

INIGENCIA
**BALANCE
SOCIAL**
2023

Nivel

Responsable del informe

Unidad responsable del informe (dependencia)

Fecha de presentación



Contenido

PRESENTACIÓN.....	5
I. DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO - DNBU.....	6
PRESENTACIÓN.....	6
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	6
Eje 3: Armonización de las funciones misionales para la formación integral.....	6
Introducción Eje 3	6
Programa 7. Bienestar Universitario - Bien Ser y Buen Vivir	6
Logros Eje 3	12
Transformadores Culturales.....	13
Reconceptualización del bienestar universitario para el buen ser y buen vivir.....	13
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	13
Núcleos Estratégicos.....	13
Bienestar universitario	13
Oportunidades de Mejora y Acciones Correctivas.....	14
II. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO - DNPA.....	15
PRESENTACIÓN.....	15
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	15
Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global.....	15
Introducción Eje 2	15
Logros Eje 2	15
Eje 4: Universidad autónoma y sostenible.....	16
Introducción Eje 4.....	16
Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano	16
Logros Eje 4.....	16
Transformadores Culturales.....	17
Reconceptualización del bienestar universitario para el buen ser y buen vivir.....	17
Transformación digital.....	18
Modelo intersedes.....	18
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	18
Macrodireccionadores.....	18
Proyección con el territorio.....	18
Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria intersedes.....	18
Oportunidades de Mejora	18
III. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL - SIGA...20	
PRESENTACIÓN.....	20
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	20

Eje 4: Universidad autónoma y sostenible.....	20
Introducción Eje 4.....	20
Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano	21
Logros Eje 4	25
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	25
Macrodireccionadores.....	25
Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria interse-des.....	25
Núcleos Estratégicos.....	25
Cultura organizacional y gestión académico-administrativa.....	25
Oportunidades de Mejora	26
Anexo.....	26
IV. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL - SGA	28
PRESENTACIÓN.....	28
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	29
Eje 1: Construcción de nación y paz sostenible desde los territorios	29
Introducción Eje 1	29
Programa 2. Ecosistema UNAL de Campus y Campos Sustentables.....	29
Logros Eje 1	30
Transformadores Culturales.....	30
Transformación digital	30
Modelo interse-des.....	31
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	32
Macrodireccionadores.....	32
Proyección con el territorio.....	32
Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria interse-des.....	33
Núcleos Estratégicos.....	34
Campus sustentables	34
Oportunidades de Mejora	35
Acciones Correctivas	35
Anexo.....	35
V. PROGRAMA DE EGRESADOS - PE.....	36
PRESENTACIÓN.....	36
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	37
Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global.....	37
Introducción Eje 2	37
Logros Eje 2	40
Eje 3: Armonización de las funciones misionales para la formación integral.....	40

Introducción Eje 3	40
Logros Eje 3	42
Oportunidades de Mejora	43
Anexo	43
VI. SISTEMA DE PROBIDAD Y TRANSPARENCIA - SPT	44
PRESENTACIÓN.....	44
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	44
Eje 4: Universidad autónoma y sostenible.....	44
Introducción Eje 4	44
Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano	45
Logros Eje 4	50
Transformadores Culturales.....	50
Transformación digital	50
Modelo interse-des.....	51
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	51
Macrodireccionadores.....	51
Proyección con el territorio.....	51
Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria interse-des.....	52
Núcleos Estratégicos.....	52
Gobernanza universitaria	52
Oportunidades de Mejora	53
Anexo	53
VII. PROYECTOS ESPECIALES - PRES.....	54
PRESENTACIÓN.....	54
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”	54
Eje 4: Universidad autónoma y sostenible.....	55
Introducción Eje 4	55
Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano	55
Anexo	57
.....	58

PRESENTACIÓN

La Vicerrectoría General de la Universidad Nacional de Colombia es la instancia en la que confluyen de manera transversal diferentes aspectos de índole organizacional y de apoyo a la gestión, contribuyendo con la construcción del tejido misional y los objetivos sociales de la misma. En ese orden de ideas, el presente informe hará un recorrido por las diferentes Áreas que integran la Vicerrectoría, evidenciando la confluencia hacia el camino trazado en el PLei y sus acciones primarias reflejadas en el Plan Global de Desarrollo.

I. DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO - DNBU

PRESENTACIÓN

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 las funciones misionales de la Universidad, que aporta a la formación integral, al enriquecimiento de la experiencia universitaria de la comunidad UNAL 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.

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 3: Armonización de las funciones misionales para la formación integral

Este eje promueve la armonización de las funciones misionales a partir de la formación integral que promueve un modelo educativo que integra la investigación, la extensión, la docencia, el bienestar y la internacionalización. Este enfoque busca desarrollar habilidades cognitivas, actitudes ciudadanas y ampliar las capacidades para participar activamente en la vida universitaria. La universidad tiene como objetivo formar individuos integrales con conciencia social, ética y capacidad para ser agentes de cambio en el desarrollo sustentable y la construcción de la nación a nivel global. El eje se estructura en tres programas: armonización de funciones misionales en la formación integral, formación de individuos integrales en valores éticos en diversas áreas del conocimiento, y contribución al desarrollo humano integral con equidad, inclusión y reconocimiento de la diversidad en la comunidad universitaria.

Introducción Eje 3

El año 2023 fue crucial para el desarrollo del Proyecto Madre 604 “Transformación del Bienestar Universitario para el Bien Ser y el Buen Vivir”, considerando el liderazgo que las Direcciones de Bienestar Universitario de Sede tuvieron para el desarrollo de sus componentes y la incidencia de sus acciones a nivel nacional, para el logro de las metas propuestas para este Plan Global de Desarrollo. Desde las áreas que componen el Sistema de Bienestar Universitario se ejecutaron estrategias y acciones para el fortalecimiento de capacidades de la comunidad universitaria en sus dimensiones física y mental, estética y cultural, ética, social y política, económica y cognitiva; así como el desarrollo de estrategias de prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, y el mejoramiento en la prestación de servicios de atención y acompañamiento integral estudiantil.

Programa 7. Bienestar Universitario - Bien Ser y Buen Vivir

Frente al marco normativo, cabe resaltar que apoyados en el Proyecto Componente 604-C1 “Reconceptualización del Bienestar Universitario para el Bien Ser y el Buen Vivir de la Comunidad Universitaria”, se avanzó en la construcción de la propuesta de creación de la “Vicerrectoría de la Vida Universitaria”, así como de un documento de versión preliminar de reforma al Estatuto Estudiantil en sus disposiciones de Convivencia y Asuntos Disciplinarios, el cual se encuentra en la etapa de revisión y

retroalimentación por parte de la comunidad universitaria. Por otra parte, en el marco del Proyecto Componente 604-C3 “Contribuciones a nuevos aprendizajes y transformaciones culturales en la Universidad Nacional de Colombia a través de la Educación Inclusiva”, liderado por la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede Manizales, se construyó una propuesta de la Política de Educación Inclusiva para la Universidad junto con los lineamientos para su implementación.

Adicionalmente, se diseñó un Modelo de Orientación y Acompañamiento en Salud Mental para la Universidad Nacional de Colombia, cuyo piloto iniciará su implementación en el primer semestre de 2024.

ÁREA DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL

Con el Proyecto Componente 604-C6 “Formación Integral desde la perspectiva del Acompañamiento Integral del Sistema de Bienestar Universitario”, en las sedes de la Universidad se desarrolló la estrategia “Tú Brújula del Bienestar” que favoreció el conocimiento del área por parte de la comunidad universitaria; así mismo se fortalecieron los equipos de trabajo a nivel de Sede que conllevó al mejoramiento de los servicios que presta el área. Por otra parte, se destaca el fortalecimiento del “Plan Par” que transforma el papel de los/as estudiantes frente a su propio desarrollo. En la Sede Bogotá, se estructuró y puso en funcionamiento la “Mesa Técnica para el Acompañamiento”, conformada por los equipos de sede y facultad para estandarizar procesos y articular acciones del acompañamiento integral en la Sede. Así mismo, se destaca el reconocimiento de la Alcaldía de Bogotá por las acciones en la Línea de Género: UNO-Sello de igualdad de Género y por la contribución y participación activa del área en la mesa de prevención de violencias basadas en género. En la Sede Manizales se destaca el inicio del Programa de Gestión de Proyectos con la realización de la primera convocatoria en el 2023-2S. La Sede Palmira desarrolló la cátedra “Rayos de Sol para días de Lluvia”, que brinda elementos a los estudiantes para que desarrollen habilidades personales y sociales que les permitan un adecuado desempeño en el ámbito universitario y en el entorno en el que se desenvuelven. En la Sede Caribe se avanzó en el acercamiento a la población estudiantil de posgrado, con las actividades de orientación psicosocial y taller de salud mental en el CECIMAR, que se ubica en la ciudad de Santa Marta. Cabe señalar, que a nivel de Facultad se realizaron acciones de acompañamiento a estudiantes PEAMA y PAES.

A través del Proyecto Componente 604-C5, “Prevención y Atención de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Nacional de Colombia”, se implementó la estrategia “Encuentros del Des-género” y la campaña “Con-Siente-Mente”, así como el fortalecimiento de los equipos del Área para orientar la atención de los casos basados en violencias basadas en género. También es de señalar que desde las Facultades se desarrollaron acciones para el fortalecimiento de la política de Asuntos de Género.

TABLA 1. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Acompañamiento Integral en 2023.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS ^(*)			USOS ^(**)
		F	M	TOTAL	
Acompañamiento Integral	Acompañamiento en la Vida Universitaria	9.291	11.125	20.416	50.874
	Gestión de Proyectos	2.026	2.520	4.546	13.287
	Inducción y Preparación para el Cambio	5.253	6.763	12.016	39.884
	Convivencia y Cotidianidad	2.520	2.644	5.164	7.724

^(*) 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.

ÁREA DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

Por medio del Proyecto Componente 604-C2, “Gestión eficiente del Sistema de Bienestar Universitario”, se logró la dotación de elementos y de equipos deportivos que incentivaron la práctica de la actividad física. El programa “Vitalizate” de la Sede Bogotá, recibió reconocimiento nacional logrando el premio de Hábitos y Estilos de Vida Saludables del Ministerio de Deporte. En la Sede Medellín se desarrolló la actividad “Deportes en tu Facultad”, con acciones lúdicas, recreativas y de relajación dirigida a la comunidad universitaria, y con la comunidad docente y administrativa se consolidó el programa PISAF (Plan Integral de Salud y Actividad Física). Así mismo, en las Sedes Manizales y Medellín, se consolidaron las selecciones con logros deportivos en diferentes disciplinas a nivel regional y nacional. En la Sede Palmira, se fortaleció la promoción de la actividad física, contribuyendo a mejorar el clima laboral y reducir el estrés en general. En el caso de la Sede Orinoquia, se realizaron torneos deportivos con el propósito no solo de promover la actividad física sino también de fortalecer el sentido de comunidad y compañerismo entre la comunidad universitaria.

TABLA 2. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Actividad Física y Deporte en 2023.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS ^(*)			USOS ^(**)
		F	M	TOTAL	
Actividad Física y Deporte	Acondicionamiento Físico e Instrucción Deportiva	5.323	8.577	13.900	124.078
	Actividad Lúdico Deportiva	7.572	11.267	18.839	66.251
	Deporte de Competencia	1.133	2.350	3.483	90.280

(*) 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.

ÁREA DE CULTURA

Las actividades desarrolladas en esta área fortalecen la convivencia y promueven la salud mental entre la comunidad universitaria, por lo que cabe destacar en la Sede Bogotá las alianzas surtidas a nivel de Sede y Facultad que facilitaron la gestión de espacios para ensayos y presentaciones, así como con colectivos culturales de la ciudad como Almademia y Colectiva ARDIDAS, además se implementaron estrategias de vinculación para eventos dirigidos como “El Carnaval” y “Videncias y Conjuros”. En la Sede Medellín se consolidaron las actividades de expresión de la diversidad en la Sede, resaltando eventos como la Semana de la Danza, Facu de Rima, Picnic Concierto, Semana del Teatro “Grisés y Matices”. En la Sede Manizales se fortalecieron los procesos de interculturalidad con los Encuentros de Colonias, se dio apertura en El Cable de un punto de atención, implementando el programa “El cable es de todos”, y se inauguró la nueva sala de exposiciones de Artes plásticas y visuales en el auditorio de la Sede. En la Sede Palmira, se consolidó la conformación de Grupos Artísticos Institucionales, destacando la participación en el XXIV Festival Cultural Laboyano (Pitalito-Huila) y en el Primer Festival Universitario Contracorriente en la ciudad de Bogotá; así mismo, se destaca la habilitación de nuevos espacios para la formación y promoción del arte y la cultura, así como haber sido sede del Encuentro Regional de Narración Oral Ascun Occidente. En la Sede de La Paz, por primera vez se participó en el desfile inaugural del Festival Vallenato y se desarrollaron las jornadas AVE PA´ VE´ que se dinamizaron con actividades culturales. A nivel de Facultad, se resalta el desarrollo de actividades culturales para la integración de la comunidad universitaria, especialmente la estudiantil.

TABLA 3. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Cultura en 2023.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS ^(*)			USOS ^(**)
		F	M	TOTAL	
Cultura	Actividad Lúdico Cultural	5.745	6.570	12.315	44.260
	Expresión de Talentos	2.269	3.020	5.289	8.207
	Instrucción y Promoción Cultural	1.284	1.327	2.611	30.931
	Promoción de la Interculturalidad	2.158	1.964	4.122	5.055

(*) 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.

ÁREA DE SALUD

Con el proyect componente 604-C4 “Universidad Promotora de Salud en pro del Bien ser y Buen vivir en la Universidad Nacional de Colombia”, bajo el liderazgo de la Sede Palmira, se desarrollaron actividades de promoción de la salud física y mental en todas las sedes, destacando la realización del “Primer Encuentro de la UNAL Promotora de Salud” en la Sede Bogotá en modalidad híbrida, con la participación de invitados nacionales e internacionales.

Respecto a las acciones desarrolladas por esta área, en la Sede Bogotá se resalta la sinergia y articulación con la Secretaria Distrital de Salud, que permitió la realización de campañas y jornadas masivas de promoción de la salud, específicamente de programas estratégicos de vacunación, salud sexual y prevención del consumo de psicoactivos; así mismo, se resalta el haber logrado la certificación que brinda la Secretaria Distrital de Salud como reconocimiento al compromiso y la participación del Área de Salud en la promoción y el cuidado del bienestar emocional y la cultura del cuidado en la población estudiantil. En la Sede Medellín, se resalta que con el respaldo del proyecto componente 604-C2 “Gestión eficiente del Sistema de Bienestar Universitario”, se reemplazaron tres unidades odontológicas para el servicio de la comunidad estudiantil, además se destaca la consolidación de la estrategia de los Jueves de la Salud para la realización de actividades de promoción y prevención. En la Sede Manizales, se destaca el desarrollo de acciones del Nodo de Salud Mental como estrategia de identificación e intervención de riesgos y fortalecimiento de capacidades en la comunidad estudiantil. En la Sede de La Paz se fortaleció el reconocimiento entre la comunidad universitaria de estrategias como Taller estiramiento y relajación, Cuerpos en movimiento, Jornadas de bienestar, “Entre hilos: taller libre de bordado”. En las Sedes de Presencia Nacional los temas del cuidado de la salud mental y física tuvieron mayor posicionamiento con la organización de actividades de promoción y prevención.

TABLA 4. Usuarios y Usos de los Programas del Área de Salud en 2023.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS ^(*)			USOS ^(**)
		F	M	TOTAL	
Salud	Apoyo para la Atención Primaria y de Emergencias	1.736	1.819	3.555	5.943
	Disminución de Factores de Riesgo en la Comunidad Universitaria	2.005	2.781	4.786	6.709
	Gestión en Salud	3.378	3.543	6.921	11.978
	Promoción en Salud y Prevención de la Enfermedad	9.866	11.077	20.943	51.594

(*) 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.

