



UNAL / unimedios / Oficina de Proyectos Estratégicos / Ideas que transforman

VICERRECTORIA GENERAL

Balance  
**SOCIAL**  
VIGENCIA 2024

#SOMOSUNAL

## Contenido

PRESENTACIÓN.....	5
I. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO - DNPA.....	6
PRESENTACIÓN.....	6
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación” .....	6
Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global.....	6
<b>Introducción Eje 2</b> .....	6
Logros Eje 2 .....	6
Eje 4: Universidad autónoma y sostenible.....	7
Introducción Eje 4 .....	7
Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano .....	7
Logros Eje 4 .....	8
Transformadores Culturales.....	9
Reconceptualización del bienestar universitario para el buen ser y buen vivir.....	9
Transformación digital .....	10
Modelo intersedes .....	10
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	10
Macrodireccionadores .....	10
Proyección con el territorio.....	10
Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria intersedes .....	11
Oportunidades de Mejora.....	11
II. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL - SIGA .....	12
Presentación.....	12
Avances por transformadores culturales, ejes y programas PGD desde el SIGA.....	12
Logros relevantes del SIGA en el Eje 4 .....	14
Oportunidades de mejora .....	15
Dificultades en el cumplimiento de las metas .....	15
III. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL – SGA .....	16
Presentación.....	16
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 .....	16
Eje 1: Construcción de nación y paz sostenible desde los territorios .....	16
Programa 2. Ecosistema UNAL de Campus y Campos Sustentables.....	16

Logros Eje 1 .....	19
Transformadores Culturales.....	19
Transformación digital .....	19
Modelo interse-des .....	20
Oportunidades de mejora .....	20
Dificultades.....	20
IV. PROGRAMA DE EGRESADOS - PE .....	21
PRESENTACIÓN.....	21
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación” .....	22
Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global.....	22
Avances y logros Eje 2 .....	22
Eje 3: Armonización de las funciones misionales para la formación integral .....	27
Avances y Logros Eje 3 .....	27
Logros en la gestión de las Sedes Andinas y de Presencia Nacional.....	29
Palmira .....	29
Caribe .....	30
Amazonía.....	30
Manizales .....	30
Bogotá .....	31
Medellín .....	31
Oportunidades de Mejora.....	32
V. SISTEMA DE INTEGRIDAD Y PROBIDAD - SIP-UNAL.....	33
Presentación.....	33
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación” .....	33
- Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria interse-des ..	34
Transformadores Culturales.....	34
Implementación y Consolidación del Sistema de Integridad y Probidad UNAL.....	34
Transformación digital .....	35
Modelo interse-des .....	36
Oportunidades de mejora .....	36
Debilidades.....	36
VI. PROYECTOS ESPECIALES - PRES.....	37
Presentación.....	37
PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24 “Proyecto cultural, científico y colectivo de nación” .....	37

Eje 4: Universidad autónoma y sostenible .....	37
Introducción Eje 4 .....	37
Programa 9. Gestión académica, administrativa, ambiental y del talento humano .....	38
Logros .....	38
Oportunidades de mejora .....	39

## PRESENTACIÓN

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

## I. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO - DNPAA

### PRESENTACIÓN

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

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

#### Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global

##### *Introducción Eje 2*

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

#### Logros Eje 2

1. Durante el periodo 2023 a 2024 se desarrollaron diferentes actividades en prevención de accidentes de trabajo con los estudiantes afiliados a la ARL, entre los cuales se encuentran: talleres de prevención de riesgo biológico, uso de EPP, riesgo biomecánico, conservación de la voz, capacitaciones en riesgo psicosocial, entre otros, asimismo, en la Sede Bogotá se incluyeron los estudiantes afiliados a la ARL del área de salud en las jornadas de vacunación y titulaciones.

Por lo cual, se puede evidenciar el impacto de estas actividades en la reducción del 7,5% de la tasa de accidentalidad comparando los periodos 2023 y 2024.

2. Luego de un trabajo colectivo de más de dos años, el cual tuvo la participación de estudiantes, docentes y dirección universitaria, el Consejo Académico emite el Acuerdo 001 de 2024 “*Por el cual se reglamentan los concursos profesoriales en la Universidad Nacional de Colombia*”. Dicha norma posibilita el desarrollo de concursos especiales cuando existan razones estratégicas de política académica y necesidad institucional, así como la implementación de nuevos instrumentos de valoración que permitan mejorar la selección de los nuevos docentes de la Universidad.
3. En el marco del fortalecimiento de la oferta de formación en el Campus Virtual, se realizó la entrega formal a las Sedes Andinas y de Presencia Nacional de los cursos "Excel Básico" y "Nuevas Formas de Trabajo", con el propósito de ampliar las oportunidades de capacitación para el personal administrativo y académico. Como parte de esta iniciativa, se adelantaron estrategias de divulgación y socialización en cada sede, promoviendo el acceso y uso de estos espacios de formación, alineados con las necesidades institucionales y los procesos de actualización de competencias.

#### Eje 4: Universidad autónoma y sostenible

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

#### Introducción Eje 4

La DNPA, como líder del proyecto 609-C2 “Gestión estratégica del talento humano para el desarrollo de servidores integrales como agentes de cambio con responsabilidad ética y social” y del Macroproceso de GTH en el eje estratégico 4, aportó al programa 9 del PGD 2022-2024

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

- Ejecución del 98% de las acciones proyectadas en el 2024 dirigidas a fortalecer las competencias blandas de los servidores públicos y contratistas en todas las sedes de la Universidad, las cuales se desarrollaron a través de metodologías experienciales, lúdicas e innovadoras que incluyeron: programas de formación para líderes, cineforos, videos y talleres sobre prevención de violencias de género, torneos deportivos, Lego Serious Play, asesorías individuales, entre otras actividades, focalizadas en el marco conceptual de habilidades para la vida, psicología positiva y/o motivación al cambio. Las actividades realizadas en cada sede se ejecutaron de forma planificada, organizada y acorde con las

necesidades de la población lo que permitió el cumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos.

- La evaluación del SGSST para la vigencia 2024 es del 90,5% de acuerdo con la calificación de los estándares mínimos del SGSST determinados mediante Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Para alcanzar el 100%, se requiere trabajar en los estándares a la gestión de peligros y gestión integral del SGSST, como son la continuación en la implementación de los programas de mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas; mediciones ambientales físicas, químicas y biológicas; el seguimiento al cumplimiento del Manual de SST para contratistas empresa jurídica; y la documentación relacionada con la de Gestión del Cambio.
- Impacto de la política de adopción de nuevas formas de trabajo para 610 servidores públicos para el año 2023 y 634 para el año 2024, impactando al 10% del total de servidores de la Universidad para el año 2023 y el 10,6% para el año 2024, tomando como referencia la planta a corte 31 de diciembre de cada año.
- Identificación de la visión de rediseño de áreas que participan en 1. procesos estratégicos y de apoyo para las SPN, 2. proceso estratégico de "Gobierno Estrategia Digital" de la DNED, 3. proceso de apoyo de "Gestión de Talento Humano" de la DNPA y 4. proceso de evaluación "Evaluación independiente" de la ONCI
- Se identificaron y socializaron las estrategias de integración de gestiones de talento humano priorizadas: SST, nómina y selección transitoria. Se implementó, como primera fase, la estrategia asociada al proceso de compra y asignación de los EPP y la dotación con características de seguridad, entre Nivel Nacional y la Sede Bogotá

#### Logros Eje 4

- Ejecución del 98% de actividades planificadas en el 2024 para fortalecer las habilidades blandas en los servidores públicos y contratistas en todas las sedes de la Universidad, comprometiendo el 99% de los recursos que fueron asignados. Los resultados de la encuesta de la Percepción del Impacto del Programa de Fortalecimiento de Habilidades Blandas, que se aplicó a 672 personas en todas las Sedes, muestran que en promedio el 94% de los encuestados consideran que las actividades desarrolladas han contribuido de una forma positiva en el ambiente laboral de la dependencia, área o unidad.
- Durante el trienio 2022-2024 y como parte del objetivo de Fortalecer los ambientes de trabajo de los servidores públicos y contratistas en términos incluyentes, saludables y seguros, del proyecto componente 609-C2 de la "Gestión Estratégica del Talento Humano para el Desarrollo de Servidores Integrales como Agentes de Cambio, con Responsabilidad Ética y Social", se ejecutó el 100% relacionadas específicamente con las acciones de mantenimiento de instalaciones, máquinas, equipos y herramientas en el marco de los respectivos programas, que permitió iniciar un proceso de mejoramiento en las diferentes Sedes de la Universidad. De igual forma, se crearon y fortalecieron los equipos de

autogestión en cada una de las Sedes, los cuales contribuyen al desarrollo de las acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, promoviendo la participación de los servidores públicos y contratistas, en pro de su salud y bienestar. Las actividades planeadas en 2024 se ejecutaron al 100%, respecto de los planes anuales del SGSST.

En la implementación de estrategias de participación dirigidas a la población contratista, se ejecutó el 100% de las actividades programadas en cada una de las Sedes, lo cual impacta de manera positiva el SGSST, en términos de la co-construcción, participación y la apropiación de la cultura del cuidado individual y colectivo.

