



# BALANCE SOCIAL

VIGENCIA 2020

NIVEL NACIONAL – VICERRECTORÍA GENERAL

#SomosUNAL

TRANSFORMACIÓN  
**DIGITAL**  
INNOVACIÓN CON CONCIENCIA SOCIAL



## 1. DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO (DNBU) SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO (SBU)

### 1.1 INTRODUCCIÓN

La DNBU es responsable de diseñar y orientar las políticas, programas y servicios del SBU, de velar por su adecuada implementación y de hacer seguimiento a los procesos de la gestión de bienestar universitario en las diferentes sedes de la Universidad. A su vez, el SBU se constituye en un eje articulador y transversal a la Docencia, Investigación y Extensión de la Universidad, que aporta al proceso educativo de la comunidad universitaria y al desarrollo institucional, mediante acciones intencionalmente formativas y procesos de monitoreo, evaluación y mejoramiento, a través de políticas, estrategias, formas de articulación de sus cuerpos colegiados, instancias de dirección, áreas, programas y la constitución de redes internas y externas.

En el marco del Plan Global de Desarrollo 2019-2021, “*Proyecto Cultural, Científico y Colectivo de Nación*”, la DNBU y el SBU se identifican así:

EJE 4: ORGANIZACIÓN SISTÉMICA Y EFECTIVA QUE EVOLUCIONA A TRAVÉS DEL LIDERAZGO COLECTIVO.

PROGRAMA 9: COMUNIDAD UNIVERSITARIA SALUDABLE, INCLUYENTE, DIVERSA, DIALOGANTE Y TRANSFORMADORA.

### 1.2 LOGROS E IMPACTOS, DIFICULTADES IDENTIFICADAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA, ACCIONES CORRECTIVAS O PLANES DE MEJORAMIENTO POR ESTRATEGIA

#### 1.2.1 Estrategia 1. Gobierno, Organización y Estructura del Bienestar Universitario

##### 1.2.1.1 Logros e impactos

Se presentó ante el Consejo de Bienestar Universitario la primera versión de la propuesta de Acuerdo por el cual se actualiza la organización y estructura del SBU, así como la propuesta de modificación de los asuntos referentes a BU del Acuerdo 11 de 2005. Con la retroalimentación recibida, se decidió continuar con su socialización con otras instancias de la Universidad, buscando que la normatividad resultante sea producto de un proceso de construcción colectiva.

Adicionalmente, ante los efectos derivados de la emergencia sanitaria, se adoptaron medidas temporales con respecto a los apoyos socioeconómicos estudiantiles, expidiendo los Acuerdos 26 y 28 y 30 de 2020, mientras que, para el Área de la Salud, se expidieron los Acuerdos 27 y 31 relacionados con el tratamiento de historias clínicas.

##### 1.2.1.2 Dificultades identificadas y oportunidades de mejora

Dado que en 2020 se tuvo que centrar los esfuerzos en atender los efectos derivados de la pandemia, se presentaron retrasos para llevar a cabo el proceso de socialización y revisión de

la propuesta de actualización de la política del Sistema de Bienestar Universitario con representantes de la comunidad universitaria e instancias de la Universidad.

**1.2.1.3 Acciones correctivas o planes de mejoramiento:**

Se determinará un esquema de reunión con los representantes estudiantiles, representantes profesoriales, las organizaciones sindicales e instancias de la Universidad, para consolidar sus aportes a la actualización de la Política del Sistema de Bienestar Universitario.

**1.2.2 Estrategia 2. Potencializar el Sistema de Bienestar Universitario.**

**1.2.2.1 Logros e impacto de la vigencia 2020:**

Ante las medidas de aislamiento, fue necesario innovar y hacer adaptaciones a la virtualidad sobre la forma de atender los requerimientos de la comunidad universitaria y cómo realizar la oferta de los programas y servicios, logrando adelantar acciones virtuales de carácter individual y colectivo que contribuyeron al bienestar integral, entre las que se destacan:

**1.2.2.1.1 Área de Acompañamiento Integral.**

Implementación en modo virtual de la asignatura “Cátedra Nacional de Inducción y Preparación para la Vida universitaria”, así como la articulación con los Grupos de Estudio Autónomo (GEA). Se adaptó la forma de brindar asesorías académico-administrativas y psicosociales y atenciones a través de medios virtuales. Se fortaleció la formación en temas de inclusión, equidad de género, discapacidad e interculturalidad. Se consolidaron estrategias como la Mesa Técnica de Inclusión en la Sede Bogotá, la Red InclUN en la Sede Manizales y el espacio “Diálogos, Etnias y Comunidades Indígenas” en la Sede La Paz. Se reforzó la divulgación de la Ruta de Atención de casos de violencias basadas en género de la UNAL y se desarrollaron acciones de prevención de las violencias basadas en género. Se desarrolló el seminario de pre-movilidad.

**TABLA 1. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Acompañamiento Integral en 2020.**

AREA	PROGRAMA	USUARIOS <sup>(*)</sup>	USOS <sup>(**)</sup>
Acompañamiento Integral	Acompañamiento en la Vida Universitaria	16.629	33.834
	Gestión de Proyectos	3.042	5.474
	Inducción y Preparación para el Cambio	5.880	21.941
	Convivencia y Cotidianidad	5.056	8.974

(\*) Integrante de la comunidad universitaria que participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

(\*\*) Es la frecuencia con la que un integrante de la comunidad universitaria participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

Fuente: Sistema de Información de Bienestar Universitario – SIBU.

**1.2.2.1.2 Área de Actividad Física y Deporte**

Se adaptaron estrategias virtuales, logrando la participación de la comunidad universitaria y sus familias. También se implementaron herramientas como videos e infografías en temas de actividad física, promoviendo el uso adecuado del tiempo libre y la promoción de la salud mental y física. Se realizaron torneos internos virtuales y estrategias para el entrenamiento.

**TABLA 2. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Actividad Física y Deporte en 2020.**

AREA	PROGRAMA	USUARIOS <sup>(*)</sup>	USOS <sup>(**)</sup>
Actividad Física y Deporte	Acondicionamiento Físico e Instrucción Deportiva	3.529	31.621
	Actividad Lúdico Deportiva	8.761	31.851
	Deporte de Competencia	1.200	39.497

AREA	PROGRAMA	USUARIOS(*)	USOS(**)
------	----------	-------------	----------

(\*) Integrante de la comunidad universitaria que participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

(\*\*) Es la frecuencia con la que un integrante de la comunidad universitaria participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

Fuente: Sistema de Información de Bienestar Universitario – SIBU.

### 1.2.2.1.3 Área de Cultura

Participación de Grupos Artísticos Institucionales en diferentes festivales. Se generaron nuevos espacios de encuentro virtual, como escenarios para la realización de eventos con contenido artístico y cultural. Se crearon alianzas entre sedes para fortalecer la producción de actividades culturales desde la virtualidad. Se realizó la Semana Universitaria Virtual 2020.

**TABLA 3. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Cultura en 2020.**

AREA	PROGRAMA	USUARIOS(*)	USOS(**)
Cultura	Actividad Lúdico Cultural	3.492	17.529
	Expresión de Talentos	842	1.383
	Instrucción y Promoción Cultural	788	14.926
	Promoción de la Interculturalidad	584	702

(\*) Integrante de la comunidad universitaria que participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

(\*\*) Es la frecuencia con la que un integrante de la comunidad universitaria participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

Fuente: Sistema de Información de Bienestar Universitario – SIBU.

### 1.2.2.1.4 Área de Gestión y Fomento Socioeconómico

Se generaron estrategias para la entrega de apoyos socioeconómicos a la población estudiantil identificada con mayor vulnerabilidad. Se lograron gestar alianzas y donaciones en dinero y especie. Se establecieron las especificaciones técnicas de los “Paquetes de Alimentos para entregar como apoyo alimentario estudiantil” y campañas en educación alimentaria con la difusión del “Recetario para Estudiantes con recetas fáciles de preparar y saludables”. Se estableció el “Protocolo de bioseguridad para la prevención y mitigación del COVID-19 para los alojamientos estudiantiles” y el “Protocolo de bioseguridad en los servicios de alimentación de la Universidad Nacional de Colombia para la prevención y mitigación del covid-19”. La Dirección Nacional de Estrategia Digital entregó alrededor de 1.362 Tablet a igual número de estudiantes a nivel nacional.

**TABLA 4. Estudiantes Beneficiarios de Apoyos Socioeconómicos en 2020.**

APOYOS	Beneficiarios por apoyo		Promedio Beneficiarios 2020
	2020-01	2020-03	
Apoyo alimentario	3979	4978	4479
Apoyo para el alojamiento	490	461	476
Apoyo para el transporte	209	178	194
Apoyo económico	2186	1060	1623
Préstamo estudiantil	1	1	1

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

### 1.2.2.1.5 Área de Salud.

Se fortalecieron las acciones de promoción y atención en salud mental. Se implementaron estrategias para la búsqueda activa de los estudiantes para conocer su estado de salud, logrando el contacto con más de 15.450 estudiantes. Se prestó atención a través de tele-orientación o tele-consulta.

**TABLA 5. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Salud en 2020.**

AREA	PROGRAMA	USUARIOS <sup>(*)</sup>	USOS <sup>(**)</sup>
Salud	Apoyo para la Atención Primaria y de Emergencias	694	1.344
	Disminución de Factores de Riesgo en la Comunidad Universitaria	5.284	6.469
	Gestión en Salud	2.806	6.387
	Promoción en Salud y Prevención de la Enfermedad	25.842	61.194

(\*) Integrante de la comunidad universitaria que participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

(\*\*) Es la frecuencia con la que un integrante de la comunidad universitaria participa de los programas y servicios de Bienestar Universitario.

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

### 1.2.2.1.6 Presupuesto de las acciones que contribuyen con el Bienestar Universitario

El presupuesto ejecutado para realizar acciones que contribuyen con el bienestar de la comunidad universitaria fue de \$79.333 millones en 2020, que correspondió al 9% del presupuesto de funcionamiento comprometido por la Universidad para dicho año (\$878.283 millones).

**TABLA 6. Presupuesto en Acciones de Bienestar Universitario con recursos de funcionamiento 2020.**

Acciones de las Direcciones de Bienestar Universitario de los Niveles Nacional, Sede y Facultad			
Tipo	Descripción	Presupuesto Comprometido (en Millones)	Participación en el presupuesto funcionamiento
Áreas del Sistema de Bienestar Universitario Nivel Nacional y Sede	Actividades de las áreas de Cultura, Actividad Física y Deporte, Salud, Acompañamiento Integral, Gestión y Fomento Socioeconómico, administración oficinas de Bienestar.	\$6.775	3%
Apoyos Estudiantiles	Apoyos entregados en especie o en dinero a los estudiantes, como por ejemplo el apoyo económico, promotor de convivencia, apoyo alimentario, entre otros.	\$8.693	
Bienestar docente y administrativo	Acciones de Bienestar dirigidas al personal docente y administrativo.	\$5.811	
Programas Especiales	Actividades de Tienda Universitaria (funcionamiento Tienda Sede Bogotá), colegio IPARM, Jardín y Capellanía Sede Bogotá, Escuela Sede Medellín, Programa de Egresados.	\$1.200	
Direcciones de Bienestar Universitario Facultades Sedes Bogotá y Medellín	Actividades de bienestar en las 11 Facultades de la Sede Bogotá y 3 de la Sede Medellín.	\$2.883	
Subtotal		\$25.361	
Otras acciones de Bienestar Universitario			
Tipo	Descripción	Presupuesto Ejecutado	Participación en el presupuesto funcionamiento
Acciones para estudiantes	Descuentos, estímulos, becas y exenciones sobre costos de matrícula.	\$49.853	6%
Acciones de orden académico	Becas ACO70/09 CA y AC117/16 CA, monitores de pregrado y de posgrado, becarios.	\$4.118	
Subtotal		\$53.971	
TOTAL		\$79.333	9%

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

### 1.2.2.1.7 Plan maestro de alimentación, alojamientos y transporte para la Universidad Nacional de Colombia

Se construyó el documento con la versión preliminar del “Plan Maestro de Alimentación, Alojamiento y Transporte de la Universidad Nacional de Colombia 2030”, resultado de una primera concertación con actores de todos los niveles.

