

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 1 de 26

UNAD © 2022

1. Fecha		
Día	Mes	Año
06	09	2024

2. Tipo de revisión	
Auditoría de proceso y/o procedimiento(s) o de Sistema de gestión del SIG o de Norma	Revisión de la dirección

Informe de Auditoría (In Situ):

Informe de Auditoría Virtual:

Informe de Auditoría Consolidado:

I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA AUDITORÍA.		
<b>3. Proceso y/o procedimiento(s) o Sistema de gestión del SIG o Norma:</b>	Sistema de Gestión de la Calidad del SIG ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo ISO 5555:2011C-5 Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista 1. P-5-1 Engagement y Convicción Unadista 2. P-5-4 Compensación 3. P-5-5 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión 4. P-5-6 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional 5. P-5-8 Nombramiento Planta Global 6. P-5-9 Vinculación Docentes Ocasionales y Docentes Hora Cátedra P-5-10 Atracción y Elección de Plataforma Humana	
<b>4. Auditor Líder o Líder de Equipo Auditor</b> (Quien consolidó el informe nacional por proceso y/o procedimiento(s) o Sistema de gestión o Norma; no aplica si es informe in situ):	<b>Nombre completo y correo electrónico institucional.</b> Luz Aleida Prada Guevara: <a href="mailto:luz.prada@unad.edu.co">luz.prada@unad.edu.co</a>	<b>Número de cédula</b>
	<b>Nombres completos y correo(s) electrónico(s) institucional(es).</b>	<b>Centro – Sede auditado(a)</b>

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 2 de 26

UNAD © 2022

<b>5. Equipos auditores participantes:</b>	<i>Auditor Líder o Líder de Equipo Auditor.</i>	
	Luz Aleida Prada Guevara: <a href="mailto:luz.prada@unad.edu.co">luz.prada@unad.edu.co</a>	
	Claudia Teresa Vargas Galán: <a href="mailto:claudia.vargas@unad.edu.co">claudia.vargas@unad.edu.co</a>	
	<i>Auditor Líder o Líder de Equipo Auditor.</i>	
	<i>Auditor(es) interno(s).</i>	
	<i>Auditor interno acompañante.</i>	

(Agregar cuantas filas/renglones sean necesarias de acuerdo con el número de centros auditados en cada proceso).

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 3 de 26

UNAD © 2022

<p><b>6. Criterios de auditoría</b> (Retomado del(los) plan(es) de auditoría):</p>	<p>Norma ISO 9001:2015 Norma ISO 5555:2011 Documentos de referencia: Plan de Desarrollo Institucional. Informe de Auditoría Internacorrespondiente a la Vigencia 2022. Informe de Auditoría Externa realizado por la firma SGS en la vigencia 2022. Planes de mejoramiento. Informe de Gestión de Proceso. Mapa de procesos y procedimientos. Listado Maestro de procesos y procedimientos. Listado Maestro de formatos y registros. Listado Maestro de Instructivos. Sistema Integrado de Gestión y Monitoreo Administrativo -SIGMA-. Sistema de Seguimiento de Acciones de Mejora - SSAM-.Indicadores. Sistema de Atención Integral - PQRSF. Acta(s) del Comité Integral de Gestión y MECI.</p>
<p><b>7. Alcance</b> (Retomado del(los) plan(es) de auditoría):</p>	<p>Se evaluará al proceso C-5 Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista en la Sede Nacional José Celestino Mutis a la Gerencia de Talento el cumplimiento de lo definido en los procedimientos, mapa de riesgos, auditorías internas y externas</p>

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 4 de 26

UNAD © 2022

<b>8. Participantes auditados</b> (Nombres y correos electrónicos):	Dr. Alexander Cuestas Mahecha Gerente de Talento Humano <a href="mailto:alexander.cuestas@unad.edu.co">alexander.cuestas@unad.edu.co</a>  Equipo de Trabajo de la GTHUM según alcance de los Procesos a auditar.		
<b>9. Fecha de apertura:</b>	10 DE Julio 2024	<b>10. Fecha de cierre:</b>	11 de Julio 2024

## II. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

### 11. Descripción General de la Auditoría

Descripción concreta de la auditoría (aspectos más sobresalientes):

Descripción concreta de la auditoría:

Se llevó a cabo la Auditoría Interna del proceso C-5 Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista, así como de los procedimientos relacionados según el plan de auditoría previamente enviado. La auditoría comenzó a las 8:00 a.m. de acuerdo con lo previsto y fue atendida por el Dr. Alexander Cuestas Mahecha, Gerente de Talento Humano, junto con su equipo. Se presentó el objetivo y alcance de la auditoría y se validó el orden del día conforme al plan enviado; no se hicieron observaciones y se dio inicio a la auditoría.

El ejercicio destacó el trabajo coordinado desde la sede nacional, evidenciado por las respuestas y los documentos de soporte que demostraron una correcta gestión de los procesos auditados y el conocimiento de todos los participantes. A lo largo de la auditoría se evidenciaron avances significativos en algunos procesos de los cuales queda registro en el presente informe y nutren la ruta institucional que enmarca el camino a la mejora continua.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 5 de 26

UNAD © 2022

### C-5 Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista:

Se realiza la revisión del procedimiento de manera que se analizan puntualmente cada una de las entradas y salidas del proceso del mismo modo Se realiza la revisión con cada líder de procedimiento y la actualización de las diferentes matrices que corresponden al proceso C5 gestión y desarrollo de plataforma humana unadista. Se verifica el alcance y objetivos, así como la organización y responsabilidad de cada uno de los procedimientos que le subyacen.

*Si no es necesario NO imprima este documento (Directiva Presidencial 04 de 2012 Eficiencia administrativa y lineamientos de la política cero papel en la administración pública)*

asegúrese de consultar la versión vigente en <https://sig.unad.edu.co>

	<b>PROCESO: GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> P-5-1
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 11-09-06-2022
		<b>PÁGINAS:</b> Página 1 de 13

UNAD © 2022

1) Descripción del Procedimiento	
<b>1.1) Unidad Responsable:</b>	GTHUM
<b>1.2) Objetivo:</b>	Orientar la integración de la plataforma humana de la Universidad, fomentando la gestión del conocimiento organizacional, la convicción y el compromiso frente al metasisistema Unad, con el fin de facilitar la apropiación de la ruta visionaria Unadista.
<b>1.3) Alcance:</b>	El procedimiento inicia con la situación administrativa de vinculación, traslado, contratación, incorporación de obligaciones o, la necesidad de actualización y termina con la verificación de apropiación de conocimientos. Este procedimiento es aplicable a la plataforma humana Unadista.