- Implementación de la Política de nuevas formas de trabajo en 2024: para la implementación de la modalidad de teletrabajo, en la convocatoria 2024-I se inscribieron 269 servidores y se habilitaron 209 servidores. Para horario flexible se registraron 358 servidores. Para trabajo en casa se registraron 67 servidores; y para la desconexión laboral se continúa garantizando la aplicación de la política. En la actividad de control y seguimiento a los teletrabajadores, para la convocatoria 2024-I, que se aplicó a 184 servidores, se obtuvo una media de 4,6 (en una escala de 1 a 5).
- Se definió un modelo de operación para el desarrollo de estrategias de servicio para el proceso de Gestión del Talento Humano, con la selección, compra y asignación de los EPP y la dotación con características de seguridad, entre Nivel Nacional y la Sede Bogotá, como implementación de la primera fase

## Transformadores Culturales

Reconceptualización del bienestar universitario para el buen ser y buen vivir

- Expedición de la Resolución de Rectoría 07 de 2024 "Por la cual se reglamenta el concurso de méritos mixto para proveer cargos de carrera administrativa en la Universidad Nacional de Colombia", e identificación de 284 cargos que saldrán a concurso en 2025, para los cuales se actualizaron los perfiles
- Aumento del 1.8 % de apoyos a servidores para educación formal, logrando el desembolso a 108 solicitudes en 2024, frente a los 106 desembolsos en el año anterior. Con respecto al valor de los desembolsos, en 2023 fueron de doscientos cuarenta millones ochocientos ochenta y tres mil doscientos sesenta y tres pesos (\$223.084.092) versus doscientos veintitrés millones ochenta y cuatro mil noventa y dos pesos (\$240.883.263) en 2024, que revela un aumento en los desembolsos del 7.9%
- Las actividades que se realizaron para fortalecer las habilidades blandas en la Universidad tuvieron en el 2024 una participación promedio a nivel nacional del 86% de los administrativos, 61% de los contratistas y el 38% de los docentes, las cuales aportaron al crecimiento personal, mantenimiento de la salud mental y generación de ambientes de trabajo más sanos y seguros. La percepción de los participantes a nivel general fue positiva recalcando la necesidad de seguir implementando este tipo de actividades.

### Transformación digital

Aumento del 178% en el uso del módulo de selección del sistema de información de Talento Humano para el desarrollo de Concursos Profesorales realizando 25 procesos en 15 facultades con 1.970 aspirantes en 2024 frente a 9 procesos en 6 facultades con 912 aspirantes en 2023, convirtiéndose en una herramienta de gran importancia para apoyar este proceso

Se implementaron 8 nuevas funcionalidades en SARA en 2024, para los módulos de Selección, Manual de funciones, Nómina, Evaluación y Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando al mejoramiento de la eficiencia de la gestión del talento humano de cara al usuario y a la disminución de actividades en las oficinas de personal en las sedes

Se cuenta con información de los Programas de Capacitación de la vigencia 2024 de todas las sedes de la Universidad en Módulo de capacitación del Sistema de Información de Talento Humano SARA

### Modelo inter sedes

Consolidación de la estrategia de articulación con los líderes del proceso de Gestión del Talento Humano en todas las sedes, y desarrollo del Encuentro Nacional de Líderes de Talento Humano con la participación de 39 líderes de todas las sedes de la Universidad

## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### Macrodireccionadores

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

#### Proyección con el territorio

- Asesoría en la creación de cargos de planta administrativa en el marco de los programas Fortalecimiento de las Sedes de Presencia Nacional – SPN, Facultad de Ciencias de la Vida - Medellín (creación de 9 cargos), y Plan Integral de Cobertura – PIC (Bogotá, Manizales y Palmira, creación de 11 cargos). En el 2024 se crearon 20 cargos, y se analizó la creación de 46 cargos más.
- En un trabajo articulado inter sedes y con la orientación del Nivel Nacional, fue emitido el Acuerdo CSU 005 de 2024 por medio del cual se crean 152 cargos docentes en Equivalente en Tiempo Completo sobre la base de los proyectos académicos propuestos por las sedes de presencia nacional y sede Medellín y las metas de ampliación de cupos estimadas

## Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria intersedes

Apoyo en la construcción del plan y justificación de creación de cargos de personal académico y administrativo en las sedes, en marco del desarrollo del Programa “Cobertura Responsable y de Calidad UNAL”, que responda al proyecto académico de cada sede para la ampliación de cobertura en estos territorios

### Oportunidades de Mejora

- Salir a producción con la sistematización en SARA del procedimiento de valoración al mérito del personal administrativo de carrera de la Universidad
- Reconceptualizar el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer la inducción y reinducción, la convivencia universitaria, las competencias funcionales, el desarrollo de la ética y la cultura, y el Ser
- Desarrollar acciones estratégicas que permitan mejorar la eficiencia en procedimientos, trámites y servicios como facilitadores de la gestión académica
- Continuar con la creación y fortalecimiento de facilitadores que aporten y apoyen la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud y a la identificación y gestión de condiciones de seguridad
- Identificar las necesidades de planta docente y administrativa, perfiles de cargos, y otros aspectos inherentes a la gestión del talento humano que permita consolidar una propuesta técnica, en el marco del Plan Global de Desarrollo
- Definir e implementar un programa por fases, con instrumentos y metodologías para la transformación y circulación del conocimiento para los servidores de la Universidad que aporte a la transformación de la cultura universitaria desde la diversidad y el cuidado del ser, en el marco del Plan Global de Desarrollo
- Desarrollar una propuesta de actualización y mejora del Programa de Trabajo Académico y evaluación docente, en el marco del Plan Global de Desarrollo

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

### Presentación

El SIGA es el modelo básico desarrollado por la Universidad Nacional de Colombia (UNAL) para el diagnóstico, aplicación, seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo de la gestión institucional a partir de 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. Desde el SIGA se trabaja en la implementación de elementos comunes y convergentes entre los sistemas de gestión, con el fin de generar estrategias que faciliten su aplicación en todos los niveles de la Universidad, optimizando recursos, disponibilidad de documentos y aprovechando sinergias entre los procesos.

### Avances por transformadores culturales, ejes y programas PGD desde el SIGA.

El SIGA da cumplimiento a las metas del PGD 2022-2024 en el *Eje Estratégico 4 Universidad Autónoma y Sostenible*, para el *Programa 9 - Gestión Académica, Administrativa, Ambiental y del Talento Humano*, a través del *Proyecto 609-C3 - Gestión Institucional Integral por Procesos y Reducción de Brechas entre los Componentes Misional y Académico-Administrativo*, con el objetivo de *Fortalecer la cultura de la gestión institucional integral por procesos y reducir las brechas entre los componentes misional y académico-administrativo*. El Proyecto 609-C3 es institucional, con despliegue en todas las sedes en articulación con los equipos del sistema de gestión de calidad. A continuación, se reportan los principales logros alcanzados para cada uno de los tres indicadores proyectados:

#### I. Porcentaje de implementación de la armonización entre el modelo SIGA y los procesos de mejoramiento asociados a la autoevaluación y la acreditación institucional.

Durante el año 2024 desde el SIGA se continuó trabajando en la búsqueda de la armonización de su modelo de operación para contribuir al ejercicio de autoevaluación y acreditación institucional. Así, se adelantaron diferentes acciones en una labor conjunta con las directivas y delegados de la Vicerrectoría Académica, logrando la definición de la propuesta de estructuración del modelo SIGA, integrando el enfoque por procesos con los factores y criterios establecidos en el ejercicio de acreditación institucional. Así mismo, se desarrolló una prueba piloto de recopilación de información sobre la gestión de las movilidades académicas de estudiantes, evaluando la alineación con los procedimientos documentados del proceso Agenciar las Relaciones Exteriores; todo esto en el marco del *Elemento Convergente #5, Gestión para la Documentación y la Información*. Derivado

de la prueba piloto, se identificaron puntos críticos y acciones de mejora para optimizar el flujo de datos e información para la gestión de las movilidades académicas de estudiantes y docentes en la UNAL. También, se elaboró un instrumento con los parámetros consolidados de la información que se requiere para el registro de las movilidades académicas estudiantiles.

Adicionalmente, en busca del fortalecimiento de la gestión académico-administrativa a través de la articulación de los sistemas de gestión que integran el modelo SIGA, se consolidó una caja de herramientas con propuestas de mejoras metodológicas para los elementos convergentes del modelo, con lo cual se busca fortalecer la gestión académico-administrativa y su alineación con los objetivos institucionales. Así mismo, se resalta la reestructuración de la *Matriz de Requisitos Integrales* a través de la cual se consolidan las normativas de los diferentes sistemas de gestión que forman parte del modelo SIGA. Esta matriz permite visualizar la forma cómo cada norma interactúa con los procesos vigentes de la UNAL.

## II. Porcentaje de avance en la implementación de las estrategias para fortalecer la cultura de la gestión institucional integral por procesos.

El fortalecimiento de la cultura de la gestión integral por procesos es un trabajo permanente para apoyar el logro de los objetivos misionales en todas las sedes y dependencias de la UNAL, y también con los funcionarios a través de los cuales se materializan las estrategias. En el 2024 se avanzó en cada uno de los componentes tal como se relaciona a continuación:

**Evaluación de la Gestión:** Se ejecutó la evaluación interna de la gestión en las 9 sedes y el nivel nacional de la UNAL con la participación de 11 procesos y 5 sistemas de gestión. Se identificaron 7 No Conformidades Potenciales y 8 No Conformidades que se traducen en oportunidades de mejoramiento. Se alcanzó la certificación del Sistema de Gestión de Calidad de la UNAL por parte del ente certificador Bureau Veritas que establece la conformidad del sistema de gestión con los requerimientos de la norma ISO 9001:2015.

