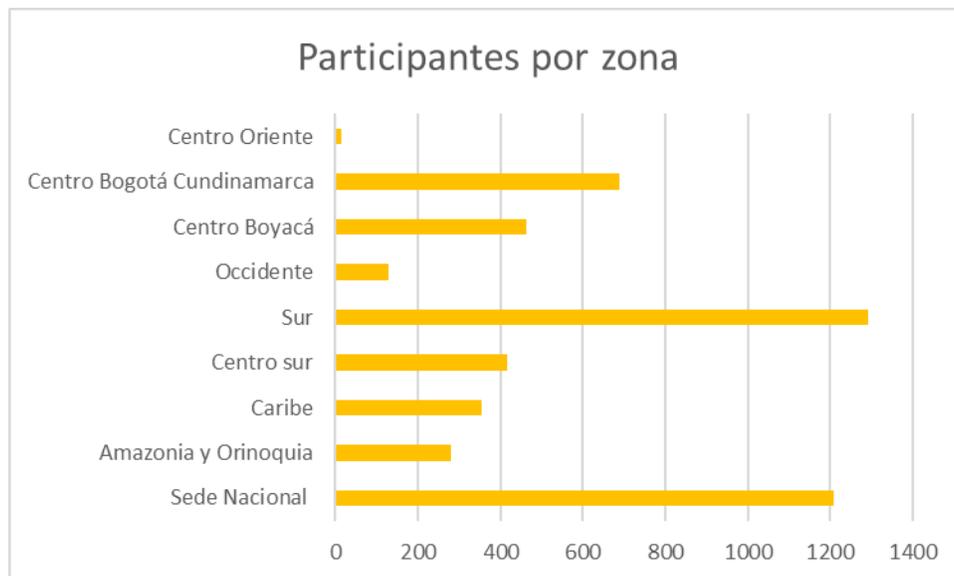
Fuente: GTHUM experiencias significativas desarrolladas en el primer semestre de la vigencia 2020

En el primer semestre de la vigencia 2020, se desarrollaron más actividades en la línea de crecimiento personal la cual estaba enfocada en resaltar la importancia de cada líder en la organización, el desarrollo del ser en sus dimensiones, el reconocimiento de los diversos roles y que, a pesar de la situación de aislamiento generada por el Covid 19 se pretendía dar a conocer que a través de estas actividades la organización apoya y acompaña a la plataforma humana para continuar en la construcción de *Más UNAD, más País*; como valor agregado, se emitió un video del Rector Jaime Alberto Leal Afanador y algunos directivos que tenía como objetivo comunicar que, “La UNAD está contigo”.



Fuente: GTHUM Desarrollo de experiencias significativas a nivel nacional durante el I semestre de la vigencia 2020

El bienestar dirigido a la plataforma humana se extiende a nivel nacional en todos los lugares en los que hace presencia la UNAD, así lo evidencia la gráfica evidenciando mayor gestión de las mismas en la zona Sur y Centro Boyacá.



Fuente GTHUM: Participantes por zona durante el I semestre de la vigencia 2020

Dicho de esta forma, es importante resaltar el número de participantes a nivel nacional de cada una de las experiencias significativas, las cuales son dirigidas a la plataforma humana discriminados en docentes 4.014 y administrativos 830 para un total de 4.844 participantes.



Fuente: GTHUM participantes primer semestre vigencia 2020

Durante el desarrollo de las experiencias significativas se realizaron encuestas de satisfacción con el fin de conocer la percepción de la plataforma humana en las actividades desarrolladas durante la I vigencia del 2020, siendo así, se obtiene un resultado satisfactorio.

Por otro lado, el impacto de las experiencias significativas permite evidenciar que las estrategias implementadas para contribuir a los factores de riesgo psicosocial por la situación de contingencia generada por el Covid-19 ha sido de mucha utilidad para la plataforma humana Unadista ya que se abordaron temáticas para el trabajo en casa, como aspectos familiares y personales, brindando herramientas para el manejo de emociones, pautas para el cuidado de la salud mental, así como manejo del tiempo entre el ámbito laboral y familiar, por otro lado, el reconocimiento del rol permitió fortalecer el sentido de la pertenencia hacia la institución incrementando su nivel de satisfacción dentro de la misma, las actividades para el mejoramiento de la condición física no solo ha sido una herramienta para disminuir el sedentarismo, también ha permitido generar

espacios entre el líder de la organización con su familia lo cual contribuye a promover espacios de sano esparcimiento y fortalecimiento de lazos afectivos, de la misma manera las pautas de autocuidado han generado toma de conciencia para el cuidado de la salud.

A continuación, se comparten algunos comentarios de la plataforma humana Unadista sobre el resultado de las experiencias significativas:

“Lo que más le ha afectado de la presencia de este virus a la humanidad está sobre sus emociones. Es fundamental que recibamos pautas que nos ayuden a identificar y equilibrar nuestra salud mental y así adaptarnos a nuevas formas de vida con positivismo y resiliencia”

“Permite a los colaboradores identificar estrategias para enfrentar situaciones personales, familiares que pueden presentar en su diario vivir durante el aislamiento”

“Efectivamente brinda elementos para afrontar y reeducar en casa para mejorar nuestra labor y no cargarnos, realizar ajustes en nuestros hogares y hábitos para no cargarnos de tareas y con las nuevas dinámicas que han surgido a lo largo de la casa”

“La actividad fue muy valiosa y genera sonrisas inesperadas”

“Para el autocuidado y control de nuestros hábitos en este aislamiento”

4. Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Debido a la situación de contingencia generada por el covid 19 se debían tener en cuenta los lineamiento del gobierno para el desplazamiento a diversos lugares, algunas actividades involucraban dirigirse a partes específicas, por lo tanto, debían implementarse estrategias para el cumplimiento de las mismas.

3. Asuntos pendientes y/o en proceso

Documento aquí los asuntos que quedaron pendientes y/o en proceso durante el periodo de análisis; por ejemplo:

- Oportunidades de mejora identificadas.

La situación generada por el covid-19 permitió la resignificación del desarrollo de las experiencias significativas con el fin de fortalecer la mediación virtual y potencializarla a través de diversas estrategias, así mismo, gestionar alternativas que ayudaran a la mitigación de factores de riesgos psicosociales por la situación de aislamiento, aportando al bienestar de la plataforma humana.

- Acciones proyectadas, para resolver las situaciones que limitaron el cumplimiento del objetivo del proceso y alcanzar la plena conformidad de las salidas del proceso.

El bienestar de la plataforma humana Unadista a raíz de la resignificación de estrategias generadas en la presente vigencia, pretende fortalecer la modalidad virtual con el fin de extender las experiencias significativas para generar una mayor cobertura.

- Cambios Previstos.

La caracterización del bienestar integral Unadista permite consolidar el bienestar al interior de la institución y propiciar estrategias para la vivencia de experiencias significativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y la construcción de un mejor lugar para trabajar.

Así mismo, se estandarizará el procedimiento del bienestar de la plataforma humana Unadista y se articularán las demás líneas de acción establecidas en el estatuto N°56 de 2012.

TRABAJO INTELIGENTE Y HOME OFFICE

Para el primer semestre 2020 la Gerencia de Talento Humano en coherencia con el plan de desarrollo 2019-2023, OP6, PROYECTO 32: “Fortalecimiento de la gestión y desarrollo del talento humano, desarrollo organizacional y gestión de equipos de alto desempeño”, se ha llevado a cabo la estrategia de trabajo inteligente, y con ocasión a la calamidad mundial del Covid 19 la universidad implementa el home office.

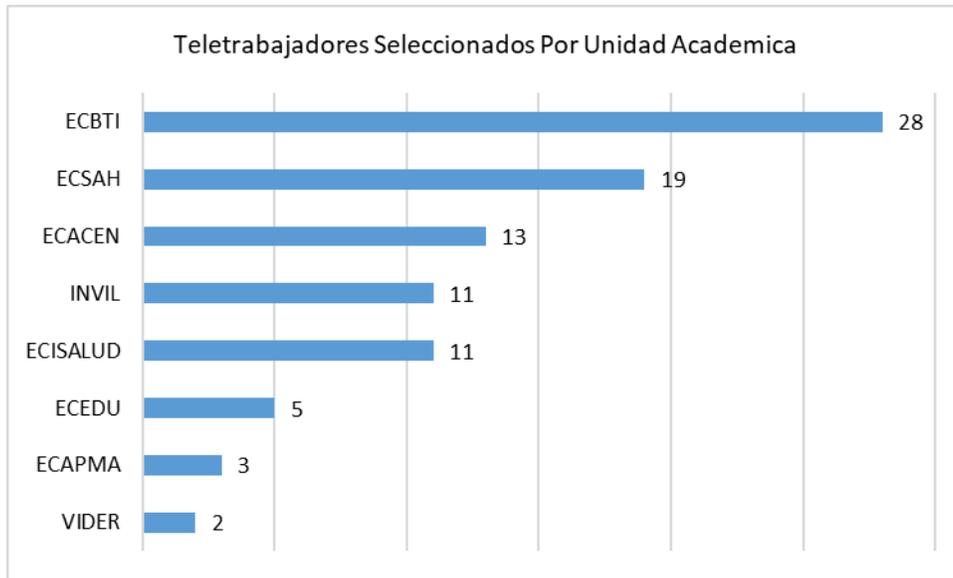
Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis.

Durante el primer semestre del 2020 se llevó a cabo una convocatoria de teletrabajo suplementario donde se obtiene como resultado la selección de 92 docentes ubicados en el CEAD JAG, que cumplieron con todos los requisitos para ser teletrabajadores. De igual forma se dio continuidad en la modalidad a dos docentes de carrera que venían del 2019.

Resultados convocatorios 2020-1

Convocatoria JAG

Grafica No.1

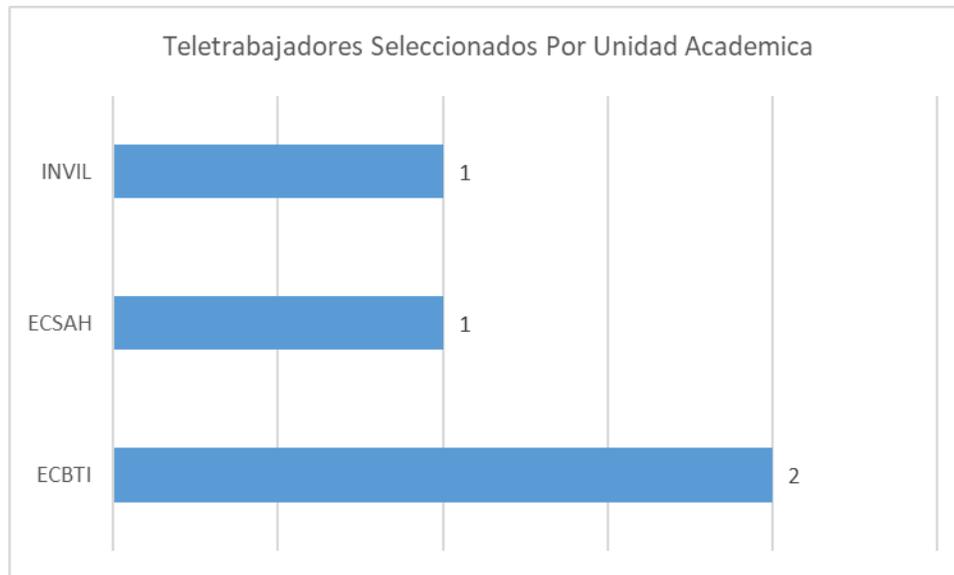


Fuente: GTHUM abril 2020

Como resultado de la convocatoria realizada en el JAG, se obtuvieron 92 docentes postulados para ser teletrabajadores, en la gráfica 1, podemos evidenciar que el mayor número de docentes seleccionados para la modalidad de teletrabajo suplementario fueron de la ECBTI con 28 docentes y ECSAH con 19 docentes, seguida por ECACEN con 13, INVIL y ECISALUD con 11 docentes, ECEDU 5, ECAPMA 3 y VIDER con 1 docentes.