ÁREA DE GESTIÓN Y FOMENTO SOCIOECONÓMICO

Teniendo en cuenta la vulnerabilidad socioeconómica de la comunidad estudiantil, es prioritario el otorgamiento de los apoyos socioeconómicos estudiantiles en las mejores condiciones de calidad y cobertura. Es así como en la Sede Bogotá, se iniciaron las adecuaciones, reparaciones locativas y de rehabilitación de comedores y restaurantes con el fin de aumentar la oferta alimentaria, adicionalmente se gestionaron las alianzas con la UAESP, Gobernaciones de la Amazonia y Guainía, y la Alcaldía de Bogotá. En la Sede Medellín, con el apoyo del proyecto componente 604-C2, se adquirieron electrodomésticos para los alojamientos mejorando las condiciones locativas de los estudiantes. En la Sede Manizales, se consolidaron las actividades para promover hábitos alimenticios saludables y el desarrollo en los alojamientos de acciones pedagógicas para la resolución de conflictos y comunicación asertiva. En la Sede Palmira se inició la implementación del convenio con el Municipio de Palmira para entrega de los subsidios de alimentación y de matrícula a estudiantes de pregrado, y se avanzó en la adquisición de muebles y equipos para la dotación del Centro de Producción de Alimentos. En la Sede de La Paz, se dio apertura de un alojamiento estudiantil adicional y se gestionó el servicio de transporte que se ofrece a la comunidad universitaria. En la Sede Amazonia, con el respaldo del proyecto componente 604-C2, se logró la adquisición de electrodomésticos y muebles para los alojamientos estudiantiles. En la Sede Caribe se firmó el contrato con la Alcaldía de Providencia y Santa Catalina Islas que beneficia a los estudiantes provenientes de esta localidad con el aporte de un recurso para sostenimiento y financiación de parte de la matrícula. En la Sede Orinoquia se habilitaron dos alojamientos estudiantiles y se realizó el seguimiento integral al proceso de entrega del apoyo alimentario estudiantil en las instalaciones de la Universidad. En la Sede Tumaco se consolidó el servicio de transporte para los estudiantes hacia el campus. A nivel de Facultad, se resaltan las iniciativas para apoyar a estudiantes en situación de vulnerabilidad.

TABLA 6. Estudiantes Beneficiarios de Apoyos Socioeconómicos en 2023.

PROGRAMA	Beneficiarios/as por apoyo 2023-01			Beneficiarios/as por apoyo 2023-03			Promedio Beneficiarios por apoyo 2023
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Apoyo alimentario	2.583	3.264	5.847	2.360	2.948	5.308	5.578
Apoyo para el alojamiento	346	387	733	357	384	741	737
Apoyo para el transporte	2.396	2.849	5.245	2.555	2.992	5.547	5.396
Apoyo económico	47	45	92	124	148	272	182

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario

Con respecto a los estudiantes beneficiarios de alianzas estratégicas, cabe resaltar el papel de Bienestar Universitario en la gestión de vinculación de estudiantes al programa Jóvenes en Acción de Prosperidad Social, la asesoría prestada en la implementación de la Política de Gratuidad del Gobierno Nacional y en la legalización y renovación de créditos con el ICETEX.

TABLA 5. Estudiantes Beneficiarios de Alianzas a través de Programas del Gobierno Nacional en 2023.

Programa	No. de Beneficiarios 2023
Ser Pilo Paga	318
Generación E Excelencia	1859
Generación E Equidad	6072
Jóvenes en Acción	11844 ^(*)
Fondo Administrado por el ICETEX (Víctimas del Conflicto Armado)	62
(*) Datos que corresponden a los beneficiarios del reporte de matrícula del 2023-1, ya que sobre el reporte de matrícula 2023-2, a la fecha no se cuenta con los resultados de los beneficiarios para este periodo.	
Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.	

Es de anotar que, a nivel regional, las Sedes constituyeron alianzas estratégicas en beneficio de los estudiantes más vulnerables socioeconómicamente, es así como en la Sede Bogotá se tiene convenio con la UAESP, en la Sede Amazonia con la Alcaldía de Leticia, en la Sede Palmira con la Alcaldía Municipal de Palmira, en la Sede Medellín con: Sapiencia - Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín, Corporación para el Fomento de la Educación Superior, Fundación Fraternidad Medellín, Corporación de Becas del Centenario Rotario, XM y Fondo de Empleados de ISA (FEISA), Municipio de Itagüí, y Fundación Fondo Social ANDI.

PROGRAMAS ESPECIALES.

El Jardín Infantil de la Sede Bogotá mantiene la contratación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para soportar su funcionamiento. En la Escuela de la Sede Medellín de adelantaron procesos de formación ambientales transversales y se fortalecieron las acciones de sensibilización sobre la política institucional de asuntos de género.

TABLA 7. Estudiantes Matriculados en los Programas Especiales en 2023.

PROGRAMA ESPECIAL	ESTUDIANTES
IPARM	697
JARDIN	150
ESCUELA	98
TOTAL	945
Fuente: Direcciones de Bienestar Universitario de Sedes Bogotá y Medellín.	

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 \$120.228 millones en 2023, que correspondió al 10% del presupuesto de funcionamiento comprometido por la Universidad para dicho año (\$1.255.243 millones).

TABLA 8. Presupuesto en Acciones de Bienestar Universitario con recursos de funcionamiento 2023.

Acciones de las Direcciones de Bienestar Universitario de los Niveles Nacional, Sede y Facultad			
Tipo	Descripción	Presupuesto Comprometido (en Millones)	Participación 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.	\$16.793	4%
Apoyos Estudiantiles	Apoyos entregados en especie o en dinero a los estudiantes, como son apoyo económico, promotor de convivencia, apoyo alimentario, entre otros.	\$12.630	
Bienestar docente y administrativo	Acciones de Bienestar dirigidas al personal docente y administrativo.	\$10.114	
Programas Especiales	Actividades de Tienda Universitaria (funcionamiento Tienda Sede Bogotá), colegio IPARM, Jardín y Capellanía Sede Bogotá, Escuela Sede Medellín, Programa de Egresados.	\$1.213	
Direcciones de Bienestar Universitario de Facultades (sedes Bogotá y Medellín)	Actividades de bienestar en las 11 Facultades de la Sede Bogotá y 3 de la Sede Medellín.	\$6.116	
Subtotal		\$46.866	
Otras acciones de Bienestar Universitario			
Tipo	Descripción	Presupuesto Ejecutado	Participación el presupuesto: funcionamiento
Acciones para estudiantes	Descuentos, estímulos, becas y exenciones sobre costos de matrícula.	\$63.592	6%
Acciones de orden académico	Becas AC070/09 CA y AC117/16 CA, monitores de pregrado y de posgrado, becarios.	\$9.770	
Subtotal		\$73.362	
TOTAL		\$120.228	10%

Fuente: Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

Logros Eje 3

1. El fortalecimiento de las Áreas de Acompañamiento Integral de Sede para la atención de estudiantes y el desarrollo de estrategias de sensibilización frente a situaciones de violencias basadas en género;
2. La construcción de la propuesta de creación de la Vicerrectoría de la Vida Universitaria;
3. La construcción de un documento de versión preliminar de reforma del Estatuto Estudiantil en sus disposiciones de Convivencia y Asuntos Disciplinarios;
4. La construcción de la propuesta de la Política de Educación Inclusiva para la Universidad Nacional de Colombia;
5. El desarrollo del “Primer Encuentro de la UNAL Promotora de Salud”;
6. El diseño de un Modelo de Orientación y Acompañamiento en Salud Mental para la Universidad Nacional de Colombia;
7. El mejoramiento en la dotación de elementos y equipos para las áreas del Sistema de Bienestar Universitario en todas las sedes de la Universidad.

Transformadores Culturales

Es el impacto transformador que se manifiesta en el liderazgo de la UNAL, reconocimiento y apoyo social y académico, impulsado a través de lo que hemos denominado como “transformación cultural”, que se imprima para hacer un tejido entre los ejes, programas y proyectos de este Plan.

Reconceptualización del bienestar universitario para el buen ser y buen vivir

Este énfasis transformador propuesto por el Plan Global de Desarrollo, radica en establecer el ideario del Bien Ser y Buen Vivir como referente conceptual del bienestar universitario, una concepción distinta del Ser, que va más allá del desarrollo humano integral, una forma diferente de relacionarnos, de habitar el planeta; es también una concepción distinta del bienestar, de la Universidad, donde se establece el cuidado de la vida y la formación integral como propósito principal del bienestar universitario.

Esta apuesta estratégica demanda cambios institucionales de orden político, cultural y normativo, así como una estructura organizacional que agencie esta transformación. En esa medida, apoyado en el Proyecto Componente 604-C1 “Reconceptualización del Bienestar Universitario para el Bien Ser y el Buen Vivir de la Comunidad Universitaria”, en el año 2023 se avanzó en la construcción de la propuesta de creación de la “Vicerrectoría de la Vida Universitaria”, al reconfigurar a Bienestar Universitario como parte de la formación integral y el proyecto de vida de la comunidad estudiantil, docente y administrativa, por lo cual se hace indispensable su reposicionamiento en la línea de gobierno institucional y su armonización real y efectiva con las funciones misionales desde los principios y propósitos del Bien Ser y Buen Vivir, lo que conllevará ajustes en el Sistema de Bienestar, que es la forma como hoy se organiza y gestiona el bienestar en la Universidad. En ese sentido, se avanzó en la elaboración de una propuesta de modificación del Estatuto General en los asuntos referentes a Bienestar Universitario.

Por otra parte, comprendiendo que el bienestar y la convivencia son un componente fundamental en la formación integral de la comunidad estudiantil, se retomó el proceso de revisión del Acuerdo 044 de 2009 del Consejo Superior Universitario y de la construcción colectiva de una propuesta de Estatuto Estudiantil en sus disposiciones de Convivencia y Asuntos Disciplinarios. Entre los meses de mayo y octubre de 2023, se realizaron mesas de trabajo a nivel de Sede y Facultad que adelantaron la reflexión sobre el marco actual que regula el relacionamiento de la comunidad estudiantil. Posteriormente, con las relatorías e informes de estas mesas, junto con propuestas realizadas en años anteriores, se construyó un documento con la versión preliminar que fue remitida a las mesas de trabajo y socializada con la comunidad universitaria para su retroalimentación.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Núcleos Estratégicos

Bienestar universitario

Con respecto a lo proyectado en el Núcleo de Bienestar Universitario del Plei, en la vigencia 2023 se avanzó en la implementación de la primera fase del Plan Maestro de Alimentación, Alojamiento y Transporte, respaldado en el proyecto componente 604-C2 “Gestión Eficiente del Sistema de Bienestar Universitario”, con el seguimiento a los programas de gestión alimentaria, de alojamiento y de transporte, y la construcción de documentos preliminares sobre la oferta de alojamientos en las sedes de la Universidad y la determinación de las necesidades e intereses de la comunidad universitaria en torno al programa de gestión alimentaria.

Así mismo, con el desarrollo del proyecto componente 604-C3 “Contribuciones a nuevos aprendizajes y transformaciones culturales en la Universidad Nacional de Colombia a través de la Educación Inclusiva”, y bajo el liderazgo de la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede Manizales, se adelantó el diagnóstico de barreras y oportunidades para la educación inclusiva en la Universidad Nacional de Colombia en las nueve sedes, y se construyó una propuesta de la Política de Educación Inclusiva para la Universidad junto con los lineamientos para su implementación.

Por otra parte, producto de la articulación entre la Academia y el Observatorio de Asuntos de Género, en el 2023 se desarrolló la “Cátedra Nacional Juntas, Jutes y Juntos: Apuestas desde los estudios feministas y de género”.

En lo relacionado con la apuesta por una Universidad Promotora de la Salud, con la ejecución del Proyecto Componente 604-C4 “C4 “Universidad Promotora de Salud en pro del Bien ser y Buen vivir en la Universidad Nacional de Colombia”, que está liderado por la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede Palmira, se avanzó en el desarrollo de estrategias como el diseño del curso virtual para Promotores de Salud, el diagnóstico relacionado con los perfiles de riesgo colectivo del consumo de sustancias psicoactivas entre la comunidad estudiantil, la implementación de un modelo para la prevención del sufrimiento emocional profundo y la ideación suicida en estudiantes, y el desarrollo del “Primer Encuentro de la UNAL Promotora de Salud”.

Respecto a lo planteado de avanzar en la medición del impacto de las acciones de Bienestar Universitario, se ejecutó el Proyecto Componente 604-C7 “Toma de decisiones informadas para el Bien Ser y Buen Vivir en la Universidad Nacional de Colombia”, que en el año 2023 culminó el documento con la definición de indicadores de impacto y la aproximación teórica para la evaluación de impacto que permitan establecer relaciones de causalidad.

Oportunidades de Mejora y Acciones Correctivas

-Fortalecimiento de los equipos de trabajo de Bienestar Universitario, preferiblemente con funcionarios de planta que permitan dar mayor estabilidad sobre las actividades a desarrollar con la comunidad universitaria;

-Mejoramiento de los canales de divulgación y promoción de las acciones, estrategias y programas que implementa Bienestar Universitario con cada uno de los estamentos de la Universidad (estudiantes, docentes y administrativos);

-Ampliación del presupuesto asignado a Bienestar Universitario con el fin de mejorar la oferta de los programas y servicios que presta a la comunidad universitaria;

-Contar con nuevos espacios y adecuación de los existentes, que posibiliten que la infraestructura para los programas de Bienestar Universitario esté acorde con el crecimiento de la Comunidad Universitaria;

-Incrementar la articulación entre las áreas del Sistema de Bienestar Universitario, así como con las instancias académicas de la Universidad, para el desarrollo de acciones conjuntas en el marco del Sistema de Acompañamiento Estudiantil – SAE.

II. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO - DNPA

PRESENTACIÓN

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo (DNPA), en su rol de líder del Macroproceso de Gestión de Talento Humano (GTH), 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, mediante 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.

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global

En este eje destaca la estrategia de la UNAL que busca mantener y fortalecer su liderazgo académico para influir en las transformaciones a nivel social, político, económico y cultural. Esto implica la participación crítica de docentes, estudiantes y egresados en los procesos de decisión del país. Se enfatiza la importancia de la presencia activa en organismos relacionados con educación, ciencia, tecnología e innovación. Para alcanzar estos objetivos, se plantean dos programas centrados en consolidar su papel como actor académico clave, ser un espacio de diálogo para líderes sociales y fortalecer un liderazgo académico a nivel nacional e internacional, con un enfoque en el Sur.

Introducción Eje 2

- Desarrollo de acciones para la prevención de accidentes en el trabajo en el marco contribuir a la seguridad y salud de los servidores y contratistas como referente nacional de una organización que cuida los ambientes laborales de su talento humano,
- Elaboración de una propuesta normativa que incorpore acciones afirmativas para la inclusión en los procesos de Concursos Profesorales,
- Fomento de la formación de los servidores públicos de la Universidad con la divulgación periódica de la oferta de capacitación del Campus Virtual y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, mediante la oferta de 19 cursos virtuales dispuestos a toda la comunidad universitaria en temas relacionados con liderazgo, atención al usuario y género, entre otros.

Logros Eje 2

1. Incremento del 60% en acciones preventivas dirigidas a los estudiantes afiliados a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) con respecto a 2022, teniendo en cuenta que es una población que impacta de manera importante y negativa la accidentalidad en la Universidad;
2. Consolidación de la propuesta normativa para el desarrollo de Concursos Profesorales la cual autoriza el desarrollo de concursos especiales cuando existan razones estratégicas de política académica y necesidad institucional debidamente justificadas. De igual forma, incluye elementos que permite el desarrollo de pruebas comportamentales que lleven a seleccionar personas con

- cualidades no solo en lo académico sino también en lo personal. Esta propuesta ya fue avalada por el Consejo Académico;
3. Se lograron capacitar 206 servidores del nivel nacional en el tema de género a través del curso disponible en el campus virtual, lo que equivale al 52% de la planta del Nivel Nacional. Asimismo, cada una de las sedes de la Universidad dio apertura a los cursos dispuestos en el campus de acuerdo a sus necesidades.

Eje 4: Universidad autónoma y sostenible

Este eje promueve la Universidad autónoma y sostenible a través de la gestión del conocimiento, orientada a servir a la nación en diversas áreas del saber. Esta autonomía es reconocida por la sociedad, pero también implica una responsabilidad. La universidad busca la sostenibilidad institucional, basándose en la autonomía para enfrentar desafíos que deben abordarse a partir de diversas estrategias como la consolidación del sistema de planeación, la sostenibilidad financiera y la gestión académico-administrativa con un especial énfasis en la gestión del dato, de la información y la comunicación institucional. Tres programas articuladores buscan gestionar la articulación entre la planeación y las finanzas, mejorar la eficiencia en procesos académicos y administrativos, y avanzar hacia una toma de decisiones informada, coordinada y ágil, todo bajo un modelo de gestión estratégica interesedes.

Introducción Eje 4

La DNPA, con el liderazgo del proyecto 609-C2 “Gestión estratégica del talento humano para el desarrollo de servidores integrales como agentes de cambio con responsabilidad ética y social” y del Macroproceso de GTH en el eje estratégico 4, aportó al programa 9 del PGD 2022.

Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano

- Desarrollo del 70% de las capacitaciones e intervenciones en respuesta al plan de fortalecimiento de competencias blandas en todas las sedes de la Universidad, a través de actividades transversales y focalizadas en el marco conceptual de habilidades para la vida, psicología positiva y/o motivación al cambio;
- Evaluación del SGSST y de la implementación de planes de acción por procesos;
- Implementación de la política de adopción de nuevas formas de trabajo para 610 servidores públicos, con impacto en cerca al 10% del total de la planta;
- Identificación de la visión de rediseño de áreas que participan en procesos estratégicos y de apoyo, cerrando el año con la visión de rediseño organizacional de los procesos de gestión de talento humano y áreas de las Sedes de Presencia Nacional;
- Construcción de las cadenas de valor de las gestiones de nómina, SST y selección de personal, así como levantamiento de cargas laborales de 70 colaboradores, como insumo para la definición del modelo de operación para fortalecer el servicio en la gestión de talento humano.

Logros Eje 4

1. Avance del 70% en ejecución de actividades en todas las sedes de la Universidad, comprometiendo el 84,8% de los recursos que fueron asignados. Se destaca de manera muy positiva que la población contratista se haya podido incluir y ver beneficiada, disminuyendo la brecha existente con los servidores públicos; además de las manifestaciones de las personas que lideran estas acciones en las sedes resaltando el impacto del fortalecimiento de competencias blandas y la novedad en la implementación de un plan focalizado. Allí, se integraron actividades de reflexión con nuevos

- docentes sobre identidad UNAL, lo correcto y lo incorrecto, y la responsabilidad social del conocimiento, buscando generar cambios en la cultura organizacional enfocados en un comportamiento ético y probo, a través de 11 sesiones de trabajo en las sedes Bogotá, Medellín.
2. Ejecución del 86% de las acciones de mantenimiento de instalaciones, máquinas, equipos y herramientas en el marco del respectivo programa, para completar un avance del 94%, que permitió mejorar las condiciones y ambientes de trabajo de los servidores de la Universidad. Avance en el 99% de ejecución de los planes de acción en temas de SST por parte de los grupos de autogestión de la Universidad, en el marco del bien ser y el buen vivir, promoviendo la autogestión y el autocuidado, mediante la creación y el fortalecimiento de equipos de trabajo con un enfoque preventivo y de promoción de la salud, además de reforzar la cultura y participación de servidores públicos y contratistas en pro de su salud y bienestar. Avance del 94% en la implementación de estrategias de participación dirigidas a la población contratista, impactando de manera positiva el SGSST, en términos de la co-construcción de acciones en esta materia.
 3. Expedición de la Resolución No. 749 del 27 de julio de 2023, por la cual se adopta e implementa la Política Interna de Teletrabajo en la Universidad Nacional de Colombia. Estabilización de la implementación de la modalidad de teletrabajo, 170 servidores en 2022 y 168 en 2023. Estabilización de aprobaciones para horario flexible, 346 servidores en 2023 frente a 349 servidores en 2022, con base en la Resolución de Rectoría No. 481 de 2 de junio de 2022. Aumento del 43% en la cantidad de servidores con la habilitación de trabajo en casa, logrando 96 servidores en esta modalidad frente a los 67 servidores habilitados en 2022, con base en la Resolución de Rectoría No. 173 de 2022 modificada con la Resolución No. 547 de 2023. Consolidación de la política de desconexión laboral a través de la Resolución de Rectoría No. 689 de 14 de julio de 2022 que continúa garantizando la aplicación de la política del Gobierno Nacional."
 4. Consolidación del diagnóstico de la gestión de talento humano establecimiento un indicador de madurez de cada una de las operaciones asociadas, y de las cadenas de valor de las gestiones de nómina, SST y selección de personal, como base para la identificación de cuellos de botella y mejoras de cara al fortalecimiento del servicio en la gestión del talento humano. Así como la consolidación de la visión de rediseño de las SPN para el fortalecimiento de sus plantas de personal docente y administrativa.

Transformadores Culturales

Es el impacto transformador que se manifiesta en el liderazgo de la UNAL, reconocimiento y apoyo social y académico, impulsado a través de lo que hemos denominado como "transformación cultural", que se imprima para hacer un tejido entre los ejes, programas y proyectos de este Plan.

Reconceptualización del bienestar universitario para el buen ser y buen vivir

-Gestión de la reglamentación de concursos de méritos mixtos (ascenso y abiertos) y expedición de la Resolución de Rectoría 07 de 2024 "Por la cual se reglamenta el concurso de méritos mixto para proveer cargos de carrera administrativa en la Universidad Nacional de Colombia";

-Avance en la revisión de los perfiles a ser convocados y, en caso de requerir modificación, gestión ante las instancias pertinentes, por parte de las Direcciones de Personal en las sedes;

-Aumento del 45% de apoyos a servidores para educación formal, logrando 106 solicitudes gestionadas en 2023, frente a los 73 apoyos brindados en el año anterior, y una inversión de \$223.084.092, que corresponde a una disminución del 11% en los recursos invertidos con respecto al año anterior;

-Se adelantaron veintidós (22) actividades, con un número de participaciones que asciende a 785, las cuales aportaron a la construcción de habilidades blandas y soporte de actividades que contribuyen al crecimiento personal de los servidores públicos.

Transformación digital

-Aumento del 80% en el uso del módulo de selección del sistema de información de Talento Humano para el desarrollo de concursos, 9 procesos en 6 facultades con 912 aspirantes en 2023, frente a 5 procesos en 4 facultades con 625 aspirantes en el año anterior, lo cual fue referente para el registro de una acción de gestión del cambio para el proceso de gestión del talento humano;

-Consolidación de la interacción SIA - SARA para el cargue de información de programación académica de los docentes de planta en el Programa de Trabajo Académico;

-Lanzamiento del servicio en línea el certificado laboral con funciones en línea a través de SARA, aportando al mejoramiento de la eficiencia de a gestión del talento humano de cara al usuario y a la disminución de actividades en las oficinas de personal en las sedes;

-Habilitación de la inscripción a todas las capacitaciones ofrecidas por las oficinas de gestión del talento humano mediante el aplicativo SARA, lo cual permite tener información actualizada relacionada con los servidores capacitados y evaluación de las capacitaciones desarrolladas.

Modelo intersedes

Consolidación de la estrategia de articulación con los líderes del proceso de Gestión del Talento Humano en todas las sedes, logrando más de 10 sesiones periódicas para la construcción de políticas, lineamientos y procedimientos.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Macrodireccionadores

Son factores de cambio priorizados, rieles que se postulan como imprescindibles para orientar, construir e integrar todas las estrategias y acciones que la UNAL requiere en sus nueve sedes para alcanzar los escenarios más favorables al 2034.

Proyección con el territorio

Participación en la visión de rediseño para la ampliación de la planta de las Sedes de Presencia Nacional, con la gestión de la propuesta para la creación de 152 cargos en la planta docente y 4 cargos en la planta administrativa, con base en los recursos asignados por el Gobierno Nacional mediante Resolución No. 016202 del 6 de septiembre de 2023 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria intersedes

Apoyo al desarrollo del Programa de Fortalecimiento de las Sedes de Presencia Nacional, con la participación en la construcción de los proyectos de acuerdo por los cuales se establece la estructura interna académico administrativa de cada una de las Sedes de Presencia Nacional y se crean cargos docentes y administrativos.

Oportunidades de Mejora

-Desarrollar acciones estratégicas para aumentar la difusión de la oferta de cursos disponibles en el campus virtual;

-Ampliar las actividades dirigidas a líderes y docentes en todas las sedes y llevarlas a cabo periódicamente;

- Proponer un protocolo a desarrollar en el periodo de prueba para considerar la capacitación en competencias blandas como parte de la evaluación del mismo;
- Incrementar el número de actividades que se enfocan en la concientización de la relación salud mental y desempeño en el trabajo;
- Buscar estrategias que incrementen aún más la participación de las personas en las actividades de competencias blandas, e incentivar una mayor participación de los contratistas;
- Aportar soluciones para que los procesos contractuales sean más ágiles para lograr a cabalidad los objetivos del proyecto;
- Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento a la asistencia de las personas en las capacitaciones y actividades;
- Incluir dentro de la proyección presupuestal los recursos necesarios, de acuerdo con las necesidades identificadas al implementar el Programa de mantenimiento de instalaciones, máquinas, equipos y herramienta;
- Dirigir actividades a las dos causas principales de accidentalidad a nivel nacional (caída de personas al mismo nivel y accidente de tipo deportivo);
- Continuar con la creación y fortalecimiento de equipos que aporte y apoyen la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud y a la identificación y gestión de condiciones de seguridad;
- Revisión y actualización periódico de los manuales de funciones cargados en SARA.

III. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL - SIGA

PRESENTACIÓN

El SIGA se encuentra reglamentado por la Resolución de Rectoría 605 de 2022, por la cual se define, se estructura y se establecen roles y responsabilidades. El SIGA se concibe como el modelo básico desarrollado por la UNAL para el 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 trabaja en la implementación de los elementos comunes y convergentes entre los sistemas de gestión, con el fin de generar estrategias que faciliten su aplicación en todos los niveles de la Universidad, optimizando recursos, disponibilidad de documentos y aprovechando sinergias entre los procesos.

A través del SIGA se facilita e implementa la gestión integral por procesos, a partir de la cual se organiza el quehacer cotidiano de la UNAL para la prestación de los servicios en cumplimiento de la misión institucional y poder satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas. En la UNAL se cuenta con 27 procesos, clasificados en estratégicos, misionales, de apoyo, especiales y de evaluación.

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 4: Universidad autónoma y sostenible

Este eje promueve la Universidad autónoma y sostenible a través de la gestión del conocimiento, orientada a servir a la nación en diversas áreas del saber. Esta autonomía es reconocida por la sociedad, pero también implica una responsabilidad. La universidad busca la sostenibilidad institucional, basándose en la autonomía para enfrentar desafíos que deben abordarse a partir de diversas estrategias como la consolidación del sistema de planeación, la sostenibilidad financiera y la gestión académico-administrativa con un especial énfasis en la gestión del dato, de la información y la comunicación institucional. Tres programas articuladores buscan gestionar la articulación entre la planeación y las finanzas, mejorar la eficiencia en procesos académicos y administrativos, y avanzar hacia una toma de decisiones informada, coordinada y ágil, todo bajo un modelo de gestión estratégica interesada.

Introducción Eje 4

El trabajo realizado por el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y Ambiental-SIGA se enmarca en el Plan Global de Desarrollo 2022-2024 “Proyecto Cultural, Científico y Colectivo de Nación”, específicamente en el Eje Estratégico 4 Universidad Autónoma y Sostenible, Programa 9 - Gestión Académica, Administrativa, Ambiental y del Talento Humano, Proyecto: 609-C3 - Gestión Institucional Integral por Procesos y Reducción de Brechas entre los Componentes Misional y Académico-Administrativo.

El Proyecto 609-C3 es institucional, se despliega en todas las sedes y con la colaboración de los equipos de gestión de calidad se da cumplimiento al objetivo e indicadores establecidos. A continuación, se reportan las principales acciones y logros en las actividades generales del proyecto.

Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano

1. Armonización entre el modelo SIGA y los procesos de mejoramiento asociados a la autoevaluación y la acreditación institucional.

Con el propósito de reducir las brechas entre los componentes misional y académico-administrativo, el SIGA trabaja en la armonización de su modelo de operación con los procesos de autoevaluación y la acreditación institucional. En este contexto, durante el año 2023 se adelantaron diversas acciones en un trabajo conjunto con las directivas y delegados de la academia, así como con los equipos técnicos SIGA en las sedes. Dentro de las principales acciones y logros se tienen:

1.a-Armonización del Modelo SIGA con la Academia

Acciones

- Se revisaron los documentos “Informe de Evaluación Externa con Fines de Renovación de la Acreditación Institucional” emitido por los pares académicos en 2021 y el “Informe de Autoevaluación Institucional” construido por el equipo de las Direcciones Académicas de la Universidad, para determinar aspectos de mejora en la gestión donde los procesos o Sistemas de Gestión pueden aportar en los Planes de Mejoramiento Institucional;
- Reuniones conjuntas con las Direcciones Académicas, las Direcciones Nacionales de Programas de Pregrado y Posgrado y las Coordinaciones de Calidad para la identificación del elemento articulador relevante y su construcción;
- Revisión de los requisitos de aseguramiento de la calidad (lineamientos CNA para la Acreditación Institucional, Acuerdo CESU 02 de 2020 - Factores y Características para la Acreditación Institucional en Alta Calidad) frente a los requisitos del enfoque por procesos;
- Exploración de los 3 pilares que componen el Modelo SIGA (los sistemas o modelos de gestión, los elementos comunes y el mapa de procesos) con el objetivo de validar con cada parte interesada la pertinencia de los ajustes o cambios que puedan presentar los sistemas en la reestructuración del modelo;
- Realización del plan de fortalecimiento de competencias.

Logros

- Consolidación de la matriz de correlación de aspectos por mejorar vs procesos, que permite la identificación de planes de mejoramiento frente a los factores y características de los lineamientos CNA que contribuyan a la acreditación de alta calidad de la UNAL;
- Identificación del Elemento Articulador Relevante Información en el alcance de acreditación institucional;
- Hoja de ruta para aplicación de prueba piloto con el elemento articulador Información;
- Estructuración de la Matriz de Insumos y procesos, que da respuesta al Elemento Articulador Relevante de Información y será utilizada para la caracterización de los requisitos de aseguramiento de la calidad (lineamientos CNA para la acreditación institucional, acuerdo CESU 02 de 2020);
- Identificación y correlación de Factores y Características para la Acreditación Institucional en Alta Calidad, frente a los requisitos del enfoque por procesos;
- Documento de las memorias de la aplicación metodológica para la articulación con la academia;
- Propuesta gráfica inicial del modelo SIGA articulado con la academia, lo cual facilitará el entendimiento y la gestión articulada entre sistemas;
- Ejecución del 100% del Plan de Fortalecimiento de Competencias en temas del SIGA, del año 2023. Se efectuaron 18 sesiones con 1564 asistencias de los funcionarios de las sedes y nivel nacional, impactando en la gestión del conocimiento organizacional.

2. Fortalecimiento de la gestión institucional integral por procesos.

La UNAL continúa fortaleciendo en su quehacer diario la gestión integral por procesos con el fin de una apropiación óptima de esta en todas sus sedes y dependencias, insertada en la cultura organizacional, y sobre todo en sus funcionarios, para el logro de los objetivos misionales. Es en este contexto que durante el 2023 se realizaron las siguientes acciones y se obtuvieron los logros que se especifican a continuación en los componentes del SIGA trabajados:

2.a-Evaluación de la Gestión

Acciones

- Evaluación interna al SGC en las sedes La Paz y Bogotá;
- Realización de autodiagnósticos a los procesos de la UNAL;
- Capacitación de funcionarios en la realización de auditorías.

Logros

- 23 planes de mejora estructurados y gestionados a partir de los requisitos que tuvieron hallazgos que permiten el mejoramiento continuo del SGC;
- Información consolidada del estado de 25 procesos para su análisis y gestión de mejoramiento continuo;
- 15 funcionarios instruidos como auditores internos del NN, incrementando el equipo de auditores de la UNAL

2.b- Gestión del Servicio

Acciones

- Revisión de la política de servicio al ciudadano en trabajo conjunto con el Sistema de Integridad y Probidad;
- Estructuración del manual de servicio al ciudadano en trabajo conjunto con el Sistema de Integridad y Probidad;
- Actualización de las Caracterizaciones de Usuarios y Partes Interesadas-CUPI de los procesos misionales y de cara al usuario;
- Desarrollo del aplicativo Infotrámites;
- Actualización de instrumentos de apoyo para el diseño y formulación de las encuestas de satisfacción por procesos;
- Continuación de la aplicación de la metodología de Salida No Conformes-SNC en los procesos que aplican.

Logros

- Política de servicio al ciudadano actualizada y socializada en la comunidad universitaria;
- Documento Manual del Servicio al Ciudadano institucional que consolida los lineamientos institucionales para la atención a los usuarios y partes interesadas;
- 8 CUPIs de los procesos misionales actualizadas y sistematizadas en la plataforma SoftExpert que permiten el relacionamiento de los usuarios y partes interesadas;
- Aplicativo Infotrámites para consulta pública de los trámites y servicios de la UNAL;
- Estandarización de la metodología y la tabulación para la aplicación de la encuesta de satisfacción en los procesos de cara al usuario de la UNAL que facilita el análisis de los resultados y poder establecer mejoras para los usuarios;
- Incremento del 29% del registro de las SNC por parte de los procesos que les aplica, mejorando la cultura de la prevención por parte de los funcionarios encargados.

