TRANSFORMACIÓN DIGITAL
INNOVACIÓN CON CONCIENCIA SOCIAL

#SomosUNAL

UNAL / unimedios / Oficina de Comunicación Estratégica / *Ideas que transforman*

La UNAL cuenta

Balance Social
VIGENCIA / 22

Nivel: Nacional
Responsable del informe: VRG
Unidad responsable del informe (dependencia): Vicerrectoría General
Fecha de presentación: 24/02/2023

00. INTRODUCCION

El objetivo central de este proyecto bajo la dirección de la Vicerrectoría General busca consolidar un modelo de gestión estratégica intersedes que fundamentado en el compromiso ético institucional establezca procesos generadores de valor sustentados en el mejoramiento continuo y desde el cual se optimicen políticas y estrategias armonizadas, en una concepción contemporánea de gestión orientada al logro y al servicio tanto de la comunidad universitaria como de la sociedad en su conjunto. Para ello, se ha contado con la participación de las áreas como: Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, Unidad Asesora de Proyectos Estratégicos, Sistema Integrado de Gestión, Sistema de Probidad e Integridad y la Coordinación Nacional del Programa de Egresados.

La Universidad Nacional de Colombia se constituye a través de un modelo de gestión complejo donde confluyen múltiples asuntos y enfoques que en buena proporción, dificultan la toma de decisiones informadas donde se armonicen los elementos tanto académicos como administrativos. Lo anterior se debe, en primera instancia a la duplicidad de funciones que se da en todos los niveles de la Institución, en la réplica de estructuras para cada proceso de gestión que se da desde el nivel central hacia los demás niveles a través de una estructura organizacional que tiene la dualidad de ser piramidal y a su vez atomizada y, en la falta de articulación de los actores que conforman la comunidad universitaria más allá de lo que abarca el término "académico".

Existen al interior de la institución cuatro niveles: nacional, sede, facultades, programas y departamentos que deberían conjugarse de manera más integral y con una comunicación más eficiente, resolviendo en la fuente y evitando la delegación hacia arriba en los cuerpos colegiados (como en un tejido de trama y urdimbre).

También cabe destacar el despliegue de la Universidad Nacional de Colombia en el territorio nacional, el cual le permite cumplir con su misión de ser la universidad pública por excelencia de la nación, representado físicamente en sus nueve sedes. Esto, suscita tensiones permanentes para la gestión universitaria que se ubican entre la necesidad de consensuar acuerdos nacionales para promover su unicidad, articulación e identidad institucional y la necesaria autonomía de las sedes y facultades, para responder a las características, idiosincrasias, necesidades y dinámicas particulares de los contextos regionales y locales

Durante las décadas precedentes, la universidad afrontó la gestión universitaria desde la lógica de un modelo multisedes, fundamentado en que cada sede gestiona y dispone, con un grado importante de independencia, los recursos necesarios para resolver sus propias necesidades y oportunidades. Este modelo permitió consolidar la autonomía y eficiencia de las sedes para responder a las dinámicas internas y de articulación regional. Sin embargo, terminó promoviendo una cultura de competencia entre sedes por los recursos siempre escasos y creando un sinnúmero de inequidades hoy evidentes entre sedes y facultades.

Para dar respuesta a esta necesidad coyuntural durante la vigencia 2022 se ha iniciado el plan de acción a partir de la concepción del Plan Global de Desarrollo 2022-2024 con sus ejes estratégicos desde las áreas mencionadas inicialmente, que se consolida a través del presente informe tal y como se evidencia a continuación.

01. DIRECCION NACIONAL DE PERSONAL ACADEMICO Y ADMINISTRATIVO

1. Breve descripción de la dependencia

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo (DNPAA), en su rol de líder del macroproceso de Gestión de Talento Humano (GTH), es la dependencia encargada de la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, que contribuyen al desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, mediante la implementación de los componentes del modelo de gestión del talento humano académico y administrativo, a saber: Planeación, Gestión del Empleo, Desarrollo y Reconocimiento, Cultura, Clima y Cambio Organizacional, Valoración al Desempeño, Compensación y Ambientes de trabajo saludables y seguros, soportados en la gestión de información y la evaluación del modelo para el mejoramiento continuo.

2. Contribución: Avances y logros por transformadores culturales, ejes y programas

La DNPAA, con el liderazgo del proyecto 609-C2 “Gestión estratégica del talento humano para el desarrollo de servidores integrales como agentes de cambio con responsabilidad ética y social” y del macroproceso de GTH en el eje estratégico 4, en el programa 9 del PGD 2022-2024, aportó a los componentes de transformación cultural, así:

2.1. Reconceptualización del bienestar universitario para el bien ser y el buen vivir

Con el fin contribuir al balance de la vida personal y laboral de los servidores, se han venido implementando *Nuevas formas de trabajo:* Prueba piloto Teletrabajo por un periodo de seis meses, con 170 servidores; la habilitación trabajo en casa (Resolución de Rectoría 173 de 2022) con 67 servidores; y horarios flexibles con 349 servidores. En este mismo sentido, se implementó la *Política Desconexión Laboral* (Resolución de Rectoría 689 de 2022).

Para mejorar las percepciones sobre el *clima y la cultura laboral,* y mitigar el *riesgo psicosocial*, partiendo de los diagnósticos obtenidos en el trienio pasado, se han articulado esfuerzos para el desarrollo de acciones de intervención en las sedes utilizando metodologías vivenciales que permitan generar cambios voluntarios de comportamientos en un enfoque de incorporación del compromiso ético en la cultura de la comunidad docente y administrativa; por ello, se inició la construcción de planes de intervención, en participar, se consolidaron los de las sedes La Paz y Orinoquía y la propuesta para las 4 sedes andinas.

Con base en la implementación del SIVIG-VIVIR se realizó un acercamiento con los líderes de las dependencias para generar espacios y mejorar las condiciones de salud mental y ambientes saludables de servidores públicos y contratistas de apoyo a la gestión, desde la perspectiva del Bien Ser y Buen Vivir; en particular, se desarrollaron actividades de intervención y/o seguimiento a grupos nominales de Unimedios, Editorial UN, Fondo Pensional, Dirección Nacional de Extensión, Innovación y Propiedad Intelectual, y Gerencia de Unisalud. En este proceso se destaca una mayor participación y compromiso de los líderes.

Se desarrollaron acciones para la divulgación y socialización del *Compromiso Ético* en los servidores de la DNPAA, con la estrategia "Tienda con Propósito" cuyos resultados fueron divulgados como ponencia en el X Encuentro de Gestión Universitaria, y se replicaron con los servidores de la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa (GNFA).

Con base en el Portafolio de Convenios Marco y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), se desarrollaron *espacios de capacitación* para servidores y contratistas; en particular, se destacan capacitaciones generales con 5458 participaciones y 183 actividades, capacitaciones brindadas a partir del convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con 1983 participaciones y, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), 672 eventos con 8526 participantes. Para fortalecer la formación en educación superior de los servidores y aportar a la profesionalización de la planta, a través del Comité de Fomento, se brindaron 73 apoyos por un valor de $251.752.073.

Con el fin de aportar a la resignificación del servicio público, se llevó a cabo, por primera vez a nivel nacional, la celebración Día Servidor Público con 1674 participantes. Se destaca el otorgamiento de distinciones y estímulos a los servidores administrativos (30 medallas y 493 escudos).

En relación con la *gestión de personal académico,* se inició un trabajo de reflexión y construcción de propuestas normativas para incluir elementos que permitan transitar en la consolidación de una comunidad universitaria más diversa y responsable. La primera de ellas, la normativa para el concurso profesoral, a través del Acuerdo 072 de 2013 del Consejo Académico, incorporando elementos que promueven la equidad de género, una evaluación integral que tenga en cuenta el compromiso ético de la Universidad y la armonización de fines misionales y, por otra parte, la actualización de la reglamentación para la asignación de puntaje, incorporando elementos enfocados en el fortalecimiento de la ética en la generación y divulgación del conocimiento.

Se aplicó la figura de empleos equivalentes a 209 cargos del nivel asistencial que pasaron del grado 01 al grado 02 en la escala actual de carrera administrativa de la Universidad, en el marco de la mesa técnica creada con ocasión de la negociación con las organizaciones sindicales.

2.2. Transformación digital institucional

D*e cara al usuario*, se sistematizó el procedimiento de concurso profesoral a través del Sistema de Información para la Gestión del Talento Humano (sistema SARA) y se desarrollaron 5 concursos. Se implementaron herramientas en el sistema SARA que fortalecieron el proceso de evaluación docente y el diligenciamiento del Programa de Trabajo Académico (PTA) y el Informe Anual de Actividades (IAA), así como el mejoramiento de la trazabilidad en la solicitud de asignación de puntaje. Adicionalmente, se sistematizó el procedimiento de capacitación (identificación de necesidades, inscripción a evento, desarrollo y evaluación), y se puso a disposición de los servidores de la Universidad el Campus virtual con una oferta de 18 cursos.

Por otro lado, de *cara a la automatización y sistematización de procesos* en el Sistema SARA, lo que tuvo impacto en los equipos de trabajo encargados de la GTH en todas las sedes, se desarrolló la terminación masiva de la vinculación de docentes ocasionales, la sistematización de las fichas del manual de funciones de los cargos administrativos, y la programación, ejecución y seguimiento al proceso de inmunización de las personas expuestas a riesgos específicos por el desarrollo de su labor y que requieren ser vacunados.

2.3. Hacia un modelo intersedes

La apropiación de una cultura organizacional que permita la comprensión de un modelo intersedes, se va consiguiendo a través de diálogos y procesos de capacitación que permitan consolidar visiones alrededor del servicio público. Durante el año 2022 se fortaleció la sinergia entre los líderes del proceso GTH en todas las sedes, lo que se ha ido consolidando como la *Red Nacional de Gestión del Talento Humano,* mediante reuniones periódicas para socializar procedimientos y tomar decisiones frente a temas estratégicos; en particular, se definieron las actividades para consolidar el proyecto componente 609-C2 y se tomaron decisiones estratégicas para su ejecución, se conformó el Comité técnico para el desarrollo del objetivo de rediseño organizacional del proceso, y se abordaron algunas líneas de gestión. Lo anterior, comenzó a generar y fortalecer dinámicas de liderazgo colectivo.