### 1.2.2.1.8 Evaluar los resultados derivados de las estrategias y acciones adelantadas por las instancias de bienestar y académicas, en el marco del Sistema de Acompañamiento Estudiantil (SAE)

Se construyó el documento “Evaluación Sistema De Acompañamiento Estudiantil. Estado del Arte; Marco Conceptual y Metodológico; Criterios de Evaluación y Propuesta de Instrumentos para el Estudio del Sistema de Acompañamiento Estudiantil”, que servirá como documento base pertinente a las nuevas disposiciones del Sistema de Acompañamiento Estudiantil.

#### **1.2.2.1.9 Armonización de los sistemas de información de bienestar universitario**

Se logró la formalización de los contratos de ajuste, parametrización e implantación de las nuevas funcionalidades, así como la adquisición de lectores para la implementación de los registros de los servicios de bienestar a través del carné institucional. Igualmente se avanzó en las funcionales de registro de casos de violencia basadas en género y violencias sexuales, registro de acceso a los servicios de Bienestar Universitario a través del carné y se dio inicio al desarrollo para el registro de indicios de atención insegura en el marco del Sistema de Seguridad del Paciente.

#### **1.2.2.2 Dificultades identificadas y oportunidades de mejora:**

- Adaptación a la realización de las actividades de manera virtual.
- Ajuste al trabajo en casa generó una sobrecarga laboral.
- Los participantes en actividades de bienestar universitario no siempre cuentan en casa con los elementos necesarios para su desarrollo.
- Dificultad en el registro de los asistentes a los eventos realizados por plataformas virtuales.
- Desactualización en los datos de contacto de los estudiantes beneficiarios de los apoyos.
- Retraso presentado en el segundo periodo académico en la consolidación de la matrícula.
- Limitación de los diferentes recursos para atender todas las necesidades económicas.

#### **1.2.2.3 Acciones correctivas o planes de mejoramiento:**

- Fortalecer los medios virtuales.
- Establecer nuevas alianzas estratégicas.
- Mantener actualizadas las medidas necesarias para el retorno gradual, progresivo y seguro.
- Fortalecer los contenidos digitales y virtuales.
- Continuar con el trabajo colaborativo.
- Continuar fortaleciendo la articulación entre las instancias de bienestar y académicas.
- Reforzar las estrategias de difusión de los programas y actividades del SBU.

### **1.2.3 Estrategia 3. Educación Inclusiva**

#### **1.2.3.1 Logros e impactos**

- Avance de la versión preliminar del análisis para el estudio de caracterización de la población universitaria desde una perspectiva de género e Inter seccional.
- Primera versión de la estrategia con las rutas preliminares de acompañamiento pedagógico para apoyar la actividad docente y rutas de apoyo a estudiantes con discapacidad y piloto de la estrategia en las sedes Manizales y Orinoquia.
- Implementación de las estrategias de comunicación, para la sensibilización de los temas de equidad de género y de perspectivas de diversidad, discapacidad e inclusión.
- Talleres sobre las disposiciones técnicas y normativas que favorecen la accesibilidad física en entornos educativos y de accesibilidad.

- Acciones de acompañamiento y gestión de ajustes razonables orientados a las personas con discapacidad, ante las instancias académicas.
- Acciones de prevención y atención de las violencias basadas en género.

#### **1.2.3.2 Dificultades identificadas y oportunidades de mejora**

- Fue necesario ajustar la metodología de trabajo a la modalidad de virtualidad, lo que implicó ampliar las fechas de ejecución de algunas actividades del proyecto de inversión.
- Dada la saturación de información, algunas actividades no contaron con asistencia significativa o no se lograba el impacto propuesto.

#### **1.2.3.3 Acciones correctivas o planes de mejoramiento**

Se continuará fortaleciendo el uso de plataformas virtuales para los procesos de divulgación, socialización y retroalimentación de documentos y se implementarán estrategias que mitiguen la no asistencia significativa en las actividades de sensibilización en temas de inclusión.

### **1.2.4 Estrategia 4. Universidad Promotora de Salud**

#### **1.2.4.1 Logros e impactos**

- Versiones preliminares de la Política de Universidad Promotora de Salud, la Política de Promoción de la Salud Mental y la Política de Prevención, Control y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
- Construcción del modelo del Sistema de Seguridad del Paciente.
- Conformación de los equipos de base dinamizadores del proceso de formación en promoción de la salud en las sedes.
- Realización del proceso de Autoevaluación Institucional REDCUPS: Guía para el fortalecimiento y Evaluación de las IES y Universidades Promotoras de Salud.
- Construcción de la biblioteca virtual de Universidad Promotora de Salud.
- Identificación de Activos en Salud, lo que permite contar con la versión inicial de la Matriz de Activos en Salud de la Universidad.
- Ejecución del plan de capacitación virtual en promoción y atención de la salud mental.
- Diseño de la Guía de Procedimiento para el direccionamiento a tele-orientación en salud mental y rutas de atención en salud mental.
- Material gráfico sobre manejo de emociones y hábitos saludables para ser usado en las estrategias de divulgación
- Liderazgo en la constitución del Comité de Crisis de Bienestar Universitario.

#### **1.2.4.2 Dificultades identificadas y oportunidades de mejora**

- Se requirió de mayor tiempo para ajustarse a las metodologías de trabajo de forma virtual con los equipos de Bienestar.
- Debido a la exigencia en los requisitos de habilitación para los servicios de salud, no ha sido posible institucionalizar la tele-consulta para la atención a usuarios en salud mental.

#### **1.2.4.3 Acciones correctivas o planes de mejoramiento:**

Se continuará fortaleciendo el uso de plataformas virtuales para los procesos de divulgación, socialización y retroalimentación de documentos, que implican la participación de las sedes de la Universidad.

## 2. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

### 2.1 INTRODUCCIÓN

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo (DNPAA), en su rol de líder del macroproceso de Gestión de Talento Humano, es la dependencia encargada de la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, que contribuyen al desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

### 2.2 LOGROS E IMPACTOS

#### 2.2.1 Aspectos transversales en la gestión del talento humano docente y administrativo

##### 2.2.1.1 Cultura y percepción del clima organizacional

- Se realizaron 2 Eventos Nacionales de Capacitación, en el que se abordaron el plan global de desarrollo, el compromiso ético, capacidades de liderazgo y trabajo en equipo. Igualmente, se realizaron actividades experienciales enfocadas al mejoramiento de la percepción del clima en las Sedes Orinoquia, Amazonia, Tumaco, Caribe y la Paz.
- Se aplicó la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y se estableció un perfil de los factores psicosociales de riesgo y de protección.

##### 2.2.1.2 Fortalecimiento del Sistema de información de Talento Humano SARA

- Nueva versión con bases de datos unificadas y en arquitectura web, mitigando riesgos en la integridad de los datos, mejorando su gestión y aportando al proceso de interoperabilidad fundamental para garantizar la continuidad de los procesos y servicios.
- Servicios de autogestión en línea ofrecidos como consulta y actualización de hoja de vida, generación de certificados laborales, solicitud de puntaje, entre otros.

##### 2.2.1.3 Seguridad y salud, y trabajo en casa:

- Acompañamiento para el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo mediante, a partir de llamadas telefónicas y tele-visitas.
- Implementación de protocolos de bioseguridad para prevenir el contagio por COVID-19 y compra elementos bioseguridad a nivel nacional por un valor \$1.097.293.183.
- Implementación Segunda Fase del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con un enfoque hacia la etapa del “Hacer” en el ciclo PHVA y con una calificación en 91% en la “Evaluación Inicial del SGSST” (máxima calificación 100%).

#### 2.2.2 Gestión del personal académico



- En el marco de la Mesa Técnica con las organizaciones sindicales, se realizó un estudio de planta (período 2015-2019), realizando un análisis legal de la remuneración al personal y una aproximación a las necesidades docentes de la Universidad.
- Propuesta de reglamentación del proceso de otorgamiento de comisiones de estudio.
- Ingreso de 65 docentes como consecuencia de la aplicación de las listas de ganadores de los concursos que finalizaron en el año 2019 y principios de 2020.
- Fortalecimiento de la carrera profesoral, con 119 Ingresos de profesores(as) a la carrera profesoral, 69 Promociones, 68 Tenencias de cargo y 35 comisiones de estudio doctorales.

### 2.2.3 Gestión del Personal Administrativo

- Vinculación de ganadores del Concurso de méritos público y abierto 2018-2019, con ganadores para 499 cargos de un total de 511 convocados:

Sedes	Profesional		Técnico		Asistencial	
	No. Cargos Convocados	No. Ganadores	No. Cargos Convocados	No. Ganadores	No. Cargos Convocados	No. Ganadores
Nivel Nacional	20	19	11	11	15	15
Bogotá	72	72	46	45	111	109
Medellín	11	11	25	25	70	70
Manizales	7	7	11	11	38	38
Palmira	3	3	18	16	25	23
La Paz	11	9	1	1	1	1
Amazonía	3	2	3	3	1	1
Orinoquía	2	2	1	1	2	2
Caribe	1	1	1	0	0	0
Tumaco	1	1	0	0	0	0
Total	131	127	117	113	263	259
Índice Efectividad	96,95%		96,58%		98,48%	

- Cargue de información al aplicativo SARA, de 1800 fichas de perfiles para los cargos de la planta administrativa, lo que permitirá una mejora en la disponibilidad de la información.
- Lineamientos para la ejecución de los eventos de capacitación en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y diseño de cursos para Campus Virtual de la DNPA.
- Junto con la Dirección Relaciones Exteriores (DRE), se diseñó un portafolio de convenios marco de cooperación con entidades de educación superior para promover la capacitación de servidores administrativos. Además, se expidió la Circular 10, la cual hace un compendio de los procedimientos y normativa orientadoras de su formación.
- En desarrollo de las mesas técnicas con las organizaciones sindicales, se destacan:

Denominación de la mesa técnica	Estado y resultados en 2020
“Revisión de la planta” Puntos 2 y 3 de SINTRAUNAL y 37, 38 y 39 de SINTRAUNICOL	Mesa finalizada – Se analizaron los cargos más afectados por la senda salarial del año 2013 y se propusieron ajustes salariales que fueron presentados al Comité Nacional Financiero (CNF). Se emitió concepto favorable para: 1. Ajuste salarial del Nivel Asistencial del grado 01 al 02, para 227 cargos (secretaría ejecutiva, auxiliar administrativo, operario calificado, conductor mecánico y celador) por valor de \$1.838.213.243, y 2. Ajuste salarial del grado 01 al 03 del cargo Auxiliar de Salud Oral, para 19 cargos por valor de \$281.456.159.
“IPARM” Punto 24 de SINTRAUNAL	Mesa finalizada – Se evaluó ajustes al proceso de promoción de los Educadores de Enseñanza Básica y Media (EEBM) en materia de Porcentaje de aprobación de la prueba de competencias, reclamaciones en el proceso de promoción y homologación para efectos de la clasificación. Se incluye la discusión sobre la precisión en relación con el programa de formación en caso de no aprobación. y se propuso el ajuste normativo, por lo que se expidió la Resolución de Rectoría 527 de 2020 "Por la cual se modifica la Resolución de Rectoría No. 1368 de 2017 que reglamentó los procesos de selección y promoción para Educadores de Enseñanza Básica y Media de la Universidad, previstos en el Acuerdo No. 253 de 2017 del Consejo Superior Universitario".
“Formalización y contratos” Punto 1 de SINTRAUNAL	Mesa finalizada – Se adelantó el análisis de los datos arrojados en el informe final institucional del estudio de levantamiento de cargas de trabajo 2013 y se actualizó las necesidades de cargos por cada dependencia y Sede, a partir de lo reportado por cada una de ellas. Se consolidó un documento diagnóstico y una propuesta de la creación de una planta temporal que permita disminuir la subcontratación a través de empresas y la contratación por prestación de servicios. Este documento será presentado ante el CNF en el 2021.
“Contextualización, actualización y formalización de la planta” y “Diagnóstico del manual de funciones” Puntos 40, 41 y 49 de SINTRAUNICOL	Mesa en curso – Avances en la elaboración de un estudio en dependencias piloto liderado por los delegados de SINTRAUNICOL y con información suministrada por la DNPAA y la GNFA, con el fin de hacer un diagnóstico del estado de la planta de empleos y funciones apoyado en los estudios de cargas de trabajo, clima laboral existente y las necesidades propias de la Universidad derivadas del Plan Estratégico Institucional (PLEI), para llegar a una propuesta de ajustes en la planta y formalización.

