



INFORME DE GESTIÓN 2018

1. DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

1.1 Introducción

En el marco del Plan Global de Desarrollo 2016-2018 “Autonomía responsable y excelencia como hábito”, la gestión de Bienestar Universitario está enmarcada en el **eje 3**: “La gestión al servicio de la academia: un hábito”, **programa 11**: “Consolidación del Sistema de Bienestar Universitario para favorecer la permanencia y la inclusión educativa”, y con los siguientes objetivos específicos y metas:

Objetivo específico 11.1: “Mejorar los programas de bienestar para los integrantes de la comunidad universitaria, en términos de cobertura y calidad.

- **Meta 11.1.1**: “Alcanzar un promedio mínimo de 8.000 apoyos socioeconómicos en el trienio”
- **Meta 11.1.2**: Alcanzar en el trienio como mínimo el 65% del cumplimiento de los estándares de calidad en cada uno de los servicios de alimentos de la Universidad en los que se ofrece el apoyo alimentario estudiantil”

Objetivo específico 11.2. Fortalecer la inclusión en la educación superior pública impartida en la Universidad, que propenda por la equidad, la convivencia, el respeto por la diversidad y favorezca la permanencia y la culminación exitosa de la formación profesional.

- ✓ **Meta 11.2.1**: “Contar con un estudio de impacto de la política de inclusión educativa de la Universidad, en términos de acceso, permanencia y graduación estudiantil”.

Adicionalmente, se ejecutó el proyecto **Sistema de Información en Salud para Bienestar Universitario**, enmarcado en el **Eje 2** “Infraestructura física y patrimonio: apoyo indispensable para la

Academia”, **Programa 6.** “Utilización de nuevas tecnologías para el fortalecimiento de las funciones misionales”.

En el marco de estos ejes, programas y objetivos se adelantó la gestión del bienestar universitario con el siguiente balance:

1.2 Logros de la Vigencia 2018

Para el cumplimiento de la **meta 11.1.1**, asociada al **objetivo específico 11.1**, la gestión del bienestar universitario arrojó el siguiente balance:

En 2018 se superó la meta propuesta para el trienio en cuanto a apoyos socioeconómicos estudiantiles se refiere, otorgándose en este periodo un promedio 9467 apoyos. Dentro de los principales logros se destaca el apoyo económico para el sostenimiento que benefició a 455 estudiantes PEAMA matriculado en el periodo 2018-1 con un aporte de \$1.560.000 por estudiante que cumpliera requisitos. Con esta iniciativa se ejecutaron en total \$684.060.000. Adicionalmente, se contribuyó con \$243.040.000 para el desarrollo de la “Sede Centro Amazonia,” que permitió el mejoramiento y ampliación de la cobertura de alojamientos con proyección de albergar 30 estudiantes. Se apoyó a la Sede Caribe con \$35.600.000 para la compra de elementos para la cafetería con el fin de que en 2019 se empiece a prestar dentro de la Sede el servicio de alimentación a los estudiantes.

Con el proyecto de inversión “*Alimentación y alojamientos de calidad para la comunidad universitaria*”, se dio cumplimiento a la **meta 11.1.2**, asociada al objetivo específico 11.1, con una ejecución en el año de \$ 239.672.736, logrando el mejoramiento de los servicios de alojamiento estudiantil, gracias a la vinculación de profesionales que apoyaron el proceso de convivencia, la inversión en dotación y la construcción de estándares que permiten evaluar la calidad en la prestación de este servicio a los estudiantes. En los servicios de alimentación, se alcanzó durante el año, un promedio nacional del 82% en el cumplimiento de los estándares de calidad del componente higiénico sanitario, del 78% del componente nutricional y del 83% en el componente de servicio, contribuyendo así a dar el apoyo alimentario estudiantil en condiciones de inocuidad, balanceado nutricionalmente y mejorando las condiciones del servicio a los usuarios (calidad de la comida, atención de los operadores, menos tiempo de espera).

Para el cumplimiento de la **meta 11.2.1**, asociada al **Objetivo específico 11.2.**, se concluyó la elaboración del “*Estudio del impacto de los programas de admisión especial (PAES y PEAMA) en términos de*

admisión, permanencia y graduación, en el marco de las políticas de inclusión educativa en la Universidad Nacional de Colombia”.

Este estudio, adelantado con un proyecto de inversión, que tuvo una ejecución en el año de \$63.469.474, presentó los resultados que muestran las fortalezas y debilidades que tienen los programas de admisión especial, así como las oportunidades de mejora que se deben implementar para fortalecer dichos programas y que involucren el ámbito de lo académico y de bienestar universitario. Deja planteada la necesidad del acompañamiento y apoyo integral a estos estudiantes, no solo al ingreso sino durante la permanencia en la Universidad, para alcanzar efectivamente el logro del título profesional.

Igualmente, los observatorios de Asuntos de Género y el de Inclusión Educativa para Personas con Discapacidad, levantaron un diagnóstico del nivel de implementación de las políticas institucionales trazadas para estos temas, diagnóstico que evidenció la necesidad de fortalecer acciones tanto en asuntos de equidad de género como de discapacidad, involucrando fundamentalmente a las instancias académicas y de Dirección, y fortaleciendo acciones en todas las sedes.

Además, se adelantaron estrategias y acciones de fortalecimiento de la educación inclusiva, como la actualización de la reglamentación de las áreas de Acompañamiento Integral¹ y de Salud² y se avanzó en la reglamentación de acciones de bienestar para estudiantes en movilidad entrante y saliente, así como en la conformación de los comités de asuntos de género en las sedes³. Estas políticas institucionales permiten responder a nuevas dinámicas del Universidad, a la vez que favorecen la inclusión, la adaptación y la intervención oportuna de riesgos que pueden afectar la permanencia estudiantil

Adicionalmente, como parte del **Programa 6**. “Utilización de nuevas tecnologías para el fortalecimiento de las funciones misionales”, gracias a un proyecto de inversión, que tuvo una ejecución en el año de \$ 247.727.684, se logró la adecuación y ajustes del Sistema de Información en Salud para Bienestar Universitario, que entrará en operación en todas las sedes de manera gradual a partir del primer periodo académico de 2019, se actualizaron los indicadores de gestión de bienestar y se realizó una primera caracterización de los estudiantes de posgrado admitidos en 2018-1

¹ Acuerdo 20 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario

² Acuerdo 22 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario,

³ Reglamentados por el Acuerdo 18 de 2017 del Consejo de Bienestar Universitario

Por último, dentro de las acciones de la gestión adelantada se destaca la recuperación de la cartera de préstamo estudiantil en las sedes Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira por valor de \$1.294.869.992 con corte a 31 de diciembre de 2018, incluyendo dentro de este monto el valor recaudado por la venta de cartera a CISA que hicieron las sedes de Bogotá y Palmira que ascendió a la suma de \$212.772.494. Así mismo, se logró la actualización de la página web de la Dirección Nacional, cumpliendo con las normas de accesibilidad.

1.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

- ✓ *Oferta insuficiente de los apoyos socioeconómicos estudiantiles, para responder a la demanda de los mismos.* En promedio una (1) solicitud por cada seis (6) presentadas en la convocatoria, puede ser atendida. Esto obedece a limitaciones presupuestales y a la capacidad instalada, lo que impide a las direcciones de bienestar ampliar la cobertura, por tanto, se debe revisar el presupuesto destinado a bienestar y mejorar la infraestructura de servicios como el alimentario y el de alojamiento, que son insuficientes, razón por la cual, los servicios actuales no alcanzan un porcentaje de cumplimiento mayor, pese a las acciones de seguimiento que se han incrementado en el último trienio.
- ✓ *Alta rotación de profesionales que apoyan la gestión de bienestar impide la continuidad de los procesos.* Cerca del 65% de los profesionales que atienden programas y servicios de bienestar están vinculados por orden de prestación de servicios, lo que afecta la continuidad, de los procesos y la oportunidad de los programas y servicios.
- ✓ *Aumento de los factores de riesgo que atentan contra la permanencia exitosa de los estudiantes.* Dificultades de adaptación, de desarrollo de capacidades, académicas, sociales y personales, unidos a problemas de salud mental y vulnerabilidad socioeconómica se evidencia cada vez más, lo que exige acciones más integrarles y articuladas entre bienestar, la academia y la administración, para facilitar no solo el ingreso, sino la permanencia y culminación de la formación profesional y exigen el fortalecimiento de políticas y acciones institucionales de servicios y apoyos socioeconómicos, de inclusión educativa, de universidad saludable y de acompañamiento estudiantil.

