

CONTENIDO PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO LEGAL

3. MARCO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

- 3.1. Misión: Los fines de la Universidad Nacional de Colombia
- 3.2. Visión 2030
- 3.3. Compromiso Ético
- 3.4. Estructura orgánica
- 3.5. Líneas de política
- 3.6. Objetivos estratégicos
- 3.7. Ejes estratégicos
- 3.8. Programas

4. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- 5.1. Objetivo general
- 5.2. Objetivos específicos

6. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- 6.1. Caracterización de personal académico y administrativo
- 6.2. Encuentro nacional jefes de personal
- 6.3. Informe de autoevaluación institucional
- 6.4. Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2018- DANE
- 6.5. Resultados FURAG
- 6.6. Medición de clima organizacional

7. MODELO Y ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- 7.1. Modelo de gestión del talento humano
- 7.2. Estrategia de gestión del talento humano

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

- 8.1. Estrategia de vinculación por mérito

- 8.2. Estrategia de bienestar del personal académico y administrativo
- 8.3. Estrategia para la adopción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 8.4. Estrategia de estímulos por méritos excepcionales
- 8.5. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
- 8.6. Estrategia evaluación docente y valoración del mérito del personal administrativo
- 8.7. Estrategia de gestión de la información - SARA

9. HERRAMIENTAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

- 9.1. Manual de funciones
- 9.2. Indicadores
- 9.3. Riesgos

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que debe seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia, la secuencia de acciones y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

El presente plan estratégico está integrado por los siguientes elementos: misión, visión, objetivos estratégicos y valores institucionales de la Universidad Nacional de Colombia, diagnóstico del talento humano, componentes, planes de acción e indicadores, factores que influyen en el logro del propósito misional y el cumplimiento de los objetivos del Plan Global de Desarrollo.

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo (DNPAA), a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales de la Universidad y sus objetivos estratégicos.

2. MARCO LEGAL

NORMATIVA EXTERNA	TEMA
Constitución Política de Colombia, Artículo 69	Autonomía Universitaria.
Ley 30 de 1992	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
Decreto 1210 de 1993	Por el cual se reestructura el Régimen Orgánico Especial de la Universidad Nacional de Colombia.
Decreto ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1279 de 2002	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

NORMATIVA EXTERNA	TEMA
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Acuerdo 11 de 2005 - CSU	Por el cual se adopta el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia.
Acuerdo 123 de 2013 - CSU	Por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia.
Acuerdo 67 de 1996 - CSU	Estatuto del Personal Administrativo.
Acuerdo 07 de 2010 - CSU	Por el cual se determina y organiza el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia.
Acuerdo 72 de 2013 - Consejo Académico	Por el cual se reglamentan los Concursos Profesorales, para la provisión de cargos de la Carrera Profesional Universitaria.
Acuerdo 73 de 2013 - Consejo Académico	Por el cual se reglamenta el período de prueba y su evaluación.
Acuerdo 74 de 2013 - Consejo Académico	Por el cual se establecen los puntajes por productos académicos para el personal académico de la Universidad Nacional de Colombia, para efectos de promoción.
Acuerdo 132 de 2013 - CSU	Por el cual se reglamentan las Comisiones que se pueden otorgar a los docentes de la Universidad Nacional de Colombia.
Acuerdo 133 de 2013 - CSU	Por el cual se reglamenta el otorgamiento de distinciones en la Universidad Nacional de Colombia.
Acuerdo 134 de 2013 - CSU	Por el cual se autoriza el reconocimiento de bonificaciones por desempeño de cargos académico-administrativos de nivel directivo a docentes de carrera de la Universidad Nacional de Colombia que desempeñen tales cargos dentro de la estructura de la Universidad.
Resolución 11 de 2008 - Rectoría	Por la cual se adopta el Compromiso Ético de la Universidad Nacional de Colombia y se establecen directrices para su implementación y seguimiento.
Resolución 661 de 2007 - Rectoría	Por la cual expiden los lineamientos para la implementación del Plan de Capacitación previsto en el Acuerdo 67 de 1996 - Estatuto de Personal Administrativo.
Resolución RG 028 de 2012 - Rectoría	Por la cual se establecen los lineamientos de inducción y reinducción para los estudiantes de pre y posgrado y servidores públicos docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Colombia.
Resolución 428 de 2014 - Rectoría	Apoyos económicos para estudios de educación formal de pregrado y posgrado. Estos apoyos están dirigidos a personal de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.
Resolución 1113 de 2015	Por la cual se reglamentan algunos aspectos de la evaluación integral y las promociones docentes.

NORMATIVA EXTERNA	TEMA
Resolución 235 de 2016 - Rectoría	Por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia.
Resolución 689 de 2016 - Rectoría	Por la cual se modifica la Resolución de Rectoría RG 028 del 25 de abril de 2012 que establece los lineamientos de inducción y reinducción para los estudiantes de pre y posgrado y servidores públicos docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Colombia.
Resolución 076 de 2018 - Rectoría	Por la cual se reglamenta el concurso abierto de mérito consagrado en el Acuerdo 067 de 1996 del Consejo Superior Universitario - Estatuto de Personal Administrativo-.

Fuente: Elaboración propia DNPA

3. MARCO ESTRATÉGICO

3.1 Misión: Los fines de la Universidad Nacional de Colombia

La misión de la UNAL está definida en el artículo 2 del Decreto 1210 de 1993 “Por el cual se estructura el régimen orgánico especial de la Universidad Nacional de Colombia”, establece que la esta tiene como fines:

- Contribuir a la unidad nacional, en su condición de centro de vida intelectual y cultural abierto a todas las corrientes de pensamiento y a todos los sectores sociales, étnicos, regionales y locales.
- Estudiar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación, y contribuir a su conservación.
- Asimilar críticamente y crear conocimiento en los campos avanzados de las ciencias, la técnica, la tecnología, el arte y la filosofía.
- Formar profesionales e investigadores sobre una base científica, ética y humanística, dotándolos de una conciencia crítica, de manera que les permita actuar responsablemente frente a los requerimientos y las tendencias del mundo contemporáneo, y liderar de manera creadora procesos de cambio.
- Formar ciudadanos libres y promover valores democráticos, de tolerancia y de compromiso con los deberes civiles y los derechos humanos.
- Promover el desarrollo de la comunidad académica nacional y fomentar su articulación internacional.
- Estudiar y analizar los problemas nacionales y proponer, con independencia, formulaciones y soluciones pertinentes.
- Prestar apoyo y asesoría al Estado en los órdenes científico y tecnológico, cultural y artístico, con autonomía académica e investigativa.
- Hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los sectores sociales que conforman la nación colombiana.
- Contribuir, mediante la cooperación con otras universidades e instituciones del Estado, a la promoción y el fomento del acceso a la educación superior de calidad.

- Estimular la integración y la participación de estudiantes, para el logro de los fines de la educación superior.

3.2. Visión 2030

En el año 2030 somos la principal universidad colombiana, reconocida por su contribución a la nación, y por su excelencia en los procesos de formación, investigación, e innovación social y tecnológica. Nuestra capacidad de reinventarnos nos ha llevado a tener una organización académica y administrativa novedosa, flexible, eficiente y sostenible, con comunicación transparente y efectiva en su interior, con la nación y con el mundo, y comprometida con los procesos de transformación social requeridos para alcanzar una sociedad equitativa, incluyente y en paz¹.