2.c-Gestión del Riesgo

Acciones

- Aprobación y divulgación del Marco Integral para la Gestión del Riesgo-MIGR con el rediseño metodológico;
- Despliegue del MIGR con el rediseño metodológico en la totalidad de los procesos UNAL con el acompañamiento de las Coordinaciones de Calidad de las sedes;
- Parametrización de los ajustes metodológicos asociados al MIGR en el módulo de riesgos en la plataforma SoftExpert para los riesgos de corrupción.

Logros

- Consolidación del documento del MIGR para la UNAL que permite una gestión integral de las diferentes tipologías de riesgos institucional;
- Monitoreo de riesgos operativos, de corrupción y PAMEC con la metodología del MIGR, para una cobertura de gestión del riesgo del 100% y los siguientes resultados:
 - *35 riesgos de Corrupción – RC actualizados para la vigencia 2024.
 - *66 controles de Corrupción – CC asociados a los RC.
 - *22 riesgos Operativos – RO actualizados para la vigencia 2024.
 - *43 controles Operativos – CO asociados a los RO.
 - *7 mapas de Riesgos de Procesos (Operativos y Corrupción) – MRP, actualizados con la nueva metodología;
- Módulo de riesgos en plataforma SoftExpert parametrizado que permite la sistematización de la información de la gestión del riesgo en la UNAL

2.d-Gestión del Conocimiento

Acciones

- Estructuración del modelo de Gestión del Conocimiento Organizacional para la UNAL y aplicación de prueba piloto en el proceso de Gestión del Talento Humano-GTH.

Logros

- Modelo de Gestión del Conocimiento Organizacional UNAL;
- Inventarios de conocimiento tácito.

2.e-Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión de Procesos- CMSGP

Acciones

- Consolidación y divulgación de la Guía para la CMSGP;
- Formalización de Baterías de Indicadores de Gestión-BIG de los procesos;
- Cargue en el módulo documento de la plataforma SoftExpert-SE, las hojas de vida de los indicadores de gestión-HVIG de 4 procesos;
- Intervención de nuevos procesos con el modelo de CMSGP;
- Actualización de las BIG sistematizadas en SE.

Logros

- Documento Guía para la CMSGP que facilita la medición del desempeño de los procesos en la UNAL;
- 5 BIG pertenecientes a los procesos Dirección Estratégica Institucional-DEI, Gestión Administrativa de Apoyo a la Formación-GAAF, Gestión Financiera-GF y Evaluación Independiente-EI, establecidas y aprobadas, avanzando en la implementación del modelo CMSGP UNAL;
- 43 HVIG de los procesos Gestión del Talento Humano-GTH, Gestión de la Investigación y Creación Artística-GICA, Gestión de la Extensión-GE y Evaluación Independiente-EI, sistematizadas en el módulo “Documento” de la plataforma SE para consulta permanente;
- 3 procesos en fase de diseño de los indicadores: Bienestar Universitario-BU, Agenciar las Relaciones Exteriores-ARE, Seguridad Social en Salud-GS;

-2 BIG de los procesos Mejoramiento de la Gestión y Gestión del Talento Humano sistematizadas y actualizadas en SE.

2.f-Fortalecimiento del Sistema de Información SoftExpert

Acciones

-Se gestionó y ejecutó el fortalecimiento de la plataforma SoftExpert-SE, así como su puesta en operación por fases.

Logros

-Plataforma SE en operación en Hosting Cloud que facilita la gestión de la información de los componentes del SIGA.

2.g-Gestión del Cambio

Acciones

-Estructuración y ejecución del Plan Estratégico de Comunicaciones-PEC para la divulgación del trabajo que se realiza en las diferentes componentes del Sistema de Gestión de Calidad-SGC;
-Fortalecimiento de la gestión del cambio.

Logros

-Manual con líneas gráficas establecidas de las componentes del SGC que permiten su recordación en la comunidad universitaria;
-5 campañas de divulgación en los temas trabajados en los componentes de Riesgos, CMSGP, Gestión del Conocimiento, Gestión del Cambio y Gestión del Servicio, para conocimiento de la comunidad universitaria;
-Estructuración de una caja de herramientas con lineamientos conceptuales y metodológicos que direccionan los procesos de cambio institucional.

2.h-Mejoramiento Continuo

Acciones

-Parametrización de nuevas funcionalidades en la plataforma SE para la gestión de planes de mejora;
-Actualización del "U.PR.SIGA.002 Procedimiento Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora v6" y de la "U.GU.SIGA.001.Guía Básica de Mejora V4";
-Validación de planes de mejora antiguos para una óptima gestión.

Logros

-Módulo WorkFlow del SE parametrizado para la gestión de planes de mejora UNAL;
-Procedimiento para la elaboración de planes de mejora en la UNAL actualizado;
-Gestión de 103 planes de mejora antiguos.

3. Diseño de la metodología de arquitectura de procesos de manera integral.

La construcción de la metodología de arquitectura de procesos se realiza en el marco del proyecto Estrategia TI realizado por la DNED. Es importante mencionar que, las acciones realizadas, iniciaron hacia el segundo semestre de 2023 debido a la indisponibilidad de recursos. Una vez se dio solución a este inconveniente, se diseñó un plan de trabajo con el equipo de la DNED, que contiene las fases detalladas de desarrollo y entrega de información para el diseño de la metodología de arquitectura de procesos, logrando avanzar en su estructuración y registro documental.

Dificultades en el desarrollo del Proyecto.

- Resistencia al cambio por parte de las directivas académicas en el proceso de armonización del modelo SIGA con los procesos de autoevaluación y acreditación institucional;
- Disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de las actividades involucradas en el diseño de la metodología de la arquitectura de procesos;
- Demoras en la gestión de migración de la plataforma SoftExpert al Hosting Cloud.

Logros Eje 4

1. Migración de la plataforma SoftExpert, que soporta la gestión de la información asociada a los principales componentes del SIGA, al Hosting Cloud;
2. Consolidación del Marco Integral de la Gestión del Riesgo y su implementación en los 27 procesos de la UNAL;
3. Consolidación del Modelo de Cuantificación Medición y Seguimiento a la Gestión de los Procesos-CMSGP y la intervención de 8 procesos;
4. Estructuración del Modelo de Gestión del Conocimiento Organizacional para la UNAL.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Macrodireccionadores

Son factores de cambio priorizados, rieles que se postulan como imprescindibles para orientar, construir e integrar todas las estrategias y acciones que la UNAL requiere en sus nueve sedes para alcanzar los escenarios más favorables al 2034.

Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria intersedes

Los avances del SIGA en este macrodireccionador son:

- La construcción de lineamientos conceptuales y metodológicos para direccionar la gestión del cambio institucional;
- Estructuración de un modelo SIGA armonizado con la academia para reducir las brechas entre lo misional y lo administrativo, y en este contexto se cuenta con el planteamiento inicial del Modelo SIGA, la identificación del elemento articulador Información y el diseño de la prueba piloto para iniciar su implementación.

Núcleos Estratégicos

Cultura organizacional y gestión académico-administrativa

El principal logro del SIGA para este Núcleo Estratégico es la continuidad en la implementación del enfoque integral por procesos para la gestión administrativa, integrándolo al quehacer diario de los funcionarios en los 27 procesos de la UNAL, quienes aplican los componentes del SIGA teniendo en cuenta los lineamientos emitidos en cada tema por la Coordinación SIGA del Nivel Nacional, y con el apoyo de las coordinaciones de calidad y su equipo de trabajo en las 9 sedes y los líderes de procesos en los diferentes niveles.

En este contexto se han consolidado los componentes de:

- Gestión del Riesgo;
- Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión de los Procesos-CMSG;
- Gestión del Servicio (Programa de Trámites y Servicios-TyS, Salidas No Conformes-SNC, Medición de la Satisfacción de Usuarios y Partes Interesadas);
- Evaluación de la Gestión (evaluación interna y evaluación externa por ente certificador);
- Mejoramiento Continuo.

Se encuentran en proceso de consolidación las componentes:

- Gestión del Cambio;
- Gestión del Conocimiento Organizacional.

Oportunidades de Mejora

- Aprobar e implementar el modelo SIGA 2.0;
- Puesta en producción de la plataforma SoftExpert con todas las funcionalidades en el Hosting Cloud y capacitación a los funcionarios de los procesos y sistemas de gestión en su manejo;
- Gestionar los procesos con un enfoque integral de requisitos;
- Incrementar la cobertura en la capacitación de funcionarios en las temáticas de los componentes del SIGA para su apropiación;
- Implementar el modelo de Gestión del Conocimiento Organizacional en todos los procesos;
- Implementar el Marco Integral de la Gestión del Riesgo en otras tipologías de riesgos definidas en la UNAL;
- Certificar el Sistema de Gestión de Calidad de la UNAL;
- Ampliar la cobertura de procesos en la implementación del modelo de Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión de los Procesos;
- Fortalecer la relación con los usuarios y partes interesadas de la UNAL a través de la gestión del servicio. continuar con las campañas de divulgación de los avances en la implementación de los componentes del SIGA;
- Incentivar la formulación de planes de mejora que agreguen valor a la gestión institucional. Conformar el Equipo Técnico Integral de Riesgos – ETIR;
- Continuar con la parametrización de los riesgos en el módulo "Riesgo" de SoftExpert con los ajustes metodológicos derivados de la implementación del MIGR;
- Racionalizar los procesos y trámites de la UNAL.

Anexo

1. Anexo SIGA

IV. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL – SGA

PRESENTACIÓN

Dentro de la estructura organizacional de la Universidad Nacional de Colombia, la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental -CNGA- está adscrita a la Vicerrectoría General. Esta Coordinación está conformada por un equipo de trabajo integrado por un profesional administrativo de planta formado académicamente en el área de Economía y quince profesionales en modalidad de prestación de servicios formados académicamente en ingenierías Química, Ambiental, Civil, Industrial y Agronómica; áreas de Ciencias Químicas, Ciencia Política, Diseño Gráfico, Ecología, Lingüística y Comunicación Social. Estos profesionales han sido vinculados para atender los diferentes aspectos que integran el proyecto BPUN 602-C1: “Apropiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la gestión institucional”, como quiera que el Sistema se sustenta exclusivamente, en el Nivel Nacional, con recursos de inversión, a la vez que en las sedes se combinan fuentes relacionadas con el mismo ítem y con funcionamiento.

A su vez, de acuerdo con la Resolución de Rectoría 035 de 2012, el objetivo del cargo de Coordinador Nacional de Gestión Ambiental se orienta a 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).

De la misma manera, 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.

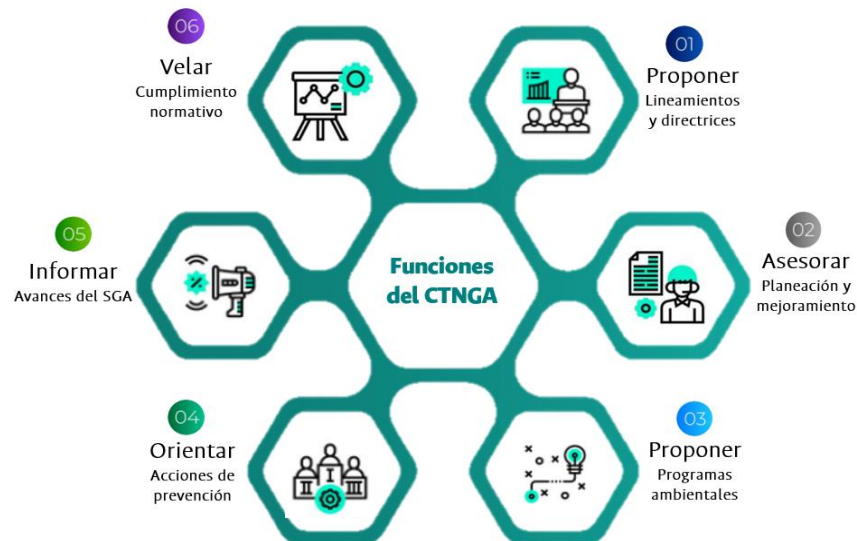


Figura 1. Funciones del Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 1: Construcción de nación y paz sostenible desde los territorios

Este eje engloba las acciones que potencian el papel de la Universidad como co-creadora de soluciones a las problemáticas nacionales, a través de la proyección desde el territorio, el desarrollo territorial, el diálogo con las comunidades y el apoyo a la consolidación de la paz con equidad. Para alcanzar estos objetivos se definen dos programas alrededor de la cultura y construcción de paz y la consolidación de campus y campos sustentables.

Introducción Eje 1

Se han generado mecanismos que aportan a la mitigación y adaptación al cambio climático, así como al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, identificando e incorporando elementos de sostenibilidad y sustentabilidad en las actividades misionales y de apoyo a la gestión en la UNAL.

Programa 2. Ecosistema UNAL de Campus y Campos Sustentables

En busca de establecer acciones que permitan apropiarse elementos para dinamizar y articular las actividades que se realizan en la Institución, desde el Sistema de Gestión Ambiental – SGA -, se han abordado los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS -, con el fin de implementar lineamientos de talla internacional que sean de interés para el Sistema, y así establecer rutas de acción que permitan aportar al cumplimiento de las metas asociadas.

En este sentido, inicialmente se realizó un diagnóstico de la relación actual de la institución con los ODS, por lo cual, mediante el trabajo que se ha realizado, ha sido posible identificar que 20 políticas institucionales están asociadas a los ODS y aportan al cumplimiento de sus metas. A su vez, desde el SGA se ha avanzado en el diseño y construcción de una herramienta dinámica que permita relacionar las políticas identificadas con los ODS, los Factores GreenMetric, los Indicadores GreenMetric para Campus sustentables, los Indicadores del SGA y las líneas de acción del Acuerdo CSU 362 de 2021, de tal modo que sea posible evidenciar cómo la Universidad ha direccionado acciones, planes y/o políticas en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ahora bien, como parte adicional del diagnóstico, se elaboró un instrumento desde el Programa de Criterios de Sustentabilidad, con el fin de identificar la manera como cada una de las áreas de la Universidad se encuentra apropiando y abordando los ODS; inicialmente, se generó una prueba piloto con los procesos de Agenciar las Relaciones Institucionales, Bienestar Universitario y Gestión de la Investigación y Creación Artística, lo cual permitió vislumbrar que los procesos reconocen la asociación de los ODS con algunas de las actividades que lideran. Sin embargo, hay varios aspectos en los que se debe continuar trabajando para implementar los lineamientos brindados desde la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Adicionalmente, en busca de continuar fortaleciendo la gestión y el direccionamiento de las actividades desarrolladas dentro de la institución, se ha trabajado en la identificación de políticas de nivel Nacional y Distrital con enfoque de sustentabilidad que puedan ser recomendadas y adaptadas a la Institución, de las cuales, actualmente se han identificado trece (13) políticas asociadas a los elementos Factores GreenMetric. Con el fin de facilitar la consulta de la información, se ha desarrollado una herramienta dinámica y gráfica que permita al usuario evidenciar la articulación entre aspectos de interés en materia de sustentabilidad relacionados con los Indicadores GreenMetric, el Acuerdo CSU 362 de 2021, las Políticas Nacionales identificadas, los ODS, los ejes misionales, los Macroproceso y los Procesos.

Igualmente, al interior de la Universidad se han identificado tres políticas expedidas durante la vigencia del actual Plan Global de Desarrollo, sobre las cuales, aplicada la Metodología en el Instrumento diseñado, han puesto en evidencia el cumplimiento de los preceptos de sostenibilidad a partir de Factores GreenMetric y las metas que componen los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que ratifica la vocación de la UNAL hacia la sustentabilidad de sus campus.

Por otra parte, cabe resaltar que en busca de impulsar los campus de la Universidad Nacional de Colombia como referentes a nivel nacional de innovación ambiental y de prácticas sostenibles, se participó en el Ranking GreenMetric 2023, con el fin de dar a conocer los avances y logros en cada una de las sedes por medio de la gestión ambiental, lo cual permitió obtener como resultado un puntaje de 8.575/10.000 y una posición de 66/1.183 participantes a nivel mundial, a partir de lo cual se puede afirmar que la UNAL ha mejorado en diferentes aspectos puntuales dentro del Ranking, en comparación con vigencias anteriores.

Logros Eje 1

1. Consolidación institucional de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) UNAL - año base 2022;
2. Consolidación de la primera versión de la herramienta para la caracterización de las políticas existentes en la UNAL con componentes ODS y las políticas sugeridas a partir de los factores de GreenMetric para campus sustentables, enmarcados en los lineamientos del Acuerdo CSU 362 de 2021;
3. Mejora en el puntaje de calificación de los factores ambientales de la UNAL en Ranking mundial GreenMetric;
4. Ampliación del Programa Estratégico de Compras Públicas Sostenibles orientados al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y enmarcado en los lineamientos del Acuerdo CSU 362 de 2021, que lo han hecho destacarse como una de las Experiencias Transformadoras UNAL;
5. Implementación de la primera fase de la prueba piloto del Modelo Armonizado de Gestión Ambiental de la UNAL: Campus y Campos Sustentables.