1.4 Acciones Correctivas y Planes de Mejora

Para el PGD 2019-2021 y con miras a la consolidación del plan estratégico institucional proyectado a 2030, se han propuesto las siguientes apuestas estratégicas para el fortalecimiento del Sistema de Bienestar Universitario:

- ✓ Actualizar el marco normativo del Sistema de Bienestar Universitario, para que responda a las nuevas dinámicas de la Universidad, flexibilice sus acciones y mejore sus alcances.
- ✓ Potencializar los actuales programas y servicios a través del mejoramiento de la infraestructura física y tecnológica, el aumento gradual de la cobertura en programas y servicios de alta sensibilidad para el bienestar de la comunidad universitaria y el mejoramiento de la planta de personal y fortalecimiento del sistema de acompañamiento estudiantil.
- ✓ Trazar un plan maestro de alimentación y alojamiento a estudiantes, que responda a las dinámicas y demandas actuales con una oferta cualificada y adecuada de estos servicios.
- ✓ Diseñar e implementar una política de universidad saludable que mitigue los riesgos que afectan a los integrantes de la comunidad universitaria, y contribuyan con la convivencia y la formación ética y ciudadana de sus integrantes.
- ✓ Fortalecer la política y acciones de educación inclusiva en la Universidad que cubra a los estudiantes de admisión especial, vulnerables socioeconómicamente, personas con discapacidad y que propenda por el fortalecimiento de la equidad de género y el respeto por la diversidad.
- ✓ Fortalecer el sistema de acompañamiento estudiantil.

2. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

2.1 Introducción

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo como dependencia adscrita a la Vicerrectoría General y en cumplimiento de sus funciones, ha venido desarrollando acciones con el objeto de fortalecer y promover la gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional de Colombia, mediante la implementación de políticas, estrategias y

mecanismos, que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, enmarcadas en los lineamientos de la Alta Dirección. Es así como gracias a la consolidación de un equipo de trabajo del más alto nivel y dispuesto en cuatro (4) divisiones nacionales adscritas, se ha logrado en la vigencia 2018, fortalecer cada una de las áreas de gestión del talento humano a fin de mejorar los servicios prestados a la comunidad universitaria, soportados en una plataforma tecnológica en continuo desarrollo.

2.2. Logros e Impactos

En la búsqueda continua del mejoramiento en sus procesos y ofrecer a la comunidad universitaria nuevos y mejores servicios a través de la implementación de herramientas y estrategias para su gestión y la consecución de información oportuna que permita la toma de decisiones, la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo gestionó la aprobación y desarrollo de las siguientes acciones que a continuación se describen y muestran su estado de avance:

2.2.1 Estudio de Clima Laboral Institucional con Enfoque de Gestión de Cambio Organizacional

Desarrollo de la actividad correspondiente al diagnóstico cualitativo de Comunicación Interna, con la participación de 87 servidores públicos, divididos en cinco (5) grupos focales: cuatro (4) conformados por servidores públicos administrativos y uno (1) para el personal docente. Adicionalmente, se realizaron las cinco (5) entrevistas con referentes de la Universidad (un ex rector, ex vicerrector de sede, vicerrector de sede, vicerrector general y director nacional) quienes desde su experiencia y conocimientos brindaron información de insumo para el mejoramiento de los procesos de comunicación interna. Como conclusiones del ejercicio se recomienda mantener acciones para la gestión del cambio, consolidar capacidades para la innovación y la calidad, así como los espacios de comunicación internos en los equipos de trabajo. Como aspectos por mejorar se tiene: fortalecer la transparencia, la confianza y la relación entre Sedes.

2.2.2 Mejorar la Gestión y la Calidad de la Información

Relacionada con el talento humano de la Universidad, incluyendo la unificación de las bases de datos, la actualización del Sistema de Información de Talento Humano SARA y la implementación de la liquidación de contratistas. La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo como líder funcional participó en la unificación de bases de datos (integra la información de los servidores públicos activos y datos históricos que se encontraban en las bases de datos de Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira) en un ambiente de desarrollo, sobre el

cual se realizó la actualización del sistema de información de Talento Humano SARA, pasando de la versión 7 a la versión 10.

En este mismo camino, en el mes de junio se logró poner en producción el Sistema de Información de Talento Humano SARA actualizado (versión 10), para la gestión adelantada por la Dirección Nacional de Fondo Pensional. /Participación en el proyecto de interoperabilidad de la Universidad en su primera fase, como proveedor de la información correspondiente a terceros (vinculados en SARA) para todos los sistemas de información participantes en el proyecto./Sistematización de actividades: trabajo conjunto el equipo de personal académico, se logró implementar un manejo de planta de docentes en cargos académicos administrativos sin cargo de planta (rol) a través del sistema de información, permitiendo llevar un mejor control para temas de evaluación del desempeño e históricos de ocupación.

2.2.3 Gestión de Calidad

Revisión, simplificación y unificación del procedimiento de selección de personal. Identificación con la sigla SGSST en el código de los documentos de este Sistema de Gestión en el SoftExpert. /Identificación y gestión de riesgos operativos (anexo 2). /El 3 de octubre de 2018 se atendió la autoría interna para el nivel nacional sin resultados de no conformidades (ver anexo 3 con el informe de auditoría). /El riesgo anticorrupción continúa, para la siguiente vigencia, en nivel bajo./ Gestión de trámites y servicios. Priorización del trámite: “Gestión de solicitudes de situaciones administrativas” y construcción del respectivo plan de mejoramiento.

Continuidad de la implementación de la encuesta de satisfacción del usuario en el nivel nacional y en las sedes de la Universidad. /Publicación de la tercera edición del boletín (Año 2, No. 3 de septiembre de 2018).

2.2.4 Estudio Técnico de Cargas de Trabajo y Actualización del Manual Específico de Funciones

La finalización de este proyecto permitió contar con el diagnóstico técnico de las cargas laborales de los funcionarios administrativos de toda la planta de personal de la Universidad y la actualización del Manual Específico de Funciones, expedido a través de la Resolución de Rectoría 1178 de 2018. Se diseñaron las fichas de los perfiles de la planta de personal administrativo de la Sede La Paz. Se dio apertura al Concurso Público y Abierto de Méritos 2018, que se encuentra en curso.

2.2.5 Sistematización de la Evaluación Anual de Desempeño para la Asignación de Puntaje

Actualmente el procedimiento se lleva a cabo como se indica en U.PR.08.003.002; sin embargo, participan en esta varias dependencias lo que ha ocasionado que se traslape información y se generen retrasos e incoherencias de acuerdo con el Acuerdo 123 de 2013 “Estatuto de Personal Académico”. Esta acción de mejora buscó que a través de la sistematización en el sistema SARA, se obtuviera la información desde de la fuente de la evaluación anual para los profesores (directores de las Unidades Académicas Básicas) y así obtener la información de manera rápida con el fin de asignar el puntaje correspondiente en la primera sesión de cada año.

2.2.6 Propuesta de Actualización de Normas

Se presentó para estudio de la Rectoría un proyecto de modificación a la Resolución No. 1405 de 2013, de Rectoría, “Por el cual se establece el régimen prestacional y salarial del personal no perteneciente a la carrera profesoral universitaria y que no se encuentra en período de prueba”, en donde se propone la modificación de varios aspectos.