3.3. Compromiso Ético

La gestión del talento humano se direcciona en torno a los siete valores éticos declarados en el “compromiso ético²”, de la Universidad Nacional de Colombia, estos son:

- Honestidad
- Responsabilidad
- Equidad
- Pertenencia
- Respeto
- Solidaridad
- Diálogo

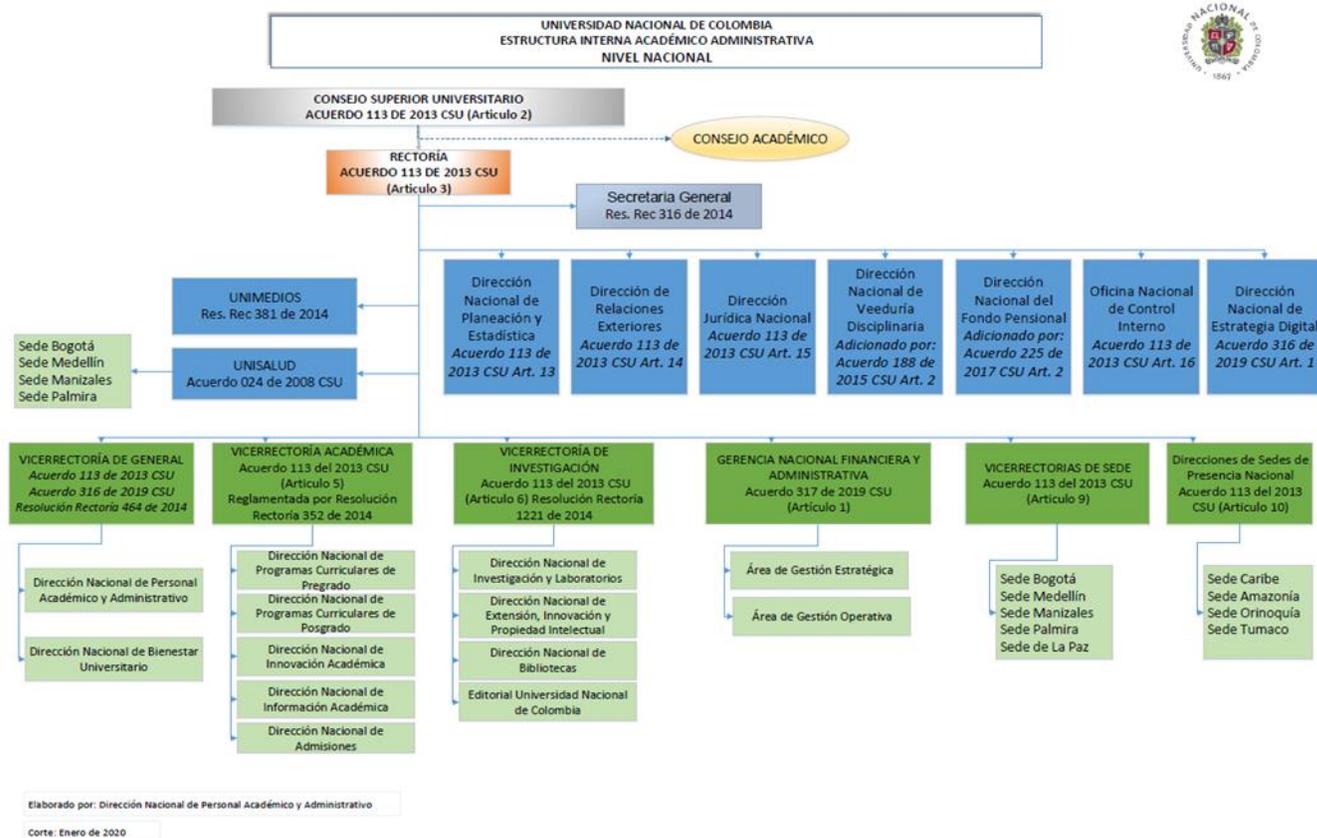
¹ Plan Global de Desarrollo 2019 – 2021 – Universidad Nacional de Colombia

² Resolución 11 de 2008 “Por la cual se adopta el Compromiso Ético de la Universidad Nacional de Colombia y se establecen directrices para su implementación y seguimiento”.

3.4. Estructura Orgánica

El Acuerdo del Consejo Superior Universitario No. 113 de 2013 determina la estructura interna académico - administrativa del Nivel Nacional de la Universidad Nacional de Colombia de la Universidad Nacional de Colombia, tal como se muestra en el siguiente organigrama:

Ilustración 1. Organigrama del Nivel Nacional de la Universidad Nacional de Colombia



La Universidad Nacional de Colombia cuenta con 9 sedes: Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira, la Paz, Caribe, Amazonia, Orinoquia y Tumaco.

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo cuenta con cuatro (4) divisiones nacionales adscritas: División de Personal Académico, División Nacional de Personal Administrativo, División Nacional Salarial y Prestacional y División Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, también está adscrito el Grupo de Gestión de la Información de Talento Humano.

Las funciones inherentes a la gestión del talento humano en las sedes son ejercidas por las Direcciones de Personal de Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira, La Paz, las cuales dependen orgánica y funcionalmente de las Vicerrectorías de cada sede; las Unidades de Gestión Integral de Sedes de Presencia Nacional, las cuales dependen de su director; así como los docentes que ocupan cargos académico - administrativos en las respectivas facultades de la Universidad.

3.5. Líneas de políticas del Plan Global de Desarrollo 2019-2021 “Proyecto cultural y colectivo de nación”.

El Plan Global de Desarrollo 2019-2021 define las líneas de política como afirmaciones que reflejan una orientación conceptual que ayuda a tomar decisiones; es decir, pueden servir de criterio ante disyuntivas institucionales. Se trata de convicciones y declaraciones explícitas de un grupo humano, en este caso el equipo directivo de la UNAL, y en consecuencia son subjetivas y controversiales.

- *Política No. 1*

La Universidad Nacional de Colombia debe contribuir a la formación de ciudadanos con capacidad de transformar realidades individuales y colectivas, de manera ética y con compromiso social, y promover el pensamiento crítico, la investigación y la creación, mediante la innovación pedagógica, cultural, tecnológica y social, reconociendo la diversidad de enfoques, contextos, territorios, disciplinas y niveles de formación, desde una construcción académica, colaborativa y transdisciplinar.

- *Política No. 2*

La Universidad Nacional de Colombia se compromete con una cobertura responsable basada en sus capacidades de investigación e infraestructura, que comprenda una oferta pertinente de programas de pregrado y posgrado de calidad y con proyección social, articulada con los sistemas educativo y de competitividad, ciencia, tecnología e innovación, soportados en procesos de admisión equitativos y acompañamiento integral con reconocimiento de la pluralidad de interculturalidad.

- *Política No. 3*

La Universidad Nacional de Colombia, como proyecto cultural y colectivo de la nación, debe promover el trabajo colaborativo e interdisciplinar entre actores de la academia, el Estado, el sector real de la economía y la sociedad civil, con los propósitos de hacer del país una sociedad de conocimiento y de aportar al logro de los objetivos de desarrollo sostenible como instrumentos para la construcción de paz y desarrollo humano.

- *Política No. 4*

La Universidad Nacional de Colombia se compromete a formular e implementar políticas y acciones que contribuyan al logro de un desarrollo institucional sostenible a partir de una perspectiva ética de la gestión que se soporte en la calidad de sus procesos; en la evaluación y el mejoramiento continuo; la transparencia y óptima gestión financiera y administrativa; el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria incluyendo egresados y pensionados; el liderazgo colectivo y la responsabilidad social y ambiental en las decisiones. Para lograrlo, consolida la gestión integrada de procesos, construye cadenas y redes de valor, y simplifica la gestión orientada a la satisfacción de los usuarios y a la adopción de una cultura digital.