#### 2.2.4 Acciones en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19

- Acciones específicas relacionadas con la automatización de trámites y servicios en línea para aspectos como cesantías, certificaciones laborales y libranzas, entre otros.

#### 2.3 INDICADORES RELACIONADOS CON LOS LOGROS REPORTADOS

- Eventos de capacitación: 2408 integrantes de la comunidad universitaria.
- Evaluación de factores de riesgo psicosocial: 54% de la población convocada equivalente a 2236 servidores públicos y contratistas.
- Presupuesto para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: comprometido en un 92%.
- Documento sobre análisis de planta para el período 2015-2019.
- Documento Propuesta de Reglamentación para Comisiones de Estudio.

- Vinculación en periodo de prueba, de 65 docentes y 499 servidores administrativos.
- 258 eventos de capacitación, por \$203.millones y 6978 participantes.
- Aprobación de solicitudes de apoyos económicos para formación:

Sede	Monto Autorizado	Solicitudes aprobadas
Bogotá	\$ 107.711.117	40
Manizales	\$ 1.950.400	2
Medellín	\$ 1.711.364	1
Nivel Nacional	\$ 77.067.200	20
Palmira	\$ 9.977.124	3
Total	\$ 198.417.205	66

- Desarrollo 14 módulos del campus virtual.
- Creación de 4 cargos de EEBM, con presupuesto equilibrado.

## 2.4 DIFICULTADES IDENTIFICADAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

### 2.4.1 Dificultades

- Limitación en presupuesto para mejoramiento de infraestructura para disminuir los riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Limitación en el liderazgo en implementación de medidas preventivas y correctivas en SST.
- Baja participación en actividades de SST.
- Deficiencias en el reporte de información de personal por parte de Facultades/Institutos, en el Sistema de Información de Talento Humano – SARA.

### 2.4.2 Oportunidades de mejora

- Liderazgo por parte de jefes de dependencia con relación al SST.
- Migración de los procedimientos a la estructura por procesos y generar articulación entre ellos para fortalecer la cultura de autocuidado y autogestión en SST.
- Desarrollo de nuevos servicios en línea a través del portal de servicio.
- Sistematización de las evaluaciones dispuestas en el Estatuto de Personal Académico.
- -Fortalecimiento de actividades virtuales de capacitación para desarrollo de competencias.

## 2.5 ACCIONES CORRECTIVAS O PLANES DE MEJORAMIENTO

- Asignación de recursos para continuar con la implementación de acciones enfocadas hacia riesgo Psicosocial e implementación del módulo SST en SARA.
- Divulgación de cambios para gestionar las acciones de mitigación de riesgos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales y fortalecimiento de la cultura de autocuidado y autogestión en SST.
- Establecimiento de un plan de intervención de edificaciones para adelantar la gestión de recursos y mitigación de riesgos asociados a SST.
- Avance en la implementación del modelo de gestión por competencias soportado en SARA.

- Desarrollo de capacitaciones en liderazgo.
- Implementación de estrategias para el registro y seguimiento de la información reportada por la Universidad Nacional y requerida en el Sistema de Información SIGEP.
- Asignación de presupuesto de capacitación para la realización de eventos nacionales de capacitación, en asuntos estratégicos, orientados al fortalecimiento de competencias.
- Interiorización de la importancia de la gestión de la cultura organizacional.
- Mejoramiento de procedimientos en la gestión del personal académico en SARA.

### 3. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL (SIGA) SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD (SGC)

#### 3.1 INTRODUCCIÓN

El objetivo del SIGA es la identificación de elementos transversales entre los Sistemas de Gestión que lo conforman, a efectos de fortalecer estrategias de gestión que faciliten su implementación en todos los niveles de la Universidad, por lo cual se cuenta con un equipo de profesionales que atienden los diferentes frentes de la gestión como lo son riesgos, indicadores, servicio y evaluación (auditoría); a su vez, el Sistema de Gestión de Calidad se enfoca en una gestión por procesos, los cuales se estructuran como estratégicos, misionales, de apoyo, especiales y de evaluación, de forma tal que varios de dichos profesionales atienden y fortalecen los sistemas mencionados.

En el marco del Plan Global de Desarrollo 2019-2021, “Proyecto Cultural, Científico y Colectivo de Nación”, estos Sistemas se identifican así:

EJE 4: ORGANIZACIÓN SISTÉMICA Y EFECTIVA QUE EVOLUCIONA A TRAVÉS DEL LIDERAZGO COLECTIVO.

**PROGRAMAS:**

- 10: Ética para una comunidad universitaria integrada y solidaria.
- 11: Fortalecimiento e integración de los sistemas de información para el mejoramiento de la gestión y la toma de decisiones basadas en evidencia.
- 13. Transformación de la cultura organizacional y de la gestión institucional.

#### 3.2 BALANCE DE GESTIÓN DE LOS SISTEMAS

##### 3.2.1 Gestión de procesos con enfoque de generación de valor

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Estructuración de una base metodológica	Establecimiento de una línea base para la	4 instrumentos elaborados aplicados.	No todos los participantes de los procesos dieron	Mayor participación de los funcionarios vinculados a los	Desarrollar nuevas estrategias de

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
para la medición del impacto de la simplificación de los procesos.	medición del impacto de la simplificación y enfoque de generación de valor en los procesos.	208 respuestas recibidas por parte de los participantes de los procesos simplificados.	respuesta a los instrumentos enviados.	procesos para la medición del impacto.	recolección de información.
<b>Definición de las caracterizaciones de los procesos Gobierno Estrategia Digital, Gestión Tecnológica, Ordenamiento y Desarrollo Físico.</b>	Documentación y establecimiento de la cadena de valor de los procesos Gobierno Estrategia Digital, Gestión Tecnológica, Ordenamiento y Desarrollo Físico.	3 documentos de caracterización de procesos con enfoque de generación de valor.	-No todos los miembros de los equipos participaron activamente en el desarrollo de los talleres de trabajo realizados. -Coordinación de horarios para elaboración de talleres. -Acceso a internet por parte de algunos miembros de los procesos debido al trabajo virtual por Covid 19.	Aplicar los fundamentos de Gestión del Cambio buscando la apropiación y sentido de pertenencia, así como la participación colectiva en los talleres para la revisión de los documentos y la toma de decisiones para una adecuada racionalización.	Implementar estrategias de comunicación, capacitación y acciones de transición para aplicar la gestión del cambio

### 3.2.2 Gestión del conocimiento

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Realización de 19 sesiones de entrenamiento desde el SIGA Nivel Nacional.	Ampliación de los conocimientos en los funcionarios del NN sobre temas estratégicos de la gestión administrativa.	938 asistentes en 19 sesiones realizadas.	Cambios en el desarrollo de las sesiones y de las capacitaciones, de presencial a virtual, debido al confinamiento por Covid-19.	Utilización de herramientas tecnológicas para la realización de las sesiones de entrenamiento y capacitaciones.	Identificación de nuevas temáticas para próximo programa de entrenamiento y para capacitaciones.
Capacitación "El Rol del Servidor Público Frente al Sistema de Quejas y Reclamos" dictada por el DNP para funcionarios de la UN.	Apropiación de los conceptos de Quejas y Reclamos por parte de los funcionarios asistentes.	490 asistentes a la capacitación.			

### 3.2.3 Gestión de la calidad

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<p><b>Desarrollo del Programa de Auditoria combinada de manera remota. Auditoria combinada (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, SGSST, SGI)</b></p>	<p>Identificar los hallazgos positivos y negativos en los procesos con el fin de contribuir al mejoramiento institucional</p> <p>Reducción de costos en desplazamiento de auditores a otras sedes aprovechando el uso de las tecnologías</p> <p>Implementación de nuevas metodologías de trabajo, uso de recursos tecnológicos, fortalecimiento de competencias tecnológicas en auditores.</p>	<p>92% de ejecución del programa de Auditoría Combinada</p> <p>7 Procesos auditados en el Nivel Nacional, Sedes Andinas y de Presencia Nacional. (34 auditorías)</p>	<p>-Cumplimiento en los tiempos de entrega de los informes por parte de los auditores.</p> <p>-Permisos de tiempo a los auditores para la planificación, ejecución y entrega de informes de auditorías.</p> <p>- Para verificar las evidencias en algunos casos no se contó con la documentación porque se encuentra en físico en las oficinas a las cuales no se tiene acceso fácil debido al aislamiento por Covid-19.</p>	<p>Sensibilizar a los auditados y auditores en la importancia de gestionar oportunamente la información de las auditorías realizadas.</p> <p>Generar estrategias para la organización y preservación de la información de forma digital.</p>	<p>Estructurar detalladamente las fechas de entregas de informes y compromisos de gestión de información por parte de los auditores y auditados.</p> <p>Trabajar en un mecanismo que permita conservar la información de manera digital de acuerdo con la TRD de las dependencias.</p>
<p><b>Uso del 100% del módulo de auditorías del aplicativo SoftExpert para realización de auditorías remotas.</b></p>	<p>- Sistematización de la información generada en la auditoría del 2020.</p> <p>-Planificación, ejecución y finalización de la auditoría en 2020 realizada en su totalidad en el SoftExpert.</p>	<p>Informes finalizados en el módulo de auditorías del SoftExpert</p>	<p>Bajas competencias en el manejo del aplicativo SoftExpert por parte de los auditores y auditados.</p>	<p>Fortalecer los conocimientos y las habilidades de los auditores y los auditados en el manejo del aplicativo SoftExpert para el ejercicio total de la auditoría.</p>	<p>Desarrollar actividades de capacitación y acompañamiento en el uso del SoftExpert para los auditores en la ejecución y finalización de las auditorías y en los auditados para consultar, aprobar y hacer seguimiento a las auditorías.</p>
<p><b>Certificación del SGC bajo la NTC ISO 9001:2015 por Bureau Veritas.</b></p>	<p>Reconocimiento del mejoramiento institucional a través de la gestión de los procesos.</p>	<p>Certificado emitido por Bureau Veritas para el SGC de la Universidad Nacional.</p>	<p>-Demoras en la entrega del certificado por motivos del Covid 19</p>	<p>Renovar la certificación otorgada por Bureau Veritas, anualmente.</p>	<p>Se recibirá en 2021 la visita del ente certificador Bureau Veritas para renovar la certificación del SGC.</p>

### 3.2.4 Gestión del riesgo

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Monitorización y revisión de los riesgos operativos, de corrupción y PAMEC (Unisalud) en la vigencia 2020.</b>	Fortalecimiento de la gestión de riesgos de procesos en la Universidad Nacional.	-Cobertura de la gestión de riesgo de corrupción: enero 2020: 90%; agosto 2020: 93,33%. -Cobertura de la gestión de riesgos operativos: enero 2020: 86,21%; septiembre 2020: 89,66%.	Demoras en la respuesta por parte de los procesos a la solicitud de la información debido a la pandemia Covid - 19.	Aplazamiento de la fecha de respuesta para los procesos.	Establecimiento de fechas de contingencia para la recepción de las respuestas a los requerimientos en gestión de riesgos de corrupción.
<b>Implementación de la gestión de riesgos en la nueva sede La Paz y en dos procesos.</b>	-Extensión de la gestión de riesgos a la sede La Paz. -Construcción de riesgos para el nuevo proceso "Gestión Administrativa de apoyo a la Formación" (GAAF) -Gestión de riesgos para el proceso de inscripción de asignaturas y su Sistema de información Académica (SIA).	-4 riesgos construidos para el proceso GAAF (1 de corrupción y 3 operativos) -Matriz de riesgos para el proceso de inscripción de asignaturas V1 -Matriz de riesgos del SIA - DNINFOA V2.			