Propuesta de la modificación del párrafo 3 del artículo 8 del El Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario “Estatuto de Personal Académico” en el siguiente sentido de permitir que los profesores con títulos obtenidos en el exterior puedan participar en los concursos de méritos sin tener la convalidación del título.

2.2.7 Construcción de la Guía Procedimental y Normativa para el Personal Docente

Se convirtió en un documento referente para los profesores en el momento en que deseen realizar alguna gestión. Adicionalmente, se determinó la elaboración de diferentes infografías que se integraron a la página de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo en el espacio dedicado al Personal Académico.

2.2.8 Gestión Salarial y Prestacional

Se dio a conocer a las Sedes, el Calendario de veintitrés (23) Informes Institucionales que durante la vigencia se deben rendir a la Contraloría General de la República, a la DIAN, al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional, a la Contaduría General de la Nación, al Sistema Universitario Estatal SUE, a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad, al DANE, al Fondo Nacional de Ahorro, a las entidades de Seguridad Social, a la Secretaría de Hacienda Distrital de Bogotá y a dependencias financieras de la Universidad, calendario que se ha cumplido oportunamente.

El 10 de septiembre de 2018, el Sistema de Investigación de la Universidad, divulgó los ganadores de la convocatoria UN INNOVA para funcionarios administrativos de las Sedes, que tiene un beneficio económico de cinco (5) SMLV para cada proyecto que sea merecedor de reconocimiento por la capacidad de innovación que haga realidad soluciones creativas a partir de situaciones o problemas reales identificados en el ejercicio de sus funciones.

Con la expedición de la Ley 1753 de 2015, los Ministerios Hacienda y Crédito Público y del Trabajo expedieron la Circular Conjunta 0065 de 2016, para implementar una herramienta tecnológica que agilice la expedición de certificaciones de historia laboral para trámites. En abril de 2018 se expidió el Decreto 726 creando el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados CETIL, que busca la consolidación electrónica de las solicitudes y de las certificaciones laborales para trámites de pensión para ser manejadas en una única base de datos que permita el reconocimiento de una pensión, una cuota parte pensional y/o un bono pensional. En diciembre la firma CERTICAMARA S.A hizo entrega de los token a las Jefes de Personal de las Sedes que les permite el acceso al aplicativo CETIL para la firma digital. A partir del mes de febrero de 2019, el Ministerio habilitará el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados CETIL para la Universidad.

2.3 Indicadores Asociados a la Gestión

- ✓ Acciones en clima Organizacional: participación de 87 servidores públicos entre docentes y administrativos en el diagnóstico cualitativo de Comunicación Interna en grupos focales.
- ✓ Unificación de bases de datos en ambiente de pruebas (100%).
- ✓ Actualización de sistema de información de Talento Humano SARA en ambiente de pruebas (100%). Validación del Sistema en 80%.
- ✓ Interoperabilidad como proveedor de información para el sistema ALEPH en producción y pruebas con los sistemas SIBU, BPUN y HERMES.
- ✓ En general, para todas las sedes es servicio es satisfactorio. En particular, para el Nivel Nacional, para los dos años mostrados (547 opiniones para el año 2017 y 714 para el 2018), la satisfacción, en el 94% y 97%, respectivamente, estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en un buen servicio.

- ✓ Se realizaron actividades de capacitación para 146 funcionarios, con una inversión para la vigencia de \$80.176.464 millones de pesos. Por otro lado, en toda la Universidad se capacitaron a 2566 funcionarios con una inversión total de \$593.660.730 millones de pesos. Aunado a estas actividades, a través del Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal, se otorgaron apoyos a 84 solicitudes, por un valor de \$177.492.985 millones de pesos.
- ✓ En cuanto al proceso de Estímulos y Distinciones del Personal Administrativo, con aprobación del Consejo Superior Universitario, se otorgaron 22 Medallas Manuel Ancizar y de Sede y 30 Menciones Honoríficas, y 479 escudos por tiempo de servicio a funcionarios administrativos de todas las Sedes.
- ✓ Se realizaron 42 procesos de selección para provisión temporal en modalidad de encargo y provisionalidad de los niveles profesional, técnico y asistencia, para las dependencias del Nivel Nacional y las Sedes de Presencia Nacional.
- ✓ Otro de los procesos adelantados durante la vigencia 2018, corresponde al Proceso de Valoración del Mérito, en el cual se evaluaron a 767 funcionarios (no reportan las sedes Bogotá y Caribe), con un promedio de calificación de 943 puntos. Finalmente se generaron y tramitaron 1533 actos administrativos asociados a la gestión del personal administrativo del Nivel Nacional.
- ✓ Para la vigencia 2018, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa dio a conocer la distribución del presupuesto para atender los compromisos laborales. Para nóminas financiadas con Recursos Nación y Recursos Propios el presupuesto inicial asignado fue de \$651'851.674.390. Los Recursos Propios asignados corresponden a la fuente de financiación del Programa Ser Pilo Paga por valor de \$12.470'233.806.
Del presupuesto asignado inicialmente se disminuyó en cuantía de \$24.224'785.798 con ocasión de pagos del mes de diciembre de 2017 a Cesantías de Fondos Privados (incluidos los intereses a las cesantías), valor parcial del Fondo Nacional de Ahorro de diciembre, y los aportes de seguridad social y parafiscal de la Sede Bogotá del mes de diciembre. De esta manera, para el año 2018, se proyectaron los gastos de personal y se estableció un faltante presupuestal por valor de \$68.272'024.123.

2.4 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

2.4.1 Dificultades

- ✓ Falta de articulación y cumplimiento de actividades entre los diferentes actores participantes en los proyectos adelantados (Nivel Nacional y Sede, proveedores), los cuales tienen un alto grado de dependencia de otras instancias.
- ✓ Baja apropiación de los sistemas de información y su uso para la generación de información para la toma de decisiones.
- ✓ Sistemas de información muy personalizados a la Universidad, lo que ha exigido múltiples ajustes y validaciones, ya que los productos comerciales son estándar para diferentes tipos de organizaciones.
- ✓ Aún no se cuenta con un banco de pruebas para los procesos de selección; inasistencia y deserción de actividades de capacitación; baja automatización proceso de estímulos y distinciones; retraso en los procesos de valoración al mérito; Convergencia de múltiples actividades durante la vigencia 2018, lo que generó una sobrecarga de actividades para la División, además de un alto volumen de procedimientos operativos.

2.4.2 Oportunidades

- ✓ En la sesión del pasado 03 de agosto de 2018, Acta 08, varios representantes del CIARP manifestaron la necesidad de revisar varios aspectos del Acuerdo del CSU No. 23 de 2008 "Por el cual se modifica el Acuerdo 011 de 2003, relacionado con la reglamentación de la aplicación del Decreto 1279 de 2002, que establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales"; principalmente en aspectos relacionados con el reconocimiento de puntaje a revistas y a libros; así mismo se evidenció, la necesidad de juntar todas las modificaciones que dicho acuerdo ha tenido e incluir las circulares y criterios definido por el CIARP, con posterior a la expedición de la norma. Se acordó realizar una sesión extraordinaria únicamente para revisar este aspecto, la cual está pendiente de realizarse.
- ✓ Se trabajará para lograr una difusión de la herramienta "Manual para la gestión administrativa del personal académico en la Universidad Nacional de Colombia" en las Unidades Básicas de la Institución.
- ✓ Implementación de herramientas tecnológicas para la solicitud en línea de los trámites de licencias para el talento humano de la Universidad Nacional de Colombia.

- ✓ Implementación de estrategias para el registro y seguimiento de la información reportada por la Universidad Nacional en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- ✓ Mejoramiento del control: Desarrollo de capacitaciones en liderazgo en las etapas del proceso de gestión de talento humano.
- ✓ Mejoramiento del control: Socialización de documentos por correo electrónico antes de su publicación en SoftExpert.