**Gestión del Servicio:** A través del acompañamiento permanente a los procesos se logró la sistematización en SoftExpert de las Caracterizaciones de Usuarios y Partes Interesadas de todos los procesos, la actualización de 34 hojas de vida de trámites y servicios, la definición de tres estrategias de racionalización de trámites y servicios y el reconocimiento de casos de éxito en gestión del servicio a nivel institucional. Adicionalmente, respecto al año 2023, se amplió la cobertura de número de servicios evaluados y número de encuestados y se evidenció un incremento en el promedio de nivel de satisfacción en la mayoría de los procesos evaluados, lográndose un nivel Alto (83%) de satisfacción de los usuarios con la prestación de los servicios a nivel institucional.

**Cuantificación, Medición y Seguimiento a la Gestión de Procesos- CMSGP:** Se avanzó en la implementación de la metodología de CMSGP con la intervención de tres procesos. Además, se llevó a cabo la sistematización en SoftExpert de las baterías de indicadores de dos procesos, así como la actualización de 32 hojas de vida de indicadores, lo que permitió fortalecer la gestión de la metodología y su sistematización en el módulo de desempeño del sistema SoftExpert.

**Gestión del Riesgo:** De acuerdo con las pautas metodológicas establecidas en el Marco Integral para la

Gestión del Riesgos (MIGR), a través del acompañamiento a los 27 procesos para realizar el seguimiento y monitoreo, para el cierre de 2024 se identificaron 70 riesgos operativos con 145 controles que cuentan con 90% de efectividad sobre los riesgos identificados; de igual manera se identificaron 48 riesgos de corrupción con 88 controles asociados que cuentan con un 93% de efectividad sobre la mitigación de materialización de los riesgos.

**Gestión del Conocimiento:** Se diseñó y ajustó el modelo de Gestión de Conocimiento Organizacional-GCO que busca optimizar la identificación, almacenamiento y utilización del conocimiento organizacional dentro de la UNAL. Se realizó la prueba piloto de aplicación del modelo en el proceso de Gestión del Talento Humano en las sedes Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira y La Paz. Así mismo, 11 procesos han avanzado un ejercicio de autodiagnóstico sobre GCO.

**Gestión del Cambio:** Se estructuró una metodología para la Gestión del cambio en la UNAL, se realizaron talleres de socialización de la metodología en las sedes Manizales, Bogotá, Medellín, Palmira y Nivel Nacional, se parametrizó en el SoftExpert del formulario para el registro y desarrollo de la gestión del cambio en la Universidad con la actualización realizada de la metodología propuesta.

### III. Porcentaje de avance en la implementación de la metodología de arquitectura de procesos de manera integral.

Se avanzó en la implementación de la metodología de arquitectura de procesos, en un trabajo conjunto con el proveedor DOC-IA, alcanzando i). la definición de una metodología institucional de arquitectura de procesos, y ii) la aplicación de la metodología a los tres procesos misionales (Gestión Administrativa de Apoyo a la Formación, Gestión de la Extensión y Gestión de la Investigación y Creación Artística) en la que se identificaron las brechas a nivel tecnológico en los procesos. Adicionalmente, se sugirieron nueve oportunidades de mejora para el proceso de Gestión del Talento Humano a partir de la aplicación de la metodología de arquitectura de procesos en 2023.

#### Logros relevantes del SIGA en el Eje 4

Propuesta para la reorganización del modelo SIGA, que contribuye al ejercicio de autoevaluación y acreditación institucional. Se identificaron oportunidades de mejora para avanzar hacia la óptima articulación de los sistemas de gestión que componen el modelo.

Propuesta de Modelo de Gestión del Conocimiento Organizacional aplicado en algunos procesos y socializado con la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo para su revisión y retroalimentación para promover a futuro su formal implementación.

Propuesta metodológica institucional para la Gestión del Cambio a nivel institucional, la cual fue socializada y debe iniciar su proceso de implementación.

Propuesta de metodología institucional para la implementación de arquitectura de procesos en la UNAL, aplicada en tres procesos, para identificación de brechas a nivel tecnológico en los procesos.

Certificación del Sistema de Gestión de Calidad de la UNAL bajo la norma ISO 9001:2015.

## Oportunidades de mejora

Avanzar en la óptima articulación de los Sistemas de Gestión, definiendo su alcance en el marco del SIGA y la apropiación de los elementos convergentes establecidos.

Definir el alcance y funciones del Sistema de Gestión de Calidad a través de las cuales se logra su operación en la UNAL y su rol en la gestión que realiza el SIGA.

Generar un trabajo colaborativo y de confianza con las diferentes dependencias de la UNAL para reconocer cuáles son sus necesidades y apoyar el fortalecimiento del servicio que prestan a sus usuarios en el marco del mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Definir el periodo adecuado para la implementación de la Metodología de Arquitectura de Procesos, teniendo en cuenta el tiempo necesario para el diagnóstico y análisis de información para identificar las oportunidades de mejora sobre las que los procesos podrían trabajar para su avance tecnológico.

## Dificultades en el cumplimiento de las metas

Concertación de agendas para las mesas de trabajo entre los equipos de trabajo administrativo y académico para el desarrollo de la estrategia de armonización del modelo SIGA.

Anormalidad en el desarrollo de las actividades académicas y administrativas presentada a nivel institucional durante la vigencia 2024, así como los cambios en los líderes de los procesos que implicó mayor tiempo para el desarrollo de las actividades para la contextualización de las diferentes actividades del proyecto.

Disponibilidad tardía de recursos económicos para dar continuidad a las actividades del *Indicador 3 “Porcentaje de avance en la implementación de la metodología de arquitectura de procesos de manera integral”*, relacionadas con la implementación de la *Metodología de Arquitectura de Procesos* en los procesos misionales de la UNAL.

### III. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL – SGA

#### Presentación

Dentro de la estructura organizacional de la Universidad Nacional de Colombia, la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental -CNGA- está adscrita a la Vicerrectoría General. Esta Coordinación está conformada por un equipo de trabajo integrado por un profesional administrativo de planta y por diferentes profesionales en modalidad de prestación de servicios vinculados para atender los diferentes aspectos que integran el proyecto BPUN 602-C1: “Apropiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la gestión institucional”.

A su vez, de acuerdo con la Resolución de Rectoría 035 de 2012, el objetivo del cargo de Coordinador Nacional de Gestión Ambiental se orienta a brindar apoyo para implementar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL) como herramienta para el mejoramiento continuo del desempeño ambiental de la Institución y la calidad de vida de la comunidad universitaria, a través de la identificación, y evaluación, la prevención y la mitigación de los impactos ambientales generados en las diversas actividades y procesos desarrollados en sus campus, promoviendo la ética, la cultura y la educación ambiental. De la misma forma, liderar acciones estratégicas que visibilicen al SGA y le permitan complementar los objetivos establecidos en la Política Ambiental institucional (CSU, 2011).

De la misma manera, como presidente del Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental -CTNGA-, tiene dentro de sus funciones dirigir la formulación de propuestas y recomendaciones para el desarrollo de la Política Ambiental de la UNAL.

#### PLAN GLOBAL DE DESARROLLO 22-24

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

##### Programa 2. Ecosistema UNAL de Campus y Campos Sustentables

#### Criterios de sustentabilidad:

Teniendo en cuenta el aporte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- para la gestión institucional, desde la Coordinación Nacional de Gestión Ambiental se han liderado acciones que permitan continuar con el reconocimiento institucional relacionado con estrategias nacionales e internacionales, que permitan mejorar el desempeño de la institución.

Es así, que durante la vigencia 2024 se recopilaban los datos de cuatro procesos seleccionados, distribuidos de la siguiente manera: procesos misionales: Gestión de la extensión; y procesos de apoyo: Gestión de los laboratorios, Gestión del Talento Humano y Gestión de Recursos Bibliotecarios.

Como resultado de la aplicación de la herramienta fue posible evidenciar que los procesos identifican algunos documentos institucionales como lo son el Plei y el PGD como elementos articuladores con los ODS. Además, se reconocieron acciones, iniciativas y documentos que se han

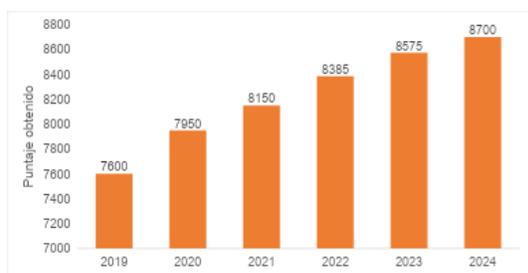
implementado para apropiar los ODS dentro de su gestión. En el caso del proceso de Gestión de la Extensión se relaciona la inclusión de información obligatoria en el sistema de información HERMES. Además, de las capacitaciones a las docentes y gestores de extensión sobre este requerimiento.

### Comunicaciones y Objetos Virtuales de Aprendizaje

El SGA ha desarrollado estrategias pedagógicas para contribuir a la formación integral y sensibilización de la comunidad universitaria en temas relacionados con Sostenibilidad Ambiental mediante canales de comunicación como la página web, redes sociales, el aula virtual, entre otros. En este sentido, durante esta vigencia se resaltan las siguientes actividades con enfoque al fortalecimiento de la cultura y el conocimiento en materia ambiental

- Publicación de la segunda versión del Informe de Sostenibilidad UNAL
- La planeación y ejecución del Evento Ambiental 2024 con un componente especial al reconocerse como evento pre COP16 con charlas enfocadas a la Biodiversidad
- Elaboración de piezas gráficas, repositorio de imágenes, encuestas, videos, el Marco Ambiental Estratégico y diferentes herramientas para medir el estado de la sostenibilidad en la UNAL.

