



# Balance Social Vigencia 2019

## Vicerrectoría General

## 1. DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR

### Introducción

La Dirección Nacional de Bienestar Universitario es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría General responsable de proponer políticas, programas y servicios del Sistema de Bienestar Universitario y velar por su adecuada implementación.

### Logros e impactos de la vigencia 2019

En el marco del Plan Global de Desarrollo, se trazaron los siguientes objetivos:

*OBJETIVO 1: ACTUALIZAR EL MARCO NORMATIVO RELACIONADO CON EL SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.* Se convocó la participación de las instancias directivas, de representación profesoral y estudiantil y de decanos que integran el Consejo de Bienestar Universitario, así como a las Direcciones de Bienestar Universitario de sedes y facultades y a los profesionales que coordinan las áreas que integran el sistema. Este ejercicio de discusión y construcción colectiva permitió que se elaboraran versiones preliminares de modificación del Estatuto General en los aspectos relacionados con bienestar universitario y del Acuerdo 07 de 2010 del CSU que reglamenta el Sistema de Bienestar Universitario.

*OBJETIVO 2: POTENCIALIZAR LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.*

- **Acompañamiento Integral.** Se destaca en 2019 la gestión adelantada desde las direcciones Bienestar Universitario de las sedes y facultades (en Bogotá y Medellín), para socializar la guía de alertas tempranas en salidas académicas y de representación institucional, así como apoyar la participación de los estudiantes en eventos externos de carácter académico, cultural o deportivo y el respaldo a las iniciativas estudiantiles que se materializan a través del programa Gestión de Proyectos. Igualmente, la difusión y socialización del protocolo de prevención y atención de casos de violencia de género y violencias sexuales<sup>1</sup>, así como las atenciones por esta causa.

La siguiente tabla muestra los usuarios reportados en el Sistema de información de Bienestar Universitario-SIBU de los programas del área de Acompañamiento Integral en todas las sedes y adicionalmente en las facultades de la sede Bogotá de Artes, Ciencias Económicas, Ciencias Humanas, Medicina, Veterinaria y de Zootecnia.

**Usuarios-usos de los programas del área de Acompañamiento Integral-2019**

PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Acompañamiento en la Vida Universitaria	14827	29181
Gestión de Proyectos	3589	5105
Inducción y Preparación para el Cambio	7383	25999
Convivencia y Cotidianidad	3255	4692

**Fuente:** Sistema de información de Bienestar Universitario – SIBU

- **Salud:** Se orientó en aportar en la construcción de una cultura institucional de universidad promotora de salud. Se establecieron alianzas con entidades externas como el Ministerio de Justicia y la

<sup>1</sup> Reglamentado por la Resolución 1215 de Rectoría de 2017

ONU para la ejecución del marco técnico de acción para la reducción del consumo de SPA en el ámbito Universitario

#### Usuarios-usos de los programas del área de Salud-2019

PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Apoyo para la Atención Primaria y de Emergencias	5645	11548
Disminución de Factores de Riesgo en la Comunidad Universitaria	10368	24545
Gestión en Salud	7948	18981
Promoción en Salud y Prevención de la Enfermedad	21868	60116

Fuente: Sistema de información en Salud – SINSU y aplicación de servicios.

- **Área de Cultura:** Se realizaron talleres libres de danzas, música, artes escénicas pintura, así como festivales y encuentros culturales donde participaron más de 7000 integrantes de la comunidad universitaria y sus familias y público externo. Hay conformados 47 grupos artísticos institucionales-GAI, y al menos 18 de ellos tuvieron participación destacada en eventos.

#### Usuarios-usos de los programas del área de Cultura-2019

PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Actividad Lúdico Cultural	7725	36921
Expresión de Talentos	5571	6325
Instrucción y Promoción Cultural	2968	26504
Promoción de la Interculturalidad	2874	3455

Fuente: Sistema de información de Bienestar Universitario – SIBU

- **Área de Actividad Física y Deporte:** Desarrollaron estrategias para favorecer y promover la actividad física como fundamento de los hábitos de vida saludables a través de participar e intervenir los espacios institucionales como aulas, oficinas y reuniones de cuerpos colegiados.

### Usuarios-usos de los programas del área de Actividad Física y Deporte-2019

PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Acondicionamiento Físico e Instrucción Deportiva	9916	86403
Actividad Lúdico Deportiva	16513	48914
Deporte de Competencia	1736	67835

Fuente: Sistema de información de Bienestar Universitario – SIBU

- **Área de Gestión y Fomento Socio-económico:** Se mantuvieron los apoyos socioeconómicos estudiantiles alimentario, de alojamiento, de transporte y económico. Se destaca que la sede La Paz, inició actividades en 2019-2, implementó los apoyos alimentarios para 70 estudiantes y de alojamiento para 25 estudiantes,

### Estudiantes beneficiarios de los apoyos socioeconómicos por periodo académico en 2019

APOYOS	Beneficiarios por apoyo		Promedio Beneficiarios 2019
	2019-01	2019-03	
Apoyo alimentario	5208	6027	5618
Apoyo para el alojamiento	653	754	704
Apoyo para el transporte	3030	3034	3032
Apoyo económico	222	242	232
Préstamo estudiantil	5	3	4
<b>PROMEDIO ANUAL</b>			<b>9.589</b>

Fuente: Sistema de información de Bienestar Universitario

- **Infraestructura física:** Construcción y entrada en funcionamiento del nuevo edificio de bienestar en la Sede Palmira para el área de Salud y Acompañamiento Integral. Igualmente, el mejoramiento de los servicios de alimentación de la sede Bogotá, los nuevos inmuebles y las obras de mantenimiento y mejoras en dotación en los alojamientos estudiantiles.

● **Promedio de Usuarios por Área 2018–2019**

ÁREA	PROMEDIO USUARIOS	
	2018	2019
Acompañamiento Integral	8.366	7.264
Salud	11.534	11.457
Actividad Física y deporte	10.250	9.388
Cultura	4.984	4.784
Gestión y Fomento Socioeconómico d	9.915	9.589

**Fuente:** Sistema de información de Bienestar Universitario – SIBU

OBJETIVO 3: *FORMULAR EL “PLAN MAESTRO DE ALIMENTACIÓN, ALOJAMIENTOS Y TRANSPORTE PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA”.* Se logró establecer el estado actual de los programas de alimentación, alojamiento y transporte en las sedes Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira, así como determinar las proyecciones que tienen las direcciones de cada sede para el desarrollo de estos programas en el corto y mediano plazo.

