



BALANCE

VIGENCIA 2021

SOCIAL

NIVEL NACIONAL – VICERRECTORÍA GENERAL

#SomosUNAL

TRANSFORMACIÓN
DIGITAL
INNOVACIÓN CON CONCIENCIA SOCIAL

PROYECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y COLECTIVO DE NACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

INTRODUCCIÓN

La Dirección Nacional de Bienestar Universitario es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría General, responsable de diseñar y orientar las políticas, programas y servicios del Sistema de Bienestar Universitario, 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.

El Sistema de Bienestar Universitario 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.

A continuación, se presenta la gestión realizada en el marco del Plan Global de Desarrollo 2019-2021, “*Proyecto Cultural, Científico y Colectivo de Nación*”.

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

PROGRAMA 9: Comunidad Universitaria Saludable, Incluyente, Diversa, Dialogante y Transformadora.

ESTRATEGIA 1. Gobierno, Organización y Estructura del Bienestar Universitario.

LOGROS E IMPACTOS DE LA VIGENCIA 2021

El Consejo de Bienestar Universitario expidió el Acuerdo 32 de 2021, por el cual se reglamenta el Subsistema Estratégico de Comunicaciones del Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Colombia, estableciendo su definición, ejes, principios, criterios de implementación, objetivos específicos, componentes e instancias responsables para apoyar el cumplimiento de los objetivos y el fortalecimiento del Bienestar Universitario.

Adicionalmente, en razón a las consecuencias socioeconómicas de la emergencia sanitaria por el Covid-19 y que el proceso de retorno a la Universidad se determinó que fuera gradual,

progresivo y seguro a los campus y edificaciones, se mantuvo el estudio y trabajo desde casa, por lo cual el Consejo de Bienestar Universitario expidió los Acuerdos 33 y 34 de 2021, el primero para que en la apertura de historia clínica de 2021 no se exija exámenes de laboratorio, ni se practiquen exámenes físicos y se limite solamente al diligenciamiento del formulario encuesta que indaga sobre hábitos y estilos de vida por medios remotos, y el segundo Acuerdo, para adoptar medidas temporales con respecto a los apoyos socioeconómicos estudiantiles para el segundo periodo académico de 2021 y mantener suspendido el Acuerdo 04 de 2014 del Consejo de Bienestar Universitario.

Por otra parte, desde el Comité Nacional de Matrícula se impulsó la expedición de la Resolución 639 de 2021 de Rectoría, por el cual se adicionó un parágrafo al artículo 5 de la Resolución 2146 de 1993 de Rectoría, que permite que a través del proceso de reubicación socioeconómica, un estudiante que demuestre y soporte que el valor pagado por la pensión en el último año de colegio no corresponde con la actual situación socioeconómica del estudiante, el Comité de Matrícula podrá modificar el cálculo del indicador A1 (colegio) del Puntaje Básico de Matrícula (PBM).

DIFICULTADES IDENTIFICADAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA:

En el marco de la construcción del Plan Estratégico Institucional Plei-2034, se identificó la necesidad de reconceptualizar el Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia, desde el enfoque del desarrollo humano integral y reconociendo su incidencia en la formación integral y el desarrollo sostenible de la nación, por lo que se entiende como una política estratégica fundamental para que la comunidad universitaria, que debe armonizarse con los fines misionales de la Universidad. Este nuevo enfoque conlleva cambios de fondo que superan la actualización normativa de la política del Sistema de Bienestar Universitario, por lo tanto, estos avances serán el insumo para la reconceptualización de Bienestar Universitario, que se convierte en una apuesta estratégica de la Universidad para contribuir a la transformación cultural de su comunidad universitaria.

ACCIONES CORRECTIVAS O PLANES DE MEJORAMIENTO:

En el Plan Global de Desarrollo 2022-2024, se incluyó como objetivo estratégico la reconceptualización del Bienestar Universitario - Bien ser y Buen vivir con enfoque de desarrollo humano integral, en armonización con las funciones misionales, con lo cual se retomarán las discusiones para las modificaciones normativas a que haya lugar.

ESTRATEGIA 2. Potencializar el Sistema de Bienestar Universitario.

LOGROS E IMPACTOS DE LA VIGENCIA 2021

El año 2021 volvió a ser un reto para Bienestar Universitario, por la necesidad de continuar con actividades a través de medio virtuales para estudiantes y funcionarios en estudio y trabajo desde casa, y al mismo tiempo desarrollar actividades presenciales para el retorno gradual que se presentó en los campus de la Universidad durante el segundo semestre de 2021, el cual ha impactado de manera positiva para consolidar acciones que favorecen la salud física y mental de la comunidad universitaria.

Por otra parte, el actuar de las Áreas del Sistema de Bienestar Universitario ha contribuido al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que facilita el acceso equitativo a los integrantes de la comunidad universitaria a los programas de bienestar, promueve la sana convivencia y los hábitos de vida saludable, así como la promoción de espacios de formación, reflexión y acciones en el entorno social basadas en la paz, justicia y ética de la vida.

■ **Área de Acompañamiento Integral.**

Se fortaleció el acompañamiento y la atención en temas académico-administrativos y psicosociales a través de medios virtuales como el teléfono, WhatsApp, correo electrónico y aplicaciones de videoconferencia, lo que permitió identificar casos de afectación de la salud mental que fueron oportunamente remitidos al Área de Salud. Así mismo, se fortalecieron las acciones para la formación integral de los estudiantes, en temas como convivencia, hábitos de estudio, Plan Par, resolución de conflictos, hábitos saludables, entre otros, para favorecer la integración y adaptación a la vida universitaria, así como su desempeño académico.

Se resalta que en la asignatura “*Cátedra Nacional de Inducción y Preparación para la Vida universitaria*”, se incluyeron las temáticas de Asuntos de género, prevención y atención de violencias basadas en género y el compromiso ético. En la Sede Bogotá, la articulación entre dependencias permitió la compra de dos (2) buses con condiciones de accesibilidad y la consolidación de la Mesa de Inclusión de Sede Bogotá. En la Sede Palmira se destaca el acercamiento con el Fondo Valle INN y empresas privadas para brindar charlas sobre emprendimiento. La Sede Tumaco promovió los encuentros virtuales con sus estudiantes en movilidad a las sedes andinas, para socializar la pertinencia de la sede en la comunidad del pacífico y conocer sus experiencias. A nivel de Facultad, se resalta en la Sede Bogotá el ejercicio de algunos proyectos estudiantiles por involucrar tanto a la comunidad universitaria como a instituciones y comunidades externas a la Universidad; así como que en la Sede Medellín se haya reactivado la “*Cátedra de la Felicidad*”, para tratar temas de la vida universitaria.

TABLA 1. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Acompañamiento Integral en 2021.

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

		F	M	TOTAL	
Acompañamiento Integral	Acompañamiento en la Vida Universitaria	8.292	9.330	17.622	33.834
	Gestión de Proyectos	1.750	1.908	3.658	5.474
	Inducción y Preparación para el Cambio	4.422	4.871	9.293	21.941
	Convivencia y Cotidianidad	1.642	1.620	3.262	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.

Como se observa en la tabla, el programa de Acompañamiento en la Vida Universitaria contó con la mayoría de usuarios del Área, lo que evidencia las actividades desarrolladas en las sedes para la adaptación de los estudiantes al medio universitario, la orientación en trámites académico-administrativos y el fortalecimiento de habilidades para una formación integral.

■ Área de Actividad Física y Deporte.

Se consolidaron las estrategias virtuales para desarrollar actividades del Área, con medios como Google Meet, Facebook, Twitter e Instagram, y se recurrió a videos e infografías para divulgar temas de actividad física. Apoyados en la virtualidad, en las sedes andinas se desarrollaron actividades deportivas y de acondicionamiento físico dispuestas para toda la comunidad universitaria de la Universidad, lo que resalta el trabajo colaborativo entre Sedes y Facultades.

Con el retorno gradual a los campus de la Universidad, según los aforos indicados por el gobierno nacional, local e institucional, se activaron los equipos deportivos con la debida adecuación de los protocolos de bioseguridad, así como en algunas sedes las actividades al aire libre y los torneos presenciales en disciplinas como fútbol y voleibol. En la Sede Palmira, se logró el mejoramiento de espacios deportivos como las canchas de baloncesto, voleibol y fútbol-sala y del gimnasio. En la Sede Bogotá se destaca la consolidación de la electiva Deporte Clase con la oferta de 500 cupos por periodo académico, y en la Sede Medellín la re-apertura de la Cátedra Deporte Formativo bajo la coordinación de la Facultad de Ciencias Agrarias y con el acompañamiento de la Sección de Actividad Física y Deporte de la Sede.

TABLA 2. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Actividad Física y Deporte en 2021.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS(*)			USOS(**)
		F	M	TOTAL	
Actividad Física y Deporte	Acondicionamiento Físico e Instrucción Deportiva	1.591	1.757	3.348	31.621
	Actividad Lúdico Deportiva	4.253	4.889	9.142	31.851
	Deporte de Competencia	514	817	1.331	39.497

(*) 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.

Es de anotar, que se encuentra que la participación en los programas del área es levemente mayor de hombres, del 54%, en comparación con la de las mujeres, que fue del 46%, lo que destaca que las actividades ofertadas están encaminadas a fomentar la asistencia equitativa de la comunidad universitaria.

■ Área de Cultura.

Se fortalecieron los canales virtuales para la realización de talleres, cursos y muestras culturales, generando estrategias para lograr incrementar los participantes y mantener su asistencia, a partir de los intereses y demandas identificadas en la comunidad universitaria. Estas plataformas digitales funcionaron como escenarios para la realización de eventos con contenido artístico y cultural, que contribuyeron a la salud mental, el buen uso del ocio y el tiempo libre, así como a la formación integral.

Se desarrollaron espacios culturales para el acceso de la comunidad universitaria de todas las sedes, es así como en la Sede Bogotá se impulsó el proyecto “*Crea-lo: otros mundos posibles en la UN*”, con la vinculación de estudiantes de diferentes municipios y regiones del país, en la Sede Medellín se abrieron cursos culturales abiertos a toda la Universidad, visibilizando los procesos culturales con otro tipo de públicos, y la Sede Orinoquia en articulación con la Sede Manizales logró realizar el festival de las colonias para promover la participación de estudiantes en actividades culturales.

Se consolidaron alianzas estratégicas en las regiones que generaron mayor impacto en la comunidad universitaria entorno al fortalecimiento de la cultura y la noción de territorio, como lo logrado en la Sede Bogotá con el Teatro de Villamayor, en la Sede Palmira con la Secretaria de Cultura de Palmira, colectivos de la ciudad y organizaciones sin ánimo de lucro de carácter cultural, en la Sede Orinoquia con el espacio Hablemos de Cultura para dar a conocer la cultura llanera a través de entrevistas y transmisiones en vivo, y en la Sede Tumaco con la Fundación Folclórica del Pacífico Sur TUMAC. En algunas sedes se reactivaron los grupos culturales a la presencialidad, con el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y haciendo acompañamiento a los procesos de la comunidad universitaria a través de la cultura y el arte.

TABLA 3. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Cultura en 2021.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS ^(*)			USOS ^(**)
		F	M	TOTAL	
Cultura	Actividad Lúdico Cultural	2.381	1.790	4.171	17.529
	Expresión de Talentos	194	209	403	1.383
	Instrucción y Promoción Cultural	771	569	1.340	14.926
	Promoción de la Interculturalidad	262	248	510	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.

Se resalta que las actividades culturales y de actividad física y deportes se enfocaron a promover estilos de vida saludables en salud mental, hábitos académicos y sociales saludables.

■ Área de Salud.

Dados los efectos de la pandemia por Covid-19 sobre la salud mental de la comunidad universitaria, se fortalecieron las acciones de orientación y apoyo emocional, es así como en la Sede Bogotá se aumentó el equipo humano para la atención de pacientes y se retomó y fortaleció la línea de atención “UN Escucha”, con la operación 7/24 de la línea 350 590 48 47, en la Sede Manizales se estableció convenio con Plenamente Salud Mental Integral IPS SAS, para la atención con enfoque tanto diagnóstico como terapéutico para estudiantes en quienes se detectan riesgos en salud mental, y en la Sede Tumaco se realizó la semana de la salud “Melo con tu salud”, en asocio con la Facultad de Enfermería de la Sede Bogotá y la Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

Por otra parte, se destaca las acciones llevadas a cabo en las sedes para la mitigación de la pandemia por Covid-19, como la implementación de campañas para la vacunación de la comunidad universitaria y su reporte a través de la plataforma “Estamos Contigo”, y particularmente en la Sede Bogotá con la consolidación del punto para la toma aleatoria de pruebas PCR en la Plaza Central, la apertura del Punto de Vacunación en la Hemeroteca para la comunidad universitaria y el seguimiento epidemiológico a los estudiantes contagiados.

TABLA 4. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Salud en 2021.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS(*)			USOS(**)
		F	M	TOTAL	
Salud	Apoyo para la Atención Primaria y de Emergencias	163	138	301	1.344
	Disminución de Factores de Riesgo en la Comunidad Universitaria	15	9	24	6.469
	Gestión en Salud	1.549	1.589	3.138	6.387
	Promoción en Salud y Prevención de la Enfermedad	8.171	9.560	17.731	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.

En 2021, se resalta la alta participación de la comunidad universitaria en las actividades desarrolladas en las Sedes para la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y atención de necesidades en salud mental.

■ Área de Gestión y Fomento Socioeconómico.

Durante el año 2021, se otorgaron los apoyos socioeconómicos estudiantiles en el marco de los Acuerdos 30 de 2020 y 34 de 2021 del Consejo de Bienestar Universitario (CBU), que establecieron condiciones diferentes a las señaladas en el Acuerdo 04 de 2014 CBU, que se mantuvo suspendido, y que comprendían los efectos de la pandemia del Covid-19. De la aplicación de estos Acuerdos, se resalta el haber contemplado como beneficiarios de apoyos a los estudiantes de posgrado, la flexibilidad en las modalidades de entrega del apoyo alimentario estudiantil (transferencia económica o monetaria, entrega de mercados, entrega de bonos redimibles en mercado, o servicios de desayuno, almuerzo, cena o refrigerio, preparados in situ o entregados a domicilio) y haber establecido como actividad de corresponsabilidad las actividades realizadas por la representación estudiantil.

Frente al desarrollo en las sedes, se destaca que en la Sede Bogotá se alcanzaron 2 nuevos convenios para el programa de alojamiento y se concretaron 5 nuevas alianzas estratégicas para la entrega de apoyos económicos y en especie, como alojamiento, alimentario, transporte urbano y tiquetes aéreos; en la Sede Manizales se ejecutaron adecuaciones en infraestructura en los servicios de alimentación y el servicio de alojamiento Rómulo Carvalho ubicado en el campus Palogrande; la Sede La Paz logró brindar apoyo de transporte durante el periodo 2021-2 a los estudiantes de la Sede, considerando el inicio de las actividades presenciales y las dificultades particulares de transporte por la ubicación del campus.

TABLA 5. Estudiantes Beneficiarios de Apoyos Socioeconómicos en 2021.

PROGRAMA	Beneficiarios por apoyo 2021-01			Beneficiarios por apoyo 2021-03			Promedio Beneficiarios por apoyo 2021
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Apoyo alimentario	2403	3059	5462	2331	3074	5405	5434
Apoyo para el alojamiento	240	242	482	264	290	554	518
Apoyo para el transporte	547	384	931	902	764	1666	1299
Apoyo económico	452	519	971	172	214	386	679
Préstamo estudiantil	1	0	1	0	0	0	1

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

Cabe señalar, que en el primer periodo académico de 2021 se contó con el último beneficiario del Préstamo Estudiantil con recursos de la Universidad y se siguen fortaleciendo los demás apoyos socioeconómicos (alimentario, alojamiento, transporte y económico).

Respecto a los programas que el gobierno nacional como Jóvenes en Acción (JeA), Generación E - componentes Excelencia y Equidad, y la estrategia "Matrícula 0", se gestionaron los créditos y beneficios para los estudiantes, realizando el mayor número de acciones con los estudiantes beneficiarios activos del Programa Jóvenes en Acción y del componente Equidad del Programa Generación E. A continuación se presentan los datos correspondientes a los estudiantes beneficiarios de estos programas:

TABLA 6. Estudiantes Beneficiarios de Alianzas a través de Programas del Gobierno Nacional en 2021.

PROGRAMA DEL GOBIERNO NACIONAL	NÚMERO DE ESTUDIANTES BENEFICIARIOS EN 2021
Ser Pilo Paga	962
Generación E - Excelencia	1.143
Generación E - Equidad	7.089
Jóvenes en Acción	13.064
Fondo administrado por el ICETEX (Victimas del conflicto armado)	176

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

■ **Programas Especiales.**

El colegio IPARM logró consolidar y apropiarse un programa de dirección de curso, centrado en cuatro dimensiones: Corporal, Afectiva (Autoconcepto, autoestima); ética (Autonomía); Social (ciudadanía responsable), además definió un Programa de Inclusión Escolar y el Diseño Universal para el Aprendizaje. En lo relacionado con infraestructura, se terminaron las obras de mantenimiento de cubiertas y de mejoramiento de andenes y baños del colegio.

Frente al retorno a las actividades presenciales, se definieron para el IPARM, el Jardín de la Sede Bogotá y la Escuela de la Sede Medellín, los protocolos de regreso gradual progresivo y seguro, a partir de los cuales se logra el retorno a la presencialidad de un número importante de estudiantes que contaron con la autorización expresa de los padres de familia. Por otra parte, la Capellanía de la Sede Bogotá continuó prestando la asistencia espiritual de la comunidad universitaria, que se vio incrementada por las afectaciones en la salud mental, y se impulsaron las acciones del voluntariado.

Cabe resaltar, que en la Sede Manizales se suscribió convenio con el "Jardín Infantil y Sala Cuna Experiencias", con el fin de brindar a la comunidad universitaria tarifas especiales y

gratuidad (estudiantes previo cumplimiento de requisitos), para los hijos de estudiantes, docentes y administrativos en edad pre-escolar. Este convenio iniciará en la vigencia 2022.

A continuación, se relaciona el número de estudiantes matriculados en los programas especiales en el 2021:

TABLA 7. Estudiantes Matriculados en los Programas Especiales en 2021.

PROGRAMA ESPECIAL	ESTUDIANTES EN 2021
IPARM	720
JARDIN	150
ESCUELA	117
TOTAL	987

Fuente: Direcciones de Bienestar Universitario de Sedes Bogotá y Medellín.

■ **Seguro de Accidentes Personales Estudiantiles de la Universidad.**

Con respecto al seguro estudiantil, se propendió por la debida atención cuando fue requerida por los estudiantes matriculados en pregrado y posgrado de la Universidad, del Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar – IPARM, del Jardín Infantil, del Programa Básico de Estudios Musicales de la Facultad de Artes en la Sede Bogotá, o de la Escuela Sede Medellín. En 2021, se atendieron 460 casos, de los cuales el 65% ya fueron indemnizados, y se realizaron actividades de prevención de accidentes y el cuidado de sí mismo en modalidad virtual.

■ **Programa de Bienestar para Docentes y Administrativos – Acuerdo 058 de 2006 del Consejo Superior Universitario.**

En la vigencia 2021, el Programa de Bienestar para Docentes y Administrativos se desarrolló a través de la *Tarjeta Premium Pass Advanced de Sodexo*, beneficiando a 5.971 funcionarios, de los cuales 2.859 fueron administrativos y 3.112 docentes. Al 31 de diciembre de 2021, se ejecutaron \$5.315.251.685, correspondientes al 94% de los recursos asignados a este programa, esta ejecución se logró redimiendo los puntos asignados por cada beneficiario en los más de 40.000 establecimientos autorizados a lo largo y ancho de todo el país.

■ **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 \$88.041 millones en 2021, que correspondió al 10% del presupuesto de funcionamiento comprometido por la Universidad para dicho año (\$895.179 millones). Cabe anotar, que el presupuesto ejecutado en 2021 por las Direcciones

de Bienestar Universitario del Nivel Nacional, Sede y las Facultades de las Sedes Bogotá y Medellín, correspondió a un 3% del presupuesto de funcionamiento de la Universidad.

TABLA 8. Presupuesto en Acciones de Bienestar Universitario con recursos de funcionamiento 2021.

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.	\$7.229	3%
Apoyos Estudiantiles	Apoyos entregados en especie o en dinero a los estudiantes, como son apoyo económico, promotor de convivencia, apoyo alimentario, entre otros.	\$9.653	
Bienestar docente y administrativo	Acciones de Bienestar dirigidas al personal docente y administrativo.	\$6.157	
Programas Especiales	Actividades de Tienda Universitaria (funcionamiento Tienda Sede Bogotá), colegio IPARM, Jardín y Capellanía Sede Bogotá, Escuela Sede Medellín, Programa de Egresados.	\$1.717	
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.	\$3.284	
Subtotal		\$28.041	
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.	\$53.837	7%
Acciones de orden académico	Becas AC070/09 CA y AC117/16 CA, monitores de pregrado y de posgrado, becarios.	\$6.163	
Subtotal		\$60.000	
TOTAL		\$88.041	10%

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

■ Plan maestro de alimentación, alojamientos y transporte para la Universidad Nacional de Colombia.

En el marco del proyecto de inversión Fortalecimiento de los Servicios de Alimentación, Alojamiento y de Transporte de la Universidad Nacional de Colombia” se construyó la versión 2021 del documento “Plan Maestro de Alimentación, Alojamiento y Transporte de la Universidad Nacional de Colombia 2030”, con la participación de diferentes instancias del

Nivel Nacional y de Sede. Este documento plantea el desarrollo del plan en tres fases asociadas a los Planes Globales de Desarrollo (PGD) de la Universidad, ejecutando la primera fase en el PGD 2022-2024, la segunda fase en el marco del PGD 2025-2027, y la última fase en el PGD 2028-2030.