3.6. Objetivos Estratégicos Plan Global de Desarrollo 2019 - 2021

Son los diez grandes propósitos hacia los cuales la institución debe avanzar en el marco del Plan Global de Desarrollo.

1.- Fortalecer el carácter nacional y la vocación de integración y desarrollo local y regional de una universidad que cumple con sus fines misionales, es coherente con su naturaleza y su responsabilidad social y aprende y se transforma desde la promoción de la creación, la investigación y la innovación.

2.- Consolidar la formación de seres humanos integrales con actitudes éticas que respondan a su realización como personas y como ciudadanos, dentro de una comunidad integrada. Jóvenes flexibles, resilientes y capaces de crear, restaurar y mantener las condiciones de una convivencia armónica, y de promover y establecer una comunicación verdadera, basada en la apertura a la escucha, el respeto y el cuidado de sí mismos, de los otros, del mundo y de la cultura.

3.- Generar ambientes para la formación de profesionales altamente calificados, con autonomía, capacidad crítica y conciencia social, que interioricen, apropien y generen conocimiento científico, tecnológico, innovador, artístico y humanístico para aportar a la construcción de nuestra nación, a través de la armonización de las funciones misionales y la interdisciplinariedad.

4.- Promover una educación inclusiva para democratizar el acceso al conocimiento, con alta calidad, sobre la base de una cobertura responsable.

5.- Fortalecer, consolidar y gestionar las capacidades de la comunidad universitaria para responder a los retos de investigación, creación cultural y artística, emprendimiento e innovación social y tecnología que demandan el desarrollo sostenible y la paz.

6.- Fomentar la interacción de la comunidad universitaria con el Estado, el sector productivo y las comunidades, enfocada en la reconstrucción del tejido social, la formación de opinión pública y la solución de los problemas locales, regionales y nacionales, con perspectiva ética, respeto por el medio ambiente y pertinencia, para avanzar en la construcción de una sociedad del conocimiento democrática e incluyente.

7.- Lograr un mayor posicionamiento y visibilidad nacional e internacional de la UNAL y fortalecer sus funciones misionales, mediante la conformación de lazos de cooperación y el intercambio de conocimiento, cultura y tecnología.

8.- Promover el desarrollo institucional de la UNAL considerando la pertinencia y calidad académica de las iniciativas universitarias, la justificación adecuada y suficiente de su beneficio social e institucional, el impacto y riesgo de las propuestas y su sostenibilidad integral de mediano y largo plazo.

9.- Fomentar una cultura de comunicación, memoria, patrimonio, integridad y ética universitaria, tanto en las dimensiones misionales como en la gestión administrativa.

10.- Fortalecer la gestión institucional y su modelo de gobernanza mediante el fortalecimiento de la participación, la comunicación interna, el liderazgo colectivo de su comunidad universitaria y la transformación organizacional.

Para efectos de la gestión de talento humano tienen especial importancia los objetivos relacionados en los numerales 5 y 10.

3.7. Ejes estratégicos del Plan Global de Desarrollo 2019 - 2021

Tal como lo dispone el Plan Global de Desarrollo “la complejidad institucional es tal, que ninguna iniciativa puede abarcar el espectro completo de funciones, necesidades o aspiraciones. Si se visualiza la institución orgánicamente, los ejes estratégicos sirven de señales para interpretar en qué áreas inciden las iniciativas. Tres de los ejes estratégicos propuestos están relacionados con acciones institucionales que involucran el conocimiento: apropiación, generación, proyección social, transferencia, y un cuarto con la gestión interna”³. A continuación, se enuncian los ejes estratégicos propuestos en el PGD.

- Hacia una organización centrada en el aprendizaje colaborativo.
- Avanzar en el futuro próximo hacia la investigación y creación artística como factor de desarrollo, innovación social, innovación tecnológica y emprendimiento con valor creado.
- La Universidad Nacional de Colombia, como proyecto cultural de la nación, se orienta a la construcción, desde el conocimiento, de una sociedad flexible, sostenible y en paz, que se transforma y adapta permanentemente.
- Organización sistémica y efectiva que evoluciona a través del liderazgo colectivo.

3.8. Programas del Plan Global de Desarrollo 2019 - 2021

El Plan Global de Desarrollo 2019 - 2021 contiene catorce (14) programas. Los siguientes son los que tienen mayor impacto en la gestión del talento humano:

- Programa 10 – Ética para una comunidad universitaria integrada y solidaria.
- Programa 11 – Fortalecimiento e integración de los sistemas de información para el mejoramiento de la gestión y la toma de decisiones basadas en evidencia.
- Programa 13 - Transformación de la cultura organizacional y de la gestión institucional, como parte integrante de este programa se encuentra la estrategia denominada “Gestión para el desarrollo del talento humano docente y administrativo”, cuyo objetivo específico se define así:

“Fortalecer y promover la gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional de Colombia mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos que contribuyan al desarrollo integra de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, para ser un referente nacional en la gestión de talento humano universitario mediante la transparencia y eficacia en la prestación del servicio.”

4. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2021

El plan estratégico de talento humano de la Universidad Nacional de Colombia busca integrar y articular la gestión del talento humano con la normativa vigente y los recursos disponibles, iniciando con la detección de necesidades relacionadas con cada uno de los componentes del mismo y finalizando con las actividades de seguimiento y control relacionadas con su ejecución, procurando la cobertura a la población académica y administrativa de la Universidad Nacional.

³ Plan Global de Desarrollo Universidad Nacional de Colombia 2019 – 2021

5. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1. Objetivo general

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Colombia.

5.2. Objetivos específicos:

- 1) Establecer un modelo integral de gestión por competencias para el personal académico y administrativo de planta de la Universidad Nacional de Colombia.
- 2) Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Universidad Nacional de Colombia.
- 3) Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- 4) Proveer de manera oportuna las vacantes de cargos docentes y administrativos mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales de la Universidad.
- 5) Apoyar la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Universidad.
- 6) Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos.
- 7) Implementar programas de gestión y acciones de promoción y prevención en los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluados como prioritarios.
- 8) Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos de la Universidad.
- 9) Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- 10) Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- 11) Transformar la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- 12) Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

6. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1. Caracterización del personal académico y administrativo

La Universidad Nacional de Colombia, para el desarrollo de sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo, tiene estipulado diversos tipos de cargos y de vinculación de servidores públicos de acuerdo con las dinámicas y retos de la Universidad.

A continuación, se presenta la información correspondiente a la vigencia 2019 con corte al 30 de noviembre, y cuando se presentan tendencias, corresponde a cortes a 31 de diciembre de la vigencia correspondiente.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Distribución de cargos por Sede

SEDE	No. Cargos
Nivel Nacional	401
Bogotá	1.544
Medellín	599
Manizales	210
Palmira	204
Amazonía	15
Orinoquia	13
Caribe	9
Tumaco	6
La Paz	34
Total	3.035

Fuente: SARA - Diciembre 31 de 2019

De los 3.035 cargos de la planta administrativa, se encuentran ocupados 2.932.