OBJETIVO 4: EVALUAR LOS RESULTADOS DERIVADOS DE LAS ESTRATEGIAS Y ACCIONES ADELANTADAS POR LAS INSTANCIAS DE BIENESTAR Y ACADÉMICAS, EN EL MARCO DEL SISTEMA DE ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTIL (SAE). Participación en el encuentro nacional del SAE donde se presentó el proyecto y las actividades a desarrollar con las sedes frente al estudio.

OBJETIVO 5: FORTALECER LA POLÍTICA DE EDUCACIÓN INCLUSIVA. Participación en el proceso de construcción de la metodología para la formulación del Plan Estratégico Institucional–PLEi 2034, que busca promover una educación inclusiva en la Universidad y democratizar el acceso al conocimiento. Igualmente, la Universidad fue invitada como ponente al *“foro internacional sobre inclusión y equidad en educación”*

organizado por el MEN y la UNESCO donde se presentó la experiencia en inclusión en educación superior.

OBJETIVO 6: ESTABLECER UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE UNIVERSIDAD SALUDABLE 2021. Conformación de las mesas técnicas de salud mental y consumo de SPA, se elaboró un diagnóstico del estado actual de las dependencias que brindan servicios de salud en la Universidad para identificar las brechas en el cumplimiento de la normatividad vigente sobre seguridad del paciente

OBJETIVO 7: ARMONIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO CON LAS NUEVAS NECESIDADES Y DISPOSICIONES EN MATERIA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Se construyeron las especificaciones para las siguientes nuevas funcionalidades: Registro de acceso a los servicios de Bienestar Universitario a través del carné institucional, registro de proyectos estudiantiles en el marco del Programa de Gestión de Proyectos del Área de Acompañamiento Integral, registro de casos de violencia basadas en género y violencias sexuales, seguimiento al presupuesto e indicadores/estadísticas.

#### ASPECTOS RELEVANTES RELACIONADOS CON EL PRESUPUESTO

El presupuesto ejecutado para realizar acciones que contribuyen con el Bienestar de la comunidad universitaria, fue de \$85.866 millones en 2019, que correspondió al 10% del presupuesto de funcionamiento comprometido por la Universidad para dicho año (\$855.634 millones).

Cabe anotar, que el presupuesto ejecutado en 2019 por las Direcciones de Bienestar Universitario del nivel Nacional, Sede y las Facultades de las

sedes Bogotá y Medellín, sigue correspondiendo a un 4% del presupuesto de funcionamiento de la Universidad, como ha sucedido en años anteriores.

<b>Acciones de las Direcciones de Bienestar Universitario de los Niveles Nacional, Sede y Facultad</b>			
<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Presupuesto Comprometido (en Millones)</b>	<b>Participación en el presup. funcionamiento</b>
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.	\$9.338	<b>4%</b>
Apoyos Estudiantiles	Apoyos entregados en especie o en dinero a los estudiantes, como por ejemplo el apoyo económico, promotor de convivencia, apoyo alimentario, entre otros.	\$11.519	
Bienestar docente y administrativo	Acciones de Bienestar dirigidas al personal docente y administrativo.	\$6.406	
Programas Especiales	Actividades de Tienda Universitaria (funcionamiento Tienda Sede Bogotá), colegio IPARM, Jardín y Capellanía Sede Bogotá, Escuela Sede Medellín, Programa de Egresados.	\$1.795	
Direcciones de Bienestar Universitario Facultades Sedes Bogotá y Medellín	Actividades de bienestar en las 11 Facultades de la Sede Bogotá y 3 de la Sede Medellín.	\$3.723	
<b>Subtotal</b>		<b>\$32.782</b>	
<b>Otras acciones de Bienestar Universitario</b>			
<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Presupuesto Ejecutado</b>	<b>Participación en el presup. funcionamiento</b>
Acciones para estudiantes	Descuentos, estímulos, becas y exenciones sobre costos de matrícula.	\$50.098	<b>6%</b>
Acciones de orden académico	Becas AC070/09 CA y AC117/16 CA, monitores de pregrado y de posgrado, becarios.	\$2.986	
<b>Subtotal</b>		<b>\$53.084</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>\$85.866</b>	<b>10%</b>

## Dificultades identificadas y oportunidades de mejora

- **Objetivo 1:** Se evidencia la visión limitada que se tiene de bienestar universitario, que impide apropiarse un concepto más allá de una mirada asistencialista y no como soporte del desarrollo humano integral. Por tanto, como plan de mejoramiento se debe fortalecer el proceso de discusión y apropiación de nuevos conceptos que soporten el bienestar universitario como fundamento del desarrollo



humano, de la formación integral y, en consecuencia, como fin misional de la universidad

- Acompañamiento Integral: Débil articulación con las instancias académicas para la implementación de las estrategias para el efectivo acompañamiento estudiantil.
- Convivencia: Rotación de los/las profesionales capacitados para atender estas situaciones, tanto en aspectos jurídicos, como psicosociales y de derechos humanos.
- Falta de espacios físicos y escenarios para la adelantar ensayos y presentaciones, a lo que se sumó la alteración de la normalidad académica que afectó la participación de la comunidad y la realización de eventos culturales que debieron cancelarse.
- Carencia de personal de planta.
- Para los programas Escuela, jardín infantil e IPARM, el no reconocimiento como unidades académicas especiales dado su modelo de innovación y práctica pedagógica en educación inicial, preescolar, básica y media.
- Limitaciones presupuestales.

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

- Conformar y capacitar equipos profesionales en cada Sede, así como retomar el proceso de revisión del Estatuto Estudiantil en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia (Acuerdo 044 de 2009 del CSU) y proponiendo la modificación sobre la función misional de bienestar universitario.

## 2. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

### Introducción

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, DNPA, como encargada de diseñar, definir, coordinar y verificar la aplicación de las políticas, procesos y procedimientos en lo relacionado con la gestión del talento humano al servicio de la Universidad, cuenta con 4 divisiones nacionales adscritas: División Nacional de Personal Académico, División Nacional de Personal Administrativo, División Nacional Salarial y Prestacional y División Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, también está adscrito el Grupo de Gestión de la Información de Talento Humano.