2) Definiciones	
<b>2.1) Concepto</b>	<b>2.2) Definición</b>
<b>Plataforma Humana</b>	Son los Líderes que ejecutan la gestión y operación del metasisistema UNAD, se clasifican en personal de planta administrativa, docentes y contratistas de apoyo a la gestión.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 6 de 26

UNAD © 2022

Desde la gerencia de talento humano se establecen rutas de caracterización inicial en relación con los perfiles requeridos para cada una de las modalidades de vinculación Estableciendo un reconocimiento al perfil del nuevo colaborador de la universidad y su soporte a través de El repositorio de hojas de vida en donde se concentran los aspectos particulares del perfil profesional y también se recoge información básica frente a elementos de bienestar institucional ambiente laboral y toda la batería de riesgo psicosocial asociada a las políticas y programas de atención como producto de las necesidades identificadas a nivel general en la plataforma humana.

Se ha establecido que el plan de desarrollo para el período 2023-2034 se concretará a través del Macroproyecto 1, el cual tiene como objetivo otorgar visibilidad e importancia a la plataforma humana bajo la denominación de gestión holística para la educación con equidad y calidad, con el fin de potenciar las capacidades institucionales y avanzar hacia la UNAD 5.0.

El Macroproyecto 1 incluye, en su Proyecto 1, la implementación del Coach en el Estatuto Organizacional, bajo el Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación del Talento Humano. Este escenario está diseñado para establecer un legado y facilitar el relevo generacional hacia procesos de transformación e innovación educativa. Sus metas se centran en la cualificación de la plataforma humana y en certificar a la UNAD como un referente en el ámbito laboral en América Latina.

Del mismo modo, Proyecto 4 está dirigido a una gestión integral, equilibrada y coherente, reconociendo el impacto transformador de la UNAD para mejorar de manera continua la calidad de vida y aumentar la satisfacción y felicidad de la comunidad Unadista. Para apoyar las actividades necesarias en este proceso, es fundamental asignar un recurso específico, el cual debe ser proyectado y presentado ante la oficina de planeación, en alineación con las metas del plan de desarrollo. En el período anterior, se asignaron 100 millones de pesos para la cualificación y contratación de la plataforma humana, incluyendo inversiones y gastos operativos. Gracias a los resultados obtenidos, que mostraron un impacto significativo en el bienestar de la plataforma humana, se ha decidido incrementar el presupuesto a aproximadamente 400 millones de pesos en el presente período para continuar con estas actividades.

Se procedió a revisar el procedimiento P-5-1 Engagement y Convicción Unadista

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 7 de 26

UNAD © 2022



En relación con este procedimiento se lleva a cabo la presentación del procedimiento en el Sistema de Información de Gestión (SIG), así como su objetivo y alcance. En este contexto, se informa que actualmente se está promoviendo el proceso de inducción mediante el curso "Conocimiento mi UNAD", un espacio destinado a explorar aspiraciones. Este espacio está diseñado mediante la plataforma experta y los nuevos usuarios se inscriben en esta plataforma, y el curso se ofrece a través del campus virtual. La aprobación del curso es parte indispensable para dar continuidad al proceso de vinculación de los docentes y nuevos colaboradores en general.

Este curso que están desarrollando como ejercicio de proceso para los docentes que inician nuevos en la UNAD. Tiene tres unidades con el fin de dar a conocer como está estructurada la UNAD. Es un curso nuevo para inducción, de corta duración y de inscripción obligatoria para los aspirantes a laborar en la UNAD.

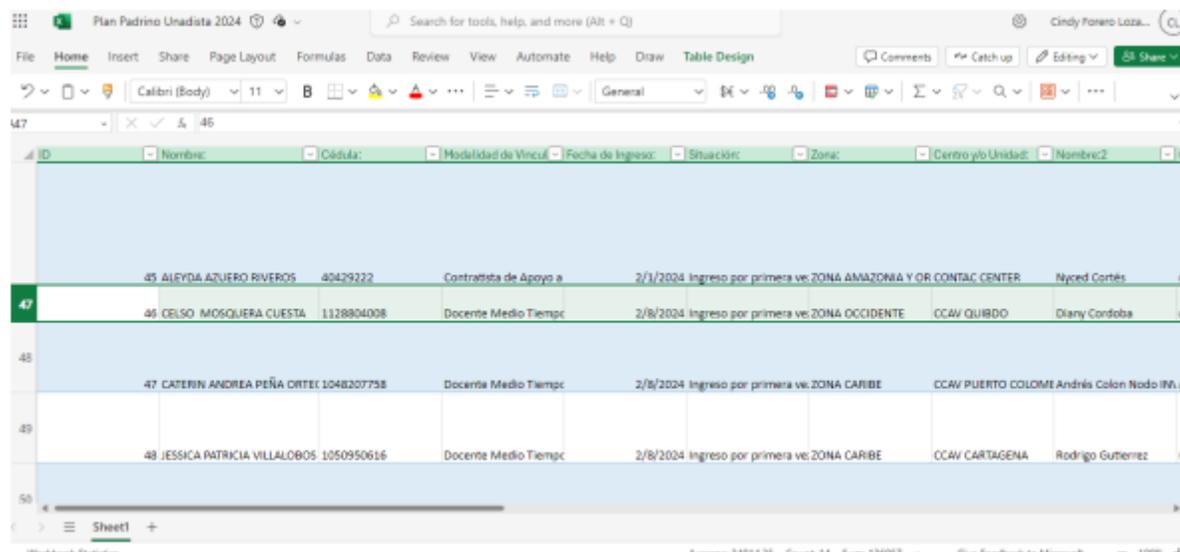
“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 8 de 26

UNAD © 2022

Los pasos que se llevan a cabo incluyen la emisión de una comunicación de invitación a través de correo electrónico, en la cual se proporcionan orientaciones sobre las credenciales necesarias y la duración del curso. Los participantes deben alcanzar una calificación mínima de 3.0 para aprobar; aquellos que no lo logren recibirán un correo de retroalimentación que indica las áreas de mejora y se les compartirá el libro del Señor Rector. Este curso es de carácter transversal en la plataforma humana.