### 3.2.5 Medición del desempeño

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Construcción del diseño del modelo de medición de la gestión de los procesos de la Universidad Nacional (diagnóstico, inventario y modelo)</b>	-Construcción de una línea base del estado actual de la medición, cuantificación y seguimiento a la gestión de los procesos de la UN. -Crear conciencia al interior de los procesos en la Universidad	-Documento diagnóstico del estado de la cuantificación, medición y seguimiento a la gestión de los procesos.  -Inventario institucional de indicadores de gestión vigentes en los procesos	Inmediatez por parte de los usuarios finales de la metodología, lo cual puede ser desmotivante, debido a que el trabajo demanda articulación entre el SIGA y la DNPE con un tiempo y esfuerzo determinado lo que impide que se introduzcan ajustes y cambios rápidos en el	-Hacer una planeación precisa de las actividades que se van a desarrollar en el despliegue del componente cuantificación, medición y seguimiento a la gestión de los procesos para la vigencia 2021. -Comunicar a las partes interesadas	-Difusión de la hoja de ruta del componente con las actividades a desarrollarse en la vigencia 2021, a todas las partes involucradas. -Desarrollo de una etapa preparatoria para la transición hacia el nuevo modelo de cuantificación, medición y

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
	sobre la calidad de la información reportada como indicadores de gestión: autoevaluación realizada con la aplicación de 9 criterios para la revisión del inventario institucional vigente. -Generar expectativa a nivel institucional frente a la mejora del componente de medición, cuantificación y seguimiento a la gestión de los procesos a partir del rediseño metodológico.	y en todos los niveles.  -Guía actualizada con el rediseño del modelo para la formulación y aplicación de indicadores de gestión de los procesos de la UNAL.	día a día de los procesos.	los avances y las actividades previstas para la vigencia 2021. -Gestionar de manera adecuada los cambios que se presenten en la adopción del nuevo modelo de cuantificación, medición y seguimiento a la gestión de los procesos.	seguimiento a la gestión, a través de una campaña de sensibilización dirigida a todos los funcionarios de la entidad. -Implementación de herramientas virtuales que faciliten la adopción del nuevo modelo a los líderes y gestores de los procesos en todos los niveles (nacional, sedes de presencia nacional, sedes andinas, facultades, centros, institutos y laboratorios).  -Brindar asesoría y acompañamiento a los procesos en la aplicación de la metodología para la formulación de los indicadores de gestión.

### 3.2.6 Gestión del Servicio (Trámites y Servicios)

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Identificación de iniciativas de automatización de los procesos, acorde a los lineamientos del Decreto 2573 de 2014 "Por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno en línea", las cuales</b>	1. Automatizaciones planificadas: <i>Fondo Pensional:</i> -Sistematización de 6 trámites administrativos para los pensionados, que facilitarían el acceso y optimización de los tiempos de respuesta, proyectando una recepción de 4.900	Documento con formulación del proyecto TICs,  Contratos de prestación de servicios de implementación de facilidades tecnológicas.	Disponibilidad del personal para realizar las actividades de identificación de necesidades tecnológicas, formulación del proyecto y disponibilidad de la información asociada a este.	Contar con personal competente en la gestión y formulación de proyectos de tecnologías de la información.	

1 Pensión de vejez e invalidez, Pensión de sobreviviente, Indemnización sustitutiva, Mesadas causadas no pagadas, Auxilio funerario, Expedición comprobantes de pago, certificados de pensión y retenciones.



Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
también dan respuesta a las necesidades actuales para el distanciamiento social debido al Covid 19.	<p>solicitudes promedio anual. <i>DRE</i> -Sistematización de 3 trámites <sup>2</sup> para estudiantes de movilidad entrante como saliente, mejorando el acceso a 2.600 solicitudes anuales promedio. <i>Talento Humano</i> Sistematización de 3 trámites <sup>3</sup> para personal docente y administrativo mejorando el acceso a 5.500 solicitudes anuales promedio del "Programa de Trabajo académico". 2.Facilitar al personal administrativo la respuesta a los trámites de los usuarios, mejorando los métodos de trabajo y por tanto su calidad de vida laboral.</p>				
<p><b>Actualización del inventario de trámites y servicios para 4 procesos estratégicos<sup>4</sup>. En ejecución de inventarios de trámites y servicios de los procesos misionales<sup>5</sup> y de apoyo<sup>6</sup>.</b></p>	<p>Satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y partes interesadas.</p> <p>Orientar a los usuarios en las actividades a seguir en los trámites y servicios.</p> <p>Racionalización de trámites y servicios identificando oportunidades de mejora.</p>	<p>-23 hojas de vida de trámites y servicios actualizadas. -Matriz de mejoramiento institucional. -Matriz de Inventarios de trámites y servicios.</p>	<p>-Disponibilidad de personal (tiempo y cantidad) para realizar el inventario de trámites, validación y aprobación de estos y de las hojas de vida, así como para la formulación de planes de mejora.</p>	<p>-Promover la disponibilidad de personas para la realización de las actividades de inventario de trámites y servicios.</p>	<p>-Actualizar la matriz de inventario de trámites y servicios.</p>

<sup>2</sup> Expedición de comprobantes de pago, certificados de pensión y de ingresos y retenciones, Módulo 2 convocatorias, Módulo 3 Convenios.

<sup>3</sup> Solicitud de Vacaciones, Situaciones administrativas, Inscripción a cargos vacantes.

<sup>4</sup> Divulgación de Información Oficial, Divulgación de la Producción Académica, Divulgación de la Información General, Seguridad Social en Pensiones,

<sup>5</sup> Formación incluidos 12 trámites SUIT, Extensión incluido 1 trámite SUIT, e Investigación

<sup>6</sup> Bienestar Universitario incluido 1 trámite SUIT, Gestión del Talento humano, Gestión recursos y Servicios Bibliotecarios, Gestión de laboratorios

### 3.2.7 Probidad y Transparencia

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Realización del IV Foro Internacional Anual sobre Probidad y Transparencia</b>	Concientizar a la comunidad universitaria para un actuar en el ejercicio de sus funciones de forma transparente.	Mas de 400 personas asistentes.	Cambios en el desarrollo del evento por pandemia COVID 19.	Integración de mayor numero de conferencistas internacionales.	Investigar temáticas para el desarrollo de próximos foros.
<b>Creación Cátedra Colombiana: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción.</b>	Estructuración de una iniciativa de carácter interdisciplinario, interinstitucional, intersectorial, itinerante, intergeneracional e internacional para generar una sinergia de iniciativas, reglamentación, estrategias y dinámicas que promuevan nuevas propuestas para contribuir a la prevención, visibilización y disminución del flagelo de la corrupción que afecta fuertemente a Colombia y la región Latinoamericana.	Documento de aprobación de la cátedra por el comité curricular.	Presupuesto para la creación y desarrollo de la cátedra.	Destinar recursos para los temas de integridad y transparencia en la UN.	Plantear proyectos únicos para el tema de probidad e integridad.
<b>Incremento del Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) a través del diligenciamiento continuo por parte de la UN como sujeto obligado de la Ley 1712 de 2014, de la Matriz de Cumplimiento requerida por la Procuraduría General de la Nación.</b>	Cumplimiento de la Universidad Nacional de la Ley 1712 de 2014 haciendo transparente su gestión a través del acceso a la información pública para la comunidad universitaria y la ciudadanía en general.	ITA UN 2020 = 95/100 (ITA)	Envío oportuno de la información por parte de las dependencias de la Universidad para diligenciar la Matriz de Cumplimiento.	Aumento del resultado obtenido en el índice de transparencia y acceso a la información ITA.  Ver gráfico a continuación.	Envío de solicitud para reporte de información con instrucciones claras y precisas.

I N F O R M A C I Ó N V A L I O S A Q U E D A  
**TRANSPARENCIA A NUESTRA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA**

**ITA 2018: 80/100**      **ITA 2019: 89/100**      **ITA 2020: 95/100**

**ITA UNAL**  
Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública (ITA)

La **UNAL** cumple con la **Ley 1712 de 2014, "Transparencia y Acceso a la Información Pública Institucional"** diligencia en línea la Matriz de Cumplimiento exigida por la Procuraduría General de la nación.

Con la información de Nivel Nacional y de las sedes de nuestra institución publicada en el sitio web: <https://bit.ly/34Dw4CF> se diligenció la *Matriz de Cumplimiento*, que permite generar el **Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública (ITA)**, que para la actual vigencia presentó un valioso incremento con respecto al año anterior.

Si quieres conocer los documentos podrás consultarlos en: <https://bit.ly/3ebiSrm>

**TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**

**#SomosTransparencia #SomosProbidad**

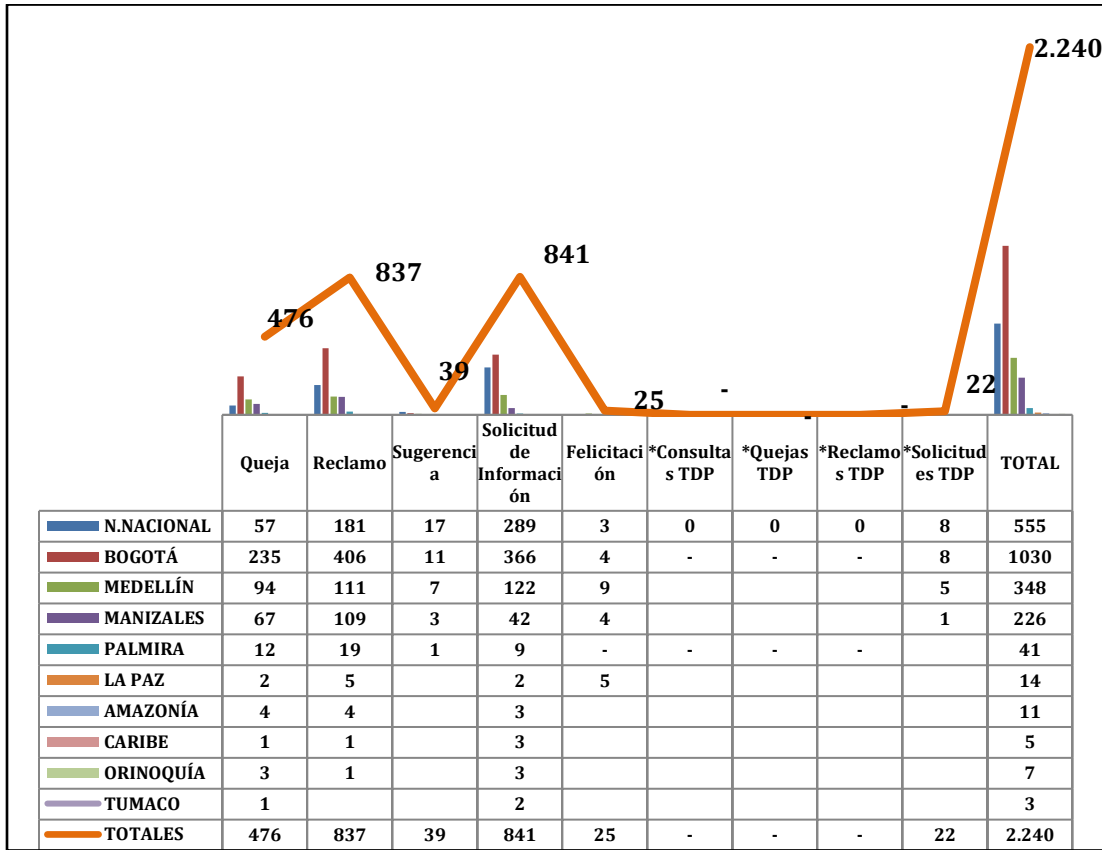
unimedios / Oficina de Comunicación Estratégica / Ideas que transforman