Convocatoria Tunja

Grafica No. 2

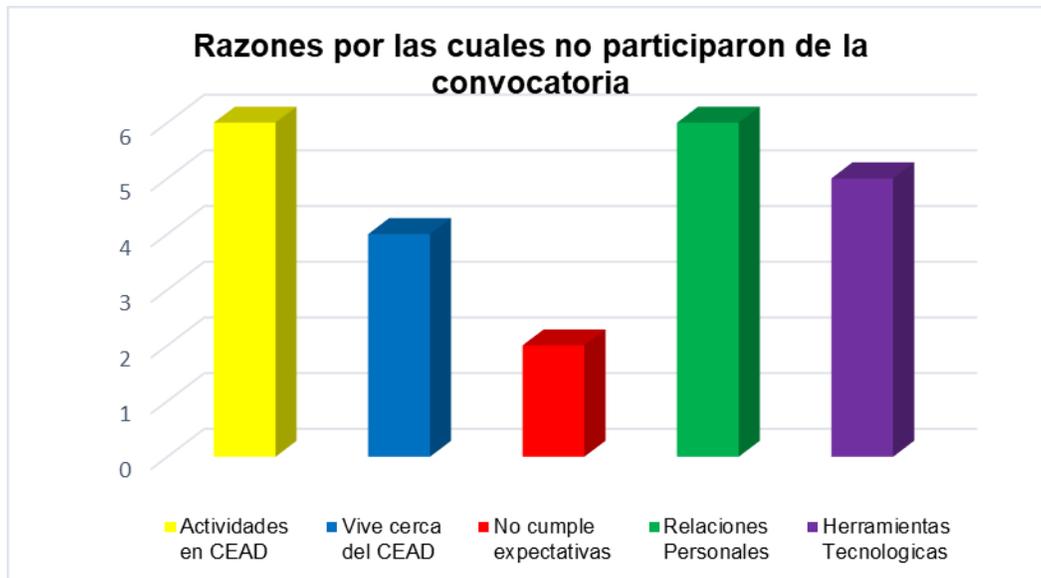


Fuente: GTHUM abril 2020

Como resultado de la convocatoria realizada en el CEAD de Tunja, se obtuvieron 4 docentes postulados para ser teletrabajadores, en la gráfica 2, podemos evidenciar que el mayor número de docentes seleccionados para la modalidad de teletrabajo suplementario fueron de la ECBTI con 2 docentes, ECSAH e INVIL con 1 docentes.

De acuerdo a los resultados de participación de la convocatoria llevada a cabo en el CEAD de Tunja, se realizó una encuesta que permitiera evaluar el impacto de de la campaña de sensibilización de teletrabajo Cead Tunja y el motivo del número de participantes.

Grafica No.3 Resultados de la encuesta Cead Tunja



Los colaboradores manifiestan que las siguientes razones los motivo a no aplicar a la convocatoria de Teletrabajo Unadista del CEAD Tunja, 6 participantes no aplicaron por que deben cumplir con actividades en el CEAD, 4 participantes viven cerca del CEAD y les parece mejor asistir al centro, 2 participantes consideran que no cumple con sus expectativas o puede afectar su cotidianidad, 6 participantes consideran que no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para cumplir con la convocatoria.

Por ende, se puede concluir que la modalidad de teletrabajo es aceptada de acuerdo a la cultura y costumbres de la población de cada región, donde de acuerdo a estas variables de análisis la población prefiere asistir al centro/sede a realizar sus actividades.

Resultados Teletrabajo Autónomo

La modalidad de teletrabajo autónomo para la vigencia 2020-1, se ha autorizado para 32 docentes que se encuentran cursando estudios en el exterior o en la figura de connacionales.

Tabla 1. Relación de docentes ubicados en el exterior caracterizado por escuela

Unidad Académica	Número de docentes en el exterior	Número de docentes con aprobación de teletrabajo autónomo	Número docentes con seguro médico en el exterior
ECACEN	1	1	1
ECAPMA	5	5	5
ECBTI	14	14	14
ECEDU	2	2	2
ECISA	2	2	2
ECJP	3	2	2
ECSAH	5	5	5
TOTAL	32	31	31

Fuente: GTHUM Mayo 2020

De estos 32 docentes vinculados en el exterior dentro de su contratación por escuela se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 31% son tiempo completo, el otro 50% son medio tiempo y el restante 19% son hora cátedra, dichos valores son reportados en la tabla 2.

Tabla 2.

Relación de docentes ubicados en el exterior según su modalidad de contratación caracterizado por escuela

Escuela	Tiempo completo	Medio tiempo	Hora cátedra
ECSAH	2	3	0
ECBTI	4	8	2
ECEDU	0	1	1
ECAPMA	0	4	1
ECACEN	0	0	1
ECISA	1	0	1
INVIL	0	0	0
ECJP	3	0	0
TOTAL	10	16	6

Fuente: GTHUM Mayo 2020

Dentro de los aspecto a destacar dentro de la recopilación y cruce de información se encontraron dos hallazgos relevantes, en primera instancia una docente de ECSAH, había hecho la solicitud para el proceso de autorización de teletrabajo para laborar desde el exterior, sin embargo, debido a la emergencia sanitaria COVID 19, no pudo desplazarse para Barcelona, por lo que fue retirada de la relación de docentes en el exterior. El siguiente aspecto a destacar es un docente ECJP, el cual no se tiene claridad si es connacional o docente en el exterior, sin embargo, se relaciona en las estadísticas pero no reporta a la fecha seguro medico que valide su condición para laborar desde el exterior.

Adicional a ello, en este mismo instrumento, se determinó la ubicación geografica de los docentes, los cuales estan relacionados en la figura 1, por número de docentes, porcentajes y ubicación, se concluyó que la mayoría de los docentes residen en España (10 docentes), representando un 31% del total de docentes en el exterior, seguido de estados unidos con un 12.5% (equivalen a 4 docentes), los cuales son considerados países mas azotados por el COVID 19 en terminos de cifras de infectados y fallecidos.

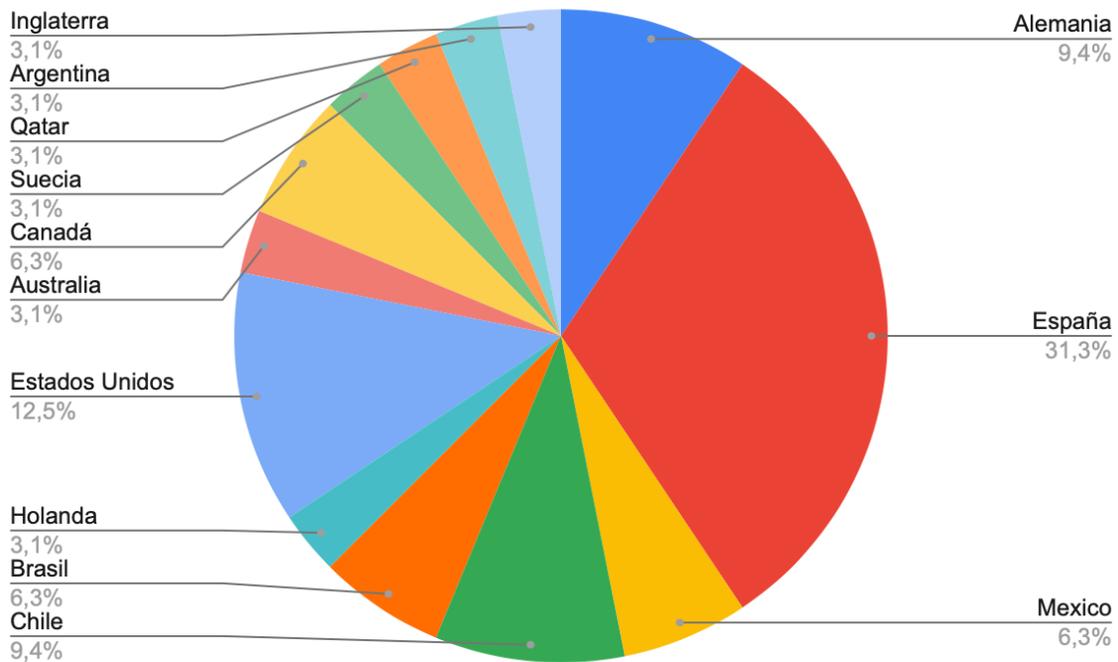


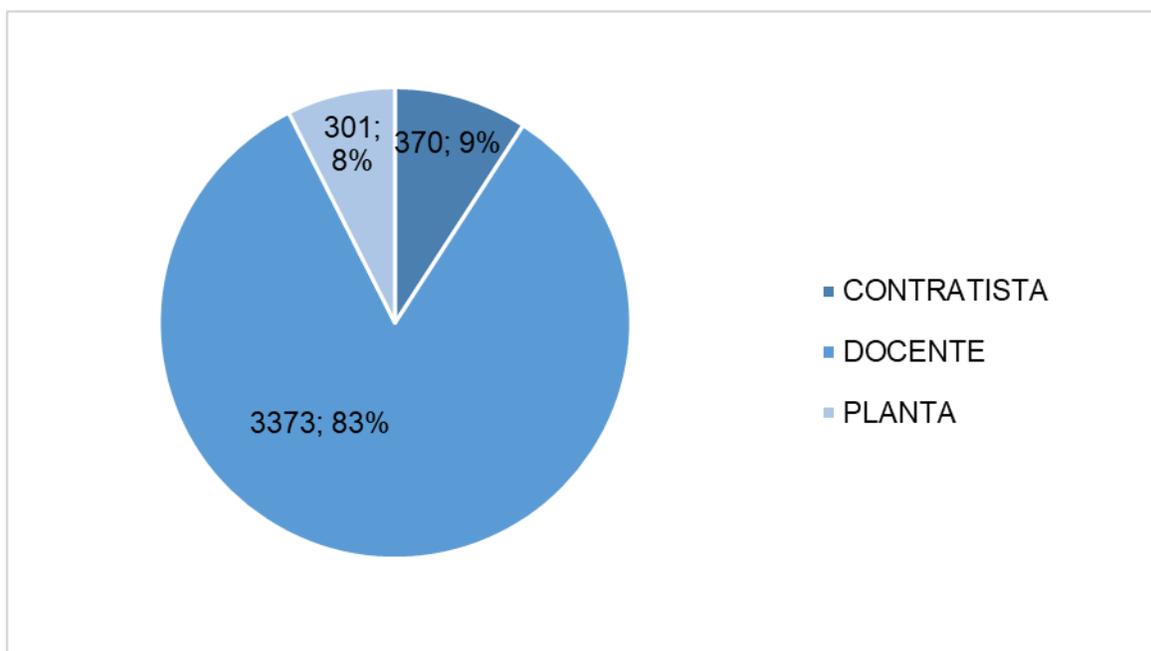
Figura 1. Porcentaje de docentes en el exterior conforme su ubicación geografica.

HOME OFFICE

Por ocasión a la calamidad mundial del Covid 19, la Unad establece como modalidad de trabajo que aporte al desarrollo de las actividades de su plataforma humana, con el fin de garantizar la gestión y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Resultados

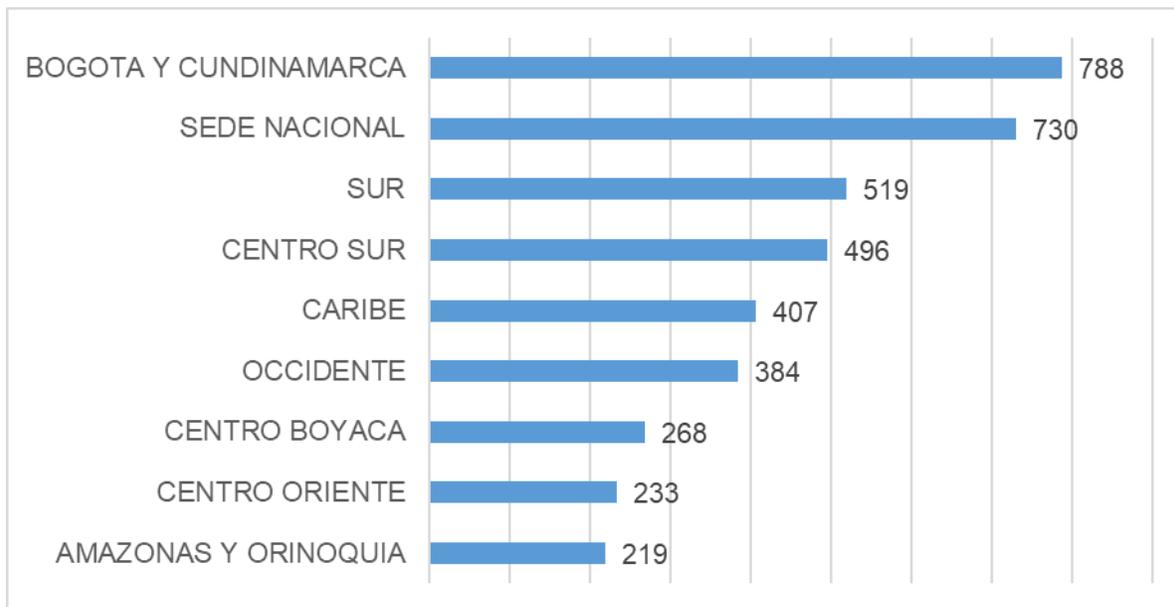
Grafica No.1 Plataforma Humana en Home Office



Fuente: GTHUM Mayo 2020

En la gráfica 1, se detalla que durante el primer semestre del 2020, la UNAD cuenta con el 100% de su plataforma humana equivalente a 4044, realizando trabajo en casa.