La primera cohorte se llevó a cabo hace dos semanas. Los participantes que no aprueben el curso tienen la opción de repetirlo una única vez. En caso de no aprobar en esta segunda oportunidad, se implementará un plan de acompañamiento denominado "plan padrino" para apoyar a cada nuevo funcionario.



ID	Nombre	Cédula	Modalidad de Vinculo	Fecha de Ingreso	Situación	Zona	Centro y/o Unidad	Nombre:2
45	ALFYDA AZUERO RIVEROS	40429322	Contratista de Apoyo a	2/1/2024	Ingreso por primera ve:	ZONA AMAZONIA Y OR. CONTACT CENTER		Nycel Cortés
47	CELMO MOSQUERA CUESTA	1128804008	Docente Medio Tiempc	2/8/2024	Ingreso por primera ve:	ZONA OCCIDENTE	CCAV QUIRDO	Diany Córdoba
47	CATERIN ANDREA PEÑA ORTEL	1048207758	Docente Medio Tiempc	2/8/2024	Ingreso por primera ve:	ZONA CARIBE	CCAV PUERTO COLOME	Andrés Colon Noda
48	JESSICA PATRICIA VILLALOBOS	1050950616	Docente Medio Tiempc	2/8/2024	Ingreso por primera ve:	ZONA CARIBE	CCAV CARTAGENA	Rodrigo Gutierrez

En torno al plan padrino, se tomó la muestra directamente del docente Celso Mosquera Cuesta, a quien le fue asignado un padrino en este caso, la funcionaria Diany Córdoba del CCAV del Quibdó, quien realiza el acompañamiento sincrónico en torno al desarrollo del curso y demás aspectos relacionados con la apropiación de la óptica unadista.



“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 10 de 26

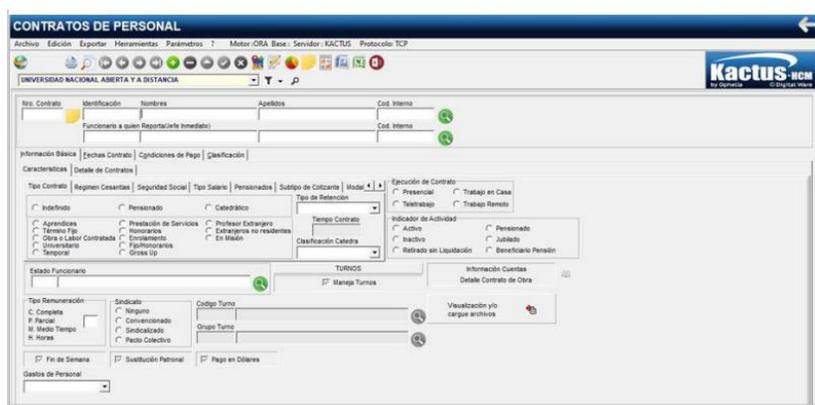
UNAD © 2022

gestión y Leonardo David Sánchez como docente ocasional para cada uno de los casos se evidencia aprobación en los resultados obtenidos.

Se procede a llevar a cabo una revisión exhaustiva del procedimiento P-5-4, que se centra en la gestión de la compensación.

Este procedimiento tiene como objetivo principal la liquidación de los datos asociados a la plataforma humana. En este contexto, se presenta detalladamente la funcionalidad de la plataforma, destacando que, en primer lugar, se deben presentar las novedades a través del programa Kactus.

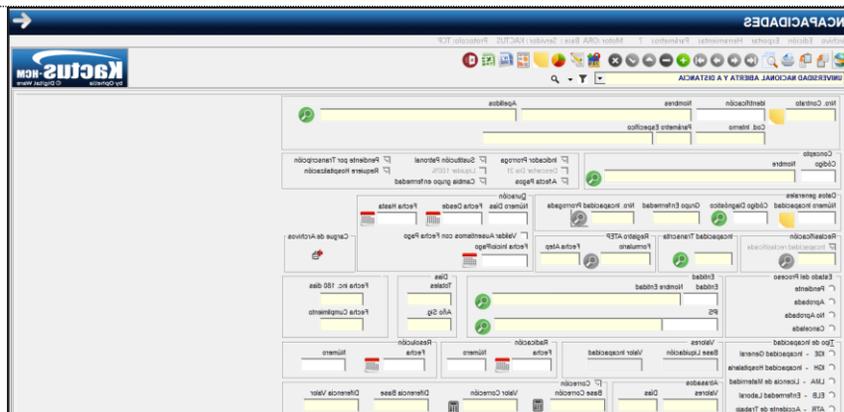
Los insumos necesarios para el proceso de compensación son generados a partir de las novedades que son debidamente reportadas. Es fundamental verificar esta información en la herramienta denominada "Prenomina", la cual actúa como uno de los entes de control encargados de validar las novedades que se incorporarán a la nómina. Esta verificación es crucial para asegurar la precisión y la integridad de los datos, garantizando así un proceso de compensación eficiente y transparente. A través de esta revisión, se busca optimizar los procedimientos establecidos y garantizar la correcta aplicación de las políticas de compensación.



“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 11 de 26

UNAD © 2022



En el escenario de la compensación también se verificó el proceso de cuantificación y pago de incapacidades médicas, así como la liquidación de los días correspondientes al trabajo total y aquellos días que deben ser confesados por situaciones médicas con incapacidad de certificadas.

Para el caso concreto se revisa la forma de liquidación de las incapacidades directamente, sin importar la cantidad de días de incapacidad, la forma en que el sistema calcula cada uno de los pagos y así mismo, se realiza la revisión de los soportes para el pago de nómina como son los CDPS y demás documentos legales que dan cuenta de la existencia del recurso financiero.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 12 de 26

