

PREGUNTAS REALIZADAS POR MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y CIUDADANÍA EN GENERAL EN LA JORNADA DE RENDICIÓN PÚBLICA DE CUENTAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. VIGENCIA 2010.

1. Juan Carlos Betancur, egresado de la Universidad Nacional de Colombia, pregunta desde Medellín:
¿Qué desarrollo tuvo el hospital universitario en el año 2010?
2. Luis Felipe Giraldo Jaramillo, de la Escuela de Ingeniería de Antioquia pregunta desde Medellín:
¿Cómo se ve en el país la pretendida presencia nacional de la Universidad Nacional de Colombia?
3. Laura Pérez Muñoz, de la Universidad Pontificia Bolivariana pregunta desde Medellín:
¿Cuáles son las alianzas público-privadas que menciona el rector Wasserman tiene la universidad en este periodo?
4. Maria Clara Sánchez Vanegas, estudiante de la Universidad Nacional de Colombia, pregunta desde Bogotá:
¿Por qué se recortó el bienestar universitario a los estudiantes en 2010?
5. Alejandra Vacca, trabajadora independiente de la ciudad de Bogotá, pregunta:
¿Qué significa para la Universidad ser parte de la red afro?
6. Margarita Isaza Latorre, de la Universidad Javeriana pregunta desde Cajicá:
¿Cómo evalúa la universidad su concurso docente?
7. Marta Lucia Villegas, Directora del ICETEX en Bogotá, pregunta:
¿Nos gustaría conocer cómo opera el modelo integrado de atención al estudiante en la universidad para la disminuir la deserción educativa? ¿Cuáles han sido los resultados de la implementación de las políticas adoptadas por la universidad para lograr que los estudiantes de pregrado de ese centro docente culminen sus estudios en los tiempos previstos en los programas académicos?
8. Andres Felipe Padilla, de la Universidad Javeriana, pregunta desde Bogotá:
¿Qué hizo la Universidad por mejorar el nivel de inglés de la Comunidad universitaria?
9. Gloria María Vanegas Montoya, de la IED Manuel Elkin Patarrollo en Bogotá, pregunta:
¿Cómo hizo la Nacional para garantizar en 2010 un aumento de cobertura con calidad?
10. Ernesto Amaru Galvis, estudiante de la Universidad Nacional de Colombia pregunta desde Bogotá:
En la propuesta de reforma a la educación superior se plantea la necesidad de fortalecer la Internacionalización y la Movilidad. ¿Cuáles son los avances que ha tenido la Universidad Nacional en este ámbito? ¿Qué se ha pensado para que las acciones que se han tomado, se consoliden y sean sostenibles en los próximos 10 o 20 años?
11. Sara María Campos, funcionaria del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, pregunta desde Bogotá:
Dada la política ambiental en biodiversidad, con respecto a los permisos de uso de recursos genéticos para procesos de investigación, ¿cuál es la posición de la Universidad y que adelantos se han realizado en el tema?

El anterior bloque de preguntas fue desarrollado en la “Jornada de rendición de cuentas 2010”, transmitida el pasado 29 de Abril de 2011, con respuestas del señor Rector y de los Vicerrectores Nacionales. Dicha transmisión se encuentra disponible en la página www.prismatv.unal.edu.co

A continuación se relacionan las preguntas que no alcanzaron a tener respuesta durante la transmisión de la jornada, razón por lo cual se publica la pregunta con su respectiva respuesta, la misma que se remite al correo electrónico de las personas que las formularon:

1. Pregunta de: Ángela María Escobar- RET:

¿Qué avances logró la Universidad Nacional en políticas de talento humano?

Respuesta de la Vicerrectoría General:

La Dirección Nacional de Personal en consideración a las responsabilidades frente a la gestión del Talento Humano de la Universidad, ha definido políticas para los seis (6) procesos que se desarrollan en esta área. Las políticas se han establecido a partir de la identificación de las respuestas más adecuadas a las necesidades de los empleados de la Universidad y los requerimientos de los usuarios externos.

De esta manera las políticas se constituyen en las guías de acción que determinan el desarrollo de las diversas actividades y dan coherencia a los procesos asociados con la Gestión de Talento Humano.

A partir del año 2010, la Dirección Nacional de Personal ha adelantado el proceso de socialización y divulgación en las diferentes Sedes de la Universidad de las políticas establecidas en el Área de Talento Humano, con el fin de garantizar el mejoramiento de los procesos que se adelantan en el área de Talento Humano. Estas políticas han permitido el mejoramiento en la prestación del servicio y en la atención de las necesidades de los empleados de la Universidad.