2.5 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

- ✓ Aplicación de buenas prácticas en gestión de proyectos (PMO) para apoyar el desarrollo de las actividades relacionadas con el proyecto de unificación y actualización del sistema de información de Talento Humano SARA.
- ✓ Se identificaron los siguientes planes de tratamiento a través de la definición de los riesgos:
 - Nuevo control, riesgo: Historias laborales preservadas en medio físico y sin respaldo electrónico.
 - Nuevo control, riesgo: Eventos de capacitación desarrollados con baja participación de los usuarios.
 - Nuevo control, riesgo: Gestión institucional sin garantía de la participación de un talento humano con competencias laborales de acuerdo con su declaración de misión, visión y valores
- ✓ Se buscará la sistematización de los procesos de valoración del mérito, selección y capacitación, en el Sistema de Información SARA y otros aplicativos de la Universidad. Actualización de contenidos del curso virtual de inducción y reinducción. Actualización continua de fichas de perfiles de cargos del personal administrativo. Fortalecer los procesos de comunicación tecnológica y presencial con las Sedes con el propósito de compartir experiencias de gestión que contribuyan al mejoramiento de la gestión del talento humano, tanto en temas técnicos del empleo público como en aspectos del comportamiento organizacional (clima organizacional, comunicación). Reducir el volumen de los procedimientos operativos con el propósito de concentrar el esfuerzo administrativo en temas estratégicos propios de la División que apunten al mejoramiento de la gestión del personal administrativo.
Con el apoyo del Grupo de Gestión de la Información de Talento Humano, se terminará de implementar el proceso de sistematización de la evaluación de cargos académico-administrativos, la evaluación en período de prueba y la evaluación integral.

- Se gestionará ante la Dirección Nacional de Sistemas de Información y Comunicaciones el cronograma actualizado del proyecto SARA VERSION WEB para garantizar a las Sedes la salida a producción antes de finalizar el primer semestre de 2019.
- ✓ Se buscará desarrollar en SARA la automatización del proceso de cadena de autorización de vacaciones, así como nuevos desarrollos SARA para facilitar la consulta en línea de estados de vacaciones.
 - ✓ Se gestionará la asignación de clave y usuario para ingreso al Portal del Aportante de COLPENSIONES. De esta manera se espera normalizar las novedades de deuda presunta a fin de garantizar que en futuras solicitudes de pensión de vejez no se presenten inconvenientes al momento de solicitar prestaciones económicas.
 - ✓ Se dará inicio a los procesos para el diligenciamiento del formulario electrónico en el Sistema de Afiliación Transaccional SAT del Sistema de Seguridad Social en Salud para servidores públicos docentes, administrativos, trabajadores oficiales y docentes ocasionales de la Universidad, que trae como beneficios la simplificación de trámites disminuyendo documentación y sin requerir el servicio de mensajería para radicar afiliaciones y novedades, las cuales se podrían realizar a través del portal web.
 - ✓ A partir del mes de febrero de 2019, se dará inicio a la generación de certificaciones desde la plataforma CETIL, reglamentada en el Decreto 726 de 2018 y la Circular Conjunta 0065 de 2016.
 - ✓ Se dará continuidad a la actualización de procedimientos del Sistema de Calidad.

3. DIRECCIÓN NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

3.2. Introducción

Para cumplir con los objetivos 6,1 y 6,2 se realizaron las actividades en once proyectos que permitieron avanzar los objetivos logrando finalizar tres proyectos quedando pendientes actividades para el resto por lo cual fueron ampliados en BPUN hasta marzo de 2019. Durante el 2018 los logros más significativos fueron los siguientes:

3.3. PROGRAMA 6: Utilización de nuevas tecnologías para el fortalecimiento de las funciones misionales.

3.3.1. Objetivo 6.1

Mejorar y afianzar las competencias institucionales, a través del uso y apropiación de nuevas tecnologías y mejorando las capacidades tecnológicas en la Universidad para la prestación de servicios, a través de la automatización.

3.3.1.1. Logros

- Avance de un 30% en productivo de la reglamentación contable internacional NICSP, desarrollos listos para pasar a producción de Central de Pagos, Cuentas por Pagar, Central de Presupuesto, Banco de Proveedores, Compras Web (Etapa Pre-contractual), Central de Adquisiciones, Banco de Terceros, Cubos KPIs, Gestión de Transacciones, Aprobación Digital y App Móvil.
- Para cumplir con la unificación del sistema QUIPU la Universidad contrato la migración de datos, homologación de parámetros del sistema, saldos, movimientos y datos maestros, a través de herramientas ETL, sin embargo, durante 2018 la Universidad realizo un cambio de estrategia para realizar la unificación con el cargue de saldos iniciales.
- En lo que respecta al sistema SARA se definió el modelo de operación, la gestión de los requerimientos, se unifico la base de datos de pensionados y se sentaron las bases para unificar activos, se dejó lista la aplicación para ser migrada a la versión web y desarrollo el módulo de liquidación de contratistas.
- Para el sistema de información académico SIA se lograron consolidar los ocho BD.
- Con respecto al avance en gestión de TI se implementaron dos nuevos procedimientos gestión del cambio y gestión de conocimiento. Adicionalmente se logró una negociación en la cual se mejora el esquema de licenciamiento pasando de licencias con derecho a uso a licencia perpetua incluyendo soporte, mantenimiento y ambiente nube por tres años (2018-2021). También, se pasó 5000 licencias de inventario de tecnología a ilimitado, así como se avanzó en la maduración del modelo de gestión de TI tanto a nivel nacional como con las sedes.

- Dado el contrato para uso de nube publica con AWS (Amazon Web Services) en diciembre de 2017 durante el 2018 se realizaron las migraciones de varios de los sistemas institucionales de la universidad, así como la implementación de nuevos aplicativos para atender procesos de la Universidad tales como lección de rector, convocatorias de cargos públicos.
- La arquitectura empresarial fue la base para el despliegue de la estrategia de tecnología desde el 2016, en este sentido durante 2018 se consolidó el ejercicio de Arquitectura Empresarial, aplicando el modelo Kotter para la gestión del cambio organizacional para los proyectos de SARA y QUIPU.

3.3.1.2. Indicadores relacionados:

a) Consolidación y Unificación de SIA:

- ✓ Nivel de ejecución del proyecto: 95.00%
- ✓ Ejecución presupuestal vigencia 2018: 90.00%

b) Consolidación y Unificación de SARA:

- ✓ Nivel de ejecución del proyecto 80%
- ✓ Ejecución presupuestal vigencia 2018: 61%

c) Consolidación y Unificación de QUIPU:

- ✓ Nivel de ejecución del proyecto 60%
- ✓ Ejecución presupuestal vigencia 2018: 53%

d) Gestión de Servicios de TI:

- ✓ Nivel de ejecución del proyecto 92%
- ✓ Ejecución presupuestal vigencia 2018: 93.3%

e) Arquitectura Empresarial:

- ✓ Nivel de ejecución del proyecto 95.6%
- ✓ Ejecución presupuestal vigencia 2018: 31%

f) Infraestructura de alta disponibilidad:

- ✓ Nivel de ejecución del proyecto 85.00%;
- ✓ Ejecución presupuestal vigencia 2018: 47%;

3.3.2. Objetivo 6.2:

Diseñar e Implementar proyectos Tecnológicos que permitan incorporar mejoras en la gestión y aprovechamiento de la información para el análisis, toma de decisiones y el mejoramiento permanente.