### Ranking UI GreenMetric World University Ranking:



En el marco del plan de trabajo y de la participación en el ranking, los resultados publicados el 12 de diciembre de 2024, demostraron una mejora en el puntaje obtenido en el ranking pasando de 8.575 a 8.700 puntos. , lo cual permitió que la UNAL obtuviera las siguientes posiciones según las clasificaciones por agrupación: 1) Por Tamaño o Extensión de institución, el puesto 31; 2) Por Tamaño

de la Población, el puesto 43 y en el listado general, sin distinciones que homogenicen la comparación, se obtuvo el puesto 61, mejorando 5 puestos con respecto a 2023. Es de precisar igualmente, que el número de participantes pasó de 1183 a 1477, poniendo en evidencia la destacada participación de la UNAL tanto por el puntaje obtenido como por las posiciones obtenidas.

Cabe resaltar que la participación en este ranking no solo proporciona un diagnóstico detallado del desempeño ambiental de la Universidad, sino que también permite identificar oportunidades de mejora y necesidades de inversión, así como también estrategias para promover el desarrollo sostenible, en el funcionamiento de la institución de manera integral. Los resultados obtenidos sirven como base para diseñar programas y acciones que fortalezcan el compromiso con la sostenibilidad, al tiempo que posicionan a la Universidad como líder en este ámbito tanto a nivel nacional como internacional.

### **Cátedras y recursos pedagógicos**

Por otro lado, y dando continuidad al trabajo relacionado con el aprovechamiento de las cátedras y recursos pedagógicos, durante la vigencia se realizó una prueba piloto en la Sede Tumaco, con el fin de identificar problemáticas ambientales de la región y relacionarlas con los recursos pedagógicos disponibles que aportan su la solución. Con esto, se da por definido que la propuesta de la Ficha permite generar una guía para la solución y enlace de las problemáticas de la zona y la asociación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde adicionalmente, teniendo en cuenta la información recopilada en estas fichas, a futuro serán necesarias para la realización por parte de estudiantes o grupos de investigación de planes, proyectos, programas, tesis, artículos, entre otros, reconociendo la importancia de éstas.

### **Programa estratégico de Roles y Responsabilidades Ambientales**

Desde el SGA se viene desarrollando un conjunto de instrumentos de gestión que permitan apoyar la “acreditación Institucional”, “los programas académicos” y la “Toma de Conciencia Ambiental” a través de la promoción de roles y responsabilidades ambientales en consonancia con el compromiso ético UNAL. En este sentido, para la definición de los roles y responsabilidades del estamento docente, se realizó una actualización del marco normativo aplicable con los requerimientos emitidos para el año 2024, así como un reconocimiento de las partes interesadas para establecer la estrategia de comunicación.

En cuanto a los roles y responsabilidades del estamento estudiantil, se realizó una identificación de los requisitos legales aplicables y se establecieron en el marco de 10 diferentes enfoques, dando paso a la definición de la estrategia de comunicación.

### **Programa estratégico de Cambio climático**

El Programa de Cambio climático de la UNAL se ha alineado con lo estipulado en los planes integrales sectoriales y de gestión territorial de cambio climático, abordando las dimensiones de mitigación, adaptación y gobernanza climática, en coherencia con lo establecido en el Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Un paso importante para la toma de decisiones encaminadas hacia la acción climática es conocer el grado de avance de la implementación de diversas acciones. Por ello, se aplicó la herramienta de autodiagnóstico de madurez climática dispuesta por Nexos+1. Dicha herramienta mide la madurez climática de las organizaciones según 6 dimensiones clave indicadas, lo cual permitió obtener los resultados que las dimensiones con mejor puntuación corresponden a estrategia y publicación. Se encuentra también que las dimensiones en las que se requiere implementar mayores acciones son compromiso, planificación, proceder y gobernanza.

Respecto a la estimación de absorción de GEI, se hizo un recálculo y se diseñó una herramienta para estimar los cambios en el uso de la tierra y su aporte a la huella de carbono. Y por último se elaboró una propuesta de mapas de coberturas institucionales y una catálogo sobre espacios de biodiversidad de las diferentes sedes.

### **Programa estratégico de Compras Públicas Sostenibles:**

Por otro lado, desde el programa de Compras Públicas Sostenibles en colaboración estratégica con el proyecto “Eco Advance: Etiquetado y Compras Públicas Sostenibles”, liderado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ – GmbH, se recibió un acompañamiento para la implementación del Programa de CPS, permitiendo elaborar el catálogo de compras sostenibles, que servirá como prueba piloto en la Universidad y podrá replicarse en otras entidades públicas. Este catálogo constituye una herramienta donde se incluyen los requisitos legales más relevantes para B&S, adaptados a las especificidades territoriales y la capacidad de respuesta del mercado. Adicionalmente, se desarrolló la herramienta de criterios de sostenibilidad para edificaciones que integra los requisitos legales ambientales, de saneamiento básico y de construcciones sostenibles. Esta herramienta es crucial para el diseño de nuevas edificaciones y la remodelación de las existentes, promoviendo la adopción de edificaciones sostenibles como una estrategia esencial para la mitigación y adaptación al cambio climático.

#### Logros Eje 1

1. Consolidación de los planes de mitigación, adaptación y gobernanza climática para la UNAL.
2. Consolidación de la primera versión del Marco Ambiental Estratégico, como una herramienta que permite incorporar y consultar temas de sustentabilidad desarrollados por el Sistema de Gestión Ambiental y la Universidad.
3. Fortalecimiento de los mecanismos de comunicación, difusión, sensibilización y pedagogía que permiten desplegar y socializar con la comunidad universitaria los logros del Sistema de Gestión Ambiental.
4. Consolidación del Catálogo de Compras Públicas Sostenibles en articulación con la agencia GIZ.
5. Aprobación del modelo de gestión armonizado por el Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental y la consolidación del plan de trabajo para su implementación en todas las sedes

#### Transformadores Culturales

##### Transformación digital

Para el año 2024, los esfuerzos se concentraron en la recuperación del funcionamiento de la página web y SIGNAL, para garantizar la recuperación de información y su correcto funcionamiento teniendo en cuenta la afectación por la pérdida de información web que presentó la Universidad en sus servidores.

La aplicación web SIGNAL (Sistema de Información de la Gestión Normativa Ambiental) se desarrolló para evaluar el riesgo de incumplimiento de los requisitos legales ambientales que aplican a la Universidad, por lo cual es un recurso fundamental para guiar los esfuerzos técnicos, económicos y humanos, así como los procesos de toma de decisiones, con el objeto de garantizar la adopción de la normatividad ambiental, minimizando los impactos al medio ambiente y protegiendo la integridad de los miembros de la comunidad universitaria

## Modelo interseδες



En el marco del plan de trabajo del Modelo Armonizado Campus Sustentables UNAL, se escogió la sede Caribe como sede piloto para la aplicación del modelo, lo cual permitió que se realizaran las actividades correspondientes a las 5 etapas del modelo las cuales contemplan: el diagnóstico, los programas, el seguimiento, cambios y mejora y por último resultados, El trabajo realizado permitió alcanzar el 100% en la implementación del modelo. Es así, que bajo este esquema el modelo fue presentado y aprobado

por el Comité Técnico Nacional de Gestión Ambiental, con lo cual se estableció el plan de trabajo para la implementación en todas las sedes en los próximos 3 años.

## Oportunidades de mejora

1. Fortalecimiento del equipo de trabajo para abordar acciones estratégicas, que permitan dar cumplimiento a compromisos institucionales.
2. Articulación con procesos, dependencias y demás sistemas de gestión de la Institución para el desarrollo de actividades y estrategias que aporten a la sostenibilidad ambiental.
3. Fortalecimiento del Sistema de Información para la consolidación y consulta de la información de la gestión ambiental de las sedes y de manera institucional

## Dificultades

1. Disponibilidad de recursos para garantizar la ejecución constante de actividades y para la implementación de estrategias identificadas dentro de los programas ambientales.
2. Acceso a información gestionada por otras dependencias

## IV. PROGRAMA DE EGRESADOS - PE

### PRESENTACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

**e. Actividades de acceso a servicios, empleo y solidaridad social:** Fortalecer la cultura de la corresponsabilidad social de los egresados mediante la oferta de mecanismos y opciones para la

preparación a la vida laboral, el ingreso al medio laboral y la generación de nuevas oportunidades laborales, así como la empleabilidad de los egresados de la Universidad.

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

**g. Fortalecer relacionamiento entre egresados y Universidad:** Crear la red de egresados a nivel nacional e internacional y fortalecerla continuamente con el propósito de mantener información veraz para el mejoramiento continuo de los programas curriculares; involucrar la experiencia del egresado en la vida universitaria; inculcar el aprendizaje continuo a lo largo de la vida; conocer el impacto social de los programas, así como su desempeño a corto y largo plazo; fortalecer las relaciones entre la Universidad Nacional de Colombia, el sector productivo y el Estado colombiano y trascender en beneficio a la sociedad y a la comunidad universitaria.