Con el fin de fortalecer la selección de personal, se avanzó en la propuesta de reglamentación de los *Concursos mixtos,* la cual está en consideración de la alta dirección para su implementación en el año 2023.

En el marco del convenio con el DAFP, se ofrecieron *espacios de capacitación* y conversación en temas transversales para la gestión del conocimiento, que contribuyen a generar modelos de pensamiento colectivo e identidad institucional.

3. Cumplimiento de indicadores y metas del PGD

RESUMEN DE LOS INDICADORES Y METAS POR EJE POR PROGRAMA DEL PGD A 2024

Nombre del indicador	Línea base 2021	Avance meta 2022	Meta cierre 2022	Meta trienio (a 2024)
Porcentaje de avance en el rediseño de las áreas que participan en los procesos estratégicos, de apoyo, y de evaluación y especiales	0	Descripción metodológica y plan de comunicación de la campaña de gestión del cambio denominada "Estamos en movimiento para servir mejor". Guía Técnica de Diagnóstico para implementar en todas las sedes. Definición de los parámetros del estudio tendencias para identificar las mejores prácticas.	4 %	100%
Porcentaje de avance en el diseño e implementación del modelo de operación para fortalecer el servicio en la gestión de talento humano	0	Sección de la página 10 de la primera versión de la Guía Técnica de Diagnóstico para el rediseño del proceso, que hace énfasis en la Administración de la compensación en el marco de los trámites de nómina como una gestión transaccional del talento humano.	2%	100%
Porcentaje de avance en la implementación del plan de capacitación para fortalecer las competencias blandas y 4.0 del personal	0	Definición de la metodología para la construcción y ejecución del Plan. Visitas a las sedes de La Paz y Orinoquía con el fin de recolectar información para la construcción del plan para estas sedes como base para la construcción del Plan de Fortalecimiento de Competencias a nivel institucional. Comienzo de la intervención en las sedes de La Paz y Orinoquía.	7%	100%
Porcentaje de implementación de una política de adopción de nuevas formas de trabajo para servidores públicos (trabajo remoto - teletrabajo)	0	Se contrató el servicio a través de la OCO 4 de 2022 para el estudio tendencias en el marco de nuevas formas de trabajo. No se reporta avance en la actividad para la vigencia 2022, dado que el estudio se consolidará en el 2023.	0%	100%
Porcentaje de avance en la evaluación del SGSST y de implementación de planes de acción por procesos	0	Gestión de las acciones que correspondían a los riesgos críticos y proyección de costos en cada sede de conformidad con los riesgos prioritarios. Avance en la construcción de la Guía del Programa de Mantenimiento con sus correspondientes formatos y comienzo de su implementación.	10%	100%
Breve resumen del avance cualitativo a los objetivos del E4P3.				

-E4-P2-O3-PGD: Definición de la campaña de gestión del cambio “Estamos en movimiento para servir mejor", y definición de la guía y cronograma para la sensibilización y levantamiento de información del proceso en todas las sedes de la Universidad.
-E4-P2-O6-PGD: Avance en el diagnóstico para el rediseño del proceso, que hace énfasis en la Administración de la compensación en el marco de los trámites de nómina como una gestión transaccional del talento humano.
-E4-P2-O7-PGD: Planeación e inicio de las intervenciones y capacitaciones para fortalecer las competencias blandas y 4.0 y así consolidar un plan de intervención para todas las sedes de la Universidad.
-E4-P2-O8-PGD: Identificación de criterios para el estudio de identificación de referentes en la implementación de nuevas formas de trabajo, y gestión preventiva y mantenimiento en el marco del SGSST.

4. Resumen de los recursos, capacidades y ejecución presupuestal

RECURSOS Y CAPACIDADES
Ejecución presupuestal de Inversión 2022 (millones de pesos):

Inversión y otros proyectos	Apropiación	Registro	% Ejecución
Proyecto 609-C2	$ 712.850.850	$ 579.097.531	81,2
Funcionamiento - gestión del proceso	$ 103.846.968	$ 64.391.001	62,0
Funcionamiento - SST	$91.487.409	$ 91.354.700	99,8

Nota: El 42 % de la apropiación de los recursos de inversión fue traslado a las sedes. La ejecución de recursos de inversión, con base en el registro presupuestal, del nivel nacional fue del 98% y el de las sedes un promedio del 60%.

5. Acciones asociadas a los ejes y programas orientadores estratégicos del PGD

- Avance en el análisis de un centro de servicios compartidos en materia de SST y nómina.
- Definición de la metodología para el diagnóstico para el rediseño de la GTH, con el apoyo de la campaña de gestión del cambio “Estamos en movimiento para servir mejor”.
- Implementación de una fase piloto de teletrabajo.
- Fortalecimiento del valor y la importancia de lo público, a partir de la implementación de experiencias como la “Tienda con propósito” para fortalecer el compromiso ético.
- Celebración del Día Nacional del Servidor Público.
- Desarrollo de una propuesta de bienestar laboral basada en una aproximación conceptual hacia llevar una vida significativa y una vida placentera en el marco de la institucionalidad de la Universidad, socializada con la Vicerrectoría General y la Dirección Nacional de Bienestar Universitario.

- Ejecución de capacitaciones e intervenciones vivenciales para el fortalecimiento de habilidades blandas, el desarrollo personal y el bienestar en las sedes La Paz y Orinoquia, como insumo para establecer el Plan Nacional de capacitación competencias blandas y 4.0 del personal de toda la Universidad.
- Priorización de los peligros que generan mayor riesgo para las personas y definición de acciones de prevención y control necesarias para minimizar el impacto, en el marco de SST.
- Planeación de acciones desde la prevención para la mejora de mantenimiento locativo, máquinas, equipos y herramientas.
- Avance en la identificación del personal en situación de discapacidad y en acciones para que estas personas puedan gestionar la certificación de discapacidad de acuerdo con la normativa vigente.
- Desarrollo de capacitaciones en las sedes con enfoques de asuntos de género y disposición del Curso Virtual Enfoque de Género para Servidores Públicos.

6. Gestión para destacar en el proceso de rendición pública de cuentas

Los hitos listados a continuación se enmarcan en el Programa 9 (E4P2):

Hito	Calificación
Docentes con doctorado 1.784 (59% del total de la planta docente)	3
Rediseño organizacional de la planta y procedimientos para la gestión de talento humano	3
Mejoramiento del clima laboral y mitigación del riesgo psicosocial	1
Creación de centros de servicios y recursos compartidos.	2
Fortalecimiento del bienestar laboral	1
Capacitación para el desarrollo personal, el Bien Ser y Buen	1
Implementación de nuevas formas de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa)	3
Desarrollo y fortalecimiento de ambientes incluyentes, saludables y seguros	1

7. Oportunidades de mejora

7.1. Reconceptualización del bienestar universitario para el bien ser y el buen vivir

- Consolidar la política y capacidades de nuevas formas de trabajo.
- Definir e interiorizar el modelo de Liderazgo en la UNAL.
- Consolidar la propuesta bienestar laboral.
- Repensar e identificar oportunidades de mejora en el SGSST.
- Favorecer condiciones del SGSST para acreditación en 2026 con el Ministerio de Trabajo.
- Mayor involucramiento de contratistas en acciones de SST.
- Reconceptualizar la capacitación, inducción y reinducción (servidores públicos y contratistas).

- Articular la capacitación dirigida a personal docente, administrativo y contratistas entre dependencias.
- Mejorar la divulgación de beneficios a servidores públicos de empresas externas.

7.2. Transformación digital institucional

De cara al usuario en el sistema SARA:

- Brindar posibilidades de Autogestión: certificado con funciones y personalizados, permisos y vacaciones.
- Sistematización de la gestión dotación, EPP, y capacitación en materia de SST.
- Fortalecimiento del sistema de evaluación docente y administrativo: Sistematización del procedimiento de valoración al mérito / Evaluación de cargos académicos-administrativos e integral (docente).
- En los procedimientos de selección: Sistematización del procedimiento de selección transitoria / Mejoramiento de la gestión de concursos profesorales.

De cara al funcional en el sistema SARA:

- Mejorar la gestión salarial: liquidación y generación de actos administrativos masivos para prestaciones sociales.
- Sistematización de la gestión con los grupos de apoyo en SST y de historias ocupacionales.

7.3. Hacia un modelo intersedes

- Definir una propuesta de rediseño de la estructura para la GTH: Fortalecimiento de capacidades de procesos estratégicos de gestión de talento humano (selección / rediseño organizacional / Centro de servicios compartidos).
- Presentar y promover cambios normativos relacionados con las modificaciones de actos administrativos de políticas de personal docente y administrativo, así: Robustecer del enfoque en docencia y la integridad (Estatuto de Personal Académico, Acuerdo CA 72/2013, Acuerdo CA 27/2012), Valores, equidad en proceso de selección e integración de actividades dirección universitaria (Acuerdo CA 72/2013), Fortalecer los criterios para la asignación y reconocimiento de puntaje (Acuerdo CSU 023 de 2008 y Reconocimiento del trabajo en los territorios (Acuerdo CSU 229/2008).
- Proponer cambios en el Estatuto de Personal Administrativo: Eliminación de términos de duración de encargos y provisionalidades.
- Gestionar la reglamentación para la formalización Planta (Piloto planta temporal).
- Desarrollar Concursos públicos de méritos.

8. Acciones correctivas y planes de mejoramiento

- Desarrollo de un plan de acompañamiento para los docentes en el periodo de prueba, orientado a la adopción del ADN UNAL, fortaleciendo el compromiso ético, el valor de lo público, junto con las herramientas para el desarrollo efectivo de los fines misionales.
- Continuar incorporando la transformación digital a la GTH como base para la evolución de procesos y estructuras de gestión enfocadas en la generación de valor público.
- Fortalecimiento del liderazgo y de habilidades para la vida, con el fin de generar competencias asociadas en los servidores.
- Construcción y socialización de los resultados de la implementación del SGSST, en el marco de la armonización de la SST y el Bienestar Laboral.
- Definición de estrategias para el cumplimiento de acuerdos sindicales y consolidación de información del Nivel Nacional y Sedes.
- Gestionar acciones necesarias para la actualización, implementación y seguimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial y acompañamiento al Comité Técnico Nacional de Seguridad Vial.

02. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACÁDEMICA Y ADMINISTRATIVA – SIGA

1. Breve descripción de la dependencia

El SIGA es el modelo básico desarrollado por la UNAL para el diagnóstico, aplicación, seguimiento, evaluación y análisis de la transformación necesaria o pertinente en el ámbito de gestión institucional desde la identificación de aspectos comunes en materia Académica, Administrativa y Ambiental. Se encuentra reglamentado por la Resolución de Rectoría 605 de 2022, por la cual se define, se estructura y se establecen roles y responsabilidades, y es liderado desde la Vicerrectoría General.

Los Sistemas de Gestión que hacen parte del Modelo SIGA son:

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

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

Desde el Sistema de Gestión de Calidad se facilita e implementa la gestión por procesos, los cuales en la UNAL se clasifican en estratégicos, misionales, de apoyo, especiales y de evaluación, y actualmente se cuenta con 27 procesos.

El trabajo efectuado se enmarca en las actividades de aseguramiento de la gestión de los procesos con el Sistema de Gestión de Calidad y por otro lado en la dirección y gestión del Proyecto 609-C3 alineado al Plan Global de Desarrollo 2022-2024, específicamente en el siguiente eje estratégico, así:

Eje Estratégico 4: **E4** - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA Y SOSTENIBLE
Programa PGD: E4-P2 *- Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano*
Proyecto: 609-*C3 - Gestión Institucional Integral por Procesos y Reducción de Brechas entre los Componentes Misional y Académico-Administrativo*

2. Contribución: Avances y logros por transformadores culturales, ejes y programas

La labor realizada por el SIGA en el año 2022 abarca el trabajo efectuado con diferentes elementos como son: armonización, fortalecimiento de competencias, comunicación, y la gestión del Sistema de Gestión de Calidad que está enfocada en la administración de los riesgos, ejecución del programa de auditorías, mejora continua, cuantificación, medición y seguimiento a la gestión de los procesos (CMSGP), gestión documental y tramites y servicios. Para cada uno de estos elementos se registran los logros, impactos, dificultades identificadas y oportunidades de mejora, aspectos que fueron planteados en los lineamientos para efectuar el presente balance de gestión.

2.1 Armonización entre la administración y la academia

La armonización entre la administración y la academia busca estructurar un modelo institucional que permita realizar una gestión institucional integral por procesos y reducir las brechas entre los componentes misional y académico administrativo, para unificar criterios de trabajo y reducir esfuerzos en el logro de los objetivos. En la vigencia 2022 los principales logros en este tema son:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
Se inició la construcción del Modelo SIGA armonizado con la academia a través de la socialización del objetivo planteado en el PGD 2022-2023 con el equipo directivo de la Vicerrectoría Académica, Direcciones Académicas y la Vicerrectoría General. Se llegaron a acuerdos para la	Las Direcciones Académicas han manifestado el apoyo a los esfuerzos de articulación para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto 609-C3 gracias a las	1. Resistencia al cambio por parte de las Direcciones Académicas en la articulación del modelo SIGA armonizado con la academia, afectando el inicio de las actividades	1. Fortalecer los caminos o alternativas de Armonización como mesas interdisciplinarias, mesas técnicas (Equipo SIGA y Equipo de Autoevaluación), sondeos a grupos académicos sobre necesidades y expectativas de la Armonización.

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
articulación e integración enfocando el alcance hacia el ámbito metodológico, la unidad de análisis en la macro escala institucional de la autoevaluación y acreditación institucional. **Se construyó la Hoja de Ruta para diseñar e implementar el Modelo.** **Con el apoyo del Equipo Técnico Nacional SIGA se realizó revisión y análisis del Informe de Acreditación Institucional. Esta información es un insumo de alto valor para la conformación del protocolo en la adopción de lineamientos para los planes de mejoramiento de carácter institucional.** **Con el apoyo de las Sedes, se realizó una búsqueda, revisión y análisis de referentes de carácter local e internacional, como estudios de caso, documentos oficiales y trabajos de investigación que puedan aportar a la contextualización y construcción del Modelo de Armonización con la Academia.** **Se está realizando el análisis de correlación de factores, características y aspectos por evaluar con sus incidencias (alta, media, baja), de los procesos para responder desde estos al plan de mejoramiento institucional.**	alternativas utilizadas por el nivel nacional siendo estas las mesas interdisciplinares, mesas técnicas, sondeos, referenciación de mejores prácticas y las primeras construcciones de propuestas en colectivo.	de la hoja de ruta de trabajo. 2. Los diferentes conceptos y términos utilizados por los sistemas de Gestión y el Modelo de acreditación sin una debida comprensión y homologación. 3. Trabajo desarticulado o independiente entre procesos y sedes.	2. Homologar conceptos y términos para una mejor comprensión del contexto. 3. Construcción de propuestas por equipos de trabajo designados y validar con mesas técnicas e interdisciplinarias. 4. Acudir a referencias de mejores prácticas. 5. Difusión y comunicación permanente entre todas las partes interesadas o grupos de interés en los avances y objetivos a alcanzar en la construcción del Modelo de Armonización, permitiendo así el involucramiento permanente y la revisión constante de los avances con reuniones periódicas.

2.2 Fortalecimiento de Competencias

Este elemento se trabaja a través del plan de fortalecimiento del SIGA, el cual se desarrolla con sesiones de capacitación sobre temas específicos. En el 2022 los temas tratados fueron: Preparación para Auditorías Internas y Externas, Interpretación de los Resultados de los Informes de Auditorías, Sistema de Quejas y Reclamos – SQR, Gestión de Riesgos de Procesos, Planes de Mejora, Salidas No Conformes, Gestión de Riesgos de Proyectos. A continuación, los logros:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
Ejecución del 100% de las sesiones programadas (8 sesiones ejecutadas) con 1125 asistencias.	Incremento de los conocimientos en los funcionarios sobre las diferentes metodologías de implementación de los componentes del SGC y del SIGA	-Inconvenientes de conexión a internet -Disponibilidad de tiempo de los funcionarios.	-Programar los temas de las sesiones de acuerdo con las tareas que deban realizar los procesos en el marco del SGC y el SIGA.

2.3 Plan Estratégico de Comunicación SGC y SIGA

Con el propósito de comunicar las diferentes herramientas, metodologías, procedimientos, rutas de trabajo y demás aspectos que se requieren implementar en las sedes y los procesos sobre el SGC y el SIGA, se planificaron las diferentes temáticas a difundir y socializar. Los principales logros para el 2022 son:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
-Avances en la consolidación del PEC (Plan Estratégico de Comunicación) para comunicar los componentes del SIGA 2022-2023. **-Consolidación de los lineamientos gráficos por componentes del SIGA (pautas como paleta de color, logotipos y diagramación de piezas gráficas).**	Visualización del trabajo realizado por el SGC y el SIGA en sus diferentes componentes al interior de la comunidad universitaria.	-Falta de recursos económicos. -Disponibilidad de tiempo de los funcionarios para el levantamiento de la información. -Dificultades para la coordinación del trabajo entre las sedes.	-Ampliar la realización de campañas de comunicación por componentes del SIGA. -Efectuar mayor visibilización del trabajo efectuado en las diferentes componentes del SIGA. -Culminar los lineamientos gráficos faltantes.

2.4 Gestión de Riesgos

Este elemento comprende la gestión de riesgos que se efectúa en la UNAL con los procesos a fin de prevenir la materialización de sus riesgos operativos y de corrupción y aportar al cumplimiento de sus objetivos. También en este elemento se trabaja en la construcción de lineamientos para efectuar una gestión integral del riesgo en la UNAL como acción de mejora a labor que se ha venido realizando. Los principales logros en 2022 se consignan a continuación:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
Elaboración del Marco Integral para la Gestión del Riesgo UNAL - MIGR	Lineamientos, disposiciones y pautas metodológicas para la planificación e implementación de la gestión integral del riesgo al interior de la UNAL durante el trienio 2022-2024 y posteriores.	Conformación de un equipo, comité u comisión que sirva de ente asesor especializado en gestión integral del riesgo frente al CNCS[1], Comité SIGA, la Coordinación SIGA y los principales responsables de las tipologías de riesgos contenidas en el MIGR UNAL.	Estrategia de adopción e implementación del MIGR UNAL en los procesos, proyectos, estrategias y sistemas de gestión donde se administran las tipologías de riesgos 2023-2024.
Actualización de la "Política Integral de Gestión del Riesgo"	Gestión integral y articulada de las tipologías de riesgos, basada en objetivos y en principios con alcance e impacto institucional.	Avances limitados en el diseño e implementación de la gestión del riesgo en algunas tipologías contenidas en el MIGR.	
Monitoreo y actualización de 117 riesgos, 233 controles y 17 planes de acción de los procesos.	-Contribución al cumplimiento de los objetivos de los procesos. -Mejora en la completitud y calidad de la información de la gestión de los riesgos. -Fortalecimiento de las competencias en gestión del riesgo en los funcionarios.	Debilidades en la cultura de gestión de riesgos materializados frente a su reporte y gestión en los procesos de la UNAL	Difusión y socialización de los lineamientos para la gestión de riesgos materializados de impacto institucional al interior de los procesos

2.5 Programa de Auditorías combinadas

Las auditorías permiten conocer el estado del cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Calidad en la UNAL con el propósito de asegurar la calidad en los procesos académico - administrativos y especiales, y en la prestación de los servicios. Se ejecutó el Programa de auditoría interna combinada, así mismo se recibió la auditoría externa, segunda visita de seguimiento, por parte del ente certificador Bureau Veritas. A continuación, los logros de este elemento:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora

[1] *Comité Nacional de Coordinación del Sistema Nacional de Control Interno*

Ejecución del 100% del Programa de auditorías internas combinadas utilizando el sistema de información SoftExpert. **Número de Auditorías programadas: 18** Número de Auditorías Realizadas: 18	-Dar continuidad al uso del aplicativo SoftExpert para la ejecución de las auditoras, tanto por los auditores como por los auditados, permitiendo así la sistematización de la totalidad de las auditorías internas combinadas. -Fortalecimiento de la cultura de mejora continua en los procesos.	-Falta de presupuesto para capacitar nuevos auditores, y para fortalecer competencias de los auditores existentes. -No contar con nuevos auditores internos (el grupo es muy reducido).	Convocar a los funcionarios de la Universidad para formar nuevos auditores internos en los diferentes sistemas de gestión
Renovación de la certificación del SGC de la UNAL por ente certificador externo Bureau Veritas.	Compromiso de los procesos de la UNAL con productos y servicios de calidad y el mejoramiento continuo institucional.	-Inconvenientes en los tiempos de contratación.	