Transformadores Culturales

Es el impacto transformador que se manifiesta en el liderazgo de la UNAL, reconocimiento y apoyo social y académico, impulsado a través de lo que hemos denominado como “transformación cultural”, que se imprima para hacer un tejido entre los ejes, programas y proyectos de este Plan.

Transformación digital

Teniendo en cuenta el esfuerzo adelantado para desarrollar el Sistema de Información de la Gestión Normativa Ambiental SIGNAL - y con el fin de identificar y establecer los requerimientos para su actualización y optimización, durante la vigencia se ha realizado un análisis del funcionamiento y la aplicación que ha tenido SIGNAL en las diferentes sedes de la Universidad, el cual se complementa con la percepción generada a partir de las reuniones, consultas y visitas realizadas a lo largo de la vigencia con los equipos técnicos de las diferentes sedes de la Universidad.

En este sentido, ha sido posible identificar y consolidar algunos aspectos que se deben abordar para fortalecer la herramienta, como lo son:

- Correcto funcionamiento de la infraestructura tecnológica;
- Adaptar SIGNAL para que calcule cualquier tipo de riesgo;

- Establecer documentación o video tutoriales que faciliten a los usuarios la manera de acceder a la herramienta;
- Hacer verificación periódica de usuarios asignados y sus roles.

Modelo intersedes

De acuerdo con el plan de trabajo establecido para abordar la armonización del modelo de gestión ambiental, durante la vigencia fue posible establecer el esquema del modelo, que se evidencia en la ilustración 1. En esta representación es posible observar los aspectos transversales y las fases de ejecución para su desarrollo.

Ilustración 1. Modelo de gestión.



Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, para abordar y planear el esquema de trabajo para iniciar su implementación, se elaboró el documento relacionado con la gestión del cambio, lo cual permitió seleccionar a las Sedes Caribe y Palmira, como sedes piloto.

De acuerdo con este planteamiento, a la fecha se ha realizado un diagnóstico inicial a las sedes piloto del estado de implementación de los parámetros y actividades del Sistema de Gestión Ambiental y su modelo: Campus y campos sustentables. Para el desarrollo de esta actividad, se diseñó un cuadro de control que permita relacionar las acciones que han desarrollado hasta la fecha las sedes y además identificar aquellas que se deben fortalecer.

Al diligenciar la información requerida en el cuadro de control con los responsables de la gestión ambiental en las sedes, fue posible evidenciar que en la Sede Caribe se está dando cumplimiento a la fase de Diagnóstico y seguimiento, y en la Sede Palmira a la fase de seguimiento. Con estos resultados, se identificaron los aspectos que se deben fortalecer en cada una de las sedes para implementar el Modelo Armonizado. Cabe resaltar que una vez ejecutada la prueba piloto se dará continuidad al plan de trabajo propuesto.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Macrodireccionadores

Son factores de cambio priorizados, rieles que se postulan como imprescindibles para orientar, construir e integrar todas las estrategias y acciones que la UNAL requiere en sus nueve sedes para alcanzar los escenarios más favorables al 2034.

Proyección con el territorio

El SGA se ha dedicado a ser un agente difusor de conocimiento para la sociedad, destacando su compromiso particular hacia la comunidad universitaria. Esto se ha logrado mediante diversas campañas, proyectos e iniciativas institucionales, utilizando múltiples estrategias en sus canales de comunicación. Con este fin, se emplean diversos canales de comunicación, como Facebook, YouTube, correo electrónico, Página web y su nuevo canal, Instagram, con el propósito de dar visibilidad a las actividades realizadas.

En este sentido, durante la vigencia, se realizaron las siguientes actividades enfocadas en fortalecer la cultura y los conocimientos en materia ambiental:

-Diseño y publicación del Informe de Sostenibilidad 2022 (Ilustración 2), primero en su género en la UNAL;

Ilustración 2. Informe de Sostenibilidad 2022 UNAL.



Fuente: Elaboración propia.

- Diseño y socialización de piezas gráficas relacionadas con el calendario ambiental,
- Planeación y ejecución del Evento Ambiental UNAL 2023;
- Diseño y publicación del informe infográfico sobre la gestión de residuos electrónicos realizada en los campus de la Universidad Nacional de Colombia;
- Con la finalidad de poder contar con un repositorio fotográfico propio se realizó un recorrido a cada una de las sedes (9);

- Diseño y aplicación de la encuesta de percepción con el fin de conocer la forma en que la comunidad universitaria percibe las acciones desde el SGA hacia la prevención, mitigación, resolución y control de los factores de deterioro ambiental presentes en las diferentes Sedes;
- Mantener los 6 módulos en el aula virtual (Compras Públicas Sostenibles, Criterios Ambientales, Programas Ambientales, Roles y responsabilidades y Sustentabilidad), para los usuarios interesados en realizarlos;
- Mantener actualizada la página web del SGA.

Por otra parte, con el fin de identificar y aprovechar las cátedras y los recursos pedagógicos disponibles en la institución para fomentar los cambios derivados de la detección de problemas regionales, se ha realizado una revisión y búsqueda de las cátedras institucionales, su relacionamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con los Criterios de Sustentabilidad y su asociación a problemas regionales, lo cual permitió vislumbrar que la información disponible no cuenta con estos elementos. En este sentido, como resultado del trabajo realizado durante la vigencia, se propone como estrategia, el fortalecimiento de las fichas de contenido de las asignaturas, con el fin de que la información reportada por los docentes permita al usuario identificar un contexto más amplio de los conocimientos que podrá adquirir en materia de sostenibilidad y sustentabilidad.

La ficha de contenido que se ha diseñado busca integrar los ODS y los Criterios de Sustentabilidad en las asignaturas o cátedras que se encuentran dentro del repositorio institucional para todas las carreras y niveles académicos. Esta herramienta contiene información general como lo es la facultad, programa académico, objetivo, tipo de curso, competencia general del aprendizaje, resultados del aprendizaje, entre otros ítems. Además, se solicita información relacionada con los Criterios de Sustentabilidad, la problemática de sustentabilidad tentativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible asociados, lo cual permitirá al usuario seleccionar de manera consciente las asignaturas de su interés.

Cabe resaltar que esta herramienta ya ha sido socializada ante el Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental, permitiendo identificar aspectos de mejora, de los cuales algunos ya han sido abordados con el fin de fortalecer la herramienta y otros se trabajaran posteriormente. Paralelamente, se ha construido un instructivo con lineamientos generales para el diligenciamiento de la ficha, permitiendo a los docentes y usuarios relacionarse con el contenido y la información de la herramienta.

Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria interse-des

El Sistema de Gestión Ambiental de la UNAL, reconociendo sus diferentes partes interesadas (estamentos universitarios), comunidad universitaria en general y el contexto universitario, viene desarrollando un conjunto de instrumentos de gestión que apoyan la toma de conciencia ambiental mediante la promoción de los roles y responsabilidades ambientales alineados con el Compromiso ético institucional (Resolución de Rectoría No 11 de 2018) adaptado hacia lo ambiental, que propicie el desarrollo de los campus sostenibles de la UNAL como modelo universitario que apoye el fortalecimiento de los pilares de la sostenibilidad, para lo cual se busca contar con el apoyo de los diferentes estamentos en la implementación de los programas ambientales y las acciones de cumplimiento normativo desde lo individual a lo colectivo a través de sus roles y responsabilidades ambientales -RRA.

En este sentido, durante la vigencia se ha trabajado en el diseño de roles y responsabilidades para el Estamento Docente de la Universidad, siguiendo la metodología establecida, para lo cual, se realizó una identificación de elementos externos e internos que estén relacionados con el estamento de interés, con el fin de identificar las obligaciones existentes de los docentes y así, asociar las responsabilidades ambientales para que puedan ser adoptadas en el marco de la legislación vigente.

Bajo este contexto ha sido posible generar una propuesta de las responsabilidades ambientales para el estamento docente relacionados con los siguientes enfoques: acreditación, deberes y derechos, política laboratorios, política investigación / extensión, ODS /Cambio climático, política ambiental, requisitos legales, compras públicas sostenibles y educación ambiental, y además alineados al ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar).

Paralelamente, se ha definido una metodología para la comunicación de los roles y responsabilidades ambientales del Estamento Docente a través de la planeación y ejecución de actividades en concurso con las partes interesadas de Nivel Nacional y Sedes.

Núcleos Estratégicos

Campus sustentables

En este punto cabe resaltar que adicional a los avances anteriormente mencionados, durante la vigencia, de acuerdo con la Hoja de Ruta del Programa de Cambio Climático, se abordaron dos temas principales relacionados con la estimación de emisiones de GEI y absorciones de la UNAL.

En primera instancia se definió como año base, el año 2022, ya que se cuenta con información representativa, confiable y verificable. Sin embargo, en cuanto a las emisiones de GEI se evidencia que los reportes realizados no cuentan con toda la información, por lo cual, durante la vigencia se trabajó en recalcular las emisiones, siguiendo lo establecido en el GHG Protocol. Esto ha permitido diseñar la Herramienta de Huella de Carbono, en la cual es posible observar las emisiones de GEI por cada una de las sedes y a nivel nacional, obteniendo como resultado institucional 7.123,7 Ton de CO_2eq emitidas en el año 2022. En relación con el cálculo de las absorciones, durante el periodo se ha trabajado en la consolidación y estandarización de la información reportada por algunas de las sedes, así como en el diseño y creación de una herramienta que permite estimar las absorciones de las coberturas verdes de las sedes de la UNAL. Durante el proceso se han identificados elementos a mejorar, por lo cual de manera paralela a la construcción de las herramientas se están identificando acciones de mejora con el fin de optimizar el proceso.

Por otra parte, teniendo en cuenta que se tiene como objetivo realizar compras sostenibles que satisfagan las necesidades de la Universidad mediante la adquisición de bienes y servicios con criterios que consideren aspectos ambientales, a través de la utilización eficiente de recursos naturales a lo largo de su ciclo de vida; aspectos económicos que se ajusten a los principios de eficacia, eficiencia, oportunidad y transparencia y aspectos sociales considerados en los procesos de producción o suministro, desde el programa de Compras Públicas Sostenibles, CPS, se ejecutaron actividades alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS y a los lineamientos del Acuerdo 362 de 2021 del Consejo Superior Universitario, correspondientes a: 1. Energía, carbono y cambio climático, 2. Gestión de residuos hídricos, 3. Planeación y gestión integral / sostenible de la infraestructura, 4. Cero plásticos de un solo uso, 5. Producción y consumo sostenible.

En este punto cabe resaltar que desde el Programa CPS, que ha sido destacado como una de las Experiencias Transformadoras UNAL, se continúa apoyando la ejecución y el seguimiento a los contratos relacionados con las negociaciones globales de la Universidad, correspondientes al Servicio de Vigilancia y Seguridad y al Servicio de Aseo, Insumos y Cafetería, lo cual ha permitido solicitar que las empresas contratadas bajo esta modalidad cuenten con un certificado ambiental que acredite su compromiso con el cambio climático, así como continuar fortaleciendo la cultura ambiental de los contratistas, permitiendo promover continuamente procesos de capacitación y sensibilización en temas relacionados

con el uso adecuado de la energía, la adopción de buenas prácticas para el uso racional del agua, la mitigación de impactos ambientales, la reducción del consumo de plástico de un solo uso, entre otros.

Oportunidades de Mejora

- Fortalecimiento de la planta de personal como apoyo especializado del SGA en las sedes;
- Ampliar la entramada de la gestión institucional a través de la interacción entre las dependencias y el SGA;
- Promover la gestión de recursos que contribuyan a la sostenibilidad de las acciones encaminadas al cumplimiento de la Política Ambiental y los objetivos del SGA.

Acciones Correctivas

- Fortalecer la conciencia ambiental por medio de actividades masivas y de impacto como: divulgación de información en los fondos de pantallas de las oficinas, proyección de videos cortos al principio de reuniones, mostrando el trabajo realizado en las diferentes actividades del SGA, implementar “el momento ambiental” mediante tips cortos en reuniones o espacios de encuentro donde el SGA tenga presencia;
- Gestionar la participación de oficinas, unidades o áreas de gestión ambiental de sede, en CPRAE y en el comité de movilidad;
- Trabajar en conjunto con la Universidad promotora de salud para involucrar hábitos saludables en la alimentación que se brinda en las sedes de la Universidad.

Anexo

2. Anexo AMBIENTAL

V. PROGRAMA DE EGRESADOS - PE

PRESENTACIÓN

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 para la vigencia 2022-2024 dará cumplimiento a los objetivos definidos para el PGD en el eje estratégico 2: LIDERAZGO ACADÉMICO NACIONAL EN UN ENTORNO GLOBAL, en su Programa E2P1 – Ecosistema de Liderazgo público, así como, en el eje estratégico 3: Armonización de las funciones misionales para la formación integral en su Programa E3P1 - Aprendizaje colaborativo, transformación pedagógica y desarrollo curricular. Con base en estos ejes se definen 2 objetivos importantes para el desarrollo de actividades y acciones, el primero fortalecer el Programa, la Red y el Sistema de Información y el segundo ampliar la participación de los egresados en los procesos académicos de la Universidad Nacional de Colombia.

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global

En este eje destaca la estrategia de la UNAL que busca mantener y fortalecer su liderazgo académico para influir en las transformaciones a nivel social, político, económico y cultural. Esto implica la participación crítica de docentes, estudiantes y egresados en los procesos de decisión del país. Se enfatiza la importancia de la presencia activa en organismos relacionados con educación, ciencia, tecnología e innovación. Para alcanzar estos objetivos, se plantean dos programas centrados en consolidar su papel como actor académico clave, ser un espacio de diálogo para líderes sociales y fortalecer un liderazgo académico a nivel nacional e internacional, con un enfoque en el Sur.

Introducción Eje 2

A lo largo de este año, el Programa de Egresados se ha enfocado en el fortalecimiento de la Red, el Programa y el Sistema de Información de Egresados, con resultados notables. El Programa se erige como un pilar fundamental en la consolidación de una red robusta, y dinámica que conecta a los graduados con su alma mater. Estas iniciativas no solo han consolidado la relación entre los profesionales UNAL, sino que también han contribuido a la expansión y mejora continua del Programa. Además, se ha trabajado arduamente en la optimización del Sistema de Información de Egresados, asegurando su eficacia y eficiencia en la gestión de datos relevantes y en sus funcionalidades.

Uno de los aspectos más destacados ha sido el acercamiento proactivo a la comunidad egresada. Se ha identificado y abordado de manera inmediata sus necesidades a través del desarrollo de eventos específicos que han fortalecido los lazos entre la institución y sus egresados. Este enfoque centrado en el usuario ha contribuido significativamente a mejorar la satisfacción y participación de la comunidad en los temas de políticas públicas (cuerpos colegiados, escuelas de pensamiento), aportando a la transferencia de conocimiento, robusteciendo el área de emprendimiento y voluntariado, entre otros.

Adicionalmente, se ha brindado un valioso acompañamiento a las Sedes, colaborando estrechamente en sus actividades y fortaleciendo la conexión entre las diferentes áreas de acción. Este compromiso permitió una sinergia efectiva, maximizando el impacto positivo en las regiones e incrementando nuestra presencia a nivel local (modelo inter sedes).

Se destacó el crecimiento y el alcance del Sistema de Información de Egresados a la fecha se cuenta con 177.663 egresados activos. Por otro lado, se han actualizado 13.326 registros de forma continua,

asegurando la integridad y relevancia de la información almacenada, mejorando la toma de decisiones y facilitando una gestión más efectiva de los recursos.

Para desarrollar el proceso de aprobación, implementación y promoción de los actos administrativos que reglamentan la Gestión de Egresados (la Política de Egresados y demás actos relacionados) se ha venido trabajando en el proyecto del Estatuto del Egresado para la vigencia 2023, el documento fue objeto de las últimas modificaciones y precisiones necesarias para su presentación ante el Comité Superior Universitario. En la sesión celebrada el 12 de diciembre de 2023, el Consejo Superior Universitario (CSU) aprobó que el marco legal del documento se establecerá como un Estatuto. Todos los detalles, incluyendo los capítulos correspondientes, serán sometidos nuevamente al escrutinio del CSU en la vigencia de 2024-1, con el objetivo de ajustar los requisitos definitivos para su aprobación.

El Programa de Egresados está en proceso de implementación de metodologías ágiles para el cumplimiento y buen curso de las actividades previstas por los profesionales. Desde 2021 con base en las necesidades de la comunidad egresada se estructuraron 6 líneas de acción y 2 centros de excelencia, el presente documento relatará los desarrollos por cada uno de estos segmentos.