A continuación se relacionan los procesos del Área de Talento Humano y las políticas establecidas para cada uno de ellos:

PROCESO: PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO

- Definir y direccionar estratégicamente los procesos y actividades a realizar en área de Talento Humano con oportunidad, transparencia y calidad

PROCESO: INTEGRACIÓN A LA INSTITUCIÓN

- Asegurar que las personas que se vinculan a la Institución cumplan con las disposiciones reglamentarias exigidas para el desempeño del cargo
- Orientar la creación y modificación de cargos docentes y administrativos hacia la cualificación, conforme a las disposiciones legales y presupuestales
- Adelantar procesos de selección con altos niveles de exigencia a través de concursos de méritos que garanticen el ingreso de las personas más idóneas

PROCESO: ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO

- Promover condiciones de armonía y convivencia laboral entre los servidores públicos
- Desarrollar mecanismos eficaces de seguimiento a las actuaciones de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos a través de un Plan de Capacitación

PROCESO: COMPENSACIÓN

- Asegurar la aplicación de normas y reglamentos vigentes en la liquidación oportuna de las obligaciones derivadas de la vinculación laboral

PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- Propiciar la protección integral de la Salud, la Prevención y Control de Riesgos Profesionales, promoviendo la responsabilidad de los trabajadores hacia la seguridad y la salud, generando una cultura de autocuidado y autogestión
- Establecer los lineamientos técnicos de salud ocupacional y seguridad industrial que faciliten condiciones de trabajo seguras en el marco de la normatividad vigente

PROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE PERSONAL

- Garantizar que la información del área de la talento humano sea oportuna y confiable a través de la utilización adecuada del sistema integrado de información

En coherencia con las políticas la Dirección Nacional de Personal, ha desarrollado proyectos en diferentes áreas que se han orientado hacia el mejoramiento en la prestación del servicio en los siguientes temas:

Realización de Concursos de Carrera Administrativa

En el segundo semestre de 2010 iniciaron en las deferentes sedes la Universidad los concursos abiertos para proveer cargos vacantes en la planta de personal administrativo para los niveles Asistencial, Técnico, Profesional y Ejecutivo.

Los concursos se adelantaron con el propósito proveer 255 cargos vacantes. En el siguiente cuadro se relaciona el número de cargos convocados por Sede y Nivel.

Sede	Nivel				
	Asistencial	Técnico	Profesional	Ejecutivo	Total
Nivel Nacional	5	5	32		42
Bogotá	39	33	30		102
Medellín	27	37	9	1	74
Manizales	1	3			4
Palmira	15	9			24
Amazonia			1		1
Orinoquia	4	2			6
Caribe	2				2
Total	93	89	72	1	255

A partir del primer semestre del presente año ha iniciado el proceso nombramiento de los ganadores de los concursos con base en las listas de elegibles resultantes de cada uno de las concursos realizados.

Proceso de Otorgamiento de las Distinciones al Personal Administrativo

Teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo 018 de 2008 del Consejo Superior Universitario, se llevó a cabo el proceso de otorgamiento de las distinciones al personal administrativo para el año 2010, conformando la Comisión que se encargaría del estudio y análisis de las postulaciones de cada una de las dependencias y las Sedes de la Universidad.

La Comisión consideró importante que para este año se adelantara un proceso de socialización de la postulación de candidatos y el logro de consensos en las diferentes dependencias para la designación de los candidatos a las distinciones y estímulos, con el propósito de garantizar la participación de todos los funcionarios administrativos. La distribución de las distinciones según la planta total de cargos en cada una de las Sedes fue la siguiente:

Sede	MEDALLAS MANUEL ANCIZAR 0.2% de la planta administrativa	MEDALLAS DE SEDE 0.5% de la planta administrativa	MENCIONES HONORÍFICAS 1% de la planta administrativa
Nivel Nacional (incluye Sedes de Presencia Nacional)	1	3	7
Bogotá	3	8	15
Medellín	1	3	7
Manizales	1	1	2
Palmira	1	1	2
Total	7	16	33

Los criterios que se tuvieron en cuenta para el estudio de los candidatos a las distinciones fueron los siguientes:

- Eficiente desempeño laboral
- Condiciones personales
- Competencia especial

Actualización de la Normatividad de Carrera Administrativa

Se actualizó la normatividad de Carrera Administrativa de la Universidad, para responder a las condiciones actuales de la Universidad y las nuevas necesidades que se presentan. Entre las normas actualizadas se encuentran:

- **Resolución de Rectoría 391 de 2010**, mediante la cual se actualiza la Resolución de Rectoría No. 454 de 1998, en lo referente a la provisión de cargos mediante concurso de méritos.
- **Resolución de Rectoría 392 de 2010**, mediante la cual se establece el nuevo Manual de Requisitos Mínimos para los empleos de la planta administrativa de la Universidad.
- **Resolución de Rectoría 1073 de 2010** que establece los lineamientos para la realización del concurso abierto del año 2010 para la provisión de los cargos vacantes de la planta de personal administrativo.