2.6 Mejora Continua

La mejora continua comprende la formulación, ejecución, seguimiento y cumplimiento a los planes de mejora generados a partir de las diferentes fuentes de evaluación de los procesos. Los principales logros en este tema en 2022 son:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
-Seguimiento a la gestión de planes de mejoramiento en los módulos "Ocurrencia" y " Plan de Acción" del aplicativo SoftExpert, a través de la emisión periódica de reportes de estado por sistema de gestión, por sede y por proceso, para su remisión a los responsables en cada nivel. **-Desarrollo de la sesión de fortalecimiento de competencias en la que se divulgaron las directrices para la formulación, administración y gestión de planes de mejoramiento en el aplicativo SoftExpert, en la que se**	-Consolidador la herramienta SoftExpert como único repositorio en el que se tiene la trazabilidad de las mejoras implementadas en la UNAL a partir de diferentes fuentes. -Promover las acciones de mejora documentadas como parte de la gestión del conocimiento institucional y fuente de buenas prácticas replicables en diferentes procesos.	Falta de seguimiento por parte de los líderes y gestores de los procesos en sus diferentes niveles para la gestión oportuna de los planes de mejoramiento cargados en el aplicativo SoftExpert.	-Definición de alertas de vencimiento de las diferentes etapas a través de las cuales de ejecutan los planes de mejora en el aplicativo SoftExpert, para mantener informados a los usuarios finales de las tareas pendientes. -Actualización del módulo "Ocurrencia" a través de la cancelación de planes de mejora de prueba, fallidos o que perdieron vigencia por antigüedad.

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
aclararon las funcionalidades que ofrece el sistema.			

2.7 Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión de Procesos

Este elemento implica la implementación del modelo de cuantificación, medición y seguimiento a la gestión de los procesos en la UNAL. Los principales logros en 2022 se definen a continuación:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
-Consolidación de las Baterías de Indicadores de Gestión-BIGP de 3 procesos que participaron en la prueba piloto para la aplicación del modelo de "Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión de Procesos UNAL" CMSGP (Gestión de Investigación y Creación Artística GICA, Gestión de la Extensión GE y Gestión del Talento Humano GTH), para entrega formal de información al SIGA. **-Continuación de la formulación de las BIGP de los procesos Direccionamiento Estratégico Institucional-DEI, Gestión Administrativa de Apoyo a la Formación-GAAF, y Gestión Financiera GF.** **-Continuación del despliegue metodológico de CMSGP con el proceso "Evaluación Independiente".** **-Cargue de las hojas de vida de los indicadores de gestión definidos para el proceso Gestión de Investigación y Creación Artística-GICA en el módulo de "Documentos" del aplicativo SoftExpert, como registros del SGC.**	-Consolidación de los indicadores de gestión como herramienta que permite el monitoreo en tiempo real de la gestión de los procesos. -Fortalecimiento del aplicativo SoftExpert como el repositorio de información relacionada con el componente de Cuantificación Medición y Seguimiento a la Gestión de Procesos UNAL, a través del inicio de la puesta en marcha del módulo "Desempeño" y la utilización de los formularios para las Hoja de Vida de Indicadores de Gestión como registros del módulo "Documentos". -Continuar con el despliegue metodológico de CMSG por proceso, con la premisa que la UNAL es una sola Universidad en la que	-Cambios en los funcionarios de los procesos en diferentes niveles, lo cual dificulta que asimilen las tareas pendientes para completar las BIGP, al no participar de los talleres teórico práctico en los que se dieron los lineamientos metodológicos. -Debido a la espera en la asignación de recursos para el proyecto que soporta las actividades del SIGA, durante el primer semestre de 2022 y parte del segundo semestre de este año, no se pudo brindar acompañamiento a los procesos en la finalización de sus BIGP lo cual ha retrasado la entrega formal de la información al SIGA, para continuar con su sistematización.	-Realizar ajustes al módulo "Desempeño" del aplicativo SoftExpert para adaptarse a las necesidades de las BIGP de los diferentes procesos con el fin de que los tableros de control resultantes reflejen las medidas de gestión que se proponen a través de los correspondientes indicadores. -Iniciar las sesiones de capacitación con usuarios finales en el uso de las BIGP para que se apropien del módulo "Desempeño" y se realicen pruebas de funcionamiento y los respectivos ajustes. -Ampliar el despliegue metodológico de CMSGP a otros procesos de la UNAL, a partir de la experiencia de la prueba piloto. -Lanzamiento de la guía para la CMSGP en la que se describe de manera detallada la metodología para la

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
-Cargue de la batería de indicadores de gestión del proceso Gestión del Talento Humano en el módulo "Desempeño" del aplicativo SoftExpert. **-Lanzamiento de la campaña de sensibilización de "Valores Éticos en el marco del Buen Hacer", con la que se busca crear conciencia de la importancia de la medición de la gestión de los procesos como muestra de transparencia y ética institucional.**	se trabaja de manera articulada entre las Sedes y al interior de estas.		formulación de indicadores de gestión.

2.8 Gestión Documental

La documentación del SIGA facilita la operación de los procesos y cumplimiento de objetivos, permite plasmar y representar el funcionamiento y evidenciar el resultado alcanzado o productos y servicios entregados. Los principales logros en 2022 son:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora
Utilización del SoftExpert de manera permanente por parte de los gestores de los procesos, para cargar su documentación, controlarla y mantenerla actualizada.	Información actualizada, controlada y disponible de los procesos en tiempo real para la comunidad que requiera la documentación de estos. Esto impacta en la Gestión del conocimiento organizacional.	Revisión de los documentos cargados por parte de los procesos para su actualización.	Trabajar con los lideres de los procesos generando conciencia para actualizar la información relacionada y no tener documentación vencida de su proceso.

2.9 Gestión del Servicio

A través de los trámites y servicios la UNAL da cumplimiento a su misión y busca satisfacer las necesidades de sus usuarios. En este contexto la gestión realizada en 2022 alcanza los siguientes logros:

Logros	Impacto	Dificultades Identificadas	Oportunidades de Mejora

Desarrollo del aplicativo INFOTRAMITE en https://infotramites.unal.edu.co/ para la optimización de la administración y consulta de las hojas de vida de trámites y servicios en los diferentes procesos de la Universidad. **2. Registro de la información de las hojas de vida de trámites y servicios estandarizadas por el Nivel Nacional**	Mejorar la accesibilidad para la consulta de los trámites y servicios institucionales de la UNAL.	La no asignación de recursos para apoyar el desarrollo de las intervenciones con enfoque de automatización en diferentes trámites y servicios	-Articulación con el plan institucional de servicio al ciudadano. -Actualización de las características de los usuarios y partes interesadas.
La definición e implementación de la matriz de racionalización de trámites institucional.	Mejoramiento continuo de los tramites de los diferentes procesos UNAL.		

3.Cumplimiento de indicadores y metas del PGD

Los indicadores reportados se enmarcan en los definidos para el proyecto 609-C3 GESTIÓN INSTITUCIONAL INTEGRAL POR PROCESOS Y REDUCCIÓN DE BRECHAS ENTRE LOS COMPONENTES MISIONAL Y ACADÉMICO-ADMINISTRATIVO para el cumplimiento del objetivo, el cual es "Fortalecer la cultura de la gestión institucional integral por procesos y reducir las brechas entre los componentes misional y académico-administrativo".

El indicador con menor avance es el de implementación de la armonización entre el modelo SIGA y los procesos de mejoramiento asociados a la autoevaluación y la acreditación institucional, debido a la espera del aval de las directivas académicas para su inicio. El indicador concerniente a la implementación de las estrategias para fortalecer la cultura de la gestión institucional integral por procesos fue el que mayor resultado obtuvo en el período, gracias al trabajo conjunto entre el Nivel Nacional y Sedes en las diferentes actividades. A continuación, se relacionan los resultados para los indicadores:

Resumen Indicadores y Metas Proyecto Inversión 609-C3 Vicerrectoría General - SIGA				
Nombre del Indicador	**Línea Base**	**Avance Meta 2022 (%Cumplimiento)**	**Meta Cierre 2022 (valor que logro el indicador)**	**Meta Trienio (a 2024)**
Porcentaje de implementación de la armonización entre el modelo SIGA y los procesos de mejoramiento asociados a la autoevaluación y la acreditación institucional.	0%	67%	12.6%	100%

Porcentaje de avance en la implementación de las estrategias para fortalecer la cultura de la gestión institucional integral por procesos.	0%	93%	23.1%	100%

3.1 Breve resumen del avance cualitativo del objetivo

El avance en el objetivo del proyecto se logra con el cumplimiento efectivo de 5 actividades de las 7 planificadas para el período de 2022 como se muestra en la siguiente tabla:

Indicador	Actividad General	% Avance	%Cumplimiento para 2022
Indicador 1	**Actividad 1**. Estructurar el Modelo SIGA armonizado con la academia, teniendo en cuenta el enfoque por procesos y los factores y criterios de autoevaluación y acreditación institucional.	27%	82%
	Actividad 2. Reconocer, desarrollar e implementar los elementos comunes y convergentes de los sistemas de gestión institucionales con las actividades académicas.	6%	19%
	Actividad 3. Facilitar el aseguramiento de la calidad institucional a través de acciones para el cumplimiento de los requisitos integrales de los sistemas de gestión en cada uno de los procesos.	0%	0%
	Actividad 4. Definir e implementar el plan de fortalecimiento de competencias y conocimientos para la apropiación del Modelo SIGA.	33%	100%
Indicador 2	**Actividad 3**. Fortalecer la cultura frente a la gestión del cambio en la UNAL, a través de talleres, piezas de comunicaciones y otras estrategias.	33%	100%
	Actividad 4. Asegurar la calidad de los procesos a través de la implementación, de las metodologías, seguimiento, fortalecimiento del SoftExpert y acciones de mejora.	33%	100%
	Actividad 5. Consolidar el programa de trámites y servicios	33%	100%

Como se observa en los datos anteriores, las actividades con mayor avance son las relacionadas con el plan de fortalecimiento, la gestión del cambio, el aseguramiento de la calidad de los procesos y el programa de trámites y servicios. En la actividad de estructurar el modelo SIGA se logró avanzar, a

pesar de las dificultades para su ejecución, las cuales están relacionadas con el apoyo de la academia. Es importante aclarar que la actividad 2 no se iniciaba en este periodo.