Con el objetivo de Promover y establecer mecanismos de participación de los egresados en redes que tengan un impacto social en las comunidades y los territorios se ha implementado acciones que promovieron la empleabilidad inclusiva mediante la colaboración con socios empresariales para difundir oportunidades laborales dirigidas a diversos grupos de egresados. Se realizaron dos charlas sobre inclusión laboral en el Campus Laboral UNAL 2023 y cinco jornadas para revisar la accesibilidad de la información del Programa de Egresados cumpliendo con la resolución 1519 de 2020 del MINTIC. Se avanzó en el "Curso de Asuntos de Género para la Comunidad Egresada UNAL 2023" con 98 inscritos, aunque la participación en las sesiones fue alrededor de 30 personas, se han difundido más de 10 convocatorias dirigidas a grupos diferenciales, como parte de los esfuerzos continuos para fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

Durante la vigencia 2023 se realizaron varias actividades para promover la participación de la comunidad egresada por procesos misionales y líneas de acción, se citarán a continuación las actividades relacionadas en el periodo en mención:

-Evento académico de Emprendimiento Manizales. Su objetivo, fomentar el ecosistema de emprendimiento de los egresados de la Universidad en dicha sede. Se realizó el 25 de marzo, contó con la participación de un egresado UNAL en calidad de conferencista; 19 asistentes UNALISTAS hicieron parte de la actividad; se vincularon 4 emprendimientos a la RED DE EMPRENDEDORES;

-Evento Unaliados Sede Caribe. (Realizado) Su objetivo, promover acciones de impacto social con los egresados hacia la comunidad de San Andrés. Se realizó el 22 de abril, contó con la participación de dos egresados UNAL en calidad de conferencistas; 30 asistentes UNALISTAS hicieron parte de la actividad; 1.045 beneficiarios socio-comunitarios;

-Evento Pro-emprendedores Sede Caribe. Su objetivo, presentar a la comunidad egresada el programa de emprendimiento de la Universidad Nacional de Colombia. Se realizó el 21 de abril; 31 asistentes UNALISTAS hicieron parte de la actividad; 1.045 beneficiarios socio-comunitarios;

-Unal Talks (5). Su objetivo, reconocer a egresados y egresadas diversos, partiendo de una perspectiva de inclusión e interseccionalidad que pusiera énfasis en las características propias de la persona para su trayectoria académica y profesional;

-Charla titulada "Tecnología y Empleo: La sinergia perfecta para el éxito empresarial". Se realizó el 31 de mayo, con una asistencia de 97 egresados. Duración 2 horas;

-Campus Laboral UNAL. (10 al 13 de agosto). El evento proporcionó una oportunidad invaluable para que los egresados exploraran oportunidades laborales y se conectaran con empresas líderes, reunió a más de 1.700 egresados y 78 empresas de renombre, más de 7.000 vacantes, 26 salas de conferencias que albergaron una agenda académica diversa y enriquecedora;

-Campus 3e, (8 al 11 de agosto.) Con más de 25 conferencistas y 800 asistentes, ofreció diez conferencias para egresados y seis para empresas de forma virtual. Exploró temas cruciales como empleabilidad y emprendimiento;

-La Semana de la Asociatividad y la Participación, se realizó entre el 26 y el 29 de septiembre, reunió a 10 asociaciones y 4 aliados, cada uno con su propio stand, con el objetivo de fortalecer los lazos entre los egresados y la institución;

-El evento sobre Propiedad Intelectual y las Nuevas Tecnologías, realizado los días 15, 16 y 18 de noviembre, se llevó a cabo de manera híbrida con la participación de un total de 466 asistentes a lo largo de los tres días. Este encuentro incluyó 16 conferencias en las que participaron diversas instituciones de educación superior, abordando temas fundamentales como patentes, derechos de autor, registro de marca, entre otros;

-El X Encuentro Nacional de Coordinadores de Programa de Egresados, se realizó los días 26 y 27 de octubre, congregó a los coordinadores de cada sede, así como a los coordinadores de las facultades de la sede Bogotá. Durante el evento, se destacaron los logros obtenidos a lo largo del año y se llevaron a cabo mesas de trabajo enfocadas en la creación de objetivos y actividades para el próximo año, específicamente para el 2024.

Para fortalecer el relacionamiento con el sector productivo y consolidar un Ecosistema Empresarial Sostenible, se realizaron acercamientos a las empresas con base en las líneas de acción. Se destacan los avances significativos con Grupo ISA Intelcolombia, la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad de Bogotá y la Secretaría de la Mujer de Bogotá, con enfoque en inclusión y oportunidades laborales. Además, se busca asociación con empresas como Decathlon y Diageo, esta última avanzando en programas de inclusión. También se mencionan convenios en curso con diversas empresas como La ascensión, Colmédica, La machelería, Claro, Ibraco, Davivienda, B4LATAM, Prorecognition, Lulo Bank.

Con el fin de promover la creación de la diáspora de conocimiento, se invitó a 104 Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel nacional e internacional vinculadas a la UDUAL con el objetivo de impulsar investigaciones y actividades de extensión. Este esfuerzo logró involucrar al 30% de la población, aproximadamente 32 IES. Se realizaron 35 reuniones documentadas en julio, estableciendo posibles rutas de trabajo para la participación de la comunidad egresada. Además, se exploraron documentos y convenios con más de 10 universidades. Para 2024, se espera firmar 2 convenios internacionales con la Universidad Continental de Perú y la Universidad Técnica de Cotopaxi en Ecuador, junto con 7 convenios nacionales, fortaleciendo las colaboraciones y promoviendo la participación de los egresados.

Otra de las actividades gruesas contempladas en este indicador ha sido la presencia activa del Programa en eventos de diferentes Sedes y Facultades de la Universidad. El objetivo principal ha sido entrevistar a los egresados para actualizar su información en el Sistema. Como incentivo, se ofreció material promocional conmemorativo a quienes actualizaron sus datos entre el 1 de julio y el 30 de noviembre de 2023.

Durante el periodo de 2023 se realizaron actividades para actualizar y depurar la información, como la identificación de egresados fallecidos (1776 identificados) a través de consultas con la Registraduría

Nacional, también se llevó a cabo la carga de egresados anteriores al año 2004. Sin embargo, para aumentar el número de egresados actualizados se propuso una metodología para recolectar la información de los egresados por medio de herramientas de medición, hubo dificultades al modificar los tiempos de aplicación de los instrumentos, lo que afectó la participación de los graduados en encuestas importantes. Como respuesta, se contrató a la empresa YouNeed para alimentar la base de datos del Sistema de Información de Egresados (SIE) con datos actuales de diversas fuentes mediante procesos automatizados. Se planean pruebas de esta actividad para la primera vigencia de 2024.

Teniendo en cuenta que, el Sistema de Información es la plataforma con la que se complementa la Gestión de Egresados se dio inicio en 2023 al desarrollo de la segunda fase del Sistema, mejorando los desarrollos de módulos específicos necesarios para potenciar las encuestas, los reportes, la mensajería, entre otros.

Logros Eje 2

1. 13 propuestas de convenios para aumentar los beneficios a la comunidad egresada (177.663) en proceso de aprobación, con la apertura de estos convenios se fortalecerán las áreas de empleabilidad, emprendimiento, voluntariado, investigación y bienestar;
2. 25 egresados vinculados al liderazgo de políticas públicas al interior de la UNAL (dos al Observatorio de discapacidad y uno en el Comité Académico Administrativo de la Sede Caribe en calidad de representante, asimismo, la participación de 22 egresados en la construcción de la política de inclusión) y dos cambios normativos desde el mismo año para el Observatorio de Asuntos de Género y el Observatorio de Inclusión Educativa para Personas con Discapacidad;
3. 10 eventos y 5 UNAL TALKS realizados, con una asistencia de 4.414 egresados y egresadas, se desarrollaron 70 conferencias;
4. 32 IES a nivel nacional e internacional vinculadas a la UDUAL para fortalecer la diáspora de investigación, ciencia y tecnología de la UNAL;
5. Se logró la renovación de la autorización para la prestación del servicio de Bolsa de Empleo por parte del Servicio Público de Empleo (SPE) por 4 años, luego de llevarse a cabo las mejoras al módulo de Bolsa de Empleo del SIE, adicionalmente se tuvo un cumplimiento del 133% en la actualización de datos e información de egresados y egresadas.

Eje 3: Armonización de las funciones misionales para la formación integral

Este eje promueve la armonización de las funciones misionales a partir de la formación integral que promueve un modelo educativo que integra la investigación, la extensión, la docencia, el bienestar y la internacionalización. Este enfoque busca desarrollar habilidades cognitivas, actitudes ciudadanas y ampliar las capacidades para participar activamente en la vida universitaria. La universidad tiene como objetivo formar individuos integrales con conciencia social, ética y capacidad para ser agentes de cambio en el desarrollo sustentable y la construcción de la nación a nivel global. El eje se estructura en tres programas: armonización de funciones misionales en la formación integral, formación de individuos integrales en valores éticos en diversas áreas del conocimiento, y contribución al desarrollo humano integral con equidad, inclusión y reconocimiento de la diversidad en la comunidad universitaria.

Introducción Eje 3

En cumplimiento con el objetivo institucional de "Ampliar la participación de los egresados en los procesos académicos de la Universidad Nacional", el Programa de Egresados ha llevado a cabo diversas acciones durante la vigencia 2023-2 con el propósito de fortalecer la vinculación de profesionales egresados con la comunidad universitaria en su conjunto.

Conscientes de la importancia de promover la transferencia de conocimiento de los egresados hacia la comunidad universitaria, se implementaron actividades académicas y otros espacios que facilitan este intercambio enriquecedor. Estas iniciativas buscan no solo responder a la demanda existente, sino también atender las diversas necesidades de los egresados y egresadas de la Universidad Nacional.

El desarrollo de estas actividades se ha fundamentado en las diferentes líneas de acción establecidas por el Programa de Egresados, asegurando así una atención integral y adaptada a las expectativas y habilidades de nuestros profesionales Unalistas. Para lograrlo, se dispusieron de espacios específicos y mecanismos apropiados que facilitaron la interacción efectiva de 34 egresados.

Entre las acciones destacadas se encuentran conferencias, talleres especializados, eventos académicos y conversatorios. Estas actividades no solo fomentan el aprendizaje continuo, sino que también contribuyen al establecimiento de redes de colaboración que fortalecen la comunidad universitaria.

La gestión del Programa de Egresados se alinea con el eje que promueve la armonización de las funciones misionales para la investigación, la extensión, la docencia, el bienestar y la internacionalización. Aunque es visible el crecimiento del Programa, marcando una presencia significativa en la comunidad universitaria, es imperativo reconocer la necesidad de reinventar nuestras estrategias para acercar a los egresados a eventos, tanto presenciales como virtuales.

A pesar de los esfuerzos realizados y la calidad de los eventos planificados para atender las necesidades de los grupos objetivos, nos enfrentamos al desafío de traducir el alto interés evidenciado en las inscripciones en una asistencia proporcionalmente baja. Se hace necesario reflexionar sobre los aprendizajes extraídos durante este período, especialmente en cuanto a la limitación del poder de convocatoria de Nivel Nacional al no tener un relacionamiento directo con los egresados.

Al revisar los alcances de las líneas de acción, se debe considerar que el acceso a ofertas laborales sigue siendo el aspecto más importante. Como Programa, se debe trabajar en pro de fortalecer las habilidades blandas y preparar a los egresados para afrontar los desafíos presentes en el mercado laboral global.

El ciclo de cultivación en los estudiantes nuevos debe consolidarse como una estrategia, teniendo en cuenta que son quienes representarán la próxima generación de graduados, sensibilizarlos acerca de la relevancia de mantener un vínculo sólido con su alma mater para consolidar una conexión duradera.

En este sentido, se enfatizó la importancia de actualizar de manera constante sus datos en el Sistema de Información de Egresados (SIE). Este acto no solo facilita una gestión más eficiente de la información, sino que también permite que la Universidad brinde un soporte más efectivo a lo largo de su trayectoria profesional.

Asimismo, instamos a los egresados a hacer un uso óptimo de las herramientas proporcionadas por la Universidad a través del Programa de Egresados. Estas herramientas están diseñadas para respaldar la ubicación laboral de los graduados, ofreciendo oportunidades valiosas y recursos que contribuyen al desarrollo de sus carreras. Al maximizar el aprovechamiento de estas herramientas, los egresados no solo se benefician a nivel individual, sino que también contribuyen al fortalecimiento continuo de la Red de Egresados, generando un impacto positivo en la comunidad universitaria en su conjunto.

Los aciertos en las estrategias han sido invaluable, pero las dificultades se convierten en grandes oportunidades. La baja participación de los egresados en las encuestas constituye una preocupación evidente que merece atención. Este fenómeno plantea desafíos significativos en la recopilación de datos esenciales para la toma de decisiones en la Universidad Nacional (UNAL), así como en los procesos de acreditación que requieren una evaluación exhaustiva.

Por lo tanto, las acciones para 2024 estarán concentradas en potenciar los procesos de acreditación en Sedes y Facultades.

Todas las campañas de promoción y divulgación de las actividades del Programa fueron creadas gracias al trabajo colectivo entre los profesionales y las acciones gestadas en cada una de las líneas de acción y líneas transversales de la Red de la Comunidad Egresada UNAL. A su vez, responden a los objetivos planteados en la estrategia de marketing digital propuesta para inicios de 2023.

Se desarrollaron un total de 11 campañas, 46 piezas para los eventos propios (propuestos y ejecutados en el Nivel Nacional) y un total de 319 piezas.

El área de comunicaciones ha dirigido sus esfuerzos hacia el respaldo activo en la difusión de los eventos de las Sedes, destacándose, en algunas ocasiones, por su contribución en la creación de piezas gráficas que han incrementado significativamente la visibilidad de las diversas actividades llevadas a cabo.

Con relación a los resultados Se ha observado una diversidad en el comportamiento y crecimiento de las redes sociales utilizadas. En este contexto, LinkedIn y Facebook se mantienen como plataformas sólidas y estables, brindando un espacio efectivo para la conexión y promoción de eventos. Mientras tanto, en Instagram, se ha notado un particular éxito con los reels, demostrando ser una herramienta funcional que captura la atención del público y contribuye al dinamismo de la presencia en esta plataforma.

Este análisis resalta la importancia de adaptar las estrategias de comunicación a las características específicas de cada red social, reconociendo el valor de mantener una presencia constante y efectiva en las plataformas que mejor se alinean con los objetivos de difusión y engagement de la Sede.

Con relación a la gestión de las Sedes Andinas y de Presencia Nacional, los coordinadores han desarrollado importantes estrategias para la gestión con la comunidad egresada UNAL, alineadas con los objetivos propuestos en el Plan Global de Desarrollo 2022-2024 y el proyecto de inversión “Sistema Nacional de Egresados”. Esto evidencia el avance en la cohesión del Programa de Egresados en cada una de las sedes.

Un logro importante fue el inicio de actividades en la sede Tumaco, en la que se identificó a la población egresada con la que se realizó gestión. Para esta población se desarrollarán acciones estratégicas que permitan establecer un vínculo fuerte entre la Universidad y la comunidad egresada.

Contando con todas las iniciativas de las coordinaciones y la articulación lograda, en la próxima vigencia se espera fortalecer las estrategias exitosas, así como desarrollar nuevas, con el fin de reforzar los vínculos con la comunidad egresada UNAL e incrementar su participación en las diferentes actividades que se preparan para ellos y en la recolección de información que se requiere para brindarles mejores beneficios, en 2023 se realizaron 166 eventos en 7 de las sedes de la Universidad con 7752 asistentes.

Las sedes actúan como puntos de contacto continuo con los egresados, manteniendo una red activa y vibrante que facilita la comunicación y la colaboración. Se desarrollan una variedad de programas y actividades que van desde talleres y conferencias hasta oportunidades de mentoría y desarrollo de habilidades.

Logros Eje 3

1. 11 campañas creadas para la comunidad egresada, 46 piezas para los eventos propios (propuestos y ejecutados en el Nivel Nacional) y un total de 319 piezas;

2. 480 egresados participaron como talleristas, ponentes y/o conferencistas en los eventos proyectados por el Programa de Egresados en Sedes y Facultades;
3. Mesas de trabajo con los Vicerrectores de la Sede Manizales, Palmira, Medellín y Coordinadores de las Sedes Medellín, Manizales, Palmira para la identificación de sus necesidades e intereses en la comunidad egresada.