Dentro de sus principales funciones se encuentran:

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

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

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

### **Eje 2: Liderazgo académico nacional en un entorno global**

#### **Programa 2. Ecosistema UNAL de Campus y Campus Sustentables**

##### **Avances y logros Eje 2**

El Programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia reafirmó su compromiso de seguir fortaleciendo la Red y el Sistema de Información de Egresados (SIE), garantizando su

alineación con los objetivos estratégicos de la Universidad. Los avances alcanzados en 2024 han sentado bases sólidas para un futuro más conectado, colaborativo y orientado al desarrollo integral de la comunidad egresada y de la sociedad en general. Esto ha permitido generar un impacto significativo en la comunidad universitaria, promoviendo la empleabilidad, el emprendimiento y la participación activa de los egresados en los procesos institucionales.

Uno de los principales objetivos del Programa en 2024 fue incrementar la participación de los egresados en diferentes procesos y actividades alineados con los ejes misionales de la Universidad fortaleciendo aquellos que tienen mayor demanda. Desde 2021, se habla al interior del Programa de las líneas de acción que dan cobertura a segmentos específicos y que han sido nombradas de forma estratégica para generar recordación entre los stakeholders, además de permitir la articulación en Sedes y Facultades.

Es importante destacar los avances desde la línea #SomosEmpleabilidad, priorizando la caracterización de habilidades y competencias de los egresados para adecuarlas a las demandas del mercado laboral actual. Como resultado, se han fortalecido los lazos con el sector empresarial, facilitando la generación de convenios y oportunidades de vinculación laboral. En este sentido, se prevé la ampliación del mapa de habilidades por profesiones, lo que permitirá una mejor articulación entre los egresados y los sectores productivos.

Además, se realizó el lanzamiento de la Bolsa de Empleo UNAL (con 1173 egresadas y egresados inscritos, 342 asistentes). La Bolsa es una plataforma estratégica que facilita la vinculación laboral de los egresados, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional en diversos sectores. Esto se logra mediante la articulación con el sector empresarial, la difusión de ofertas laborales pertinentes y el fortalecimiento de la relación universidad-sector productivo, contribuyendo así al impacto social y económico del talento humano de la institución. En esta ocasión, el objetivo principal era su reactivación y posicionamiento.

Por otro lado, se realizaron los 11 Retos de Empleabilidad. Evento que se consolida como un espacio integral (virtual) diseñado para brindar herramientas prácticas y estratégicas que fortalezcan el proceso de inserción laboral. A través de actividades enfocadas en el autoconocimiento, la formación y la gestión del currículo, este programa empoderó a 166 unalistas durante 11 sesiones con habilidades clave para identificar y aprovechar oportunidades en el mercado laboral. Su objetivo principal fue facilitar la construcción de perfiles profesionales sólidos y competitivos, alineados con las demandas del entorno laboral actual, promoviendo el desarrollo personal y profesional.

Desde la línea #SomosEmprendimiento, se promovieron dos iniciativas de apoyo destacándose el Programa de Alistamiento de Inversión para Emprendedores, diseñado para fortalecer proyectos liderados por egresados. De igual forma, se han realizado campañas de sensibilización sobre la

importancia de la asociatividad y el trabajo en red, facilitando la integración de los egresados y egresadas en grupos de colaboración y apoyo mutuo.

- Primer evento de Emprendimiento: se llevó a cabo en el mes de febrero por Buping, cuyo objetivo era realizar unos talleres teórico-prácticos, que permitieran identificar las mejores iniciativas para ser llevadas a un Demoday con ángeles inversores. El evento en cifras: Egresados inscritos 237; egresados participantes todas las sesiones 273; proyectos seleccionados para alistamiento y demoday 15 y 17 aliados. Se desarrollaron 3 espacios de conversación y académicos con la participación de 2 egresados UNAL como ponentes y 112 egresados asistentes de la UNAL
- Segundo evento Proemprendedores Day: su objetivo fue ofrecer a los egresados de la Universidad Nacional de Colombia un espacio para presentar sus proyectos de emprendimiento mediante la metodología Pitch, destacar sus propuestas de valor y fomentar el networking con inversionistas, empresarios y actores del ecosistema emprendedor, fortaleciendo así el tejido social y empresarial entre los emprendedores UNAL. El evento se realizó en el mes de noviembre con 86 unalistas participantes por sesión, de los cuáles 15 proyectos fueron seleccionados.

#SomosComunidad y #SomosParticipación. Para comprender el alcance de los espacios de incidencia en la toma de decisiones nacionales y los diferentes escenarios, tanto internos como externos, de la Universidad Nacional de Colombia, en los que la comunidad de egresados puede participar. Se hace necesario comprender los segmentos que se tuvieron en cuenta para realizar el conteo que dio cumplimiento al indicador proyectado en el PGD.

Durante el segundo semestre de 2024 se trabajó en la construcción colaborativa del Plan Global de Desarrollo (PGD) 2025-2027, siguiendo las directrices de la Dirección Nacional de Planeación y Estadística (DNPE) y la Vicerrectoría General. Como parte de este proceso, del 11 al 30 de septiembre se realizó una encuesta de preguntas abiertas y semiestructuradas, en la que participaron 37 egresados y egresadas.

Posteriormente, se abrió una convocatoria para la inscripción a mesas de trabajo colectivo, que se llevó a cabo el 16 de octubre de 2024 con la participación de 56 egresados y egresadas. La información consolidada fue enviada a la DNPE el 30 de octubre, incluyendo los aportes de los coordinadores del Programa de Egresados en sedes y facultades, organizada en un único documento por cada eje temático.

Como parte del indicador se tienen en cuenta los egresados distinguidos en 2024 (10) y aquellos que están actualmente ocupando cargos públicos o han recibido reconocimientos (57). Cabe

resaltar que la Ceremonia de Egresados Distinguidos 2023 y 2024, permite visibilizar la trayectoria y aportes de la comunidad egresada en distintos ámbitos profesionales.

A continuación, se relacionan los datos del trienio:

**Tabla 1. Participación de la comunidad egresada en temas de liderazgo público y políticas institucionales (2022 - 2024)**

Vinculación egresados	2022	2023	2024 -1	2024 -2
Centros de Pensamiento	32	14	0	0
Distinciones a Egresados	18	13	0	10
Mesas convergencia por Colombia	55	0	0	0
Representantes de la comunidad egresada	28	0	0	4
Egresados en cargos públicos	206	0	13	56
Egresados reconocidos	10	20	7	6
Mesas PLEI 2034 y PGD 2022-2024	0	0	0	0
Mesas PGD 2025-2027	0	0	0	78
Diseño político de inclusión educativa	0	22	0	0
Cátedra de Liderazgo Público	0	0	300	0
<b>TOTAL EGRESADOS POR VIGENCIA</b>	<b>349</b>	<b>69</b>	<b>320</b>	<b>154</b>
<b>Meta definida en el indicador</b>				<b>446 egresados</b>
<b>Total egresados participantes</b>				<b>892</b>
<b>% de cumplimiento sobre el indicador</b>				<b>200%</b>

Actualmente, se continúa trabajando en la construcción del Estatuto del Egresado, validando las propuestas previas que dieron origen a su desarrollo y que tendrá continuidad en 2025.

Desde el Centro de experiencia de información y tecnología, paralelamente, se han realizado mejoras en el área de estadística y análisis de datos mediante la implementación de dashboards, que permiten a la comunidad universitaria consultar información de manera más eficiente. Además, estos desarrollos han facilitado una mejor caracterización de la comunidad de egresados, permitiendo ajustar las estrategias de intervención según sus necesidades y perfiles profesionales.

Para este propósito, se empleó una técnica de web scraping para extraer información del grupo objetivo desde diversas fuentes, como la Registraduría, Secop y LinkedIn, entre otras, con una

efectividad aproximada del 30%. Como resultado, se logró actualizar alrededor de 55.000 registros de los 180.000 que reposan en el Sistema de Información de Egresados (SIE).

Asimismo, el quehacer con la comunidad egresada exige que el Sistema de Información de Egresados (SIE) permita una gestión eficiente, por lo tanto, se mejoró el módulo de la Bolsa de Empleo de acuerdo con los requerimientos del Servicio Público de Empleo (SPE) para su funcionamiento, el módulo de encuestas y se creó y se implementó el chatbot. Adicionalmente, se realizó una plataforma de realidad virtual denominada "Ecosistema Digital de la Comunidad Egresada", con el propósito de brindar un espacio interactivo para la vinculación y el networking. Este ecosistema mejoraría la interacción entre egresados, facilitaría el acceso a oportunidades de empleo y emprendimiento, y consolidaría una red de apoyo efectiva, sin embargo, no se ha logrado su implementación.

Los esfuerzos en CTel estuvieron concentrados en el fortalecimiento de vínculos con IES y organizaciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales, claves para el desarrollo de los egresados. Estos relacionamientos facilitan el acceso a becas, intercambios, investigación, voluntariado y emprendimiento, aunque la gestión de becas ha sido un reto en la línea #SomosConocimiento por las limitaciones en la negociación institucional. Un ejemplo fue la oferta de COTOPAXI, que no prosperó por falta de contrapartida. Además, se revisaron convenios activos con IES, identificando 13 acuerdos en áreas como investigación, docencia, movilidad y cooperación.

Se llevó a cabo otra acción táctica, la tercera versión del evento de propiedad intelectual "Innovación y Valor: Desafíos y Oportunidades en Propiedad Intelectual para la Comunidad Egresada". Este evento brindó a 358 egresados de la Universidad Nacional de Colombia una comprensión integral sobre la propiedad intelectual, abarcando su historia, marco normativo, derechos de autor, propiedad industrial y estrategias de aprovechamiento económico; además de explorar el contexto productivo y profesional en el país, fortalecer habilidades, y promover redes de colaboración para impulsar la innovación y el crecimiento económico en el país. Organizado en colaboración con la División de Extensión Sede Bogotá - Innovación, Transferencia y Propiedad Intelectual (ITP), y la Dirección Nacional de Derechos de Autor (DNA).