■ **Armonización de los sistemas de información de bienestar universitario.**

En el marco del proyecto de inversión Armonización de los Sistemas de Información de Bienestar Universitario con las Nuevas Necesidades y Disposiciones en Materia de Bienestar Universitario, asociado adicionalmente al *Programa 11: Fortalecimiento e integración de los sistemas de información para el mejoramiento de la gestión y la toma de decisiones basadas en evidencia*, se desarrollaron e implementaron nuevas funcionalidades identificadas en el Sistema de Información de Bienestar Universitario – SIBU (Registro de casos de violencia basadas en género y violencias sexuales, Registro de acceso a los servicios de Bienestar Universitario a través del carné institucional, Acompañamiento integral – Gestión de proyectos, Seguimiento al presupuesto de las Direcciones de Bienestar Universitario e Indicadores/Estadísticas). Adicionalmente, se desarrollaron e implementaron nuevas funcionalidades identificadas en el Sistema de Información en Salud – SINSU (Seguimiento a registros de atención asociados a salud mental y Seguridad del Paciente).

Se continuó brindando soporte funcional a los usuarios de los niveles Nacional, Sede y Facultad en el manejo del Sistema de Información de Bienestar Universitario – SIBU y en el Sistema de Información en Salud – SINSU. Adicionalmente, se prestó acompañamiento a UNISALUD para la implementación de SINSU en esa dependencia.

■ **Sistema de Gestión de Calidad del Sistema de Bienestar Universitario.**

Se realizó el ajuste de los 38 procedimientos del proceso de Bienestar Universitario pertenecientes a las cinco (5) áreas del Sistema, ajustándolos a las nuevas realidades que afronta la universidad y dando cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad interna (99 normas) y externa vigente (104 normas) aplicable a las actividades que se desarrollan en el Sistema de Bienestar Universitario, esto con el fin de contar con evidencia que de muestra del mejoramiento continuo y el cumplimiento de requisitos al interior del proceso de cara a los requerimientos que realizan los diferentes entes de control.

Dificultades identificadas y oportunidades de mejora:

- Las personas que trabajan en las oficinas de Bienestar Universitario en su mayoría están vinculados bajo la figura de contratistas (51%), por lo que se presenta una importante rotación de profesionales y en los periodos inter semestrales, al final e inicio de año, se

dificulta la renovación de la contratación generalmente por falta de presupuesto y austeridad del gasto.

- El presupuesto asignado anualmente para los apoyos socioeconómicos es insuficiente, dado que el incremento de las tarifas de los servicios de alimentación, transporte y alojamiento, considerado que en 2021 la canasta familiar tuvo un alza del 17,23%.
- La dificultad de mantener la asistencia a los espacios virtuales propuestos, especialmente por la apertura de escenarios y espacios deportivos y de entretenimiento para desarrollar actividades presenciales, así como por problemas de conectividad y el bloqueo de la transmisiones en vivo.
- La saturación de información y actividades dirigidas a toda la comunidad universitaria, que da como resultado una disminución de la participación, la efectividad y el impacto que estas puedan tener.
- Con el retorno a las actividades presenciales, se evidencian las dificultades en la infraestructura y dotación de los espacios asignados a Bienestar Universitario, además de no contar con la infraestructura tecnológica necesaria para desarrollar las actividades de manera presencial y virtual en simultáneo.
- Los tiempos gastados del personal de Bienestar Universitario de Facultad en el trámite de la reexpedición de recibos en el 2021 y los cambios de fechas.
- Desactualización en los datos de contacto de los estudiantes beneficiarios de los apoyos socioeconómicos.

Acciones correctivas o planes de mejoramiento:

- Llevar a cabo las adecuaciones en infraestructura para la prestación de los servicios de Bienestar Universitario.
- Fortalecer los contenidos digitales y virtuales para la trasmisión de conocimientos artísticos, culturales, de actividad física y hábitos saludables, así como los asociados a talleres o acciones realizadas desde las Áreas de Acompañamiento Integral.
- Articular el proyecto pedagógico del IPARM, el Jardín y la Escuela con el ejercicio académico de las Facultades de la Universidad.
- Establecer nuevas alianzas estratégicas institucionales y regionales que potencien las acciones e iniciativas de las áreas del Sistema de Bienestar Universitario, especialmente en lo relacionado con la salud mental de la comunidad universitaria.
- Proponer una oferta cultural y deportiva que haga parte de asignaturas de libre elección, para así generar permanencia en las actividades y un estímulo académico para el estudiante.
- Continuar fortaleciendo la articulación entre las instancias de bienestar y académicas.
- Continuar con el trabajo colaborativo entre Sedes, Facultades y Nivel Nacional de Bienestar Universitario, así como con otras dependencias de la Universidad.

- Reforzar las estrategias de difusión de los programas y actividades del Sistema de Bienestar Universitario.
- Analizar las estrategias para suplir progresivamente los requerimientos de personal de planta en Bienestar Universitario.

ESTRATEGIA 3. Educación Inclusiva.

Logros e impacto de la vigencia 2021:

A partir de la apuesta de fortalecer desde el Sistema de Bienestar Universitario las estrategias institucionales de educación inclusiva, que responden a las particularidades de los integrantes de la comunidad universitaria y promueven una cultura institucional incluyente, se identifican en 2021 los siguientes logros:

- Las Áreas de Acompañamiento Integral fortalecieron las acciones de acompañamiento y gestión de los ajustes razonables requeridos (especialmente de accesibilidad a la información) para estudiantes con discapacidad dentro del aula de clase o espacios académicos.
- Se realizaron a nivel de Sede y Facultad estrategias permanentes de divulgación, sensibilización, reflexión y dialogo dirigidas a la comunidad universitaria sobre los asuntos de género y prevención de violencias basadas en género.
- Para el año 2021 a corte del mes de agosto se registra noventa y seis (96) activaciones de la Ruta de Atención de Casos de Violencias de Género, donde se han realizado por parte del Área de Acompañamiento Integral procesos de orientación psicojuridica a las personas víctimas.
- En la Sede Palmira se llevó a cabo la semana de la CONFRATERNIDAD, espacio que convocó estudiantes PAES, PEAMA, Ser Pilo, Generación E y Víctimas del Conflicto, para fortalecer los vínculos y sentido de pertenencia de las y los estudiantes con la Universidad.
- Co- creación con Televisión UNAL de la serie de televisión “Universo Diverso”, la cual está compuesta por 13 capítulos que abordan los temas de diversidad, Inclusión, equidad, discapacidad y asuntos de género.

Observatorio de Asuntos de Género:

- Se realizó la evaluación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia, de acuerdo a los primeros tres (3) años de implementación y se construye el primer borrador de propuesta de actualización del Protocolo.

Observatorio de Inclusión Educativa para personas con Discapacidad:

- Se construyó el curso virtual *“Hablemos de Discapacidades y Diversidades en la UNAL”*, dirigido a toda la comunidad universitaria, como herramienta que visibiliza las perspectivas epistemológicas y teóricas que vienen orientando las transformaciones institucionales en clave de diversidad y discapacidad.
- Participación en las discusiones y construcciones de la Mesa de Inclusión liderada por el colectivo de estudiantes *“Cuerpos Diversos en Rebelión”* de la Sede Bogotá y el Área de Acompañamiento Integral de la misma sede.

En el marco del proyecto de inversión *“Universidad Incluyente: Fortaleciendo la cultura y las prácticas de inclusión con enfoque de diversidad y enfoque de género”* y con el apoyo del Observatorio de Inclusión Educativa para personas con Discapacidad y el Observatorio de Asuntos de Género, se logró:

- Implementación de la estrategia de comunicación llamada *“Venga Sin/Vergüenza”* en la que se presentaron historias diversas que incomodan alrededor de la mirada interseccional sobre diversidad y discapacidades en la Universidad Nacional de Colombia.
- Construcción de la *“Ruta de Acompañamiento a la Comunidad Universitaria: interacciones con estudiantes con discapacidad”*, la cual se concibe como una red de principios, estrategias, instancias, actividades y sistemas de información orientados a estructurar y organizar la respuesta institucional para la participación de la comunidad universitaria estudiantil con discapacidad en las actividades propias del entorno universitario. La ruta presenta acciones enfocadas en el proceso de admisión, permanencia y egreso.
- Construcción y Divulgación de la *“Hoja de Ruta de accesibilidad física de las sedes Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira”*.
- Se realizó el *“Estudio de Caracterización de Población Docente y Administrativa de planta de la UNAL (2015-2019) desde una perspectiva de género e interseccional”*, que permitió identificar las exclusiones e inequidades de estas poblaciones, señalando las recomendaciones de mejora para la Universidad.
- Se construyó y divulgó el *“Decálogo de Buenas Prácticas en Comunicación con Enfoque de Género”*, que busca promover el uso de lenguaje inclusivo como parte del compromiso que tiene la institución en la producción y difusión de información académica, investigativa, cultural y tecnológica con enfoque de género y reconocer la diversidad de la comunidad universitaria.
- Se diseñó y desarrolló cuatro (4) Conversatorios y dos (2) Seminarios virtuales que fueron espacios de reflexión y dialogo con la comunidad universitaria donde se abordaron temáticas de interés y fechas conmemorativas sobre Asuntos de Género, dichos eventos fueron transmitidos por el canal Oficial de YouTube de la Universidad con el apoyo de UNIMEDIOS.

Dificultades identificadas y oportunidades de mejora:

Dada la saturación de información que recibió la comunidad universitaria sobre toda la situación de contingencia por la pandemia, algunas actividades y acciones de sensibilización y formación virtual en temas de inclusión, diversidad y género que organizaban las sedes, no contaban con asistencia significativa o no se lograba el impacto propuesto.

Los cambios frecuentes en el personal de los Observatorios de Asuntos de Género y de Inclusión Educativa para personas con Discapacidad, ha generado dificultades en la continuidad de los procesos ya iniciados o en el desarrollo de nuevas acciones de impacto para la implementación de las políticas de discapacidad y género en la Universidad.

Dificultad en los procesos de articulación con diferentes instancias en la Universidad que tiene a cargo la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.

La desconfianza de la comunidad universitaria frente a la atención de los casos de violencias de género, ha generado que en algunas situaciones no sea oportuna la activación de la Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género.

Acciones correctivas o planes de mejoramiento:

Se continuará fortaleciendo el uso de plataformas virtuales para los procesos de divulgación, socialización y sensibilización, que implican la participación de las sedes de la Universidad. Así mismo, se implementarán estrategias que mitiguen la no asistencia significativa o el no logro del impacto propuesto en las actividades y acciones de sensibilización en temas de inclusión.

Fortalecer los procesos de articulación institucional que garanticen eficacia y eficiencia en la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, que faciliten el avance hacia una Universidad libre de violencias.

Fortalecer la atención psicojurídica que se hace por parte del Área de Acompañamiento Integral de Bienestar Universitario o de quien haga sus veces en cada sede para efectos de la implementación adecuada del protocolo.

ESTRATEGIA 4. Universidad Promotora de Salud.

Logros e impacto de la vigencia 2021:

A través del proyecto de inversión “*Formulación de Políticas para Promover una Cultura de Salud, Bienestar y Paz en los Campus Universitarios*”, se obtuvieron los siguientes logros:

- Se elaboró la propuesta de las políticas institucionales de: Universidad Promotora de Salud, Promoción de la Salud Mental y Prevención y Abordaje del Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA).
- Construcción e implementación del “*Curso Virtual sobre Seguridad del Paciente*”, dirigido a docentes y estudiantes de pregrado y posgrado de programas académicos de ciencias de la salud. En la primera cohorte se reconoce la certificación de 39 personas que hacen parte de las dependencias de la Universidad que prestan servicios de salud.
- Se implementó el Sistema de Seguridad del Paciente en la Universidad y se desarrollaron estrategias pedagógicas (Boletín SEPA, capacitaciones a grupos de profesionales referentes de seguridad del paciente en unidades académicas y prestadoras de servicios de salud), para fortalecer la cultura de la seguridad del paciente en la Universidad.
- Incorporación y apropiación de la estrategia de promoción de la salud en la Universidad, a través de la conformación y establecimiento de capacidades de los equipos base dinamizadores en las sedes de la Universidad y el desarrollo de acciones de formación y sensibilización de la comunidad universitaria.
- Construcción de la biblioteca virtual de Universidad Promotora de Salud con material actualizado En el tema, afines a él y en pandemia, accesible para todas las sedes. (www.bienestar.unal.edu.co).
- Se desarrollaron siete (7) procesos de formación para el fortalecimiento de las capacidades en los equipos de trabajo de Bienestar Universitario y a la comunidad universitaria para la promoción y atención de la salud mental, enfocándose en fortalecer los conocimientos en Primeros Auxilios Psicológicos, Prácticas de Autocuidado y cuidado mutuo de la salud mental, Habilidades para la vida y prevención y abordaje del consumo de sustancias psicoactivas (SPA).
- En el marco de la pandemia Covid-19 se prestó apoyo a la comunidad universitaria en los niveles de facultad, sedes y nacional en asuntos relacionados con salud mental a través de acciones de promoción de la salud mental, detección temprana de signos de alarma, manejo de primeros auxilios y elaboración de material educativo, con el apoyo de 2 psiquiatras, 2 psicólogos y 2 terapeutas.

Las instancias de Bienestar Universitario en todos los niveles (nacional, sede y facultad), desarrollaron acciones para la promoción de la salud de los integrantes de la comunidad universitaria, resaltando los siguientes logros:

- En el “*Protocolo para retorno gradual y seguro a actividades presenciales en los campus y edificaciones de la Universidad Nacional de Colombia*”, se incorporó el tema de salud mental y un capítulo especial para Bienestar Universitario titulado: “*Lineamientos para*

el funcionamiento de las áreas y programas del Sistema de Bienestar Universitario, mientras persista la pandemia del Covid-19”.

- Durante el año 2021 y en conjunto entre las áreas de Acompañamiento Integral y Salud, se adelantaron 16.663 atenciones en salud mental, a las cuales asistieron 5.935 usuarios por Primera Escucha de las Áreas de Acompañamiento Integral y 5.056 usuarios a Psicología de las Área de Salud. Se aclara que un usuario puede asistir a más de una atención.
- Se continuó con el Comité de Crisis Salud y Bienestar Universitario, implementado por la Rectoría y la Vicerrectoría General, como escenario para el seguimiento a los efectos de la pandemia en el mundo, Colombia, la Universidad y la comunidad universitaria y se definen estrategias para contribuir con su mitigación.
- Se diseñaron campañas para el cuidado de la salud mental a partir de los casos atendidos en las Facultades y las Sedes que lo solicitaban oportunamente.

Dificultades identificadas y oportunidades de mejora:

Dada la saturación de información que recibió la comunidad universitaria sobre toda la situación de contingencia por la pandemia, algunas actividades y acciones de sensibilización y formación virtual en temas de promoción de la salud no contaban con asistencia significativa de todas las sedes o de sus integrantes (no siempre asistían las mismas personas) y por lo tanto, no se lograba el impacto propuesto inicialmente.

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. Así mismo, se fortalecerán los procesos de divulgación y fomento de las acciones de promoción de la salud en la Universidad.

DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

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. Dentro del Plan Global de Desarrollo (PGD) 2019-2021, la DNPAA participó en la implementación del programa 13: Transformación de la cultura organizacional y de la gestión institucional, y la estrategia 4: Gestión para el desarrollo del talento humano docente y administrativo. A continuación, se describen los principales resultados de la gestión obtenidos en el 2021

LOGROS E IMPACTOS DE LA VIGENCIA 2021

Durante el año 2021, la DNPAA avanzó en la implementación de los componentes del modelo de gestión del talento humano académico y administrativo, a saber: Planeación, Gestión del Empleo, Desarrollo y Reconocimiento, Cultura, Clima y Cambio Organizacional, Valoración al Desempeño, Compensación y Ambientes de trabajo saludables y seguros, soportados en la gestión de información y la evaluación del modelo para el mejoramiento continuo, lo que le permitió armonizar las acciones que se adelanten en todos los niveles de la organización con el propósito superior de la Universidad y potencializar el desarrollo integral de las capacidades del servidor público a lo largo de su ciclo de vida laboral. A continuación, se detallan los principales logros e impactos.

1.1. Planeación

-Participación en el rol de secretaria técnica de la Comisión Accidental encargada de revisar aspectos relacionados con posibles modificaciones al Estatuto de Personal Académico en términos de vinculación, evaluación, promoción a titular y tenencia del cargo.

-Elaboración de una propuesta de modificación al Acuerdo del Consejo Académico 072 de 2013, en la que se expresa: i) la existencia de dos tipologías de concursos de méritos profesoriales, uno de carácter ordinario y otro de carácter especial, este último por razones especiales y estratégicas de política académica y de equidad; ii) incluir las pruebas de competencias comportamentales dentro de los componentes que hacen parte de la evaluación al interior de los concursos profesoriales y, iii) modificar el término de vigencia de las listas de elegibles.

-Elaboración de un proyecto de resolución que tiene por objeto el reconocimiento de un estímulo económico para aquellos profesores que desarrollen actividades docentes en las Sedes de Presencia Nacional, con el ánimo de fortalecer los procesos académicos y motivarlos a contribuir con su experiencia al desarrollo de estas zonas del país.

-Elaboración de la propuesta para la creación de cargos en ETC (Equivalentes Tiempo Completo), a partir del documento de diagnóstico de planta docente construido en el 2020.

-Implementación de las siguientes acciones en las mesas técnicas, en el marco de los acuerdos sindicales: i) avances en la consolidación de una propuesta para el ajuste salarial de los cargos menos favorecidos a partir de senda de 2013, y ii) desarrollo de un ejercicio piloto con la sede Palmira para el diagnóstico de las necesidades de personal para el apoyo a la gestión que actualmente se contratan por OPS (Orden de Prestación de Servicios), con miras a proponer la reglamentación para una planta temporal.

-Avance en la sistematización en el Sistema de SARA de los procedimientos de capacitación y selección de personal.

-Consolidaron dieciséis (16) indicadores que serán gestionados de manera armonizada por las oficinas de personal o dependencia que haga sus veces en las sedes.

-Estabilización del sistema de información de Talento Humano SARA a la versión 12 del aplicativo.

-Acompañamiento a las actividades de reestructuración y reorganización de la Dirección Nacional de Estrategia Digital (DNED) y de la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa (GNFA).

1.2. Gestión del empleo

-Avance en la implementación de desarrollos en SARA que buscan mejorar la experiencia al usuario final y servicios en línea tales como: i) el Programa de Trabajo Académico, ii) Informe Anual de Actividades y iii) Evaluación Anual.

-Unificación de la infraestructura para SARA PENSIONADOS y SARA ACTIVOS, en la solución Cloud institucional.

-Aplicación de listas de elegibles del Concurso de méritos público y abierto 2018-2019. En el anexo 1 se presentan estadísticas, a corte de diciembre de 2021.

-Acompañamiento para la reglamentación de concursos mixtos, teletrabajo y trabajo en casa.

1.3. Desarrollo y reconocimiento

-Actualización del "Portafolio de convenios marco para funcionarios administrativos" en la página de personal y expedición de la Circular No 10 del 16 de noviembre de 2021 de la DNPA para la " Divulgación de los programas para incentivar el desarrollo profesional de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional de Colombia".

-Desarrollo de eventos de capacitación con el fin de promover cambios favorables en las competencias funcionales y comportamentales de los servidores, además de actividades masivas en convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública (ver anexo 2).

-Gestión para la postulación de 150 servidores y el reconociendo con las Medallas correspondientes. Asimismo, el reconocimiento a trescientos setenta y nueve (379) de sus servidores por cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio a la Universidad.

-Avance en la consolidación del campus virtual con 17 cursos, que permitirá mejorar la accesibilidad y cobertura de actividades de capacitación a los servidores públicos.

-Otorgamiento de apoyos económicos para el fomento de la educación formal a servidores públicos administrativos (ver anexo 3).

1.4. Cultura, clima y cambio organizacional

-Medición de la percepción del clima organizacional en la Universidad, con una amplia participación en todas las Sedes, superando las tres mil encuestas atendidas, que corresponde al 50% de la comunidad docente y administrativa (ver anexo 4).

-Desarrollo de actividades de socialización de los valores que conforman el compromiso ético institucional, con el fin de promover su interiorización en los servidores de la Universidad.

-Desarrollo del Evento Nacional de Capacitación “UNAL. Evolucionamos. Liderazgo en entornos cambiantes” en noviembre – diciembre de 2021, con sesiones magistrales y los siguientes talleres: “Más eficientes, más eficaces”, “Una vida con propósito” y “Más resilientes, más resistentes”.

-Diseño del modelo de servicio para el sistema SARA bajo el aplicativo ARANDA, el cual permitirá una mejor gestión de solicitudes y requerimientos de los usuarios finales.

1.5. Valoración del desempeño

-Coordinación y supervisión del procedimiento de Valoración del Mérito cada una de las Direcciones de Personal de las Sedes, encargadas de velar por el cumplimiento del procedimiento de manera continua, a través de estrategias de comunicación para promover el desarrollo adecuado de cada una de las fases, teniendo en cuenta las implicaciones legales que conlleva no llevar dicho procedimiento tal como lo establece la norma.

1.6. Compensación

-Identificación de la implementación del traslado a Colpensiones de los servidores que así lo requieran, a partir de la doble asesoría que brinde el fondo donde se encuentren afiliados y diligenciando una solicitud vía web en la página de Colpensiones.

1.7. Ambientes de trabajo saludables y seguros

-Intervención de factores de riesgo psicosocial considerados prioritarios a los servidores públicos y contratistas, mediante la metodología de grupos nominales. Para el personal adscrito al Nivel Nacional se efectuaron 45 sesiones de capacitación enfocadas hacia liderazgo y relaciones interpersonales, inteligencia emocional y manejo del estrés, con una cobertura del 97% (213 de 219 personas convocadas).

-Implementación del “Programa de Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas para servidores públicos y contratistas de la Universidad Nacional de Colombia”, adoptado por la Resolución 333 de 2021 de Rectoría. Para el personal del Nivel Nacional, se desarrollaron 14 capacitaciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas con una cobertura del 48% (105 asistentes de 219 personas convocadas) entre servidores públicos y

contratistas. Adicionalmente se desarrollaron dos (2) sesiones de divulgación del Programa para las áreas de SST, Unisalud y la Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

-Juntamente con la GNFA, se definieron los lineamientos en materia de prevención y promoción de la salud y afiliaciones de contratistas, generando el “Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas”, adoptado mediante Resolución 245 de 2021 de Rectoría, así como la Circular No. 25 de 2021 de afiliaciones.