3.3.2.1. Logros e impacto de la vigencia 2018:

- Se realiza Auditoría al SGSI basado en ISO27001:2013 en todas las sedes para determinar el estado de maduración y las oportunidades de mejora en el proceso de adecuación del sistema y de su integración con el SIGA, con miras a fortalecer los requisitos exigidos por la norma. De la misma manera, se adelanta la gestión de tratamiento de riesgos de acuerdo con los planes de mejoramiento y resultado de las auditorías realizadas en todas las sedes.
- Se actualiza la herramienta "Estudio de seguridad para activos de información", la cual recolecta el inventario de mecanismos de seguridad reportado por las OTIC.
- Se estructura el equipo de seguridad de la información de la Universidad conformado por personal calificado y con experiencia en el tema.
- En cuanto a integración de sistemas se consolidaron los conceptos de necesidades de información y el modelo de datos institucional, y poniendo en producción la integración entre SARA y ALEPH, adicionalmente se probaron las integraciones entre SARA, HERMES-E, HERMES-I y SIBU.
- Se realizaron actividades para la adopción y simulacros de los Planes de Recuperación de Desastres (DRP) para los sistemas QUIPU y SARA.
- Se ajustó la arquitectura y se redujo el número de licencias requeridas para el sistema operativo RedHat que soporta el servicio LDAP.
- Se optimizó la ejecución de los respaldos con validación de la calidad de los mismos.
- Con respecto a fábrica de software se desarrolló un plan de ejecución con tres objetivos: desarrollo de nuevos sistemas de información y desarrollos de nuevas funcionalidades en los sistemas existentes tales como: Ajustes y nueva versión del sistema de Régimen Legal, Segunda versión del sistema de información de la Rectoría (SIR), nuevo sistema de información jurídico, avances en el nuevo sistema de votación electrónica y nuevo sistema de inventario de aplicaciones (PLASI).

3.3.2.2. Indicadores relacionados:

- a) Interoperabilidad:
 - ✓ Nivel de ejecución del proyecto: 1.67%;
 - ✓ Ejecución presupuestal de la vigencia 2018: 38%;

- b) Seguridad:
 - ✓ Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 93%
 - ✓ Ejecución presupuestal de la vigencia 2018: 26%

- c) Continuidad:
 - ✓ Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 65.75%
 - ✓ Ejecución presupuestal de la vigencia 2018: 74.63%

- d) Fábrica de Software:
 - ✓ Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 90%;
 - ✓ Ejecución presupuestal de la vigencia 2018: 65.34%;

- e) Ordenamiento Jurídico:
 - ✓ Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 100%
 - ✓ Ejecución presupuestal de la vigencia 2018: 72.41%

- f) **Gestión Jurídica Nacional:**
 - ✓ Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 100%
 - ✓ Ejecución presupuestal de la vigencia 2018: 96.95%

3.4. Dificultades identificadas:

- ✓ Durante el año 2018 se presentaron situaciones administrativas que afectaron el normal desarrollo de los proyectos.

- ✓ Por diferentes factores relacionados con la coordinación con el equipo de trabajo de la OTIC Bogotá no fue posible realizar el afinamiento y la entrega de la operación de la infraestructura administrada por la DNTIC.

- ✓ Formalmente no existe un modelo que establezca las fases y los responsables en la gestión de los Sistemas de Información.

- ✓ La Gestión de Información no es considerada como un proceso, por lo tanto, las definiciones de datos e información y sus responsables dificultaron el cumplimiento normal de este objetivo.

- ✓ Impacto en el alcance y tiempo de proyectos dado el cambio de Dirección en la Universidad, lo que afectó a algunos proyectos por los empalmes y cambios en las prioridades.

3.5. Mejoras en la gestión de los procesos y mejoras generadas hacia los usuarios

- ✓ La DNTIC dentro de su razón de ser debe estar orientada hacia la estrategia de TI en la Universidad y los temas de operación deben ser gobernados desde esta Dirección dado que las operaciones de los recursos de TI deben recaer sobre las OTIC de las Sedes.
- ✓ Es necesario formalizar la Gestión de Información en la Universidad, estableciendo procesos y responsables.
- ✓ Formalizar desde el Sistema de Calidad la Gestión del ciclo de vida de los Sistemas de Información incluyendo las fases y responsables.
- ✓ Con el fin de lograr el funcionamiento armónico del accionar de las Tecnologías y Sistemas de la Información en la Universidad, se propone la creación de cinco (5) grupos de trabajo para el ejercicio de la Gestión de TI en la Universidad integrado por los jefes o personal designado de las OTIC, sedes Andinas y la participación de los profesionales de TI de las sedes de Presencia Nacional.

3.6. Acciones correctivas o planes de mejoramiento:

- ✓ Durante el seguimiento a los procesos se identificaron varios planes de mejoramiento con la ONCI los cuales están relacionados con la Gestión de servicios de TI, Gestión de Sistemas de Información y Gestión de Información.
- ✓ Se relacionan los planes de mejoramiento que actualmente se encuentran abiertos ONCI: 17 y oportunidad de mejora: 1.
- ✓ Mayor interacción con las áreas funcionales para garantizar que los proyectos tengan un nivel de ejecución suficiente y tengan la trascendencia esperada.

4. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL – SIGA Y SISTEMA DE CALIDAD

4.2. Introducción

Tanto el Sistema Integrado de Gestión como el Sistema de Calidad se enmarcan en el Plan Global de Desarrollo, así:

- ✓ **Eje 3.** La Gestión al Servicio de la Academia: Un Hábito.

- ✓ **Programa 8.** Consolidación de estrategias de gestión para apoyar las funciones misionales de la Universidad.
- ✓ **Objetivo 8.2** Mejorar la gestión por procesos de la Universidad, a través del cumplimiento de los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión Académica, Administrativa y Ambiental (SIGA) y consolidar los sistemas que establezca la Universidad para facilitar el desarrollo articulado de los mismos y de los fines misionales.

4.3. Logros e Impactos Alcanzados Durante la Vigencia

4.3.1. Integración de la Gestión de los Sistemas

- ✓ Continuidad de las mesas de trabajo del Equipo SIGA del Nivel Nacional (23 sesiones) orientadas a la definición conjunta de la metodología e instrumentos para la implementación de los 8 aspectos convergentes definidos.
- ✓ Definición y aprobación de los instrumentos metodológicos de los aspectos convergentes: 1. Análisis de Contexto, 2. Caracterización de usuarios y partes interesadas, 3. Roles y Responsabilidades, 4. Revisión por la Dirección Integral, 5. Acciones correctivas, preventivas y de mejora, 6. Control de documentos, 7. Revisión de caracterización de procesos y requisitos en un enfoque integral.

4.3.2. Liderazgo

- ✓ Continuidad de las sesiones periódicas del Comité Directivo SIGA (3 sesiones) como cuerpo colegiado para la definición de lineamientos y directrices orientados a la implementación, evaluación y seguimiento del SIGA.
- ✓ Resolución de Adopción del Compromiso Ético 11 de 2018.
- ✓ Resolución de roles y responsabilidades de Rectoría 1158 de 2018.

4.3.3. Gestión del Riesgo

- ✓ Revisión y actualización de la Declaración de Política de Gestión del Riesgo Institucional y validación por parte del Comité Nacional de Coordinación de Sistema de Control Interno - CNCSCI.
- ✓ Reformulación e implementación de la metodología de administración de los riesgos operativos.

- ✓ Orientaciones metodológicas y desarrollo de las fases de consulta - divulgación, monitoreo y revisión de riesgos de corrupción 2018.
- ✓ Sensibilización al nivel directivo y equipos de trabajo de procesos sobre la administración del riesgo, así como talleres prácticos de gestión de riesgos operativos con 250 asistencias aproximadamente en todas las Sedes.

4.3.4. Enfoque de Generación de Valor en Todos los Procesos

- ✓ Elaboración del Manual para la actualización y/o rediseño de procesos con enfoque de generación de valor.
- ✓ Asesoría a los procesos misionales (macroproceso de Formación) y de apoyo (macroproceso Gestión Administrativa y Financiera) en la aplicación del enfoque de generación de valor con impacto en la simplificación de procesos de 37 pasa a 26.