### Logros e impactos de la vigencia 2019

#### PROYECTO “ADOPCIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA”

Se destaca la inclusión del manual de funciones en el Sistema de Información de Talento Humano – SARA, como parte de la implementación del modelo de gestión por competencias para los servidores públicos administrativos de la Universidad. De manera paralela, se adelanta una revisión de las fichas de los cargos, proceso que cuenta con un avanzado estado de ejecución.

Se identificaron las necesidades de capacitación para crear un campus virtual para el desarrollo y fortalecimiento de competencias funcionales y

comportamentales del personal académico y administrativo en el primer semestre de 2021.

**IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- Modificación de la Resolución No 620 de 2017 de la Rectoría en la cual se establecen las responsabilidades de los servidores públicos docentes y administrativos y estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Inicio de la Evaluación de factores de riesgo psicosocial como parte de las actividades del Sistema de Vigilancia Epidemiológica SIVIG – VIVIR,. El siguiente es el nivel de participación a 31 de diciembre de 2019:

Sede	Número de servidores públicos y contratistas evaluados
Nacional	391
Manizales	360
Palmira	219
La Paz	24
Amazonía	28
Orinoquia	63
Caribe	34
Tumaco	29
<b>TOTAL</b>	<b>1148</b>

Fuente: Elaboración propia DNSST

- Actualización y divulgación de la Matriz de Requisitos Legales y otros compromisos adquiridos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisión y cierre de las acciones preventivas y oportunidades de mejora del Nivel Nacional.
- Desarrollo de auditorías internas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de verificar el cumplimiento de funciones y responsabilidades del sistema.

#### REVISIONES DE LAS NORMAS QUE APLICAN A PERSONAL ACADÉMICO

Durante el año 2019 se llevaron a cabo 4 reuniones de la Comisión Accidental en las cuales se abordaron los temas relacionados con la posibilidad de que la personas que acrediten títulos obtenidos en el exterior puedan participar en los concursos de méritos sin tener la convalidación del título vinculación, evaluación, promoción a titular y tenencia del cargo.

#### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Desarrollo del PETH
  - Estrategia de vinculación por mérito
  - Estrategia de bienestar del personal académico y administrativo
  - Estrategia para la adopción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Estrategia de estímulos por méritos excepcionales
  - Estrategia Plan Institucional de Capacitación
  - Estrategia de evaluación docente y valoración del mérito del personal administrativo
  - Estrategia de gestión de la información
- Herramientas de la planeación estratégica del talento humano.

#### NUEVA MODALIDAD VIRTUAL PARA EXPEDIR LAS CERTIFICACIONES DE PENSIÓN A TRAVÉS DEL APLICATIVO CETIL:

El sistema CETIL se implementó en la Universidad a partir del mes de mayo de 2019 en todas las Sedes y en el mes de agosto de 2019 se actualizaron en el Sistema de Gestión de Calidad.

#### GESTIÓN DE CALIDAD

Se propone la diferenciación entre los indicadores de gestión y las estadísticas para el proceso “Gestión del Talento Humano”, dado que para los primeros es posible emprender acciones directas para su desempeño.

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

##### DIFICULTADES

- Rotación de personal.
- Requerimientos de nómina que se presentaron al grupo de soporte informático para ajustar el Sistema de Información del Talento Humano, que no pudieron ser atendidos hasta tanto se cambie a la versión SARA WEB

- Se ha venido gestionando ante la División de Patrimonio Documental que se garantice la digitalización de autoliquidaciones de seguridad social. Al respecto se presentan dificultades para ubicar los boletines de caja y bancos de las Tesorerías de los años más antiguos que no han podido ser superadas.
- Inasistencia y deserción en las capacitaciones, por parte de algunos servidores invitados, lo que impactó en el aprovechamiento de los recursos invertidos.
- Baja automatización, genera pérdida de tiempo en el manejo de las postulaciones y los datos de los postulados para las Distinciones Administrativas.
- En cuanto al proceso de Valoración del Mérito, los servidores y Jefaturas no muestran interés por adelantar las etapas acordes con el propósito de evaluación permanente de los objetivos y su desarrollo, esto se observa en el trámite de último momento y en la demora en su entrega por parte de algunas dependencias del Nivel Nacional.
- Baja participación en las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

### OPORTUNIDADES

- Las evaluaciones dispuestas en el Estatuto de Personal Académico, Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario, como las evaluaciones: integral, especial, en período de prueba y por desempeño de cargos académico-administrativos, no se encuentran sistematizadas actualmente.

- Debe contarse con una base de datos de pruebas de selección por competencias que permita evaluar competencias funcionales y comportamentales y tener confidencialidad y disminuir el tiempo de respuesta de los procesos de selección, con el fin de fortalecer el ingreso de personal calificado e idóneo a las dependencias del Nivel Nacional y las Sedes de Presencia.
- Se requiere sistematizar el proceso de distinciones, aprovechando los desarrollos que se están generando en la plataforma del Sistema de Información del Talento Humano – SARA.
- Con la nueva versión del sistema de información de talento humano, se abre la oportunidad de sistematización de trámites y servicios, así como una mejor gestión de los datos, generando información de importancia para la toma de decisiones.
- Contar con el módulo de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de información SARA, lo que facilita el manejo, trazabilidad y consulta de la información.

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

- Atendiendo a las recomendaciones de las auditorías internas, se está evaluando la inclusión de controles para el diligenciamiento del programa de trabajo académico.
- Adelantar diagnósticos de necesidades de la planta docente y administrativa de la Universidad Nacional de Colombia, durante el año 2020.

- Para el año 2020, se espera mejorar la herramienta en el aplicativo Sistema de Talento Humano – SARA, incluyendo un sistema de notificación primaria por parte de los evaluadores y la inclusión de los históricos de evaluaciones.
- Evaluar los nuevos servicios de SARA WEB para dar continuidad a trámites virtuales, en particular autorización disfrute de vacaciones, reportes requeridos para entidades externas y los informes gerenciales para la toma de decisiones.
- Cambiar las estrategias para la transferencia de información asociada a seguridad y salud en el trabajo, así como para el fortalecimiento de una cultura del autocuidado y la prevención.