Vicerrectoría General

### 3.2.8 Sistema de Quejas y Reclamos

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Capacitación y sensibilización a funcionarios en el Sistema de Quejas y Reclamos de la UN.</b>	Apropiación de los conceptos de Quejas y Reclamos por parte de los funcionarios.	490 inscritos a la capacitación. Capacitaciones por Sedes y de manera individual a los responsables de atender las peticiones.		Persistir en la socialización para la apropiación del Sistema de Quejas y Reclamos con el fin de satisfacer a los usuarios	
<b>Capacitación a funcionarios sobre Política Nacional de Servicio al Ciudadano.</b>	Fortalecimiento de la cultura del servicio en los funcionarios de la UN.	242 inscritos a la capacitación.			
<b>Actualización de la resolución y procedimiento del Sistema de Quejas y reclamos</b>	Lineamientos claros para la gestión de las quejas y reclamos	Resolución y procedimientos actualizados	Tiempos de aprobación	Socializar los documentos cuando estén aprobados	Realizar seguimiento a la implementación de la resolución y procedimiento

A su vez, durante la vigencia 2020 se presentaron alrededor de 2240 peticiones, distribuidas en quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes de información, felicitaciones y solicitudes de protección de datos, como se muestra en la siguiente gráfica:



### 3.2.9 Protección de Datos Personales

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Actualización e implementación del Canal para la Atención de Consultas, Solicitudes y Reclamos en Protección de Datos Personales.</b>	Unificación del Canal de Atención de Solicitudes, Consultas y Reclamos en Protección de Datos Personales a nivel institucional.	Canales de atención actualizados: atención en físico, atención electrónica, atención telefónica. Vía	Algunas dependencias aún continúan con avisos legales en el correo institucional diferentes al implementado por la Vicerrectoría General.	Consolidar una sola plantilla institucional con el aviso Legal de la Ley 1581 de 2012.	Enviar las directrices y lineamientos a todas las dependencias de la Universidad Nacional con la unificación del aviso legal.
<b>Implementación de los avisos de privacidad y de seguridad en los diferentes canales de</b>	Concientización en las dependencias para dar a conocer a	Un aviso de privacidad, un aviso de seguridad, actualización de la página Web y	Disponibilidad de tiempo en las dependencias para la publicación física de los correspondientes	Seguir con la implementación de los avisos de seguridad y privacidad en las	Desarrollar actividades que se puedan realizar en la gestión diaria de las dependencias

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>comunicación de la Universidad Nacional.</b>	través de avisos de privacidad, y de seguridad la correcta aplicación de la Ley 1581 de 2012.	del canal telefónico.	avisos seguridad y privacidad.	diferentes áreas de la Universidad.	de Universidad, para la implementación de los avisos de seguridad y privacidad.
<b>Ejecución de una campaña para la sensibilización, contextualización y tips de buenas prácticas en Protección de Datos Personales.</b>	Generación de cultura en toda la comunidad universitaria con respecto a las buenas prácticas en protección de datos personales.	17 tips de buenas prácticas en protección de datos personales enviados vía Postmaster a toda la comunidad Universitaria.		Continuar enviando mensajes sobre buenas prácticas para que se apropie la cultura de la protección y uso adecuado de los datos personales.	Continuar con la campaña de mensajes a toda la comunidad universitaria.
<b>Modificación del documento de Política de Tratamiento de Datos Personales, Resolución de Rectoría No. 440 de 2019</b>	Fortalecimiento del Régimen de Protección de Datos de la Universidad Nacional.	Documento inicial de modificación de la Política de Tratamiento de Datos en la Universidad Nacional, Resolución 440 de 2019.	Identificación de roles y responsabilidades en lo relacionado con la seguridad de la información en las bases de datos con información personal.	Recibir más apoyo por parte de las dependencias involucradas en la seguridad de la información institucional.	Realizar reuniones de trabajo con las dependencias correspondientes para consolidar las medidas de seguridad a nivel de toda la Universidad.
<b>Elaboración del Manual Interno de Procedimientos para la aplicación de la Política de Tratamiento de Datos Personales.</b>	La comunidad universitaria puede acceder al documento "Manual Interno de Procedimientos para la Aplicación de la Política de Tratamiento de Datos Personales".	Manual Interno de Procedimientos para la aplicación de la Política de Tratamiento de Datos Personales.	Periodo de tiempo muy corto para socializar el Manual ante toda la Comunidad Universitaria.	Llegar a toda la comunidad universitaria para que conozcan y hagan uso del "Manual Interno de Procedimientos para la aplicación de la Política de Tratamiento de Datos Personales"	Realizar socialización con todas las dependencias de la Universidad del manual.
<b>Capacitación sobre la "Identificación y Caracterización de Bases de Datos con Información Personal".</b>	Construcción de una nueva cultura y compromiso por parte de todas las dependencias de la Universidad Nacional en el reporte de las bases de datos que contienen información personal.	Una capacitación y 12 asesorías sobre la "Identificación y Caracterización de Bases de Datos con Información Personal" con la asistencia de 325 personas.	No todas las dependencias participaron en la capacitación y asesorías sobre la identificación y caracterización de bases de datos, por falta de revisión del correo de invitación enviado desde la VRG.	Seguir capacitando y formando en la identificación y caracterización de datos personales a todas las dependencias de la Universidad Nacional.	Realizar reuniones de trabajo con las diferentes dependencias para articular los temas de caracterización e identificación de bases de datos.

### 3.2.10 Gestión del Cambio

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<b>Elaboración de la Guía de Gestión del Cambio para la UNAL</b>	Identificar los pasos para la atención oportuna de la gestión del cambio dentro de la Universidad por medio de su identificación, diagnóstico, planeación y seguimiento, a fin de generar estrategias necesarias que permitan mantener la integridad y mejora continua de la gestión institucional.	Documento Guía de Gestión del Cambio	No todos los procesos han puesto en práctica las actividades definidas en la Guía de Gestión del cambio.	Sensibilizar a los procesos para aplicar la Guía de Gestión del Cambio	Acompañar a los procesos para definir las acciones que permitan gestionar los cambios.
<b>Automatizar el plan de Gestión del cambio en el Softexpert</b>	Identificar y realizar seguimiento a las acciones realizadas frente a los cambios	Instructivo para realizar los planes de Gestión del Cambio en el SE	No todos los procesos conocen el instructivo para definir las acciones de Gestión del Cambio en el SoftExpert.	Sensibilizar a los procesos en la aplicación del Instructivo para levantar los planes de Gestión del Cambio identificados en los procesos	Dar a conocer el instructivo para levantar los planes frente a los cambios estratégicos que se identifican en los procesos.

#### 4. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

##### 4.1 INTRODUCCIÓN

Dentro de la estructura organizacional de la Universidad Nacional de Colombia, la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental -CNGA- está adscrita a la Vicerrectoría General. Dicha Coordinación está conformada por un equipo de trabajo integrado por cuatro profesionales formados académicamente en las áreas de Economía, Ingeniería Química y Biología. Dos profesionales son administrativos de planta de la Universidad y los otros dos en la modalidad de prestación de servicios vinculados por el proyecto 375: “Proyección del Sistema de Gestión Ambiental hacia requerimientos de campus eco-sostenibles y mejoramiento continuo del desempeño ambiental de la UNAL orientado a sus ejes misionales”.

El Coordinador Nacional de Gestión Ambiental, como presidente del Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental -CTNGA-, tiene dentro de sus funciones dirigir la formulación de propuestas y recomendaciones para el desarrollo de la Política Ambiental de la UNAL.

A efectos de garantizar el principio de publicidad sobre las acciones del Sistema de Gestión Ambiental -SGA-, la Coordinación cuenta con mecanismos de comunicación y difusión actualizados, entre ellos, una página web <http://sga.unal.edu.co/> y un canal de YouTube <https://www.youtube.com/channel/UCgLDqaT1NhqLYbN6gPTFCmw>; así como la red social Facebook <https://www.facebook.com/SistemaGestionAmbientalUNAL>.

## 4.2 LOGROS E IMPACTOS

Las acciones del SGA, aunque apuntan a fortalecer la gestión operacional, tienen un componente estratégico de relevancia, tal como se describe en las siguientes gráficas. En efecto y según la figura 1, establecer condiciones técnicas y metodológicas para una transformación de la **gestión energética**, ha requerido de la capacitación de los tres estamentos, fundamentados en la norma de referencia ISO 50001 y con miras a adoptar un esquema de optimización institucional, aprovechando a su vez, la experticia con la que se cuenta en este campo. Así, exponer el desempeño ambiental, por más evidente que parezca, ha exigido la adopción de una metodología de recolección, análisis y presentación de datos, lo que conlleva a que la posición de la UNAL en el **Ranking GreenMetric** siga siendo de liderazgo y referencia a nivel mundial (se mejoró una posición a nivel mundial, pasando del puesto 53 al 52, manteniendo el percentil de ubicación en los resultados generales, aun cuando año tras año se postula un mayor número de Instituciones de Educación Superior).

De igual manera, se constituye en un logro significativo el hecho de que el SGA, dada su transversalidad, cuente con su propia **Aula Virtual**, que permite a los usuarios aprender, entender y gestionar prácticas ambientales de trascendencia dentro y fuera de la Universidad; esto se complementa con la **Visibilización**, más que del SGA, de los aspectos que sensibilizan, orientan y permiten reflexionar a la comunidad sobre el patrimonio ambiental, la defensa del mismo y el papel tanto de la UNAL como de sus integrantes frente a dichos logros, traduciéndose en la capacidad y potencialidad institucionales para compartir experiencias, aprender y fortalecer su SGA desde la participación en diferentes **Redes y Alianzas**.