UNAD © 2022

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA</b> <b>NIT 860512780</b>		<b>Comprobante de Nómina 1</b> De 1/05/2023 Al 31/05/2023 Cuenta No 291606713	
Consignado en ACH BANCO BOGOTA BANCO DAVIVIENDA			
<b>Identificación</b> 37.325.051	<b>Nombres</b> PALACIO BALLESTEROS LILIANA	<b>Sueldo Básico</b> 2.100.304,00	
<b>Código</b> 312409	<b>Cargo</b> TECNICO ADMINISTRATIVO	<b>Código</b> 12109	<b>Centro de Costos</b> CEAD OCAÑA - ADMINISTRACION GENERAL
<b>DESCRIPCIÓN CONCEPTO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>DEVENGADO</b>	<b>DEDUCIDO</b>
SUELDO	5,00	203.401,00	
SUELDO INCAP GENERAL EMPRESA	2,00	122.160,00	
SUBSIDIO DE ALIMENTACION	5,00	12.125,00	
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	5,00	23.434,00	
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	50,00	916.203,00	
INCAPACIDAD GENERAL E.P.S.	23,00	936.568,00	
APORTES SALUD E.P.S. SANTAS S.A.	4,00		91.215,00
APORTES PENSION COLPENSIONES	4,00		91.215,00
SEGUROS BOLIVAR	30,00		37.081,00
UNADODOP (CUCOTAS)	30,00		106.000,00
<b>FIRMA</b>	<b>TOTALES</b>	<b>2.315.891,00</b>	<b>325.511,00</b>
Neto a Pagar UN MILLON NOVECIENTOS NOVENTA MIL TRESCIENTOS OCHENTA PESOS MCTE *****			<b>1.990.380,00</b>

Una mejora significativa que se debe evidenciar dentro del sistema fue el pago de las prestaciones sociales dentro del mismo año en que fueron causadas. Pues a pesar de que la universidad cuenta con 45 días para generar el proceso de notificación a todos los empleados y depositar el dinero correspondiente a estas prestaciones sociales se ha avanzado de forma significativa realizando el pago de las primas legales dentro de cada semestre y la liquidación de las prestaciones sociales causadas al finalizar cada periodo contractual.

Procedimiento P-5-5 Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión

Se inicia el proceso de revisión del procedimiento P-5-5, el cual está relacionado con la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Este procedimiento es fundamental para garantizar que se cumplan las normativas y directrices establecidas para la vinculación de contratistas en la organización.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 13 de 26

UNAD © 2022

En primer lugar, se procede a determinar y validar las necesidades específicas de cada unidad o centro, con el objetivo de identificar los requerimientos necesarios para la contratación de personal externalizado. Este análisis se lleva a cabo en cumplimiento de lo estipulado en la circular informativa 111-041, la cual establece las pautas y criterios a seguir en este proceso de contratación.



Bogotá, 07 de noviembre de 2023.

**CIRCULAR INFORMATIVA**

**111-041**

**PARA: SECRETARIA GENERAL, VICERRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES DE NODO, CEAD, CCAV, UDR, Y CONTRATISTAS DE APOYO A LA GESTIÓN.**

**ASUNTO: LINEAMIENTOS CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN VIGENCIA 2024**

Con el fin de iniciar la planificación y ejecución del proceso de contratación de apoyo a la gestión para la vigencia 2024, y en aras de tener total claridad respecto del procedimiento nos permitimos fijar las siguientes directrices y fases del proceso, con el fin de fortalecer y mejorar el proceso de contratación del personal de apoyo a la gestión (contratistas) y cubrir acertadamente las necesidades del personal de la Universidad, se deben tener presente las siguientes Fases:

FASES DE CONTRATACIÓN	
FASE 1	REVISIÓN NECESIDADES CONTRATACIÓN.
FASE 2	DILIGENCIAMIENTO NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 3	APROBACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN
FASE 4	POSTULACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 5	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA MI HOJA DE VIDA v4.0
FASE 6	DILIGENCIAMIENTO SISTEMA SIGEP
FASE 7	APROBACIÓN DE HOJAS DE VIDA
FASE 8	SELECCIÓN DE CONTRATISTAS NUEVOS
FASE 9	APROBACIÓN DE CONTRATO

**FASE 1. REVISIÓN NECESIDADES CONTRATACIÓN.**

La Gerencia de Talento Humano se reunirá con los líderes de unidad, directores zonales y directores de centro, con la finalidad de generar las capacidades instaladas en cada centro o

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 14 de 26

UNAD © 2022

La revisión meticulosa de este procedimiento permite no solo asegurar que las necesidades de cada unidad sean atendidas de manera eficiente, sino también garantizar que la selección de contratistas se realice en consonancia con los lineamientos institucionales y las mejores prácticas de gestión. De esta manera, se busca optimizar el uso de los recursos disponibles y fortalecer la efectividad de la gestión a través de la contratación de profesionales adecuados para cada requerimiento.

En la plataforma se registran los perfiles según las necesidades de contratación por parte de los jefes de oficina que son alojadas en el sistema SCAP para determinar los contratistas que requieren en la vigencia. Posteriormente se generan los estudios previos y los términos de referencia para garantizar la identificación de la necesidad.