4.3.5. Gestión del Servicio

- ✓ Desarrollo de un aplicativo web para la generación de las hojas de vida.
- ✓ Levantamiento conjunto entre Nivel Nacional y Sedes de los 23 trámites priorizados por el DAFP para las instituciones de educación superior que deben ser registrados en el Sistema Único de Información de Tramites SUIT.
- ✓ Diseño de mecanismos que promueven la apropiación y participación de los procesos en la implementación de la Política de Servicio.

4.3.6. Auditorías Internas

- ✓ Definición y ejecución del Programa de Auditorías Internas vigencia 2018, se realizaron 10 auditorías de seguimiento, 26 auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), 4 auditorías internas extraordinarias a los Centros de Atención en Salud Estudiantil – CASE, 45 diagnósticos de procesos en el Nivel Nacional y las Sedes Bogotá, Medellín, Palmira y Orinoquia y auditorías combinadas (ISO 9001, 14001, 27001 y Seguridad y Salud en el Trabajo) a 2 procesos.

4.3.7. Administración del Sistema de Información SoftExpert

- ✓ Actualización del SE a la versión 2.0 con la respectiva migración de información de los módulos y diseño de portales para la visualización.
- ✓ Fortalecimiento de los Módulos de Desempeño, Riesgos, Encuesta, Proceso.
- ✓ Reconocimiento del SoftExpert como herramienta institucional para el seguimiento y monitoreo de planes de mejoramiento derivados de las evaluaciones independientes de la ONCI y la Contraloría General de la Nación.

4.3.8. Comunicación

- ✓ Aprovechamiento de diseños infográficos y videos para la socialización de lineamientos, políticas y directrices del SIGA.
- ✓ Creación del Canal de Youtube del SIGA con 1077 vistas.

4.3.9. Sistema de Quejas y Reclamos

- ✓ Implementación e implantación del nuevo desarrollo web del Sistema de Quejas y Reclamos.

4.3.10. Promoción de la Transparencia

- ✓ Desarrollo del “*Segundo Foro Internacional de Probidad y Transparencia: El papel de la Universidad y otros referentes internacionales*”, como parte de las actividades para promover la gestión con transparencia y teniendo en cuenta la pertinencia de programar espacios de discusión con expertos en transparencia e integridad pertenecientes al Ministerio Público, con la participación de 250 personas pertenecientes a la comunidad universitaria y general.
- ✓ Medición del Índice de Transparencia Activa – ITA de la Procuraduría General, a partir de la recolección de información de las áreas de la Universidad.
- ✓ Revisión y actualización del Compromiso Ético Institucional de acuerdo con la Resolución de Rectoría 11 de 2018.

- ✓ Medición del Índice de Transparencia Activa obteniendo una calificación de 80 sobre 100 para 2018.

4.3.11. Riesgos Institucionales

- ✓ Monitoreo, seguimiento de los riesgos donde se aprobaron 52 de riesgos de corrupción y 53 riesgos operativos en 29 procesos de la Universidad.
- ✓ Se cuenta con la Política de riesgos Integridad de la Universidad.

4.3.12. Enfoque de Generación de Valor en los Procesos

- ✓ Simplificación procesos Misionales: de 9 gestiones de procesos a 3.
- ✓ Simplificación procesos de apoyo: de 6 gestiones de procesos a 2.
- ✓ Eliminación del proceso de Gestión Ambiental: 1
- ✓ Simplificación del mapa de procesos: de 37 procesos a 26 procesos.

4.3.13. Trámites y Servicios

- ✓ Levantamiento de 62 hojas de vida de trámites y servicios.
- ✓ Priorización de 16 trámites y/o servicios con el respectivo plan de mejoramiento orientado a su racionalización.
- ✓ Levantamiento y publicación en el SUIT de los 23 trámites requeridos por el DAFP para las IES.
- ✓ Medición de la satisfacción de los usuarios frente a los trámites y servicios de la Universidad obteniendo un porcentaje del 76% en 2018 y un promedio acumulado de satisfacción entre 2017 y 2018 del 79%.

4.3.14. Gestión del Conocimiento

- ✓ Más de 1000 funcionarios formados y sensibilizados en temas como la gestión de riesgos, mejora del servicio, auditores

integrales (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, SGSST, SGSI), uso del sistema de información SoftExpert, Revisión de procesos con enfoque de Cadena de Valor, Sistemas de Quejas, reclamos y sugerencias, Fallas en la prestación del Servicio.

4.4. Dificultades

- ✓ Personal por ODS en las Coordinaciones de Calidad, dificultando la continuidad y trazabilidad del Sistema de Gestión.
- ✓ Apatía en las Sedes de Presencia Nacional para participar en las capacitaciones y gestiones a realizar.
- ✓ Apatía por parte de la comunidad académica y administrativa por los temas de gestión.
- ✓ Medición y análisis de los resultados para tomar decisiones, así como el monitoreo y seguimiento a los planes de mejora por parte de los líderes de procesos.

4.5. Acciones Correctivas

- ✓ Fortalecer el análisis de datos y la toma de decisiones.
- ✓ Continuar con el acompañamiento a los coordinadores de calidad para la ejecución de las actividades.
- ✓ Explorar el módulo de *Work Flow* y formularios de SoftExpert con el fin de digitalizar formatos y automatizar procesos.
- ✓ Continuar con la implementación de herramientas de gestión sencillas y prácticas, facilitando la apropiación de estas en los funcionarios.
- ✓ Continuar fortaleciendo la gestión integral de los procesos.
- ✓ Dar continuidad a la revisión de los procesos de manera sistemática con el enfoque de generación de valor.
- ✓ Buscar estrategias para la implementación de la Resolución de Rectoría 1158 de 2018.

5. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

5.2. Introducción

En el marco de la ejecución del proyecto BPUN 228 “Fortalecimiento del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad Nacional de Colombia”, durante la vigencia del año 2018, a través de las actividades apoyadas por la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental, se consolidaron las metas referenciadas al Eje 3 del Plan Global de Desarrollo, en tanto el trabajo se realizó de manera coherente y articulada entre el Nivel Nacional y las Sedes.

5.3. Logros e Impactos

- ✓ Evaluar los impactos ambientales positivos y negativos en las Sedes de Presencia Nacional (SPN), donde se trabajó en promedio con 88 parámetros, agrupados en 25 factores y 10 componentes ambientales correspondientes a flora, fauna, agua, atmosfera, paisaje, suelo, comunidad, cultura, economía e infraestructura.