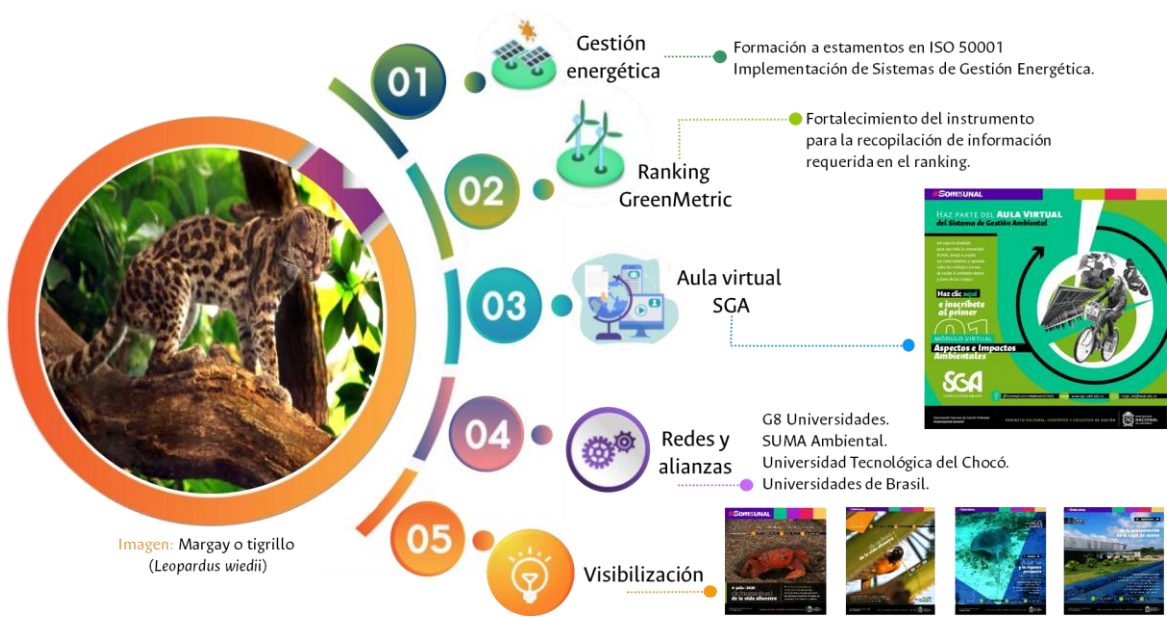


Figura 1. Logros SGA 2020

Por su parte, la figura 2 se adentra en el impacto de otros frentes estratégicos, partiendo de la respuesta del SGA ante la crisis de salud pública derivada de la pandemia por la COVID-19, ya que se realizó una simbiosis de acompañamiento a las sedes, propuesta de apoyo ante el Comité de Crisis y construcción colectiva de **Protocolos de Limpieza y Desinfección**, oficializados bajo los parámetros del Sistema Integrado de Gestión Académica, Administrativa y Ambiental -SIGA- y siendo apoyos solidarios orientados a nuestra comunidad universitaria. Igualmente, ante la complejidad de la normatividad ambiental, se amplió el ejercicio realizado la vigencia anterior con las Sedes de Frontera, de tal forma que a efectos de blindar a toda la UNAL se fortaleció el **Instrumento Normativo**, adicionando componentes de **Medición del Riesgo de Incumplimiento Legal Ambiental**, con base en la información de las matrices de requisitos legales de las sedes, validando y estandarizando la información reportada. Se realizó una compilación de 436 normas que de acuerdo con sus segregaciones se convierten en 1363 registros, insumos clave para orientar los esfuerzos técnicos, económicos y del recurso humano, al mismo tiempo que se constituye como una apuesta hacia la Transformación Digital, pues combina elementos de base, automatización de la información y resultados para la toma de decisiones.

En materia de trascendencia a los ejes misionales, merece especial atención la evolución de la propuesta de **Cátedra Nacional Ambiental**, fortalecida por dos aspectos fundamentales: el primero, por cuanto al ser una apuesta institucional avalada por todas las sedes, cada una de ellas le ha determinado improntas particulares relacionadas con el liderazgo temático en los diferentes módulos. Adicionalmente, y como segundo aspecto, cerrando el año y ante la invitación efectuada por la Coordinación a los IDEA y al Centro de Pensamiento Ambiental de la Sede Manizales, surge la propuesta de aprovechar la Cátedra Nacional Ambiental ya existente e incorporarle todos los aspectos y mejoras de la iniciativa presentada desde este proyecto,



solventando uno de los componentes más complejos, como lo es la creación misma de la Cátedra y la logística requerida para ello.

En cuanto al fortalecimiento de relaciones internas, dando cumplimiento a la Política Ambiental de la Universidad y a las directrices del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -MADS-, desde la Coordinación Nacional se continuó con la metodología para la implementación de las **Compras Públicas Sostenibles**, bajo la perspectiva del ciclo de vida de los bienes y servicios -B&S y de un trabajo netamente colaborativo entre dependencias de las sedes y el Nivel Nacional. La implementación de dicha metodología ha sido exitosa, pues la receptividad, el trabajo colaborativo entre las dependencias y los resultados obtenidos, así lo demuestran, destacando las acciones de sensibilización (talleres y piezas) con las áreas de contratación de las sedes y la construcción colectiva de directrices técnicas ambientales para los contratos globales con la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa.

Ahora bien, como se ha señalado reiterativamente, el campo de acción del SGA se ha caracterizado por un trabajo mancomunado con los estamentos de la Universidad, lo cual también se ha facilitado gracias a la línea de acción de **Roles y Responsabilidades**, pues más que la socialización del acto administrativo (Resolución de Rectoría 1237 de 2019), se diseñó una estrategia fundamentada en el desempeño de los servidores públicos según el Ciclo Planear-Hacer-Verificar-Actuar -PHVA-, la interpretación del Compromiso Ético institucional desde lo ambiental y una caja de herramientas tan flexible, que le ha permitido a las sedes un despliegue particular según sus propias estrategias.

Otro aspecto de alto impacto lo constituye la concreción etimológica y el referente metodológico utilizando el modelo de Minería de Datos para lo que se ha denominado **Criterios Ambientales**, lo que permite desarrollar la identificación de la oferta académica, investigativa y de extensión en los diferentes programas curriculares (pregrados y posgrados) de toda la Universidad que incluyan temáticas ambientales. En otras palabras, identificar los puntos de unión entre los fines misionales de la Universidad Nacional de Colombia y los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, buscando mostrar el aporte del primer centro de estudios superiores de la nación colombiana a la consecución de estas metas globales.

Finalmente, el **Fortalecimiento de los Programas Ambientales** es un ejercicio continuo, entre cuyas fuentes de información para la mejora están la Encuesta Ambiental y las iniciativas presentadas por las sedes, que para 2020 se concentraron en Gestión Integral del Agua, con adaptación de infraestructura para ello; Gestión Integral de la Energía, concentrado en adaptación y mejora de luminarias; Protección y Conservación de Flora y Fauna con elementos de conservación y mecanismos de compensación y algo muy significativo en la Gestión Integral de Residuos, que en la misma medida requirió adecuaciones y manejo de los denominados RESPEL (residuos peligrosos), al punto que las gestiones desde la Coordinación lograron apoyar el transporte, tratamiento y disposición de aquellos que se encontraban acumulados en las Sedes Amazonía y Caribe.



Figura 2. Logros SGA 2020

### 4.3 INDICADORES RELACIONADOS CON LOS LOGROS REPORTADOS

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD MEDIDA	META	RESULTADO	% CUMP.
Gestión energética	Capacitación	Personas	30	28	93
Ranking GreenMetric	Evaluación	Puesto ocupado	N.A.	52 mundial 3 nacional	N.A.
Aula virtual SGA	Módulos	Número	3	3	100
Protocolo de limpieza y desinfección	Documento oficial	Número	4	4	100
Compras públicas sostenibles	Fichas técnicas	Número	N.A.	4	N.A.
Compras públicas sostenibles	Directriz técnica	Número	N.A.	2	N.A.
Roles y responsabilidades ambientales	Capacitación Nivel Nacional y sedes	Número	10	9	90
Riesgos para abordar en sedes	Metodología riesgos y oportunidades	Número	N.A.	26	N.A.
Oportunidades a potenciar	Metodología riesgos y oportunidades	Número	N.A.	4	N.A.
% de variación 2018 - 2021	Meta proyecto BPUN 375	Porcentaje	10%	14.7%	147
Gestión documental en las sedes	Documentos actualizados	Número	225	225	100

#### 4.4 DIFICULTADES IDENTIFICADAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

La figura 3 muestra lo que se puede denominar la evolución de las oportunidades para consolidar el SGA institucional y blindar el posicionamiento que ha tenido en el contexto de su reconocimiento y evaluación en medidores especializados como GreenMetric y MERCO. En efecto, potenciar el SGA requiere un continuo trabajo interdisciplinario, interdependencias y entre sistemas de gestión, con personal que garantice la continuidad de los planes de trabajo y que constantemente se fortalezca a partir de acciones de formación y sensibilización que trasciendan los requerimientos normativos hacia la consolidando programas como los de tratamiento de residuos y gestión energética, fomentando la disciplina de la autoevaluación, robusteciendo la cultura ambiental y sacando el máximo provecho a la institucionalidad que otorga la Política Ambiental de la Universidad.

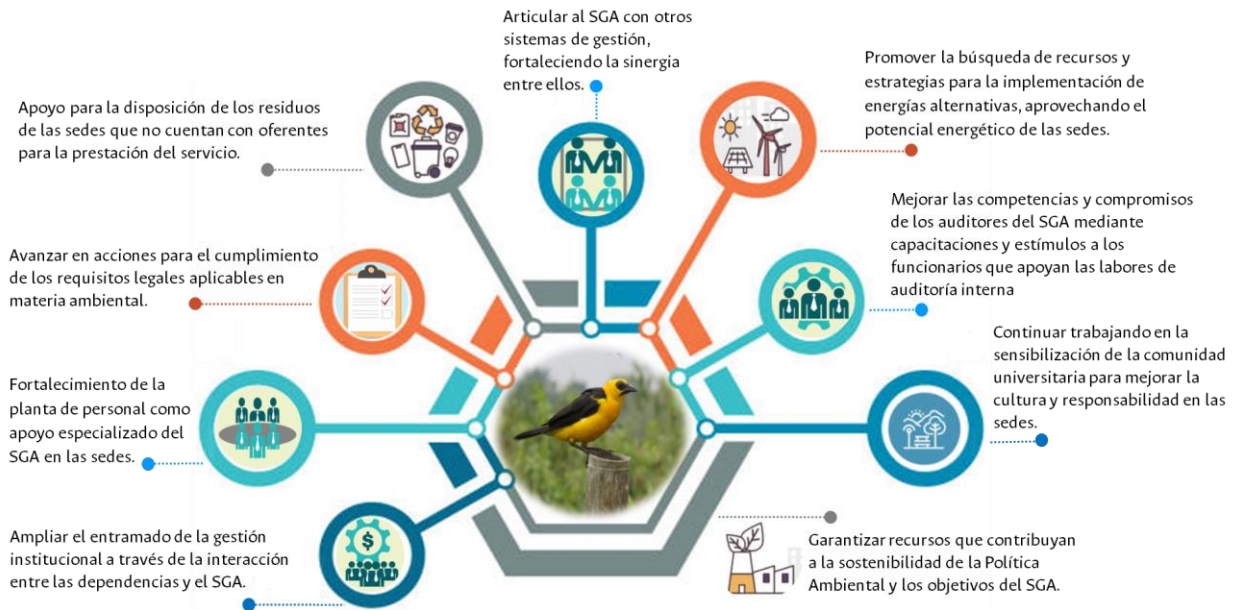


Figura 3. Oportunidades de mejora

#### 4.5 ACCIONES CORRECTIVAS O PLANES DE MEJORAMIENTO

- Aprovechamiento del Campus Virtual SGA, de forma tal que el diálogo e interacción con las diferentes dependencias esté respaldado por objetos virtuales de aprendizaje para las partes involucradas. Este mismo frente permite el fortalecimiento de la cultura ambiental, apoyado, a su vez, con las mejoras que se vienen adelantando en la página web del Sistema y en el uso de estrategias de comunicación a través de las redes sociales.
- Definición de un plan de trabajo que incluye el diagnóstico del contexto interno que evidencie la situación actual de la Universidad en lo que refiere a las necesidades de personal de planta en las Oficinas de Gestión Ambiental y áreas responsables. El papel

de la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental en su generalidad está en función del desarrollo de las etapas que componen el plan de trabajo, la receptividad que se tenga de la propuesta y, por supuesto, la implementación que pudiese realizarse, aspectos que están basados en las decisiones y viabilidad dadas por las instancias competentes (áreas de personal, Comité Financiero, Rectoría y Consejo Superior Universitario).