Grafica No.2 Plataforma Humana por Zona que se encuentra realizando Home Office



Fuente: GTHUM Mayo 2020

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Debido a la situación de contingencia generada por el covid 19 y a los lineamiento del gobierno, la universidad debe contemplar nuevas variables de análisis para el desarrollo del trabajo inteligente que garanticen la salud y bienestar de su plataforma humana, por ende no ha llevado a cabo las demás convocatorias que se tenían proyectadas para el 2020-1.

- Oportunidades de mejora identificadas.

La situación generada por el covid-19 permitió la resignificación del programa de trabajo inteligente unadista, con el fin de establecer no solo esta estrategia como modalidad para trabajar si no otras como el home office.

De igual forma por motivos del COVID 19 la UNAD, se vio en la necesidad de realizar un proceso de caracterización de su plataforma humana, donde se contemplaron una serie de variables que permitan identificar y sistematizar toda la información frente a funciones, condiciones y requisitos para teletrabajar, innovando en la forma de operar y gestionar en los procesos no solo de teletrabajo y home office, si no en los procesos de bienestar y salud y seguridad en el trabajo.

Asuntos pendientes y/o en proceso

Aprobación del nuevo proceso de trabajo inteligente unadista, el cual se encuentra en proceso de construcción y aval del Gerente.

CAPACITACIÓN

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

El compromiso de los líderes de los componentes que integran el Plan Institucional de Capacitación, quienes han sumado su esfuerzo y el de sus unidades en el acompañamiento y desarrollo de procesos de capacitación orientados a necesidades enfocadas al cumplimiento misional y visional de la institución, como también en su articulación con la Gerencia de Talento Humano, reportando la información oportunamente, con la cual se logra identificar el cumplimiento de las capacitaciones programadas de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación.

Las alianzas estratégicas internas entre los diferentes sistemas y unidades, como también, las alianzas con entidades externas abordando temáticas que permitan afrontar los retos generados por la dinámica institucional y especialmente, frente al manejo de la contingencia de salud pública generada por el COVID-19 con el

acompañamiento de la ARL positiva y unidades académicas, favoreciendo la atención oportuna y prioritaria mediante el desarrollo de acciones de capacitación que permitieran acompañar a nuestros funcionarios.

A continuación, se presentan los resultados del proceso de capacitación durante el primer semestre del 2020:

Durante el primer semestre del 2020, se ejecutaron 81 capacitaciones de las 81 planeadas de acuerdo con el cronograma anual proyectado en el PIC, más dos capacitaciones que se identifican por necesidad durante la vigencia del primer semestre, para un total de 83 capacitaciones, logrando un 102% de efectividad en los procesos de capacitación. Reiterando el alcance de estos resultados mediante el esfuerzo, anticipación y adaptabilidad de los actores y metodologías características de la naturaleza y dinámica institucional virtual.

Listado de capacitaciones realizadas en el primer semestre 2020

UNIDAD	TIPO DE CAPACITACIÓN	TEMÁTICA DE PROGRAMACIÓN	FECHA PROGRAMACIÓN	ESTADO
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos Ovid	Febrero	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación de Recursos para Cursos	Febrero	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Norma APA	Febrero	EJECUTADA
VIMEP-FCS	Taller	Capacitación Recursos Biblioteca Grupo 1	Febrero	EJECUTADA
VIMEP-FOCC	Taller	Capacitación Recursos Biblioteca Grupo 2	Febrero	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Diseñe y Configure Presentación del Curso de Manera Dinámica y Accesible Usuario H5P	Febrero	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Mejore la Calidad de los Audios en los Recursos Ovi, Ova y Presentación del Curso Usando la Herramienta Audacity	Febrero	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Sincronice Texto y Audio en Videos, Agregando Características de Accesibilidad en los Recursos Ovi	Febrero	EJECUTADA

VIMEP	Taller	Capacitación: Uso Didáctico de la Guía de Evaluación en Moodle en el Recurso Tarea	Febrero	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos E-Book 7-24 Grupo 1	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Realice videos para la creación de recursos educativos con Videopad.	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos elsevier	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos Vlex	Marzo	EJECUTADA
VIMEP-CAR	Taller	Capacitación Norma APA Citación	Marzo	EJECUTADA
VIMEP-CAR	Taller	Capacitación Norma APA Referencias	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Cultura de la Originalidad Grupo 1	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Cultura de la Originalidad Grupo 2	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Cree Contenidos Multimedia con Power Point para Añadir Interactividad al Ova en H5P	Abril	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Diseñe y Cree Actividades Interactivas Sincronizando Contenido Multimedia en la Línea de Tiempo de H5P	Abril	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Tineye, Valide el Uso de Imágenes para Incorporarlas en Actividades Interactivas	Abril	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos E-Book 7/24 Grupo 3	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos E-Libro	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Icontec	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Multilegis	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Proquest (Ciencias Ambientales, Agronomía y Administración)	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Vlex (Especializada en derecho)	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Web of Science (WOS)	Mayo	EJECUTADA
VIMEP-FCS	Taller	Capacitación en Bases de Datos y Biblioteca Virtual	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Diseño de Cursos Grupo 1	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Diseño de Cursos Grupo 2	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Diseño de Cursos Grupo 3	Mayo	EJECUTADA

VIMEP-CAR	Taller	Jornada de Formación Ciclo Lecto-Escritura "Tipos de Lectura"	Mayo	EJECUTADA
VIMEP-CAR	Taller	Jornada de Formación Ciclo Lector-Escritura "Escritura Web"	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: ¿Qué Es Un Audio de Calidad y Cómo Puedo Lograrlo desde Casa? Creación de Un Ova en H5P Paso 1	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Agregue Contenido Gráfico, Tipografía, Contraste de Colores, descripción de Imágenes con Criterios de Accesibilidad en los Recursos Educativos H5P, Creación de Un Ova en H5P Paso 2	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Cultura de la Originalidad Grupo 3	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Identifique Niveles de Similitud en los Trabajos de los Estudiantes Habilitando Turntin en la Actividad Tarea	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Implementando Recursos, Una Alternativa para Escribir Música en Moodle de Manera Didáctica	Mayo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos E-Book 7/24 Grupo 4	Junio	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Pro-Quest con enfoque en Ciencias de la Salud - Psicología	Junio	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Vlex	Junio	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación en Base de Datos Elsevier	Junio	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Jornada de Formación en "Estrategias de Búsqueda"	Junio	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Sobre el Sistema Universitario Abierto - SUA	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference ECAPMA - ECJP	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference ECBTI	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference ECEDU	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference Ecisalud	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference VISAE - INVIL	Marzo	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos E-Book 7-24 Grupo 2	Abril	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos Ovid	Abril	EJECUTADA

VIMEP	Taller	Capacitación Base de Datos Web of Science	Abril	EJECUTADA
VIMEP-SUR	Taller	Capacitación Recursos Biblioteca Grupo 3	Abril	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference ECSAH - ECACEN	Abril	EJECUTADA
VIMEP	Taller	Capacitación: Manejo de la Webconference - VIMEP	Mayo	EJECUTADA
COMPONENTE SG-SST	Curso	Curso Virtual de 50 HORAS DEL Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Abril	EJECUTADA
COMPONENTE SG-SST	Curso	Curso Virtual de 50 HORAS DEL Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Abril	EJECUTADA
COMPONENTE SG-SST	Curso	Curso Virtual de 50 HORAS DEL Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Junio	EJECUTADA
COMPONENTE SG-SST	Charla	Capacitación de Inspecciones Planeadas NTC 4114	Adicional a la programación	EJECUTADA/NO PLANEADA EN CRONOGRAMA ANUAL
COMPONENTE SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Taller	Lineamientos para el Manejo de Residuos Sólidos	Abril	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Charla	Capacitación: Socialización PAPS y SIGI	Febrero	EJECUTADA
Zona Occidente-COMPONENTE SG-SST	Charla	Capacitación Sobre Manejo del Tensiómetro	Febrero	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Charla	Capacitación: Socialización Código Nacional de Convivencia y Seguridad Ciudadana	Febrero	EJECUTADA
Zona Caribe	Taller	Taller de Redacción y Ortografía sesión 1	Marzo	EJECUTADA
Zona Caribe	Taller	Taller de Redacción y Ortografía sesión 2	Adicional a la programación Marzo	EJECUTADA
Zona Oriente	Charla	Capacitación Sobre la Norma ISO 45001:2018	Abril	EJECUTADA
Zona Caribe	Charla	Capacitación Sobre Primeros Auxilios	Abril	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Taller	Capacitación: Taller Lenguaje de Señas Sesión 1	Abril	EJECUTADA
Zona Caribe	Taller	Taller de Redacción Científica	Abril	EJECUTADA

Zona Caribe	Taller	Capacitación Sobre Trabajo en Equipo	Mayo	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Charla	Capacitación: Estatutos General y Organizacional. Procedimiento de Homologaciones y Estrategias de Acompañamiento Docente	Mayo	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Taller	Capacitación: Taller Lenguaje de Señas Sesión 2	Mayo	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Taller	Capacitación: Taller Lenguaje de Señas Sesión 3	Mayo	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Taller	Capacitación: Taller Lenguaje de Señas Sesión 4	Mayo	EJECUTADA
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Taller	Capacitación: Taller Lenguaje de Señas Sesión 5	Mayo	EJECUTADA
Zona Caribe	Taller	Capacitación Sobre Artículos Científicos	Mayo	EJECUTADA
Sede Nacional	Seminario	Jornada de Actualización Impacto de la Reforma Tributaria para el Sector Público	Enero	EJECUTADA
Sede Nacional	Seminario	Seminario Taller de Clasificación Presupuestal CCPET	Enero	EJECUTADA
Sede Nacional	Seminario	Seminario Taller Aspectos Claves en la Planeación y Gestión Contractual	Febrero	EJECUTADA
Sede Nacional	Taller	Talleres Guiados y Aplicados en Secop II	Febrero	EJECUTADA
Sede Nacional	Curso	Curso Virtual de Actualización Gestión Contractual y Supervisión de Contratos Estatales	Mayo	EJECUTADA
Sede Nacional	Curso	Curso Virtual de Actualización en derecho Disciplinario	Junio	EJECUTADA
ZCBOY-VIACI-GTHUM	Curso	Derechos de Autor	Mayo a Julio	EN EJECUCIÓN

Tabla 1. Fuente GTHUM: Relación de las capacitaciones realizadas en el primer semestre del 2020, con corte al 30 de junio

Así mismo, la Gerencia de Talento Humano en un ejercicio de anticipación, con el fin de identificar estrategias que puedan acompañar a sus funcionarios ante la contingencia de salud pública producida por el COVID-19 y los constantes ajustes a esta nueva realidad, diseña y ejecuta un cronograma con 127 procesos de capacitación, tipo taller y charlas, los cuales se planifican y articulan con procesos

internos de la Gerencia de Talento humano, bienestar, SG-SST mediante la ARL Positiva, unidades académicas y capacitación.