Caracterización de cargos ocupados

NIVEL	CANTIDAD
NIVEL DIRECTIVO	86
NIVEL EJECUTIVO	184
NIVEL ASESOR	107
NIVEL PROFESIONAL	480
NIVEL EDUCADOR ENSEÑANZA BASICA Y MEDIA	58
NIVEL TECNICO	544
NIVEL ASISTENCIAL	1.396
NIVEL OPERATIVO	77
TOTAL	2.932

Fuente: SARA - Noviembre 30 de 2019

NIVEL	SEDE										
	NIVEL NACIONAL	BOGOTÁ	MEDELLÍN	MANIZALES	PALMIRA	AMAZONÍA	ORINOQUÍA	CARIBE	TUMACO	LA PAZ	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	26	22	11	6	5	2	2	2	2	8	86
NIVEL EJECUTIVO	38	60	45	19	16	1	2	2		1	184
NIVEL ASESOR	69	28	4				1		1	4	107
NIVEL PROFESIONAL	120	207	63	39	32	5	3	3	2	6	480
NIVEL EDUCADOR ENSEÑANZA BÁSICA Y MEDIA		51	6		1						58
NIVEL TÉCNICO	42	257	131	49	58	3	2	1		1	544
NIVEL ASISTENCIAL	87	810	314	91	86	4	3	1			1.396
NIVEL OPERATIVO		57	16	2	2						77
TOTAL	382	1.492	590	206	200	15	13	9	5	20	2.932

Fuente: SARA - Noviembre 30 de 2019

RANGO DE EDAD	CANTIDAD
20.1 a 30 años	121
30.1 a 40 años	497
40.1 a 50 años	799
50.1 a 60 años	1.193
60.1 a 70 años	318
Más de 70.1 años	4
TOTAL	2.932

Fuente: SARA - Noviembre 30 de 2019

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD
DOCTORADO	49
MAESTRÍA	223
ESPECIALIZACIONES CLINICAS EN MEDICINA HUMANA Y ODONTOLOGIA	13
ESPECIALIZACIÓN	453
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	646
TECNOLÓGICA	221
TÉCNICA PROFESIONAL	272
BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA	1.021
NO REPORTA NIVEL ACADÉMICO	34
TOTAL	2.932

Fuente: SARA - Noviembre 30 de 2019

De la información estadística arrojada por el Sistema SARA, se evidencia que la mayoría de servidores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia se encuentra en el rango de edad de 50 a 60 años. Así mismo, un alto porcentaje de servidores (1021) tiene nivel educativo de básica primaria y secundaria.

PERSONAL ACADÉMICO

CATEGORÍA	CANTIDAD
PROFESOR TITULAR	495
PROFESOR ASOCIADO	1.914
PROFESOR ASISTENTE	423
PROFESOR AUXILIAR	277
EXPERTO III	5
TOTAL	3.114

Fuente: SARA – Noviembre 30 de 2019

CATEGORÍA	SEDES								
	AMAZONÍA	BOGOTÁ	CARIBE	LA PAZ	MANIZALES	MEDELLÍN	ORINOQUÍA	PALMIRA	TOTAL
PROFESOR TITULAR	3	333	3		37	103		16	495
PROFESOR ASOCIADO	4	1.244	5	4	184	391	2	80	1.914
PROFESOR ASISTENTE	5	307	1	1	34	64	2	9	423
PROFESOR AUXILIAR	1	214	1		22	35		4	277
EXPERTO III		5							5
TOTAL	13	2.103	10	5	277	593	4	109	3.114

Fuente: SARA – Noviembre 30 de 2019

RANGO DE EDAD	CANTIDAD
20.1 a 30 años	7
30.1 a 40 años	298
40.1 a 50 años	881
50.1 a 60 años	1.035
60.1 a 70 años	763
Más de 70.1 años	130
TOTAL	3.114

Fuente: SARA – Noviembre 30 de 2019

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD
DOCTORADO	1.671
MAESTRÍA	1.007
ESPECIALIZACIONES CLINICAS EN MEDICINA HUMANA Y ODONTOLOGIA	220
ESPECIALIZACIÓN	97
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	119
TOTAL	3.114

Fuente: SARA – Noviembre 30 de 2019

Con relación al personal académico se puede evidenciar un alto nivel de formación académica (1671 con Doctorado y 1007 con Maestría). Es así como a 2019 el 52% del personal académico cuenta con doctorado y un 40% con maestría y especialidades médicas. En lo referente a los rangos de edad también se encontró un alto porcentaje en la categoría de 50 a 60 años.

6.2. Encuentro nacional jefes de personal

En el marco de la formulación del Plan Global de Desarrollo (PGD) para el periodo 2019-2021, se programó el encuentro nacional con los jefes de personal de todas las Sedes de la Universidad Nacional de Colombia, con el objetivo de conocer las acciones propuestas en el área de talento humano, de manera que se lograra identificar las necesidades de desarrollo del personal docente y administrativo, y encontrar propuestas en común para superar obstáculos que se presentan para mejorar la gestión y tener un mayor impacto y, con base en ello, definir y formular los componentes de la planeación estratégica y lineamientos para el correspondiente PGD. Los resultados de este ejercicio se presentan en el Anexo 1 de este documento.

El esfuerzo colaborativo de este encuentro reconoce las particularidades que se presentan en la gestión de los servidores públicos docentes y administrativos, así como la influencia de los territorios en los cuales aportan a la construcción de una mejor sociedad a través de su trabajo en la Universidad. Dentro de los principales aspectos se encontraron las siguientes necesidades:

- Conformar un equipo de talento humano dinamizador que contribuya al desarrollo de la Nación, por medio del conocimiento y sentido de pertenencia institucional y reconocimiento del papel de la Universidad Nacional en la construcción de Nación, teniendo como eje la reconciliación y la paz.
- Promover acciones y proyectos que integren a los diferentes estamentos y sedes, generando mayor cohesión y propósitos comunes en pro de un fin común: lo misional.
- Fortalecer los procesos de selección para contar con personal académico y administrativo integrales (competencias funcionales y del Ser, ética) que respondan a los retos de la Universidad y su papel en la Nación.
- Desarrollar estrategias de gestión del conocimiento del Personal (procesos, funciones.) para que el conocimiento se quede en la Institución o dependencias, al momento de desvinculaciones o traslados.
- Capacitación enfocada a la generación de destrezas para la transformación organizacional de acuerdo con los objetivos y proyectos de las dependencias.
- Fortalecer la prestación de servicio con un enfoque de transformación digital para facilitar y mejorar los procesos y trámites.
- Implementación de la siguiente etapa del SGSST.
- Promover acciones para fortalecer competencias en liderazgo y comunicación asertiva, y así desarrollar una cultura organizacional y de trabajo en equipo.
- Promover iniciativas que involucren las ideas de los servidores públicos tendientes a fortalecer los temas del talento humano (por ejemplo: convocatoria proyectos internos personal administrativo).
- Migración al Sistema SARA de las nóminas físicas de servidores públicos activos e inactivos, para disminuir plazos para la expedición de los certificados de bono pensional.
- Modificación del Acuerdo 072 de 2013 del Consejo Académico, en aras de incluir en las pruebas de competencias una prueba psicológica y un módulo de evaluación pedagógica.
- Intervención a los grupos focales del clima laboral conforme a los resultados del diagnóstico elaborado por la DNPA, el cual permita un ambiente adecuado de desempeño para el cumplimiento de los fines misionales.
- Apoyo de SARA para la sistematización, registro y seguimiento de las actividades relacionadas con el SGSST.

- Definición de las funciones de cargos académico - administrativos que no se incluyen en el Manual de Funciones.
- Implementación de nuevas tendencias del teletrabajo en áreas específicas en las que se puedan desarrollar las funciones con el apoyo de sistemas de información.