-Acompañamiento psicosocial a los servidores públicos y contratistas de Sedes y Nivel Nacional, en coordinación con la Dirección Nacional de Bienestar y la Facultad de Medicina.

-Adquisición de elementos enfocados a la mitigación de riesgos asociados al manejo de sustancias químicas, a las tres principales causas de accidentalidad o con un alto potencial de generar accidentes graves o mortales, al uso de la voz como herramienta de trabajo, y a trastornos osteomusculares por el uso de video terminales.

1.8. Acciones en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19

-Las Áreas de SST apoyaron con el desarrollo de las siguientes actividades: i) Visitas de teleinspección para adaptación del puesto de trabajo en casa, ii) Elaboración de documentos guía y material de divulgación que orientaran a la comunidad universitaria, iii) Propuestas de protocolos de bioseguridad, iv) Seguimiento a condiciones de salud, v) Compra y entrega de elementos de bioseguridad, vi) Talleres virtuales de medidas de bioseguridad, vii) Adecuación de espacios físicos con determinación de aforos, señalización, disposición de puntos de desinfección, principalmente, viii) en coordinación con la Dirección Nacional de Estrategia Digital se lideró, desde la perspectiva funcional, la implementación del aplicativo “Estamos Contigo, y ix) Apoyo en la organización del retorno gradual y seguro.

-En respuesta al modelo de alternancia y trabajo en casa, con el apoyo de SARA web, se dio continuidad de los servicios salariales y prestacionales de forma eficiente y oportuna, mediante la atención a usuarios de manera electrónica y la asistencia a las oficinas de nóminas de las sedes de la Universidad.

-Implementación de la mínima utilización del papel para los procesos de afiliación a entidades de seguridad social, mediante el uso de páginas web, soportes en PDF y correo electrónico, y disposición de procedimientos que permitieran continuar con la prestación de todos los servicios de la DNPA.

INDICADORES RELACIONADOS CON LOS LOGROS INDICADOS

Los principales indicadores o estadísticas puntuales y estratégicas que soporten los logros relacionados en el punto anterior:

-Propuesta de modificación al Acuerdo 123 de 2013 del CSU en aspectos como vinculación, evaluación, promoción a titular y tenencia del cargo, y al Acuerdo del Consejo Académico 072 de 2013 con el fin de mejorar acciones frente a los concursos profesoriales.

-Mejoramiento de las condiciones de seguridad de la tecnología sobre de la cual se desarrolla el sistema SARA y mejoramiento de la interfaz gráfica para los usuarios funcionales, su navegabilidad y facilidad para la búsqueda de tareas en entre módulos del sistema.

-Consolidación de la planta de personal administrativo de la Universidad como resultado de la aplicación de listas de elegibles.

-3000 personas entre servidores, docentes y contratistas participaron en los eventos de capacitación en el marco del programa de capacitación del Nivel Nacional y actividades anexas.

-Otorgamiento de \$194.793.765 millones de pesos por el Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal, que se reflejan en 75 apoyos aprobados a servidores públicos administrativos (ver anexo 3).

-Entrega de tres cursos virtuales en: i) Trabajo en equipo, ii) Clima organizacional y iii) Adaptación al cambio.

En el anexo 5 se incluyen los datos estadísticos del personal de la Universidad con corte a diciembre de 2021.

DIFICULTADES IDENTIFICADAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

3.1. Dificultades

-Se evidenció que parte de la información relacionada con el personal no vinculado a la carrera profesoral no es reportada por las Facultades/Institutos en el Sistema SARA o se realiza por medio de órdenes de prestación de servicios.

-Discontinuidad de las acciones en seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la limitación en recursos y la disponibilidad de talento humano, lo que genera reprocesos, y dilación de actividades.

3.2. Oportunidades de mejora

-Sistematizar en SARA las evaluaciones dispuestas en el Estatuto de Personal Académico: integral especial, en período de prueba y por desempeño de cargos académico-administrativos.

-Implementar funcionalidades en SARA para apoyar los procesos de capacitación y gestión de vacaciones pendientes.

-Promover las capacitaciones virtuales y masivas como elemento fundamental para el aprovechamiento de los recursos y el tiempo disponible.

-Considerando la necesidad de fortalecer el proceso relacionado con la Valoración del Mérito, se plantea como alternativa la sistematización del proceso empleando la plataforma SARA.

-Fortalecer los procesos de divulgación asociados a los procesos de capacitación.

-Destinar presupuesto de capacitación para la realización de eventos nacionales de capacitación, en asuntos estratégicos, orientados al fortalecimiento de competencias de liderazgo y gestión.

-Sistematizar el proceso de distinciones en SARA para promover una gestión más ágil, con el apoyo de un instructivo para las Direcciones de Personal o dependencia que haga sus veces en la sede.

-Sistematizar en SARA el procedimiento para postular y gestionar las solicitudes ante el Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal.

-Cambio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a un enfoque por procesos.

-Centrar acciones de capacitación, prevención y promoción de la salud en el marco de los conceptos de bien ser y buen vivir.

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORAMIENTO

-Implementar estrategias para el registro y seguimiento de la información reportada por la Universidad Nacional y requerida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con las dificultades presentadas a partir de la implementación de su versión II.

-Impulsar ante el Consejo Académico y el Consejo Superior Universitario, las propuestas de cambios normativos los Acuerdos del Consejo Superior Universitario No. 23 de 2008 y No. 123 de 2013 (parágrafo 3 del artículo 8).

-Potencializar el uso del Sistema SARA para la gestión del personal.

-Construir conjuntamente entre las Áreas de SST la metodología de seguimiento a la ejecución presupuestal y al plan de acción asociados a los recursos asignados por inversión, de tal forma que permitan desarrollar las fases propuestas en el Sistema de Gestión de SST.

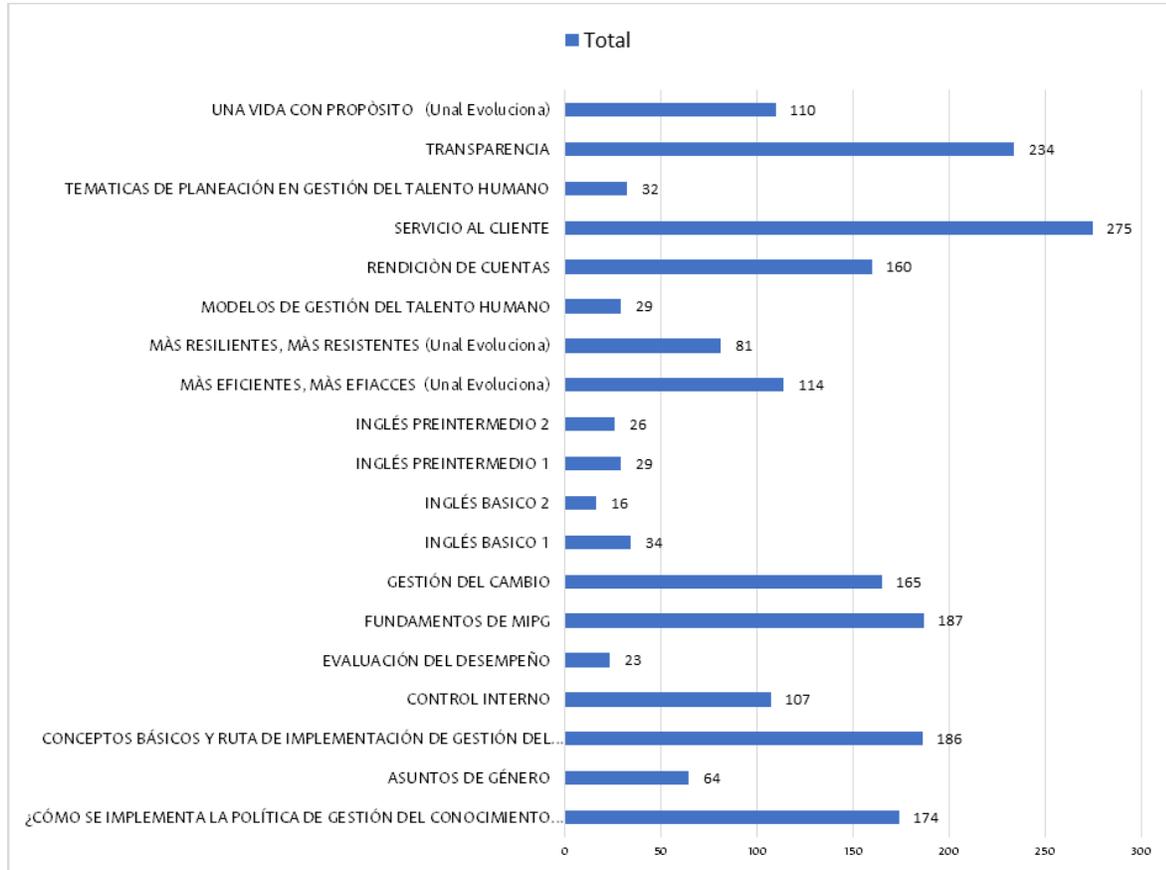
-Desarrollar acciones juntamente con el equipo del Sistema SARA, con el objetivo de avanzar en las tareas del módulo de SST que se encuentran pendientes.

ANEXOS

Anexo 1. Situación administrativa de servidores nombrados como resultado de aplicación de listas de elegibles Concurso Público y Abierto de Méritos 2018-2019

SEDE	Servidores Inscritos en Planta	Servidores en Periodo de Prueba terminado y aprobado	Servidores en Periodo de Prueba	Total general
Amazonía	6	-	-	6
Bogotá	215	11	24	249
Caribe	1	-	-	1
La Paz	11	-	1	12
Manizales	55	2	1	58
Medellín	85	12	4	101
Nivel Nacional	43	1	1	45
Orinoquía	5	-	1	6
Palmira	43	2	2	47
Total general	464	28	34	526

Anexo 2. Número de asistentes a actividades de capacitación – vigencia 2021



Fuente: División Nacional de Personal Administrativo

Anexo 3. Apoyos otorgados por el CNFEF en 2019-2021

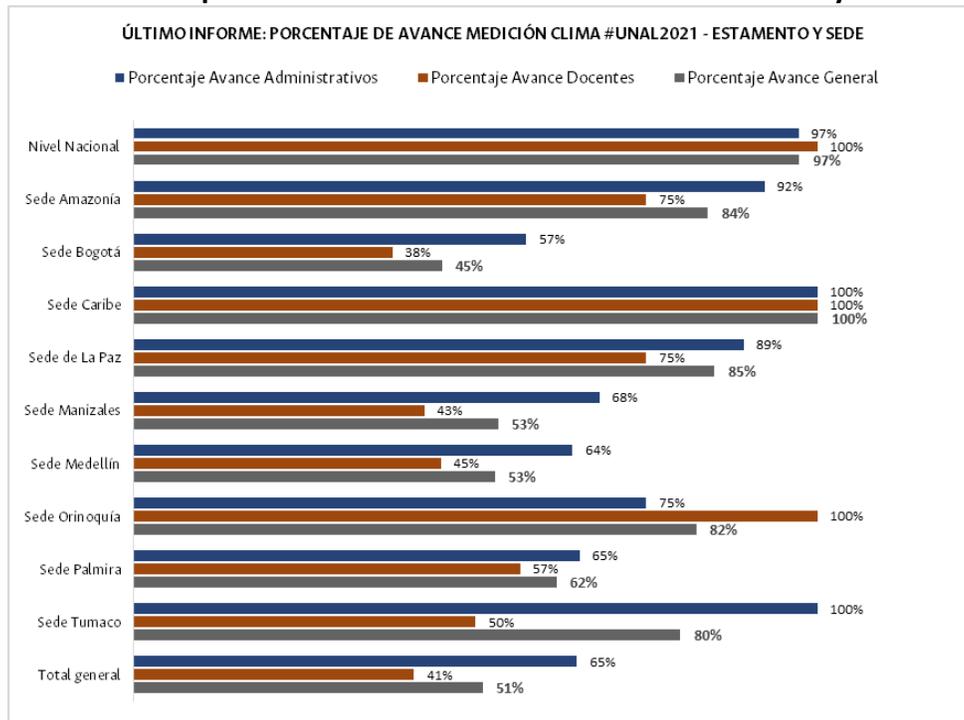
Valor de los apoyos otorgados por el por vigencia y Sede 2019-2021							
Vigencia	Bogotá	Manizales	Medellín	Nivel nacional	Palmira	La paz	Total
2019	\$ 80.543.357	\$ 1.949.320	\$ 1.366.856	\$ 60.609.848	\$ 11.784.658	-	\$ 156.254.039
2020	\$ 103.065.437	\$ 977.760	\$ 2.730.564	\$ 81.720.080	\$ 9.977.124	-	\$ 198.470.966
2021	\$ 105.498.130	\$ 6.443.272	\$ 6.361.060	\$ 64.084.072	\$ 5.810.655	\$ 6.596.576	\$ 194.793.765
TOTAL	\$ 289.106.924	\$ 9.370.352	\$ 10.458.480	\$ 206.414.000	\$ 27.572.437	\$ 6.596.576	\$ 549.518.770

Número de apoyos otorgados por el CNFEF por vigencia y Sede 2019-2021								
Vigencia	Bogotá	Manizales	Medellín	Nivel nacional	Palmira	Tumaco	La paz	Total
2019	43	2	1	17	4	-	-	67
2020	39	2	1	21	3	-	-	66
2021	42	5	2	20	4	-	2	75

TOTAL	124	9	4	58	11	0	2	208
-------	-----	---	---	----	----	---	---	-----

Número de apoyos otorgados por el CNFEF por vigencia y nivel jerárquico 2019-2021						
Vigencia	Asesor	Asistencia	Ejecutivo	Profesional	Técnico	Total
2019	3	17	4	7	36	67
2020	7	23	3	9	24	66
2021	9	38	2	11	15	75
TOTAL	19	78	9	27	75	208

Anexo 4. Participación medición clima #UNAL2021 - Estamento y Sede



Fuente: División Nacional de Personal Administrativo – corte 31 de octubre de 2021

Anexo 5. Cifras estadísticas de personal 2021 (adjunto)

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL- SIGA SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

INTRODUCCIÓN

El SIGA es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría General de la Universidad Nacional de Colombia y está encargada del diagnóstico, aplicación, seguimiento, evaluación y análisis de la transformación necesaria o pertinente en el ámbito de gestión institucional desde la identificación de aspectos comunes en materia Académica, Administrativa y Ambiental.

El SIGA está integrado por los siguientes sistemas de gestión:

- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
- Sistema de Gestión Documental y Archivos
- Sistema de Gestión de Seguridad del Paciente
- Gestión para la Competencia de los Laboratorios de Ensayo y Calibración
- Sistema de Control Interno
- Sistema de Gestión Ambiental
- Sistema de Autoevaluación

El SIGA tiene como responsabilidad identificar elementos transversales entre los sistemas de gestión que comprenden el quehacer institucional, a efectos de fortalecer estrategias de gestión que faciliten su implementación en todos los niveles de la Universidad, optimizando recursos, disponibilidad de documentos y aprovechando sinergias entre los procesos.

Desde el SIGA se gestiona e implementa la gestión por procesos, los cuales en la UNAL se clasifican en estratégicos, misionales, de apoyo, especiales y de evaluación, y actualmente se cuenta con 26 procesos.

El trabajo efectuado en el SIGA se enmarca en el Plan Global de Desarrollo 2019-2021, específicamente en el siguiente eje estratégico y programas:

Eje Estratégico 4: Organización sistémica y efectiva, que evoluciona a través del liderazgo colectivo

Programa 13: Transformación de la cultura organizacional y de la gestión institucional.

Programa 10: Ética para una comunidad universitaria integrada y solidaria.

Programa 11: Fortalecimiento e integración de los sistemas de información para el mejoramiento de la gestión y la toma de decisiones basadas en evidencia.

LOGROS E IMPACTOS DE LA VIGENCIA 2021

La gestión realizada por el SIGA durante el 2021 se estructura en las temáticas trabajadas como son: gestión del cambio, gestión del conocimiento, calidad, gestión del riesgo, medición del desempeño, gestión del servicio (trámites y servicios), probidad y transparencia, y protección de datos personales. Para cada uno de estos componentes se tabulan los logros, impactos, indicadores, dificultades identificadas, oportunidades de mejora, y acciones correctivas o planes de mejoramiento, elementos contenidos en los lineamientos para efectuar el presente balance de gestión.

Gestión de la Calidad

Con el objetivo de asegurar la calidad en los procesos académico -administrativos y especiales y en la prestación de los servicios, desde el SIGA se realizaron varias estrategias en el 2021 obteniendo los siguientes logros:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Realización del seminario Fortalecimiento en Competencias para Auditores Internos dirigido a auditores del Nivel Nacional, sede Bogotá y Sede Palmira.	Fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de los auditores internos en temas específicos y transversales a la auditoría interna.	35 auditores Internos capacitados.	No asistencia de los auditores a todas las sesiones del seminario.	Fortalecer el plan de capacitaciones,	Diseñar un plan de capacitaciones para convocar nuevos auditores.
Realización de la auditoría interna combinada de forma remota utilizando el 100% del módulo de auditoría del SoftExpert.	Optimización de recursos tanto económicos como humanos. Apropriación en el uso del módulo de Auditoría del SoftExpert generando acciones desde la planificación hasta la ejecución de las auditorías. Interacción con el SoftExpert de los líderes de proceso para aprobar los	6 procesos y 3 sistemas de gestión auditados.	Debilidad en el cargue de información en el módulo de auditorías y entrega a tiempo de los informes. Algunos auditores líderes institucionales no realizaron un debido control y seguimiento de las auditorías, específicamente para lograr la entrega oportuna de los informes.	Realizar sesiones de capacitación en el manejo del aplicativo SoftExpert y sesiones para fortalecer competencias en redacción de hallazgos.	Fortalecer el rol de los auditores líderes institucionales.

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
	planes y los informes de auditoría. Visualización por parte de las personas que intervienen en el proceso del contenido del informe, hallazgos y fortalezas.				
Renovación de la certificación del SGC bajo la NTC ISO 9001:2015 por Bureau Veritas.	Mejoramiento de la gestión institucional a través de la gestión por procesos.	Certificado emitido por Bureau Veritas para el SGC de la Universidad Nacional.	- Cambios en la planeación de la auditoría por disponibilidad de tiempo de los funcionarios para atender las visitas.	Renovar la certificación otorgada por Bureau Veritas, anualmente.	Recibir en 2022 la visita del ente certificador Bureau Veritas para renovar la certificación del SGC.

Gestión del Cambio

La UNAL como sistema social está orientada por mecanismos de adaptación y evolución, lo cual asume a través de la gestión del cambio con estrategias que permitan mantener la integridad y mejora continua de la gestión institucional.

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Implementación de la Guía de Gestión del Cambio.	Gestionar los cambios en los procesos para la adaptabilidad. Contar con una metodología para gestionar el cambio de forma estratégica.	5 procesos que realizaron cambios en la caracterización y modelo operativo aplicaron la guía de la gestión del cambio: Gobierno Digital, Gestión de Egresados, Gestión Documental, Gestión Tecnológica, Gestión Jurídica. Así mismo el proyecto 499 de Gestión de la Información aplicó la	Resistencia a la aplicación de la metodología y a generar cambios por parte de los funcionarios al interior de los procesos.	Definir estrategias de capacitación en gestión del cambio en compañía del proceso de Talento Humano.	Continuar divulgando la guía de Gestión del Cambio a todos los procesos.

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
		metodología y definió estrategias para la gestión del cambio.			
Definición de las caracterizaciones de los procesos de Gestión de Egresados, Gestión Documental, Gobierno Estratégico Digital, Gestión Tecnológica	Procesos con cadena de valor establecidas.	5 documentos de caracterización de procesos con enfoque de cadena de valor (1 por cada proceso caracterizado).	Debilidad en la comprensión del enfoque de procesos y cadena de valor por parte de algunos funcionarios	Definir estrategias para que los procesos que aún no desarrollan la cadena de valor inicien este proceso.	Replicar el enfoque de procesos y la metodología elaborada para el enfoque de cadena de valor.
Elaboración del mapa de macroprocesos y la red de procesos con los 27 procesos identificados en la UNAL.	Establecimiento de la interrelación de los procesos de la UNAL para la comprensión de las partes interesadas.	Mapa de macroprocesos y Red de Procesos UNAL.		Socialización y difusión del mapa de macroprocesos y la Red de Procesos en la comunidad universitaria.	

Gestión del Servicio (Trámites y Servicios)

Los servicios de docencia, investigación, extensión y de gestión académico-administrativa de la UNAL permiten el cumplimiento de su misión y tienen como propósito satisfacer a las partes interesadas. En este contexto la gestión realizada en 2021 en este componente alcanza los siguientes logros:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Identificación de iniciativas de automatización en el proceso Gestión Financiera y Administrativa-Gestión de Bienes.	Racionalización de los trámites a través de la reducción y estandarización de pasos, oportunidad en la respuesta, trazabilidad en la gestión, mejora en la accesibilidad y ahorro de recursos.	Automatización de los tramites Movimiento de Bienes y Certificado de Bienes.	Capacidad de la sección de aplicaciones para responder oportunamente a las solicitudes de automatización de los procesos.	Incrementar el recurso humano para el desarrollo de las solicitudes de automatización y de desarrollos tecnológicos.	Prever más tiempo para el desarrollo de las aplicaciones TI
Revisión y actualización de los inventarios de los trámites y servicios por los procesos y actualización de las hojas de vida a la V4.	Mejora en la accesibilidad y visibilización de los tramites y servicios para los usuarios.	134 hojas de vida de trámites y servicios actualizadas.	Comunicación y articulación de los diferentes niveles y sedes para unificar la información. Los tiempos formulados para la actualización de las	Definir estrategia para el registro de los trámites y servicios particulares de cada Sede.	