### **3. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMIA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL – SIGA**

#### **Introducción**

Sistema desarrollado para la transformación de la gestión institucional y está integrado por diferentes sistemas del ámbito administrativo y académico<sup>2</sup>.

#### **Logros e impactos de la vigencia 2019**

---

<sup>2</sup> Las normas o sistemas que integran el modelo SIGA vigentes, son: el Sistema de Autoevaluación de los programas curriculares de pregrado y posgrado, el Sistema de Gestión de Calidad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, el Sistema de Gestión documental, el Sistema de Gestión Ambiental, y la gestión para la competencia de los Laboratorios de Ensayo y Calibración y las demás normas que correspondan a los sistemas que se incluyan en el modelo SIGA (Artículo 4, Resolución 1528)



INTEGRACIÓN DE LA GESTIÓN DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD.

- Realización del II encuentro nacional del SIGA.
- Consolidación de propuestas para la formulación de la política del SIGA.
- Consolidación de las propuestas para determinar la hoja de ruta a seguir para el trabajo del SIGA.

GESTIÓN DEL RIESGO

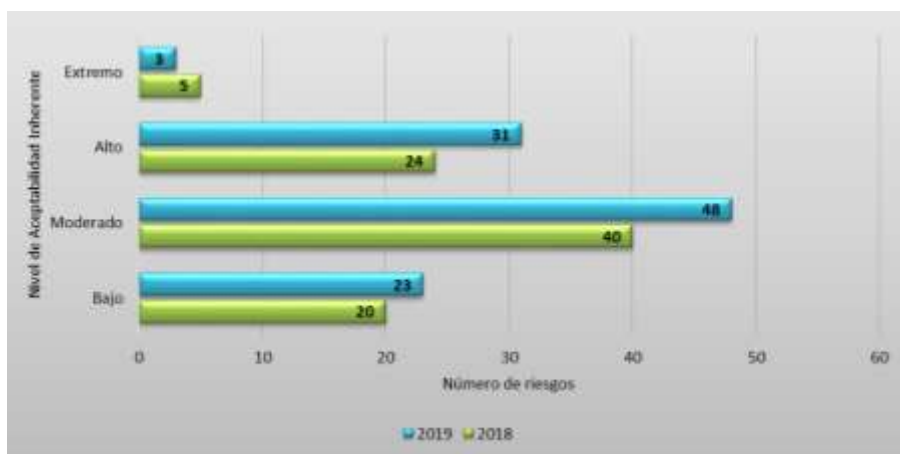
- Monitoreo y revisión de forma periódica a la gestión de los riesgos operativos y de corrupción con la participación del 89% de los procesos, con un total de 105 riesgos, 200 controles y 32 planes de tratamiento en el año 2019, como se discrimina en la Tabla.

	2019
Total procesos	30
Total de riesgos	105
Total de controles	200
Total Planes de Tratamiento	32

Fuente: documento indicadores y estadísticas SIGA 2019

- Se renovó la política de gestión del riesgo, y se elaboró la matriz de despliegue de sus objetivos a través de la cual se viene haciendo su implementación.
- Se actualizó la guía de riesgos de la Universidad para albergar tanto los riesgos operativos como de corrupción de los procesos.

- Se elaboró un instructivo para facilitar a los líderes de los procesos el trabajo de monitoreo y revisión de los riesgos de corrupción, y recomendaciones para las cinco primeras etapas del proceso de gestión del riesgo (1. Establecimiento del contexto, 2. Identificación del riesgo, 3. Análisis del riesgo, 4. Evaluación del riesgo y 5. Tratamiento del riesgo).
- Se realizó la medición y análisis de la gestión de los riesgos año 2019, donde se pudo establecer un incremento, respecto al año 2018, en los riesgos de procesos inherentes con un nivel de aceptabilidad moderada, como se muestra en la Gráfica.



Fuente: documento indicadores y estadísticas SIGA 2019

## ENFOQUE DE GENERACIÓN DE VALOR EN LOS PROCESOS

En la búsqueda de este objetivo se logró simplificar el mapa de procesos con enfoque de generación de valor de la Universidad de 31 a 26 procesos del año 2018 al 2019, respectivamente, siguiendo la tendencia de simplificación de procesos que desde 2013 se ha trabajado desde otros enfoques como se observa en la Gráfica.



De igual forma, se concertó y aprobó por parte del equipo directivo de la Vicerrectoría Académica, la cadena de valor de Formación (5 procesos en uno), llamada *Gestión Administrativa de Apoyo a la Formación*, lo que permitirá simplificar la gestión

### GESTIÓN DEL SERVICIO

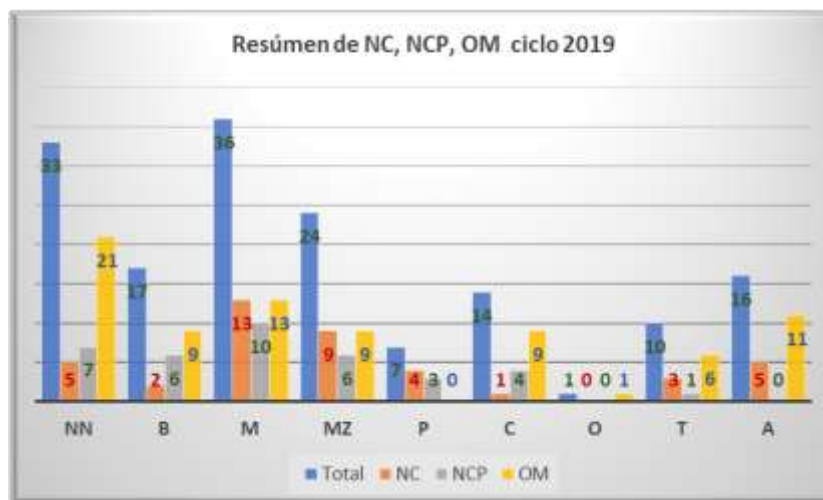
Para la vigencia del año 2019 se logró una calificación de la satisfacción de los usuarios en los servicios prestados por la Universidad de un 80%, frente al 76% del año 2018, ubicándose en un rango de aceptable.