6.3. Informe de autoevaluación institucional

Entre los años 2016 y 2019, la Universidad Nacional de Colombia adelantó un nuevo proceso de autoevaluación orientado a la renovación de su acreditación institucional. El documento, presentado al CNA (Consejo Nacional de Acreditación), es el resultado de un ejercicio participativo, en el cual se recogió la información necesaria y la opinión de la comunidad académica sobre el modo como la Universidad ha adelantado las tareas asociadas a sus grandes fines misionales, sus procesos administrativos, su trabajo de mejoramiento permanente, sus acciones de bienestar, el manejo de sus recursos físicos y financieros, su política de internacionalización y de comunicación, sus procesos evaluativos y, en suma, el desarrollo de su Misión y su Proyecto Institucional.⁴

En lo que hace referencia a las opciones de mejora evidenciadas para el área de talento humano, se relacionaron las siguientes:

- Fortalecer la divulgación del Estatuto de Personal Académico.
- Trabajar en la articulación de los componentes que hacen parte de la evaluación docente.
- Aunar esfuerzos para la obtención de los recursos necesarios para la vinculación de personal docente de planta.
- Simplificar y articular la gestión y el uso de los sistemas de información que soportan las actividades académicas y administrativas.
- Trabajar en una normativa específica para la cualificación docente.
- Revisar el sistema de estímulos atendiendo la calidad y pertinencia de los productos generados, así como la asignación de los reconocimientos económicos.
- Promover un reconocimiento más visible para el trabajo en aula.

6.4. Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2018- DANE

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país⁵.

Para la vigencia 2018, la Universidad Nacional de Colombia obtuvo las puntuaciones que a continuación se relacionan, teniendo en cuenta que en la escala de calificación el máximo puntaje a obtener es de 100:

⁴ Informe de Autoevaluación Institucional, 2019, Universidad Nacional de Colombia

⁵ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>

INDICADORES EDI 2018	TOTAL NACIONAL	PUNTUACIÓN UNAL	VARIACION PORCENTUAL
Favorabilidad Ambiente Institucional	79,2	78,9	0,3
Desempeño Institucional	80,6	75,6	5
Credibilidad de las Reglas	78,8	80,8	-2
Credibilidad en las Políticas	79,3	74,4	4,9
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	79,6	72,5	7,1
Gestión por Resultados	80,6	74,2	6,4
Rendición de Cuentas	87,1	79,1	8
Bienestar Laboral	79,7	78,3	1,4
Prevención de prácticas irregulares	77	76	1

Fuente: Elaboración propia DNPA

Los indicadores con mayor impacto en la gestión del talento humano son:

- Favorabilidad del ambiente institucional, que incluye aspectos como medición y acciones de clima laboral, en el cual se obtuvo una calificación de 78,9%, esto es 0,3% por debajo de la calificación promedio en el Orden Nacional.
- Credibilidad de las reglas, a través de este indicador se evalúan aspectos como manual de funciones, procesos y procedimientos y evaluación del desempeño, evidenciándose una calificación de 80,2%, lo cual ubica a la Universidad Nacional dos (2) puntos por encima de la calificación promedio del Orden Nacional.
- Bienestar Laboral, se mide la elaboración de planes y programas que impactan el bienestar de los servidores, en este indicador se refleja una calificación de 78,3%, quedando por debajo de la calificación promedio en el Orden Nacional que fue de 79,7%.

6.5. Resultados FURAG

El Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el Libro 2, Parte 2, Título 22, Capítulo 3, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública.

El Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.⁶

⁶ <https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes>

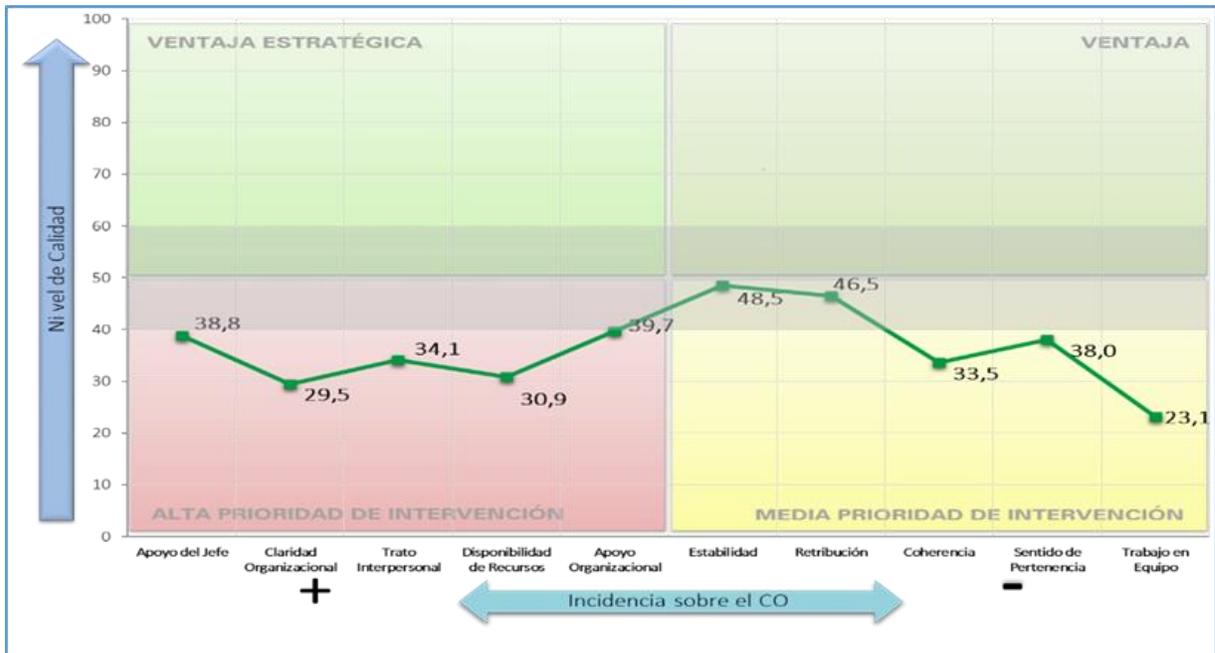
Para la vigencia 2018, la Universidad Nacional obtuvo los siguientes resultados:

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia					
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
			1	2	3	4	5
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	69,0	69,0					69,0
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	68,5	73,6				68,5	
Integridad: Adecuación Institucional para la Integridad	68,3	83,5		68,3			
Integridad: Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	61,1	71,2				61,1	
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	72,6	76,6				72,6	
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Eficacia de los controles para prevenir hechos de corrupción	63,4	81,1		63,4			
Gestión del Conocimiento: Aprendizaje institucional y adaptación a nuevas tecnologías	72,6	80,1				72,6	
Control Interno: Ambiente de Control	76,0	83,1					76,0
Control Interno: Gestión de Riesgo	67,9	79,6		67,9			
Control Interno: Actividades de Control	70,6	76,5			70,6		
Control Interno: Información y Comunicación	76,4	77,2					76,4
Control Interno: Actividades de Monitoreo	69,3	78,8			69,3		

Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional Universidad Nacional de Colombia Abril 2018 - Departamento Administrativo de la Función Pública

6.6. Resultados medición de clima laboral

En la vigencia 2017, se llevó a cabo la medición de clima laboral en la Universidad, como resultado de esta se determinó la necesidad de enfocar esfuerzos en dos factores con bajas percepciones (claridad organizacional y coherencia), para lo cual se establecieron dos caminos a trabajar: Comunicación Interna y Liderazgo.



Fuente: Informe Clima Laboral 2017

El 13 de marzo de 2018, mediante videoconferencia, el Consultor y su equipo presentaron los resultados obtenidos en las actividades desarrolladas y dieron sus recomendaciones al Vicerrector General y su equipo de trabajo, enfatizando aspectos que la Universidad debe mantener, tales como continuar con las acciones para la gestión del cambio, consolidar capacidades para la innovación y la calidad, así como los espacios de comunicación internos en los equipos de trabajo. También se identifican aspectos por mejorar orientados a fortalecer la transparencia, la confianza y la relación entre Sedes⁷.