En general, se puede establecer que se logró avanzar en el cumplimiento del objetivo con la ejecución de las diferentes actividades en un trabajo conjunto entre el nivel nacional y sedes.

4.Resumen de los recursos, capacidades y ejecución presupuestal

La tabla siguiente contiene el resumen de la ejecución de los recursos del Proyecto **609-C3 - Gestión Institucional Integral por Procesos y Reducción de Brechas entre los Componentes Misional y Académico-Administrativo:**

RECURSOS Y CAPACIDADES **Ejecución presupuestal de inversión 2022 (millones de pesos)**			
Inversión (Proyectos)	**Apropiación**	**Registro**	**% Ejecución**
$4.736.220.318	$783.182.558	$653.509.438	83%

03. SISTEMA DE INTEGRIDAD Y PROBIDAD UNAL

1.Breve descripción de la dependencia

Para el año 2022, la Vicerrectoría General como responsable de Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia, continuó consolidando una cultura proba y transparente a través de mecanismos que faciliten la interacción con la comunidad universitaria y la sociedad en general, permitiendo el acceso a la Información de la gestión en pro de la transparencia e interactuando a través del servicio de atención al ciudadano, garantizando la protección de datos personales. Así mismo, durante el segundo semestre de 2022, se avanzó en el diseño para la implementación y consolidación del Sistema.

El Sistema de Integridad y Probidad responde al interés prioritario de la Universidad de alinear progresivamente su labor educativa, científica y cultural con los valores democráticos que le dan identidad y sentido. La importancia de estructurar y hacer operar un Sistema de integridad y probidad se explica en la necesidad de integrar diversas esferas de acción organizacional para que la Institución, como un todo, crezca progresivamente en la apropiación efectiva de los valores que la sustentan. Dichas esferas, o Componentes, han de articularse y reforzarse mutuamente para procurar la adopción de prácticas adecuadas y potenciar un clima ético estimulante y formativo.

El entrecruzamiento de estos distintos ámbitos valorativos (inmanente, formalizado, propio de las dependencias y personal) que, desde luego, se produce en la práctica cotidiana de la Universidad de maneras muy diversas, anima, si es que quiere contarse con un marco valorativo institucional

enriquecido y consensuado, el diálogo de la comunidad universitaria en torno a los valores que la Universidad debe, como Institución pública de Educación Superior de carácter Nacional, considerar fundamentales, así como sobre las esferas de acción (Componentes) que un Sistema de integridad institucionalizado debería atender para profundizar su comprensión y aplicación en la vida cotidiana de la Institución.

2. Cumplimiento de indicadores y metas PGD

NOMBRE DEL INDICADOR	LÍNEA BASE 2021	AVANCE META 2022	META CIERRE 2022	META TRIENIO (A 2024)
No.1 Fortalecer sinergias académico-administrativas para el diseño, implementación y consolidación del Sistema de Integridad y Probidad para la Universidad Nacional.	N/A	Porcentaje de avance en el diseño, implementación y consolidación del Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia.	Avance en el diseño del modelo básico del Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia.	Diseño, implementación y consolidación del Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia.
No.2 Definir, organizar e implementar la Cátedra Colombiana Ciudadanía, integridad y lucha contra la corrupción con alcance a toda la comunidad universitaria y ciudadanía en general.	Tres cátedras(semestral) y cuatro foros (1 anual)	Número de Foros y Cátedras Colombianas: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción.	Una Cátedra impartida, en su 4 versión, cuyo eje temático giró en torno a “La Ética Ciudadana y Lucha Contra la Corrupción”, y un Foro titulado: V Foro Sobre Probidad y Transparencia: Ética Pública y Educación Superior	tres foros y a 5 Cátedras: Colombianas: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción.

3. Resumen de los recursos, capacidades y ejecución presupuestal

RECURSOS Y CAPACIDADES

Ejecución presupuestal de Inversión 2022 (millones de pesos):			
INVERSIÓN	APROPIACIÓN	REGISTRO	EJECUCIÓN
1.6000.000.000	326.530.600	292.702.340	301.707.340

4.Gestión a destacar en el proceso de rendición pública de cuentas PGD 2022-2024

- Diseño, implementación y consolidación del Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia.
- Implementación de la normativa de Protección de Datos Personales en la UNAL. En atención a los principios y lineamientos consagrados en la Ley 1581 de 2012 y sus normas concordantes realizó la socialización del Régimen de Protección de Datos a la comunidad universitaria, Resolución de Rectoría No. 207 de 2021 "Por la cual se establece la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Universidad Nacional de Colombia y se deroga la Resolución No. 440 de 2019 de Rectoría".
- Sitio web de transparencia y acceso a la información pública, consolidado conforme a las exigencias normativas, capaz de brindar la información más relevante, de manera clara y precisa para que la comunidad universitaria y la sociedad en general conozca el estado y los avances en materia de gestión institucional.
- En el marco del Plan Anticorrupción anual, continuar con el mejoramiento del servicio al ciudadano y mecanismos de Transparencia y Acceso a la Información Pública, conforme a la normativa vigente.
- Continuar ofreciendo desde el pensum académico en todas sus sedes la Catedra colombiana: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción; así como a los empleados públicos y la sociedad civil.
- Dar cumplimiento a los lineamientos generales establecidos por los distintos organismos de control (PGN-ITA, DAFP-FURAG; CONTRALORIA-SIRECI; MINTIC; Oficina de Control Interno), con miras al mejoramiento continuo en los procesos institucionales.
- Manual y Política de Servicio al ciudadano reglamentada
- Reglamentación de Sistema de Integridad
- Realización de foro anual sobre Probidad, Sensibilización y capacitación en aspectos relacionados con Integridad, Transparencia, Sistema de Quejas y Reclamos y Protección de Datos

04. PROGRAMA NACIONAL DE EGRESADOS

El Programa de Egresados se conformó en el 2006 con el Acuerdo 040 derogado por el Acuerdo 014 de 2010 del Consejo Superior Universitario (en vigencia), con el fin de propiciar las relaciones entre Egresados y Universidad, y promover la interacción, el desarrollo profesional y empresarial mediante los ejes misionales universitarios que impulsen la participación, fomenten vínculos de los egresados con su alma máter y aporten a la construcción de nación.

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

2. Cumplimiento de indicadores y metas PGD

El programa de Egresados para la vigencia 2022-2024 dará cumplimiento a los objetivos definidos para el PGD en su eje estratégico 4: **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA Y SOSTENIBLE,** en su Programa E4-P2 - Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano. Este eje tiene 2 objetivos importantes para el desarrollo de actividades y acciones, el primero fortalecer el Programa, la Red y el Sistema de Información y el segundo ampliar la participación de los egresados en los procesos académicos de la Universidad Nacional de Colombia.

Resumen de indicadores y metas del eje por Programa del PGD a 2024				
Dependencia responsable del indicador: Programa de Egresados de Nivel Nacional				
Nombre del indicador	Línea base	Avance meta 2022	Meta cierre 2022	Meta trienio a 2024
Tasa porcentual de vinculación de egresados UNAL a redes, proyectos o espacios de incidencia en la toma de decisiones nacionales y construcción de políticas públicas.	10	4	31%	13
Número de Convenios, alianzas y/o nexos para fortalecer las relaciones con las y los egresados de la UNAL	7	3	30%	10
Número de egresados con información actualizada	655	128	1%	10000
%de avance del desarrollo y puesta en marcha de la Segunda Fase del SIE	0	0	0%	100
Porcentaje de participación de los egresados en los procesos académicos de la Universidad Nacional.	93	22	20%	110
Breve resumen de avance cualitativo				
El Programa de Egresados de la Universidad ha evolucionado y se ha reinventado para ser más dinámico y estar a la vanguardia de otras redes de egresados nacionales e internacionales. Su objetivo es proporcionar una oferta de servicios diversificada y amplia a la comunidad egresada. Con un equipo de profesionales interdisciplinarios, se han desarrollado múltiples acciones que buscan potenciar la Gestión de Egresados y mejorar la empleabilidad de los graduados. El programa también busca fomentar la innovación, la ciencia y la tecnología, y canalizar los esfuerzos de los egresados para contribuir al futuro de la nación y el crecimiento de la Universidad. Todas las acciones del programa se desarrollan bajo un modelo intersedes en el que el Nivel Nacional apoya cada una de las iniciativas en Sedes y Facultades adoptando un esquema colaborativo.				
Durante 2022 se implementaron estrategias para aumentar la participación de egresados en distintas instancias de gobierno universitario y en el Sistema de Evaluación del Impacto Social de la UNAL. Se lideraron y apoyaron procesos normativos y de gestión para la participación de egresados en cuerpos colegiados y observatorios, y actualmente hay 4 representantes de egresados en el OAG y OIED.				
El Programa de Egresados ha integrado la participación de egresados en diferentes actividades académicas y formativas. Durante 2022, se lograron vincular 22 egresados en actividades desarrolladas por el Nivel Nacional y las Coordinaciones de Sede. También se lograron 3 convenios (1 en Medellín y 2 en el Nivel Nacional) en proceso de suscripción y 2 propuestas de convenio que se revisarán en 2023. Además, se han tenido acercamientos con entidades privadas para fortalecer acciones de voluntariado y emprendimiento, y se tienen 2 propuestas de convenio y/o alianza.				
Se reportan las actualizaciones efectivas de datos de egresados y egresadas (128 en total) en eventos y actividades del Programa de Nivel Nacional, lo que ha permitido identificar su procedencia y registrar su información en la Sede correspondiente. Para el 2023, se planea una campaña de telemercadeo para actualizar más datos de egresados y cumplir con la meta proyectada.				