“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 15 de 26

UNAD © 2022

	<b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-5-5-9
	<b>DE PERSONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN</b> <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO:</b> <b>CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN</b>	<b>VERSIÓN:</b> 0-01-12-2021 <b>PÁGINAS:</b> 1 de 5
<b>SEDE NACIONAL, CEAD, CERES Y/O UDR:</b> <b>UNIDAD:</b> <b>OBJETO DE LA CONTRATACION:</b> <b>NECESIDAD QUE PRETENDE SATISFACER:</b> <b>CONVENIENCIA:</b> <b>JUSTIFICACION:</b>	* SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS SECRETARÍA GENERAL APOYAR EL SEGUIMIENTO, CONTROL DE COMUNICACIONES ESCRITAS Y LA COMUNICACIÓN CON LOS CENTROS PARA DINAMIZAR LOS DIFERENTES TRAMITES Y SERVICIOS QUE SON ATENDIDOS DESDE EL GRUPO DE CORRESPONDENCIA Y GESTIÓN INTEGRAL DE LA INFORMACIÓN, LO CUAL PERMITA TRAMITAR DE MANERA CENTRALIZADA Y NORMALIZADA LOS SERVICIOS DE RECEPCIÓN, RADICACIÓN, SEGUIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE LAS COMUNICACIONES TANTO INTERNAS COMO EXTERNAS QUE LLEGAN A LA UNAD EN LA VENTANILLA ÚNICA DE CORRESPONDENCIA DE LA SEDE NACIONAL JOSE CELESTINO MUTIS. LA UNIVERSIDAD REQUIERE PLATAFORMAS HUMANAS ALTAMENTE CALIFICADAS QUE GARANTICEN TRABAJO PRODUCTIVO, SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO SIGNIFICATIVO, FUNDAMENTADO EN EL LIDERAZGO PARA DINAMIZAR Y DAR SOSTENIBILIDAD HOLÍSTICA AL METASISTEMA UNAD, FORTALECIENDO EL CONOCIMIENTO E INTELIGENCIA INSTITUCIONAL, PARA CUMPLIR LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL, POR LO QUE SE REQUIERE DAR CONTINUIDAD A LOS PLANES Y PROYECTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y EN CONCORDANCIA CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS INFORMACIONALES Y DE CONTROL ARCHIVÍSTICO DE LA UNAD EN EL ORDEN NACIONAL. CON EL FIN DE DAR CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY 594 DE 2000 Y EL ACUERDO 060 DE 2001 EMITIDO POR EL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, SE DEBE IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL DE ALLÍ QUE SE HACE NECESARIO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA EL MANEJO DE LA CORRESPONDENCIA EN CUANTO A PRODUCCIÓN, RECEPCIÓN, DISTRIBUCIÓN, SEGUIMIENTO, CONSERVACIÓN Y CONSULTA DE LOS DOCUMENTOS PRODUCIDOS Y RECIBIDOS EN CADA UNA DE LAS UNIDADES, CEAD, UDR, CGAV DE LA UNAD. PARA DAR CONTINUIDAD CON LA PUESTA EN MARCHA DEL GRUPO DE CORRESPONDENCIA Y GESTIÓN INTEGRAL DE LA INFORMACIÓN SE	
<p>En caso de que algún contratista decida no continuar su vinculación laboral con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), se presentan diversas alternativas que pueden ser consideradas. Estas incluyen la opción de “Ceder la orden de prestación de servicios o el contrato” o “Finalizar anticipadamente una orden de prestación de servicios o un contrato”.</p> <p>Cuando se opta por la terminación anticipada, es necesario elaborar un oficio que debe ser validado por el supervisor correspondiente, quien evaluará la justificación presentada. Este proceso implica la realización de un acta de liquidación que formaliza la conclusión del contrato. Asimismo, es fundamental que la unidad responsable remita una terna de candidatos para la nueva contratación, con el fin de asegurar la continuidad del servicio y evitar cualquier interrupción en las operaciones. En caso de no contar con una terna, se procederá a realizar una convocatoria abierta para la selección del nuevo contratista.</p> <p>Para culminar el proceso de contratación, es indispensable que se entregue el acta de terminación junto con la solicitud de terminación anticipada, lo que garantiza que se sigan los procedimientos establecidos y se documente de manera adecuada la finalización de la relación contractual. Este conjunto de acciones busca asegurar que la gestión de los contratos se lleve a cabo de forma ordenada y eficiente, manteniendo la calidad del servicio prestado por la universidad.</p>		

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 16 de 26

UNAD © 2022

Se procede a realizar una revisión exhaustiva del procedimiento P-5-6, que se refiere a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias			Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo			
Nivel de Consecuencias	NC	Significado	Nivel de probabilidad (NP)			
		Daños Personales	40-24	20-10	8-6	
<b>Mortal o Catastrófico (M)</b>	100	Muerte (s)	100	4000-2400	2000-1200	800-600
<b>Muy grave (MG)</b>	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)	60	2400-1440	1200-600	480-360
<b>Grave (G)</b>	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)	25	1000-600	500 - 250	200-150
<b>Leve (L)</b>	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad	10	400-240	200	100-60

Este procedimiento es esencial para garantizar el bienestar de todos los colaboradores dentro de la organización, así como para cumplir con las normativas vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional.

En esta revisión, se presentan los perfiles del equipo de trabajo encargado de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este equipo cuenta con el respaldo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva y de un fisioterapeuta, quienes poseen las competencias y calificaciones necesarias, alineadas con las funciones del SG-SST. Además, todos los miembros del equipo poseen licencia vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, ajustándose a los niveles de riesgo establecidos.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 17 de 26

UNAD © 2022

Asimismo, se destaca que los directores de centro han obtenido el certificado correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una duración de 50 o 20 horas, según lo estipulado por las normativas pertinentes. Este certificado acredita que han recibido la formación adecuada para liderar las iniciativas relacionadas con la seguridad y salud en sus respectivos centros. Por otra parte, la líder de capacitación presenta evidencia documentada que demuestra el cumplimiento del curso por parte de los colaboradores a nivel nacional. Esta información es fundamental para garantizar que todos los empleados estén debidamente capacitados en materia de seguridad y salud, contribuyendo así a la creación de un entorno laboral seguro y saludable. La revisión de este procedimiento, por lo tanto, no solo busca asegurar el cumplimiento normativo, sino también promover una cultura de prevención y cuidado en toda la institución.

Actos de inculcación de la obediencia

Director de Innovación y Emprendimiento  
 Director de Planificación y Tecnología  
 Director de Calidad y Mejora Continua  
 Director de Gestión de Recursos Humanos  
 Director de Operaciones

MATRIZ DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN SIG



UNAD © 2022  
 Este documento es propiedad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Toda reproducción o uso no autorizado sin el consentimiento escrito de UNAD puede dar lugar a acciones legales.

Para la identificación de peligros en el entorno laboral, se toma como referencia la Guía Técnica Colombiana GTC 45 - ISO 31010:2020. Este proceso se inicia mediante la realización de inspecciones sistemáticas en los diferentes centros de trabajo, en las cuales se presenta una matriz de peligros aplicable específicamente al puerto de Colombia. Durante estas evaluaciones, se evidencian distintos riesgos, tales como los mecánicos y biomecánicos, así como las acciones necesarias para prevenir y mitigar dichos riesgos. Asimismo, se establecen las medidas a implementar en caso de que dichos riesgos se materialicen, asegurando así una respuesta adecuada y oportuna ante cualquier eventualidad.

Además, se valida el plan de mejoras o acciones de cambio que se han diseñado para abordar las problemáticas identificadas. En este sentido, se ha presentado una solicitud a la unidad de infraestructura para la adquisición de sillas ergonómicas que serán destinadas a

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 18 de 26

UNAD © 2022

los puestos de trabajo, así como interlocutoras para las salas de juntas. Esta iniciativa busca no solo mejorar la ergonomía de los espacios laborales, sino también fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

En relación con el clima organizacional, se lleva a cabo un seguimiento exhaustivo y levantamiento de información acerca del estrés laboral, donde se documentan las acciones implementadas y los formatos utilizados en las actividades destinadas a mejorar este indicador. Estas acciones son fundamentales para garantizar un ambiente laboral favorable y detectar a tiempo cualquier situación que pueda afectar el bienestar de los colaboradores.