⁷ Informe de Clima Laboral

7. MODELO Y ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

7.1 Modelo de gestión del talento humano

Modelo de Gestión del Talento Humano Académico y Administrativo: 7 componentes



El modelo cuenta con siete (7) componentes, a saber:

1. Planeación:

Consiste en implementar herramientas y procesos que permitan estimar y conformar las plantas de personal que se requieran para el cumplimiento del propósito superior de la Universidad. Así mismo, se enfoca en fortalecer el diseño de los cargos docentes y administrativos (diseño de puestos de trabajo, perfiles y manual de funciones) a partir de la identificación de competencias y saberes

2. Gestión del Empleo:

Consiste en encontrar, atraer, vincular los mejores talentos. Para cumplir este propósito es necesario diseñar y adelantar procesos que faciliten la vinculación permanente (concursos) o temporal (encargo o provisional) de forma ágil, oportuna, objetiva, incluyente, equitativa y costo-eficiente de las personas calificadas a los equipos de trabajo, de acuerdo con una valoración integral de sus competencias y potencialidades.

3. Desarrollo y Reconocimiento:

Consiste en garantizar la permanencia y el desarrollo de las personas y equipos a través de su labor, incluyéndolas en procesos permanentes de formación y capacitación, estímulos, y reconocimiento (bienestar social e incentivos), en ambientes de trabajo seguros y saludables, de manera que el servidor público tenga la convicción de que está trabajando en el mejor lugar y se facilite el avance de las personas y las organizaciones a través de su propio trabajo.

4. Cultura, clima y cambio organizacional:

Consiste en propiciar climas organizacionales positivos que redunden en altos niveles de motivación y satisfacción y que faciliten el alto desempeño individual y organizacional y grupal. Se constituye a partir de acciones orientadas a mejorar el ambiente de trabajo de los servidores públicos docentes y administrativos, su bienestar y valoración como servidor público y su reconocimiento individual y grupal en su entorno de trabajo.

5. Valoración al Desempeño:

Consiste en definir el marco de evaluación individual y organizacional orientada al cumplimiento de resultados y al alto desempeño. Deben generarse los marcos de reglas más apropiados para generar altos desempeños que empoderen a la Universidad, sus directivos y equipos de trabajo para que alcancen objetivos y fortalezcan procesos internos de mejoramiento y aprendizaje organizacional.

6. Compensación:

Integra los procesos de reconocimiento de los elementos salariales y prestacionales como primordiales para atraer y retener el talento humano. Lleva a cabo oportunamente la afiliación al Sistema de Seguridad Social y el pago de los correspondientes aportes que permitan la protección de los derechos laborales de los servidores públicos y el cubrimiento de las prestaciones económicas a cargo de las entidades de salud, pensiones y riesgos laborales.

7. Información:

Implica contar con información centralizada, constante y consistente del talento humano docente y administrativo que permita la toma de decisiones basada en evidencia con respecto a la estimación y conformación de una fuerza de trabajo.

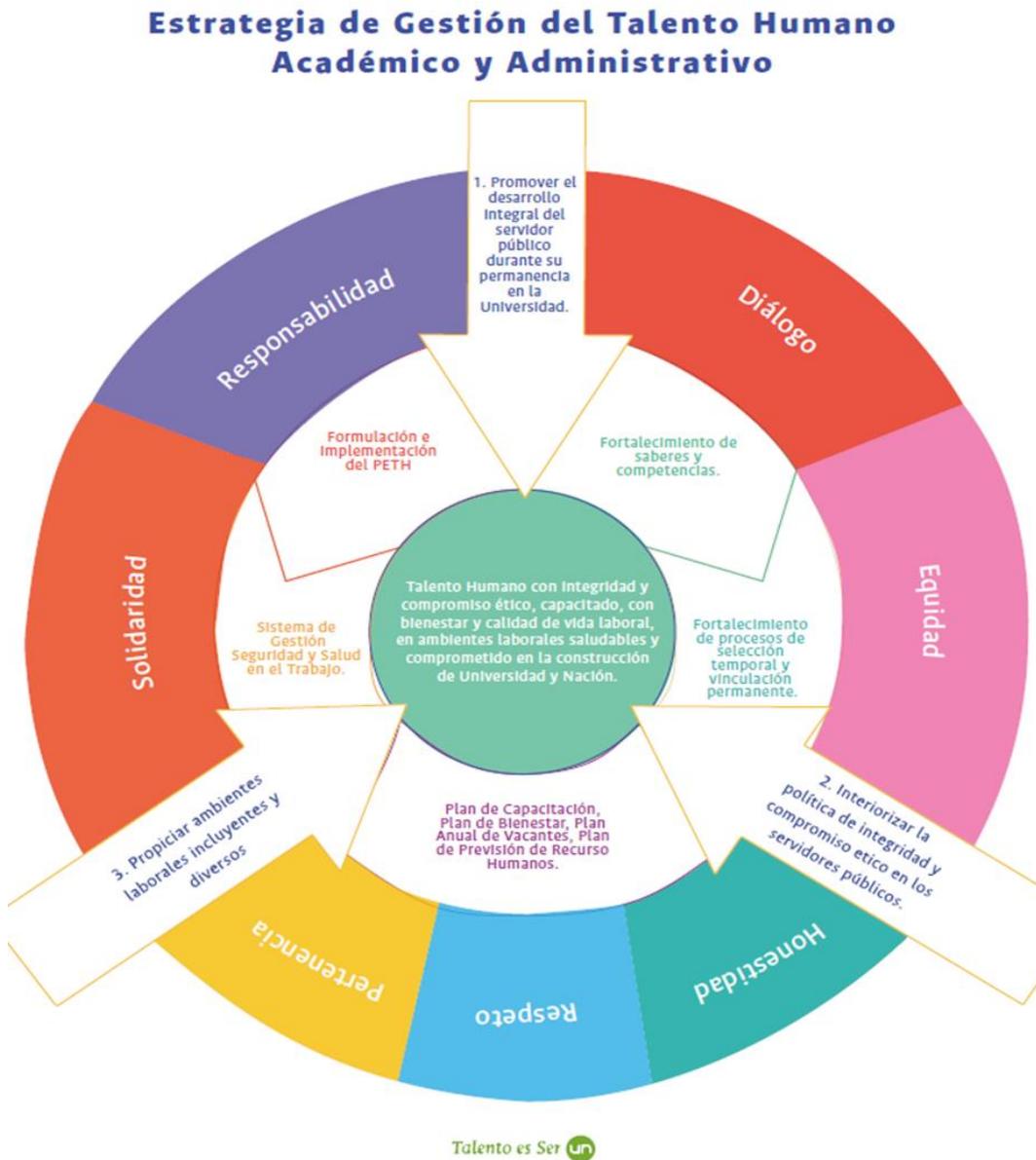
8. Ambientes de trabajo saludables y seguros:

Consiste en propiciar espacios laborales con condiciones que promuevan la salud y la seguridad de las personas, se construye con la identificación de los peligros y la intervención para su mitigación y control.

9. Evaluación del Modelo:

Evaluar las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos en cada elemento del modelo, estableciendo mecanismos para verificar la medida en la que se lograron los objetivos, haciendo seguimiento periódico. Conforme a los resultados obtenidos, emprender acciones eficaces orientadas a la creación de valor del macroproceso.

7.2. Estrategia de gestión del talento humano



La estrategia presentada tiene como objetivo principal alcanzar un talento humano con integridad y compromiso ético, capacitado, con bienestar y calidad de vida laboral, en ambientes laborales saludables y comprometidos en la construcción de Universidad y Nación.