3. Resumen de los recursos, capacidades y ejecución presupuestal

Recursos y capacidades			
Ejecución presupuestal de inversión 2022 (millones de pesos): $371.213.759			
Inversión (proyectos)	Apropiación	Registro	%ejecución
$ 2.200.000.000,00	$ 424.560.000,00	$ 371.213.759	87%

4.Gestión a destacar en el proceso de rendición pública de cuentas PGD 2022-2024

A continuación, se detallarán las actividades y logros destacados en la vigencia de 2022.

- **Con el objetivo de aumentar la vinculación de la comunidad egresada a redes, proyectos o espacios de incidencia en la toma de decisiones nacionales y construcción de políticas públicas, se desarrollaron con éxito 4 diagnósticos**, documentos que compilan diferentes fuentes propias del Programa, de la Universidad y de otros entes externos para el diseño de estrategias por cada línea de acción en curso.
- **Proyectos de investigación y extensión al interior y exterior de la Universidad:** de la información recolectada de Colfuturo se identificaron 206 egresados de la UNAL que adelantan estudios de maestría o doctorado en la modalidad de investigación, en la EASU de 2022 el 74% de los egresados que respondieron la encuesta expresan que se encuentran estudiando algún posgrado.
- **Organizaciones de Egresados y Redes Interinstitucionales de Oficinas de Egresados:** el resultado del estudio en cifras indica que la Universidad cuenta con 28 Organizaciones de Egresados, de los cuales 25 se encuentran registrados ante la Secretaria General y el 68% están ubicados en Bogotá, asimismo, se identificó que 9374 egresados están asociados a alguna de estas instituciones, lo que es equivalente al 6% de los egresados y egresadas registrados en el SIE.
- **Espacios de incidencia en la toma de decisiones nacionales y construcción de políticas (cuerpos colegiados UNAL): los resultados del diagnóstico son los siguientes:** Egresadas y egresados destacados: 288, Egresados con reconocimientos: 268 con 879 reconocimientos, Egresados con discapacidades diversas: 41, Egresados PAES: 1014, Egresados pertenecientes a grupos y redes artísticas, deportivas y culturales. (109 en 129 grupos).

- **Redes de voluntariado y/o emprendimiento:** se diseñó una encuesta que permitió determinar los procesos actuales de estos grupos de interés al interior y exterior de la Universidad. Como resultado se obtuvo información de 435 egresados participantes de las diferentes sedes, destacando a Bogotá, Manizales, Palmira, Medellín y Orinoquía. Es importante resaltar que durante la construcción del

instrumento se incluyó un capítulo para comprender el comportamiento de las y los egresados en materia de filantropía.

- Se continúa trabajando en la estructuración del Estatuto del Egresado, proyecto liderado por el Programa de Egresados de Nivel Nacional, que establecerá las directrices normativas para la Comunidad Egresada de la Universidad. Aunque aún no ha sido aprobado, se seguirán desarrollando actividades para lograr su aprobación en 2023. Además, se han propuesto dos actos administrativos: uno para modificar la reglamentación para la conformación de Semilleros de Investigación, Creación, Extensión Solidaria o Innovación de la UNAL, y otro para reglamentar las Organizaciones y/o Asociaciones de Egresados de la Universidad. Para el próximo año se tiene previsto solicitar la revisión de estas propuestas y continuar con el proceso de modificación.

- El Programa de Egresados ha trabajado para identificar y fortalecer espacios que promuevan la vinculación y participación de la comunidad egresada en procesos misionales de la Universidad, como proyectos de investigación, extensión e innovación, y la construcción de políticas y proyectos que aporten a la sociedad. El objetivo es fomentar la transferencia de conocimiento y diversificar actividades para potenciar intereses y necesidades en temas de emprendimiento, empleabilidad y voluntariado.

- **Feria de Asociatividad (ejecutado):** el evento se desarrolló de forma virtual y estuvo abierto a la comunidad egresada. Indicadores participación: Organizaciones de Egresados: 14; Egresados y egresadas: 61 egresados inscritos; 57 egresados asistentes.
- **8 retos de empleabilidad (ejecutado):** este evento fue desarrollado entre el 18 al 27 de octubre del presente año, en los horarios de 6 a 7 pm, otras de 6 a 8 pm y un sábado de 9 am a 10 am y 10 am a 11:45 am. El 18 de octubre se inició las 8 sesiones de los “Retos Transformación para la felicidad profesional y la empleabilidad” con la asistencia en promedio de 200 personas. De nuevo la actividad fue recibida con gran aceptación y una participación significativa.
- **Evento emprendimiento Manizales (ejecutado):** en conjunto con la Coordinación de Egresados de la Sede Manizales se diseñó la primera versión de PRO-Emprendedores en la ciudad; este contó con la participación de 28 egresados de 30 egresados esperados arrojando una participación sobre el 90.
- **Evento de voluntariado (no ejecutado):** el Programa de Egresados creó UNALiados, se proyectó la realización de la primera acción de voluntariado en la Sede Caribe, sin embargo, no se avanzó en la realización del evento debido a factores externos que afectaron su desarrollo como: la rotación de funcionarios,

la no disponibilidad de recursos para la fecha y el no contar con el Coordinador de Egresados vinculado.

- **UNALTALKS (Ejecutado**): Durante 2022 se realizaron 5 sesiones con 936 visualizaciones y un promedio 485 cada uno con un crecimiento del 20% con relación a los indicadores de 2021.
- **Encuentro de coordinadores de Egresados (ejecutado):** Se realizó la novena edición del Encuentro, la temática del encuentro "Ser Tejedores de Red" a una de las jornadas del evento fueron invitados los Vicerrectores de las Sedes de Presencia Nacional y Andinas, quienes fueron contextualizados en la estrategia "Desarrollando región y sus contextos"
- **Bolsa de empleo:** se reportaron 17.590 inscritos producto de las depuraciones en las bases de datos y la oportuna remisión de información desde el Sistema de Información Académica SIA; se obtuvo un incremento de más del 500% comparado con el año 2021. Su vigencia expiró en 2022.

En 2019, se visionó la importancia de generar acercamientos que permitieron ampliar las ofertas y servicios del Programa y se iniciaron los primeros acercamientos con empresas potenciales. En la vigencia de 2022, tres profesionales aportaron a la ejecución de los convenios, alianzas y nexos desde las diferentes necesidades y objetivos del proyecto de inversión.

Se encuentran actualmente en revisión jurídica los siguientes convenios: **La Ascensión**: servicios asistenciales y exequiales con tarifas preferenciales; **RC Migration SAS:** servicios y asesorías para migrar a Australia; **Medplus**: Servicios de medicina prepagada; **Secretaría de la mujer:** Fortalecer los temas de género en relación a emprendimiento, empleabilidad y a la atención y prevención de las violencias basadas en género; **Decathlon:** Potenciar actividades deportivas en la comunidad egresada; **Socialab:** difundir proyectos de emprendimiento e invitar a la comunidad egresada a participar de las iniciativas a las que ellos tienen acceso; **Protalento:** fortalecimiento al emprendimiento desde tendencias digitales, facilitar capacitaciones en aras de que mejoren los procesos de comunicación y comerciales

Se mantiene el relacionamiento con RTVC –**Radiónica-** los esfuerzos se han centrado en la construcción de país, abriendo espacios de participación para la comunidad egresada,asimismo, han dispuesto de un espacio en TV para alimentar contenidos, se espera afianzar el convenio y/o alianza en 2023. Por otro lado, cabe anotar que este año es importante identificar posibles patrocinadores para el desarrollo del 1er. Encuentro Internacional de Egresados.

Se consolidó la base preliminar de Vicerrectores y Directores de Investigación del Sistema Nacional de Educación de Colombia, pertenecientes a la UDUAL. Esta base contiene 108 registros donde se identifica el nombre del Vicerrector o Director de investigación de la Institución, la IES a la cual pertenece, así como su contacto vía e-mail. La base se consolida como un primer diagnóstico y caracterización para la estructuración de los acercamientos para la vigencia 2023.

Se realizó un diagnóstico y un análisis comparativo de modelos de administración de información de egresados, de otras IES y de la UNAL. Los observatorios de egresados son una estrategia para mejorar la recopilación de información de los egresados y crear informes y estudios de seguimiento eficientes. El Programa de Egresados tiene un nuevo Sistema de Información de Egresados que almacena información en tiempo real, pero aún hay información desactualizada. El diagnóstico se complementa con una recopilación de resultados obtenidos con herramientas aplicadas en el Programa, mostrando la evolución de algunos indicadores evaluados en distintos momentos. La minería de datos de los profesionales es uno de los objetivos del Proyecto de Inversión para el trienio y es fundamental para todos los procesos de la Universidad.

Se inició la actividad "Depurar la información de egresados" para alcanzar la meta del Plan Global de Desarrollo de tener 10,000 egresados con información actualizada. Se analiza la base de datos del SIE y se identifican tres tablas principales de información personal y académica de los egresados. Se encontró que 35,659 egresados no tenían correo electrónico institucional asociado, por lo que se agregaron 34,614 cuentas de correo y se eliminaron registros duplicados y nulos, y se asociaron 55 usuarios a este campo.

Otra estrategia fue realizar eventos o hacer presencia en otros organizados por la Universidad, para abordar a los egresados a través de entrevistas y hacer la actualización de sus datos en el sistema, logrando actualizar 128 egresados.

En el desarrollo de la Segunda Fase del Sistema de Información, se describe la planificación para mejorar el módulo de Encuestas y desarrollar un *Chatbot* de atención al usuario para la página web del programa. Se establecen los requisitos mínimos para el módulo y se presenta un análisis de los requerimientos del *Chatbot*, basados en las necesidades expresadas por los egresados en una encuesta de atención al usuario; también se proponen mejoras en el módulo de reportes y mensajería del SIE. El objetivo principal del programa es adaptar el SIE para cumplir con las exigencias del Ministerio de Trabajo y reactivar el módulo de empleabilidad del sistema.

Se diseñó una estrategia de comunicación para el Programa de Egresados de Nivel Nacional de la Universidad Nacional de Colombia, basada en el Plan Global de Desarrollo y en el análisis de estrategias de otras universidades. Se realizó un taller virtual con las Sedes y Facultades para obtener ideas y se investigaron los contextos de cada región para que estos sean potenciados desde las líneas de acción con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se revisaron las acciones anteriores de la UNAL (balance social) y se busca trabajar de manera colaborativa e inter-sedes para generar actividades de valor que involucren a actores privados y públicos y contribuyan a la construcción de la nación.