Lineamientos Provisión de cargos en la modalidad de Encargo y Provisional

Con el fin de unificar los criterios para la provisión de cargos en la modalidad de Encargos y Provisionales, se consideró la reglamentación de la Universidad sobre el tema, el Estatuto de Personal Administrativo, Acuerdo 67 de 1996 expedido por el Consejo Superior Universitario, Artículo 23, numeral 9, establece el encargo como situación administrativa, en los siguientes términos:

“El Rector o los Vicerrectores o Directores de Sede podrán autorizar el ejercicio de las funciones de otro empleo por encargo para asumir total o parcialmente las funciones de empleo diferente para el cual han sido nombrados en caso de vacancia temporal por el mismo término de ella y, en caso de vacancia definitiva, por un plazo máximo de cuatro (4) meses.

Durante este lapso el funcionario encargado tendrá derecho a percibir la remuneración del empleo que desempeña temporalmente siempre y cuando no deba ser percibida por su titular”.

De igual manera el artículo 14 de la Resolución de Rectoría 454 de 1998 establece: *“Mientras se efectúa la selección para ocupar un empleo de Carrera Administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de dichos empleos si llenan los requisitos para su desempeño. En caso contrario, podrán hacerse nombramientos*

provisionales, que no podrán tener una duración superior a cuatro (4) meses como se establece en el estatuto de personal administrativo”.

Con base en el análisis normativo, la Dirección Nacional de Personal presentó ante la Comisión Nacional de Carrera Administrativa el procedimiento para la provisión de cargos en las modalidades de Encargo y Provisional. Dada la importancia de este proyecto para la Carrera Administrativa en la Universidad Nacional de Colombia, la Comisión lo revisó y acordó su viabilidad para la aplicación en todas las Sedes.

Actualización del Manual de Funciones y Competencias

En el desarrollo de este proyecto del Manual de Funciones y Competencias laborales de los cargos de la planta de personal Administrativo de la Universidad, se realizó la actualización de información correspondiente a 2.998 cargos de la planta administrativa, para un total de 1596 perfiles de cargos. En el siguiente cuadro se relaciona, por nivel y sede, el número de perfiles de cargos de los cuales se realizó el levantamiento de información.

NIVEL	BOGOTÁ	MANIZALES	MEDELLÍN	NIVEL NACIONAL	PALMIRA	AMAZONIA	CARIBE	ORINOQUIA	TOTAL
ASESOR	14	1	4	56	2			1	78
ASISTENCIAL	210	47	102	61	53	4	2	3	482
DIRECTIVO	10	4	6	26	4	2	2	2	56
EJECUTIVO	36	16	34	45	13	2	2	2	150
PROFESIONAL	115	31	51	136	22	2	3	3	363
TECNICO	158	41	108	65	35	2	1	3	413
TRABAJADOR OFICIAL	14	2	11		2				29
EDUCADOR	22		2		1				25
TOTAL	579	142	318	389	132	12	10	14	1596

Medición del Clima Organizacional

La Medición del Clima Organizacional se desarrolló en la Universidad con el objetivo de identificar los factores que inciden en el mejoramiento del clima y con los objetivos específicos siguientes:

- Validar el instrumento de medición de clima organizacional
- Realizar una aproximación al estudio de los factores que afectan el clima organizacional para que sirvan de orientación en futuras intervenciones en el mejoramiento del clima organizacional.
- Crear un referente para la definición del plan de mejoramiento frente al clima organizacional

Para la evaluación se elaboró y aplicó la Escala Multidimensional de Clima Organizacional de la Universidad Nacional de Colombia, la cual fue validada estadísticamente obteniendo un instrumento altamente confiable para medir clima organizacional en la Universidad.