Oportunidades de Mejora

Para aumentar la participación de la comunidad egresada en los diferentes instrumentos de medición, se sugiere:

- Implementar campañas de concientización y comunicación efectiva para destacar la importancia de la participación en los instrumentos de medición:

- Ofrecer incentivos atractivos, como descuentos en eventos o acceso exclusivo a recursos, para aquellos egresados que completen los instrumentos de medición;

- Es importante aumentar el compromiso de aquellos egresados que se inscriben a los eventos, se podría personalizar las invitaciones y comunicaciones para resaltar los beneficios y relevancia de cada evento, aumentando el interés y la probabilidad de asistencia;

- Se debe fomentar la Participación de Empresas Aliadas con nuevas estrategias, desarrollar programas de beneficios y reconocimientos para que participen activamente en actividades a las que sean convocados. Establecer relaciones personalizadas con representantes de empresas para comprender sus intereses y adaptar las actividades a sus necesidades;

- Seguirá siendo relevante desarrollar contenido atractivo que involucre a la comunidad egresada como historias de éxito, desafíos profesionales y eventos destacados. Las métricas deben permitir un análisis de datos óptimo para identificar los momentos más efectivos de publicación y las plataformas que permitan maximizar el alcance;

No obstante, deben establecerse planes de contingencia para situaciones externas que puedan afectar la gestión de egresados, como crisis económicas o pandemias y diversificar las estrategias de gestión para reducir la dependencia de un solo canal o fuente de participación, asegurando flexibilidad ante cambios imprevistos.

Anexo

3. Anexo EGRESADOS

VI. SISTEMA DE PROBIDAD Y TRANSPARENCIA - SPT

PRESENTACIÓN

El Sistema de Integridad y Probidad UNAL, cuenta con un contexto normativo internacional, nacional e institucional, que define las obligaciones en las materias de formación ética, atención al ciudadano, transparencia, participación ciudadana, protección de datos, gestión de riesgos de corrupción y código de integridad, las cuales demandan de la universidad respuestas creativas y sólidas que respondan no solo a tales exigencias, sino que contribuyan, dada la misión educativa de la institución, a su penetración efectiva dentro de la institucionalidad pública del país.

En este sentido, se desprenden para la universidad retos como:

- Fundamental trabajar en la construcción de confianza, la participación y la rendición de cuentas;
- Trabajar, a través de esfuerzos planificados, en la cultura organizacional para hacerla más coherente con su propio esquema de valores:
- Incrementar los programas formativos en ética, integridad y ciudadanía en todos los niveles y espacios universitarios;
- Optimizar los procesos de comunicación dentro de la Universidad;
- Apoyarse en la experiencia internacional y nacional para generar planes de intervención para trabajar diversos aspectos relacionados con la integridad y la transparencia (Transparencia y Acceso a la Información Pública, Servicio al Ciudadano, Protección de Datos Personales, Participación Ciudadana).

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 4: Universidad autónoma y sostenible

Este eje promueve la Universidad autónoma y sostenible a través de la gestión del conocimiento, orientada a servir a la nación en diversas áreas del saber. Esta autonomía es reconocida por la sociedad, pero también implica una responsabilidad. La universidad busca la sostenibilidad institucional, basándose en la autonomía para enfrentar desafíos que deben abordarse a partir de diversas estrategias como la consolidación del sistema de planeación, la sostenibilidad financiera y la gestión académico-administrativa con un especial énfasis en la gestión del dato, de la información y la comunicación institucional. Tres programas articuladores buscan gestionar la articulación entre la planeación y las finanzas, mejorar la eficiencia en procesos académicos y administrativos, y avanzar hacia una toma de decisiones informada, coordinada y ágil, todo bajo un modelo de gestión estratégica interesedes.

Introducción Eje 4

El Sistema de Integridad y Probidad UNAL se encuentra previsto en el Plan Global de Desarrollo 2022-2024 “Proyecto Cultural Científico y Colectivo Nación”, en su Eje 4: Universidad Autónoma y Sostenible, Programa 9: Consolidación de la Gestión Universitaria hacia un Modelo Armónico, Colectivo y Transformador, Proyecto 609-C4 Sistema de Integridad y Probidad UNAL- SIP-UNAL.

Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano

La Universidad Nacional de Colombia, particularmente con la entrada en vigencia de una serie de lineamientos y directrices nacionales, ha venido avanzando concienzudamente en todas sus Sedes, en una serie de ejercicios en pro de la integridad y la transparencia, que incluye la implementación de programas y actividades en materia de servicio al ciudadano (SQR), participación ciudadana, transparencia y acceso a la Información pública, planes anticorrupción, protección de datos personales, veedurías y comités de ética, así como actividades de formación a través de la Cátedra Colombiana Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la corrupción, el Foro Internacional sobre Probidad y Transparencia, y diversas capacitaciones y eventos relacionados.

Del mismo modo, la Universidad ha venido atendiendo múltiples requerimientos de diferentes órganos de control como la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Educación Nacional y la Oficina de Control Interno de la Universidad, instituciones que vigilan el correcto desempeño de la institución de acuerdo con sus funciones misionales.

Por su parte, el Compromiso ético Institucional (Resolución de Rectoría 11 de 2018), ha sido, en el período reciente, el documento que de manera más explícita y con mayor fuerza ha querido recoger los valores distintivos de la Universidad. Dicho Compromiso se articula en torno a los siguientes valores (tal y como se recogen en la mencionada Resolución): Diálogo, Equidad, Honestidad, Pertenencia, Respeto, Responsabilidad y Solidaridad.

Este Compromiso Ético Institucional, es un paso fundamental, sin duda, en este proceso progresivo de autocomprensión y autorregulación Universitaria. Para fortalecer estos esfuerzos, y en un marco creciente de exigencias legales en materia de integridad y transparencia, la Universidad decidió orientar sus esfuerzos, en el marco del Plan Global de Desarrollo 2022-2024, a fortalecer la cooperación académico-administrativa para diseñar e implementar un Sistema de integridad robusto, desde el cual se pudieran disponer acciones pertinentes y sustentable en el tiempo.

La importancia de estructurar y hacer operar un Sistema de integridad y probidad se explica, en efecto, en la necesidad de definir e integrar diversas esferas de acción organizacional para que la Institución, como un todo, crezca progresivamente en la apropiación de los valores que la sustentan. Dichas esferas, o Componentes, han de articularse y reforzarse mutuamente (dentro de un sistema de gestión) para procurar la adopción y/o reproducción de las prácticas más adecuadas y potenciar un clima ético bueno y formativo para todos. Se quiso así que el Sistema pudiera no solo proponer y articular diversas estrategias formativas y procedimentales para el fortalecimiento de la integridad y transparencia institucional, sino atender, de manera constructiva, las inconsistencias (actuaciones incorrectas), insuficiencias (vacío normativo) e incompatibilidades éticas (conflicto de intereses) en el actuar de sus miembros o dependencias.

Al intervenir constructivamente sobre las inconsistencias, el Sistema se pensó como una instancia de gestión institucional dedicada a fortalecer la Coherencia de la Universidad con sus propios valores así como a procurar su Completitud, es decir, la apropiación de dichos valores en todas las prácticas que constituyen su quehacer; y a proponer caminos para resolver sanamente los conflictos de interés u otras formas de conflictividad que pudieran amenazar la integridad de las actuaciones por parte de sus miembros y/o dependencias.

Con esta mirada, y tras surtir un proceso de investigación y consulta institucional muy amplia, durante el período de gestión 2022-2023 se diseñó la estructura del Sistema de integridad y probidad de la Universidad.

Con el propósito de diseñar el Sistema de integridad y probidad para la Universidad Nacional de Colombia, y sus componentes, el equipo encargado desarrolló varios procesos de consulta con la comunidad universitaria. Estos procesos incluyeron investigación documental, visitas a todas las sedes para el desarrollo de talleres participativos, una encuesta dirigida, vía Postmaster, a toda la comunidad universitaria y varias entrevistas con informantes claves de los diversos estamentos de la universidad.

Por su parte, los Componentes que se integran sistemáticamente por vía del diálogo y comunicación se presentan enseguida, así como la caracterización general que más abajo se hace de cada uno de ellos, reflejan el resultado de combinar estos cuatro ejercicios. De ello se sintetizó los siguientes:

Componentes del sistema



Así mismo es importante resaltar las actividades realizadas durante la vigencia, dentro de las cuales se encuentran:

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
Diseño del modelo básico del Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia	Integrar diversas esferas de acción organizacional para que la Institución, como un todo, crezca progresivamente en la apropiación efectiva de los valores que la sustentan	Modelo básico SIP-UNAL	Profundizar sobre los componentes del modelo identificados
Implementación del modelo básico del Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia	En el marco del modelo intercedes aplicar el modelo básico del Sistema de Integridad y Probidad UNAL.	Proceso de implementación del modelo básico	Priorizar la aplicación de por lo menos dos de los componentes identificados en el modelo básico del SIP-UNAL. Consolidar y apropiar el modelo básico del SIP-UNAL intercedes.
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 para todas las sedes de la Universidad, durante los dos semestres de 2023, donde se capacitaron más de dos mil estudiantes.	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.
VI Foro Sobre Probidad y Transparencia: Ética Pública y Educación Superior	El Foro internacional sobre probidad y transparencia tiene como objeto profundizar en la cultura de la integridad y la lucha efectiva contra la corrupción.	Participación de más de 300 asistentes presenciales y virtuales en el VI Foro sobre Probidad y Transparencia.	Planear y llevar a cabo el VII Foro sobre Probidad y Transparencia en torno a una temática de interés general, durante la vigencia 2024.
Rediseño y actualización de la página de la página de transparencia en el marco de la Resolución 1519 de 2020 y 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 rediseñada y 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

Sistema de Quejas y Reclamos

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
Socialización y difusión de normativa que regula el Sistema de Quejas y Reclamos	Difusión, socialización y capacitación de la normativa que regula la atención al ciudadano al interior de la UNAL	Resolución de Rectoría 109 de 2021 difundida, Procedimiento actualizado y difundido a través de campañas por Postmaster.	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.
Informes periódicos de Atención al Ciudadano.	Seguimiento y vigilancia a atención al ciudadano por parte de los organismos de control	Informes trimestrales y anual de las peticiones recibidas en todas las Sedes de la Universidad.	En el marco del Plan Anticorrupción, continuar con la elaboración de informes periódicos.

Protección de Datos Personales

Logros	Impacto	Indicadores	Retos
Cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, sus normas concordantes y el Régimen de Protección de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia Resolución de Rectoría No. 207 de 2021.	- La Universidad Nacional de Colombia en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y su régimen de protección de Datos personales promueve la "Transformación de la cultura organizacional desde el enfoque de generación de valor"	-Documento "Plan de Formación y Capacitación Anual de Protección de Datos Personales". -Documento Diagnóstico Técnico Administrativo y Organizacional de todas las Sedes a Nivel Nacional para la definición del alcance metodológico del Plan de Administración del Riego del tratamiento de Protección de Datos Personales.	-Consolidar e implementar en la Universidad Nacional de Colombia el Plan de Formación y Capacitación Anual de Protección de Datos Personales". -Consolidar e implementar en la Universidad Nacional de Colombia el Plan de Administración del Riego del tratamiento de Protección de Datos Personales".
Visitas en Campo a las 9 Sedes y el Nivel Nacional de la Universidad Nacional de Colombia	-Generación de espacios de manera presencial tanto a funcionarios (docentes, administrativos) y contratistas, para que se conozca de forma comprensible, las acciones y procedimientos de implementación adecuados del Régimen de Protección de Datos de la Universidad Nacional, y las normas de seguridad que puedan afectar el desarrollo de sus funciones. Sensibilización, apropiación y generación de cultura en Protección de Datos personales en la comunidad universitaria.	-9 Charlas y capacitaciones en las Sedes de la Universidad Nacional (Bogotá, Manizales, Medellín, Palmira, La Paz, Amazonía, Caribe, Orinoquía y Tumaco), y Una charla en el Nivel Nacional "Identificación y Precauciones en el manejo de Bases de Datos Personales" -12 Talleres presenciales en la nueve Sedes y el Nivel nacional de la Universidad Nacional de Colombia "Identificación y Precauciones en el manejo de Bases de Datos Personales"	-fortalecer el conocimiento de la adecuada y correcta implementación del Régimen de Protección de Datos Personales en cada uno de las personas que intervienen en el tratamiento de información personal y en general a toda la comunidad Universitaria de la Universidad Nacional de Colombia. - Incentivar la apropiación de las herramientas necesarias dentro de la Universidad para que se conozca de una forma dinámica y comprensible las acciones y procedimientos adecuados en el Cumplimiento Legal Normativo de la identificación y Caracterización de las Bases de Datos Personales que trata la Universidad Nacional de Colombia con Responsable de los Datos de sus titulares.
Curso Virtual "Introducción y sensibilización a la protección de datos personales" ofrecido a funcionarios, administrativos docentes y contratistas.	Disposición de mecanismos de formación y capacitación permanente para el adecuado cumplimiento legal y normativo, permitiendo tener un personal con las herramientas necesarias para garantizar se cumpla con las exigencias normativa y procedimentales adecuadas.	-1000 personas capacitadas en el curso Virtual "Introducción y sensibilización a la protección de datos personales" ofrecido a funcionarios, administrativos docentes y contratistas de la Universidad Nacional de Colombia.	-Formar y capacitar a manera permanente a la comunidad universitaria en el adecuado cumplimiento legal y normativo permitiendo tener un personal con las herramientas necesarias para garantizar que cumpla con las exigencias normativa procedimentales adecuadas para el tratamiento de los datos personales en la Universidad Nacional de Colombia.
Campañas de Buenas prácticas en Protección de Datos Personales	Sensibilización y apropiación de buenas prácticas en materia de protección de datos personales a toda la comunidad universitaria a través de las campañas: "Tómame un Café y Dialoguemos en Protección de Datos Personales" y Tip's de buenas prácticas, vía Postmaster para la adecuada implementación de la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia.	--12 Campañas de "Tómame un Café y Dialoguemos en Protección de Datos Personales" con diferentes temáticas. 44 piezas gráficas enviadas vía Postmaster a toda la comunidad universitaria con Tip's alusivos a las buenas prácticas en Protección de Datos Personales -2 Videos institucionales alusivos a la Protección de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia.	Continuar con las campañas de buenas prácticas para que las personas que tienen una relación directa con la Universidad, aumenten su capacidad y dominio frente a la creación y evaluación de sus actividades y fortalecer la cultura organizacional en materia de Protección de Datos Personales en

Logros Eje 4

Además de los señalados anteriormente, En desarrollo del Sistema de Integridad y probidad para la Universidad se han desarrollado tareas en dos fases principales: la fase de diseño y la fase de implementación (iniciada segundo semestre de 2023). Igualmente, se elaboró la propuesta normativa para el establecimiento del Sistema de Integridad y probidad dentro de la Universidad, así:
Fase de diseño del Sistema.

El diseño de los componentes del Sistema de Integridad y probidad partió de cuatro fuentes:

- a. Revisión de literatura científica e Institucional. Se rastrearon e identificaron más de 40 trabajos académicos y documentos oficiales nacionales e internacionales relacionados con la estructura, componentes, elementos, partes o áreas de operación de un Sistema de integridad, tanto en el sector público como en el privado;
- b. Elaborar reseñas de los trabajos en torno a las recomendaciones que de ellos surgía en relación con el objeto de estudio (estructura-Componentes de un Sistema de integridad con énfasis en Instituciones de Educación Pública);
- c. Discutir y sistematizar las recomendaciones de tales trabajos en una matriz integrada que permitió identificar y tener a la vista de manera comprensiva todos los Componentes que tendrían que integrarse dentro de un Sistema de integridad;
- d. Identificar los componentes que emergían de dicha sistematización y caracterizarlos de manera general;
- e. Consultas a los equipos multidisciplinarios de las Sedes Bogotá, Caribe, Palmira, Amazonía, La Paz, Medellín, Manizales, Orinoquía y Tumaco. Durante los meses de Octubre de 2022 a Junio de 2023 el equipo del proyecto visitó todas las Sedes de la Universidad y desarrolló talleres en los que, a través de preguntas y actividades de grupo, se consultó a los participantes (miembros de los equipos administrativos de las Sedes y algunos profesores) sobre los Componentes o áreas de operación, y sus características, que, de acuerdo con sus puntos de vista y experiencias, deberían hacer parte de un Sistema de Integridad y Probidad para la Universidad;
- f. Encuesta sobre percepciones de la comunidad universitaria en materia de ética e integridad institucional. De la cual surgieron diversas recomendaciones por parte de los encuestados;
- g. Entrevistas semiestructuradas con informantes clave. De las entrevistas se recogieron diversas recomendaciones para el diseño debido de un sistema de integridad y probidad para la Universidad.

Transformadores Culturales

Es el impacto transformador que se manifiesta en el liderazgo de la UNAL, reconocimiento y apoyo social y académico, impulsado a través de lo que hemos denominado como “transformación cultural”, que se imprima para hacer un tejido entre los ejes, programas y proyectos de este Plan.