Listado de capacitaciones realizadas como estrategia de acompañamiento ante la contingencia de salud pública

UNIDAD	TIPO DE CAPACITACIÓN	TEMÁTICA DE PROGRAMACIÓN	FECHA REALIZACIÓN
COMPONENTE SG-SST	Taller	Análisis de Causalidad y Registro de Estadísticas de Accidentalidad en Riesgos Laborales	Marzo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Auditoría Interna en SST	Marzo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Primeros Auxilios Básicos	Marzo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Sistemas Integrados de Gestión de Calidad, Ambiente y SST	Marzo
COMPONENTE SG-SST	Taller	10 Errores que Todo Líder de SST Debe Evitar En Momentos de Crisis	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	10 Recomendaciones de SST para Salvar Vidas	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	10 Recomendaciones para Garantizar la Continuidad del Negocio en Tiempos de Contingencia	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Actualización Legal en SST - Gestión que Salva Vidas	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Bioseguridad - Recomendaciones Mundiales OMS	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Comunicaciones Efectivas – El Poder de la Palabra	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Control y Manejo del Estrés en el Trabajo en Casa	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Convivencia Saludable, Amor, Familia y Trabajo en Casa	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Dinámicas Virtuales en Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Documentación del SGSST en Tiempos de Crisis	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Elementos de Protección Personal - Recomendaciones de Uso y Disposición	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Ergonomía en Tiempos de Coronavirus – Una Forma Distinta de Cuidar a Los Trabajadores	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Familias Preventivas	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Familias Preventivas, Estrategias Lúdicas para el Aprendizaje	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Guía de Primeros Auxilios en Casa	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Ideas Prácticas para Movilizar Alternativas Comunicativas que Aseguren los Lazos Afectivos entre las Familias	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Incidencia del Estado de Emergencia en las Relaciones Laborales	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Inteligencia Emocional en Tiempos de Re-Pensar	Abril

COMPONENTE SG-SST	Taller	Liderando Equipos y Relaciones Remotas	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención, " Ejercicios que Renuevan Tu Energía"	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Pensamiento y Lenguaje para Liderar Trabajo y Familia	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Prevención de Riesgos Psicosociales y Trabajo en Casa	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Prevención y Atención de Emergencias en el Hogar - Elementos Básicos para Tener en Casa	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Prevención y Contención de COVID - 19	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Reencuadrando los Significados	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Regreso al Trabajo - Guías de Bioseguridad	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Ritmos de Trabajo y Carga Laboral en Casa. ¿Cómo ser Ejemplo de Trabajo Saludable?	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Salud Mental y Actitud Positiva	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Tecnoestrés y Tecno Ansiedad por el Uso de las Tecnologías en Casa. Un Nuevo Reto para Todos	Abril
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención-Fullcombat -	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención-Súper Glúteo	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Trabajadores - Medidas De Prevención y Protección para Preservar Nuestra Salud ante el COVID-19	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Trabajadores - Recomendaciones Prácticas para Sentirse Seguro Retornando al Trabajo - Salud Mental y Emocional	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	1ER FORO VIRTUAL La Salud del Trabajador: Un Compromiso de Todos en la Reactivación Económica Distrital	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	1Er Seminario en Epidemiología Básica - ¿Cómo se Comporta la Epidemia en el Mundo? – Información para la Acción	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	2do Seminario en Epidemiología Básica - ¿Cómo se Comporta la Epidemia en Colombia? – Información para la Acción	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	8 Aspectos para dar el Salto a La Transformación Digital	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Acciones de Prevención para el Cuidado de la Salud en el Momento de Recibir Domicilios	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Barreras Protectoras para el Cuidado de la Salud por COVID 19	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Claves para el Teletrabajo Efectivo	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Cuarta Máster Class - Interacción en Tiempos de COVID-19 - Herramientas de Calidad y Calidez Humana	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Nacional de Salud Mental Laboral en Tiempos de Pandemia	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional - Actívate Atlántico, Retorno Seguro y Responsable al Trabajo. Seguridad y Salud en la Reactivación Económica	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional - Actívate Magdalena, Retorno Seguro y Responsable al Trabajo. Seguridad y Salud en la Reactivación Económica	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional - Siempre Santander - Unidos Paramos el Coronavirus	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional Actívate Norte de Santander - Retorno Seguro y Responsable al Trabajo	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional Córdoba Activa: Todos Unidos por la Vida - Seguridad y Salud en la Reactivación Económica	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Gestión del Cambio Personal y Empresarial	Junio

COMPONENTE SG-SST	Taller	Lanzamiento de Producto - Matriz Legal y Actualización por Estado de Emergencia - Sector Manufactura	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Lanzamiento de Producto - Matriz Legal y Actualización por Estado de Emergencia - Sector Transporte	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Medidas de Prevención y Protección en el Retorno a Casa Después del Trabajo - Tiempos de COVID-19	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Mindfulness en Cuarentena - Cuidado de la Salud al Alcance de Todos	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención-Fullbody	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención-GAP	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	10 habilidades Para Ser Un Líder Innovador	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	10 recomendaciones de Éxito para la Salud Músculo Esquelética en el Encierro	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	1er Seminario Web - Min Trabajo Urabá y Positiva Compañía de Seguros S.A. Sector Construcción	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Aportes para Gestionar la Salud y la Seguridad en el Trabajo a Distancia	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Autoevaluación de Síntomas del COVID-19 - Alissta una Solución de Positiva Compañía de Seguros SA	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Bioseguridad - Recomendaciones Mundiales de La Organización Mundial de la Salud OMS	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Dinámicas Virtuales en Seguridad y Salud en el Trabajo - Una Forma Distinta de Enseñar y Aprender	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Dinámicas Virtuales en Seguridad y Salud en el Trabajo - Una Forma Distinta de Enseñar y Aprender Parte III	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Documentación del SGSST en Tiempos de Pandemia y de Pensar Distintos	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Nacional Retorno Seguro al Trabajo y Protocolos de Bioseguridad	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	FORO NACIONAL: MYPIME ACTIVA Retorno Seguro al Trabajo y Responsable	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional - Cauca Activa - Reactivación Segura y Saludable	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Foro Regional - Nariño Seguro y Responsable con la Reactivación Económica	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Gamificación Aplicada en Seguridad y Salud en el Trabajo	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Gestión Integral de Riesgos en el Sector de la Construcción: Época de Crisis e Infinitas Oportunidades	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Gestión Integral de Riesgos en el Sector de la Manufactura, Tiempo de Emergencia, Tiempo de Actuar	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Guía Primeros Auxilios en Casa	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Lanzamiento de Juegos Parte II - Gamificación Aplicada en Seguridad y Salud en el Trabajo	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Lanzamiento de Producto - Matriz Legal y Actualización por Estado de Emergencia - Sector Comercio	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Lanzamiento de Producto - Matriz Legal y Actualización por Estado de Emergencia - Sector Construcción	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Lanzamiento de Producto - Matriz Legal y Actualización por Estado de Emergencia - Sector Salud	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	La pandemia como un regalo	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Manejo de Tus Finanzas en Tiempos de COVID - 19	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Máster Class - Haga Oír su Voz - Guías para Hablar con una Voz Poderosa	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención	Mayo

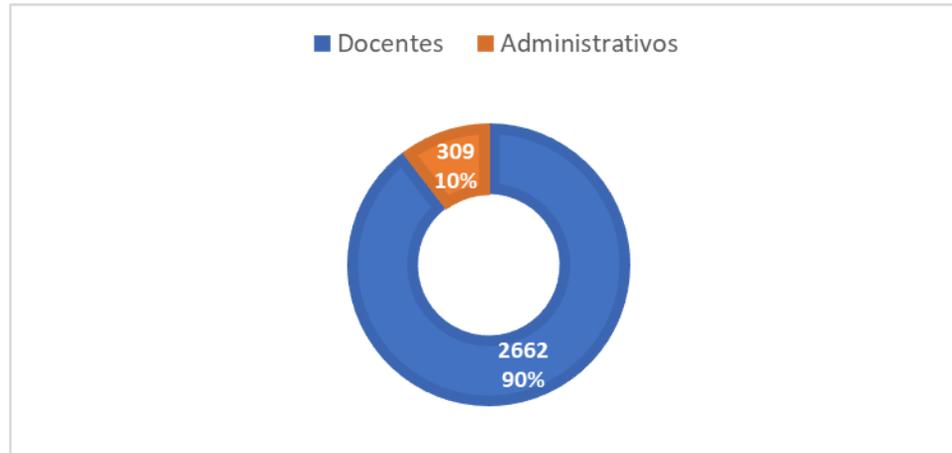
COMPONENTE SG-SST	Taller	Plan de Aplicación del Protocolo de Seguridad en la Obra - PAPSO. Promoción y Prevención para el Sector Construcción	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Prevención de Riesgos Psicosociales y Trabajo en Casa, Conociendonos a Nosotros Mismos	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Previniendo los Desórdenes Músculo Esqueléticos desde Casa – Una Oportunidad para la Salud	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Regreso al Trabajo - Guías de Bioseguridad	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Resiliencia Organizacional, Factor Clave de Éxito en Tiempos de Crisis	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Resolución 666 de 2020 - Protocolo General de Bioseguridad Covid-19	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Retorno al Trabajo, Protocolos de Bioseguridad, Recomendaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, para pequeños comercios	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Retorno Seguro: Protocolos de Bioseguridad Soluciones en Promoción y Prevención	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Teletrabajo y Trabajo en Casa: ¿Por Dónde Empezar?	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Todos Unidos por la Vida - Arauca Segura y Saludable	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	URABA ACTIVA Conmemoración del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Vigilancia Epidemiológica en Desórdenes Músculo Esqueléticos – Una Gestión Necesaria en Tiempos de Contingencia	Mayo
Zona Caribe	Charla	Capacitación Herramienta Microsoft Teams	Marzo
Zona Sur	Charla	Capacitación Neurociencias Orientadas al Liderazgo	Marzo
Zona Occidente	Charla	Capacitación: Manejo y Resolución de Conflictos	Marzo
Zona Oriente	Charla	Capacitación: Covid 19, Síntomas y Prevención	Marzo
Zona Caribe	Charla	Capacitación de Finanzas Personales	Abril
Zona Caribe	Charla	Capacitación Sobre Auditoria Interna	Abril
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Charla	Capacitación: Conversatorio Acciones Cotidianas para Promover la Felicidad	Abril
Zona Caribe	Charla	Capacitación: Liderazgo en la Era Digital	Abril
Zona Amazonía Orinoquía	Charla	Capacitación Manejo Herramienta Zoom Administrativos	Mayo
Zona Amazonía Orinoquía	Charla	Capacitación Sobre Salud Mental	Mayo
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Charla	Capacitación: Conferencia Rutas de Atención Integral Contra la Violencia y Salud Mental	Mayo
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención-Streching	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Muévete y Contágate de Prevención-Super Abdomen	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Planes de Mejoramiento de Estándares Mínimos - Resolución 0312 de 2019	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Sector Comercio - Protocolo de Bioseguridad para la Prevención del COVID-19	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Sector Construcción - ABC para Elaboración del Plan de Aplicación del Protocolo de Seguridad en la Obra (PAPSO)	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Sector Transporte - Protocolo de Bioseguridad para el Manejo y Control del Riesgo del COVID-19	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Segundo Foro Nacional en Salud Mental Laboral en Tiempos de Pandemia	Junio

COMPONENTE SG-SST	Taller	Segundo Foro Regional Arauca "Todos Unidos Por La Vida"	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Tabata - Muévete y Contágiate de Prevención	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Tecnologías Gratuitas para La Educación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Teletrabajo, un Reto para que las Organizaciones se Transformen	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Tercera Máster Class - Herramientas Discursivas: "El Mensaje Verbal" - El Poder de las Palabras y las Palabras con Poder	Junio
COMPONENTE SG-SST	Taller	Vigilancia Epidemiológica en Desordenes Músculo Esqueléticos – Una Gestión Necesaria en Tiempos de Contingencia	Junio
Zona Occidente	Charla	Capacitación Sobre Clima Laboral	Junio
Zona Sur	Charla	Charla Grandes Retos del Padre en la Actualidad	Junio
Zona Centro Bogotá Cundinamarca	Charla	Habilidades y Competencias Sociales "de la Resiliencia a la Renovación Empresarial"	Junio
Zona Caribe	Taller	Taller: Tecnicas de Trabajo en Equipo, Manejo de Situacion Dentro del Entorno Laboral en Tiempo de Covid-19	Abril
Bienestar	Taller	Cuidado de la salud mental en tiempos de Covid	Abril
Bienestar	Taller	Manejo emocional en tiempos de crisis	Abril
Bienestar	Taller	Hábitos saludables para dinamizar las jornadas de home office	Mayo
Bienestar	Taller	Estrategias de contención para las familias	Junio

Tabla 2. Fuente GTHUM: Relación de las capacitaciones realizadas en el primer semestre del 2020, con corte al 30 de junio-cronograma covid-19.

De acuerdo con el cronograma anual, durante la vigencia de este primer semestre, se relacionan 83 capacitaciones, de las cuales hubo un total de 2971 participaciones. A continuación, se da a conocer la distribución entre docentes y administrativos participantes en los procesos de capacitación:

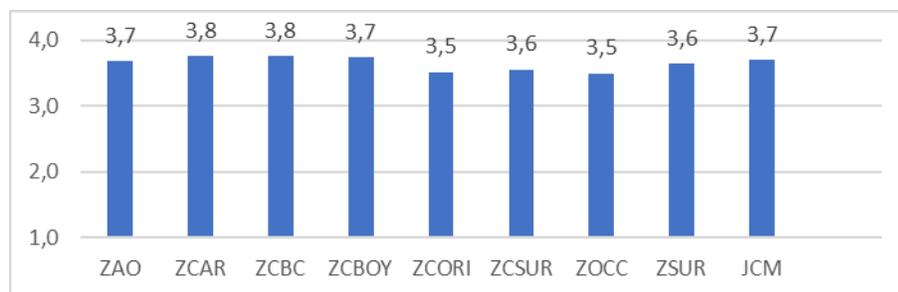
Distribución de las participaciones de capacitación



Gráfica 1. Fuente GTHUM: Distribución y porcentaje de participación de docentes y administrativos en las capacitaciones programadas con corte al 30 de junio de 2020.