El Programa de Egresados del Nivel Nacional acompañó a las Coordinaciones de Sede en la realización de las Cátedras de Egresados durante la vigencia 2022. En total, se atendieron a 127 alumnos, de los cuales 96 eran de la Comunidad Egresada. Además, el programa lideró un conversatorio llamado "Misión de Sabios en el Marco de la Empleabilidad", en el que se discutieron

las perspectivas de ciencia, tecnología e innovación que se están desarrollando desde el gobierno Nacional, especialmente desde Minciencias, y cómo el conocimiento científico puede contribuir a las nuevas realidades del empleo en Colombia.

Se crearon 11 campañas de difusión. Estas campañas se basaron en los objetivos establecidos en la estrategia de marketing digital desarrollada para la vigencia, también se impulsaron desde Nivel Nacional 15 campañas y eventos desarrollados por las Coordinaciones de Sedes del Programa que responden al objetivo promover la participación de la comunidad egresada UNAL en procesos académicos y administrativos. A la fecha, la sede Manizales ha solicitado el apoyo de 10 actividades y se han creado un total de 30 piezas gráficas, la sede Bogotá ha solicitado el apoyo de 3 acciones y se han impulsado un total de 16 eventos; 1 evento de la Sede Medellín, 1 Evento de la Sede Palmira. Las sedes Orinoquía y Caribe, no han registrado ninguna solicitud para la creación de piezas gráficas o difusión de eventos. A la fecha se realizado 287 Productos gráficos entre videos, boletines, revistas, piezas gráficas, clips, etc.

05 UNIDAD ASESORA DE PROYECTOS ESTRATEGICOS

1. Breve descripción de la dependencia

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

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

Hoy, cada Sede de la Universidad da cuenta de capacidades y fortalezas distintivas que recogen la historia de su constitución, desarrollo, evolución y consolidación. Sin embargo, aunque la diversidad y la diferencia que potencia el quehacer académico son valores de la riqueza institucional, la diferencia soportada en la inequidad y la exclusión no lo son. Hoy, las inequidades son visibles e importantes entre sedes y facultades en términos de disponibilidad de recursos humanos, de infraestructuras y tecnologías, para atender el compromiso institucional con el desarrollo regional

y el bienestar universitario. El modelo intersedes propone poner a disposición de la formación y la gestión del conocimiento, los recursos de la Universidad en su conjunto. De manera tal que, por ejemplo, una pregunta de investigación formulada por un grupo de investigación en Amazonas pueda hacer uso de recursos de laboratorio ubicados en cualquier otra de las ocho sedes para contribuir a realizar los experimentos requeridos dentro del proceso.

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

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

2. Cumplimiento de indicadores y metas PGD

OBJETIVO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PORCENTAJE DE AVANCE 2022
Diseñar una unidad de fomento de iniciativas de gran interés institucional, articuladora del modelo intersedes y dinamizadora de la cultura de proyectos (en términos de estándares, metodologías, herramientas,	Porcentaje de avance en diseño, aprobación e implementación de los lineamientos, metodologías y herramientas de la unidad de fomento de iniciativas universitarias	Fortalecer la cultura de proyectos a nivel institucional a través del diseño y socialización de una caja de herramientas que contiene herramientas metodológicas y lineamientos transversales a las nueve sedes de la Universidad Nacional de Colombia.	30%
		Crear capacidades colectivas para el aprendizaje y fortalecer la gestión del conocimiento para la apropiación del capital intelectual e institucional adquirido a través de la experiencia en todas las etapas del Ciclo de Vida de Proyecto	35%

lineamientos y modulación de PMO de las Sedes y/o Facultades).		(buenas prácticas) de las diferentes Sedes, Dependencias y Niveles de la Universidad Nacional de Colombia a través de mesas de trabajo y talleres virtuales y presenciales de socialización y transferencia de conocimiento en las nueve sedes.	
		Articular a los actores internos de la Universidad Nacional de Colombia con el fin de generar proyectos inter y transdisciplinares mediante los cuales se integren y armonicen las funciones misionales de la Institución y se materialice la dinámica propia de un modelo intersedes.	35%
	Porcentaje de avance en el proceso de implementación de la estrategia del Centros de Servicios Compartidos y de Project Management Office PMO en las sedes de la Universidad.	Proponer y ejecutar el plan de trabajo para la articulación del diseño y puesta en marcha de las Oficina de Gestión de Proyecto (PMO) estratégica (A CARGO DE LA SEDE BOGOTÁ) y la transferencia de conocimiento a partir de las buenas prácticas de la Oficina de Gestión de Proyectos (PMO) táctica y operativa existente desde el Sistema de Gestión de Proyectos de la Facultad de Minas (A CARGO DE LA SEDE MEDELLÍN).	40%
		Realizar el acompañamiento al diseño y consolidación del Centro de Servicios Compartidos de la Sede Bogotá que busca la unificación de las tesorerías a través de un enfoque de procesos y gestión del cambio.	20%
Impulsar la transformación organizacional universitaria en términos de agilismo, transversalización y flexibilización de procesos, articulación de gobernanza, funcionamiento y desarrollo organizacional, en el marco del modelo intersedes.	Porcentaje de implementación del modelo de sostenibilidad (académica, administrativa, financiera, tecnológica y de talento humano) de las Sedes de Presencia Nacional.	Instaurar talleres permanentes de co-creación enfocados en las diferentes temáticas del Plan Global de Desarrollo 2022-2024 y Plan Estratégico Institucional 2034 enfocadas en la gestión organizacional para la consolidación de un modelo intersedes.	35%
	Porcentaje de avance en el diseño e implementación del marco de operación del modelo intersedes en las	Diseñar y gestionar el modelo de sostenibilidad de las Sedes de Presencia Nacional para ser implementado por las direcciones de estas.	15%

	nueve sedes y el nivel nacional.		

3. Resumen de los recursos, capacidades y ejecución presupuestal

RECURSOS Y CAPACIDADES **Ejecución presupuestal de inversión 2022 (millones de pesos)**			
Inversión (Proyectos)	**Apropiación**	**Registro**	**% Ejecución**
$488.135.536	**$456.764.959**	**$304.545.323**	63%

4.Gestión a destacar en el proceso de rendición pública de cuentas PGD 2022-2024

Se busca en conjunto con la Facultad de Administración de la Sede Manizales y enmarcado en la materialización del Modelo Intersedes certificar en competencias internacionales de buenas prácticas de gestión de proyectos a una muestra representativa de funcionarios de planta relacionados con la gestión de proyectos de las diferentes sedes de la Universidad Nacional de Colombia y del Nivel Nacional.

Se espera formar en gestión de proyectos a partir de las mejores prácticas a nivel internacional a funcionarios de planta y docentes interesados de las 10 sedes de la Universidad Nacional de Colombia - Certificar en PMP (Project Management Professional) y PMI-RMP a los funcionarios de planta y docentes que logren cumplir con los requisitos de finalización de curso satisfactoriamente.

También incorporar las prácticas de gestión de proyectos en los procesos de investigación, extensión y proyectos de inversión de la Universidad Nacional. Para dar cumplimiento se realizo el estudio de mercado de empresas certificadas PMI que ofrecen el servicio y basados en la mejor propuesta se realizó el proceso de contratación. Internamente, se realizo la convocatoria entre las diferentes áreas y dependencias de Planeación, Investigación y Extensión de las nueve sedes de la UNAL y del Nivel Nacional y a partir de los perfiles presentados se realizó el proceso de selección buscando incluir funcionarios públicos administrativos y docentes de todas las sedes y de las diferentes dependencias con el fin de lograr una muestra representativa dentro de esta prueba piloto de formación en gestión de proyectos a partir de estándares internacionales.

En un conjunto de acciones colaborativas, entendiendo que la gestión del desarrollo de cualquier organización a partir de su direccionamiento estratégico se basa en una adecuada gestión de proyectos, se coordina un plan de acción conjunto entre el Sistema de Gestión de Proyectos de la Facultad de Minas en la Sede Medellín y la Unidad Asesora de Proyectos Estratégicos de la Vicerrectoría General.

El plan de trabajo acordado busca crear capacidades colectivas para el aprendizaje y fortalecer la gestión del conocimiento para la apropiación del capital intelectual e institucional adquirido a través de la experiencia en todas las etapas del Ciclo de Vida de Proyecto (buenas prácticas) de las

diferentes Sedes, Dependencias y Niveles de la Universidad Nacional de Colombia a través de mesas de trabajo y talleres virtuales y presenciales de socialización y transferencia de conocimiento en las nueve sedes. La metodología se estructura a partir de tres momentos.

La incorporación y apropiación de buenas prácticas se establece para generar pertenencia, fortalecer la cultura institucional de proyectos y para garantizar su mejoramiento continuo y el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos de la Universidad en general y de los proyectos en particular. Para esta etapa se determina que esta actividad tendrá alcance de Sede (incluido el Nivel Nacional) y los actores iniciales son:

- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría de Investigación y Extensión
- Vicerrectoría General
- Vicerrectorías y Direcciones de Sede
- Dirección Nacional de Planeación y Estadística
- Gerencia Nacional Financiera y Administrativa
- Oficinas de Investigación y Extensión de Sede
- Oficinas / Asesores de Planeación y Estadística Sedes
- Oficinas de Gestión Administrativa de Sedes

Estas acciones responden directamente a la estructuración y funcionamiento de la Incubadora de Iniciativas Universitarias que se ha planteado desde la Vicerrectoría General como la estrategia de materialización del Modelo Intersedes a través de la pre-factibilización de iniciativas de interés institucional.

Esto le permite ser un articulador tanto interno como externo a través del cual se establecen los lineamientos y se estandarizan herramientas y metodologías, permitiendo así, la formulación y estructuración eficiente de proyectos estratégicos de interés institucional que bien pueden ser iniciativa de las Sedes o de la Dirección Nacional y que se encuentran contemplados dentro del PGD 2022-2024 y el Plei 2034.

Lo anterior, permite formalizar alternativas, realizar la transición de iniciativas a proyectos factible y reduce los reprocesos en la Gestión al interior de la UNAL, integrando las funciones misiones al abarcar todas las tipologías de proyectos y creando escenarios para forjar liderazgo en la comunidad universitaria.