### AUDITORÍAS

Se llevaron a cabo 51 auditorías entre el 16 de septiembre y el 8 de noviembre de 2019, cumpliendo con la totalidad de las auditorías programadas, cuyos principales hallazgos con el proceso de auditoría

interna son: un total de 42 no conformidades (NC), 37 oportunidades de mejora potenciales (OMP) y 79 oportunidades de mejora (OM):



Por su parte, se realizó la auditoria de certificación externa al Sistema de Gestión de Calidad bajo los requisitos de la Norma ISO 9001-2015 con el ente certificador Bureau Veritas.

### COMUNICACIÓN

Se realizó una campaña de expectativas para la difusión de la nueva versión del Compromiso Ético a través de la página Web del SIGA, como se muestra en los pantallazos anexados, y en las redes sociales de la Universidad.



## SISTEMA DE QUEJAS Y RECLAMOS

- Como respuesta al Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública-ITA, la Universidad Nacional de Colombia reportó la información requerida para las (11) categorías y (59) subcategorías divididas en 196 ítems, logrando un importante nivel de cumplimiento de 89 sobre 100 puntos de Transparencia.
- Posicionamiento del Sistema de Quejas y Reclamos en todas las Sedes de la Universidad, demostrando cada Sede la importancia de la atención al ciudadano en los ámbitos de Quejas, Reclamos, Sugerencias, Solicitudes de información y Felicitaciones.
- Se revisó y actualizó el sitio web de transparencia institucional en el marco de la Ley 1712, la Resolución 3564 de 2015 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el reporte de cumplimiento ITA de la Procuraduría General de la Nación

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

- Disponibilidad y oportunidad de la información por parte de los diferentes procesos.
- Bajo seguimiento a los planes de mejora por parte de los líderes de procesos.
- Rotación del personal por ofertas de trabajo de mejora profesional y mayor remuneración salarial, perdiéndose el conocimiento.
- La gestión de los temas de calidad en los procesos es realizada por personal de OPS.

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

- Mayor capacitación y entrenamiento a funcionarios en los procesos y sistemas de gestión liderados desde el SIGA.
- Fortalecimiento de los trámites y servicios con el fin de facilitar la vida al usuario.
- Diseño de indicadores adecuados para la cuantificación, medición y seguimiento del desempeño del proceso.

# **4. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL**

## **Introducción**

La Coordinación Nacional está conformada por un equipo de trabajo integrado por cuatro profesionales formados académicamente en las áreas de economía, ingeniería química y biología. Dos profesionales son administrativos de planta de la Universidad y los otros dos en la modalidad de prestación de servicios vinculados por el proyecto de inversión.

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

### **Logros e impactos de la vigencia 2019**

- ❖ Participación en GreenMetric World University Rankings 2019, que basado en seis indicadores (infraestructura, energía y cambio climático, residuos, agua, energía, transporte y educación), mide los campus verdes y la sostenibilidad en las universidades de todo el mundo. En la más reciente encuesta en línea, participaron 780 universidades a nivel mundial, ocupando la UNAL el puesto 53, la posición 5 a nivel Latinoamérica y en Colombia el 3 lugar.
- ❖ Las reuniones presenciales del Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental –CTNGA– permitieron determinar la importancia de realizar acercamientos y buscar alianzas con diferentes redes ambientales nacionales e internacionales, encaminadas a dar una mayor visibilidad al Sistema de Gestión Ambiental –SGA– de la Universidad. De igual manera, posibilitaron la realización de un taller en grupo relacionado con el Plan Estratégico Institucional –PLEI– 2034, como aporte a la construcción de éste.

- ❖ Teniendo en cuenta la importancia de especificar las responsabilidades ambientales por grupos funcionales de la Universidad que aporten al Sistema de Gestión Ambiental, se logró junto con la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y la Rectoría, la actualización del documento introductorio del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, dando como resultado la Resolución de Rectoría No. 1237 del 6 de diciembre, subsanando los hallazgos reportados por la Contraloría General de la República y las auditorías.
- ❖ Instalación de la Mesa Técnica conformada por los delegados de las sedes trabajando en sintonía con el CTNGA en la toma de decisiones de carácter técnico y estratégico, con relación a la transición del SGA de proceso a Sistema.
- ❖ Desarrollo del módulo virtual: “*Aspectos e impactos ambientales en la UNAL*”, como herramienta metodológica de aprendizaje, cuyo objetivo es dar a conocer las acciones del SGA implementado en las sedes de la Universidad, con el fin de promover la participación de la comunidad universitaria en la protección de un entorno ambientalmente sano y natural.
- ❖ Planteamiento de la propuesta inicial para la formulación y oferta de la Cátedra Nacional Ambiental como estrategia para el fortalecimiento de la dimensión ambiental en el desarrollo de las funciones misionales de la Universidad y la visibilización del Sistema de Gestión Ambiental dentro de la misma. Además, se establecieron condiciones metodológicas de base para la identificación y fortalecimiento de contenidos ambientales en las mallas curriculares de los programas académicos de la Institución.



- ❖ Se realizó el levantamiento de la línea base de los criterios ambientales que se deben contemplar en el ciclo de vida en la adquisición de bienes y servicios. Así mismo, se socializó la información con la División Nacional de Servicios Administrativos y como resultado, se estableció iniciar una prueba piloto en la adquisición de papel de oficina del Nivel Nacional.
- ❖ Aplicación de la “*Encuesta de percepción sobre el Sistema de Gestión Ambiental - 2019*”, fortalecida en concepto, respuesta, análisis y evaluación de los resultados.

### Indicadores relacionados con los logros reportados

- ❖ Meta 1.1. Incrementar en un 10% la implementación de la Norma ISO 14001:2015 en las sedes de la Universidad, respecto al porcentaje actual de implementación oscilante entre el 45 y el 75%.

La verificación del incremento de la implementación de la Norma ISO 14001:2015 se realiza con el documento: “*Lista de verificación NTC ISO 14001:2015*” diligenciado anualmente por las sedes de la Universidad, dando como resultado para la actual vigencia, un incremento reportado entre el 47.4 y 95.7%.

- ❖ Meta 1.2. Sensibilizar a por lo menos 100 funcionarios de la Universidad Nacional en la Norma Técnica ISO 14001:2015 como referente para el despliegue del Sistema de Gestión Ambiental.