De acuerdo con la información anterior, se presentan los resultados en la evaluación de satisfacción por zonas para este primer semestre del 2020 con relación al nivel de satisfacción de los colaboradores en las capacitaciones ejecutadas. Teniendo en cuenta que la puntuación es establecida en una escala de 1 a 4, en donde la puntuación de 1.0 a 1.5, se refiere a que fue deficiente y de 3,3, a 4.0, indica que fue excelente. Se obtiene un comportamiento general en las capacitaciones de este primer semestre en un promedio de 3,7 lo que indica que las capacitaciones han sido valoradas en el puntaje más satisfactorio.

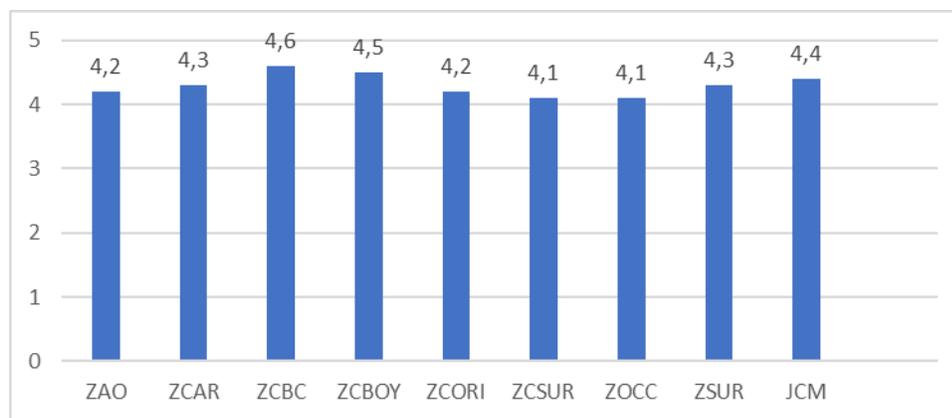
Nivel de satisfacción de la capacitación por zonas



Gráfica 2. Fuente GTHUM: calificación de la satisfacción de las capacitaciones programadas por zonas, con corte al 30 de junio de 2020.

Así mismo, en las estrategias de evaluación, se busca identificar el nivel de aprendizaje obtenido en los procesos de capacitación. Durante este primer semestre del 2020, se obtiene un comportamiento general en promedio de 4.3, lo que refiere que el nivel de conocimientos es valorado en un nivel alto por los colaboradores que asistieron a los procesos de capacitación en esta vigencia. Teniendo en cuenta que la escala para este proceso de evaluación refiere que de 0 a 2,9 indicaría bajo conocimiento y de 4,3 a 5, alto conocimiento.

Nivel de aprendizaje de capacitación por zonas



Gráfica 3. Fuente GTHUM: Nivel de aprendizaje de la capacitación por zonas, con corte al 30 de junio de 2020.

Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Las dificultades en las agendas de algunos líderes de componentes del PIC generado por la dinámica institucional y sumado a la situación de salud pública mundial, retraso la articulación de necesidades que pudieran ser sumadas a la programación para el cronograma anual en el PIC.

Así mismo, el hecho de la contingencia de salud pública, aunque no interfiere con la ejecución del cronograma, generó retrasos en el proceso de resignificación del

nuevo procedimiento, dado que se han identificado acciones que requieren articulación con otras unidades y al igual que la Gerencia de Talento Humano, se debió priorizar la atención a la emergencia de salud pública, teniendo en cuenta que los lineamientos del gobierno nacional iban surgiendo a medida de cómo ha avanzado el comportamiento del COVID-19.

Así mismo, esto ha ocasionado la reestructuración en la medición de impacto de los procesos de capacitación, dado que se iniciaría en este primer semestre con diferentes metodologías, implicó integrar dentro de las metodologías un formulario de evaluación, tipo encuesta como herramienta, para identificar y hacer seguimiento en la transferencia de conocimientos en los puestos de trabajo con el colaborador.

Asuntos pendientes y/o en proceso

Actualmente se encuentra en proceso de resignificación el Plan Institucional de Capacitación, al Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo de la Plataforma Humana, en el cual se pretende, por un lado, redefinir los componentes del PIC con el fin de orientar y fortalecer una gestión en los procesos de capacitación meta sistémica. Por otro lado, plantear dos ejes bajo los cuales se ejecutará el nuevo PMFD, *formación*, en el que se orientarán acciones de capacitación en conocimientos técnicos y del rol y en paralelo, el eje de *Desarrollo*, en el que se busca acompañar el fortalecimiento de competencias derivadas del manual de convicciones Unadistas, lo que a su vez, requiere replantear los objetivos que buscarán la maximización del desempeño de la plataforma humana, como también la evolución del liderazgo en su rol. Y finalmente ajustes en la manera de operar el PMFD dado que en el proceso de redefinición de los componentes ameritará la reorganización para atender los objetivos que se deriven tanto de los componentes como de los cambios en la dinámica institucional.

Así mismo, se busca llevar a cabo ajustes al procedimiento con el fin de adecuar los cambios que se derivan de la nueva caracterización del proceso y sumados de

la resignificación traducida en el nuevo Plan Metasistémico de Formación y Desarrollo de la Plataforma Humana.

BONOS PENSIONALES

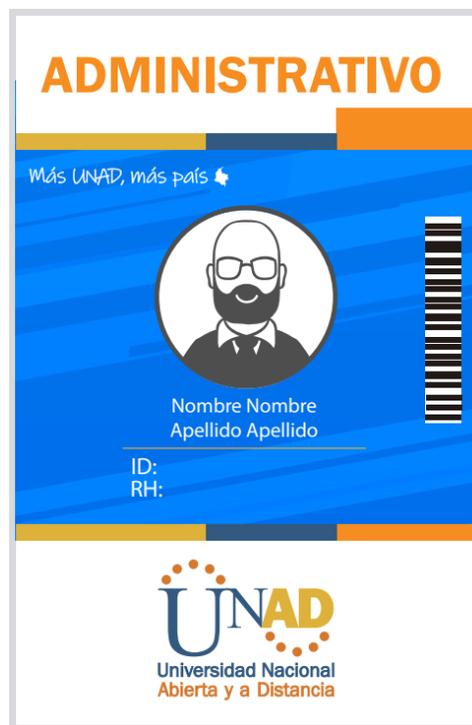
Durante el primer semestre del 2020 tramitaron 24 bonos pensionales de funcionarios activos e inactivos de la UNAD, que se encuentran en el trámite de pensión ante Colpensiones y los diferentes fondos privados en sistema CETIL de la siguiente manera:

- 001 - SILVA MUÑOZ GILBERTO
- 002 - GORDILLO ACOSTA CARLOS OCTAVIO
- 003 - RINCON CASTRO CARLOS ARTURO
- 004 - GOMEZ HERNANDEZ BERSARION
- 005 - PINEDA PINILLA MARTHA ISABEL
- 006 - MORENO ESPINOSA SARAY YANEHT
- 007 - GARCIA CABEZAS BLANCA VIRGINIA
- 008 - MEDINA SANCHEZ OSCAR
- 009 -GUZMAN GONZALEZ RAUL
- 010 - LAMPREA MOLINA AURORA
- 011 - VANEGAS MONTOYA MONICA PATRICIA
- 012 - HERNANDEZ SALAZAR FAUSTINO
- 013 - PEDRAZA RODRIGUEZ FABIO
- 014 - CASTILLO LINARES LAZARO PORFIRIO
- 015 - YORY CHAVARRO FLOR ESPERANZA
- 016 - ORJUELA NOGUERA MARIA LIBIA
- 017 - RODRIGUEZ GOMEZ JORGE ENRIQUE

- 018 - PARRA TELLEZ MARTHA ELISA
- 019 - CAMPO RODRIGUEZ DAMARIS NOHEMY
- 020 - VILLAMIL ROZO BLANCA EMPERATRIZ
- 021 - VILLARREAL BERNAL SUSANA IVONNE
- 022 - CASAS BORJA ALCIRA
- 023 - MUÑOZ CHIPATECUA MARIA ASTRID
- 024 - ESPINOZA GOMEZ GILBERTO

CARNETIZACIÓN

En aras del mejoramiento continuo de los procesos y de acuerdo al plan de desarrollo actualiza el formato de carné de los funcionarios de planta, docentes y contratistas de la siguiente manera:



DOCENTE

Más UNAD, más país 🌐



Nombre Nombre
Apellido Apellido

ID:
RH:



UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

CONTRATISTA

Más UNAD, más país 🌐



Nombre Nombre
Apellido Apellido

ID:
RH:



UNAD
Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

GESTIÓN DEL COMPONENTE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



- **Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de Enero a Junio 14 de 2020**

De acuerdo a la Política establecida en la Resolución 013757 del 2019 la alta dirección, declaró mediante Resolución 013757 del 25/09/2019 lo siguiente:

El compromiso de la alta dirección, el cumplimiento de los requisitos legales y otros suscritos, el mejoramiento continuo, en cumplimiento de su misión universitaria, coherente con sus criterios de actuación, su estructura organizacional, su direccionamiento estratégico y en especial con el Modelo Académico Pedagógico en sus múltiples contextos y ámbitos de actuación, está comprometida con:

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.

De acuerdo a los objetivos establecidos en la misma Resolución, establece los objetivos operativo que son aquellos que están documentados para realizar el seguimiento específico del componente de SST, que son aquellos que han sido diseñados dentro del Manual del Componente de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como Objetivos específicos que han sido definidos al interior de la universidad y que permiten brindar las condiciones de seguridad óptima para el bienestar del talento humano de la Universidad y son los siguientes:

1. Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales del personal de la UNAD a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la universidad nacional abierta y a distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone el personal que labora en la universidad nacional abierta y a distancia.
4. Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone el personal que labora en la universidad nacional abierta y a distancia.
5. Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en el personal Unadista y demás partes interesadas.
6. Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.
7. Fomentar la concienciación del personal Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.

8. Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.
9. Asegurar la implementación documental y evaluación de los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo definidos a través del decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.
10. Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentalidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.
11. Asegurar la adecuada gestión del proceso de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral del personal.

Recurso Humano:

El grupo interdisciplinario que participa en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que lo conforma es el siguiente:

ROL DEL SG-SST	NOMBRE DE LOS RESPONSABLES
Responsable del SG-SST	Jaime Alberto Leal Afanador Rector UNAD
Representante del SG-SST	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de Talento Humano
Designada del SG-SST	Mónica Carvajalino Cabrales Líder Nacional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Especialista en Salud Ocupacional Gerencia de Talento Humano
Matriz Legal Comité de Convivencia Laboral	Adriana Serrano Estrada Gerencia de Talento Humano
Engagement y convicción Unadista	Carolina Quintana Carreño Gerencia de Talento Humano
Plan Metasistémico de Formación y	Karen Díaz Rodríguez

Desarrollo	Gerencia de Talento Humano Contratista de apoyo a la Gestión
Subprograma de Promoción y Prevención	Mónica Adriana Carvajalino C Líder Nacional del SG-SST
Subprograma Prevención DME	Eliana Vargas Terapeuta Ocupacional Especialista en SST Asesor de ARL POSITIVA
Subprograma de Prevención de Riesgo Psicosocial	ARL POSITIVA
Higiene y Seguridad Industrial	Briyith Mancera Técnico en Salud Ocupacional Juan Esteban Rodríguez Tecnólogo en Salud Ocupacional Asesores de la ARL POSITIVA

De acuerdo al desempeño de los objetivos operativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cumplió con los siguientes

- **Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en la universidad nacional abierta y a distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

Dando cumplimiento a este objetivo podemos establecer el siguiente cumplimiento:

Cumplimiento al Instructivo para la Identificación y evaluación de los requisitos legales y otros requisitos está contemplado en el Instructivo I-5-6-9 publicado en la página del SIG. <https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-5-6-9.pdf>

En el año 2020, se identificó y evaluó la matriz de requisitos legales acorde al sector económico, educación superior y riesgo.

RESULTADOS TRIMESTRALES DE LA EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS				
TRIMESTRE	TOTAL REQUISITOS IDENTIFICADOS	TOTAL REQUISITOS CUMPLIDOS	TOTAL REQUISITOS INCUMPLIDOS	PORCENTAJE GENERAL DE CUMPLIMIENTO
PRIMERO	114	114	0	100%
SEGUNDO	125	125	0	100%

Dando cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019, la UNAD se continua con la Implementación del Sistema de Gestión de SST en todos los centros de la UNAD.