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
			hojas de vida de trámites y servicios.		
Actualización de los trámites registrados en el SUIT con la racionalización planeada y ejecutada durante la vigencia 2020-2021.	Visibilización de los trámites académico-administrativo hacia la ciudadanía.	23 tramites actualizados en el SUIT. Matriz de racionalización de tramites SUIT actualizada.	Demoras en el reporte de la información de avances de racionalización por parte de los procesos.	Establecer fechas de revisión de avances de las acciones de racionalización.	
Solución informática para la administración de los trámites y servicios UNAL.	Visibilización de los tramites y servicios de la UNAL. Actualización, intervención y consulta en línea. Acceso de datos para la toma de decisiones	Aplicativo desarrollado	Capacidad instalada de la sección de aplicaciones para atender las necesidades de automatización.	Implementar plan piloto para el aplicativo de Trámites y servicios UNAL.	
Parametrización en SoftExpert del formulario para la caracterización de usuarios y partes interesadas.	Estandarización de la caracterización de usuarios de la UNAL	Formulario de caracterización de usuarios en SoftExpert.	No todos los procesos actualizaron la caracterización de usuarios.	Definir estrategia de relacionamiento con el usuario y partes interesadas.	

Gestión del Conocimiento

A través de este componente se trabaja el mejoramiento de las competencias de los funcionarios en las diferentes temáticas de la gestión institucional para incrementar su desempeño. Los logros más importantes en el 2021 son:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Realización de 18 sesiones de entrenamiento desde el SIGA Nivel Nacional.	Apropiación de los conceptos en los funcionarios de las sedes sobre temas estratégicos de la gestión institucional.	1046 asistentes en 18 sesiones realizadas.	Fallas en conectividad.	Identificación de nuevas temáticas para próximo programa de entrenamiento y para capacitaciones.	
Capacitación en gestión del conocimiento.	Apropiación de los conceptos en los funcionarios sobre gestión del conocimiento	50 funcionarios capacitados en gestión del conocimiento	Disponibilidad de tiempos de funcionarios.	Continuar capacitando a los funcionarios de la UNAL en gestión del conocimiento.	
Diagnóstico de la gestión del conocimiento UNAL en dos	Identificación del estado de la gestión del conocimiento	Documento diagnóstico de gestión del conocimiento en		Continuar con el diagnóstico en los procesos de la UNAL	Construir el Modelo de Gestión del Conocimiento

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
procesos pilotos dentro de la Fase I Gestión del Conocimiento Organizacional.	organizacional en la UNAL	dos procesos pilotos.			Organizacional-Fase I

Medición del Desempeño

En este componente se ha trabajado el modelo de cuantificación, medición y seguimiento a la gestión de los procesos, de forma que se contribuya al ejercicio de toma de decisiones informada y sustentada en cifras, hechos y datos. Los logros más importantes en el 2021 son:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<p>-Desarrollo de la prueba piloto para la aplicación del modelo de "Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión UNAL" en 7 procesos (Direccionamiento Estratégico Institucional, Gestión de Investigación y Creación Artística, Gestión Administrativa de Apoyo a la Formación, Gestión de la Extensión, Gestión del Talento Humano, Gestión Financiera y Mejoramiento Gestión) y el Sistema Gestión Seguridad Salud en el Trabajo.</p> <p>-Parametrización del formato hoja de vida de indicador de gestión, en el módulo "Formulario" del aplicativo SoftExpert, con los parámetros definidos en la metodología adoptada a nivel institucional, facilitando su registro y control.</p> <p>-Parametrización del módulo "Desempeño" del aplicativo SoftExpert</p>	<p>-Formulación de indicadores de gestión que permitan monitorear el cumplimiento de los objetivos de los procesos y apoyar la toma de decisiones.</p> <p>-Sistematización de la información asociada a la medición de indicadores de gestión, a través de la administración de los tableros de control por proceso en el módulo "Desempeño" del aplicativo SoftExpert: repositorio único de información asociada al desempeño de los procesos y sistemas del SIGA, para la toma de decisiones a partir de los resultados de las mediciones periódicas de los indicadores de gestión.</p>	<p>-7 procesos participantes de 26 vigentes (27%) - 3 misionales, 2 estratégicos y 2 de apoyo.</p> <p>-124 Sesiones virtuales desarrolladas (en promedio 18 sesiones / proceso).</p> <p>-3401 asistencias a las sesiones virtuales (en promedio 27 asistentes / sesión).</p> <p>-95 indicadores de gestión formulados, consolidados en bases de datos por proceso y distribuidos así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 9 para DEI - 4 para GICA - 19 para GAAF - 5 para GE - 16 para GTH - 16 para GF - 26 para MG <p>-10 sesiones de trabajo desarrolladas con el SGSST.</p> <p>-67 asistencias a las sesiones virtuales con</p>	<p>-Creencia de que medir los procesos es un tarea difícil o imposible por la falta de datos. Así mismo en ocasiones se considera que no agrega valor a la gestión de la UNAL.</p> <p>-Temor a que los indicadores muestren resultados desfavorables del proceso, por tener el pensamiento que sólo se formulan mediciones para quedar bien.</p> <p>-Resistencia a definir metas por falta de compromiso con resultados futuros, debido a la incertidumbre en el comportamiento de ciertas variables que conforman los indicadores de gestión. Esto ha conllevado a dejar en pausa este parámetro en el sistema de información mientras se</p>	<p>-Participación de los líderes de los procesos en el ejercicio de formulación de los indicadores de gestión para dar mayor formalidad a la información resultante.</p> <p>-Compromiso por parte de las personas involucradas en los procesos en la asistencia constante a las sesiones de trabajo que se desarrollen para la aplicación del modelo, con el fin de darle continuidad al ejercicio.</p> <p>-Continuar con el despliegue del componente "Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión" de manera escalonada, replicando la</p>	<p>-Difusión de los resultados obtenidos en la prueba piloto a todos los procesos de la UNAL.</p> <p>-Continuar con la campaña de sensibilización del "Buen Hacer", que mantenga la expectativa en los funcionarios de la UNAL frente a la implementación del nuevo modelo de "Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión".</p> <p>-Avanzar en la sistematización de las baterías de indicadores por proceso y del SGSST, en el módulo "Desempeño" del aplicativo SoftExpert a partir de la información obtenida en la prueba piloto.</p>

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
<p>conforme al modelo de "Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión UNAL" rediseñado.</p>	<p>-Trabajo en equipo, desarrollo de inteligencia colectiva, así como la interacción entre funcionarios de un mismo proceso que se encuentran en diferentes sedes, facultades, etc. con las sesiones virtuales.</p> <p>-Afianzamiento de los elementos conceptuales del modelo en los funcionarios con el desarrollo de talleres teórico-prácticos por procesos, y aplicación en la realidad particular de su operación. Esta estrategia genera gestión del conocimiento, ya que al tiempo que se interioriza la metodología, es llevada a la práctica en la construcción de las baterías de los indicadores de gestión.</p>	<p>el SGSST (en promedio 7 asistentes / sesión).</p> <p>-48 indicadores de gestión revisados y validados, consolidados en la base de datos correspondiente al SGSST.</p> <p>- 18 hojas de vida de los indicadores de gestión del proceso "Mejoramiento de la Gestión" cargados en el módulo "Documentos" del SoftExpert.</p> <p>-Batería de indicadores del proceso "Mejoramiento de la Gestión" cargada en el módulo "Desempeño", para la realización de pruebas de parametrización.</p>	<p>recolectan datos para el análisis.</p> <p>-Alta demanda de acompañamiento a cada proceso durante la prueba piloto, adicional a las sesiones teórico-prácticas se debieron desarrollar sesiones por nivel (nacional, sede, etc.), especialmente para la definición de metas y líneas base. Esto impactó los plazos para tener la información completa asociada a los parámetros de los indicadores de gestión.</p>	<p>prueba piloto en hasta 3 procesos al tiempo, tomando en cuenta la logística que se requiere para el desarrollo de los talleres teórico-prácticos, así como el acompañamiento en la definición de los indicadores de gestión.</p> <p>-Establecer mecanismos formales para la difusión, apropiación y aprovechamiento del conocimiento adquirido en la prueba piloto de aplicación del modelo para la "Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión UNAL".</p>	<p>-Desarrollar sesiones de capacitación en el uso del módulo "Desempeño" del aplicativo SoftExpert a los usuarios responsables de los indicadores de gestión de los procesos y el SGSST que cuentan con sus baterías sistematizadas.</p> <p>-Iniciar con la medición de los indicadores de gestión y análisis de resultado en la herramienta, de acuerdo con la periodicidad definida para cada uno de ellos.</p> <p>-Avanzar en el desarrollo de los talleres teórico-prácticos con otros procesos adicionales a la prueba piloto, de manera escalonada (máximo 3 procesos al tiempo).</p> <p>-Diseño de herramientas para la gestión del conocimiento adicionales a los talleres por proceso como cursos Moodle, guía metodológica interactiva y video tutoriales de manejo del módulo "Desempeño", entre otros.</p>

Gestión del Riesgo

Este componente realiza la gestión de los riesgos identificados en los procesos de la Universidad Nacional para disminuir la probabilidad de ocurrencia de estos. Los principales logros en 2021 son:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Elaboración y publicación del Mapa de Riesgos de Corrupción institucional 2021.	Contribución a la transparencia y prevención de actos de corrupción en la UNAL	Mapa de riesgos 2021	Retrasos e inconvenientes de parte de los procesos al momento de responder los requerimientos de gestión de riesgos de corrupción	Propiciar la entrega oportuna por parte de los procesos a los requerimientos de gestión de riesgos de corrupción.	Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento a los procesos para la entrega oportuna por parte de los procesos a los requerimientos de gestión de riesgos de corrupción.
Monitoreo y revisión periódico de los riesgos y controles de corrupción vigentes en todos los procesos de la institución para el año 2021	Fortalecimiento de la gestión de riesgos de procesos en la Universidad Nacional para la prevención de la corrupción.	Informe Análisis Monitoreo y revisión RC enero 2021; Informe Análisis Monitoreo y revisión RC 31-10-2021	Retrasos e inconvenientes de parte de los procesos al momento de responder los requerimientos de gestión de riesgos de corrupción	Propiciar la entrega oportuna por parte de los procesos a los requerimientos de gestión de riesgos de corrupción.	Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento a los procesos para la entrega oportuna por parte de los procesos a los requerimientos de gestión de riesgos de corrupción.
Administración de la gestión de riesgos operativos, de corrupción y PAMEC en el 100% de los procesos.	Acciones de monitoreo y revisión de riesgos operativos, corrupción y PAMEC en todos los procesos de la institución.	Informe Análisis Monitoreo y revisión RO; Informe Análisis Monitoreo y revisión RC enero y agosto; cambios y análisis PAMEC; Monitoreo y revisión PAMEC; Monitoreo y revisión RO; Monitoreo y revisión RC enero y agosto.	Debilidades en el reporte y gestión oportuna de eventos materializados.	Gestionar los riesgos de corrupción materializados al interior de la institución.	Diseño, socialización e implementación de un protocolo para el reporte y gestión de eventos materializados.
Diseño y elaboración conjunta con la DNPE y la VRI la	Lineamientos y pautas metodológicas aplicables para	Guía para la Gestión de Riesgos en Proyectos UNAL	Inconvenientes para el consenso y aprobación de la "Guía para la	Retroalimentar la "Guía para la Gestión de Riesgos en Proyectos UNAL V1" con base a las observaciones	Ajustar y aprobar la "Guía para la Gestión de Riesgos en

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
metodología para la gestión de riesgos en proyectos.	la gestión de riesgos de proyectos de la UNAL (inversión, investigación, extensión y regalías). Gestión de riesgos en la ejecución y seguimiento de los proyectos.	V1 (En Catálogo de riesgos de extensión; Catálogo de riesgos de inversión, Catálogo de controles de extensión; Catálogo de controles de inversión; Vídeo riesgos en proyectos V1; Infografía riesgos en proyectos V2.	Gestión de Riesgos en Proyectos UNAL V1".	recibidas por los miembros del comité SIGA.	Proyectos UNAL V1" por parte del comité SIGA.
Revisión y articulación de los lineamientos metodológicos y formatos implementados en la gestión de riesgos del SGSST y del SGA, con los establecidos por la Coordinación SIGA, a partir de lo cual se diseñó y elaboró el Documento Marco General de Gestión del Riesgo UNAL.	Gestionar de manera integral los riesgos de los sistemas de gestión facilitando el análisis y toma de decisiones institucional. Lineamientos institucionales articulados y estandarizados para la gestión de los riesgos institucionales.	Documento Marco General de Gestión del Riesgo UNAL Versión Preliminar.	Retrasos e inconvenientes para la aprobación de los lineamientos metodológicos institucionales y los formatos actualizados para la gestión de riesgos del Sistema de Gestión Ambiental.	Aprobar y difundir los lineamientos contenidos en el Marco General de Gestión del Riesgo UNAL.	Diseño y ejecución de estrategias para la difusión, apropiación e implementación de los lineamientos metodológicos institucionales contenidos en el documento Marco General de Gestión del Riesgo UNAL.

Probidad y Transparencia

Desde el SIGA se apoyan las estrategias de la lucha contra la corrupción, los principales logros en el 2021 son:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Implementación de Cátedra Colombiana: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción.	Aprendizaje de herramientas para la prevención y lucha contra la corrupción en estudiantes y comunidad en general.	Cátedra ofrecida durante el 2021 con dos cohortes, con los siguientes códigos en las Sedes: Códigos SIA:	-Disponibilidad de recursos económicos. - Poco personal de apoyo. - Compromiso de los procesos para	-Canal en línea para absolver peticiones en tiempo real. -Continuar trabajando con las nuevas alianzas y convenios en pro de	-Mejoramiento de los canales de comunicación.

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
		1000109-B (Bogotá) 1000109-M (Medellín) 1000109-Z (Manizales) 1000109-P (Palmira) 1000109-L (La Paz)	la mejora continua. - Falta de compromiso en respuesta oportuna, completas y de fondo. Diligenciamiento de todos los atributos de la herramienta Aranda	la transparencia y la información pública.	
Realización de dos campañas de Transparencia y Acceso a la Información Pública en la UNAL	Conocimiento y apropiación de la transparencia al interior de la Institución en el marco de las leyes 1474 de 2011 y 1712 de 2014.	Piezas graficas difundidas a través de redes sociales y Postmaster Institucional.			
Realización campaña de difusión de la normativa de atención al Ciudadano.	Actualización, difusión, socialización y capacitación de la normativa que regula la atención al ciudadano al interior de la UNAL.	Resolución de Rectoría 109 de 2021 y Procedimiento actualizado en SoftExpert.			
Elaboración de video y divulgación del Compromiso Ético Institucional para la convivencia ciudadana.	La UNAL en el marco del compromiso ético institucional promueve y orienta el comportamiento de sus servidores públicos para el bien de la institución, sus miembros y la ciudadanía.	Video compromiso ético difundido con la comunidad universitaria.			

Protección de Datos Personales

Se avanza en la implementación de la Ley 1581 de 2012 *Protección de Datos Personales* en la Universidad Nacional de Colombia. Los principales logros en este tema para el 2021 son:

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Socialización e implementación del Régimen de Protección de Datos Personales Resolución de	Conocimiento y apropiación de la comunidad universitaria en el Régimen de Protección de	-1 aviso emergente en la página Web de la UNAL informando a toda la	Falta de compromiso de algunas dependencias y funcionarios para asistir a la socialización y	Continuar con la definición de funciones específicas en protección de datos personales en los servidores	-Realizar seguimiento y medición a la participación de la comunidad universitaria en

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
Rectoría 207 de 2021	Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia	Comunidad Universitaria y sociedad en general la actualización de la Política de Tratamiento de Datos Personales. -1 Campaña de comunicación interna y externa dirigida a la Comunidad Universitaria y proveedores. -1 Campaña conversatorio ¡Tómame un café y hablemos de Protección de Datos Personales! -1 Curso Buenas Prácticas Secretariales (Módulo Protección de Datos Personales) -2 Avisos de Privacidad y de Seguridad Tratamiento de Datos Personales. -1 Formato de Autorización de Tratamiento de Datos Personales -1 Manual Interno y Procedimientos para la aplicación de la Política de Tratamiento de Datos Personales.	capacitaciones impartidas por la Vicerrectoría General - Área de Protección de Datos Personales		las campañas de capacitación y Socialización por la VRG. *Definir un plan de acción para la consolidación del Régimen de Protección de Datos Personales, juntamente con el modelo de Gestión Administrativa que permita cumplir con la función de tratamiento de Datos Personales a Nivel Nacional, Sedes Andinas, Sedes de Presencia Nacional y Unisalud.

Logros	Impacto	Indicadores	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora	Acciones correctivas o planes de mejoramiento
		-Un Documento "Hacia la integración del Modelo d Gobierno de Datos en la Gestión de la Información de la Universidad Nacional de Colombia"			

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

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 tres profesionales formados académicamente en las áreas de Economía e Ingeniería Química. Un profesional es administrativo 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”.

De acuerdo con la Resolución de Rectoría 035 de 2012, el objetivo del cargo de Coordinador Nacional de Gestión Ambiental se sustenta en brindar apoyo para implementar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL)

como herramienta para el mejoramiento continuo del desempeño ambiental de la Institución y la calidad de vida de la comunidad universitaria, a través de la identificación, y evaluación, la prevención y la mitigación de los impactos ambientales generados en las diversas actividades y procesos desarrollados en sus campus, promoviendo la ética, la cultura y la educación ambiental. De la misma forma, liderar acciones estratégicas que visibilicen al SGA y le permitan complementar los objetivos establecidos en la Política Ambiental institucional (CSU, 2011).

A su vez, 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.

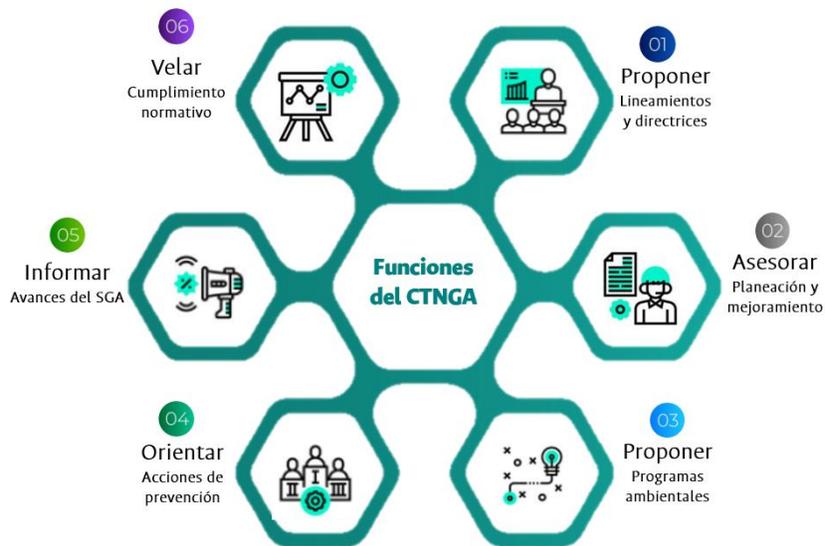


Figura 1. Funciones del Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental

LOGROS E IMPACTOS DE LA VIGENCIA 2021

Las bases que han orientado el marco de acción del SGA para el trienio 2019-2021 están determinadas por la continuidad de elementos para la gestión operacional y la confluencia de aspectos de tipo estratégico tanto desde la sostenibilidad como desde la dimensión ambiental, referenciados así, en el Plan Global de Desarrollo:

- Eje Estratégico 4: Organización sistémica y efectiva, que evoluciona a través del liderazgo colectivo.
- Programa 14: Desarrollo institucional sostenible.

Una vez establecido el Sistema de Gestión Ambiental, a pesar de ser una constante la necesidad de fortalecerlo, ha sido necesario avanzar hacia componentes estructurales, pero sobre todo, estratégicos, para lograr el verdadero propósito del mismo: apropiar la cultura de lo ambiental, constituida por la conciencia de lo que se hace, la responsabilidad frente a lo que se decide, el reto de hacer de la sostenibilidad una realidad y la obligación de garantizar entornos de respeto para los seres vivos que hacen parte de los campus. Por ello, el proyecto de inversión BPUN 375 denominado “*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*”, propende por la cultura ambiental desde la sostenibilidad y la dimensión ambiental dentro de los campus de la Universidad Nacional, buscando mitigar los impactos ambientales y la preservación de la calidad de vida de las especies que los habitan.

A partir de lo anterior y en el contexto de la planeación estratégica del trienio, se pueden señalar los siguientes logros, enmarcados en la dinámica del Comité Técnico Nacional y la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental:

1. Incremento en el nivel de implementación de los modelos de gestión ambiental

Se avanzó en actividades que permiten generar lineamientos y directrices ambientales para ser comunicados, socializados y aplicados dentro de las sedes, así como la identificación de acciones de mejora sobre la metodología, con el fin de abordar condiciones anormales y de emergencia ambiental. Paralelamente, se han planteado acciones para lograr un mayor cumplimiento legal, especialmente en los componentes agua, energía, suelo, flora y fauna y aire. Además, se identificaron riesgos y oportunidades para el SGA, priorizando los que resultan con una calificación de Muy alto y Alto. En lo que respecta a riesgos se destacan aspectos relacionados con legislación ambiental, vertimientos, disposición de residuos peligrosos y posconsumo. En cuanto a las oportunidades identificadas se resalta el aprovechamiento de aguas residuales, la inclusión de criterios de sostenibilidad en la adquisición de bienes y servicios.

Además, se continúa con la implementación de los doce programas ambientales descritos en la Figura 2. Como principales logros se resalta la reducción en el consumo de energía, mejor gestión en la disposición de residuos sólidos, el rescate de especies dentro de los campus, la realización de constantes jornadas de sensibilización a través de diferentes medios de difusión, en las que se comunican y socializan los lineamientos establecidos por parte del SGA, que resultan del trabajo colectivo con los actores que conforman las Oficinas de Gestión Ambiental y el Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental.