En el año 2019, se sensibilizaron 93 miembros de la comunidad universitaria a través de actividades relacionadas a la NTC ISO 14001:2015 por medio de visitas de acompañamiento a las sedes, rodaje de videos y capacitaciones.

- ❖ Meta 1.3. Implementar 6 herramientas metodológicas, académicas y pedagógicas relacionadas con los componentes del Sistema de Gestión Ambiental, normalizadas bajo los diseños de Identidad UN.

Se desarrolló el módulo virtual “*Aspectos e impactos ambientales en la UNAL*”, dando cumplimiento del 100% para la actividad en el año 2019 y un avance del 16% para el trienio.

- ❖ Meta 2.1. Elaborar una propuesta para la formulación y oferta de la Cátedra Nacional Ambiental.

El cumplimiento para la vigencia 2019 fue del 100%, evidenciado en el entregable de propuesta de los mecanismos para la formulación de la Cátedra Nacional Ambiental, partiendo de la justificación para la oferta de la misma y los criterios metodológicos y curriculares.

- ❖ Meta 2.3. Realizar una prueba piloto que permita la definición de criterios ambientales en el ciclo de vida en al menos cuatro categorías en la adquisición de bienes y servicios.

Se recibe un documento que da cuenta de la información de la línea base referente a los criterios ambientales que se deben contemplar en el ciclo de vida en la adquisición de bienes y servicios, por lo tanto, esta meta tiene un cumplimiento del 100% para el año 2019 y un avance del 25% para el trienio.

- ❖ Meta 2.4. Mejorar el reconocimiento y la visibilidad nacional e internacional del Sistema de Gestión Ambiental, en al menos un 3% respecto al reconocimiento reportado en el año 2018.

Para el desarrollo de esta meta se realizaron actividades de sensibilización a la comunidad universitaria por medio de ejercicios lúdicos e interactivos, encuesta de percepción, participación en redes ambientales, capacitaciones con entes externos e internos, entre otros.

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

- ❖ La dinámica de las sedes relacionada con el tiempo para el procesamiento y análisis de los datos ha dificultado la estandarización de la evaluación anual del porcentaje de implementación de la NTC ISO 14001:2015.
- ❖ Ausencia de un factor de ponderación para los diferentes mecanismos que permiten la visibilización del Sistema de Gestión Ambiental.
- ❖ Falencias relacionadas con la información suministrada por parte de las sedes, tanto en calidad como en el tiempo de respuesta, dificultando el procesamiento de la información y la consolidación de datos.

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

- ❖ Consenso en el CTNGA en el planteamiento del plan de trabajo 2020, donde se estableció una fecha de corte para consolidación, análisis y entrega de la información en el instrumento de autoevaluación "*Lista de verificación NTC ISO 14001:2015*".
- ❖ Establecimiento de un factor de ponderación para los diferentes mecanismos que permiten la visibilización del Sistema de Gestión Ambiental.

- ❖ Definir plantillas, criterios y parámetros para el envío de la información que se solicita desde la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental a las sedes de la UNAL.

## 5. PROGRAMA DE EGRESADOS

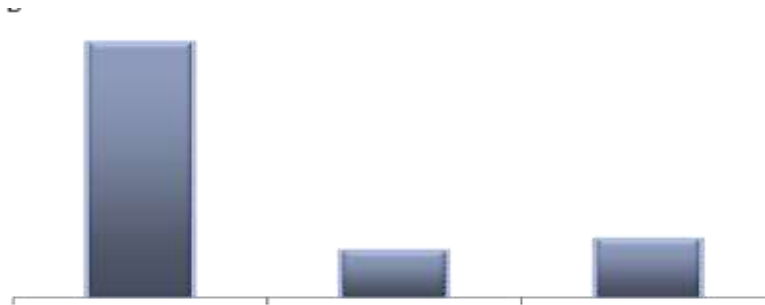
### Logros e impactos de la vigencia 2019

#### APROBACIÓN DE UN PROYECTO DE INVERSIÓN. PROYECTO DE INVERSIÓN

- Diagnóstico del Programa de Egresados a Nivel Nacional y en todas las Sedes, evaluar su funcionamiento, caracterizar al egresado y proponer la primera fase de una estrategia de comunicación.
- Realizar un análisis y diagnóstico de la normativa vigente, proponer una política.
- Analítica de las publicaciones del Programa en las redes sociales y un análisis del área de comunicaciones.
- Renovación de una membresía con una entidad internacional que capacita a los funcionarios del Programa, en buenas prácticas para su relacionamiento y fidelización con el egresado.

#### FORTALECER EL VÍNCULO CON LAS ASOCIACIONES

A la fecha hay 23 asociaciones registradas, se formalizó la constitución de 4 y se brindó apoyo y soporte a 5 facultades, información que se relacionará a continuación:



PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE OTORGAMIENTO Y NOMINACIÓN  
DISTINCIONES A EGRESADOS

- Los egresados distinguidos fueron nominados a la categoría de su pertinencia, las personas que se encuentran en negrilla fueron los galardonados en 2019, la ceremonia tuvo lugar el 18 de octubre de 2019 en la Hemeroteca de la Universidad Nacional.

Todo el proceso de gestión y seguimiento con los Egresados distinguidos se llevó a cabo desde el Programa de Egresados de acuerdo con la normativa establecida.





### PÁGINA WEB DEL PROGRAMA DE EGRESADOS

La página web del programa les ha permitido a los egresados acceder a información sobre los servicios y algunos procedimientos; se ve la necesidad de realizar algunas modificaciones, teniendo en cuenta que este es un canal importante y recurrente por el egresado, el propósito de este medio de comunicación es divulgar y difundir información de interés.

En los indicadores de la Encuesta de Satisfacción al Egresado EASU- 2019, el egresado califica en un 74.4% su satisfacción frente a la información expuesta en este medio; en los diagnósticos realizados por el proyecto de inversión para la consolidación de la Red y analizando el tráfico del portal, la página es consultada por nuevos visitantes en un ratio del 95%.

Por otro lado, las personas que visitan el portal se encuentran ubicadas en Estados Unidos (43%), Colombia (34%), Alemania (4%), Australia (4%), Brasil (4%) y Taiwán (4%).

## REDES SOCIALES

Facebook es la red social que mayor dinámica tiene en el Programa de Egresados, podemos ver su crecimiento entre 2018–2019.