Durante el semestre del año 2020 se realizó la aplicación de la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019.

Se tienen definido un plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Sin embargo las acciones que se requiere de ser implementadas de manera presencial durante el primer semestre del año 2020, se encuentran suspendidas debido a que el sector de educación no está habilitado la apertura por consecuencia de la pandemia COVID-19

Por tal motivo el SG-SST se aplica la autoevaluación en cada uno de los centros de la UNAD, en abril del año 2020, a continuación, se consolida por zonas, obteniendo como resultado en la implementación del SG-SST en la UNAD del 90,6% del cumplimiento.

Sede /Zonas	% de Cumplimiento	Valoración Promedio
Sede Nacional	95,0%	Aceptable
Zona Caribe	90,0%	Aceptable
Zona Amazonia Orinoquia	90,0%	Aceptable

Zona Bogotá Cundinamarca	90,0%	Aceptable
Zona Centro Boyacá	90,0%	Aceptable
Zona Centro Oriente	90,0%	Aceptable
Zona Cetro Sur	90,0%	Aceptable
Zona Occidente	90,0%	Aceptable
Zona Sur	90,0%	Aceptable
Promedio	90,6%	Aceptable



Fuente: Resultado de la auto evaluación de los estándares mínimos de seguridad 2020.

Los criterios que no han sido cumplidos, fueron generados por la consecuencia de las pandemia COVID-19.

Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo - UNAD

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se reúne cada mes y los temas tratados fueron los siguientes:

- Presentación del Informe de Gestión Realizado por la ARL POSITIVA en el año 2019
- Presentación Plan de Trabajo ARL POSITIVA - UNAD año 2020
- Presentación Plan de Trabajo SG-SST – UNAD 2020
- Presentación de Informe de Accidentalidad 2019

- Socialización del Flujograma de los Hallazgos Locativos identificados por las fuentes
- Socialización de la Migración de la Norma OHSAS 18001:2017 a la ISO 45001:2018
- Invitación Audiencia Pública de Rendición de Cuentas vigencia 2019 por el Sr Rector Jaime Alberto Leal Afanador.
- Cronograma de Reuniones COPASST año 2020

- Capacitación Inspecciones Planeadas NTC 4114
- Socialización del diligenciamiento del Formato Inspecciones Condiciones Generales de Seguridad F-5-6-34
- Taller web Guía de primeros Auxilios en casa
- Talleres web Aportes para Gestionar la Salud y la Seguridad en el Trabajo a Distancia"
- Socialización sobre la Gestión de la UNAD sobre los Protocolos de Bioseguridad UNAD (Resolución 666 de 2020)
- Lineamientos de intervención en caso de que el personal de la UNAD sea sospechoso o confirmado positivo COVID-19
- Reporte de accidentalidad y enfermedad laboral en el primer semestre

Comité de Convivencia Laboral - UNAD

El comité de convivencia laboral se reúne de manera trimestral y se puede detallar a continuación las siguientes acciones:

Sede/ Centro	No.de Casos	Estado
Sede Nacional	2	Curso
Zona Centro Sur	1	Remisión a la procuraduría General de la Nación.

En todos los comités zonales ya se cumplieron las dos sesiones trimestrales y se tiene el informe semestral de gestión de los mismos.

- **“Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales del personal de la UNAD a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo”**

Con el fin de realizar transición de la norma OHSAS 18001:2007 a la ISO 45001:2018, se realiza la actualización del instructivo y del formato matriz de Identificación de peligros y valoración de riesgos y determinación de controles, se realiza modificación de la metodología de la matriz, adoptando la GTC45 “ Guía para la Identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Se actualiza la matriz de peligros, incluyendo los riesgos y controles operacionales como consecuencia del COVID-19.

Con el fin de dar cumplimiento a los requisitos básicos legales, según la resolución 1401 del 200 se realiza el reporte e investigación de los accidentes de trabajo presentados en el año 2020.

De acuerdo a la caracterización de la accidentabilidad de enero a Junio del 2020 se establece lo siguiente:



Fuente: informe de accidentalidad 2020

En el primer semestre del año 2020 no se han presentado accidentes laborales ni en las instalaciones de la UNAD ni en trabajo en casa.

Con respecto a los indicadores establecidos en la resolución 0312 de 2019 en el artículo 30 se establece los siguientes:

Resultados del Indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral				
0	0	0	0	0
FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD	SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD	PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	PROPORCIÓN DE ACCIDENTES MORTALES

Fuente: informe de accidentalidad 2020

Frecuencia de accidentalidad: Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes

Interpretación: Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,0 accidentes de trabajo.

Severidad de accidentalidad: Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes

Interpretación: Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron 0,0 días por accidente de trabajo

Con respecto a la incidencia y prevalencia de enfermedades laborales en el primer semestre del año 2020, no se han presentado, lo que indica que por cada 1.000 trabajadores se presentan 0 casos de enfermedad calificadas de origen laboral.

Con respecto al ausentismo por causa médica/ laboral – común personal Administrativo

En el Mes de Enero del año 2020, se perdió el 17% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentó 5 días de incapacidad.

En el Mes de Febrero del año 2020, se perdió el 30% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentó 9 días de incapacidad.

En el Mes de Marzo del año 2020, se perdió el 30% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentó 9 días de incapacidad.

En el Mes de Abril año 2020, se perdió el 3% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentó 1 días de incapacidad.

En el Mes de Mayo del año 2020, se perdió el 3% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentó 1 días de incapacidad.

En el Mes de Junio del año 2020, se perdió el 3% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentó 1 días de incapacidad.

Con respecto al ausentismo por causa médica/ laboral – común docentes de carrera

En el Mes de Enero del 2020, se perdió el 7% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 2 días de incapacidad.

En el Mes de Febrero del 2020, se perdió el 13% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 4 días de incapacidad.

En el Mes de Marzo del 2020, se perdió el 13% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 4 días de incapacidad.

En el Mes de Abril del 2020, se perdió el 0% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 0 días de incapacidad.

En el Mes de Mayo del 2020, se perdió el 0% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 0 días de incapacidad.

En el Mes de Junio del 2020, se perdió el 7% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 2 días de incapacidad.

Con respecto al ausentismo por causa médica/ laboral – común Docentes Resolución Tiempo Completo

En el Mes de Enero del 2020, se perdió el 17% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 5 días de incapacidad.

En el Mes de Febrero del 2020, se perdió el 117% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 35 días de incapacidad.

En el Mes de Marzo del 2020, se perdió el 80% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 24 días de incapacidad.

En el Mes de Abril del 2020, se perdió el 20% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 6 días de incapacidad.

En el Mes de Mayo del 2020, se perdió el 10% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 3 días de incapacidad

En el Mes de Junio del 2020, se perdió el 43% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 13 días de incapacidad.

Con respecto al ausentismo por causa médica/ laboral – común Docentes Resolución Medio Tiempo

En el Mes de Enero del año 2020, se perdió el 17% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 5 días de incapacidad.

En el Mes de Febrero del año 2020, se perdió el 117% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 35 días de incapacidad.

En el Mes de Marzo del año 2020, se perdió el 80% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 24 días de incapacidad.

En el Mes de Abril del año 2020, se perdió el 20% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 6 días de incapacidad

En el Mes de Mayo del año 2020, se perdió el 10% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 3 días de incapacidad.

En el Mes de Junio del año 2020, se perdió el 43% de días programados de trabajo por incapacidad médica. Dado que se presentaron 13 días de incapacidad.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo de Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, a los que se expone el personal que labora en la universidad nacional abierta y a distancia.

Se cumplió con las siguientes actividades realizadas por parte de la ARL POSITIVA

Con el fin de realizar la intervención psicosocial se generaron diferentes acciones virtuales, para la prevención de riesgo psicosocial de la población unadista, generado por las consecuencias al COVID-19.

Entre ellas se encuentran la construcción de la caja de herramientas en donde se puede tener acceso a la siguiente información:

Comunicados a la opinión pública, canales de atención, circulares administrativas, Gerencia de Talento humano, entre otros



En Talento Humano, se encuentran todas las líneas de acción de promoción y prevención en salud como son:

Línea de Medicina preventiva y del trabajo que consiste en

No Estrés Mal: Busca otorgar herramientas en el manejo adecuado del estrés, ansiedad, miedo, que permitan fortalecer competencias para disminuir el impacto de los factores de riesgo.

Las actividades realizadas son las siguientes:

Talleres web de la ARL POSITIVA, los temas realizados fueron los siguientes:

- Cómo implementar la Felicidad Organizacional para reducir la accidentalidad en casa
- Control y Manejo del Estrés en el Trabajo
- Pausas activas psicológicas.
- Alternativas comunicativas que aseguren los lazos afectivos
- Ritmos de trabajo y carga laboral en casa

- Tecnoestrés y Tecno Ansiedad
- Inteligencia emocional en tiempos re- pensar.
- Liderando equipos y relaciones remotas
- Incidencia estados de excepción en las relaciones laborales
- Pensamiento y lenguaje para liderar trabajo en familia
- Comunicaciones efectivas, el poder de repensar
- Familias preventivas
- Reencuadrando los significados
- 10 recomendaciones para garantizar la continuidad del negocio
- Prevención de riesgos psicosociales y trabajo en casa
- Familias preventivas, estrategias lúdicas
- Convivencia saludable, amor, familia y trabajo en casa
- Salud mental y actitud positiva
- Momentos de funcionamiento integral
- Aportes para gestionar la salud y las seguridad a distancia
- Resiliencia organizacional, factor clave de éxito en tiempos de crisis
- Teletrabajo y trabajo en casa, ¿por dónde empezar?
- Prevención de riesgos psicosociales y trabajo en casa
- 1° y 2° Foro Nacional Salud mental empresarial

Infografías

Actívatelo y participa en los contenidos que traemos pensando

EN TU BIENESTAR, SALUD FÍSICA Y MENTAL

CONECTATE CON LAS CAMPANAS

- 1 No Estrés Mal en Casa y La UNAD se mueve en Casa.

en las que encontrarás tips para implementar durante esta época de aislamiento.

PROGRAMA DE TELETRABAJO UNADISTA

- 2 Todos Trabajando en Casa.

¡Recuerda! Lávate las manos frecuentemente y no salgas de tu hogar si no es estrictamente necesario.

¡CUIDATE, TE QUEREMOS DE REGRESO PRONTO!

Actívatelo y mantén tu **PRODUCTIVIDAD** trabajando desde

Te traemos algunos consejos para lograrlo:

- 1 Establece un horario y cúmplelo.
- 2 Ten una rutina diaria.
- 3 Haz pausas activas.
- 4 Ten un espacio especial para tu trabajo.
- 5 Socializa con colegas.
- 6 Haz una lista de tareas.
- 7 Mantén una actitud positiva.

¡Recuerda! Lávate las manos frecuentemente y no salgas de tu hogar si no es estrictamente necesario.

Programa de Teletrabajo Unadista
"TE QUEREMOS SEGURO EN CASA"

Gerencia de Talento Humano
Gerencia de Comunicaciones y Marketing

¡Tómalo tu tiempo para desarrollar actividades que te permitan mantener tu **BIENESTAR MENTAL!**

Desarrolla actividades de meditación, actividades físicas, lectura, escritura de poemas y cuentos, organiza tu casa, o ve películas, prepara recetas, realiza juegos de mesa con tu familia y haz otras actividades que te ayuden a relajarte.

¡Recuerda! Lávate las manos frecuentemente y no salgas de tu hogar si no es estrictamente necesario.

Te Trabajamos Seguro en Casa

¡CUIDATE, TE QUEREMOS DE REGRESO PRONTO!



Línea de Medicina Preventiva y del Trabajo

No Estrés Mal: Busca otorgar herramientas en el manejo adecuado del estrés, ansiedad, miedo, que permitan fortalecer competencias para disminuir el impacto de los factores de riesgo.

Herramientas

- Cómo implementar la Felicidad Organizacional para reducir la accidentalidad en casa
- Control y Manejo del Estrés en el Trabajo
- Pausas activas psicológicas.



La UNAD se Mueve

Proporcionar herramientas de promoción, prevención e intervención que busquen mitigar el impacto del riesgo ergonómico del personal Unadista, buscando reducir las enfermedades laborales.

Herramientas:

- Pausas activas.
- Tips relacionados con la prevención del riesgo osteomuscular.
- Talleres web.



Contágate, pero de alegría

Busca promover hábitos u comportamientos modificables de autocuidado, para promover la salud, encaminados a mitigar las enfermedades de salud pública de origen común y prevalentes en el entorno laboral de la UNAD.

Herramientas:

- Tips de promoción y prevención del Covid-19.
- Webinar.
- Vídeos de prevención del covid-19.