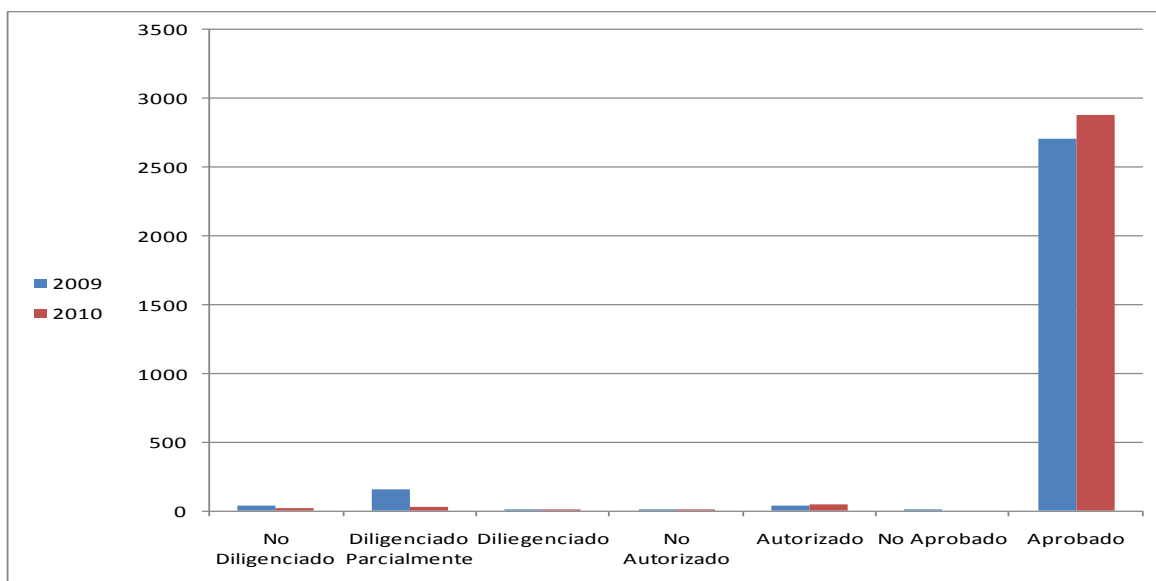
Programa de Trabajo Académico

Se llevaron a cabo actividades de apoyo al proceso de diligenciamiento, autorización y aprobación de los formatos del programa de trabajo académico a nivel nacional. Este proceso realizó seguimiento a través de las Oficinas de Personal de las Sedes y a las Unidades Académicas con el fin de lograr diligenciamiento y aprobación del Programa de Trabajo Académico de todos los docentes. Gracias a las actividades de seguimiento, se logró elevar el nivel de aprobación que pasó del 91% en el 2009, a un 96% en el año 2010. En la siguiente

tabla se presenta la información del diligenciamiento del formato del Programa de Trabajo Académico, correspondiente a los años 2009 y 2010.

Año	No Diligenciado	Diligenciado Parcialmente	Diligenciado	No Autorizado	Autorizado	No Aprobado	Aprobado	Total	Participación Aprobados
2009	37	158	14	8	40	12	2704	2973	91%
2010	20	31	9	8	52	0	2882	3002	96%

Fuente: Sistema de Información de Talento Humano – SARA.



Sistema de Información del Talento Humano – SARA

Dentro de los proyectos, metas y actividades de la Dirección Nacional de Personal durante el presente año, se definió el proyecto de nuevos desarrollos y ajustes al sistema dentro del marco del plan de desarrollo 2010 - 2012, se realizaron ajustes a los diferentes módulos del sistema a través del contrato de soporte y mantenimiento y se brindó el soporte usual a todas las sedes; así mismo a nivel de infraestructura tecnológica para la Dirección y sus dependencias adjuntas se hizo la renovación de algunos equipos de cómputo de escritorio y portátiles.

Con el apoyo de la Oficina Nacional de Planeación y la Dirección Nacional de Informática y Comunicaciones, se definió un proyecto donde se establecieron los nuevos desarrollos o ajustes a tareas existentes que requiere SARA, basados en los recursos asignados y dando prioridades a los requerimientos se asociaron las diferentes solicitudes para que sean realizadas por semestres comenzando en el segundo semestre de 2010 y terminando en el segundo semestre de 2012.

Asignación y Reconocimiento de Puntaje Personal Docente

La Oficina del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, a través de la Secretaria Técnica de la Dirección Nacional de Personal, centro sus esfuerzos en atender las nuevas demandas de gestión generadas por la puesta en marcha del aplicativo de solicitudes de asignación de puntaje a través de SARA web.

Esta aplicación, disminuyó los trámites en el proceso, lo que se vio reflejado en un incremento de las solicitudes de puntaje. Dicha tendencia puede apreciarse en el gráfico que se presenta a

continuación, el cual muestra que desde la puesta en marcha del Módulo de Puntaje web, el número de solicitudes ha venido en aumento.