Se presenta también el servicio de orientación psicológica, que se ofrece para brindar apoyo y seguimiento a través de una plataforma digital. Este servicio está estructurado de manera que la ruta de atención esté claramente definida, y el canal de orientación se clasifique según zonas geográficas y temáticas específicas, facilitando así el acceso a la asistencia requerida.

Además, conforme a la reglamentación establecida en la Resolución 2646 de 2008, se realiza la validación del clima organizacional, lo que incluye la aplicación de una batería de evaluación de riesgo psicosocial. En aquellos casos en los que se identifiquen puntuaciones elevadas en los niveles de riesgo, se implementan estrategias de acercamiento y se elabora un plan de intervención diseñado específicamente para abordar las necesidades de los colaboradores afectados.

Este enfoque integral no solo busca la identificación y mitigación de riesgos laborales, sino que también se orienta a mejorar la calidad de vida en el trabajo, promoviendo un ambiente saludable y seguro para todos los miembros de la organización.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 19 de 26

UNAD © 2022



**Resolución No. 020133**

*Por la cual se reconocen los miembros elegidos por los funcionarios y se realiza la designación por el Rector de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) para el periodo 2023-2025*

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD**

En uso de sus facultades legales y estatutarias

**CONSIDERANDOS**

Que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculado al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la Ley 30 de 1992.

Que mediante la Ley 1010 de 2006, el Congreso de la República adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo tanto del sector público como privado.

Que la citada ley en su artículo 10, señaló que la misma tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, al tiempo que en su artículo 9, determinó que las empresas públicas o privadas deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

11/7/24, 9:05 :: Listar Retroalimentaciones del Riesgo ...



Riesgo	
Código del Riesgo	3891
Código del Proceso	C-5
Nombre del Proceso	GESTION Y DESARROLLO DE LA PLATAFORMA HUMANA UNADISTA
Objetivo del Proceso	Gestionar plataformas humanas altamente cualificadas que garanticen trabajo productivo, satisfacción laboral y trabajo significativo, fundamentado en el liderazgo para dinamizar y dar sostenibilidad holística al metasisistema Unad, fortaleciendo el conocimiento e inteligencia institucional para cumplir la misión y visión institucional.
Sede	Sede Nacional Ceard Jose Celestino Mutis (JCM)
Unidad	Gerencia de Talento Humano (GTHUM)
Descripción	Falta de implementación y/o seguimiento de los controles operacionales identificados en el procedimiento del SG-SST Falta de implementación y/o seguimiento de los controles operacionales identificados 2.- Falta de identificación, evaluación y seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales. 3.- Incumplimiento de los controles operacionales identificados en la matriz de identificación de peligros evaluación y valoración del riesgo, inspecciones generales de seguridad. 4.- Incumplimiento de la ejecución y seguimiento de los programas de SST. 5.- Incumplimiento de los controles preventivos y/o correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención sugeridas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Entidades Promotoras de Salud (EPS) o el Ministerio del Trabajo de los accidentes de trabajo, y enfermedades laborales. 6.- Incumplimiento del plan de trabajo de Seguridad y Salud en
Causa	

Se realiza el seguimiento periódico al personal de planta y en el caso en que tengan evaluación de desempeño insatisfactoria, se evidencia que no cumplió con las funciones designadas o incurrió en faltas disciplinarias graves puede perder el nombramiento.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 20 de 26

UNAD © 2022

Los nuevos cupos dentro de la Planta Global se habilitan en respuesta a diversas situaciones que puedan presentarse en la plantilla de funcionarios. Estas circunstancias incluyen, entre otras, la jubilación por pensiones, problemas de salud, o situaciones de fuerza mayor. En cada uno de estos casos, se reconoce la necesidad de cubrir el cargo vacante y, por ende, se procede a realizar una convocatoria formal para la selección de un nuevo candidato.

Una vez abierta la convocatoria, se habilitan las credenciales necesarias para que los aspirantes puedan presentar los documentos requeridos. Este proceso implica la validación minuciosa de la información suministrada por los candidatos, asegurando así la transparencia y la integridad del procedimiento de selección. Posteriormente, se comunica al señor Rector la información correspondiente, y se continúa con el procedimiento previamente descrito para formalizar la incorporación del nuevo funcionario.

En relación con la auditoría realizada en el período anterior, se destacó que se está llevando a cabo un proyecto de actualización destinado a la contratación de la Planta Global metasistémica. El objetivo de este proyecto es fortalecer la estructura organizativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Se informa que se han realizado tres presentaciones ante el Consejo Superior Universitario, en las cuales se han abordado y ajustado las recomendaciones emitidas por dicho cuerpo.

Es importante señalar que esta propuesta de actualización de la planta será presentada formalmente en el mes de julio o agosto, conforme al cronograma establecido por el Consejo Superior. Una vez que la propuesta reciba la aprobación correspondiente, se dispondrá de un período de seis meses para su implementación. Esta implementación se llevará a cabo de manera escalonada, ajustándose a los lineamientos del plan de desarrollo institucional.

De este modo, el proceso de actualización de la Planta Global metasistémica no solo busca optimizar la gestión de recursos humanos en la UNAD, sino también alinearse con las metas y objetivos estratégicos de la institución, garantizando que se cuente con el personal adecuado para afrontar los desafíos del futuro.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 21 de 26