Seguridad en casa

Busca concientizar al personal Unadista de la importancia de generar comportamientos de seguridad y de autocuidado estando y al salir de casa.

Herramientas:

- Protocolos de autocuidado para la prevención del Covid-19.
- Protocolos de limpieza y desinfección en casa.
- Tips de prevención del Covid-19.



Con el fin de dar cumplimiento a las consecuencias de la pandemia por COVID-19, la Universidad ha adoptado el plan de la estrategia educativas Travesía 2020, del Plan Nacional de Educación bajo la modalidad virtual.

En el año 2019, se realizó la aplicación de la encuesta de factores de riesgo psicosocial en el año 2020 se recibe el informe y se puede concluir los siguientes aspectos:

La Encuesta de factores de riesgo psicosocial recolectadas fueron 2400, encuestas validas 2.396, total esperado 3137, La participación fue del 76.4%

	CONDICIONES INTRALABORALES	CONDICIONES EXTRALABORALES	CONDICIONES INDIVIDUALES	EFFECTOS
ASPECTOS DESTACADOS (>60% de las personas en los niveles de Factor Protector o Sin riesgo o Riesgo despreciable).	Retroalimentación del Desempeño Relación con los Colaboradores LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO Exigencias de responsabilidad del cargo Consistencia de Rol Reconocimiento y Compensación PUNTAJE TOTAL FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES	Relaciones Familiares TOTAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Autoestima Autoeficacia Equilibrio Emocional	Satisfacción Cinismo Pérdida de Autoeficacia
PRIORIDAD MEDIA DE INTERVENCIÓN (< 25% de las personas se ubican en riesgo alto o muy alto, pero la sumatoria entre riesgo medio, alto y muy alto es igual o mayor al 40% de personas).	Características del Liderazgo Relaciones Sociales Capacitación Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas emocionales Demandas cuantitativas Demandas de carga mental DEMANDAS DEL TRABAJO RECOMPENSAS		Desarrollo Psicológico INDICADOR CONDICIONES INDIVIDUALES	Burnout

<p>PRIORIDAD ALTA DE INTERVENCIÓN (>25% de las personas se encuentra en riesgo alto o muy alto).</p>	<p>Claridad de Rol Participación y manejo del cambio Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos Control y Autonomía sobre el trabajo CONTROL SOBRE EL TRABAJO Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral Demandas de la Jornada de Trabajo Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</p>	<p>Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda TOTAL FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES</p>	<p>Agotamiento Emocional Estrés</p>
--	--	---	---

Fuente: Resultados del informe de factores de riesgo psicosocial

Con el fin de dar cumplimiento en Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en el personal Unadista.

Se ha adoptado las estrategias de Travesía ARL POSITIVA, a través de los talleres web en donde se invita al personal unadista a participar en actividades de actividad física y talleres de Muévete y contágate de prevención va encaminado a las actividades físicas a

TALLERES WEB
 Seguridad y Salud en el Trabajo, un Factor Clave en la Reactivación Económica

JUEVES 11 DE JUNIO

1 10:00 AM - 12:00 MM
 Foro Regional - Magdalena Activa- La Fuerza del Cambio- Retorno Seguro y Responsable al Trabajo

2 2:30 PM - 3:30 PM
 "Trabajadores"- Medidas de Prevención y Protección Para Preservar Nuestra Salud Ante El COVID19

3 5:00 PM - 5:30 PM
 Múevete y Contáglate de Prevención-Fullbody

Recuerda que para no presentar fallas con tu audio y vídeo debes ingresar desde tu computador
 #VamosACambiarLaVida
 Regístrate en www.positivaavancesa.co

Positiva Prevención | El emprendimiento es de todos | Minhacienda

Fuente: Correo institucional UNAD

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo de **Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los desórdenes músculo esqueléticos a los que se expone el personal que labora en la universidad nacional abierta y a distancia.**

Las acciones desarrolladas en el programa de prevención de desórdenes músculo esquelético “ LA UNAD se Mueve” para la prevención de enfermedades de desórdenes musculares esqueléticas fueron las siguientes:

- Actualización del programa de prevención de desórdenes musculares esqueléticos la UNAD se mueve publicado en la página del SIG. <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/medicina-preventiva-y-del-trabajo>
- Actualización del programa de vigilancia epidemiológica de prevención DSM <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/vigilancia-epidemiologica>
- Talleres Web ARL POSITIVA: Los temas que se desarrollaron en el primer semestre fueron las siguientes:

- Cuidándole la espalda a nuestros trabajadores
- Ergonomía en tiempos de coronavirus
- Muévete y contágate de prevención
- Mindfulness en cuarentena

Se diseñaron videos para la prevención de desórdenes musculo esquelético de los siguientes segmentos corporales



Se diseñaron Ergotips, para la prevención de enfermedades musculo esquelético, entre ellos





ERGOTIP: EVITE Y CONTROLE EL DOLOR DE ESPALDA



Tomado de: <https://www.hotarminia.com/salud/bienestar/en-forma/positiva-cuora-para-dolor-espalda-37577.html>

En casa, cuando perciba dolor en cualquier zona de la espalda baja u otro segmento corporal, acuéstese boca abajo en una superficie fuerte y apoye su estómago sobre una almohada, coloque inicialmente frío durante 10 minutos a tolerancia, luego coloque calor húmedo 15 minutos (compresas, bolsa especial, paños, etc), relájese hasta que cese el dolor.

Procure en lo posible dormir de lado en posición fetal. Evite dormir boca abajo.

Cuando gire, realicelo en bloque en conjunto cuello, tronco y sus piernas.

Realice pausas de estiramiento de su espalda, 3 minutos por cada hora de trabajo.

Procure que su colchón y almohada estén en óptimas condiciones, ni muy duro ni muy blando, y que le permitan descansar sin ninguna incomodidad.

Al manipular cargas, revise si ésta es muy pesada, utilice una ayuda o solicite apoyo de otra persona.

Al levantar objetos o al realizar cualquier labor por debajo del nivel de la cadera, flexione sus rodillas y mantenga su espalda recta.

DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS MÁS FRECUENTES EN EL TRABAJO

Cervicalgia: se define como un dolor en el cuello. Los síntomas más frecuentes son dolor irradiado, dificultad para mover el cuello, espasmo muscular, tensión muscular, cefalea tensional.

Medidas preventivas en el trabajo:
 -Realizar estiramiento a nivel cervical durante la jornada laboral.

Estiramientos.es

Estiramientos - Cervicalgia



Tabla de estiramientos (guía de ejercicios) recomendados para cervicalgia

¿COMO PREVENIR EL SÍNDROME DE TÚNEL DEL CARPO?

¿Qué es?
 Es un trastorno generado usualmente por trauma acumulativo, que se produce cuando el nervio mediano se comprime a nivel de la muñeca.



- Síntomas**
- Dolor
 - Entumecimiento
 - Hormigueo en la mano y antebrazo
 - Pérdida del tono muscular (pérdida o disminución del músculo)

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Se debe incluir en la rutina ejercicios de estiramiento muscular lentos y suaves. Estos ayudarán a disminuir la sintomatología, se pueden realizar una o dos veces al día, alternarlos y hacer 3 series de 10 repeticiones

Ejercicios de Estiramiento

1. De pie extienda sus brazos hacia el frente, luego lleve la punta de sus dedos hacia atrás como si quisiera alcanzar la nariz, puede ayudarse de la otra mano como lo muestra la figura. Realice el mismo proceso con la mano mirando hacia abajo.
2. Sentado en una silla con su antebrazo apoyado sobre su muslo. Con la palma de su mano hacia abajo, flexione la muñeca hacia arriba y luego bájala lentamente. Voltee el antebrazo y repita con la palma hacia arriba.
3. Coloque las palmas presionadas una contra la otra frente al pecho y debajo del mentón, bajar las manos lentamente (mientras siguen presionadas), manteniéndolas cerca del abdomen. Cuando sienta un estiramiento moderado, mantenga esta posición durante...
4. En este ejercicio debe juntar el pulgar y el resto de sus dedos. Manténelos rectos. Coloque una goma elástica alrededor de los dedos y pulgar. Separe los dedos. Luego júntelos lentamente sin que la goma se caiga. Así como se muestra en la figura.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

5. Deberá apretar una pelota suavemente con la palma de la mano durante 5 segundos y luego soltarla. Haga lo mismo con la otra mano y continúe alternando entre ellas. Luego suéltelo, descanse y repita el ejercicio cinco veces.
6. Con su espalda recta intente estirar su brazo hasta detrás de su espalda girando la cabeza en la dirección contraria. Cuente hasta 5 y luego relaje, como se muestra en la figura. Realice lo mismo con el otro brazo.
7. Con la muñeca extendida hacia adelante, intente separar los dedos de la mano.
8. Con plastilina usted debe realizar una bolita con la plastilina y luego aplastarla con los dedos y a la vez ir separando los dedos. De la siguiente manera.
9. Ejercicio de movilidad articular en esta deberá realizar el gesto de contar con todos los dedos. 3 series de 10 repeticiones por cada mano.
10. Con ayuda de una plastilina crea con tu mano un gancho mientras se presiona con los dedos la plastilina. Repita con cada mano.

RECOMENDACIONES

- Disminuya actividades que le produzcan dolor.
 - Ten buenos hábitos de vida saludable
 - Aplicar hielo en zona si lo requiere
 - Evitar los movimientos que puedan aumentar los síntomas
 - Uso de muñequeras según recomendación médica
 - Continuar con proceso de rehabilitación con EPS y/o ARL según sea el caso
 - Realizar estiramientos adecuadamente
 - Realizar pausas durante la jornada laboral.
- Elaborado por:
 Eliana Catherine Vargas Díaz
 Asesor Grado II
 Terapeuta Ocupacional Esp S.O.
 Positiva ARL



Desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó 96 verificaciones virtuales (lista de condiciones de trabaja y video de las condiciones del sitio de trabajo) de los postulantes a teletrabajo en el primer semestre en donde se realizó la aprobación o se realizarón observaciones de cumplimiento de las condiciones del puesto de trabajo.

- **Con el fin de lograr el siguiente objetivo de “fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en el personal Unadista y demás partes interesadas”;**

Con respecto al Programa de Prevención de salud pública, “ **Contagiate pero de alegría** “ La UNAD genero las siguientes acciones para dar cumplimiento a las medidas de prevención del COVID-19 en los centros de la UNAD

Dando cumplimiento a la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 “ Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19” la UNAD realizó las siguientes acciones.

1. Diseño del documento técnico de protocolos de bioseguridad en la sede nacional y en todos los centros de la UNAD.

Desde el SG-SST se definió los siguientes protocolos de bioseguridad en la UNAD:

- Protocolo de Ingreso a las instalaciones de la UNAD



- Diseño y estandarización del formato de Autodiagnóstico de condiciones de salud F-5-6-42

FORMA AUTODIAGNÓSTICO CONDICIONES DE SALUD UNAD										0000
PROCESOS DE CALIDAD: SEGURIDAD Y SALUD DEL CLIENTE										15442
VERSIÓN: 01										19/05/2020
No.	Fecha de ingreso (entrevista)	Nombre del entrevistado	Institución de origen	No. de identificación	Nombre y apellido	Sexo	E. AÑO DE INGRESO AL INSTITUTO DE SALUD		E. FACTOR DE EXPOSICIÓN	
							Inicio	Fin	Exposición	Control
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										

- Protocolo de lavado de manos adoptado por la OMS



3.- Diagnóstico de necesidades de bioseguridad en las sedes y centros de la UNAD.