Todas las líneas de acción convergen en la prestación de nuevos servicios, los convenios o alianzas son un mecanismo que amplía la cobertura de beneficios para los egresados, egresadas y sus familias, atendiendo de manera efectiva sus necesidades y expectativas. En este contexto, se llevó a cabo un seguimiento y un trabajo constante de relacionamiento con diversas organizaciones que refuerzan nuestra misión de ofrecer servicios de calidad y de mantener a nuestros egresados conectados y respaldados por su universidad.

A pesar de las dificultades durante el trienio en temas administrativos y de procesos, se alcanzó la meta de 13 convenios, nexos o alianzas suscritos gracias al trabajo continuo con nuevas empresas y

al seguimiento de las propuestas pendientes desde 2023 por parte de la Oficina Jurídica y de los asesores jurídicos de la VRG ( Avanti seguros, Coltek, Hospital Universitario de la Universidad Nacional de Colombia, AHK - Cámara de Comercio Colombo Alemana, Ibraco, Claro , Wcar, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador, Diageo, Cala Impact Corp, Hide Emerald, B4M, RC Migration). Asimismo, cabe resaltar que se han realizado diferentes actividades con las empresas aliadas para socializar los beneficios a la comunidad egresada, se han realizado 7 actividades de promoción, más de 15,000 egresados y egresadas se han beneficiado, generando ingresos para los aliados que superan los 3,000 millones de pesos.

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

#### Avances y Logros Eje 3

En cumplimiento con el objetivo institucional de "Ampliar la participación de los egresados en los procesos académicos de la Universidad Nacional", el Programa de Egresados ha llevado a cabo diversas acciones durante la vigencia 2024 con el propósito de fortalecer la vinculación de profesionales egresados con la comunidad universitaria en su conjunto.

Involucrar a la comunidad egresada en espacios de transferencia del conocimiento es fundamental para la creación de capital social y el fortalecimiento de las redes profesionales. Cada egresado y egresada aporta desde su experiencia y trayectoria, enriqueciendo los procesos formativos e impactando positivamente en las nuevas generaciones de profesionales UNAL.

Este importante proceso se articula mediante la colaboración de las Sedes Andinas y de Presencia Nacional, junto con las Facultades, dado que, permite el intercambio de conocimientos, fomentando entornos de aprendizaje continuo y actualización profesional.

Durante la vigencia de 2024 en el Nivel Nacional, se contó con la participación activa de 77 egresados, quienes contribuyeron en diversos espacios de formación. Dichas actividades contaron con la asistencia de 1315 egresados y egresadas, demostrando el interés y compromiso de la comunidad en mantenerse conectada y participativa.

En marzo se llevó a cabo un evento para emprendedores, liderado por cuatro egresados de la Universidad: Joaquín Silva, Manuela Buitrago (Ciencias Económicas), Gabriela Pérez y Sebastián Ramírez (Artes), quienes actuaron como operadores de la actividad a través de Buping. Esta actividad contó con la participación de 273 egresados como asistentes y de dos egresados como aliados estratégicos, Mónica Valenzuela y Mauricio Benavides. Asimismo, se desarrollaron tres conferencias sobre emprendimiento en las que dos egresados compartieron sus conocimientos.

Es importante destacar que todas las estrategias de las líneas de acción responden a las necesidades del proceso de autoevaluación, con el fin de mejorar los resultados e indicadores de la comunidad

egresada. Esto facilita la toma de decisiones en la Universidad y aumenta la visibilidad de sus egresados, traduciéndose en oportunidades de todo tipo.

La gestión del Programa de Egresados se articula con el eje estratégico que impulsa la integración de las funciones misionales de la Universidad, abarcando la investigación, la extensión, la docencia, el bienestar y la internacionalización. Si bien el Programa ha experimentado un crecimiento notable, consolidando su presencia dentro de la comunidad universitaria, resulta fundamental replantear y optimizar las estrategias que fomenten la participación activa de los egresados en eventos, tanto en modalidad presencial como virtual. A pesar de los esfuerzos desplegados y de la alta calidad de las actividades organizadas para atender las necesidades de los distintos grupos de interés, persiste el desafío de transformar a los egresados inscritos en asistentes activos y constantes. La calidad de los eventos es altamente valorada por los participantes, gracias a la pertinencia de los temas abordados, la experticia de los conferencistas y otros factores relevantes.

En la actualidad, a partir de la evaluación del ejercicio, se replantea la ejecución de eventos a nivel nacional, considerando que el contacto directo con los egresados recae principalmente en las sedes y facultades.

Es fundamental resaltar que la empleabilidad constituye una prioridad para la mayoría de los egresados, quienes buscan integrarse y consolidarse en un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente. Comprender las necesidades específicas de los empleadores no solo permite diseñar programas de formación y actualización pertinentes, sino que también abre la posibilidad de establecer una hoja de ruta clara para mejorar la empleabilidad de los egresados.

Esta articulación estratégica facilitará la generación de alianzas con empresas y sectores clave, promoviendo oportunidades laborales alineadas con los perfiles profesionales de los egresados y permitiendo su desarrollo en entornos altamente dinámicos. Además, contribuirá a la implementación de mecanismos de acompañamiento y orientación que potencien sus capacidades y refuercen su competitividad en el mercado global. Por lo tanto, las acciones para 2025 estarán concentradas en potenciar desde la estrategia los procesos y actividades en Sedes y Facultades.

Se desarrollaron 19 campañas nuevas, tuvieron continuidad durante el segundo semestre 6 y se realizaron más de 300 piezas de marketing digital para la Red de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del proyecto 609-C5.

Las campañas creadas lograron congregarse a la comunidad egresada, vincularla, darle participación activa y brindar conocimientos para su desarrollo personal y profesional. Las redes sociales han demostrado ser un puente poderoso que conecta historias y experiencias de los egresados con su alma máter. Desde 2020, el Programa ha construido un espacio que refuerza esta relación, utilizando redes como una herramienta esencial para mantener y enriquecer esta conexión

invaluable. Se seguirá fortaleciendo este enfoque, apostando por estrategias integradas que maximicen el impacto digital.

Es crucial diversificar formatos y generar materiales audiovisuales como entrevistas con egresados, destacando sus experiencias y beneficios obtenidos en la Universidad. LinkedIn se consolida como un canal estratégico, logrando un aumento significativo en el alcance gracias a contenido enfocado en empleabilidad y emprendimiento. Sin embargo, se busca convertir este alcance en resultados más impactantes. Aunque las sedes son clave como generadoras de contenido, se identificó la necesidad de mejorar la rapidez y consistencia en el flujo de información a nivel nacional. Un monitoreo diario ha mejorado la integración de contenido. Se enfatiza la importancia de planificar estratégicamente las publicaciones, con campañas más prolongadas y la entrega anticipada de información detallada por parte de los líderes de iniciativas.

## Logros en la gestión de las Sedes Andinas y de Presencia Nacional

Durante 2024, las Sedes realizaron 164 eventos, actividades o acciones tácticas que permitieron congregarse alrededor de 10.114 egresados y egresadas. Fue fundamental trabajar articuladamente con las Sedes y comprender su contexto por varias razones clave: adaptación a las realidades locales, maximización de impacto, mejora de la gestión institucional y aprovechamiento de oportunidades regionales.

La colaboración entre Sedes permitió una gestión coherente y alineada con los objetivos del Programa de Egresados a nivel nacional. Esto optimizó recursos, evitando duplicidades y mejorando la calidad de los servicios ofrecidos a los egresados. Además, facilitó la creación de programas y actividades que beneficien de manera equitativa a la comunidad egresada, independientemente de su ubicación. Esto aumenta la cobertura y el alcance de las iniciativas, promoviendo el desarrollo profesional y personal de la comunidad en su totalidad.

Las Sedes tienen acceso a oportunidades específicas en sus regiones, como alianzas con empresas locales, oportunidades de empleabilidad o colaboraciones con otras instituciones. Al entender estas oportunidades, se pueden maximizar los beneficios para los egresados.

### Palmira

1. Participación de la Sede en la Cop16 y la realización de 30 actividades y visitas guiadas convocando al segmento de egresados. (No reporta información del número de asistentes)
2. Evento de conmemoración de los 90 años de la Sede Palmira. (No reporta información del número de asistentes)
3. Aporte a la construcción del Plan Global de Desarrollo, al Plan de Acción de la Sede y a la articulación de estrategias con el Programa de Egresados.