- N° seguidores: 4,867 – 5,121 Crecimiento: 5%
- N° visitas: 18 – 49 Crecimiento: 63%
- N° me gusta: 4,719 – 4,959 Crecimiento: 5%

El Programa de Egresados del Nivel Nacional también emite tuits, interacciones de respuestas rápidas y se ha evidenciado un crecimiento en los últimos meses, luego de realizar un análisis de las redes se considera pertinente precisar los contenidos para aumentar el alcance.

El objetivo es hacer el Programa visible y que los servicios que actualmente se prestan sean los mismos para el egresado indistinto de su Sede de graduación

## VI ENCUENTRO NACIONAL DE COORDINADORES DEL PROGRAMA DE EGRESADOS

El VI Encuentro Nacional de Coordinadores del Programa de Egresados se llevó a cabo en la Sede Medellín de la Universidad Nacional de Colombia los días 25 y 26 de Julio del 2019.

## I ENCUENTRO NACIONAL DE ASOCIACIONES DE EGRESADOS

El 1er. Encuentro Nacional de Asociaciones de Egresados del se llevó a cabo en la Sede Medellín de la Universidad Nacional de Colombia el 27 de Julio de 2019.

El tema principal fue «*El Papel de la Asociación de Egresados y su Aporte a la Universidad*», el cual se abordó desde la participación de cuatro ponentes que desde su experiencia presentaron a los asistentes una visión diferente de todo lo que se puede hacer para fortalecer las asociaciones, mejorar la relación con la Universidad y beneficiar y atraer a los Egresados.

### BOLSA DE EMPLEO

*El Programa de Egresados del Nivel Nacional* ha brindado soporte y otorgado los lineamientos para la ejecución de la Bolsa de Empleo de la Universidad Nacional de Colombia, lo que ha permitido el éxito y logro de los objetivos propuestos.

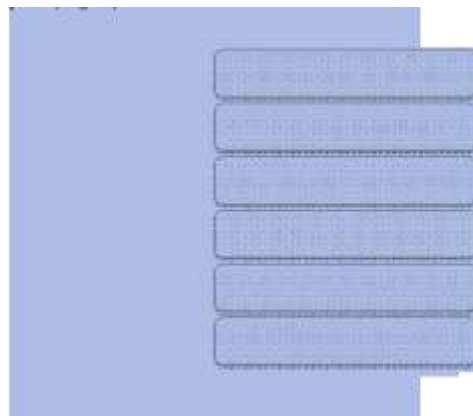
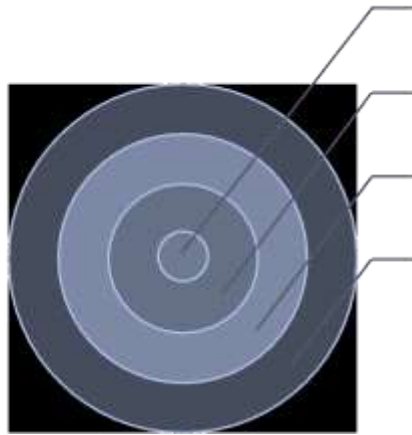
Se ve la necesidad de aumentar las ofertas laborales para beneficiar a los egresados y establecer alianzas que permitan su vinculación laboral, siendo este uno de los temas más álgidos en las encuestas de satisfacción.

### **Indicadores relacionados con los logros reportados**

#### SEDE BOGOTÁ

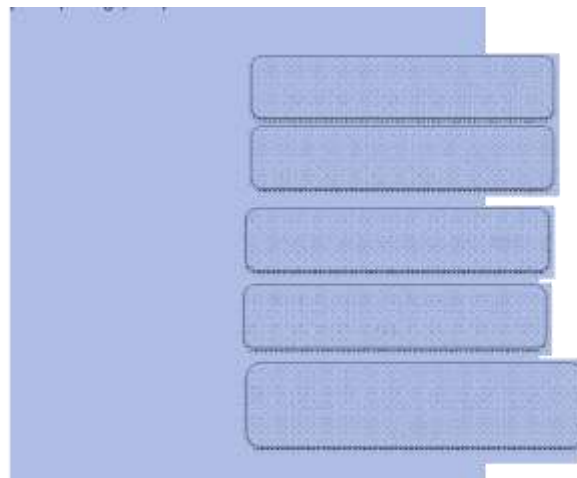
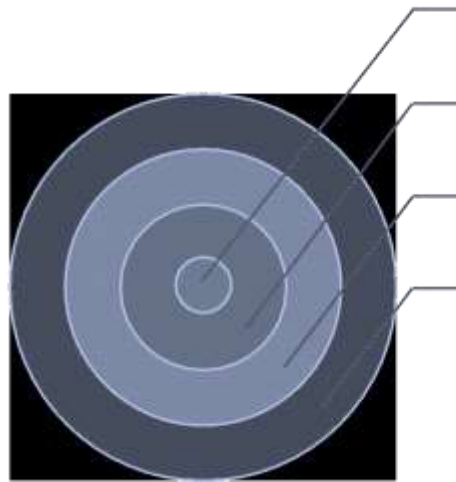
La Sede Bogotá ha evidenciado entre un crecimiento promedio en sus indicadores de un 5,8% visibilizando las funciones del Programa y mejorando el relacionamiento con los egresados.





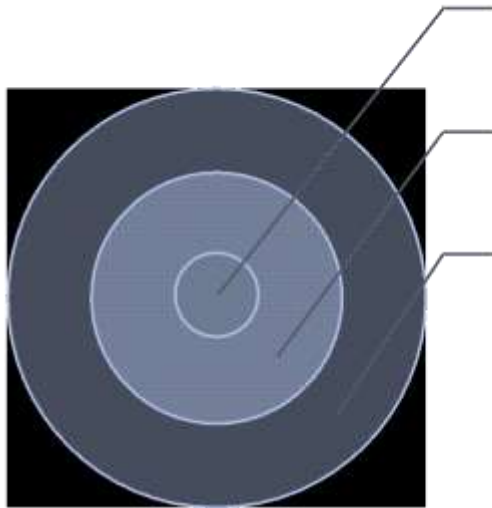
## SEDE MEDELLÍN

La Sede Medellín ha evidenciado un crecimiento promedio en sus indicadores del 7% visibilizando las funciones del Programa y sus servicios al egresado a través de estrategias y actividades para generar posicionamiento, recordación y retención.