Figura 2. Programas ambientales implementados en la UNAL

Paralelamente, se realizaron actividades de evaluación y autoevaluación que permitieron medir el grado de implementación de la Norma Técnica de Referencia ISO 14001:2015 y del Modelo de Campus Sostenible. En la Figura 3 se presenta el avance de la implementación en cada una de las sedes, de lo que se resalta el avance del 100% alcanzado en la Sede Bogotá y avances de más del 80% en las Sedes Amazonía, Caribe, Medellín y Tumaco. Es preciso indicar, que la Sede De La Paz, por su reciente puesta en funcionamiento, apenas inició mediciones en 2020

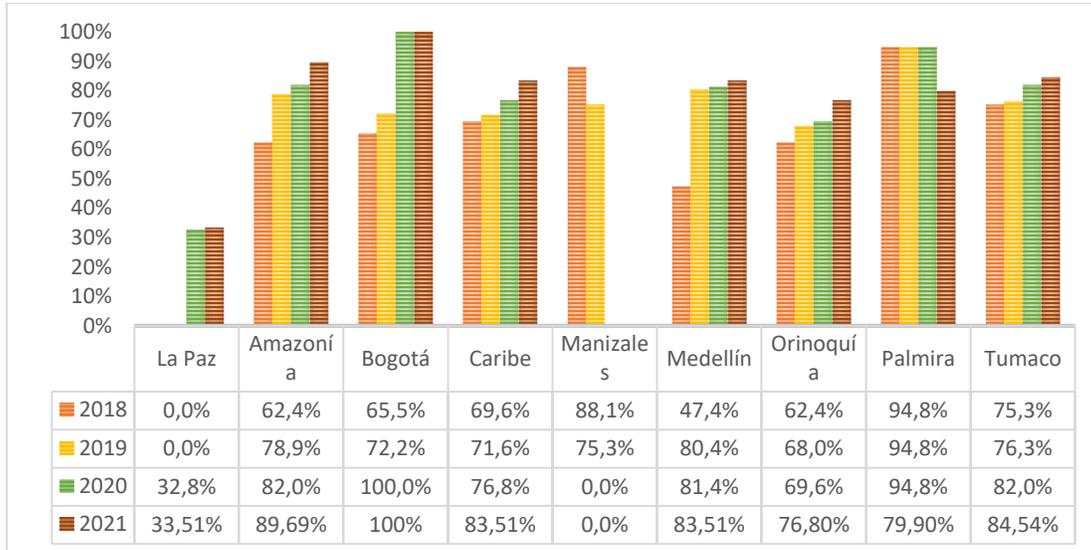


Figura 3. Medición de la implementación de la NTC ISO 14001:2015 – Instrumento lista de verificación

A su vez, dando continuidad al Programa de Roles y Responsabilidades Ambientales, a partir de la evaluación de las matrices de aspectos e impactos ambientales de las sedes, se lograron identificar las áreas y dependencias en las que se generan los impactos ambientales más significativos y por ende en las que se debe priorizar el trabajo e identificar los cargos que se relacionan directamente con esos impactos ambientales. Igualmente, se incluyó el desarrollo del análisis de normas técnicas, requisitos normativos, procedimientos y guías aplicables, que finalmente contribuyan en la definición de los Roles y Responsabilidades para estos cargos específicos. Paralelamente, en procura de fortalecer las oficinas y áreas ambientales de las sedes, se formularon los perfiles de cargos en función de la misionalidad, la educación, formación, experiencia y habilidades requeridas y se estructuraron los perfiles de cargos según modelo de Manual de Funciones establecido por la UNAL

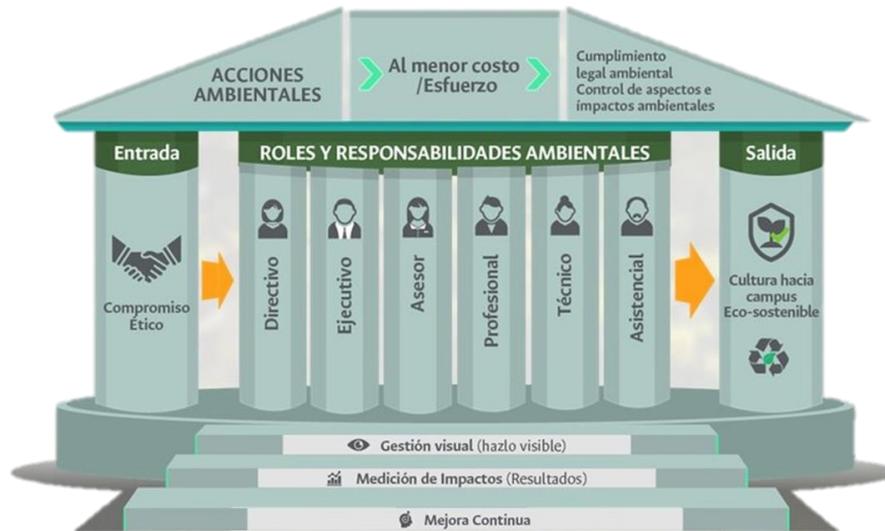


Figura 4. Esquema para el desarrollo del Programa de Roles y Responsabilidades Ambientales

2. Acciones para la sensibilización ambiental en la comunidad universitaria

A nivel de la realización de acciones para la socialización, sensibilización y apropiación de los elementos técnicos del Sistema entre la comunidad universitaria, se realizaron distintos seminarios-taller. Fortaleciendo las capacidades para formular las bases de la Política de Eficiencia Energética para la Universidad, así como la elaboración de planes que permitan realizar intervenciones para mejorar el desempeño ambiental en los campus e implementar buenas prácticas que evidencien la reducción en el consumo de recursos.

3. Herramientas metodológicas, académicas y pedagógicas relacionadas con los componentes del Sistema de Gestión Ambiental, normalizadas bajo los diseños de Identidad UNAL

Se diseñaron y virtualizaron los módulos educativos, relacionados con Hábitos sostenibles y Desempeño ambiental del SGA, completando así seis (6) módulos para el aula virtual del SGA, a la que tienen acceso los miembros de la comunidad universitaria. Igualmente, con el fin de ampliar el alcance de visualización se cuenta con contenidos asociados en el sitio web del SGA (<https://sga.unal.edu.co/educacion/objetos-virtuales-de-aprendizaje>) y en el canal YouTube (<https://www.youtube.com/channel/UCgLDqaT1NhqlybN6gPTFCmw>).



Figura 5. Otros cursos disponibles en canales de difusión del SGA

4. Apuesta de Transformación Digital desde el SGA: Sistema de Información de la Gestión Normativa Ambiental - SIGNAL

En lo que respecta a la gestión normativa en materia ambiental, inicialmente se disponía de información dispersa sin elementos articuladores, posteriormente se contó con matrices legales que no permitían visualizar los resultados de manera institucional, por ello se implementó un sistema de información en Excel con lo que se logró compilar 436 normas en las que se estandarizaron los siguientes campos: norma aplicable, tipo de norma, año, entidad que expide la norma, objeto de la norma, enlace de consulta, alcance de esta y vigencia. Finalmente, de acuerdo con las desagregaciones de las 436 normas, se obtuvieron 1363 registros a los que se les realizó el análisis sobre la probabilidad de incumplimiento legal, insumos clave para orientar los esfuerzos técnicos, económicos y del recurso humano.

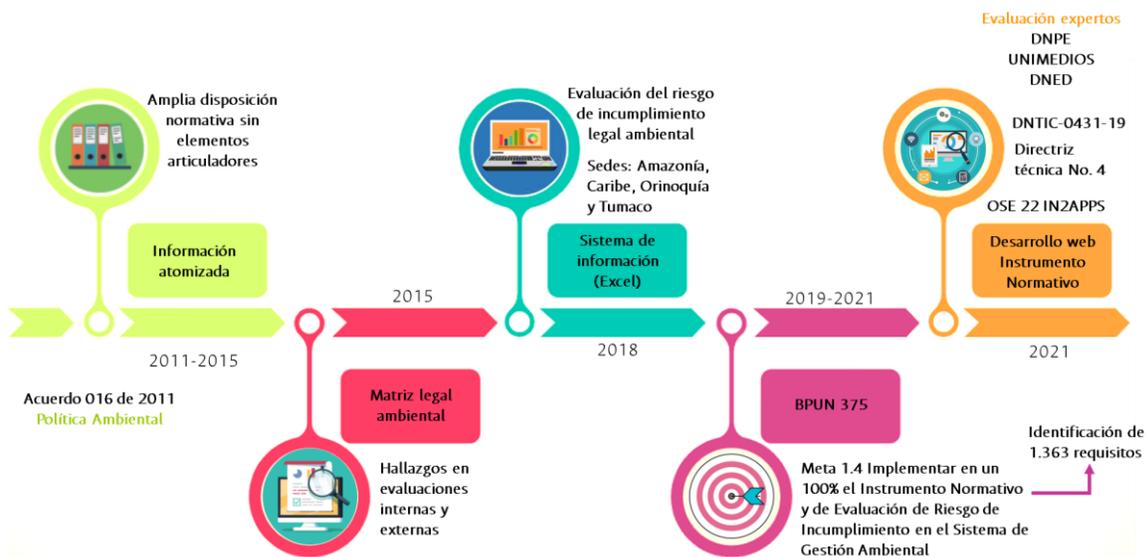


Figura 6. Línea de tiempo evolución Instrumento Normativo

Inicialmente se realizó un análisis sobre el estado actual del sitio web y la funcionalidad del Instrumento Normativo, seguido de la identificación de los elementos o requisitos técnicos necesarios para la integración del Instrumento con el sitio web del SGA. Como resultado de la evaluación de viabilidad fue posible identificar que los requisitos técnicos eran alcanzables para el desarrollo e implementación de un sistema de información que se integre en el gestor de contenido TYPO3 CMS versión 9 instalado en el sitio web del SGA.

Este ejercicio evolucionó hacia el desarrollo del Sistema de Información para la Gestión Normativa Ambiental, SIGNAL, herramienta que al a partir del cierre del período 2021, se encuentra disponible para los usuarios internos que cuentan con un rol asignado (administrador, evaluador, jefe de oficina u observador).



Figura 7. Interfaz acceso al Sistema de Información para la Gestión Normativa Ambiental

5. Culminación del diseño para la oferta de la Cátedra Nacional Ambiental

A través de esta Cátedra, la formación ambiental, al ser una de las líneas esenciales que guían el desarrollo de la Política Ambiental, encuentra asidero en los escenarios propuestos por la misma, al tiempo que se promueve la gestión administrativa ambiental y el manejo adecuado de los recursos ambientales, que son las otras dos líneas transversales de la Política.

En este sentido, se han incorporado los aspectos retroalimentados en las diferentes etapas de su formulación, siendo el resultado de un diálogo entre las diferentes dependencias de la Universidad, buscando que la dimensión ambiental sea transversal y en doble vía de lo administrativo a lo académico. Muestra de ello, es la posibilidad en firme de contar con el espacio de la Cátedra El Problema Ambiental, ofertada en el 2019 desde la Sede Manizales por parte del Centro de Pensamiento Ambiental Augusto Ángel Maya, a cargo de la profesora Ana Patricia Noguera. En este orden, se integraron los contenidos con los propuestos en la CNA, de tal manera, que se viabilizan los trámites administrativos y se

fortalece el componente curricular, en tanto los contenidos, docentes y metodología fueron integrados siguiendo las pautas trazadas desde el trabajo previo en 2019 y 2020 con las Oficinas de Gestión Ambiental (OGA) de las diferentes sedes.

¿Por qué una Cátedra?
Es la oportunidad para concentrar los esfuerzos administrativos y académicos en una respuesta institucional a la agenda ambiental que tiene el país y el mundo y continuar encaminando esfuerzos por una academia capaz de plantear soluciones a problemas ambientales específicos a partir de diferentes disciplinas y a través de la articulación de ellas.

¿Por qué Nacional?
La presencia de la Universidad en los territorios posibilita la integración, el diálogo y el intercambio de saberes y conocimientos frente a las problemáticas ambientales de las regiones, permitiendo la construcción articulada de soluciones que aporten a la disminución del impacto de estos conflictos socioambientales.

¿Por qué Ambiental?
Los daños ambientales que la especie humana ha generado debido a las diferentes maneras de relacionamiento con la naturaleza, nos obligan hoy día a repensarnos y replantear esas interacciones, bajo una toma de conciencia de nuestro actuar, por lo cual, el enfoque de la Universidad de formar profesionales íntegros que sobre una base científica, ética y humanística actúen responsablemente y lideren procesos de cambio enmarcados en el ambiente como eje articulador, resulta pertinente.

¿Por qué?

¿CÓMO?

La Cátedra Nacional Ambiental se plantea desde criterios metodológicos que permiten abordar los contextos de conflictividad ambiental y las experiencias territoriales desde las sedes de la Universidad, en su dimensión académica y administrativa, a partir de una mirada transdisciplinar, con el uso de un lenguaje común y general, sin que por ello, se pierda la rigurosidad y especificidad conceptual sobre el ambiente.



Figura 8. Justificación y metodología propuesta de Cátedra Nacional Ambiental

6. Aplicación metodológica del concepto etimológico de Criterios Ambientales y su relacionamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Un 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 UNAL y los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, buscando mostrar el aporte a la consecución de estas metas globales.

Al inicio del ejercicio 2021 se contaba con el concepto etimológico debidamente avalado por diferentes autoridades académicos, lo que dio lugar a la realización de la prueba piloto en la Sede Manizales, la cual se vio impactada por dificultades en el suministro de la información requerida. Sin embargo, se apeló a otras fuentes institucionales, de manera que se realizó el levantamiento de la información correspondiente con los programas curriculares ofertados por la UNAL, desde pregrado hasta posgrado, de dicha Sede, así como la consolidación y unificación de las palabras claves enfocadas a los ODS y sus respectivas metas, para la posterior evaluación por parte del equipo interdisciplinario de la CNGA mediante la rúbrica de evaluación planteada.



Figura 9. Ejes focales hacia la aplicación del concepto de Criterios Ambientales

A partir del análisis de los resultados se identifica que hace falta una mayor percepción y visibilidad de los ODS, tanto en las asignaturas como en los contenidos programáticos debido a la falta de información suficiente, descripción detallada de las asignaturas en los contenidos programáticos, así como la relación y enfoque de los mismos hacia los ODS, por lo que se hace necesario planificar diferentes estrategias para la identificación y estandarización de éstos en los diversos softwares con que cuenta la UNAL como lo son HERMES, SINAB, BPUN, QUIPÚ, etc. Adicionalmente, para mejorar la visibilidad de las asignaturas con enfoque ambiental y sostenible, se hace necesario desarrollar y fortalecer estrategias de divulgación asertivas que permita que la comunidad universitaria tenga mayor conocimiento sobre ellas, involucrando grupos de investigación, semilleros, grupos

de interés focal, etc. En el mismo sentido, construir alianzas estratégicas externas e internas, considerando que una de las fortalezas de los ODS es proporcionar un marco común para que diferentes sectores y organizaciones conecten y trabajen juntos en intereses compartidos.

En consecuencia, el fortalecimiento de la contribución de la Universidad a los ODS también requiere una transformación hacia un nuevo modelo: menos fragmentado, más interdisciplinario y mejor conectado con otros actores, necesitando crear una cultura institucional que valore la sostenibilidad, desarrolle políticas para fomentar la colaboración e incluso fomente cambios en el contexto institucional.

7. Avances del Programa de Compras Públicas Sostenibles (CPS) para la definición de criterios ambientales en el ciclo de vida en la adquisición de bienes y servicios

La inclusión de CPS en la Universidad contribuye a difundir un cambio de cultura hacia la producción y consumo sostenible en toda la comunidad universitaria, replicando este comportamiento en las familias y nuevas generaciones de las personas vinculadas con la institución. La inclusión de criterios ambientales y sociales dentro de las decisiones de adquisición de Bienes y Servicios - B&S repercute en las empresas que prestan servicios a la universidad, incentivando la innovación de productos y servicios más sostenibles.



Figura 10. Etapas del programa de Compras Públicas Sostenibles - CPS

Durante el trienio se han elaborado, revisado y avalado algunas directrices técnicas (etapa 7), apoyando los procesos de evaluación de ofertas (etapa 8), la socialización de lineamientos ambientales a contratistas (etapa 6) y el control y seguimiento de cumplimiento de los criterios de sostenibilidad (etapa 9) para los siguientes B&S priorizados:

- Servicio de aseo y adquisición de insumos de aseo.
- Servicio de cafetería y adquisición de insumos de cafetería.
- Servicio de vigilancia y seguridad.
- Adquisición de papel de oficina.
- Adquisición del servicio de obra civil de construcción o demolición o mantenimiento de la infraestructura física.
- Adquisición de equipos de cómputo.
- Adquisición de equipos eléctricos y electrónicos.
- Adquisición de sustancias químicas.

#SomosUNAL

ECO/NOTA

COMPRAS SOSTENIBLES

Nuestras compras son:

- Eco-compatibles
- 100 % naturales
- Durables
- Sostenibles
- Reciclables
- Eficientes

#SomosUNAL
#SomosGestiónAmbiental
#SomosComprasSostenibles

@SistemaGestionAmbientalUNAL | www.sga.unal.edu.co | ctnga_nal@unal.edu.co

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Todos en la UNAL hacemos compras sostenibles.

Coordinación Nacional de Gestión Ambiental
Vicerrectoría General

PROYECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y COLECTIVO DE NACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Figura 11. Difusión del Programa de Compras Sostenible

La implementación del programa de CPS 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.

8. Reconocimiento y visibilidad del SGA

Se realizó la encuesta de percepción del Sistema de Gestión Ambiental, fortalecida en concepto, respuesta y análisis, como un instrumento facilitador de consulta, fundamental e importante que permite conocer, entender e interpretar el punto de vista o la percepción y el nivel de satisfacción por parte de la comunidad universitaria sobre las acciones y actividades que se realizan desde el SGA. La dinámica de esta herramienta conllevó a su conformación en cinco secciones conformadas por una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas, en las que se indagó por el rol y vínculo con la Universidad, la apropiación de la Política Ambiental, el conocimiento del SGA, de los programas y proyectos ambientales, la identificación de las buenas prácticas ambientales y finalmente la percepción sobre el desempeño del SGA. En general se encuentra que la comunidad universitaria está más familiarizada y reconoce e identifica aún mejor la Política Ambiental UNAL, como herramienta de apoyo tanto a la gestión ambiental como a la sostenibilidad, concluyendo así la evolución en cuanto a la pertinencia, conocimiento, visibilidad e identificación de la misma, reconociendo la importancia para contribuir y forjar relaciones más armónicas entre la sociedad y la naturaleza, motivada a impulsar acciones que minimicen los impactos ambientales.

Así mismo, se ha continuado con la participación en el GreenMetric World University Rankings, donde, a pesar del aumento de universidades participantes y de la inclusión de nuevas preguntas y requerimientos de evidencias, la UNAL mantiene una buena posición ocupando el puesto 55 a nivel mundial (aunque del 52 al 57 el puntaje es el mismo). Lo anterior responde a los esfuerzos realizados en la mejora del instrumento de levantamiento de la información, que permite la consolidación y reporte de la información de manera sistémica y organizada. Asimismo, se ha modificado el instrumento incluyendo preguntas requeridas para participar en el ranking The Higher Education (THE) como apoyo al proceso que lidera la Dirección Nacional de Planeación y Estadística (DNPE).



Figura 12. Certificación frente al resultado GreenMetric 2021

Respecto con el fortalecimiento de alianzas, se ha participado en los espacios de encuentros virtuales convocados por la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), con el fin de formular un proyecto bilateral sobre divulgación científica del aporte de universidades de Colombia y España a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, es de resaltar la participación que desde la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental (CNGA) se tiene con el grupo de Taller de Proyectos Interdisciplinarios (TPI), conformado por estudiantes de diferentes programas curriculares de la Facultad de Ingeniería de la Sede Bogotá. En el periodo 2021-I se inscribió un proyecto con el que se busca inculcar hábitos ambientales a la población infantil a través de contenidos didácticos. A la fecha se cuenta con un producto desarrollado e incorporado en el sitio web siendo la población objetivo los niños de 7 a 12 años.