### Caribe

1. Participación en la Feria del Libro de San Andrés Providencia y Santa Catalina, realizada entre los días 18 y 22 de septiembre de 2024, el Programa de Egresados de la Sede Caribe tuvo una destacada participación como parte de su estrategia de fortalecimiento de vínculos con los egresados de la Universidad Nacional de Colombia. (No reporta información sobre el número de asistentes)
2. Diálogos con embajadas. La Oficina de Egresados de la Sede Caribe, en coordinación con la Oficina de Enlace, lideró la gestión y organización de charlas informativas con las embajadas de Canadá y Estados Unidos en Colombia. Estas actividades se llevaron a cabo con el propósito de presentar las ofertas académicas, laborales y de movilidad internacional disponibles para la comunidad de egresados de la Universidad Nacional de Colombia. (Total asistentes: 42)

### Amazonía

1. Actualización de egresados PEAMA. 175 egresados registrados (148 – pregrado y 27 – posgrado) y caracterización de egresados para proceso de carnetización

### Manizales

1. Realización de 11 eventos durante 2024, con una asistencia de 224 egresados y egresadas
2. Se recopiló información de 471 egresados y egresadas durante las ceremonias de grado de abril y de septiembre
3. Fortalecimiento de mesas de egresados. Espacios de relacionamiento, aprendizaje e intercambio de conocimiento entre los participantes. Conectando la #UNAL con el mundo laboral. Egresados asistentes: 216 – Participantes conexiones: 167
4. Encuentro de egresados de la Facultad de Ingeniería Civil (50 años): 16 egresados asistentes. Recorrido por el campus: 11 egresados asistentes.
5. Realización de 8 webinars para inspirar y sensibilizar en el ejercicio del emprendimiento. 343 egresados inscritos.
6. Campus 3E. Desde la Sede Manizales, a partir de gestiones con empresas y egresados, se logró la participación en las líneas de empleabilidad y emprendimiento, contando con un total de 459 participantes en la línea de empleabilidad en 2 conferencias y 2 talleres y 144 en la línea de emprendimiento en 3 conferencias.
7. Actividades en Redes (REMAS). Capacitación para el equipo de trabajo: Cátedra de la felicidad orientada por la UNAL; Taller de comunicación asertiva orientada por el SENA. Total, asistentes 40.

## Bogotá

1. En 2024, la Sede Bogotá reporta 81 actividades de diferentes áreas con el segmento egresados (torneos deportivos, campañas de actualización de datos, eventos de empleabilidad y emprendimiento, cátedras, diálogos, consejerías académicas) con una participación de 2,466 egresados y egresadas asistentes. Es de anotar la participación de 85 egresados como conferencistas o talleristas.
2. Boletines semanales: En esta sección se recopila información de eventos, becas y convocatoria de interés para egresados. Número de boletines publicados a la fecha para el 2024: 41; total visitas Boletines: 23.497; promedio de visitas por boletín: 579.
3. Revista Digital Soy Egresado. Para la edición No. 35 que tiene por temática “Retos en el abordaje de nuevas exigencias de formación y habilidades en el manejo de TICS en el desempeño laboral”, se encuentra abierta la convocatoria para recepción de los artículos. A la convocatoria se presentaron 13 artículos de los cuales fueron aprobados y efectivamente publicados 10 artículos.
4. Red Europa. Egresados aceptados que cumplen con requisitos: 154; facultades de los inscritos: 11. Se creó una cuenta de Instagram de la Red Europa para difundir información de interés a egresados, la cual cuenta con 464 seguidores y donde se difunde información de interés.
5. Asociaciones. Se cuenta con 20 asociaciones constituidas y registradas por la Secretaría General de la Universidad, las cuales pertenecen a ocho (8) facultades y tres (3) son transversales. Con asociaciones se vincula el Boletín Semanal de Egresados, y se hace un trabajo conjunto en la difusión de los eventos académicos, invitando a las asociaciones a participar en los mismos, por lo cual se les mantiene informados y conectados respecto al Programa de Egresados en la línea académica.
6. Directorio Virtual Egresados Empresarios 2023-2024. El directorio empresarial con las 50 empresas aprobadas fue publicado el 09/11/2023 en la página de egresados de la Universidad Nacional sede Bogotá con 2379 vistas a junio de 2024.
7. Fortalecimiento con el sector empresarial. 16 empresas.
8. Apoyo y seguimiento a la gestión de calidad, planes de mejora en Facultades

## Medellín

1. En 2024, la Sede Medellín reporta 11 actividades y acciones tácticas dirigidas al segmento egresados con una participación de 6.180 egresados y egresadas.
  2. Estrategia profesional es el primero de una estrategia que se inicia para conocer la diversificación del ejercicio profesional y el otro es la Mesa de trabajo con egresados, también presencial, que tuvo poco tiempo de convocatoria y que muestra el interés por aportar ideas a la construcción PGD 2027 por parte de la comunidad graduada de la Sede.
- Proyectos y acciones destacadas
3. Resultados Campus 3E. 1829 asistentes más 3.260 en la feria “empleo fest”
  4. Proyecto "Egresadas Pioneras UNAL". Exposición de 8 estructuras y distribución de 3,000 folletos en la Biblioteca Efe Gómez durante 2 meses.

5. Retoma de la carnetización: Emitidos 109 carnés para graduados tras superar dificultades logísticas en la sede.

6. "Notas del Egresado": Estrategia de envío semanal cada martes a las 7:30 a.m., consolidándose como el principal medio de comunicación.

#### Relaciones y Redes Externas

7. Redes de gestión de comunidades graduadas:

a. Participación activa en G8 Egresados y Red Pública.

b. Tercera versión de "Empleo Fest" realizada en colaboración con G8 Egresados.

c. Organización del evento "Internacionalízate 2024", liderado desde la Sede Medellín.

d. Definición de líneas de trabajo para 2025 con ambas redes.

## Oportunidades de Mejora

Es fundamental abordar la alta rotación de coordinadores, ya que esta situación afecta la continuidad de los planes estratégicos y limita la consolidación de las iniciativas previstas. La estabilidad en estos cargos permitiría no solo una ejecución más eficiente de las actividades, sino también la implementación de estrategias a largo plazo que beneficien a la comunidad de egresados. Por lo tanto, es necesario crear e implementar una estructura organizacional en los diferentes niveles de aplicación. Asimismo, se requiere la asignación de recursos que fortalezcan el trabajo con egresados en las sedes y facultades.

Es importante automatizar los procesos administrativos e implementar herramientas que agilicen la gestión de bases de datos, eventos y el seguimiento de la comunidad de egresados de manera más efectiva. Además, se debe fomentar el uso de herramientas de inteligencia artificial para optimizar los diferentes procesos y potenciar los objetivos del Programa de Egresados.

También se podría considerar la creación de una plataforma de networking exclusiva, similar a "LinkedIn", donde los egresados puedan compartir oportunidades, mentorías y proyectos. Asimismo, es fundamental mejorar los canales de comunicación, incluyendo el rediseño de la página web institucional con una interfaz intuitiva y optimizada para dispositivos móviles. Se recomienda incorporar una sección dinámica con noticias, eventos y testimonios, así como integrar inteligencia artificial para personalizar el contenido según el perfil del usuario.

## V. SISTEMA DE INTEGRIDAD Y PROBIDAD - SIP-UNAL

### Presentación

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

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

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

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

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

- Consolidar y apropiar el Sistema de Integridad y Probidad en todas las sedes de la Universidad.
- Profundizar sobre los componentes que conforman el Sistema de Integridad y Probidad (Cultura organizacional, formación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, Transparencia y Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales)

- Continuar con el desarrollo de la Cátedra Colombiana, Ciudadanía Integridad y Lucha contra la Corrupción con el fin de generar estrategias de prevención para la disminución del flagelo de la corrupción en Colombia.
- Planear y llevar a cabo el VIII Foro sobre Probidad y Transparencia en torno a una temática de interés general, durante la vigencia 2024.
- Mantener actualizado el sitio web de Transparencia y Acceso a la Información, con el fin de que la comunidad universitaria y los ciudadanos cuenten con el acceso a la información de la gestión institucional de manera clara, precisa y oportuna en pro de la transparencia.
- Continuar con las capacitaciones en todas las sedes de la Universidad con el fin de concientizar a la comunidad universitaria en materia de Integridad, Probidad y publicación de información pública en el marco de la Transparencia y Acceso a la Información Pública que produce la institución.
- Continuar con la implementación de los requisitos establecidos en la Resolución 1519 de 2020, relacionado con la implementación de los criterios de accesibilidad web, datos abiertos y acceso a la información pública.
- Socialización de la Política, el Manual de Servicio al Ciudadano, y la Política de Tratamiento de Datos Personales, con el fin de que se apropie en todas las Sedes de la UNAL.
- Fortalecimiento de la gobernanza y la gestión administrativa universitaria intersedes
- Orientación, capacitación y apoyo a las Sedes en la implementación del Sistema de Integridad y Probidad UNAL, en su aspecto tecnológico como en el desarrollo de los diferentes componentes definidos.

## Transformadores Culturales

### Implementación y Consolidación del Sistema de Integridad y Probidad UNAL

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



En 2024, con la implementación del sistema de Integridad y Probidad avanzamos en:

- Expedición de la Resolución 280 del 18 de marzo de 2024, “Por la cual se crea el Sistema de Integridad y Probidad de la Universidad Nacional de Colombia (SIPUNAL)”.
- Elaboración y publicación en el Repositorio Institucional del informe “La integridad y la transparencia como ejes de la gestión institucional: fortalecer la integridad como base del ejercicio de ciudadanía y de la vida institucional” <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/85846>
- Diseño del Manual de Identidad Gráfica del Sistema de Integridad y Probidad para la Universidad Nacional, con la definición de la identidad para cada componente del sistema.
- Formulación de una estrategia de comunicación digital, publicidad y difusión del Sistema de Integridad y Probidad.