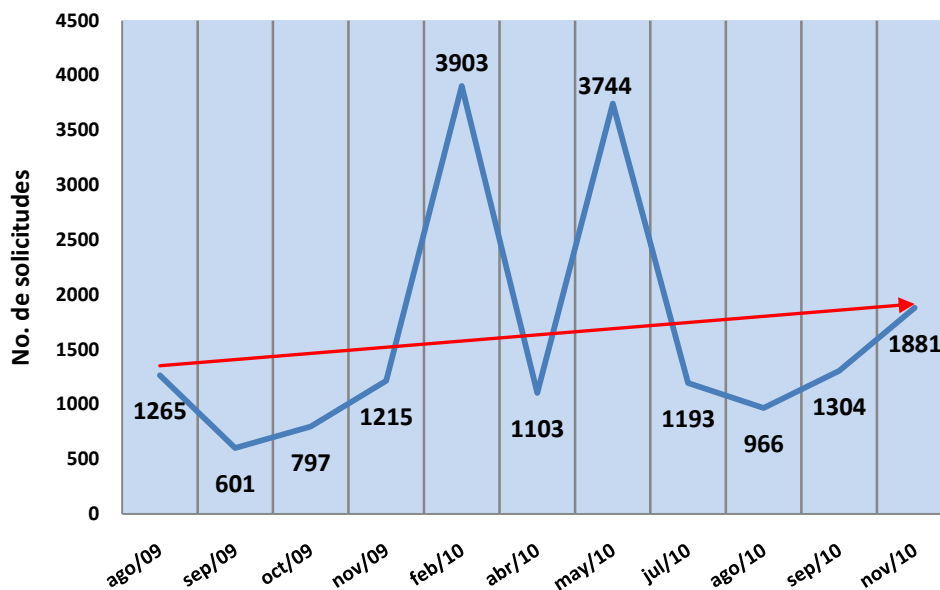


Grafico No. 1: No. de solicitudes recibidas a través de SARA web

Con el fin de atender de manera adecuada las solicitudes referenciadas, la Secretaría Técnica de la Oficina del Comité de Puntaje, puso adelantó las siguientes gestiones:

Solicitó ajustes en el aplicativo web, con el fin de brindar un mejor servicio a los profesores solicitantes y con el fin de facilitar los procesos de evaluación de los productos. En total se realizaron 60 solicitudes de ajuste.

Se establecieron los términos de referencia, para la sistematización de nuevos procesos que buscan ofrecer una mayor interacción entre el profesor solicitante y la Oficina del Comité de Puntaje. Dentro de ellas, sobresale un desarrollo mediante el cual los profesores recibirán correos alerta que les informan el estado actual de sus productos.

Se modificó serie Actas, subserie Actas Del Comité De Asignación Y Reconocimiento De Puntaje, para poder almacenar las actas del Comité de Puntaje en medio magnético, y de esta manera disminuir el espacio de almacenamiento del archivo de la Oficina del Comité de Puntaje.

Por otra parte, la Secretaría Técnica de la Oficina del Comité, apoyó la evaluación de las hojas de vida y de los productos académicos, presentados por los participantes del concurso excelencia académica 2009.

Salud Ocupacional

A continuación se relacionan los logros más significativos en el área de Salud Ocupacional:

Plan Maestro: En sesión 11 del Consejo Superior Universitario realizada el 12 de octubre de 2010, se aprobó el Plan Maestro de Salud Ocupacional 2010 - 2012, el cual fue realizado en el marco del Sistema de Mejor Gestión UN SIMEGE y plantea una propuesta encaminada a la mejora en la gestión en salud y seguridad en el trabajo en todas las Sedes de la Universidad, partiendo de una política institucional en esta materia, la cual proporciona el marco para definir los objetivos estratégicos y las acciones necesarias que llevarán a un resultado eficaz en el

control de los factores de riesgo ocupacional, contribuyendo al bienestar de la población laboral, aportando así a la gestión misional propuesta por la Universidad en cuanto a la generación de condiciones de seguridad y bienestar laboral que incrementen la productividad de los funcionarios.

Proyectos Sedes: Se formuló y aprobó el proyecto transversal de inversión “Mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal docente y administrativo de la Universidad” cuya ejecución se está realizando en el Nivel Nacional y en todas las Sedes. Este plantea acciones de promoción y prevención e intervenciones en la fuente, el medio ambiente y el trabajador según corresponda, para prevenir o mitigar los factores de riesgo con alto potencial de producir accidente de trabajo o enfermedad profesional, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, control de factores de riesgo prioritarios (En el cuadro anexo se evidencia la gestión del proyecto en la Sede Bogotá).

Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO): Se modificaron los procesos de elección de los COPASOS de las Sedes, mediante Resoluciones de Rectoría 699, 990 y 1528 de 2010. Con los cuales se unificó la normativa para los representantes de los funcionarios docentes y administrativos y se incluyeron las Direcciones Administrativas y de Gestión como integrantes del COPASO. Del mismo modo mediante Resolución de Rectoría 994, se estableció el calendario para la elección del Copaso en las Sedes Bogotá, Palmira, Amazonía y Caribe; los cuales se encuentran en proceso de inscripción ante el Ministerio de la Protección Social.