UNAD © 2022

<p>10/7/24, 3:11 p.m. Correo de Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD - GTHUM - Convocatoria interna - líder zonal de escuela zona occid...</p> <p> Cindy Forero Lozano &lt;cindy.forero@unad.edu.co&gt;</p> <hr/> <p><b>GTHUM - Convocatoria interna - líder zonal de escuela zona occidente - ECISA</b> 1 mensaje</p> <p>Informacion Unadista &lt;info@unad.edu.co&gt; 9 de julio de 2024, 15:36 Para: todos &lt;todos@unad.edu.co&gt;</p> <p style="text-align: center;"><b>PARA SELECCIÓN DE LÍDER ZONAL DE ESCUELA - ZCOCC ECISA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Términos y requisitos en documento adjunto</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Los candidatos que cumplan con el perfil requerido por favor remitir la hoja de vida a los correos escuela.salud@unad.edu.co y seleccion@unad.edu.co en donde se validarán los requisitos para continuar el respectivo proceso con GTHUM.</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Asunto para envío de hoja de vida: Selección Líder zonal de escuela zona occidente - ECISA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Plazo máximo de envío de hoja de vida: 15 de julio de 2024</b></p>	<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;"><b>RESOLUCION No. 0060</b> <span style="float: right;"><b>Página 1 de 8</b></span></p> <p style="text-align: center;"><i>"Por la cual se vincula a un docente ocasional de tiempo completo para el calendario académico del 2024"</i></p> <p style="text-align: center;"><b>EL GERENTE DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD -</b></p> <p style="text-align: center;">En uso de sus facultades conferidas mediante Resolución No. 7126 del 02 de septiembre de 2014 y,</p> <p style="text-align: center;"><b>CONSIDERANDO:</b></p> <p>Que la Constitución Política de Colombia dispuso en el artículo 69 garantizar la autonomía universitaria.</p> <p>Que la Corte Constitucional estableció sobre la autonomía universitaria que "En ejercicio de su autonomía las universidades gozan de libertad para determinar cuáles habrán de ser sus estatutos; definir su régimen interno; estatuir los mecanismos referentes a la elección, designación y períodos de sus directivos y administradores; señalar las reglas sobre selección y nominación de docentes; establecer los programas de su propio desarrollo; aprobar y manejar su presupuesto; sobre la base de las exigencias mínimas previstas en la ley, los planes de estudio que regirán su actividad académica, pudiendo incluir asignaturas básicas y materias afines con cada plan para que las mismas sean elegidas por el alumno, a efectos de moldear el perfil pretendido por cada institución universitaria para sus egresados.</p> <p>Que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse y vinculado al Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Que la Ley 30 de 1992 en su artículo 74 cita que: "Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un periodo inferior a un año. Los docentes ocasionales y hora cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución."</p>
---	--

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 22 de 26

UNAD © 2022

Se procede a llevar a cabo una revisión exhaustiva del procedimiento P-5-9, que regula la vinculación de docentes ocasionales y docentes hora cátedra en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). En esta revisión, se presentan de manera detallada los aspectos fundamentales del procedimiento, incluyendo su objetivo, alcance y los puntos de control establecidos.

El objetivo del procedimiento es asegurar una gestión adecuada y transparente en la incorporación de docentes que contribuyan a la oferta académica de la universidad. En cuanto al alcance, este procedimiento se aplica a todas las instancias de contratación de docentes en las modalidades mencionadas, garantizando que se sigan las directrices institucionales y se satisfagan las necesidades educativas de los estudiantes.

Es imperativo señalar que, para llevar a cabo el ejercicio de vinculación, es necesario contar con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) que respalde la contratación. Este documento es esencial, ya que garantiza que se dispone de los recursos financieros necesarios para realizar la vinculación de los docentes de manera conforme a las normativas vigentes. Además, la nómina de los docentes que se pretende vincular debe estar alineada con las necesidades específicas de contratación identificadas en el contexto académico de la universidad.

Los puntos de control definidos en el procedimiento son fundamentales para asegurar la efectividad y la legalidad de todo el proceso de vinculación. Estos puntos de control incluyen la verificación de la documentación necesaria, la validación del cumplimiento de los requisitos establecidos para los aspirantes, así como el seguimiento de las autorizaciones pertinentes.

10/7/24, 3:11 p.m. Correo de Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD - GTHUM - Convocatoria interna - líder zonal de escuela zona occid...



Cindy Forero Lozano <cindy.forero@unad.edu.co>

**GTHUM - Convocatoria interna - líder zonal de escuela zona occidente - ECISA**

1 mensaje

Información Unadista <info@unad.edu.co>  
Para: todos <todos@unad.edu.co>

9 de julio de 2024, 15:36

PARA SELECCIÓN DE  
LÍDER ZONAL DE ESCUELA - ZCOCC  
ECISA

**Términos y requisitos en documento adjunto**

Los candidatos que cumplan con el perfil requerido por favor remitir la hoja de vida a los correos [escuela.salud@unad.edu.co](mailto:escuela.salud@unad.edu.co) y [seleccion@unad.edu.co](mailto:seleccion@unad.edu.co) en donde se validarán los requisitos para continuar el respectivo proceso con GTHUM.

Asunto para envío de hoja de vida: Selección Líder zonal de escuela zona occidente - ECISA

Plazo máximo de envío de hoja de vida: 15 de julio de 2024

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 23 de 26

UNAD © 2022

Se procede a llevar a cabo una verificación integral del proceso C-5, que se refiere a la Gestión y Desarrollo de la Plataforma Humana Unadista. Este proceso es fundamental para asegurar el adecuado funcionamiento y desarrollo de los recursos humanos dentro de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

Durante esta revisión, se presentaron los diversos riesgos asociados a este proceso, así como las medidas adoptadas para su mitigación. Es importante destacar que, hasta la fecha, no se ha materializado ningún riesgo identificado, lo que indica una gestión efectiva y proactiva en el manejo de las posibles contingencias que podrían afectar la operatividad de la plataforma humana.

Asimismo, se evidencian las acciones realizadas hasta el momento, las cuales han contribuido al éxito del proceso y han fortalecido la gestión del personal en la institución. Para garantizar la transparencia y la accesibilidad de la información, se han cargado los documentos de soporte correspondientes a la Sede Nacional y a dos zonas específicas en el repositorio designado. Este repositorio sirve como un archivo centralizado donde se almacenan y gestionan todos los registros y documentos relevantes, facilitando así el seguimiento y la auditoría de las actividades realizadas en el marco del proceso C-5.

La verificación general del proceso no solo tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos, sino que también busca promover una cultura de mejora continua en la gestión del talento humano en la UNAD. Este enfoque permite identificar oportunidades de optimización y fortalecer las capacidades del personal, contribuyendo así al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

Se realizó una observación detallada mediante la valoración de la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso y sus componentes. Este análisis también incluyó la actualización de procedimientos, identificando oportunidades para la mejora continua en el servicio ofrecido a los usuarios y beneficiarios, así como el cumplimiento riguroso de los protocolos establecidos.