## Transformación digital

La consolidación del Sistema de Integridad y Probidad, requirió de las siguientes actividades:

- Desarrollo tecnológico para el Sistema de Integridad y Probidad para la <https://web.unal.edu.co/probidad/>
- Actualización del sitio web de formación-Cátedra Colombiana: Ciudadanía, Integridad y Lucha contra la Corrupción. <https://catedra-anticorrupcion.unal.edu.co/>
- Diseño web, actualización e implementación de los Menú “Participa” <https://unal.edu.co/participa>
- Actualización del sitio web de Transparencia y Acceso a la Información Pública <https://unal.edu.co/transparencia-y-acceso-a-informacion-publica>

- Estructura del Menú web “Servicio al Ciudadano” <https://unal.edu.co/atencion-y-servicios-a-la-ciudadania>

## Modelo intersedes

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

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

## Oportunidades de mejora

Con el fin de continuar en el proceso de consolidación del Sistema de Integridad y probidad UNAL es necesario

1. Fortalecer el equipo de trabajo e implementar nuevas estrategias que permitan atender los requerimientos normativos, que en calidad de entidad pública tenemos como sujetos obligados al cumplimiento de lineamientos establecidos por el gobierno nacional.
2. Articular el Sistema de Integridad y Probidad con los demás sistemas de gestión en lo relacionado con los elementos convergentes aplicables al modelo intersedes.
3. Implementar de manera participativa, el programa de Integridad y Ética Pública institucional.
4. Socializar y apropiar en las Sedes, la solución tecnológica definida para los componentes del Sistema de Integridad

## Debilidades

1. Disponibilidad de recursos para continuar con la implementación y consolidación del Sistema y el continuo desarrollo de actividades derivadas de estrategias implementadas por el gobierno nacional para garantizar la cultura ética, transparencia, participación ciudadana y servicio al ciudadano.
2. Dificultad en la definición de agendas y falta de compromiso para el desarrollo de actividades en sedes.

## VI. PROYECTOS ESPECIALES - PRES

### Presentación

En el marco del PGD 2022-2024, y retomando lo que se había proyectado para impulsar la transformación organizacional universitaria en términos de agilidad, transversalización y flexibilización de procesos, articulación de gobernanza, funcionamiento y desarrollo organizacional, en el marco del modelo interse-des, se articularon las apuestas promovidas por el gobierno nacional en materia de ampliación de cobertura y la incorporación de procesos para fortalecer la educación intercultural en articulación con las proyecciones en el nuevo plan global de desarrollo para el reconocimiento y generación de estrategias que potencien la diversidad e interculturalidad.

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

#### Eje 4: Universidad autónoma y sostenible

##### Introducción Eje 4

Las acciones en 2024 en el marco del Modelo Intersedes se desarrollaron en articulación con el proyecto de Fortalecimiento de las Sedes de Presencia Nacional en el marco del Plan Integral de Cobertura PIC, como una manera de implementar el marco de operación del Modelo interse-des.

El marco de operación definió 3 ejes de acción a la luz de los cuales se realiza la consolidación del proyecto de Fortalecimiento de las SPN :

- El primero relacionado con la consolidación del modelo pedagógico: Mediante el cual la articulación entre las Sedes posibilite el desarrollo de programas en cooperación académica que fortalezcan la apuesta de PEAMA y que lleven a la consolidación de una oferta completa en territorio, mediante la creación de cohortes específicas que aporten a las necesidades regionales, construyendo además estructuras académicas flexibles y de colaboración entre las sedes. En el marco del fortalecimiento de las SPN aunque no se estableció un proyecto académico, si se definieron metas de ampliación de cupos de PEAMA y se inició con la oferta de programas completos en las SPN mediante acuerdos académicos con las Sedes Andinas.
- El segundo la definición y fortalecimiento del enfoque territorial para la investigación y la extensión, que fortalezca el modelo pedagógico, y permita el desarrollo de las funciones sustantivas de la universidad en el territorio nacional a través de cada una de sus sedes. Para lo cual el proyecto de fortalecimiento de las SPN planteo dentro de sus objetivos Generar estrategias y procesos de transformación que contribuyan al bienestar colectivo, a través de la armonización de las funciones misionales y la articulación con diferentes actores en el marco de tetra hélice universidad-empresa-Estado-sociedad, lo que esta en proceso de concreción en las SPN.
- Y el tercero en relación con procesos de transformación organizacional, y como propuesta la creación de centro de servicios compartidos, que posibilite el aprovechamiento de los recursos financieros y humanos y la transversalización de los procesos. Frente a lo cual en el marco del fortalecimiento de las SPN, se trabajó de manera articulada con el nivel

nacional los procesos de ampliación de la planta docente y administrativa; así como los procesos para la contratación de profesionales y docentes para los programas en convenios de cooperación con las sedes andinas.

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

Durante el periodo se consolidan los avances del fortalecimiento de las sedes de presencia nacional-SPN - como nodos estratégicos de convergencia de las acciones de investigación, creación, extensión, emprendimiento y transferencia de procesos de innovación social y tecnológica; y nodos operativos del modelo intersedes, a través de las acciones implementadas en el Plan Integral de Cobertura - PIC.

La implementación del PIC en el marco del modelo intersedes requería de la definición de un proyecto pedagógico, que podría contemplar: el fortalecimiento del PEAMA, la oferta de programas en cooperación con las Sedes Andinas, la creación de programas propios para las SPN. En este marco se avanzó en la integración del Aula Viva en la sede Orinoquia como parte del proyecto pedagógico, la consolidación del Instituto Nacional de estudios oceánicos de la Universidad Nacional de Colombia –INEO, la estructura del programa de Gestión Territorial para la Sede Amazonía, además de la reflexión sobre los estudios generales en la UNAL a partir de la experiencia de la Sede La Paz.

Estas acciones fueron acompañadas por la consolidación de herramientas para el fortalecimiento de los procesos de planeación en las 9 Sedes: Certificación en competencias internacionales de gestión de proyectos, transferencia de conocimientos

Dentro de las acciones del Modelo Intersedes se incorporó en 2024 la apuesta de expansión del hospital universitario y la proyección de las acciones mediante los CAPS en las SPN y la Paz, con lo cual se avanzó en la estructuración del proyecto e inicio de los estudios de factibilidad y viabilidad para su implementación.

### Logros

Dentro de los logros de las acciones de implementación de lo que podría ser el Modelo Intersedes, se avanzó en la consolidación de información del Plan Integral de Cobertura PIC como parte de la implementación del Modelo Intersedes en el marco del Proyecto de fortalecimiento de las SPN

En un trabajo articulado desde las Sedes de Presencia Nacional se establecieron y priorizaron la ampliación de cupos para PEAMA y los programas curriculares a ofertar en los periodos académicos 2024-1 y 2024-2 con ciclo completo en el territorio y en diálogo con las facultades donde existían estos programas, se estudió la viabilidad académica, logística, de infraestructura física y digital, de bienestar universitario entre otros.

Los documentos que reflejan estos estudios y los acuerdos entre SPN y Facultades fueron sometidos a la aprobación del Comité Nacional de Programas Curriculares para su aval; así

mismo, las SPN, estudiaron y acordaron con las Facultades el aumento de cupos PEAMA, y se aprobó la apertura para el 2024-1 de 527 cupos y para el 2024-2 de 590 cupos.

Aunque desde la Universidad se adelantaron todas las gestiones y se preparó a las SPN para la oferta de 1117 cupos, a través del fortalecimiento de capacidades regionales, de los acuerdos y trabajos coordinados con las sedes andinas, y que implicó en las sedes adecuaciones, dotaciones para atender el crecimiento de estudiantes en PEAMA y la nueva estrategia de programas completos en el territorio, el uso del derecho de matrícula depende de acciones directamente del estudiante, de los cupos dispuestos el uso de matrícula por parte de los admitidos fue de 272 en el 2024- 1 y 202 en el 2024-2, para un total de 472 estudiantes matriculados por primera vez.

A pesar de los avances planteados, se identificaron varios riesgos institucionales que podrían afectar el éxito de la propuesta. Uno de los principales riesgos es la falta de un proyecto académico articulador. Dado que no se definió un plan académico, no es posible avanzar efectivamente en el fortalecimiento de las Sedes de Presencia Nacional. Se observa una falta de claridad en la experiencia del PEAMA y los Institutos, ya que no se ha aprovechado suficientemente la experiencia previa de estos programas para definir una oferta académica más robusta y planificar la ampliación de cupos.

Finalmente, se detectó un impacto en el fortalecimiento de la planta docente y administrativa. La falta de recursos ha impedido la ampliación necesaria en estas áreas. Aunque se proyectaba la contratación de 50 docentes por sede para cubrir aproximadamente 14 programas en las regiones, actualmente la oferta académica depende de convenios con las sedes andinas y de la contratación de docentes ocasionales. Esta situación ha limitado el fortalecimiento de las áreas de investigación y la consolidación del proyecto académico en las Sedes de Presencia Nacional.

### **Oportunidades de mejora**

Se requiere fortalecer los procesos de documentación de los proyectos especiales ya que la falta de información consolidada de los procesos que se venían liderando desde la VRG dificultan el seguimiento, el fortalecimiento y la proyección de las acciones.

En cuanto a las acciones propias del Proyecto de Modelo Intersedes se requiere la redefinición del Plan Integral de Cobertura desde el proyecto académico, articulando para ello las necesidades de los territorios, sus características en materia de educación media y superior, para ello se ha definido en articulación la VRG y la VRA un proceso de acompañamiento a las Sedes para la construcción y ajuste del proyecto académico que permita promover el acceso *al bien común del conocimiento y el derecho fundamental a la Educación Superior* de los y las jóvenes de las distintas regiones del país, articulando desde allí las funciones misionales de Docencia, Investigación y Extensión en pro del desarrollo regional y de la construcción de Paz.



**F I N   D E L   D O C U M E N T O**

**Balance**  
**SOCIAL**  
VIGENCIA 2024

**#SOMOSUNAL**