Gestión eficiente de la ARP Positiva en las Sedes de la Universidad Nacional de Colombia: Se concertó con la ARP Positiva como monto para la reinversión el 20% del valor de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales del año inmediatamente anterior. Este recurso será destinado al desarrollo de acciones de promoción y prevención, vigilancia epidemiológica, capacitación e intervención en los ambientes de trabajo y en las personas. De igual manera, mediante negociaciones realizadas con la ARP Positiva, se logró que la gestora permaneciera en la Universidad cuatro (4) días a la semana, lo cual permite que exista mayor acercamiento entre esta compañía y los funcionarios para gestionar y hacer seguimiento a los Planes de Acción.

ARP Premia: la ARP Positiva realizó una convocatoria en el mes de agosto de 2010 a sus empresas afiliadas, para presentar experiencias exitosas y participar en el concurso POSITIVA PREMIA. La Universidad, a través de la División Nacional de Salud ocupacional inscribió el SIVIGOTOM – Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la detección de trastornos osteomusculares y la Brigada de Emergencia “un equipo, una brigada; nuestra misión servicio y colaboración”. Con los dos programas obtuvo los premios POSITIVA ESMERALDA (correspondiente a la categoría de Experiencia Positiva de Investigación en prevención de riesgos laborales y vigilancia epidemiológica) y POSITIVA ZIRCÓN (Experiencia Positiva de trabajadores, equipos de trabajo empoderados) respectivamente.

Programas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad – Festivales de la Salud: En el marco del programa Universidad Saludable, de manera conjunta con el Área de Salud y Unisalud, se han desarrollado en la Sede Bogotá, 8 festivales de la Salud (Facultades de Ciencias Económicas e Ingeniería, Edificios Uriel Gutiérrez, Manuel Ancizar y Biblioteca Central; Departamentos de Química y Farmacia; y Plaza Central) a través de los cuales se ha realizado un acercamiento mediante el desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad dirigidos a los estamentos docente, administrativo y estudiantes. En las Sedes de Medellín y Manizales han realizado un festival de la salud y en las Sedes de Presencia Nacional se han realizado 2 festivales de la Salud.

Programa de Prevención del Consumo de Alcohol en Ambientes Laborales: Dando continuidad a las actividades desarrolladas en el año 2009, el Programa de Prevención de

Consumo de Alcohol, durante el presente año se implemento la FASE II en las siguientes dependencias: División de Vigilancia y Seguridad, Sección de Transporte y Mantenimiento, en las cuales se llevaron a cabo las propuestas enunciadas por los mismos funcionarios para la disminución de los factores de riesgo de esta conducta.

El Programa dio inicio en la Dirección de Bibliotecas, funcionarios de aseo y 23 docentes del área del Departamento de Farmacia, en donde se realizo la sensibilización sobre las consecuencias del consumo de alcohol y se identificaron factores de riesgo para los funcionarios intervenidos.

Continuando con la elaboración del Protocolo de actuación ante situaciones de consumo de alcohol, la propuesta esta siendo revisada por los Asesores Jurídicos de la Dirección de Bienestar de la Sede, de Unisalud, de la Dirección de Personal Académico y de la Dirección de Personal Administrativo.

Conformación y Funcionamiento de los Grupos de Gestión Ambiental Emergencias y Salud Ocupacional – GAESOS Sedes de la Universidad Nacional

Los GAESOS, constituyen grupos de apoyo creados al interior de las dependencias, teniendo en cuenta la complejidad de la Universidad Nacional de Colombia y aprovechando la organización administrativa en Facultades e institutos, con el fin de dar un adecuado manejo a las *acciones de Gestión ambiental, Salud Ocupacional y Emergencias, las cuales dentro de las organizaciones* requieren generalmente una atención personalizada debido a la complejidad de las mismas.

Como parte de las actividades durante el año 2010 se crearon 3 GAESOS (100% de lo proyectado para el año 2010) en la Sede Bogotá (Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Humanas y el Área de la Salud), del mismo modo se han adelantado acciones para la creación de este grupo en la Facultad de Derecho. Actualmente de forma adicional a los creados durante el año, se encuentran en funcionamiento los GAESOS de las Facultades de Medicina, Medicina Veterinaria y de Zootecnia, Ingeniería, Artes, Enfermería, Agronomía, Odontología y Ciencias; los institutos de Genética, Biotecnología y Ciencia y Tecnología de Alimentos. En las Sedes Medellín, Manizales y Palmira, se vienen adelantando acciones para la creación de un GAESOS en cada Facultad

Comité de Convivencia Laboral

Se han adelantado el proceso de revisión de la normatividad del Comité de Convivencia Laboral y como resultado del trabajo adelantado, se presentó para revisión de la Vicerrectoría General el proyecto de resolución mediante el cual se modifica la Resolución de Rectoría 1277 del 14 de noviembre de 2006, por la cual se implementan los mecanismos de prevención de las conductas que constituyen acoso laboral y se establece un procedimiento interno en la Universidad Nacional de Colombia.