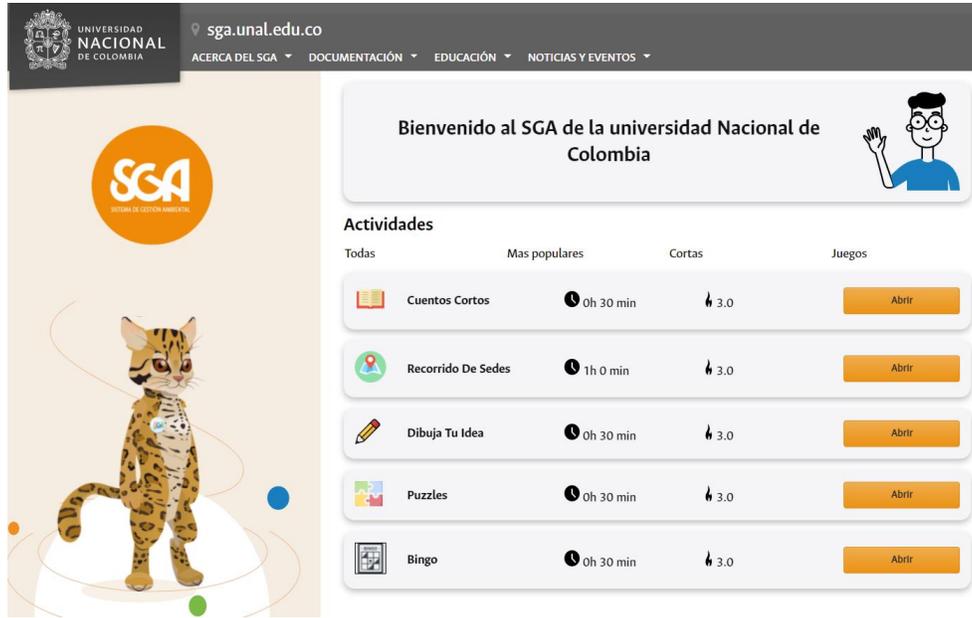


Figura 13. Portal SGA Kids (<https://sga.unal.edu.co/educacion/sga-kids>)

Como consecuencia del fortalecimiento del uso de los canales oficiales de comunicación del SGA, en la plataforma de Facebook se han realizado 120 publicaciones, mientras que el canal de Youtube del SGA cuenta con un material totalmente atemporal, como quiera que la vigencia de sus contenidos resulta valiosa para quienes se interesen por los temas ambientales



Figura 14. Piezas gráficas conmemorativas y programas estratégicos del SGA

9. Aporte de la UNAL a la visión de un país carbono neutro a 2050

Si bien es cierto que con la declaratoria de emergencia por cambio climático efectuada por el Consejo Superior Universitario mediante el Acuerdo 326 de 2021 se marca un norte en la agenda ambiental institucional, vale la pena precisar que el SGA viene adelantando acciones operacionales y estratégicas en torno a dicho fin, perfectamente visibles en todos los aspectos que han sido expuestos a lo largo del presente informe. No obstante, y teniendo en cuenta lo anterior, el Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental, en su sesión del 26 de noviembre de 2021, acordó trabajar en todas las sedes de la UNAL con el fin de lograr la certificación de carbono neutralidad a 2024, para lo que se tendrá como línea base la estimación de emisiones reportada para el año 2019, tal como se indica a continuación:

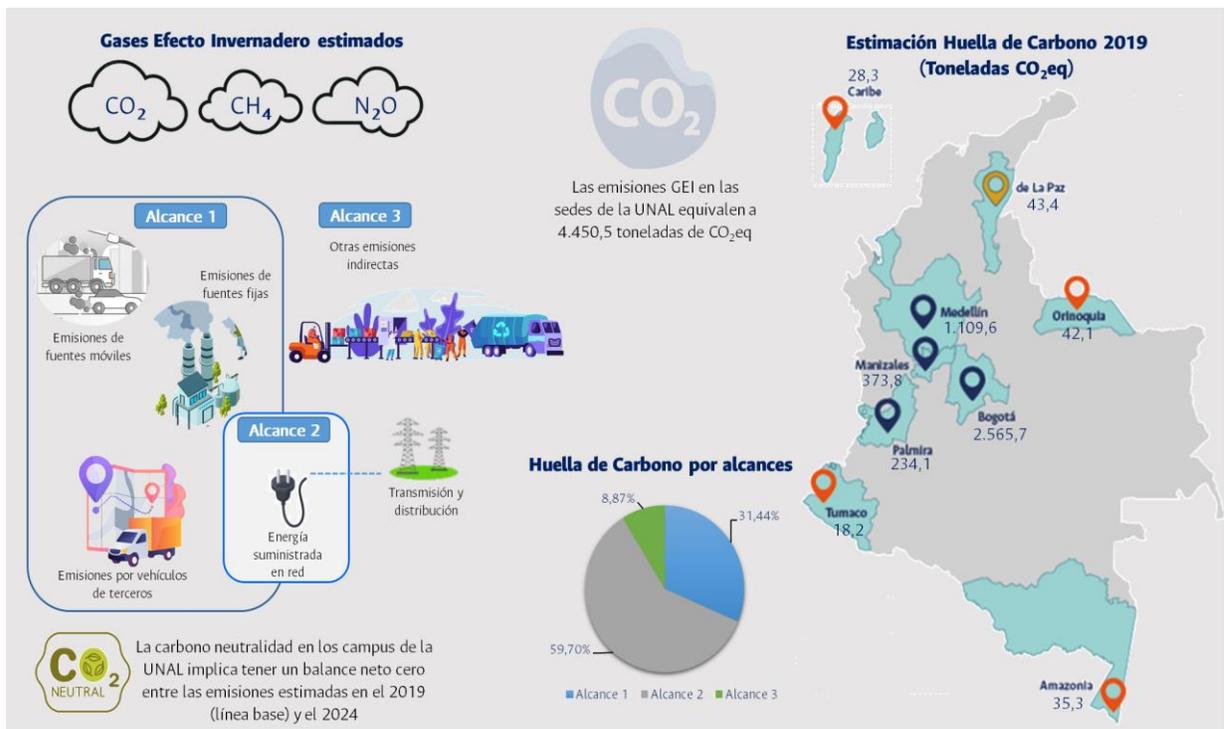


Figura 15. Estimación de la línea base de Huella de Carbono

INDICADORES RELACIONADOS CON LOS LOGROS INDICADOS

Según los resultados de los frentes de trabajo señalados con anterioridad, algunas cifras para el año 2021 permiten evidenciar su impacto, así:

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD MEDIDA	META	RESULTADO	% CUMP.
Fortalecimiento de capacidades	Seminarios-taller	Personas	30	30	100
Ranking GreenMetric	Evaluación	Puesto ocupado	N.A.	55 mundial 3 nacional	N.A.
Aula virtual SGA	Módulos	Número	2	2	100
Compras públicas sostenibles	Implementación etapas del Programa	Número	10	10	100
Compras públicas sostenibles	Fichas técnicas	Número	3	3	100
Roles y responsabilidades ambientales	Capacitación Nivel Nacional y sedes	Número	10	9	90
Medición	Actualización batería de indicadores	Indicador	N.A.	17	N.A.
Oportunidades a potenciar	Indicadores de control operacional Herramientas informáticas Comunicaciones Control	Número	N.A.	5	N.A.
% de variación 2018 - 2021	Meta proyecto BPUN 375	Porcentaje	10%	20.8%	208

DIFICULTADES IDENTIFICADAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Dos aspectos marcan la posibilidad de contar con un mayor dinamismo en el quehacer institucional en materia ambiental: el primero se relaciona con las limitaciones en el recurso presupuestal, que reducen la posibilidad de intervenciones de carácter operativo, especialmente en la adaptación de una infraestructura amigable con el ambiente. Por su parte, también es importante, como lo aborda con suficiencia metodológica el Programa de Roles y Responsabilidades Ambientales, que se cuente con una planta de personal que apoye a las oficinas y áreas ambientales, dado el amplio espectro de trabajo y su transversalidad a todos los frentes misionales y operativos.

En cuanto a oportunidades de mejora, que también se relacionan con las dificultades señaladas, se pueden citar las siguientes, que, aunque no son nuevas, ameritan su reiteración en aras de conseguir el respaldo necesario para su intervención:

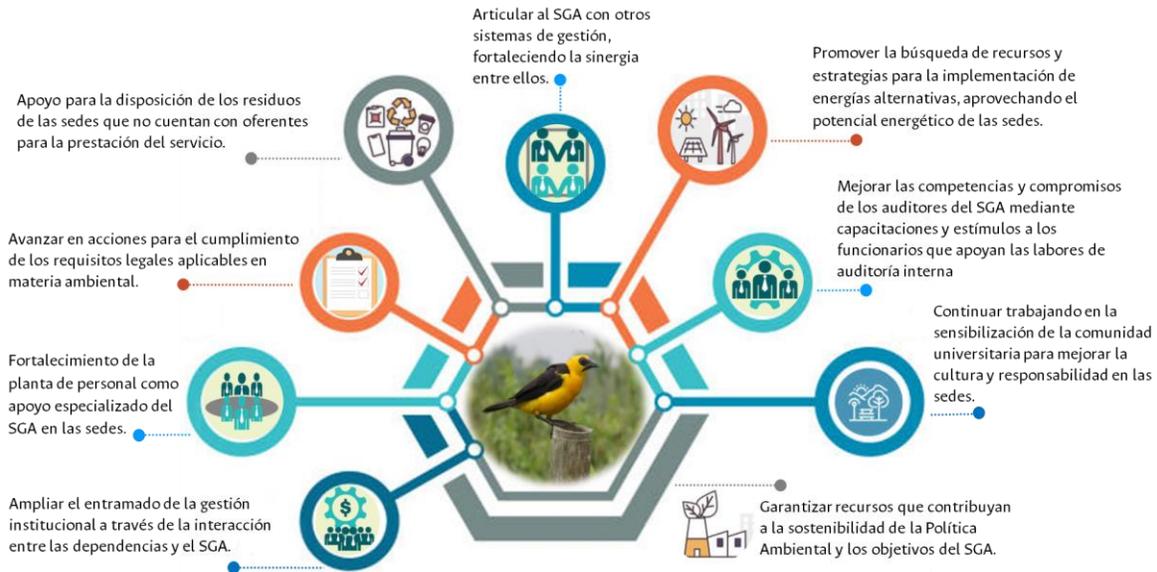


Figura 16. Oportunidades de mejora para el SGA

ACCIONES CORRECTIVAS O DE MEJORAMIENTO

Una vez finalizada la actividad de autoevaluación para el 2021, se tiene como resultado algunas acciones de mejoramiento que, de acuerdo con la pertinencia, se abordarán en conjunto con las sedes según la programación que se establecerá para 2022 con la Mesa Técnica. Entre ellas se encuentran:

- Inclusión de indicadores de control operacional para adicionarse en la batería de indicadores de desempeño ambiental, incorporando elementos de carácter cualitativo en el impacto que se tiene en la construcción del sistema de gestión ambiental.
- Fortalecimiento de la herramienta que se tiene para diligenciar los datos de indicadores, que permitiría generar una mejor presentación de los datos y que los resultados de los cálculos puedan obtenerse de manera automática.
- Establecimiento del mecanismo de comunicación directa con la UGI para que las respuestas a comunicados internos o externos que sean proyectadas por el Sistema de Gestión Ambiental en las Sedes de Presencia Nacional se entreguen desde la Unidad de Gestión Integral tal como lo establece la política de administración de correspondencia y la política de gestión documental y archivos.
- Inclusión de alternativas en el seguimiento a los contratistas por medio de sensibilización y socialización de la información correspondiente al manejo de los

componentes ambientales, cuando se pone en marcha los contratos en la Universidad, y orientar estas sensibilizaciones hacia las dependencias y facultades también.

Por su parte, la formulación del Plan Global de Desarrollo 2022-2024, cuya apuesta en materia ambiental se consensuó temáticamente por todo el Comité Técnico Nacional en sus diferentes espacios de trabajo, impone un reto importante para abarcar no solo el concepto de lo ambiental, sino de la sustentabilidad en tres órdenes específicos:

- Apropiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como expresión del concepto de Criterios Ambientales, en su migración a Criterios de Sustentabilidad,
- Migración de la prueba piloto del Sistema de Información Ambiental, en la perspectiva de su implementación para toda la Universidad,
- Establecimiento de mecanismos que contribuyan en la adopción de una Política Energética e implementación de un Sistema de Eficiencia Energética.

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

El marco de acción del SGA para el 2021 giró en torno a la maduración de las líneas estratégicas definidas, así como de los aspectos de apoyo operacional, marcados por el objetivo central del Proyecto BPUN 375, concentrado en la trascendencia del Sistema a los órdenes misionales y de apoyo a la administración institucional. De acuerdo con lo anterior, las acciones del SGA, aunque apuntan a fortalecer la gestión operacional, tienen un componente estratégico de relevancia y todos ellos están en función del aporte de la UNAL a la apuesta mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como garantía hacia un futuro más promisorio de nuestro planeta.

En ese orden de ideas, cada una de las apuestas estratégicas del SGA, que han sido expuestas a lo largo del presente informe, le apuntan a uno o varios ODS, lo cual se vislumbra de forma gráfica así:



Figura 17. Orientación de los programas estratégicos del SGA a los ODS

PROGRAMA DE EGRESADOS

El Programa de Egresados se conformó en el 2006 con el Acuerdo 040 derogado por el Acuerdo 014 de 2010 del Consejo Superior Universitario (en vigencia), con el fin de propiciar las relaciones entre Egresados y Universidad, y promover la interacción, el desarrollo profesional y empresarial mediante los ejes misionales universitarios que impulsen la

participación, fomenten vínculos de los egresados con su alma máter y aporten a la construcción de nación.

En el 2034 como parte del “Proyecto visión y plan prospectivo de la Universidad Nacional”, será parte del cumplimiento de la visión de la Universidad Nacional de Colombia mediante la relación vinculante y permanente con el egresado a través de actividades académicas, investigativas, artísticas, culturales y de innovación, para fortalecer el aprendizaje del egresados de forma activa, tanto en su desempeño laboral como en el pleno ejercicio de su ciudadanía, su identidad y responsabilidad como parte de un sector crucial para la producción y transferencia de nuevos conocimientos.

Se establecen los siguientes objetivos específicos de acuerdo con las actividades del Programa:

a. Actividades académicas: Aumentar la presencia y participación académica de los egresados en los procesos de formación, investigación, creación artística y cultural, y extensión que proporcionen insumos para realizar procesos de autoevaluación, evaluación y acreditación de los programas académicos e institucionales.

b. Actividades Socioculturales: Generar espacios de transferencia de experiencias profesionales, culturales, deportivas y personales entre egresados y estudiantes en formación con el fin de construir redes sociales de apoyo y construcción social. Facilitar el acceso de los egresados a toda la oferta cultural de la Universidad Nacional de Colombia.

c. Actividades de fomento al emprendimiento y la innovación: Promocionar los nuevos saberes, tecnologías y trabajos de los egresados para el desarrollo del país.

d. Actividades de capital social y organización: Trabajar en conjunto con las asociaciones y redes de egresados Universidad Nacional a través de la gestión del intercambio de las experiencias laborales, investigativas y organizativas de los egresados. Estas asociaciones y redes serán gestionadas y fortalecidas desde las Facultades de la Universidad.

e. Actividades de acceso a servicios, empleo y solidaridad social: Fortalecer la cultura de la corresponsabilidad social de los egresados mediante la oferta de mecanismos y opciones para la preparación a la vida laboral, el ingreso al medio laboral y la generación de nuevas oportunidades laborales, así como la empleabilidad de los egresados de la Universidad.

f. Actividades de monitoreo y evaluación de su desempeño laboral profesional, ético y corresponsable: Evaluar y promover el impacto social de los egresados de la universidad.

g. Fortalecer relacionamiento entre egresados y Universidad: Crear la red de egresados a nivel nacional e internacional y fortalecerla 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; conocer el impacto social de los programas, así como su desempeño a corto y largo plazo; fortalecer las relaciones entre la Universidad Nacional de Colombia, el sector productivo y el Estado colombiano y trascender en beneficio a la sociedad y a la comunidad universitaria.

Dentro de sus principales funciones se encuentran:

- Gestión del Sistema de Información de Egresados - SIE
- Estudiar el impacto y condiciones del egresado a nivel local, regional, nacional e internacional
- Fortalecer el sentido de pertenencia del egresado
- Fomentar la participación de egresados en los programas académicos ofrecidos por la Universidad.

El Programa de Egresados, por primera vez fue contemplado como una meta estratégica para el trienio dentro del Plan Global de Desarrollo 2019-2021; las actividades se encuentran en el eje estratégico 2 *“Avanzando en el futuro próximo hacia la investigación y creación artística como factor de desarrollo, innovación social, innovación tecnológica y emprendimiento con valor creado”* – Programa 6: Transformación cultural desde el reconocimiento y visibilización de las capacidades de la comunidad académica y sus relaciones, para responder a los retos de país, a través de la generación de nuevo conocimiento, el trabajo colaborativo e interdisciplinario, la creación artística, la innovación social y tecnológica y el emprendimiento; y en el eje estratégico 4 *“Organización sistémica y efectiva, que evoluciona a través del liderazgo colectivo”* – Programa 13: Transformación de la cultura organizacional y de la gestión institucional.

Para dar cumplimiento a la meta estratégica N° 18 *“Constituir una Red Nacional de Egresados que impulse la cooperación entre la comunidad UNAL y el Sistema de Innovación, Transferencia y Emprendimiento de la UNAL”* se ha llevado a cabo una adecuada sinergia entre los procesos y los actores que se involucran en la gestión de egresados para el desarrollo exitoso de las actividades.

Se enunciarán los logros relevantes de la vigencia 2021 del Programa de Egresados, visibles en la gestión del proyecto de inversión 364 ***“Conformación de la Red de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia”*** y sus respectivas observaciones:

El Programa de Egresados de la Universidad en el transcurso de la vigencia 2021 tuvo un crecimiento importante, visible entre los directivos y la Comunidad Universitaria; los

alcances y resultados de las estrategias ejecutadas han resaltado la importancia y el impacto del adecuado relacionamiento y de la Gestión de Egresados.

Hoy día, el Programa se fortalece dando cumplimiento a las normativas internas y externas que rigen su existencia y funcionamiento; el egresado es considerado un aliado estratégico natural y agente cooperante, por ser una fuente de reflexión sobre diferentes aspectos (programas académicos, desempeño laboral, competencias laborales frente a las demandas del entorno), lo que conduce de manera apropiada a la toma de decisiones de la Universidad, del Estudiante, del Egresado, del Gobierno y del Sector Productivo.

Los esfuerzos se han centralizado en hacer partícipes a la Comunidad Egresada y a las Asociaciones de Egresados en las diferentes líneas de acción, asimismo, se han fortalecido los vínculos con otras dependencias UNAL. El equipo del Programa se enfocó en dar cumplimiento a las acciones planeadas, logrando con éxito el desarrollo de las metas establecidas para la consolidación de la Red de Egresados.

A continuación, se mencionarán los avances y tareas ejecutadas durante la vigencia de 2021.

- **Aprobación del Estatuto del Egresado.**

El Estatuto es un acto administrativo relevante para la Universidad, dado que, no hay ningún otro documento que involucre a los egresados como parte de la Comunidad Universitaria, se han minimizado los servicios, beneficios y alcances que no daban participación a los profesionales en las áreas de bienestar, movilidad académica internacional, en otros, sin embargo, en la construcción de ese relacionamiento entre los actores, es indispensable que los graduados sean contemplados como el cuarto estamento y se articulen asertivamente en acciones de recíproco beneficio.

El documento tuvo 12 versiones desde su gestación, cada avance fue revisado a la minucia por el Área Jurídica de la Vicerrectoría General, trazabilidad que reposa en el correo oficial del Programa de Egresados. El Vicerrector General y la Coordinadora del Programa de Egresados atendiendo al interés de las Asociaciones en conocer la propuesta del Estatuto, presentan formalmente la última versión del documento. Como resultado de dicho encuentro, se designan mesas de trabajo para potenciar el escrito existente junto con delegados de las organizaciones participantes y una persona del Programa de Egresados. Luego de varias sesiones se consolida oficialmente una última propuesta, remitida nuevamente al Área Jurídica de la Vicerrectoría General (en el mes de noviembre) para dar continuidad al trámite respectivo.

Con la aprobación y socialización del Estatuto, se establecerán las condiciones básicas que regulan las relaciones entre estos y la UNAL, se definirán los alcances y los objetivos

relevantes que permiten reconocer su legitimidad. Asimismo, se reforzarán los principios y valores impartidos por la institución, se delimitará el ejercicio del status del egresado en temas de participación y se definirán sus compromisos y responsabilidades para ambas instancias. Teniendo en cuenta que las Asociaciones de Egresados son organizaciones externas de la Universidad y que éstas para su funcionamiento deben realizar un trámite ante la institución, el documento delimita sus responsabilidades igual.

▪ **Socialización e implementación de la normativa.**

La Coordinación del Programa de Egresados realiza de manera constante la promoción de la normativa aplicable a la gestión desarrollada por todas las Sedes y Facultades, su principal objetivo es acercar a la Comunidad Egresada a conocer los actos normativos y lograr su adherencia y aprehensión; por tal motivo, se realizaron las siguientes actividades:

- Revisión y actualización del Normograma. Para tal fin se desarrolló un trabajo conjunto con los Coordinadores de Sede, quienes hicieron sus aportes para la construcción del documento (primer semestre). El Normograma definitivo contó con el acompañamiento del Área de Calidad y el documento final fue entregado en el mes de diciembre.
 - Parte del trabajo para estandarizar la información de la normativa y su uso, fue evaluar las normas publicadas en las páginas web del Programa de Egresados de cada una de las Sedes de la Universidad Nacional de Colombia.
 - En el evento realizado en el mes de marzo "Campus laboral UNAL 2021", se dispuso de un espacio publicitario (Tótem) para promocionar la Política del Egresado que conocieron los participantes de dicha feria.
 - Se elaboró una pieza exclusiva para hacer la difusión en las redes sociales.
 - Los documentos gestados y aprobados en el mes de diciembre de esta vigencia, serán divulgados en 2022.
 - Se entregó una última propuesta de la normativa de Asociaciones que se encuentra en proceso de revisión.
- **Presentación de la propuesta de la Estructura organizacional del Área de Egresados a las instancias correspondientes.**

La propuesta de la estructura llega a su versión N° 7 en el primer semestre de 2021, el documento resalta en sus antecedentes las normativas externas que exigen que las instituciones de educación superior deben demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de programas y del carácter institucional que involucren la experiencia del egresado en la cotidianidad universitaria. En el segundo semestre de 2021, se presentó un estudio técnico que determinó la estructura organizacional del Programa de Egresados, enmarcado en los procesos y procedimiento propios de la Universidad Nacional de Colombia en aras de

mejorar la planeación de sus actividades, evaluar la capacidad real de su gestión y estrategias que se adelantan.

Este documento orientará la transformación organizacional del Programa, con el objetivo de optimizar su estructura administrativa a partir del examen y definición de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, así como, la coherencia de la clasificación y cantidad de empleos que demanda la prestación de los servicios y la identificación de las funciones y competencias laborales exigibles para el ejercicio de estos.

Se realizó una encuesta a los profesionales del área para determinar la planta de empleos, denominación y nivel de cargos. El profesional a cargo entregó un diagnóstico, un marco estratégico y una propuesta organizacional de la dependencia, con su respectivo manual de funciones, fundamentado en el manual de cargos de la Universidad Nacional de Colombia.

Se espera poder presentar la propuesta a las instancias correspondientes en la vigencia de 2022-2024.

▪ **Implementación y puesta en marcha de las líneas de Emprendimiento, Empleabilidad y Voluntariado.**

Para el desarrollo de este componente, se reconocieron las diferentes acciones impulsadas por las Sedes y por otras dependencias de la UNAL. En la actualidad, la Unidad de Emprendimiento e Innovación – UEI de la sede Bogotá realiza diferentes programas de promoción para emprendedores, así como, la Sede de Medellín articula a los egresados con el ecosistema de emprendimiento de la ciudad, y Manizales estimula mentorías para la creación de empresas (egresados) realizadas por el Centro empresarial de la Sede.

Todas estas buenas prácticas son acogidas desde el Programa, con el propósito de generar acciones y relacionamientos que fortalezcan el espíritu emprendedor y diseñar estrategias que permitan su continuidad.