Adicionalmente, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la matriz de riesgos asociada al procedimiento de compensación. En este contexto, se identificaron los riesgos relevantes, junto con las acciones de mitigación correspondientes. En particular, se destaca el riesgo No. 4, relacionado con la afiliación y reporte de novedades a la seguridad social de manera inoportuna. Esta situación es atribuible al desconocimiento del proceso por parte de los funcionarios del área de Talento Humano en relación con las Entidades Promotoras de Salud (EPS). Se ha establecido que la periodicidad de este riesgo es bimestral, y el seguimiento correspondiente incluye la carga de los certificados de afiliación, los cuales, hasta el momento, se encuentran actualizados. Se espera completar esta actividad al finalizar el mes de junio y la contratación del periodo 803. Cada líder de zona, en su rol de fractal de Talento Humano, es responsable de la carga de dichos certificados.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 24 de 26

UNAD © 2022

Se presentan también las acciones de mejora que han sido establecidas en el plan de gestión del cambio, el cual incorpora la transición del plan institucional de capacitación hacia un modelo de evolución de la plataforma. El objetivo de esta transición es establecer rutas técnicas claras que faciliten el desarrollo continuo de la plataforma humana. En este sentido, se muestra el documento que detalla la evolución de dicha plataforma.



Fecha	Descripción	Procentaje
2021-10-13 10:39:41	para accidente	100%
2021-10-13 10:39:41	sede nacional	100%
2021-10-13 10:39:41	certificación de afiliación a las entidades de seguridad social	100%
2021-10-13 10:39:41	zona amazonia	100%
2021-10-13 10:39:41	zona centro sur	100%
2021-10-13 10:39:41	matadero	100%
2021-10-13 10:39:41	zona sur	100%
2021-10-13 10:39:41	zona caribe	100%
2021-10-13 10:39:41	zona oriente	100%
2021-10-13 10:39:41	zona boyaca	100%
2021-10-13 10:39:41	zona bogota o condonancia	100%
2021-10-13 10:39:41	donata	100%

En relación con los riesgos evidencia también la toma de medidas a nivel institucional para mitigar la materialización del riesgo no solamente en la sede nacional sino en todas las sedes a nivel nacional a partir de los lineamientos dados de forma general y teniendo en cuenta los responsables en cada uno de las sedes y nodos garantizando entornos de trabajo seguros y saludables para todos los miembros de la comunidad unadista.

Finalmente durante la revisión del ejercicio se destaca la organización de la información la pertinencia en la presentación de evidencias y la oportunidad de acceso y mejora continua en la cual se encuentra encaminada la gerencia de talento humano haciendo énfasis en la ruta del mejoramiento y la calidad que beneficia a la comunidad de una dista en general.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 25 de 26

UNAD © 2022

<b>III. CONCLUSIONES DE AUDITORÍA:</b>						
<b>12. Hallazgos de auditoría:</b> Registre la información solicitada de: No Conformidad Mayor (NCM), No Conformidad menor (NCm), teniéndose en cuenta el procedimiento de Auditorías Integrales.						
Centro o lugar auditado	Proceso(s) y/o Procedimiento(s) o Sistema de Gestión o Norma auditado(s)	Tipo de Hallazgo: No Conformidad Mayor (NCM), No Conformidad menor (NCm)	Numeral y literal de la Norma o requisito implicado en el hallazgo	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO: (¿Qué se incumplió? ¿Cómo se incumplió? ¿Cuándo se incumplió?, ¿Dónde se incumplió?)	¿Es un hallazgo reincidente de auditorías pasadas?	Documento o registro evidencia del hallazgo
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

<p><b>13. ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR:</b> - Registre en este espacio los <b>Aspectos Positivos o Fortalezas</b> generados en el desarrollo del ejercicio auditor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En segundo lugar, registre en la respectiva sección las <b>Oportunidades de Mejora (Observaciones)</b> determinadas en el mencionado ejercicio auditor. Éstas no se consideran incumplimientos de Norma, pero podrían llegar a constituirse en ello(s), no deben redactarse como tales incumplimientos a los requisitos de estos documentos.</li> <li>- En tercer lugar, registre a continuación las <b>recomendaciones</b> o sugerencias derivadas de la auditoría interna realizada, de haber lugar a ello.</li> <li>- Por último, registre en este espacio aquellos <b>aspectos importantes</b> a tener en cuenta por parte del auditor interno designado para la próxima auditoría.</li> </ul>
<p><b>13.1 ASPECTOS POSITIVOS O FORTALEZAS:</b></p> <p>Durante el ejercicio de auditoría, a lo largo de la revisión se destaca la organización de la información, la pertinencia en la presentación de evidencias y la oportunidad de acceso y mejora continua en la cual se encuentra encaminada la Gerencia de Talento Humano haciendo énfasis en la ruta del mejoramiento y la calidad que beneficia a la comunidad de una dista en general.</p>
<p><b>13.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA (OBSERVACIONES: situaciones que no son incumplimientos de requisitos pero que de no atenderse pueden llegar a constituirse en un futuro):</b></p>

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

	<b>FORMATO DE INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>CÓDIGO:</b> F-3-5-5
	<b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: AUDITORÍAS INTEGRALES</b>	<b>VERSIÓN:</b> 6-09-09-2022
		<b>PÁGINAS:</b> 26 de 26

UNAD © 2022

Como recomendación relevante se indica la gerencia que es importante generar algún tipo de documento formal que de cuenta de los avances y mejoramientos que han sufrido los distintos procedimientos encaminados a la mejora continua Pues muchas de estas mejoras han sido cambios implementados de los cuales no hay trazabilidad en los documentos oficiales de la gerencia. Se evidencian los cambios porque se conocen detalles el funcionamiento previo de los aplicativos y la mejora Es evidente al recibir notificaciones o información diferencial que agilizan y optimizan el procedimiento.

**13.3 RECOMENDACIONES:**

N.A.

**13.4 ASPECTOS A CONSIDERAR EN EL EJERCICIO AUDITOR POSTERIOR:**

N.A.

NOMBRE COMPLETO	RESPONSABILIDAD	FIRMA
Luz Aleida Prada Guevara	<b>AUDITOR LÍDER / LÍDER DE EQUIPO AUDITOR</b>  (si es informe In Situ/Virtual) <b>Director(a) Auditado(a) / Líder Procedimiento 1</b> (si es informe Consolidado)	
Claudia Teresa Vargas Mahecha		
Alexander Cuestas Mahecha		