Transformación digital

- Diseño la estructura del Sistema de Integridad y Probidad UNAL e inicio del desarrollo tecnológico que alojará el mencionado Sistema;
- Rediseño y puesta en funcionamiento del sitio web del sitio de formación-Cátedra Colombiana: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción;

-Rediseño, actualización y puesta en marcha del sitio web de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Modelo interse-des

El Sistema de Integridad y Probidad UNAL en el marco del modelo interse-des, articula con todas las Sedes, una serie de ejercicios en pro de la integridad y la transparencia, que incluye la implementación de programas y actividades en materia de servicio al ciudadano (SQR), participación ciudadana, transparencia y acceso a la Información pública, planes anticorrupción, protección de datos personales, veedurías y comités de ética.

Así mismo forma a través de la Cátedra Colombiana Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la corrupción a estudiantes de las distintas sedes de la Universidad y funcionarios públicos y de la sociedad civil. Igualmente, ofrece anualmente a nivel nacional y sede el Foro Internacional sobre Probidad y Transparencia, en temáticas de impacto del orden nacional.

Por su parte, en cuanto al diseño, implementación y consolidación del Sistema de Integridad y Probidad UNAL, se han adelantado:

-Gestiones para la reglamentación del Sistema de Integridad y Probidad en la Universidad Nacional de Colombia;

-Actualización del procedimiento del servicio al ciudadano (SQR), incluyendo los lineamientos de UNISALUD, específicamente en lo relacionado con los requerimientos de la Superintendencia de Salud;

-Diseño del Modelo Básico e inicio de la fase de implementación del Sistema de Integridad y Probidad bajo el modelo interse-des.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Macrodireccionadores

Son factores de cambio priorizados, rieles que se postulan como imprescindibles para orientar, construir e integrar todas las estrategias y acciones que la UNAL requiere en sus nueve sedes para alcanzar los escenarios más favorables al 2034.

Proyección con el territorio

-Consolidar y apropiar el modelo básico del Sistema de Integridad y Probidad UNAL en todas las Sedes de la Universidad;

-Profundizar sobre los componentes del modelo identificados en el modelo básico del Sistema de Integridad y Probidad UNAL (Cultura organizacional, formación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, Transparencia y Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales);

-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;

-Planear y llevar a cabo el VII Foro sobre Probidad y Transparencia en torno a una temática de interés general, durante la vigencia 2024;

- 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;
- Continuar con las capacitaciones en todas las sedes de la Universidad con el fin de concientizar a la comunidad universitaria materia de Integridad, Probidad y publicación de información pública en el marco de la Transparencia y Acceso a la Información Pública que produce la institución;
- Continuar con la implementación de los requisitos establecidos en la Resolución 1519 de 2020;
- Continuar con la socialización de la Política, el Manual de Servicio al Ciudadano, y la Política de Tratamiento de Datos Personales, con el fin de que se apropie en todas las Sedes de la UNAL.

Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria interse-des

Orientación, capacitación y apoyo a las Sedes en la implementación del Sistema de Integridad y Probidad UNAL, en su aspecto tecnológico como en el desarrollo de los diferentes componentes definidos.

Núcleos Estratégicos

Gobernanza universitaria

En el marco de lo establecido en el Plei, se ha avanzado considerablemente en el fortalecimiento de las sinergias académico administrativas para diseño, implementación y consolidación del Sistema de Integridad y Probidad para la Universidad Nacional, a través del trabajo participativo con todas las sedes de la Universidad, donde se definió los componentes más relevantes a desarrollar y participación en la consolidación para la implementación del mismo.

Igualmente, es importante resaltar la sostenibilidad del proyecto porque solo así, se garantizó la realización de actividades que potencian las prácticas necesarias para asegurar la integridad y probidad en todos los ámbitos y procesos de la vida institucional. Así mismo, podrá mantener y profundizar la formación ética de los estudiantes, administrativos, docentes y de toda la comunidad, así como los impactos sociales generados por sus actividades formativas.

Oportunidades de Mejora

- Culminar la etapa de implementación del Sistema de Integridad en todas las Sedes de la Universidad;
- Desarrollar acciones de capacitación, talleres, orientaciones para la puesta en marcha del Sistema de Integridad en todos sus componentes en la Sedes;
- Fomentar la difusión de todos los componentes del Sistema para la apropiación;
- Aportar soluciones tecnológicas para facilitar la implementación del Sistema en las Sedes;
- Evaluar y hacer seguimiento a la implementación del Sistema;
- Destinar en la proyección los recursos presupuestales de acuerdo a las necesidades del Sistema en Sedes.

Anexo

4. Anexo PROBIDAD Y TRANSPARENCIA

VII. PROYECTOS ESPECIALES - PRES

PRESENTACIÓN

En el marco del PGD 2022-2024 esta Unidad Asesora busca Impulsar la transformación organizacional universitaria en términos de agilidad, transversalización y flexibilización de procesos, articulación de gobernanza, funcionamiento y desarrollo organizacional, en el marco del modelo interse-des.

Para materializar un Modelo Interse-des se debe superar la falta de articulación y la complejidad en la movilidad interna de todos los capitales con los que cuenta la organización (humano, financiero, de conocimiento, tecnológico, entre otros) generando redes de conocimiento y capacidades que permitan transversalizar funciones y acciones superando así, el modelo de una estructura anacrónica y robusta para llegar a un funcionamiento flexible y liviano, acorde con el zeitgeist y las tendencias globales para la gestión organizacional de las Instituciones de Educación Superior donde se armonice la gestión administrativa con los ejes misionales y se genere una integración eficaz y eficiente entre las nueve sedes de la UNAL desde el enfoque de la transformación organizacional, implementando los cambios escalonados a los que haya lugar dentro de una visión prospectiva (PLEI 2034).

Hoy, cada Sede de la Universidad da cuenta de capacidades y fortalezas distintivas que recogen la historia de su constitución, desarrollo, evolución y consolidación. Sin embargo, aunque la diversidad y la diferencia que potencia el quehacer académico son valores de la riqueza institucional, la diferencia soportada en la inequidad y la exclusión no lo son. Hoy, las inequidades son visibles e importantes entre sedes y facultades en términos de disponibilidad de recursos humanos, de infraestructuras y tecnologías, para atender el compromiso institucional con el desarrollo regional y el bienestar universitario. El modelo interse-des propone poner a disposición de la formación y la gestión del conocimiento, los recursos de la Universidad en su conjunto. De manera tal que, por ejemplo, una pregunta de investigación formulada por un grupo de investigación en Amazonas pueda hacer uso de recursos de laboratorio ubicados en cualquier otra de las ocho sedes para contribuir a realizar los experimentos requeridos dentro del proceso.

Por otra parte, es fundamental la Gestión por Proyectos; hasta ahora la universidad está avanzando en Project Management Office - PMO, y es requerido llegar a las facultades con estas oficinas. La falta de elementos comunes y transversales como cajas de herramientas, metodologías y la falta de articulación entre las diferentes instancias que planean, diseñan y ejecutan proyectos al interior de la Universidad no ha permitido la transferencia y apropiación de conocimiento efectivo, entendido como buenas prácticas y casos de éxito que logren generar un cambio cultural eficiente en la gestión proyectos con la gestión del cambio propia de estas dinámicas para construir una visión y acción unificadas.

Es así, como cuando se observa la porción global de inversión, se puede concluir que, aunque la Universidad trabaja mayoritariamente por proyectos no puede garantizar la correcta gestión de estos, ya que sus acciones de formulación, gestión y seguimiento se tornan dispersas e insuficientes, generando altos riesgos legales, contractuales y financieros para la institución y limitando el alcance de su principal fuente de consecución recursos externos. Fortalecer la cultura de proyectos a nivel institucional a través del diseño y socialización de una caja de herramientas que contiene herramientas metodológicas y lineamientos transversales a las nueve sedes de la Universidad Nacional de Colombia.

PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación”

Eje 4: Universidad autónoma y sostenible

Este eje promueve la Universidad autónoma y sostenible a través de la gestión del conocimiento, orientada a servir a la nación en diversas áreas del saber. Esta autonomía es reconocida por la sociedad, pero también implica una responsabilidad. La universidad busca la sostenibilidad institucional, basándose en la autonomía para enfrentar desafíos que deben abordarse a partir de diversas estrategias como la consolidación del sistema de planeación, la sostenibilidad financiera y la gestión académico-administrativa con un especial énfasis en la gestión del dato, de la información y la comunicación institucional. Tres programas articuladores buscan gestionar la articulación entre la planeación y las finanzas, mejorar la eficiencia en procesos académicos y administrativos, y avanzar hacia una toma de decisiones informada, coordinada y ágil, todo bajo un modelo de gestión estratégica interesedes.

Introducción Eje 4

Las acciones se siguen encaminando a consolidar un modelo de gestión estratégica interesedes que fundamentado en el compromiso ético institucional establezca procesos generadores de valor sustentados en el mejoramiento continuo y desde el cual se optimicen políticas y estrategias armonizadas, en una concepción contemporánea de gestión orientada al logro y al servicio tanto de la comunidad universitaria como de la sociedad en su conjunto.

Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano

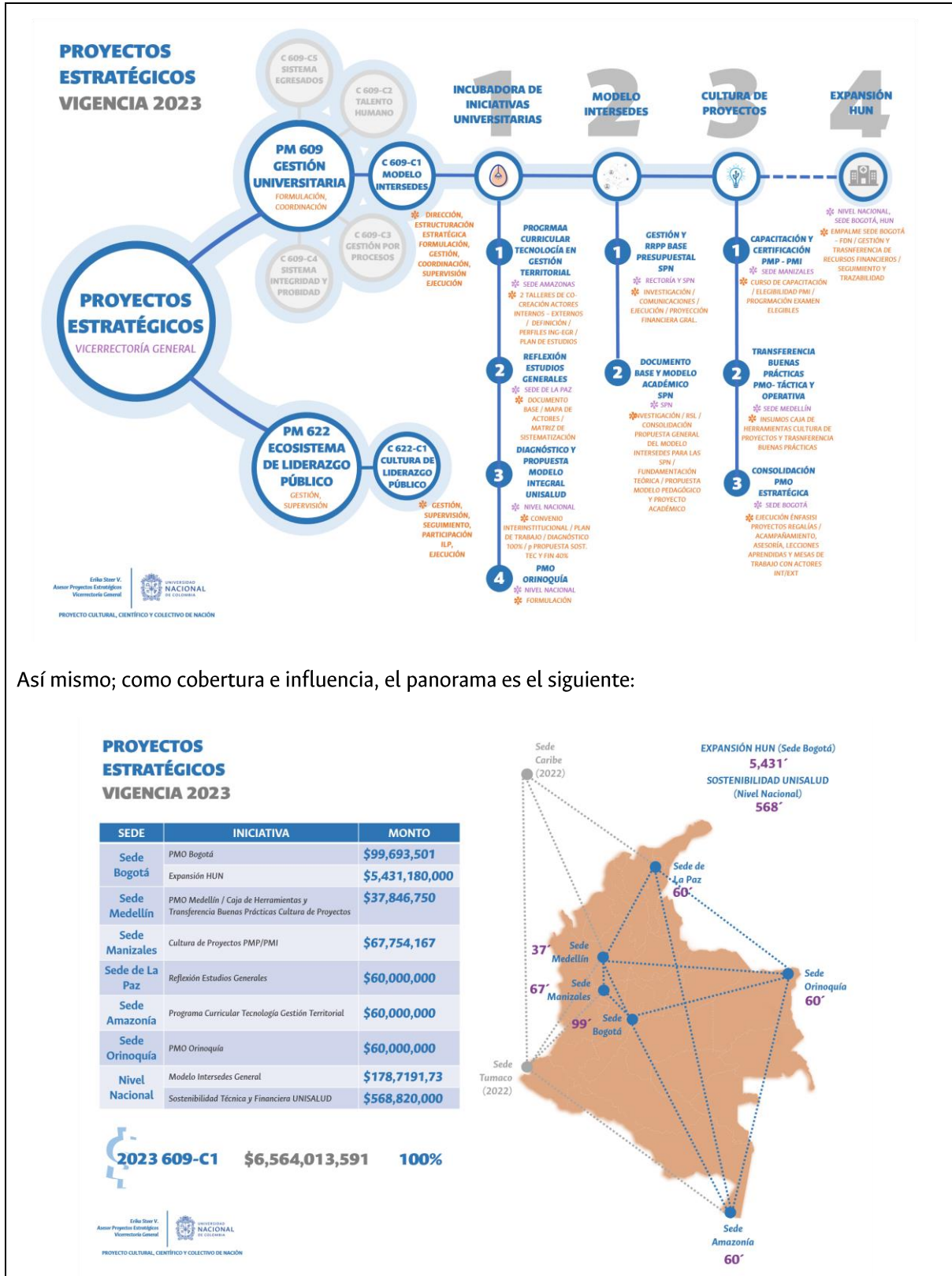
Durante el periodo se consolidaron las herramientas del toolkit para la transferencia de buenas prácticas en Cultura de Proyectos y se completaron satisfactoriamente los proyectos parte de la Incubadora de iniciativas universitarias para las Sedes Amazonas y De La Paz, se estableció el perfil de proyecto para la Sede Orinoquía y se realizó un avance del 40% sobre el total del proyecto que busca la sostenibilidad de Unisalud.

Para la transferencia de buenas prácticas en cultura de proyectos se estableció el cronograma para presentar el examen PMP del PMI de los servidores públicos que han hecho parte del proceso, adicional se realizó el informe final por parte de la entidad que ha apoyado durante todo el proceso, Souza.

De la misma manera, se delimitaron las herramientas a partir de la experiencia y caso de éxito del Sistema de Gestión de Proyectos de la Facultad de Minas - Sede Medellín, se tomó como base el Manual de Gestión de Proyectos de la Oficina en mención. Son doce anexos en total sobre las herramientas determinadas y establecidas para la consolidación de toolkit.

A su vez, dentro del equipo de la Vicerrectora General, con los aportes de las Direcciones de Sedes de Presencia Nacional, se llegó a un modelo integral para la puesta en marcha en II-2023 del Programa de Fortalecimiento de las Sedes de Presencia Nacional que incluyen el enfoque presupuestal y organizacional a partir de la construcción de un nuevo modelo pedagógico. Ello implicó la realización de visitas y talleres a las Sedes Medellín y De La Paz, continuando así con el trabajo colectivo que permite la materialización del modelo interesedes a través de actividades puntuales.

Por su parte y a efecto se ver el panorama completo de las acciones a cargo de esta Unidad Asesora, el siguiente gráfico ilustra los diferentes componentes de gestión:

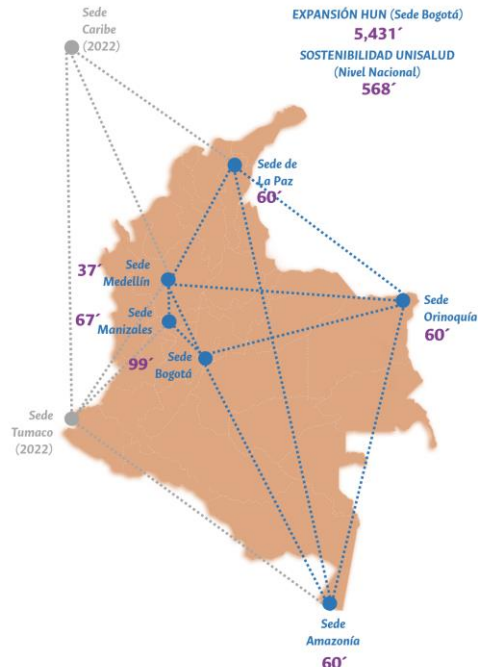


Así mismo; como cobertura e influencia, el panorama es el siguiente:

PROYECTOS ESTRATÉGICOS VIGENCIA 2023

SEDE	INICIATIVA	MONTO
Sede Bogotá	PMO Bogotá	\$99,693,501
	Expansión HUN	\$5,431,180,000
Sede Medellín	PMO Medellín / Caja de Herramientas y Transferencia Buenas Prácticas Cultura de Proyectos	\$37,846,750
Sede Manizales	Cultura de Proyectos PMP/PMI	\$67,754,167
Sede de La Paz	Reflexión Estudios Generales	\$60,000,000
Sede Amazonía	Programa Curricular Tecnología Gestión Territorial	\$60,000,000
Sede Orinoquía	PMO Orinoquía	\$60,000,000
Nivel Nacional	Modelo Intersedes General	\$178,7191,73
	Sostenibilidad Técnica y Financiera UNISALUD	\$568,820,000

2023 609-C1 \$6,564,013,591 100%



Anexo

5. Anexo PROYECTOS ESPECIALES

FIN DEL DOCUMENTO

-VIGENCIA-

BALANCE SOCIAL

2023