De otra parte, el Comité en el último año se reunió de manera regular con el fin de atender los casos de presunto acoso laboral.

Área Salarial y Prestacional

Algunas de las actividades desarrolladas por la División Nacional Salarial y Prestacional son:

Actualización resolución de rectoría delegación en asuntos docentes y administrativos.

Se adelantó un análisis minucioso de todas las resoluciones de delegación en temas docentes y administrativos y conjuntamente con las demás Divisiones que conforman la Dirección Nacional de Personal, se presentó a la Rectoría proyecto de resolución modificatoria de la resolución 1494 de 2009. Esta propuesta pretende garantizar un único marco reglamentario de delegaciones.

Generación de archivo plano - pago electrónico doceava F.N.A.

Se realizan los ajustes finales y se espera pasar a producción este nuevo desarrollo para eliminar el diligenciamiento de formatos, simplificar trámites, reducir la carga operativa de funcionarios encargados del proceso en las Oficinas de Personal y Financiera y brindar un mayor nivel de confiabilidad en los procesos de aplicación y pago.

Actualización formatos SARA para expedir resoluciones de vacaciones.

Se definió un texto normativo unificado para formatos de resolución disfrute y pago, de disfrute, de aplazamiento y de interrupción de vacaciones y se implemento en el Sistema de Talento Humano.

Los beneficios obtenidos a través de este desarrollo consistieron básicamente en: disminución de procesos de digitación, agilización del trámite de resoluciones en las Oficinas de Nómina y unificación de redacción del formato SARA.

Informe 1993 a 2009 - Desfinanciación Gastos de Nómina

La Universidad Nacional de Colombia lideró el proceso de consolidación del informe de desfinanciación del mismo período para 25 universidades públicas del orden distrital, departamental y nacional de las cuales se ha recibido informe de 15 entidades.

Aplicación Ley 1371 de 2009 - Traslado funcionarios al Instituto de Seguros Sociales

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1371 de 2009, fueron trasladados al Instituto de Seguros Sociales 1.583 funcionarios que estaban afiliados a la liquidada Caja de Previsión Social de la Universidad, traslado que se dio a partir del 1º de julio de 2010.

Acompañamiento a funcionarios para recuperar beneficios Régimen de Prima Media

Se brindó la información necesaria y se obtuvo jurisprudencia de las altas cortes relacionada con tutelas falladas a favor de ciudadanos a quienes se les había vulnerado el derecho fundamental a la seguridad social al negárseles por parte de los fondos privados de pensión la decisión de traslado, teniendo derecho a regresar en cualquier tiempo al Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

Actualización Manual de Salarios y Prestaciones Sociales.

Las normas salariales y de seguridad social expedidas por el gobierno nacional, así como los conceptos jurídicos del año 2010, fueron adicionados al Manual de Salarios y Prestaciones. De esta manera se garantiza mantener criterios unificados y actualizados.

Aplicación Circular 2 del año 2009 de la Rectoría - Disfrute Compensatorios.

Por restricciones presupuestales los compensatorios acumulados a diciembre de 2009 no fueron compensados en dinero. Fue necesario adoptar medidas para garantizar la continuidad en la prestación del servicio en las diferentes dependencias y simultáneamente programar el disfrute de compensatorios a funcionarios de los niveles Técnico y Asistencial de vigilancia, transportes, granjas, divulgación cultural y dependencias administrativas.

2. Pregunta de: Mayda Patricia González Zabala- estudiante Universidad Nacional de Colombia:

Quisiera saber ¿Qué tipo de acciones está realizando la universidad en pro de incluir, en los procesos de formación, a población vulnerable (mujeres cabezas de hogar, discapacitados, desplazados, etnias), así mismo, conocer si existen planes para adecuar los espacios físicos que permitan el fácil acceso a personas con limitaciones físicas o médicas? De igual forma, quisiera saber ¿En qué ha avanzado la universidad para que sus servicios en línea sean accesibles a personas con limitaciones físicas?”