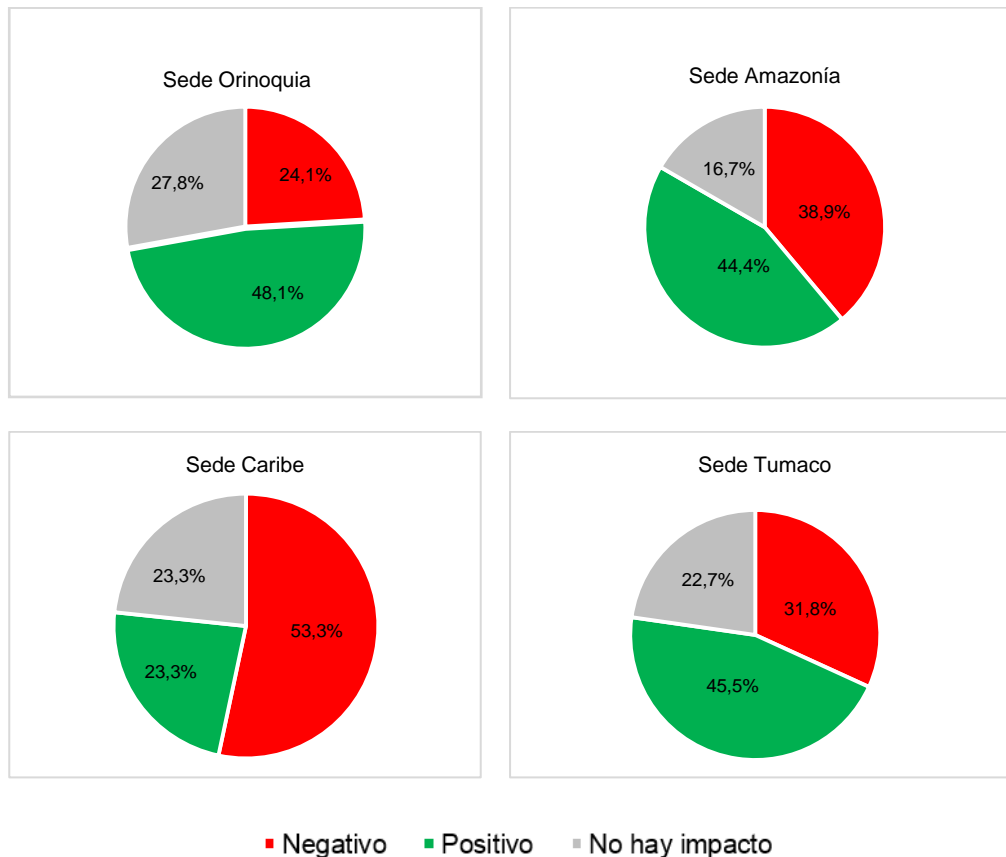


Figura 1. Distribución de los impactos ambientales

- ✓ Realizar la actualización de las matrices legales por medio de la revisión de requisitos legales nacionales, regionales y aplicables a las SPN; teniendo como resultado una herramienta dinámica que permite ampliar el panorama sobre la necesidad de atención de algunos componentes ambientales en los que se presenta incumplimiento legal. En la figura 2 se muestra el detalle de la actualización realizada.

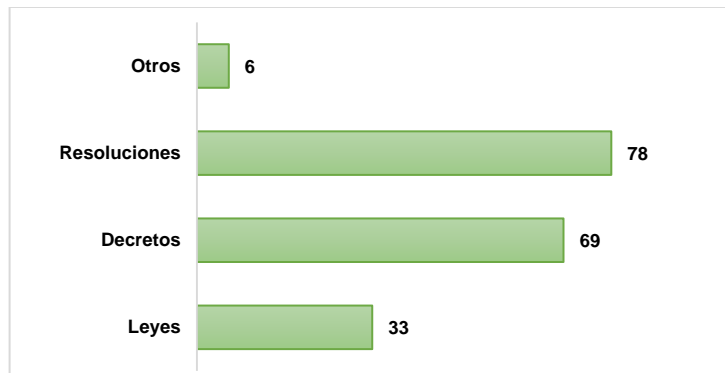
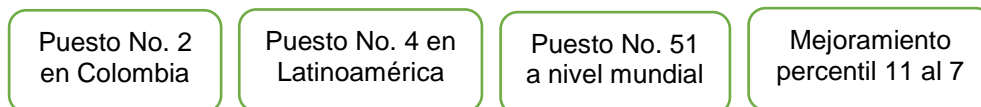


Figura 2. Detalle de requisitos actualizados en las matrices legales de las SPN.

- ✓ Realizar auditorías internas en las SPN, bajo los lineamientos de la norma ISO 14001:2015, identificándose fortalezas del SGA, así como no conformidades comunes en las SPN.
- ✓ Continuar con la participación de la Universidad en *GreenMetric World University Ranking*, que permite comparar el compromiso de las universidades con el medio ambiente y la sostenibilidad de sus campus. A continuación se indican los resultados obtenidos en el año 2018



- ✓ Realizar el evento “1st National Workshop on UI GreenMetric for Universities in Colombia”, que contó con la participación de ponentes nacionales e internacionales y representantes de Gestión Ambiental de 20 Instituciones de Educación Superior del país.

- ✓ Fortalecer los mecanismos de difusión y socialización del Sistema de Gestión Ambiental, a través de la actualización de la página web nacional del SGA.
- ✓ Avanzar en el cumplimiento de las actividades de los programas ambientales de las SPN referentes a la gestión integral de residuos, uso eficiente de energía, gestión integral del agua y conservación de flora y fauna.
- ✓ Estandarizar a nivel nacional la metodología para la identificación de *Riesgos y oportunidades*, enmarcada desde la norma ISO 14001:2015 aplicable al Sistema de Gestión Ambiental.
- ✓ Trabajar con el Sistema Integrado de Gestión Académico, Administrativa y Ambiental – *SIGA*, en los elementos convergentes Análisis de Contexto y Usuarios y Partes Interesadas.
- ✓ Construcción de la propuesta de responsabilidades ambientales, teniendo en cuenta el Modelo PHVA aplicable al SGA.
- ✓ Formalizar el Sistema de Gestión Ambiental mediante el reconocimiento institucional, cuyo efecto inmediato es la inclusión de la dimensión ambiental en todos los procesos de la Universidad.

5.4. Indicadores

A la fecha se han desarrollado las actividades propuestas para dar cumplimiento a las metas y los objetivos planteados en el proyecto de inversión BPUN 228 “*Fortalecimiento del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad Nacional de Colombia*”. En la vigencia 2018 se alcanzó el cumplimiento de los siguientes entregables:

- ✓ Matriz de legislación ambiental nacional, regional y local aplicable a las SPN y evaluación del grado de cumplimiento de la misma, de manera actualizada.
- ✓ Documento informe del grado de implementación de la norma ISO 14001:2015 en cada una de las sedes y consolidado nacional.
- ✓ Programas implementados de gestión ambiental en las SPN.

- ✓ Informes de auditorías inter-sedes e informe de evaluación de la implementación del SGA por una empresa externa de consultoría y/o asesoría.
- ✓ Informes de eventos y/o proceso de educación, formación y sensibilización ambiental para fortalecer la cultura ambiental.
- ✓ Mecanismos de difusión de SGA actualizados.

Por otro lado, se aplicó la encuesta de percepción del Sistema de Gestión Ambiental, que tiene como propósito obtener información de la comunidad universitaria, acerca de:

- Conocimiento de la política ambiental y el SGA.
- Percepción del desempeño del SGA.
- Prioridades ambientales.

Durante la aplicación de la encuesta en el año 2018 se recibieron 1.198 respuestas, 744 comentarios a problemáticas ambientales y 715 sugerencias a las problemáticas planteadas.

La información que soporta el anterior campo conceptual, gráfico y estadístico se encuentra dentro de los anexos de proyecto BPUN 228.

5.5. Dificultades

- ✓ Ausencia de un Sistema de Información institucional del SGA, lo que dificulta contabilizar áreas, consumos, generación y demás información requerida en la construcción de indicadores de gestión ambiental.
- ✓ No se ha incluido la dimensión ambiental en los proyectos de investigación y extensión.
- ✓ Falta participación activa en redes ambientales nacionales e internacionales.
- ✓ Ausencia de los criterios ambientales en la construcción y adecuación de la infraestructura de la Universidad Nacional de Colombia.

5.6. Acciones Correctivas

- ✓ Realizar nueva propuesta de reporte de indicadores de gestión ambiental con el fin de evitar que la variación de los mismos esté asociada a la disminución o aumento de la población, para que sea comparable en las todas las Sedes de la universidad y además sea insumo para la encuesta GreenMetric.

- ✓ Establecer alianzas estratégicas con grupos académicos, estudiantiles, ocupacionales y otros, para mejorar la gestión ambiental de la Universidad.
- ✓ Realizar el acompañamiento a los grupos de investigación para que se incluyan criterios ambientales en la formulación de sus proyectos.
- ✓ Realizar un acercamiento a las redes universitarias con enfoque ambiental, entre las que se cuentan la Red Ambiente de Universidades Sostenibles (RAUS), la Unión Universitaria en Producción y Consumo Sostenible – MADS y la Red Colombiana de Formación Ambiental (RCFA).
- ✓ Definir y consensuar lineamientos para la inclusión de criterios ambientales en la construcción y adecuación de la infraestructura.

6. PROGRAMA DE EGRESADOS

6.2. Introducción

El Programa se constituye en un espacio para la permanente vinculación de los Egresados en los frentes académico, cultural, social e incluso científico, en tanto se generan condiciones para la continuación de su relacionamiento con la Universidad.