- La siguiente etapa del Instrumento Normativo y de Evaluación del Riesgo, que corresponde a su disposición en ambiente web y con acceso según perfil, mejorará la capacidad de las sedes para evaluar los efectos del incumplimiento normativo y contar con datos y soportes técnicos para la toma de decisiones.

#### **4.6 ACCIONES, ESTRATEGIAS O FRENTE DE TRABAJO QUE SE ESTÉN ADELANTANDO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS**

Sin detrimento de las actividades que otorgan bases sólidas a cada uno de los temas de trabajo identificados a lo largo del presente informe, merece especial atención los cambios que desde el SGA se proponen para darle sentido ambiental a los ejes misionales de la Universidad, pues, en últimas, se entiende que el patrimonio ambiental es la herencia más preciada que pueden recibir las futuras generaciones. De esta manera, la figura 4 se constituye en la representación gráfica de cómo la articulación e incluso la armonización de la epistemología ambiental, la educación para el desarrollo sostenible más allá de los modelos económicos, la investigación ambiental y la conciencia y responsabilidad social en este campo, confluyen en identificar claramente la capacidad de acción y efectividad de la educación superior, en este caso de la UNAL, como respuesta real al compromiso mundial desplegado desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Este conglomerado exige de algo tan básico pero necesario, como lo es el que los programas curriculares y la descripción de las actividades de investigación y extensión contengan conceptos e instrumentos que permitan entender y apreciar el ambiente y su problemática desde la dimensión ambiental, facilitando la construcción del conocimiento como papel fundamental de la enseñanza, donde dichos criterios posibiliten a los estudiantes y futuros profesionales comprender la relación entre la actividad humana y el ambiente para integrar el factor ambiental en su futura actividad independientemente de su profesión.

## Ambientalización y sostenibilidad en la educación



Figura 4. Acciones para el cumplimiento de los ODS

## 5. PROGRAMA DE EGRESADOS (PE)

### 5.1 INTRODUCCIÓN

El Programa de Egresados propicia las relaciones entre los egresados y Universidad, promoviendo la interacción, el desarrollo profesional y empresarial mediante los ejes misionales universitarios que impulsan la participación, fomentan vínculos de los egresados con su alma máter y aportan a la construcción de Nación. En ese sentido, los objetivos específicos del PE versan sobre:

- Actividades académicas, para Aumentar la presencia y participación académica de los egresados en los procesos misionales,
- Actividades Socioculturales, generando espacios de transferencia de experiencias profesionales, culturales, deportivas y personales,
- Actividades de fomento al emprendimiento y la innovación,
- Actividades de capital social y organización, trabajando en conjunto con las asociaciones y redes de egresados a través de la gestión del intercambio de las experiencias laborales, investigativas y organizativas,
- Actividades de acceso a servicios, empleo y solidaridad social,
- Actividades de monitoreo y evaluación de su desempeño laboral profesional, ético y corresponsable,

- g. Fortalecimiento del relacionamiento entre egresados y Universidad, creando la Red de Egresados y fortaleciéndola continuamente con el propósito de mantener información veraz para el mejoramiento continuo de los programas curriculares; involucrar la experiencia del egresado en la vida universitaria; inculcar el aprendizaje continuo a lo largo de la vida y conocer el impacto social de los programas, así como su desempeño.

## 5.2 LOGROS E IMPACTOS

### 5.2.1 Normativos

- La Política de Egresados fue aprobada mediante la Resolución 707 del 6 de noviembre de 2020, marcando un hito en la Universidad al incluir al egresado como parte de la Comunidad Universitaria y proponer un modelo de gestión de egresados eficiente con alcance institucional e interinstitucional.
- En un trabajo colectivo, participativo y de co-creación, se compilan todos los aportes para la construcción del Estatuto del Egresado, cuyo fin es el de brindar las directrices institucionales y legales para fortalecer la gestión del egresado, la relación con él y su respectivo seguimiento.
- Se propone una Estructura Organizacional del Área de Egresados que asegure el cumplimiento de las metas establecidas para su gestión.

### 5.2.2 Estrategias de comunicación

- Con el propósito de crear una única identidad (marca, gentilicio) para todos los egresados, no negociable y que sea de uso de toda la organización; se cuenta con un ADN de marca y manual de identidad capaz de modificar y persuadir el entorno, presente en cada punto de contacto en el que interactúan varias audiencias.
- Propuesta de Política de Comunicaciones, que establece los parámetros y lineamientos de los procesos de comunicación.
- Diseño del servicio, que permitió definir los puntos de contacto de los egresados; direccionar procesos que permitan optimizar su experiencia, atender a sus necesidades, aspiraciones, intereses y plantear nuevos modelos y un método del servicio que serán parte del Plan de acción de 2021.
- Estrategia de marketing digital, aumentando la conversación en torno a la marca y acercando al público objetivo. Por otro lado, el Programa de Egresados ya es visible en LinkedIn y YouTube fuera de las redes tradicionales (Facebook, Instagram y Twitter) y se han abierto dos canales de comunicación el boletín que se publica mensualmente en la página web oficial y la Revista “Conexión UNAL”.
- Se ejecutaron 11 campañas enfocadas a: dar conocer el quehacer del Programa, aumentar la comunidad, lograr un mayor acercamiento con egresados y brindar herramientas de participación. Para esto se diseñaron 88 piezas gráficas y contenidos audiovisuales, además 6 plantillas replicadas 161 veces.
- Se estableció una alianza con UNIMEDIOS, lo que permitió y permitirá trabajar en un esquema colaborativo, cuyo principal logro ha sido la definición del gentilicio institucional “UNALISTA”.

- Avances en el desarrollo del nuevo Sistema de Información, que cumplirá con los requerimientos funcionales y no funcionales para la adecuada gestión y el relacionamiento con los egresados.

### 5.2.3 Mecanismos de participación para fomentar la pertinencia y vinculación del egresado con su alma máter

- Identificación de las empresas más grandes del país para que se vinculen a la Red de aliados empresariales.
- Realización de *webinars* dirigidos por expertos y reconocidos egresados UNAL.
- Convenio de cooperación con la Asociación de Arquitectos, Artistas, Diseñadores, Músicos y Cineastas – Egresados de la Facultad de Artes – Exalumnos de la Universidad Nacional de Colombia- AAUNA; con el fin de generar relaciones de intercambio académico, de investigación y extensión a largo plazo.
- Articulación y trabajo en equipo entre dependencias y coordinaciones de Sede y Facultades; aumentando la visibilidad del PE y replicando modelos exitosos en las Sedes.
- Se desarrolló el Seminario de Prospectiva “El futuro de las profesiones al 2034”, en conjunto con la Asociación de Exalumnos UN - ADEXUN.
- Se realizó el VII Encuentro Nacional de Coordinaciones de Egresados en Sedes y Facultades y el II Encuentro Nacional de Asociaciones de Egresados UNAL.

### 5.2.4 Logros de las Sedes

#### 5.2.4.1 Sede Bogotá

- Cátedras con egresados, con un total de 250 preinscritos, 204 egresados y 46 estudiantes.
- Consejerías Académicas, brindando orientación, asesoría y apoyo académico en la elaboración de trabajos de grado de pregrado a estudiantes admitidos mediante el Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica (PEAMA). Se abordaron 14 temáticas, con 144 horas de sesiones de trabajo conjunto con consejeros.
- Diálogos con egresados, realizadas a través de la plataforma Meet y con la participación de conferencistas, ponentes y/o panelistas locales y de países como Inglaterra, Suecia, Brasil, Japón, Chile, Costa Rica, Venezuela, Turquía, y México.
- Impacto canales de comunicación y eventos, representados en:
  - Revista soy digital y boletines: 2 ediciones en 2020, con 2.027 vistas; el boletín se publica semanal, vistas totales 58.521
  - Memorias eventos en el canal de YouTube: publicados 34, vistas 4.594
  - Portafolio Empresarial: Número egresados empresarios: 115, Número total de consultas: 3.864
  - Se realizaron 5 eventos con un total de 1.769 inscritos y 720 asistentes.
  - 16 eventos en temas de emprendimiento con 1.267 asistentes.
  - VII Encuentro de Egresados Sede Bogotá por YouTube y Facebook, se inscribieron 1.803 personas y tuvo 2.895 vistas al 1 de diciembre.
  - Se realizó un conversatorio dirigido a las Asociaciones “¡Sin ánimo de lucro No es Con ánimo de pérdida: ¡Regulación y Gestión de las ESAL en Colombia!”, en la línea de emprendimiento dirigido a las Asociaciones de egresados, se contó con la asistencia de 5 asociaciones.

- Mentorías para egresados, brindando asesorías, orientación a quienes cuentan con ideas y proyectos por impulsar y promover. Se considera un logro de la alianza con la Unidad de Emprendimiento, dado que se requiere impulsar acciones para que los egresados logren proyectar sus conocimientos y saberes para promover y generar empresa.
- Red Europa, que propone el intercambio académico y el acompañamiento en procesos de integración en la Región y formalizando los vínculos de egresados que residen en Europa.
- Participación en el proceso de Acreditación, reuniendo e invitando a los egresados de la Sede; *Webinars* para el sector empresarial, procesos de gestión de calidad y apoyo a las campañas de donaciones en el marco de la pandemia.

#### 5.2.4.2 Sede Caribe

- Las estrategias se han encaminado a hacer uso efectivo de sus redes para dar a conocer los servicios del PE; además han servido en simultáneo para publicar formularios que permitan la actualización de información y el diligenciamiento de la Encuesta "Red de ayuda Egresados UN Caribe". Se hizo una gestión de telemarketing a cada egresado para invitarlos a participar en el proceso de acreditación con una asistencia de más de 50 exalumnos y un barrido a las bases de datos con el fin de poder ofertar los Programas de Posgrados.
- Se recibieron 6 solicitudes para el proceso de carnetización y se ha reforzado entre los egresados la activación de su perfil en el SIE, iniciando una campaña para fortalecer el uso de la plataforma.

#### 5.2.4.3 Sede Manizales

- Se han reforzado las campañas de donaciones propias de la Sede, con un bajo alcance y se han replicado las campañas de la UNAL.
- Las redes sociales del Programa han permitido la divulgación de actividades importantes y formativas y se ha involucrado a los egresados a participar en el proceso de acreditación.
- En un trabajo asociativo, se han articulado las Sedes para promover los *webinars* con empresarios, al igual que con REMAS y sus aliados.
- Las redes sociales siguen en aumento, se destacan LinkedIn, Facebook e Instagram (LinkedIn llegó a 1.207 con 9.559 contactos; Fan Page de Facebook 3.794 seguidores; Perfil de Facebook 2.232 amigos y 320 seguidores, Instagram 573 seguidores).

#### 5.2.4.4 Sede Medellín

- Se realizó el lanzamiento de la Red de emprendedores y se articuló a la dinámica universitaria, se fortalecieron acciones con la Red Internacional: más de 30 entrevistas radiales y más de 4 eventos con egresados en el exterior. En el 2020 se estructuró un documento para contar con la Red de Voluntariado en la Sede Medellín, con lo avanzado en el 2019 y 2020 se lanzaría la estrategia en el 2021.
- La Sede ha realizado Campus 3E, con más de 22 eventos sobre empleabilidad, emprendimiento y educación continua.
- Para visibilizar a los egresados, se llevó a cabo "La UNAL en tu casa": 28 sesiones con un alcance de 2.100 a 14.000 personas; 6 Encuentros conectados para compartir; 1 charla para terminar la tesis con éxito dirigida a egresados y estudiantes y la entrega por 6ta. vez del calendario 2020. Asimismo, Egresados UN es un programa radial que ha emitido más de 40



programas sobre el ejercicio profesional y visión de los graduados de la Universidad, 3 productos audiovisuales sobre historias emprendedoras.