Se formulan como líneas de acción para la obtención del reseñado objetivo: el fortalecimiento de saberes y competencias, fortalecimiento de procesos de selección temporal y vinculación permanente,

elaboración y ejecución de los planes de capacitación, bienestar, vacantes y previsión de recursos humanos, sistema de seguridad y salud en el trabajo y la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, todo esto enmarcado en los valores contenidos en el compromiso ético de la Universidad, adoptados mediante Resolución de Rectoría No. 11 de 2008.

Macroproceso de Gestión de Talento Humano



Fuente: Construido a partir de la caracterización del macroproceso gestión de talento humano. Código U.CP.08.007

El objetivo del macroproceso es planear, definir y desarrollar las políticas para la gestión del talento humano en la Universidad, mediante el establecimiento de lineamientos, ejecución de acciones y seguimiento en las etapas de selección, vinculación, trayectoria y desvinculación del personal en la Universidad; cumpliendo con los requerimientos técnicos y legales vigentes, así como realizando la autoevaluación del proceso para promover la mejora continua.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Con el objetivo de procurar por el desarrollo integral del talento humano de la Universidad Nacional de Colombia, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula entre sí con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación; el Plan de bienestar y estímulos y el Plan Anual de Vacantes.

Aunado a lo anterior, para el planteamiento y ejecución de cada uno de los planes reseñados se plantean las siguientes estrategias:

8.1. Estrategia de vinculación por mérito

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y las Direcciones de Personal de las sedes o quien haga sus veces, velarán por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección idóneas que permitan la identificación de los perfiles más adecuados para el desempeño de las funciones requeridas.

Dentro del marco de lo dispuesto en el Acuerdo No. 072 de 2013 del Consejo Académico "Por el cual se reglamentan los Concursos Profesorales, para la provisión de cargos de la Carrera Profesional Universitaria", la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo orientará a las direcciones de personal o dependencias que hagan sus veces, para que asesoren a las facultades, institutos y sedes de presencia nacional respecto a las acciones a desarrollar dentro del proceso de selección de los nuevos profesores de la Universidad Nacional de Colombia, específicamente en los siguientes aspectos:

- Apoyar y asesorar a la dependencia convocante en la verificación de requisitos. Los resultados de esta verificación y las respectivas observaciones deben quedar consignados por escrito.
- Asesorar al jurado, responsable de la valoración de las hojas de vida de los aspirantes, cuando éste lo requiera.
- Informar por escrito a los ganadores del concurso sobre los trámites pertinentes relacionados con el proceso de vinculación en período de prueba.

Con relación a la vinculación del personal administrativo, se espera que con la aprobación del proyecto de acuerdo que modifica el Acuerdo 67 de 1997 del Consejo Superior Universitario, en adelante, el 30% del total de los cargos en vacancia definitiva que actualmente conforman la planta administrativa de la Universidad Nacional de Colombia sea provistos mediante concurso interno, mientras que el 70% restante será a través de concurso abierto de méritos.

El procedimiento de vinculación de personal, deberá atender los principios de transparencia, oportunidad, legalidad e inclusión social, en el marco del compromiso ético adoptado por la Universidad.

Igualmente, se efectuarán los procesos requeridos para dar aplicación a las listas de elegibles producto del Concurso abierto y público de méritos 2018 – 2019.

Así mismo, se plantea la necesidad de contar con una base de datos de pruebas de selección por competencias que permita evaluar competencias funcionales y comportamentales y tener confidencialidad y disminuir el tiempo de respuesta de los procesos de selección, con el fin de fortalecer el ingreso de personal calificado e idóneo a las dependencias del Nivel Nacional y las Sedes de Presencia.

Aunado a lo anterior, se tiene prevista la implementación del Plan Piloto de Planta Temporal en el nivel nacional, con el fin de crear empleos temporales con el fin de que desarrollen actividades en el marco de proyectos de inversión.

8.2. Estrategia de bienestar del personal académico y administrativo

Atendiendo la estructura y funcionamiento de la Universidad, se elaborará el plan de bienestar que tendrá cobertura para toda la comunidad universitaria, enfocando de manera prioritaria las acciones al incremento de la satisfacción de los servidores, a través de programas de capacitación, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral, así como estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de su vida laboral, de su desempeño laboral, y del fortalecimiento de la cultura organizacional que apalanca la estrategia, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

El Plan de Bienestar se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera

articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano. De igual manera se tiene proyectado iniciar el plan piloto para la implementación del Teletrabajo en la Universidad.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2020, no solamente involucran a los colaboradores sino también hay actividades para compartir con sus familias. La oferta incluirá el ofrecimiento de programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y de capacitación.

Finalmente se continuará dando aplicación al programa de bienestar consagrado en el Acuerdo No. 058 de 2006 del CSU.

8.3. Estrategia para la adopción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se encuentra en ejecución el proyecto denominado Adopción del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), que tiene prevista para su segunda fase (2019 – 2021) contribuir al cumplimiento de la política en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Nacional de Colombia y al logro de los siguientes beneficios:

- Establecimiento de acciones que permitan dar cumplimiento a los requisitos legales y de esta forma evitar sanciones o multas por parte de los organismos de control.
- Fortalecimiento de la conciencia de la seguridad y salud en el trabajo, con un fuerte liderazgo desde las directivas de la Universidad, que redunden en el fortalecimiento y la promoción de la cultura del autocuidado y la autogestión en el trabajo.
- Desarrollo de acciones de manera general a la población expuesta al riesgo, lo que por economía de escala permite optimizar recursos y cumplir con los objetivos propuestos.

8.4. Estrategia de estímulos por méritos excepcionales

El Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario - Estatuto de Personal Académico, en su artículo 32 estableció que la Universidad reconocerá y exaltarán los méritos académicos excepcionales de sus profesores y de personalidades externas mediante el otorgamiento anual de distinciones individuales. Estas distinciones serán de nivel nacional, de sede y de facultad. Para dar cumplimiento a ello, el Consejo Superior Universitario expidió el Acuerdo No.133 de 2013 del "Por el cual se reglamenta el otorgamiento de distinciones en la Universidad Nacional de Colombia".

Tal como lo señala el artículo 27 del Acuerdo 67 de 1996- CSU, el Consejo Superior Universitario reconocerá y exaltarán los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Institución por los miembros del Personal Administrativo, mediante el otorgamiento anual de alguna de las siguientes distinciones:

A. Medalla Manuel Ancizar. Es la máxima distinción que se otorga anualmente al personal administrativo destacados como los mejores empleados de la Institución.

Esta distinción estará acompañada de un estímulo económico de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

B. Medallas Otorgadas por las Sedes. Será la distinción adoptada por los Consejos de Sede, se otorgará al mejor servidor de cada una de las Sedes y estará acompañada de un estímulo económico de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

C. Menciones Honoríficas. Serán otorgadas anualmente, en proporción al número de empleados administrativos de cada Sede, a quienes hayan sobresalido por sus servicios distinguidos.

El Consejo Superior Universitario determinó en el Acuerdo 270 de 2017 los requisitos y estímulos que se otorgan al personal administrativo de la Universidad. Para la vigencia 2020 se espera otorgar siete (7) Medallas Manuel Ancizar, quince (15) Medallas de Sede y treinta (30) Menciones Honoríficas, incrementando la participación del número de postulados con base en la publicidad del proceso.

Se propone sistematizar el proceso de distinciones, aprovechando los desarrollos que se están generando en la plataforma del Sistema de Información del Talento Humano – SARA, lo cual permitirá que la gestión de dicha actividad fuera más ágil, así como generar un instructivo del proceso para las Direcciones de Personal de Sede.