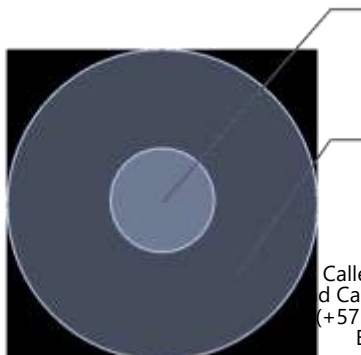
## SEDE PALMIRA

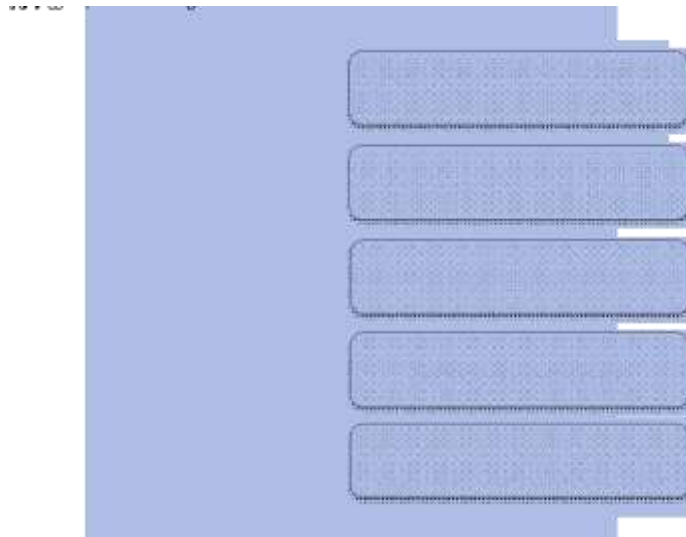
La Sede Palmira ha evidenciado un crecimiento del 37% en la visibilidad del programa a través de su página web, el resto de los indicadores se mantienen de acuerdo con los indicadores de 2018.



### SEDE MANIZALES

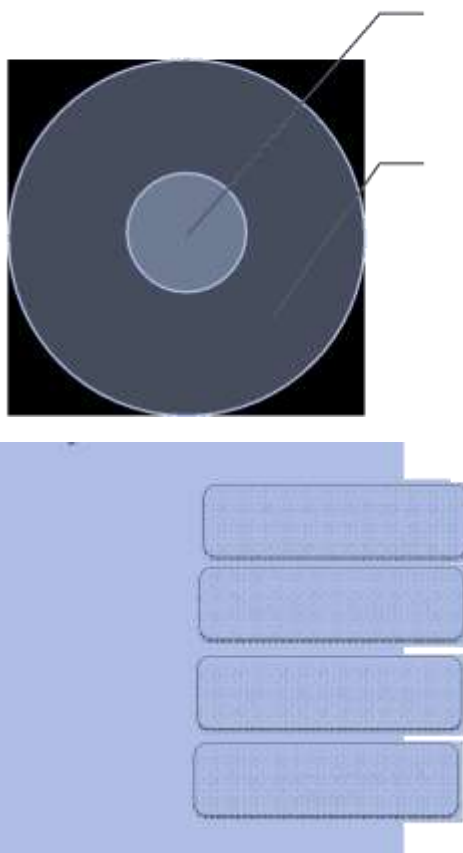
La Sede de Manizales ha venido realizando grandes esfuerzos por posicionar el Programa de Egresados, los indicadores evidencian que existe aún desconocimiento del egresado frente a los servicios del Programa, sin embargo, un logro destacable es que ya tienen página web y que han venido fortaleciendo su relacionamiento.





## SEDE CARIBE

*La Sede de Caribe se ha enfocado en acercarse a sus egresados de forma personalizada, realizando visitas, haciendo una gestión de telemarketing.*



## 6. PROYECTOS ESPECIALES – EXPANSIÓN HOSPITAL UNIVERSITARIO

### Introducción

Se presentan avances importantes con respecto al proyecto institucional mismo y a las potenciales alianzas y posibles opciones de financiación, pendientes de explorar luego de tener los estudios de factibilidad financiera. Adicionalmente, se dio un avance significativo en las

definiciones básicas de la expansión, del modelo de salud, del modelo académico, y el de investigación, innovación y desarrollo tecnológico.

### **Logros e impactos de la vigencia 2019**

Se estableció un grupo de trabajo, en cabeza del Vicedecano académico de la Facultad de Medicina, y asesorado por personal de la Universidad especializado en este tema, para la conformación de comisiones o mesas de docentes expertos en cada una de las líneas desde las distintas disciplinas de todas facultades, no sólo del área de la salud, sino de ciencias afinas al funcionamiento del hospital universitario.

Fue así como se estableció una ruta de trabajo con la participación de 133 docentes de la Universidad con el objeto de consolidar la propuesta académica de Expansión del Hospital Universitario de la Universidad Nacional de Colombia, como la institución donde se integren los procesos misionales de la Universidad en aspectos como la formación (pregrado/posgrado), investigación, innovación y desarrollo tecnológico de todas las facultades que tengan relación directa o indirecta con el área de la salud, articuladas con las necesidades actuales y futuras (2030) de atención en salud para la ciudad, el país y la región.

Los profesores de las distintas facultades intervienen en la formulación de las unidades funcionales relacionadas con el proceso de Expansión y conforman para ello dieciocho equipos de trabajo para el diseño del proyecto de Expansión del Hospital. Estos grupos se consolidaron para elaborar el Plan Institucional de Expansión, en dos clases de equipos de trabajo conformados con docentes de las facultades, departamentos y áreas curriculares de la salud y disciplinas afines.

Una vez finalizadas las segundas sesiones de cada tema el 15 de septiembre de 2019, se agruparon los conceptos, propuestas y conclusiones, en un documento de 250 páginas, extendido a 765 páginas con sus respectivos anexos, denominado “Proyecto institucional de expansión del Hospital Universitario Nacional de Colombia - “Visión Prospectiva y Colectiva desde la Excelencia”, que se compartió con todos los participantes y se entregó a la Dirección Nacional e Planeación y Estadística de la Universidad, como versión 1.1 del documento en construcción y divulgado hasta ese punto con fines académicos.