Durante la vigencia 2022 se iniciaron cuatro anteproyectos:

- PROYECTO ACADÉMICO – SEDE TUMACO-PACÍFICO

Con el capital semilla destinado a esta iniciativa, la Sede Tumaco-Pacífico realiza la contratación de una consultoría que tiene como objeto la formulación y elaboración de la propuesta. Esto incluye

un documento que contenga el análisis comparativo del Plei 2034, el ecosistema de innovación académica de la UNAL, la propuesta del Modelo Intersedes y Centro de Servicios Compartidos desarrollada por la Vicerrectoría General y el Centro de Pensamiento en Transformación Organizacional. Formular la metodología y cronograma. Realización de un taller diagnóstico multidimensional en conjunto con la Dirección de Sede. Caracterización correspondiente a un taller de diseño, análisis y proyección territorial de la Sede Tumaco-Pacífico. Presentar la propuesta del Modelo Académico. Esto se materializará en documentos referente dentro de la vigencia 2023 en el plazo de la ejecución del contrato.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS OCEÁNICOS – SEDE CARIBE

Desde el CECIMAR (Centro de Estudios en Ciencias del Mar) de la Sede Caribe se plantea la importancia de contar con Institutos Nacionales como estrategia para fortalecer las redes de investigación y extensión al interior de la UNAL y proyectarlas a nivel internacional.

La creación del Instituto Nacional permitirá aunar esfuerzos de los diferentes grupos e institutos de investigación de la universidad, construir y fortalecer alianzas de manera que permitan acrecentar los compromisos institucionales en el mar, por muchos olvidado, pero por pocos fortalecido, como la Universidad que ven en él una riqueza inmensurable, fuente de conocimiento y de bienes que, con lineamientos éticos, contribuirán en gran dimensión a las regiones en las que desarrolle actividades.

Una de las metas de esta propuesta es hacer del CECIMAR un instituto de carácter Nacional y por su localización aportar al desarrollo regional, con la generación de conocimiento, baluarte para la estructuración de programas de desarrollo de carácter local, con prospectiva de impacto a nivel nacional. Con el fortalecimiento del CECIMAR se podrá fortalecer la formación a nivel de posgrado en diferentes áreas de las Ciencias del Mar y dinamizar así el aporte de personal altamente capacitado para que asuma el desarrollo y la formación en entidades locales.

En la vigencia 2022 se realizó un simposio en las instalaciones del CECIMAR en Santa Marta el 20 y 21 de octubre con representantes de los 23 grupos de investigación en casi todas las sedes que trabajan directa y transversalmente la línea de conocimiento en Ciencias del Mary Estudios Marinos y Costeros, buscando ofrecer una mirada de los avances que habíamos venido construyendo para a través de un proceso colectivo, aportar a la consolidación de esta iniciativa.

A partir de esta experiencia, se consolida la propuesta final de creación del Instituto Nacional de Estudios Oceánicos y se ajustan los estatutos requeridos para su concepción.

Los documentos que dan cuenta de este proceso se encuentran en el enlace de Google Drive al final de este informe en la ruta: I1 – Indicador 01 –> I1A3 – Actividad 03 -> 02 – SEDE CARIBE – PROPUESTA ESTATUTOS INEO-UNAL y 03 – SEDE CARIBE – PROPUESTA FINAL CREACIÓN INEO-UNAL.

- PROYECTO MÉDICO ARQUITECTÓNICO Y ANTEPROYECTO EXPANSIÓN - HOSPITAL UNIVERSITARIO NACIONAL

El actual contrato en curso entre el hospital Universitario Nacional y la firma española Barcelona Global Design para el diseño del anteproyecto arquitectónico ha entregado productos en lo relacionado con el análisis y la propuesta urbanística y la construcción detallada del plan médico arquitectónico para la Expansión del HUN en concordancia con las Unidades Funcionales preestablecidas por el equipo designado por la UNAL para tal fin.

Se ha realizado seguimiento a la ejecución del proyecto mediante la constitución de un Comité Técnico que se reúne con periodicidad semanal y está conformado por representantes del Hospital Universitario Nacional, Facultad de Medicina, Facultad de Artes, Vicerrectoría de Sede Bogotá, Vicerrectoría General y la interventora del contrato.

A corte del 31 de diciembre de 2022 el avance se dio a nivel de plantas con distribución esquemática de servicios por niveles en planta y corte.

- PROPUESTA SOSTENIBILIDAD FINACIERA - UNISALUD

El convenio firmado el mes de diciembre entre la universidad Nacional de Colombia y la Fundación Salutia tiene por objeto promover la participación de la UNAL y la FUNDACIÓN SALUTIA para apoyar el desarrollo de temas estratégicos del área de la salud mediante asesoría técnica en el funcionamiento del régimen especial se seguridad social de la Universidad – UNISALUD.

Los dos objetivos esenciales son: Revisar los aspectos centrales técnicos, legales y financieros del funcionamiento de UNISALUD como régimen especial de seguridad social en salud de la Universidad y proponer acciones de mejora en los componentes técnico, legal y financiero que permita la sostenibilidad de UNISALUD y la prestación de los servicios de salud a sus afiliados de manera eficiente y con calidad.

En conjunto con la Sede Bogotá se tomaron diversas acciones para la consolidación de una PMO de Sede que en su primera fase y con el fin de estandarizar procesos, se centra en aquellos proyectos que están financiados mediante el Sistema General de Regalías -SGR, dando cuenta del acompañamiento que el equipo de la PMO sede Bogotá está brindando a los investigadores y sus equipos de trabajo en cada una de las etapas del ciclo de vida de los proyectos.

Mediante la estrategia ÙNETE, la sección de tesorería fusiona en una sola es dependencia, adscrita a la división financiera las transacciones propias de la gestión, seguimiento y control del proceso de tesorería, la gestión de los recursos financieros de la universidad, la administración de los excedentes, el recaudo de los ingresos y el pago de los compromisos y obligaciones requeridos de la Sede Bogotá y las facultades que la conforman.

Para dar cumplimiento a la acción de “Instaurar talleres permanentes de co-creación enfocados en las diferentes temáticas del Plan Global de Desarrollo 2022-2024 y Plan Estratégico Institucional 2034 enfocadas en la gestión organizacional para la consolidación de un modelo intersedes” se ha venido trabajando en conjunto con el equipo de la Dirección Nacional de Programas de Pregrado y con el profesor Fredy Olarte Dussan, delegado por la Rectoría para estructurar, articular y dinamizar la propuesta de un nuevo modelo académico que se implementará en las Sedes de Presencia Nacional con una concepción que debe ser escalable a mediano plazo a toda la UNAL.

Es importante que esta discusión se esté dando en simultánea por parte de distintos actores porque se atiende a una coherencia respecto a la propuesta de formación técnica y tecnológica que se viene tratando y hablando desde hace un tiempo por las directivas de la Universidad. Por tanto, estas acciones se han armonizado para evitar dilaciones en el proceso y e debe garantizar participación intersedes, puesto que todas las sedes deben desplegar la actividad y las decisiones deben que ser consensuadas con todo el equipo nacional; sin olvidar las particularidades de cada Sede. Por eso es necesario definir unas líneas políticas claves donde extensión jugará un papel fundamental y donde el liderazgo colectivo será de gran importancia. Con una política se puede crear una estructura simple que pueda ser guía.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se diseña y planifica la ejecución de un taller para la conceptualización de la necesidad latente y la generación de escenarios posibles con el cuerpo docente de la Sede Orinoquía que se lleva a cabo el 5 de diciembre de 2022.

Durante el 2023 se realizará este taller en cada una de las Sedes de Presencia Nacional individualmente, así como en evento colectivos con la asesoría del Ministerio de Educación y la socialización de caso de éxito de este modelo académico en Universidades nacionales públicas y privadas.

Dentro de la búsqueda de un modelo de sostenibilidad para las Sedes de Presencia Nacional, en conjuntos con la Rectoría y las Direcciones de sede se establece el plan de acción que permita tramitar un Proyecto de Ley ante el congreso de la República que garantice el aumento a la base presupuestal de la Institución con destinación a las Sedes de: Orinoquía, Tumaco- Pacífico, Caribe y Amazonía.

Para dar cumplimento a los anterior se realiza una invitación a los Representantes a la Cámara de las regiones no sólo donde están ubicadas las Sedes de Presencia Nacional, sino a aquellos que representan los territorios donde se encuentra el área de influencia del proyecto PEAMA para asistir a un encuentro con la alta dirección de la UNAL el 27 de Octubre de 2022 en las instalaciones del Claustro San Agustín.

Allí la profesora Dolly Montoya Castaño, como Rectora de la UNAL, presenta los ejes temáticos prospectivos que hacen parte de la planeación estratégica de la Institución, y expone cómo una mirada Intersedes permite aprovechar las potencialidades de las Sedes que se encuentran en las Fronteras, para consolidarlas como nodos académicos, de innovación y emprendimiento de base científica y tecnológica al servicio de la solución de las problemáticas regionales y de país.

A su vez se socializa el esquema preliminar del Modelo Académico piloto para las Sedes de Presencia Nacional que propone un modelo integral de formación de alta calidad con ciclos técnicos, tecnológico y profesionales de acuerdo con la naturaleza de la sede y las necesidades y/o potencialidades de la Región.

Finalmente se expone la proyección financiera de la base estimada por Sede con el aumento anual progresivo en la tasa de cobertura para el quinquenio 2023-2027 contemplando los tres diferentes ciclos de formación propuestos.

Posterior a este encuentro se establece la metodología para la siguiente etapa y se asignan las tareas, para la Vicerrectoría General corresponde establecer el ciclo para la presentación de un Proyecto de Ley pro estampilla ante Cámara de Representantes y Senado de la República y la creación del borrador de Proyecto de Ley donde confluyan los intereses y necesidades expuestas tanto por las sedes como por los Representantes de Gobierno para ser discutidos por las Sedes, en cabeza de los Directores en Mesas de Trabajo Regionales.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL
INNOVACIÓN CON CONCIENCIA SOCIAL

#SOMOSUNAL

UNAL / unimedios / Oficina de Comunicación Estratégica / *Ideas que transforman*

FIN DEL DOCUMENTO

Balance*Social*

VIGENCIA / 22

La UNAL cuenta