A continuación, se citarán las actividades desarrolladas en esta vigencia:

- Construcción de lineamientos generales para ambos componentes
- Mapeo de la oferta en responsabilidad social en la Universidad
- La realización de Rondas de financiamiento, con el apoyo de la UEI Sede Bogotá, lo que en una primera instancia permitió la caracterización de egresados emprendedores con la participación de 229 Unalistas, quienes expusieron abiertamente sus necesidades en temas de emprendimiento

- Otro logro destacado de la gestión, fue ser contemplados como miembros de la RED CONECTA en dos vías importantes, como referentes de la actividad en la Comunidad Egresada y difusores de las acciones que se desarrollan desde allí y las Sedes
- El Programa de Egresados en sus comunicaciones oficiales hará promoción todos los lunes de las actividades de emprendimiento propias y de la Red
- Se consolida un directorio de aliados estratégicos “claves” y se origina un modelo de acuerdo administrativo que afiance el relacionamiento interinstitucional, documento enviado a la Oficina Jurídica para su visto bueno, amparado por la Ley Nacional de Voluntariado (Ley 720 de 2021) y la Ley de Emprendimiento de 2018. A la fecha se han proyectado 5 acuerdos, pendientes por aval y firma
- Los resultados de la caracterización permiten crear PRO – Emprendedor, se llevó a cabo la primera sesión en octubre del componente de formación con la participación de 51 egresados, en donde expertos compartieron saberes, lo que permitió por 16 horas una sincronía entre Unalistas y conferencistas
- Se crea el programa UNALiados, cuyo fin es invitar a la Comunidad Egresada a participar en la construcción y consolidación de las actividades que harán parte de esta estrategia. Compartir su talento, tiempo y trabajo y reforzar el concepto de compromiso social y liderazgo impartido por la Universidad
- Se definen y establecen las diferentes modalidades de voluntariado y sus componentes diferenciadores. La campaña con la que se promoverán dichas acciones se llamará #TodosUnidosPorColombia, que permitirá transformar la realidad del territorio colombiano.
- Se inicia el diseño, análisis de alternativas y estructuración de un Fondo Mixto de Inversión para el Fomento de la Solidaridad, el Emprendimiento y la Innovación.

▪ **Nuevas alianzas y convenios que benefician a los egresados UNAL.**

Se mantuvo el contacto con empresas que impactan positivamente a los egresados, a sus familias y que respondan a sus necesidades en las siguientes líneas: movilidad académica en posgrado; aumentar las ofertas de empleabilidad; descuentos en cursos de extensión en otras IES y en la UNAL; becas; bienestar; salud y entretenimiento.

Se presentaron durante el segundo semestre los siguientes convenios para firmas a la Vicerrectoría General, luego de ser revisados y avalados por los asesores del Área Jurídica: Viva Australia, Casa Toro, Colmédica, Education First, Bodytech, Spinning Center y Platzi, dichos convenios se encuentran en proceso de suscripción.

Por otro lado, quedan 3 convenios formulados Davivienda, F. Iniciativas y Radiónica que serán tramitados en la vigencia de 2022.

Se llevaron a cabo varias reuniones con Grupo Argos, Citybank, Ecopetrol y con otras entidades educativas que se exploraran para las próximas vigencias entre ellos: Universidad Autónoma de México, Universidad de los Andes y Universidad de Buenos Aires.

Desde el componente de Emprendimiento y Empleabilidad, se han realizado 10 acercamientos con las siguientes organizaciones: Oficina de Egresados Uninorte; Responsabilidad Social de Uniandinos; Federación Catalina Muñoz; Club de Leones; Impact Hub; Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias; Red Conecta UNAL; Unidad de Emprendimiento e Innovación Sede Bogotá; Coordinación Programa de Derecho UNAL; Innpectia. A la fecha se tiene previsto la firma de 5 acuerdos.

▪ **Un chatbot para atender de forma oportuna las necesidades de los usuarios.**

Para esta vigencia se establecen los alcances para su funcionamiento, dado que, su presencia en el portal es permanente, razón por la cual, es necesario su desarrollo desde cero teniendo el control del código fuente original.

- La herramienta debe ser instalada en un espacio (virtual o físico, sea cual sea la solución ofrecida por el equipo de la división de tecnología y comunicaciones de la Universidad)
- La herramienta debe instalar librerías para su correcto funcionamiento
- Se debe configurar el servidor para que el Programa de Egresados realice las mejoras y ajustes requeridos en el código fuente.

Por otro lado, se exploran otras alternativas y/o soluciones que existen en el mercado tercerizadas como ManyChat ([manychat.com](https://www.manychat.com)).

A la fecha el tema se encuentra en revisión de la DNED, teniendo en cuenta que, el servicio debe estar alojado en Amazon. Es posible que esta acción se ejecutó en 2022.

▪ **Desarrollo y puesta en marcha del nuevo Sistema de Información.**

Se realizó con éxito la migración de los datos del anterior Sistema de Información a la nueva herramienta, se hacen las respectivas validaciones de los módulos que permiten la gestión eficiente de las actividades y la interacción del Egresado, la Universidad y de las Empresas. Se entregaron los manuales de funcionamiento del Sistema. (140.407 egresados registrados y 8.855 empresas inscritas)

Como estrategia para realizar la transferencia de conocimiento sobre el manejo del Sistema de Información de Egresados –SIE, se realizaron con el proveedor Nova Transmedia capacitaciones técnicas y funcionales para las personas con roles administrativos y técnicos involucrados con el SIE. Dicha actividad se llevó a cabo del 5 al 9 de Julio de 2021, se

relaciona a continuación la ruta de acceso para ingresar a la plataforma <https://sie.unal.edu.co>.

Asimismo, durante esta vigencia se entregó la caracterización de los usuarios y el esquema de soporte y servicio, documento que fue construido en un trabajo colaborativo con Nova Transmedia y la DNED.

Nombre Base de datos:produnal

Motor:Oracle

Host: produnalbd.unal.edu.co

Puerto:1521

Versión: Oracle Database 11g Enterprise Edition Release 11.2.0.4.0 - 64bit Production

Usuario de consulta del Proveedor: CONS_EGRESADOS

▪ **Relacionamiento con las Asociaciones de Egresados**

Se desarrolló el III Encuentro Nacional de Asociaciones de Egresados UNAL el día 6 de diciembre del presente año, en el nuevo edificio de Aulas de Ciencias en el Campus de la Sede Bogotá, con el objetivo que desde el Programa de Egresados y la Universidad Nacional de Colombia se fortalezcan las Asociaciones y la asociatividad, creando y afianzando espacios que generen vínculos en pro del beneficio de la Universidad, sus Egresados y sus Asociaciones.

Se hizo la invitación a las 21 Asociaciones registradas (actualización vigente ante Cámara y Comercio del 2021), de las cuales se recibió la confirmación de 10 representantes. Finalmente, el evento contó con la participación de 6 delegados de dichas agremiaciones y se desarrolló una atractiva agenda académica que enriqueció y potenció el quehacer de estas.

▪ **Relacionamiento con el Sector productivo a través de la creación de una Red de Aliados Empresariales sostenible.**

El relacionamiento del Programa de Egresados con el Sector Productivo y el Estado es relevante en la gestión con egresados. Los segmentos para trabajar con las empresas están focalizados de acuerdo con las necesidades y proyecciones del Programa de Egresados en los siguientes grupos: empresas vinculadas a la Red de Aliados Empresariales; convenios y/o alianzas interinstitucionales; acercamientos con empresas externas enfocadas a emprendimiento; acercamientos con empresas externas enfocadas a voluntariado; medios de comunicación.

La Red de Aliados Empresariales es una estrategia dentro del Programa de Egresados, cuyo fin es fomentar alianzas entre los actores (empresas, egresados, UNAL) para promover un intercambio constante que permita la colaboración y crecimiento mutuo. Se espera consolidar esta Red a partir de 5 ejes de trabajo asociados a las funciones del Programa, los cuales son:

Empleabilidad; Emprendimiento; Voluntariado; Diversidad e Inclusión; Formación

A la fecha se han vinculado 17 empresas a la Red, que serán citadas a continuación:

- Ernst & Young Audit SAS; Procter & Gamble Colombia Ltda; GMS Management Solutions Colombia SAS; Software Quality Assurance; Avofruit SAS; Gtd Colombia SAS
Equipos y Laboratorios de Colombia S.A.S; Tipiel S.A.; Widetech Group SAS; Gestiones& Representaciones Chía; Medtronic Shared Services SAS; Soluciones Alegra SAS; Bluetab Solutions Colombia S.A.S.; Ingenieria y Diseño Ingedisa; Apostadores de Risaralda; Siemens S.A.; Droguerías y Farmacias Cruz Verde.

Para 2022, se espera fortalecer la ampliación de este Ecosistema y realizar acercamientos con Gremios y Asociaciones Empresariales, Cámaras de Comercio Nacionales y Binacionales, Entidades de Cooperación Nacional e Internacional que afiancen la internacionalización de la educación, aumenten la oferta de becas y potencien los servicios del Programa.

▪ **Posicionamiento del Programa de Egresados a través de las redes sociales oficiales del Programa.**

El crecimiento de la comunidad digital se incrementó significativamente en la gestión desarrollada durante 2021. A continuación, se relacionan los porcentajes de crecimiento de las redes del Programa a la fecha.

	Inicio 2006	Seguidores 2021	% crecimiento
Facebook	6623	10456 – 1322	68%
Instagram	254	2383	91%
Twitter	0	2855	67%
Linkedin	0	2392	100%
Youtube	0	136	100%

Las campañas de difusión desarrolladas estuvieron enfocadas en impulsar las actividades para la consolidación de los componentes de la Red de Egresados, y dar seguimiento a los objetivos planteados desde el diagnóstico y propuesta de la estrategia de marketing.

Se realizaron 11 campañas de difusión, 238 piezas gráficas (incluye material audiovisual), 18 plantillas replicadas 319 veces.

Se llevaron a cabo las siguientes campañas: Política del Egresado; Campus Laboral UNAL 2021; Evento Académico de Propiedad Intelectual; Designación de Rector UNAL 2021; Campaña del Observatorio de Género dirigida a los y las egresadas; Campaña caracterización para la consolidación de la Red de Emprendimiento UNAL; Campaña participación de la comunidad egresada en la construcción del PLei 2034; Campaña Ocho Retos de Empleabilidad; Campaña Segundo ciclo Evento Propiedad Intelectual; Campaña Unal Talks; Campaña nuevo fan page.

Se apoyó la divulgación de 31 eventos y actividades gestadas por las sedes. Entre las que se destacan la segunda versión de Campus 3E de la Sede Medellín y Diálogos con Egresados de la Sede Bogotá:

- Bogotá: 13 publicaciones para el apoyo de “Diálogos con Egresados” Los posts de Diálogos con egresados se postearon a través de las historias de IG, para esta divulgación se consiguió despertar el interés de 102 egresados que dejaron sus comentarios con relación al evento.
- Medellín: 14 posteos para “Campus 3e” y “La UNAL en tu casa” Las publicaciones del Campus 3e se divulgaron a través de Twitter e Instagram, obteniendo un alcance de 1.K de visualizaciones dentro de las Historias de IG.

También se desarrollaron distintas piezas gráficas y acompañamiento en la difusión para 4 actividades. El apoyo a las Sedes se dio desde la creación de las piezas y la difusión de estas, a través de las diferentes redes sociales de Nivel Nacional.

Las actividades para promocionar fueron: Conversatorio De Egresadas de la Sede Amazonia – Mes de la Investigación: Diseño y promoción de 1 publicación; Encuentro de Egresados Sede Manizales: Diseño y publicación de 4 piezas gráficas; Taller Fondo Emprender- Sede Orinoquia: Diseño y difusión de una publicación, Encuentro de Egresados Sede Orinoquia: Diseño y promoción de 1 pieza gráfica.

Los grandes eventos que se gestan en pro de toda la comunidad egresada y fueron desarrollados desde Nivel Nacional, también tuvieron cobertura a través de las Redes Sociales de las Coordinaciones de Sede, este ejercicio se impulsa gracias a la realización de parrillas de contenido que se comparten con los coordinadores a través de una programación coordinada se potencia la labor comunicativa, y así, se asegura el éxito de las actividades propuestas.

- **Fortalecimiento de las relaciones con redes u otros programas de egresados a nivel nacional e internacional, internacionalización de la educación.**

En último trimestre del año 2021, con el fin de garantizar y dar continuidad a las actividades que fortalezcan la internacionalización de los egresados, se realizó un "Diagnóstico de ofertas de becas y programas especiales en el país y en el exterior" cuyo objetivo fue identificar los elementos principales de este tipo de incentivos, para comprender de una mejor forma las tendencias en materia de oferta y demanda de estos instrumentos de política, así como, brindar las herramientas y los conceptos necesarios para construir el proyecto de inversión relacionados con CTel del Plei Unal 2034.

Para el diagnóstico se analizaron cinco elementos:

- Identificar el marco normativo de la oferta de becas y programas especiales a nivel nacional y en el exterior.
- Caracterizar la oferta y la demanda de los programas de maestrías y doctorados a nivel nacional e internacional.
- Indagar sobre el estado del arte de las becas, créditos beca y beca-créditos para programas de posgrado y programas especiales en Colombia.
- Mapear los principales acuerdos y convenios de colaboración científica de Colombia, así como, su participación en los organismos internacionales.
- Identificar los Organismos de Cooperación Internacional oferentes de programas de becas y programas especiales.

Asimismo, se realizó la "Caracterización de egresados y egresadas UNAL que aplican y se benefician de los programas de becas y programas especiales", que tuvo como objetivo identificar las principales características sociodemográficas y académicas de los egresados. De igual forma, se realizó una identificación de actores/instancias del Sistema de Cooperación Internacional e Interinstitucional que tuvo como objetivo mapear los diferentes acuerdos y convenios de colaboración científica que tiene el país, así como, los Organismos Internacionales de los cuales Colombia hace parte. Esto permitió dar un panorama de las posibles oportunidades de movilidades salientes y entrantes.

- **Lanzamiento de la Red de Egresados**

Se realizaron varios acercamientos con agrupaciones musicales, así como, se llegó a negociaciones para el evento (las bandas confirmadas eran la Orquesta la 33, Aterciopelados y la Orquesta Sinfónica de Bogotá), se realizaron todas las actividades pre y post producción para llevar a cabo un concierto que permitiera acercar a las generaciones de egresados y activar el registro y actualización de datos en el nuevo Sistema de Información. Infortunadamente, por políticas de la Universidad sobre el retorno progresivo

frente a la actual pandemia, el evento no pudo desarrollarse al no contar con el aval de las dependencias a cargo.

El Programa propone extrapolar en medios de comunicación, los esfuerzos y las actividades en las que se ha centrado su quehacer para la consolidación de la Red de Egresados y en esa vía hacer posible su lanzamiento.

Los resultados de dicha gestión se resumen en:

- Una noticia en el portal web de Radiónica.
<https://www.radionica.rocks/cultura/cultura-pop/la-red-de-egresados-de-la-universidad-nacional-que-promueve-el-intercambio-de>
- Una entrevista en Radiónica. Audio que reposa en el Backup del Programa de Egresados.
- Una noticia en Unimedios. <http://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/red-de-egresados-de-la-unal-promovera-el-intercambio-de-saberes>

▪ **Estrategia de Comunicación Tercera Fase**

Se entregó la Estrategia de Comunicación en su Tercera Fase, que propone unas claras líneas de acción ejecutables en la vigencia 2022-2024.

Los alcances de la Estrategia en su Tercera Fase, además de dar cumplimiento a las acciones a implementar de la Segunda Fase, permite dejar por sentado las nuevas esferas de trabajo y los lineamientos que garantizan el buen funcionamiento del Programa y el relacionamiento con Egresados, Dependencias UNAL, Asociaciones de Egresados, Sector Privado y Gubernamental y Otros Entes Externos.

Asimismo, la estrategia quiere resaltar las siguientes acciones en el marco de las actividades del Programa:

- Promover a través de las acciones y de las comunicaciones la normativa del Programa de acuerdo con la Política del Egresado
- Las relaciones con los egresados son más exitosas cuando se puede servir a la institución (voluntariado y liderazgo)
- Educar a los estudiantes sobre sus responsabilidades y oportunidades como egresado (fomentar hábitos de servicio y filantropía)
- Difundir el concepto de Embajadores UNAL
- La Red de Egresados es una responsabilidad de toda la Comunidad Universitaria

- Involucrar a los egresados en la planificación de servicios, recoger sus ideas, aportes y comentarios.

Se identifican 5 esferas que componen la Red de Egresados, organizadas y priorizadas de acuerdo con las tendencias actuales y con las necesidades de los Unalistas.

Comunicaciones y normativa; Experiencial e inclusión; Voluntariado, Emprendimiento y Empleabilidad; Filantropía e investigación; Otras redes – Asociaciones.

Cada actividad proyectada converge en el fortalecimiento de la reputación del Programa y la identidad de la Comunidad de Egresados, en la visibilización de la marca (crear y alimentar relaciones a largo plazo), Evidenciar casos de éxito - pruebas sociales (generar confianza), en el posicionamiento del Programa (segmentación públicos, identificación de canales, apertura de servicios, robustecer las actividades de empleabilidad, emprendimiento y voluntariado) y en la expansión (Redes nacionales, internacionales e interinstitucionales, apoyo a la Universidad (servicio, liderazgo, promoción y filantropía))

Logros del Programa de Egresados

- 6 acercamientos efectivos con dependencias UNAL (Editorial UN, Vicerrectoría de Investigación, Unidades de Emprendimiento Sede Bogotá- Medellín y Manizales, Unimedios)
- Se identificaron 2.467 empresas para actividades propias del Programa
- Dar a conocer las acciones del Programa a 997 empresas (Campaña de actualización de datos)
- Vincular a 71 empresas de 96 inscritas al Campus Laboral como oferentes (participación efectiva del 74%)
- Diseñar una estrategia para la Red de Aliados Empresariales con un interés de participación del 70%
- Desarrollar una propuesta de ADN de marca
- Manual de Comunicaciones para uso de las Sedes y Facultades (Oficinas de Egresados)
- Desarrollar e implementar una estrategia de marketing digital mes a mes
- Diseñar la página web y actualización de contenidos
- Involucrar a los egresados en las actividades del Programa
- Generación de contenidos e identificación de temáticas para la realización de material de apoyo
- audiovisual.

- Se realizaron 11 campañas de difusión, 238 piezas gráficas (incluye material audiovisual), 18 plantillas replicadas 319 veces.
- Crecimiento de las redes sociales: 10.456 seguidores en Facebook; 2.685 seguidores en Twitter; 2.054 seguidores en Instagram; 1.975 seguidores en la página de LinkedIn, 126 suscriptores en Youtube y 140.407 egresados activos en el SIE.
- El desarrollo de un nuevo Sistema de Información de Egresados que cumple con las expectativas y necesidades de todos los usuarios.
- La realización de un diseño del servicio, que identificó todas las oportunidades de mejora y que otorgaron un valor agregado al egresado y demás actores, entre ellos: el servicio de becas, cursos de extensión, aumentar las ofertas de la bolsa de empleo, actividades de relacionamiento, escenarios de capacitación, actividades de emprendimiento, entre otros.
- Lineamientos de participación para la Feria de Empleabilidad Virtual UN y lineamientos para una Rueda de Negocios de Startups, emprendedores y empresarios UN.
- 8 convenios suscritos con AUNNA, Viva Australia, Spinning Center, Casa Toro, Colmédica, Platzi, Bodytech, EF y Colmédica)
- Más de 5 eventos desarrollados para diferentes grupos objetivos

Logros destacados de las Sedes

Sede Amazonía

- Se realizó la actualización de la Base de Datos de los Egresados de la Sede Amazonia
- Se revisó información de manera general de los graduandos hasta el 2018-1S.
- Se ingresaron los datos de los graduandos del Programa PEAMA desde el 2018-2S hasta el 2020-2S
- Se ingresaron los datos de los graduandos de los programas de posgrados desde el 2018-2S hasta el 2020-2S.
- En total, hay 193 egresados del Programa PEAMA de la Sede Amazonia.
- En total, hay 173 egresados de programas de posgrado de la Sede Amazonia
- Se realizó Conversatorio “Spin-Off: una oportunidad para la reactivación económica, social y cultural” el jueves 25 de marzo (40 participantes de forma virtual).

Sede Bogotá

Cátedras

Se presentaron 7 cursos durante el mes de julio de 2021. Preinscritos: 552 (Egresados: 476; Estudiantes: 76); Inscritos aceptados: 497 (Egresados: 434; Estudiantes: 63); Inscritos que finalizaron cursos: 272 (Egresados: 223; Estudiantes: 49); Conferencistas participantes: 93; Plataforma: Google Meet

Diálogos con Egresados

El Programa de Egresados Sede Bogotá continuó realizando actividades de manera virtual durante el año 2021, lo cual permitió la participación de asistentes, conferencistas, ponentes y/o panelistas que se encontraban fuera de Bogotá o en el exterior, donde se tuvo ponentes en países tales como: Inglaterra, Suecia, Brasil, Japón, Chile, Costa Rica, Venezuela, Turquía, y México.

Resultados generales de las Convocatorias del año 2021: Postulaciones a las Convocatorias: 67; Diálogos Aprobados: 62; Diálogos No Aprobados: 5; Diálogos Cancelados: 1; Diálogos aplazados a 2022: 1; Diálogos Realizados: 60; Diálogos con temáticas de emprendimiento: 9 (15 eventos para este segmento).

Conferencias	50
Foros	4
Conversatorios	6
Total de Conferencistas y/o panelistas participantes	97
Total Inscritos Diálogos	4847
Total Firmaron Lista de Asistencia	1412
Total Conectados a la Plataforma	2506
Promedio Conectados a la Plataforma	42

Memorias Diálogos publicadas en Canal de YouTube: Algunos diálogos son grabados y publicados en el Canal de YouTube del Programa, que a su vez se comparten a través de redes sociales y con los inscritos.