De acuerdo al diagnóstico de necesidades de insumos de bioseguridad se despacho en las sedes y centros de la UNAD los siguientes insumos:

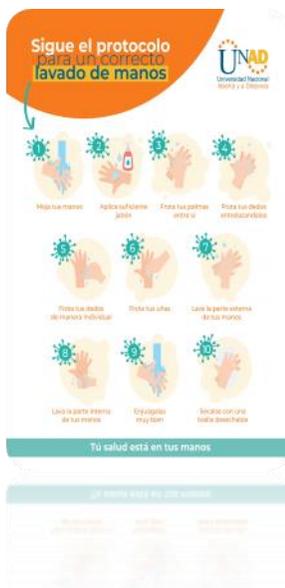
CONSOLIDADO ENVIO DE INSUMOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD ZONAS UNAD

ZONA	DISPENSADOR DE GEL ANTIBACTERIAL DE PARED (PE)	DISPENSADOR DE GEL ANTIBACTERIAL	DISPENSADOR DE JABÓN DE MANOS	DISPENSADOR TOALLAS DESECUABLES	BOTELLA GEL ANTIBACTERIAL 4 LT	BOTELLA JABÓN DE MANOS 4 LT	PAQUETE DE TOALLAS DESECABLES POR 125 UNIDADES	TAPABOCAS LAVABLE UNIDISTA	SEÑALIZACIÓN DE DISTANCIAMIENTO FÍSICO DE PERSONAS	SEÑAL DE PROTOCOLO LAVADO DE MANOS	SEÑAL DE PROTOCOLO DISTANCIAMIENTO DE ARCAS	SEÑAL PROTOCOLO DE INGRESO A LAS INSTALACIONES	TERMOMETRO LASER MANUAL	TERMOMETRO LASER PARED
TOTAL ZONA CENTRO BOGOTÁ CUANDINAMARCA	8	27	50	45	21	18	24	243	150	45	147	8	7	2
TOTAL ZONA AMAZONIA ORINOQUIA	7	20	24	24	18	15	27	75	135	24	135	7	8	0
TOTAL ZONA CENTRO BOYACÁ	9	30	45	46	20	20	35	100	133	41	133	9	10	0
TOTAL ZONA CENTRO ORIENTE	7	36	57	66	31	19	23	56	125	48	125	8	8	0
TOTAL ZONA CENTRO SUR	8	22	35	42	20	16	21	157	101	38	98	9	10	0
TOTAL ZONA OCCIDENTE	5	25	29	34	22	11	14	86	79	25	69	5	6	0
TOTAL ZONA SUR	10	35	31	71	27	19	28	168	128	55	128	11	11	0
TOTAL ZONA CARIBE	12	37	52	55	42	28	36	73	160	50	160	12	13	0
SEDE NACIONAL JOSÉ CELESTINO MUTIS	4	18	10	43	6	6	43	135	300	49	24	1	1	4
TOTAL FINAL	70	250	333	426	207	152	251	1093	1311	375	1019	70	74	6

Participación en la distribución de los insumos de bioseguridad despachados en las sedes y centros de la UNAD, para la implementación de los protocolos de bioseguridad:

INSUMOS	REGISTROS FOTOGRAFICOS
Termómetros	
Dispensadores de toallas desechables	
Dispensadores de jabón	
Dispensadores de gel con sistema de pedal	

<p>Tapabocas institucionales</p>	
<p>Señalización de distanciamiento social de espacio libre</p>	
<p>Señalización de distanciamiento social entre personas</p>	
<p>Afiches de protocolos de ingreso</p>	

	
<p>Afiche protocolo de lavado de manos</p>	

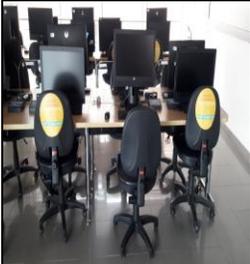
Seguimiento del despacho por la empresa de Servientrega de los insumos de bioseguridad a cada uno de los centros de la UNAD.

Socialización de los protocolos de bioseguridad en todos los centros de la UNAD mediante la programación por zonas.

Socialización de las instalaciones de los elementos de bioseguridad en los centros de la UNAD.

2. Asesoría técnica de la instalaciones de los insumos y señalización de para la implementación de los protocolos de bioseguridad en las instalaciones de la UNAD.

ASESORIA TECNICA DE INSTALACION	REGISTRO FOTOGRAFICO
<p>Afiche protocolo de ingreso a las instalaciones de la sede JCM</p>	
<p>Dispensador de gel con sistema de pedal: al ingreso de las instalaciones de la Universidad</p>	
<p>Afiche protocolo de lavado de manos, dispensador de jabón y toallas desechables garantizar la ubicados en todos los baños de las instalaciones</p>	

<p>Dispensadores de gel. Ubicados en espacios en donde no se pueda garantizar el lavado de manos.</p> <p>Registro y control, atención del usuario, bibliotecas, salas de informáticas etc.</p>	
<p>Señalización adhesiva de distanciamiento social (entre personas) en áreas comunes</p>	
<p>Señalización adhesiva de distanciamiento social en áreas de laboratorios</p>	
<p>Señalización adhesiva de distanciamiento social (entre espacios)</p>	

3. Diseño de las estrategias de comunicación y divulgación:

Talleres web , Infografías de las medidas de prevención, videos de comunicación de los protocolos de bioseguridad

Los medios de comunicación utilizados por la Universidad son los siguientes:

- a. Correo electrónico de los funcionarios y contratistas
- b. Correo electrónico de los estudiantes
- c. Campus Virtual de la universidad
- d. Página web de la universidad www.unad.edu.co
- e. Página del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- f. <https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo>

Protocolos y lineamientos de Bioseguridad:

- Protocolos de ingreso a las instalaciones de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia
- Protocolo de distanciamiento social
- Protocolo de lavado de manos
- Protocolo de uso y disposición de tapabocas
- Etiqueta de tos.
- Protocolos de bioseguridad para actividades administrativas, académicas, Correspondencia, movilidad.
- Lineamientos para el reporte de casos sospechosos y confirmados COVID-19
- Recomendaciones cuando se convive con el virus COVID-19.
- Lineamientos de trabajo presencial, trabajo en casa y teletrabajo
- Lineamientos de desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo.
- Medidas asociadas a proveedores y contratistas.

Los videos de los protocolos de bioseguridad institucional UNAD:

Se encuentran publicados en la página del SIG a través del siguiente link:

<https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo/protocolos-de-bioseguridad-covid-19>

Son los siguientes:

- 1.- SST- Protocolos de bioseguridad
- 2.- Protocolo de distanciamiento social
- 3.- Protocolo de tapabocas desechables
- 4.- Protocolo de tapabocas lavables
- 5.- Protocolo de lavado de manos

Con el fin de lograr el objetivo de asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento, se tienen contemplado en el Sistema de Seguimientos de Acciones de Mejora (SSAM) los criterios que no se cumplen en la autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad a nivel nacional según la Resolución 0312 de 2019.

Se construye plan asociado a gestión del cambio debido a la pandemia COVID-19, como respuesta a la afectación del SG-SST en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, se identifica los numerales de la norma que generaron un cambio significativo en el SG-SST mediante el plan No. 851.

Código Hallazgo	Descripción del Hallazgo	Análisis de Causas	Corrección aplicada	Acciones relacionadas
4561-H	<p>Fuente: Gestión del Cambio Tipo: Cambio Mayor Fecha de detección: 02/03/2020 Descripción: Descripción del Cambio: Identificar los cambios del SG-SST generados por la Pandemia de COVID-19, para la mitigación de riesgos y peligros.</p> <p>Justificación del Cambio: Debido a las consecuencias de la pandemia COVID-19, fue necesario la reubicación del personal a nivel nacional, por lo cual se requiere identificar los peligros y los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo (Trabajo en casa y Teletrabajo).</p> <p>Impactos esperados del cambio: Generando acciones de prevención frente al COVID-19, a través de los controles establecidos por la Universidad. Con el fin de evitar el deterioro de las condiciones de salud y prevenir enfermedades laborales.</p> <p>Recursos proyectados para su implementación: La Universidad cuenta con todos los recursos económicos, humanos, tecnológicos y físicos para la mitigación de la pandemia.</p> <p>Responsables proyectados para la implementación del cambio: Participa la Gerencia de Talento Humano, Gerencia administrativa y financiera, Secretaria General, Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico, Gerencia de comunicaciones y marketing.</p> <p>Stakeholder o partes interesadas: Toda la Comunidad Unadista.</p>	<p>Requiere Análisis de Causas: No Análisis:</p>	<p>Requiere Corrección: No</p>	<p>9198-GTHUM 9199-GTHUM 9200-GTHUM 9201-GTHUM 9202-GTHUM 9203-GTHUM 9204-GTHUM 9205-GTHUM 9206-GTHUM</p>

Fuente: Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora – SSAM

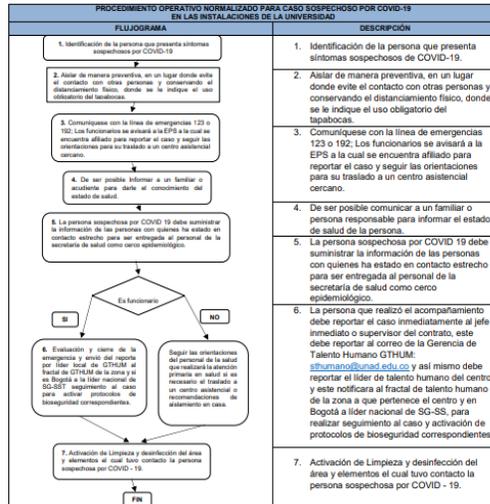
Fomentar la concienciación del personal Unadista y partes interesadas, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través del plan metasistémico de formación y desarrollo y divulgación en seguridad y salud el trabajo.

Se da cumplimiento mediante la estrategia de formación virtual a través de TRAVESIA POSITIVA, en la página <https://positivatravesia.co/>

Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.

Se actualiza los planes de prevención preparación y respuesta ante emergencia, actualizando los brigadistas y se incluye en los documentos de las sedes y centros el Procedimiento Operativo Normalizado Caso Sospechoso COVID-19 en las Instalaciones.

16.8. PON CASO SOSPECHOSO POR COVID-19 EN LAS INSTALACIONES



Fuente: Plan de Preparación y Respuesta ante emergencias

Actualización Documental:

Migración de la ruta de Migración de la Norma OHSAS 18001:2007 a la ISO-45001:2018.



1.- Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Durante el primer semestre se realiza el diseño y actualización documental de:

Participación en la actualización caracterización del proceso de Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana UNADISTA Publicado en la página del SIG.

<https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/caracterizaciones/C-5.pdf>

Diseño del Plan de Trabajo Anual del SG-SST

Aporte desde el SG-SST en la Resolución 14449 de 2019 “Mediante la cual se implementa el Teletrabajo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD como forma de trabajo inteligente”.

Actualización del procedimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional.

Actualización del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Actualización de los objetivos operativos del SG-SST

Actualización del Instructivo Gestión de planes de acción y planes de Mejora I-1-1-

1. Publicado en la página del SIG.

<https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-1-1-1.pdf>

Actualización del Instructivo de Instructivo para la Formulación, Seguimiento y Medición de Planes de Acción de la Gestión. I-1-4-5. Publicado en la página del SIG. <https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-1-4-5.pdf>, en donde se incluye los aspectos de SST

Actualización del Instructivo para la Determinación de contexto institucional en la gestión ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo. I-1-4-14. Publicado en la página del SIG. <https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-1-4-14.pdf>, en donde se incluye los aspectos de SST

Actualización del Instructivo del Requisitos y Condiciones en Seguridad y salud en el Trabajo para la Contratación de Bienes y Servicios. I-5-6-5, publicado en la página del SIG <https://sig.unad.edu.co/documentos/sgc/instructivos/I-5-6-5.pdf>.

Diseño del Formato Autodiagnóstico Condiciones de SALUD- COVID 19.F-5-6-42. Publicado en la página del SIG. Publicado en la página del SIG <https://sig.unad.edu.co/documentacion/listados-maestros/listado-maestro-formatos>

Seguimiento al Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora del SG-SST

Formulación de Planes de acción como gestión del cambio como consecuencia de la pandemia COVID-19.

Proyección de la Resolución Diseño de Protocolos de Bioseguridad

Reporte de análisis de Indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral

Actualización de la matriz de identificación de requisitos legales

Actualización de los planes de Prevención Preparación y Respuesta ante emergencias en los centros de la UNAD

2.Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Debido a las normas del gobierno se suspende las actividades educativas bajo la modalidad presencial y se autoriza el trabajo en casa y teletrabajo.

De acuerdo a estos factores externos, interfirieron en el cumplimiento de los siguientes objetivos del SG-SST:

- Garantizar las condiciones de seguridad mínimas requeridas de las máquinas, equipos y herramientas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Priorizar y controlar los riesgos locativos así como los elementos de emergencia aplicando controles operacionales para reducir la probabilidad de incidentes, accidentes laborales y estar preparados ante una emergencia.
- Prevenir y minimizar la accidentalidad y enfermedad laboral mediante la mitigación de los riesgos asociados a los diferentes procesos en los que se manipulan sustancias químicas (recepción, almacenamiento, manipulación, eliminación) garantizando los controles adecuados para la conservación de la salud del personal de la UNAD.
- Asegurar la gestión del riesgo del riesgo locativo, previniendo la accidentabilidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos.

3. Asuntos pendientes y/o en proceso . Acciones de Mejora

El cumplimiento de los siguientes objetivos del SG-SST se encuentran pendientes de la implementación debido a la pandemia del COVID-19.

- Programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- El desarrollo del plan de trabajo anual del SG-SST del año 2020
- El cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- El cumplimiento de los indicadores de gestión de SST

- Realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos y de egreso, debido a que por la directrices del gobierno cuarentena obligatoria y restricciones de movilidad