6.3. Logros e Impactos

Generación espacios de participación para la construcción de propuestas para el Plan Global de Desarrollo PGD 2019 – 2021, obteniendo los siguientes resultados:

- ✓ Participación de 840 egresados a través de una encuesta en línea.
- ✓ Organización y puesta en marcha de las mesas de trabajo con las Asociaciones de Egresados.
- ✓ Participación de Coordinadores de Sede y Facultades en las propuestas durante el Encuentro Nacional de Coordinadores, realizado en Bogotá.
- ✓ Propuesta desarrollada por la Coordinación Nacional de Egresados, incluida en el PGD.

- ✓ Se trabajó conjuntamente con el Ministerio de Educación, la Dirección de Posgrados y docentes expertos en la construcción de la encuesta de seguimiento a egresados de pregrado y posgrado, en los momentos 0, 1, y 5, con el fin de conocer el desarrollo personal y laboral de los mismos, lo que permitirá formular y/o modificar políticas de mejoramiento o direccionamiento institucional.
- ✓ Se logró registrar manualmente cerca de 5000 egresados que no se encontraban en el SIE.
- ✓ Acercamiento con las Asociaciones de Egresados, lo que permitió un trabajo armonizado en pro de los egresados.
- ✓ Participación de Egresados en tres ceremonias de distinciones desarrolladas por el Programa.
- ✓ Resultados exitosos de la Auditoría realizada por el Ministerio de Trabajo sobre el manejo y resultados de la Bolsa de Empleo – Universidad Nacional de Colombia.
- ✓ Encuentro Nacional de Coordinadores que permitió fortalecer lazos entre los niveles Nacional, Sedes y Facultades para generar estrategias de mejoramiento en la gestión del programa.
- ✓ Construcción y puesta en operación del Portal Web del Programa de Egresados.
- ✓ Se Incrementó la participación de egresados en las redes sociales y correo electrónico, debido a las estrategias implementadas para este objetivo (ver anexo 6.1).
- ✓ Formalización y consolidación del Sistema de Gestión de Calidad del Programa de Egresados con participación de las diferentes Sedes.
- ✓ Participación importante de egresados en los 9 Encuentros de Egresados realizados. (ver anexos 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7 y 6.8).
- ✓ Consolidación de 16 Cátedras de Egresados (ver anexo 6.2) a través del programa “61 Diálogos con Egresados” (Ver anexos 6.2, 6.3 y 6.4).
- ✓ Eventos y actividades en las Sedes con una alta participación Ver anexos (6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7 y 6.8).

- ✓ Conformación de 11 Convenios Empresariales – Corferias (ver anexo 6.2).
- ✓ Jornada de laboralización: “Proyéctate U.N 2018” (ver anexo 6.2).

6.4. Indicadores

6.4.1. Encuesta de Satisfacción Anual

Esta encuesta se envió por correo electrónico a los Egresados de todas las Sedes y Facultades de la Universidad en el segundo semestre del año y se realizó seguimiento y reenvío periódico para obtener la mayor cantidad de respuestas posibles. Los resultados obtenidos dieron origen al documento llamado: “Informe de Análisis de la EASU 2018”. Algunos de los resultados obtenidos se resumen en los siguientes términos:

- ✓ Respondieron 1429 egresados validados con la información del Sistema de Información de Egresados SIE, siendo ésta la participación más alta en los últimos años.
- ✓ El 53.1% de los egresados que participaron son hombres y el 46.1% son mujeres.
- ✓ El 79.8% de los egresados tienen título solo de pregrado, el 6,6% tiene solo título de posgrado y el 13,6% tiene título tanto de pregrado como de posgrado.
- ✓ El 62,6% de los egresados son de la sede Bogotá, el 22% son de la sede Medellín, el 7,8% son de la sede Palmira y el 7,3% son de la sede Manizales.
- ✓ Los servicios que cuentan con mayores niveles de satisfacción son: información publicada vía correo electrónico con el 86.1% en niveles de satisfecho y totalmente satisfecho, la divulgación de información por página web con el 74,7% de egresados en estos dos niveles y el portal de egresados SIE con el 67,6% satisfechos o totalmente satisfechos con el servicio.

6.4.2. Encuesta de Aportes de Egresados al Plan Global de Desarrollo 2019-2021

Con el fin de obtener información de los egresados respecto a lo que la Universidad le puede aportar a la Nación y el papel de los egresados en el fortalecimiento de la institución, se generó en el mes de septiembre, un formulario con preguntas abiertas con el fin de tener estas opiniones en cuenta al construir el plan global de desarrollo 2019-2021, esta

información junto con los cuatro ejes estratégicos de dicho plan que se tenían permitieron generar un acercamiento entre el programa nacional de egresados y las diferentes asociaciones de egresados, generando así dos mesas de trabajo en donde se socializaron las respuestas de los egresados y se enfocaron en función de los cuatro ejes estratégicos del plan global de desarrollo para generar una propuesta que, desde el programa de egresados, fuera incluida en dicho plan global.

Algunos resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta a los egresados fueron los siguientes:

- ✓ Se contó con la participación de 840 egresados validados mediante el registro administrativo del SIE.
- ✓ El 60% de los egresados que participaron fueron hombres y el 40% mujeres.
- ✓ El 79% tienen título de pregrado, el 6% tiene título de posgrado y el 15% tienen título tanto de pregrado como de posgrado de la Universidad Nacional.
- ✓ De los que tienen pregrado el 63% corresponden a egresados de la sede Bogotá, el 23% a la sede Medellín, el 9% a la sede Manizales y el 5% a la sede Palmira.
- ✓ De los que tienen posgrado el 71% pertenecen a la sede Bogotá, el 18% a la sede Medellín y el 7% a la sede Palmira.
- ✓ Las nubes de palabras más usadas por los egresados con respecto a los temas de contribución de la Universidad Nacional al Proyecto de Nación en Paz y Rol de los egresados en el fortalecimiento de la Universidad y del País.

6.4.3. Encuentros de Egresados

Ver indicadores en anexos 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7 y 6.8.

6.5. Dificultades

- ✓ Ausencia de un Sistema de información de Egresados óptimo para la gestión.
- ✓ Falta de ubicación en la estructura organizacional de la Universidad, pese a lo descrito en el Acuerdo 014 de 2010 del Consejo Superior Universitario.

- ✓ Insuficiencia de cargos para la gestión de las actividades del Programa de Egresados.
- ✓ Perfiles de personal inadecuados para la gestión del Programa de Egresados.
- ✓ Presupuesto reducido para la gestión del Programa.
- ✓ Desarticulación del trabajo con las Coordinaciones de Programa de Egresados de Sede.
- ✓ Baja remuneración de una parte importante del personal estratégico tanto directivo como de apoyo a la gestión

6.6. Acciones Correctivas

- ✓ Organizar y poner en operación el Sistema de Información de Egresados con capacidad para ejecutar el desarrollo de las funcionalidades para los actores del proceso (Egresados, sector productivo y Universidad Nacional).
- ✓ Propender por la consecución de recursos y financiación que permitan contar con personal de apoyo al Programa de Egresados en las Sedes.
- ✓ Gestionar la vinculación del Programa de Egresados en la Estructura Organizacional de la Universidad Nacional.
- ✓ Vincular al Programa de Egresados dentro de los procesos. Se sugiere ubicarlo en los procesos estratégicos.
- ✓ Realizar alianzas nacionales e internacionales, mediante convenios de cooperación que beneficien a los egresados.
- ✓ Formular proyectos de inversión que propendan por mejorar el Sistema y el Programa de Egresados
- ✓ Proponer políticas, lineamientos y normas que faciliten la gestión y proyección del Sistema de Información y el Programa de Egresados.
- ✓ Fortalecer las relaciones Universidad-Empresa-Estado que beneficien a los egresados y a la Universidad.