- Cantidad de vídeos memorias de diálogos publicados: 33; Número de vistas: 4.367; Promedio de vistas: 138

Consejerías Académicas con Egresados(as) 2021: Se conformaron 35 parejas estudiante-consejero(a), con meta de 16 horas de trabajo conjunto, las cuales fueron luego ajustadas a 5-6 horas mínimas, con los siguientes resultados: Parejas que desistieron del Programa: 8; Parejas que completaron las horas requisito: 17; Parejas que no completaron las horas requisito: 10; Promedio de horas realizadas por el total de las parejas: 9-12; Parejas que excedieron entre 12 y 16 horas de trabajo conjunto: 6

Por otro lado, dada la virtualización de las Consejerías, se contó con la participación de 6 consejeros ubicados en España, Inglaterra, Francia y Alemania, pertenecientes a la Red Europa y Canadá.

Revista Digital Soy Egresado: Se realizaron 2 ediciones publicadas en el año 2021, con 2.821 visitas en total.

- Tema Edición 29: “Mujeres de Grandes Lecciones” Publicación 24 de junio de 2021 - 3 secciones - 16 artículos publicados • Total visitas: 1.787
- Tema Edición 30: “Mujeres de Grandes Lecciones” Publicación 19 de noviembre de 2021- 4 secciones - 12 artículos publicados • Total visitas: 1.034

Boletines de Becas, Eventos y Convocatorias. De edición semanal. Número total de boletines publicados en 2021: 39; Visitas totales al boletín: 25.775; Promedio de visitas por boletín: 661

Portafolio Empresarial: Número de Egresados Empresarios: 115, Número total de Consultas: 7.674

Eventos Línea de Emprendimiento y Empleabilidad: Se realizaron 7 eventos en el año 2021, con un promedio de 60 asistentes por evento, los cuales se realizaron con apoyo de diferentes entidades.

Asimismo, se gestaron actividades importantes con las asociaciones de egresados, se aumentó el número de inscritos a la Red Europa y se participó en eventos como: III Feria Laboral Japón- Colombia (292 egresados participantes), Feria de Empleabilidad Campus Laboral UNAL 2021 (7 conferencias y talleres gestionados por la Sede, 29 empresas participantes), Campus (3 eventos propuesto por la Sede) y acciones importantes en la Bolsa de Empleo (658 ofertas divulgadas), el Sistema de Información de Egresados (94053 egresados activos) y procesos directamente relacionados con Gestión de Calidad.

Sede Caribe

- Aumento de la participación de egresados en las Encuestas de Seguimiento y PEAMA Caribe. En la primera encuesta respondieron 46 egresados y en la segunda, 24 egresados.
- Se enviaron vía Facebook, correo electrónico y Whatsapp formularios para que los egresados actualizarán sus datos de contacto. (24) egresados actualizaron su información: 6 de posgrados y 18 de pregrado.

- Se gestionaron cinco comunicaciones importantes a través de Facebook y correo electrónico: Convocatoria Número 27 de la Revista Cuadernos del Caribe, presentación del Balance de Gestión 2020 de la Sede Caribe, el taller Esquemas Energéticos en Zonas Aisladas para el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Plan Estratégico Institucional y el Plan global de Desarrollo 2022-2024
- Se socializa el Programa de Becarios Afrodescendientes e Indígenas (Afro-Colombian/Indigenous Fellowship Program), de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional en Colombia USAID / Colombia
- Se logró participar en 6 videoconferencias programadas por la Coordinación Nacional del Programa de Egresados: Conversatorios sobre Avances de Gestión 2021 y Proyección 2022, el 25 de noviembre de 2021. Revisión de la caracterización del proceso de Egresados, el 8 de noviembre de 2021; Experiencia auditoría SPE, el 22 de octubre de 2021; Mesas de Trabajo Construcción Plan Estratégico Institucional 2034; Logística mesas de trabajo para el PLei 2034 y PGD 2022-2024; Gestión de Calidad Programa de Egresados

Sede Manizales

- Actualizar información en la página Web de la Sede Manizales. Incluye enlaces
- Realizar seguimiento a graduandos y egresados mediante la aplicación de la encuesta institucional anual
- Trabajo colaborativo con todas las sedes en la preparación y atención del evento campus laboral 2021 – moderadora en la sala de conferencias 2
- Trabajo de cooperación en la realización con sede Medellín de la serie de Facebook live “La UNAL en tu casa”
- Participación en las redes de egresados local REMAS y nodo de zona RENACE
- Participación activa en el taller de buenas prácticas Universidades en Manizales REMAS
- Participación en la preparación del II pre encuentro de oficinas de graduados ASCUN – renace con nodo REMAS: consecución de un conferencista, moderadora del evento del 29 de junio
- Realizar registro a egresados y activar los registros en trámite en el sistema
- Realizar promoción del servicio de bolsa de empleo entre las empresas de la zona
- Realizar dos convocatorias para los webinar empresa
- Mantener y actualizar los canales virtuales o redes sociales LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram

- Contactos 1219; Contactos 9559 LinkedIn; 121 seguidores twitter; 615 seguidores Instagram; 3.969 personas siguen Facebook; acogida en el whatsapp como canal para solicitar servicios

Sede Medellín

- Se lideró la realización de Campus 3E a nivel nacional, articulando instancias como la Red Conecta, Programa de Egresados nivel nacional y sedes, oficinas de relaciones interinstitucionales y educación continua, lo que permitió la realización de 32 actividades durante el mes de agosto, así. en Educación 7 eventos, en Emprendimiento 10 eventos y en Empleabilidad 15 eventos. Se realizó 6 seminarios virtuales, lo cual tuvo un total de inscripción acumulada de 570. Esto se hizo en articulación de las sedes Palmira, Manizales y Amazonía
 - Más de 82 acciones para el fortalecimiento de la relación Universidad - Egresados y el sentido de pertenencia: 16 emisiones de la UNAL en tu casa (292 asistentes en vivo y un alcance 29832); Encuentros, conectados para compartir. (2 realizaciones y 95 inscritos); Programa radial Egresados UNAL (39 emisiones); Historias emprendedoras (10 vídeos para la segunda temporada); Grupos focales: 2 con egresados en el exterior); Mesas para aportar a Convergencia por Colombia; Tenemos que hablar Colombia; Red Cultural; Campaña de difusión del proceso de designación de Rector UNAL 2022-2024; Articulación con Unimedios en mínimo 2 acciones; Articulación a 3 eventos del nivel nacional gestionados con temática y contenido: Retos de Empleabilidad, Propiedad Intelectual y el VIII Encuentro de Coordinadores UNAL; Mesas Plei 2034; Nuevo sistema de Información de Egresados: Articulación al proyecto con apoyo en la construcción y revisión de requerimiento, elaboración de las guías, revisión y validación; Estructuración del proyecto Voluntariado Universitario Un amigo UNAL.

Sede Orinoquía

- Se divulgaron 98 correos a los egresados con información de ofertas académicas, oportunidades laborales, conversatorios y charlas virtuales.
- Se realizaron 85 publicaciones en las redes sociales del programa de egresados, Facebook “Egresados Universidad Nacional Orinoquía” y el grupo de WhatsApp “Egresados Orinoquia”.
- 315 egresados PEAMA registrados
- Crecimiento de la Red Social de Facebook (743 seguidores)
- 76 integrantes en el grupo de whatsapp
- Participación de 108 egresados en la Encuesta de Seguimiento de la Sede

- Alianzas con las Cámaras de Comercio de la región para aumentar la participación en la Bolsa de Empleo (18 empresas inscritas)
- Participación activa en los eventos organizados por el Programa de Egresados en el Nivel Nacional y en las Sedes.
- Realizar el IX encuentro de egresados de la Universidad Nacional de Colombia Sede Orinoquia organizado por el programa de egresados, se llevó a cabo el 27 de noviembre del 2021 en la ciudad de Arauca en el centro recreacional Piedraca, allí se hizo el recibimiento de 63 personas

Sede Palmira

- Gestión de 5 encuentros realizados en plataformas virtuales con los líderes de oficinas de egresados de las 18 IES que pertenecen a la RedSur- Cidesco.
- Participación de 115 egresados de la sede Palmira en todos los eventos organizados por la red Sur.
- Liderazgo en la organización de la primera feria virtual de emprendimiento en el suroccidente colombiano dirigida a los egresados y egresadas de la IES del país.
- Participación de 7 comités Nacionales en la red nacional de comunidades de graduados Renace y apoyo en la organización del V encuentro internacional de comunidades de egresados: Lineamientos, retos y proyecciones a la comunidad de graduados en tiempos de Covid y poscovid.
- Organización de la mesa de Trabajo con el servicio Público de empleo con los integrantes de la red sur en la temática: Reglamento y Proyecto de Viabilidad.
- Liderazgo y organización junto con la coordinación de la red de Manizales de reencuentro en el marco del V Encuentro Internacional de Comunidades de Graduados "Tendencias y retos en Empleabilidad y Emprendimiento" para el jueves 29 de 2021

Conclusiones y oportunidades de mejora

Aunque el Programa de Egresados ha trabajado continuamente en acercar y trabajar en pro del egresado, este no es reconocido legítimamente como miembro de la comunidad universitaria, por lo que, ha sido invisibilizado en los diferentes procesos que fortalecen los ejes misionales de la institución, sus conocimientos y aportes son relevantes en los procesos de autoevaluación para la renovación de la acreditación institucional, para el mejoramiento de los programas curriculares y para la construcción de políticas de la UNAL.

De acuerdo con la política de gobierno, todas las Instituciones de Educación Superior deben contar con un programa de egresados que realice el seguimiento a estos a corto, mediano

y largo plazo para conocer y valorar su desempeño, así como, el impacto social de los programas y estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas.

En la actualidad, el Área de Egresados ha logrado avances significativos al desarrollar y ejecutar una efectiva estrategia de comunicación que obtuvo un impacto positivo para allegar a los Unalistas, sin embargo, insuficiente para dar cumplimiento a las metas trazadas. Se ha fortalecido el relacionamiento con los profesionales con la creación de la RED, se ha aumentado la oferta de convenios, alianzas y el desarrollo de actividades que potencian su ejercicio profesional y laboral, acciones contempladas desde los objetivos del Programa y que convergen con la propuesta del Estatuto del Egresado. Para atender a las necesidades de los egresados y dar cumplimiento de estas, se hace necesario dar continuidad a las estrategias planteadas y las esferas de gestión proyectadas de acuerdo con el PLEI al 2034 y con el PGD 2022-2024.

La actual pandemia permitió que el Programa de Egresados tomará medidas y acciones propositivas que permitieran afianzar el vínculo con los egresados en el Nivel Nacional y en las Sedes Andinas y de Presencia Nacional, aumentando así el desarrollo de diferentes actividades por medio de la virtualidad, y permitiendo la asistencia a los diferentes eventos proyectados con alcance local, nacional e internacional.

TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y ATENCIÓN AL CIUDADANO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

LOGROS E IMPACTOS DE LA VIGENCIA 2021

Para el año 2021, la Vicerrectoría General como responsable de Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia, continuó consolidando una cultura proba y transparente a través de mecanismos que faciliten la interacción con la comunidad universitaria y la sociedad en general, permitiendo el acceso a la Información de la gestión en pro de la transparencia e interactuando a través del servicio de atención al ciudadano. Durante la vigencia presentó lo siguiente:

1. Actualización periódica del sitio web de transparencia y acceso a la información pública, el cual se publica la información más relevante de manera clara y precisa para que la comunidad universitaria y la sociedad en general conozca el estado y los avances en materia de gestión institucional: <https://unal.edu.co/2019-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica.html>
2. Plan anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021: Es un trabajo conjunto en el cual se involucran varias dependencias de la Universidad, el cual consta de 5 componentes (Gestión de Riesgo de Corrupción-Mapa de Riesgos de Corrupción, Racionalización de Trámites, Rendición de Cuentas, **Atención al Ciudadano y Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información Pública**). Para ello se resalta los dos últimos componentes para los cuales se rinden informes periódicos a la Oficina Nacional de Control Interno, conforme lo establece el Decreto 124 de 2016.

3. Durante el año 2021 se impartió la Catedra Colombiana, Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual tuvo un gran impacto entre la comunidad universitaria en todas las sedes y la sociedad civil colombiana.
4. Consolidación del Sistema de Quejas y Reclamos, como mecanismo de interacción con los integrantes de la comunidad universitaria y los ciudadanos en general, lo cual facilita conocer las expectativas e inquietudes de los diferentes estamentos y grupos de interés, y apunta a ser fuente de mejoramiento continuo de los procesos institucionales.
5. La UNAL en el marco del compromiso ético institucional (Resolución 11 de 2018), promueve y orienta el comportamiento de sus servidores públicos para el bien de la institución, sus miembros y la ciudadanía.
6. Implementación de la normativa de Protección de Datos Personales en la UNAL. En atención a los principios y lineamientos consagrados en la Ley 1581 de 2012 y sus normas concordantes realizó la socialización del Régimen de Protección de Datos a la comunidad universitaria, Resolución de Rectoría No. 207 de 2021 "Por la cual se establece la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia y se deroga la Resolución No. 440 de 2019 de Rectoría".

En consecuencia, de lo anterior se presentan los avances en 2021:

Probidad y Transparencia

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
Actualización de la página de la página de transparencia de acuerdo con la Ley 1712 de 2014.	La Universidad Nacional de Colombia como sujeto obligado publica la información para la comunidad universitaria y la ciudadanía en general garantizando los derechos de acceso de información de la población.	Página de transparencia actualizada.	Mantener actualizado el sitio web de Transparencia y Acceso a la Información, con el fin de que la comunidad universitaria y los ciudadanos cuenten con el acceso a la información de la gestión institucional de manera clara, precisa y oportuna en pro de la transparencia.
Campañas de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Conocimiento y apropiación de la transparencia al interior de la Institución en el marco de las leyes 1474 de 2011 y 1712 de 2014.	Campaña elaborada y difundida a través de redes sociales y Postmaster Institucional.	Concientizar a la comunidad universitaria de la importancia de publicar la información que produce la institución y dar a conocer a los ciudadanos los componentes públicos de los cuales pueden hacer uso y conocer de manera clara, precisa y oportuna la gestión de la Universidad.
Elaboración de video y divulgación del Compromiso	La UNAL en el marco del compromiso ético institucional promueve y orienta el	Diseño, elaboración y difusión del compromiso ético institucional a través	Continuar con la difusión y socialización de los valores éticos institucionales

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
Ético Institucional para la convivencia ciudadana.	comportamiento de sus servidores públicos para el bien de la institución, sus miembros y la ciudadanía	de Postmaster y redes sociales.	armonizados con el código de integridad del Servicio Público Colombiano.
Cátedra Colombiana: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción.	Iniciativa de carácter interdisciplinario, interinstitucional, intersectorial, itinerante, intergeneracional e internacional para generar como estrategia para contribuir a la prevención, visibilizarían y disminución del flagelo de la corrupción que afecta fuertemente a Colombia y la región Latinoamericana.	Cátedra ofrecida durante el 2021 con dos cohortes, con los siguientes códigos en las Sedes: Códigos SIA: 1000109-B (Bogotá) 1000109-M (Medellín) 1000109-Z (Manizales) 1000109-P (Palmira) 1000109-L (La Paz)	Continuar con el desarrollo de la Cátedra Colombiana, Ciudadanía Integridad y Lucha contra la Corrupción con el fin de generar estrategias de prevención para la disminución del flagelo de la corrupción e Colombia.

Sistema de Quejas y Reclamos

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
Reglamentación del Sistema de Quejas y Reclamos	Actualización, socialización y capacitación de la normativa que regula la atención al ciudadano al interior de la UNAL	Difusión, Resolución de Rectoría 109 de 2021 y Procedimiento actualizado la herramienta documental softexpert.	Dar cumplimiento a la normativa interna establecida para la atención al ciudadano en todas las sedes y niveles de la Universidad.
Jornadas de capacitación y sensibilización a funcionarios de la UNAL sobre la normativa que regula el Sistema de Quejas y Reclamos y el uso de la herramienta que aloja el SQR de la UN.	Apropiación por parte de los servidores Públicos, de la normativa, el derecho de petición y uso de la herramienta que aloja el Sistema de Quejas y Reclamos.	Capacitaciones de manera individual y colectiva a los especialistas de las distintas sedes, que atienden las quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes de información y felicitaciones.	Continuar con las jornadas de capacitación, sensibilización de la nueva normativa y uso de la herramienta del Sistema de Quejas y Reclamos.
Campañas de difusión de la normativa y de Criterios para responder de manera clara completa y de fondo (quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes de información y felicitaciones) en SQR.	Establecimiento de guías para que los funcionarios tengan herramientas al responder las peticiones que llegan a sus dependencias.	Campañas y difusión de la normativa y del documento "Criterios para responder de manera clara completa y de fondo (quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes de información y felicitaciones)" en SQR	Dado que el Sistema de Quejas y Reclamos opera a nivel nacional en todas las sedes donde tiene presencia la Universidad, requiere capacitación constante sobre los diferentes elementos que se requieren para atender de manera clara, precisa y oportuna las peticiones que realiza la comunidad universitaria y la sociedad en general.
Informes periódicos de Atención al Ciudadano.	Seguimiento y vigilancia a atención al ciudadano por parte de los organismos de control	Informes consolidados de todas las Sedes, trimestrales y anual.	En el marco del Plan Anticorrupción, continuar con la elaboración de informes periódicos.

Protección de Datos Personales

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
<p>Socialización e implementación del Régimen de Protección de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia, Resolución de Rectoría 207 de 2021</p>	<p>- La Universidad Nacional de Colombia da cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 a la comunidad universitaria.</p>	<p>-Documento Política de Tratamiento de Datos Personales Resolución de Rectoría 207 de 2021 "Por la cual se establece la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia y se deroga la Resolución No. 440 de 2019.</p> <p>-Circular 010 de 2021 de la Vicerrectoría General, donde se dan las Directrices para la Implementación del Régimen de Protección de Datos de la Universidad Nacional de Colombia.</p>	<p>* Continuar con la Sensibilización y promover la implementación de estrategias como pilares fundamentales de una cultura organizacional y transversal en la Universidad, que permita la aplicación efectiva de políticas y procedimientos basados en la ética del dato, la transparencia, la gestión y administración de la información.</p> <p>*Definir un Plan de Acción para la consolidación del Régimen de Protección de Datos Personales, conjuntamente con el modelo de Gestión Administrativa que permita cumplir con la función de tratamiento de Datos Personales a Nivel Nacional, Sedes Andinas, Sedes de Presencia Nacional y Unisalud.</p> <p>* Construcción e Implementación del Programa Integral de Gestión de Datos Personales en la Universidad Nacional de Colombia, que le permita adoptar mecanismos internos para poner en práctica las políticas que incluyan herramientas de implementación, entrenamiento, programas de educación y la debida atención a los reclamos y consultas de</p>

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
<p>Campañas de comunicación Interna y Externa del Régimen de Protección de Datos de la Universidad Nacional de Colombia</p>	<p>-Sensibilización, apropiación y generación de cultura en Protección de Datos personales en la comunidad universitaria.</p>	<p>-24 sesiones dirigidas a la comunidad universitaria para la Socialización del Régimen de Protección de Datos de la Universidad Nacional de Colombia</p> <p>-15 sesiones de la campaña “Tómame un Café y Hablemos de Protección de Datos Personales”</p> <p>-43 piezas gráficas enviadas vía Postmaster a toda la comunidad universitaria con Tip’s alusivos a las buenas prácticas en Protección de Datos Personales</p>	<p>los titulares de la información que reposen en los archivos físicos o electrónicos que reposen en la Universidad.</p> <p>Realizar Campañas de comunicación efectiva con la difusión de comunicados masivos a través de los canales institucionales de la Universidad dirigidos a la Comunidad Universitaria y demás que se consideren pertinentes</p>
<p>Participación en los 9nos. Premios #LatamDigital 2021 Mejor Campaña de Seguridad de Social Media</p>	<p>La Universidad Nacional de Colombia a través de campañas de divulgación con Tip’s de buenas prácticas dirigida a toda la comunidad universitaria explica cómo funciona la Política de Tratamiento de Datos Personales., y da consejos sobre los cuidados que se deben tener.</p>	<p>-Certificación 1er. Lugar Pilar: Seguridad Digital Categoría: Mejor Campaña de Seguridad de Social Media – “Campaña Tratamiento de Datos Personales Universidad Nacional de Colombia”</p>	

ACUERDOS CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

En el marco del Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015, las organizaciones sindicales ASPU, SINTRAUNAL y SINTRAUNICOL presentaron pliegos de solicitudes ante la Dirección de la Universidad, como quiera que el Acta Final de Acuerdos suscrita en 2019 tuvo vigencia hasta el cierre del año 2020, a excepción de aquellos acuerdos que fueron incorporados a la dinámica de la gestión institucional y cuyos efectos no cesaron en la fecha indicada.

En este sentido y siguiendo los procedimientos de norma, las partes se encontraron en un espacio de diálogo y respeto, analizando las condiciones coyunturales de la crisis sanitaria derivada de la Pandemia por Covid-19, lo que llevó a que, con el mayor ánimo de construcción colectiva institucional, en el mes de marzo se suscribieran Actas de Prórroga al Acta Final de Acuerdos de 2019 (hasta diciembre de 2023), con SINTRAUNICOL y con SINTRAUNAL, mientras que con ASPU se daba continuidad al proceso de negociación.

Así las cosas, al renovar lo acordado, consistente en más de 120 artículos, la Comisión de Seguimiento a los Acuerdos, conformada por delegados tanto de las organizaciones sindicales como de la Dirección de la Universidad, adelantó tres sesiones de trabajo, analizando el estado de avance de lo acordado y, en el marco de la prórroga, abordando temáticas de interés para el mejoramiento de las condiciones de empleo del Estamento Administrativo.

Por su parte, con ASPU se llevaron a cabo sesiones de trabajo comprendidas entre los meses de marzo y octubre, abarcando aspectos metodológicos y temáticas de diversa índole. Sin embargo, la organización sindical consideró prudente retirar su pliego y establecer la pertinencia de una nueva presentación, para la siguiente vigencia, en virtud de las normas que regulan este ejercicio.

FIN DEL DOCUMENTO



BALANCE

VIGENCIA 2021

SOCIAL

#SomosUNAL

TRANSFORMACIÓN
DIGITAL
INNOVACIÓN CON CONCIENCIA SOCIAL

PROYECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y COLECTIVO DE NACIÓN