8.5. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

En cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de Personal Administrativo, el Plan de Capacitación incluirá cursos, pasantías, visitas, intercambios, programas de especialización, perfeccionamiento y entrenamiento adecuados para obtener el desarrollo integral de los miembros del Personal Administrativo de la Universidad, el fortalecimiento de la gestión académica y administrativa y el cumplimiento de los fines institucionales.

La Universidad Nacional de Colombia, actualmente cuenta con un curso virtual de inducción y reinducción, el cual es obligatorio para todos los servidores que se vinculen a la institución, para las próximas vigencias se tiene planeada la modificación de algunos modelos con miras a efectuar una actualización de contenidos que se ajuste en mayor medida a la realidad institucional y atienda los requerimientos de los nuevos servidores que se vincularán con ocasión del concurso de méritos 2018 – 2019.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación se tiene previsto el desarrollo del proyecto campus virtual, se trata de una opción de capacitación para los servidores en esta modalidad que busca el desarrollo de competencias laborales. Con esta forma de capacitación se busca impactar a un número amplio de servidores. Este proyecto en la vigencia 2020 inicia con el diseño de cursos enfocados al desarrollo de competencias comportamentales transversales a todos los niveles jerárquicos de la planta de personal administrativo.

El Comité Nacional para el Fomento de la Educación Formal continuará analizando el estudio de las solicitudes de los servidores administrativos que hayan adelantado estudios de educación superior, aprobando con base en las calificaciones obtenidas los apoyos económicos para el pago de semestres en instituciones de educación superior debidamente aprobadas.

8.6. Estrategia evaluación docente y valoración del mérito del personal administrativo

Respecto a la evaluación del desempeño del personal académico, el Artículo 18 del Acuerdo 123 de 2013 del CSU estableció los criterios de evaluación del personal docente. La Dirección Nacional de

Personal Académico y Administrativo velará por propiciar una cultura de la evaluación para lo cual regularmente propiciará reuniones con las instancias encargadas de hacer las evaluaciones; así mismo, velará porque los evaluadores cuenten con herramientas informáticas dentro del aplicativo de talento humano, para que los evaluadores puedan contar con la información suficiente para poder llevar a cabo dicho proceso.

En torno a este tema, se viene trabajando en el desarrollo de las siguientes acciones, relacionadas con el personal administrativo:

- Aplicación del procedimiento establecido (Concertación de Objetivos, Seguimiento y Re-Concertación, Evaluación y calificación).
- Recopilación de la información suministrada por todas las sedes para ponderar las calificaciones y presentar informe estadístico.
- Acompañamiento a las distintas dependencias que lo requieran en cualquiera de las etapas establecidas.
- Recomendar capacitaciones y/o cursos a las diferentes dependencias con el fin de fortalecer las debilidades que se identifiquen.

Para futuras vigencias, como marco general, se espera adoptar e implementar cambios en el sistema de valoración del mérito dirigido a los servidores de Carrera Administrativa con base en el modelo de competencias establecido en el manual específico de funciones y competencias laborales; asimismo, incluir en la plataforma SARA un módulo que permita llevar el proceso en forma sistemática, que incluya indicadores para la toma de decisiones institucionales.

Se adelantará un estudio para modernizar el sistema de Valoración del Mérito de tal forma que se pueda llegar a plantear un instrumento que incluya las actuales competencias laborales que se encuentran definidas en el Manual de Funciones, apuntando hacia una evaluación de las capacidades de los servidores acorde con las competencias funcionales y comportamentales adoptadas para la Universidad. En este mismo sentido, se pretende desarrollar en el Sistema de Información del Talento Humano SARA un módulo que permita llevar a cabo el control y seguimiento del proceso de evaluación del desempeño.

También se tiene previsto efectuar la prueba piloto para la elaboración y evaluación de acuerdos de gestión para directivos, así como el modelo de evaluación para los cargos de libre nombramiento y remoción y empleos de carrera ocupados en provisionalidad.

8.7. Estrategia de gestión de la información – SARA

La conciencia de la importancia de la información ha sido adoptada por los diferentes equipos participantes en la gestión del talento humano en la Universidad, lo cual ha llevado a obtener información más valiosa para la toma de decisiones. Con la unificación de las bases de datos, se mitigarán riesgos asociados a la pérdida de datos, se mejorará la integridad y seguridad de la información, así como una mejora en los procesos de administración de la misma. Por otra parte, garantizar que la fuente oficial para el reporte de información a los diferentes entes de control es el sistema de información institucional, nos ha llevado a fortalecer el sistema, aumentando la rigurosidad en la calidad de los registros capturados, su oportunidad y relevancia para los diferentes procesos misionales y de apoyo en la institución.

La Universidad cuenta con el sistema de información de talento humano – SARA, el cual se ha actualizado a la versión web, superando las restricciones que trae la tecnología cliente / servidor en cuanto a su interfaz gráfica y accesibilidad. Adicionalmente, posibilita la implementación de diferentes servicios en línea, iniciando por la actualización de hoja de vida, consulta de comprobantes de pago y certificado de ingresos y retenciones, generación de certificados laborales y para promoción, consulta y diligenciamiento de programa de trabajo académico y del informe anual de actividades. Paulatinamente, se incluirán nuevos servicios y gestión de trámites, buscando mejorar y sistematizar procesos asociados al a gestión del talento humano.

Contar con esta nueva versión potencializa las capacidades del sistema al poder implementar módulos que pueden apoyar la gestión del talento humano en la Universidad, entre ellos, el módulo de bienestar, manual de funciones y selección.

9. HERRAMIENTAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

9.1. Manual de Funciones

La Universidad cuenta con un manual de funciones adoptado a través de la Resolución 1178 de 2018 expedida por la Rectoría, la cual se puede consultar, con sus modificaciones, en el siguiente link. <http://personal.unal.edu.co/personal-administrativo/menu-dnpad/manual-de-funciones.html>

En el marco de la ejecución del proyecto “Adopción del modelo de gestión estratégica de talento humano académico y administrativo de la Universidad Nacional de Colombia”, se tiene programada la revisión y ajuste del manual de funciones con el fin de determinar con mayor claridad las competencias requeridas para el ejercicio de los cargos. En el mismo sentido, se tiene previsto incorporar el manual de funciones en el sistema SARA.

9.2. Indicadores

Una vez revisados los indicadores del proceso, en reunión efectuada el 18 de diciembre de 2019, la Directora Nacional de Personal Académico y Administrativo, junto con las Divisiones Nacionales Académica, Administrativa, Salarial y de Seguridad y Salud en el Trabajo acordaron mantener los indicadores que a continuación se relacionan:

- Índice de Frecuencia por Enfermedad Laboral
- Índice de Severidad por Enfermedad Laboral de Servidores Públicos
- Tasa de Accidentalidad Laboral
- Selección de docentes
- Porcentaje de docentes ocasionales y especiales vinculados

9.3. Riesgos

De acuerdo con la metodología establecida por el Sistema Integrado de Gestión Académica, Administrativa y Ambiental (SIGA), código U.GU.15.001.003, y luego de un trabajo consensuado con los líderes del proceso en las sedes, en el 2018 se identificaron y evaluaron seis (6) riesgos operativos, a saber:

- Historias laborales preservadas en medio físico sin respaldo electrónico.
- Talento humano dirigido por jefaturas con debilidad de competencias asociadas al liderazgo
- Usuarios y personal de apoyo de los procesos sin un soporte documental (procedimientos, guías, formatos e instructivos) con un claro enfoque a los usuarios en todos los niveles del proceso.
- Eventos de capacitación desarrollados con baja participación de los usuarios.
- Gestión institucional sin garantía de participación de un talento humano con competencias laborales de acuerdo con su declaración de misión, visión y valores.
- La gestión del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo sin un adecuado registro, trazabilidad y seguimiento.