- Estratégicamente el Programa de la Sede sigue fortaleciendo su relacionamiento con Redes de programas u oficinas de gestión de egresados Enlace Profesional; G8 Egresados, RENACE y Red Pública y ha apoyado el proceso de acreditación en la convocatoria de pares (85 egresados- 15 empresas).
- Se destacan las siguientes cifras. 75 eventos realizados; más de 143 acciones para el fortalecimiento de la relación con los egresados; 23.825 egresados registrados en el SIE; 1.866 registros actualizados y 476 verificados; 125 ofertas laborales publicadas; 1.602 empresas activas; 45 boletines electrónicos; 9.565 seguidores en LinkedIn, 2.046 seguidores en Twitter y 8.458 fans de Facebook.

#### 5.2.4.5 Sede Palmira

- Participó en actividades de filantropía promovidas para el fortalecimiento del Hospital Universitario, así como actividades propias de la Sede para apoyar a estudiantes de bajos recursos a causa del COVID-19.
- Participación en redes interinstitucionales (CIDESCO, RED SUR).
- En un trabajo colaborativo con Timac Agro se han transmitido 2 videoconferencias, con el apoyo de UNIMEDIOS se han llevado a cabo 5 videoconferencias virtuales a través del canal de YouTube, con una asistencia entre 423 y 3.395 usuarios, se desarrollaron 6 *webinars* para el sector empresarial con una asistencia promedio de 55 empresas y un Seminario virtual para celebrar el día del agrónomo (153 asistentes).
- Se apoyó el proceso de Acreditación haciendo la promoción y divulgación oportuna entre los egresados, con una representación de 85 asistentes.

#### 5.2.4.6 Sede Orinoquía

- Se divulgaron 83 correos con información de ofertas de cursos de educación continua de los programas de extensión de las diferentes facultades, becas, oportunidades laborales, conversatorios y charlas virtuales y se realizaron 102 publicaciones en Facebook “Egresados Universidad Nacional Orinoquía” y el grupo de WhatsApp que se tiene con los egresados de la Sede, con información de interés.
- Se realizó una encuesta de seguimiento a los egresados.
- Se llevó a cabo el VIII Encuentro de Egresados Virtual con un componente de formación en emprendimiento y fondos de financiación, con una asistencia de 35 egresados y una charla sobre competencias profesionales con una asistencia de 16 personas.
- Se creó el *Fanpage* “Egresados UNAL Sede Orinoquía”, de acuerdo con la política de comunicaciones de nivel nacional; se realizó la búsqueda y consolidación de documentos soporte para realización de la auditoría, y se preparó la presentación del proceso de egresados de la Sede Orinoquía, resaltando sus mejoras y las actividades destacadas.

### 5.3 DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Aún es visible la resistencia de algunas áreas frente al cambio, lo que responde al temor de romper barreras y salir de lo tradicional.
- El desarrollo e implementación de la propuesta de la Estructura Organizacional permite que el Programa de Egresados sea reconocido como una dependencia o área (con recursos para

su funcionamiento y personal de planta) que le aporta valor a la institución, no solo por cumplir con el marco legal externo sino por el impacto que representa.

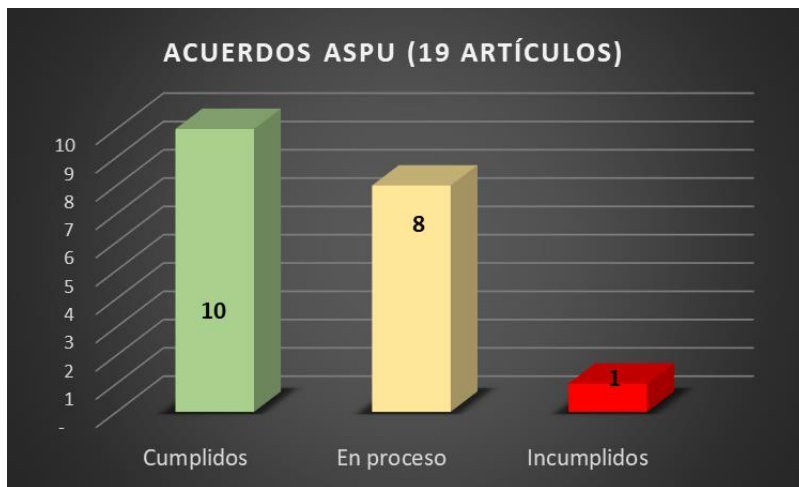
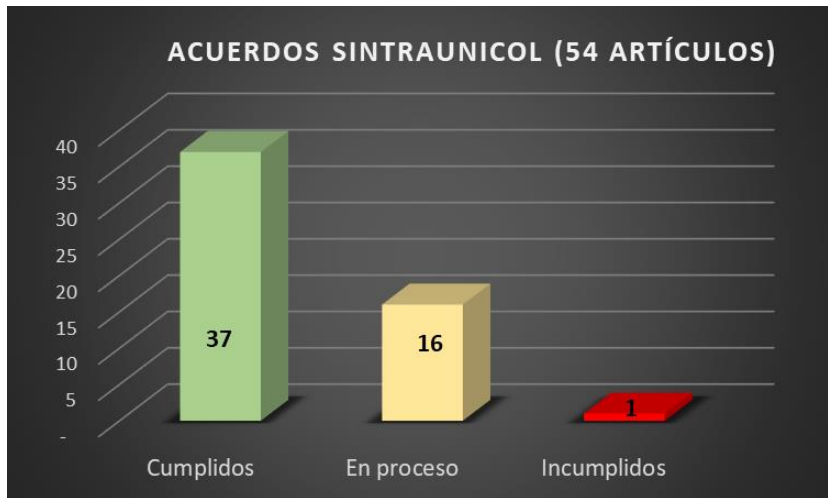
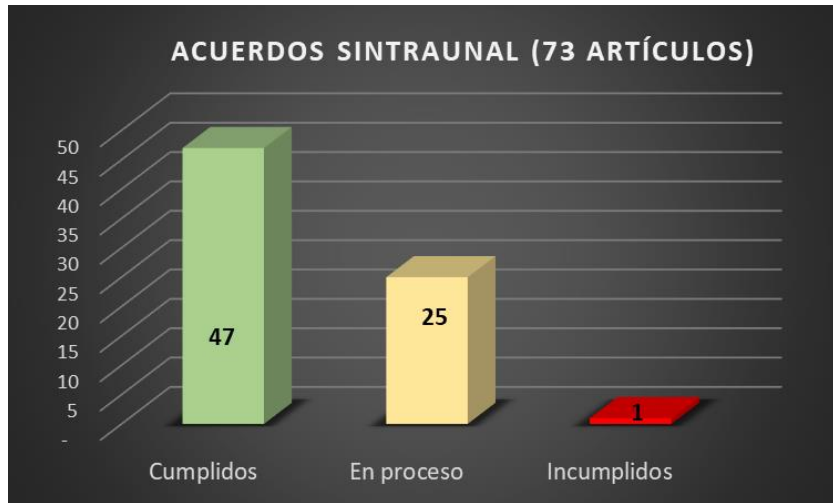
- El que no sean asignados suficientes recursos de funcionamiento dificulta la operación y la gestión del Programa tanto a nivel nacional como en las Sedes y Facultades.
- El diseño del servicio permitió tener una mirada 360 del servicio actual vs. el servicio esperado.
- Las Sedes manifiestan dificultades en su gestión como consecuencia de las fallas y caídas recurrentes que presenta el actual Sistema de Información, migración de los datos de los egresados, falta de asignación de recursos y/o la legalización tardía de los mismos y afectación al mitigar la contratación de personal de apoyo.

## 6. AVANCE ACUERDOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES

Teniendo en cuenta el Acta de Acuerdos suscrita en julio de 2019 entre la Universidad Nacional de Colombia, UNAL y las organizaciones sindicales SINTRAUNICOL, SINTRAUNAL y ASPU, para 2020 la Comisión de Seguimiento adelantó tres grupos de sesiones durante los meses de mayo, agosto y diciembre (individuales con cada Sindicato y plenaria con todas las partes), en las cuales se presentaron los avances reportados por las áreas responsables del cumplimiento de los acuerdos a través de un instrumento de apoyo en el que se consigna la relación de soportes suministrados, las anotaciones y constancias efectuadas por los integrantes de la Comisión:

EJE TEMÁTICO	ORGANIZACIÓN	ARTÍCULO	TÍTULO	ACUERDO	SEGUIMIENTO	OBSERVACIÓN
1. Principios constitucionales y legales						
2. Aspectos laborales administrativos						
3. Derechos humanos, salud, bienestar y equidad de género						
4. Educación						
5. Aspectos económicos laborales						
6. Particulares a cada Organización Sindical						

De conformidad con el balance efectuado por la Comisión de Seguimiento en representación de la Dirección de la Universidad, el nivel de cumplimiento de los acuerdos para cada organización se resume en los siguientes términos:



De acuerdo con lo anterior, se considera que un amplio volumen de los acuerdos se cumplió a satisfacción, destacándose los relacionados con las mesas de trabajo conformadas por delegados de las partes para la revisión de aspectos asociados a la planta de personal, permisos sindicales, generación de un portafolio de convenios para el aprovechamiento del estamento administrativo, expedición de actos administrativos que actualizan y mejoran condiciones de los funcionarios y giro de recursos para actividades promovidas por los sindicatos, entre otros.

Sin embargo, también hay un grupo de aspectos que se vieron obstaculizados principalmente por los efectos de la crisis de salud pública derivada de la pandemia por COVID-19, entre ellos actividades que exigían intervenciones físicas y de logística, como se presenta en la tabla descrita a continuación, y para los cuales, mediante oficio formal al Ministerio de Trabajo, se solicitaron orientaciones y lineamientos que conllevaran a solventar la situación, máxime que la premisa de la Dirección de la Universidad ha sido la de honrar cada uno de los compromisos adquiridos, siempre y cuando se cuente con las condiciones para ello.

SINTRAUNAL	SINTRAUNICOL	ASPU
Incentivo económico	Incentivo económico	UNESCO + Cuerpos Colegiados
Zonas de Bienestar-espacios adecuados para docentes y Administrativos	Bienestar-Capacitación y estudio y mejora de escenarios deportivos	Principios sindicales
Provisión de vacancias definitivas-nuevos concursos	Programa vial en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Protección de derechos humanos
Asuntos de Seguridad y Salud en el Trabajo (profesionales de salud, temas epidemiológicos, normas de seguridad, elementos de protección)	Contextualización y Actualización de la Planta de Personal Administrativo	
Reubicación laboral Nuevas instalaciones IPARM Unificación de conductor mecánico Participación objeto misional Educadores IPARM Nuevas instalaciones para la mujer lactante Incentivo por UN-Innova	Formalización Laboral Concursos Mixtos Modificación al Acuerdo CSU 11 de 2004	

Es de anotar que, aunque la vigencia del Acuerdo se estableció para diciembre de 2020, un significativo número de acuerdos se incorporó a la dinámica de la gestión institucional, por lo que no cesan sus efectos y aunque no se hubiesen culminado en esta etapa, seguirán haciendo parte de las actividades cotidianas de la Universidad.



— FIN DEL DOCUMENTO

**BALANCE SOCIAL**  
VIGENCIA 2020