Respuesta Vicerrectoría General:

En cuanto a la admisión, la Universidad ha establecido varios programas de admisión especial en los últimos años, adicionales a los programas existentes desde hace varias décadas, tales como el PAES (programa de admisión especial para indígenas, para mejores bachilleres de municipios pobres y para mejores bachilleres país), se creó el programa del PEAMA, programa de admisión especial para poblaciones pertenecientes a la Orinoquía, la Amazonía, el Caribe Insular y el Pacífico Colombiano (esta última en desarrollo), y el programa de admisión especial para comunidades Negras, Afros, Palenqueras y Raizales. En cuanto a la población que se encuentra en situación de discapacidad, la Universidad, a través de sus direcciones nacionales de Admisión y de Bienestar, ha venido implementando en los últimos años herramientas, software y un proceso de apoyo y acompañamiento, para que aspirantes a la Universidad que se encuentran en esta condición puedan presentar el examen de admisión.

Respecto al tránsito en la vida universitaria y al proceso de formación de la población vulnerable, la Universidad cuenta con muchos mecanismos que le apuntan al fortalecimiento de acciones que los apoyen y acompañen, y que permitan ver a la Universidad como un escenario lleno de oportunidades para alcanzar el mejor desarrollo personal y profesional. Es así como las políticas de bienestar en la Universidad, están diseñadas para apoyar y acompañar a estos estudiantes con programas, acciones y estrategias, a partir de su focalización y de la identificación de sus riesgos de deserción.

Adicionalmente, en el Plan de Desarrollo 2010-2012, la Dirección Nacional de Bienestar cuenta con un proyecto llamado “Inclusión Social para Población Vulnerable en la Universidad Nacional de Colombia” y cuyo objetivo es “Diseñar e implementar estrategias y fortalecer las actividades en acompañamiento existentes en Bienestar Universitario para estudiantes vulnerables (como los de ingreso por admisión especial, (indígenas, municipios pobres, afrodecendientes, programa de movilidad), ingreso por segunda opción, en situación de discapacidad, personas de talla pequeña), con el fin de favorecer su inclusión social a la vida universitaria”.

Adecuación de espacios físicos que permiten el fácil acceso a personas con limitaciones físicas o médicas.

Una de las metas del proyecto antes mencionado, “Inclusión Social para Población Vulnerable en la Universidad Nacional de Colombia” del Plan de Desarrollo 2010-2012, establece hacer un documento diagnóstico de las condiciones de accesibilidad en todas las sedes de la Universidad. Este diagnóstico pretende, a partir del análisis de accesibilidad, convertirse en un insumo para que la Universidad Nacional de Colombia pueda adelantar acciones asertivas en sus planes de construcción, remodelación y readecuación.

En cuanto a los servicios en línea accesibles a personas con limitaciones físicas, la Universidad adelantó un trabajo para la Fundación Saldarriaga que género materiales didácticos para

población discapacitada. De otra parte, a través de la Dirección Nacional de Informática y Comunicaciones, tiene previsto a futuro realizar dos proyectos para ofrecer servicios en línea accesibles para personas con limitaciones físicas, ellos son:

- Incorporar en las salas de informática de las Facultades, equipos que cuenten con sistemas de información electrónico Braille así como programas de reconocimiento de voz para interactuar con el computador.
- Adquisición de lectores de pantalla especializados para permitir que personas ciegas puedan acceder al contenido de un computador mediante la voz y/o el alfabeto Braille

Así mismo, desde el Proyecto UN-Simege, se lideró el Centro de Llamadas (Call center), estructurado, alimentado y en funcionamiento con la información de la Universidad que respalda la orientación de personas con limitación visual y adelanta un portal electrónico que apoyará a personas con alteración auditiva. Dicho servicio continúa en construcción.

**3. Pregunta de: Didier Vega. Egresado Universidad Nacional de Colombia:
¿Cuál ha sido el avance en la articulación de los egresados como parte real de la comunidad universitaria?"**

Respuesta de la Vicerrectoría General:

A través del **Programa Nacional de Egresados**, los egresados de la Universidad Nacional de Colombia, mediante el registro correspondiente, integran el censo habilitado para participar en las consultas correspondientes en los procesos de designación de Rector (a) y Decanos (as). Al encontrarse en el censo mencionado, el egresado puede optar por uno(a) de los(as) de los(as) candidatos(as) en estos procesos de designación, o bien optar por la opción "en blanco".

La participación del egresado se pondera según establece la reglamentación vigente. Los estamentos docente y estudiantil también se habilitan para participar en estos procesos de consulta, procesos que se desarrollan desde 2006 bajo la responsabilidad de la Secretaría General y de la Dirección Nacional de Informática y Comunicaciones de la Universidad.

Más información: <http://www.consulta.unal.edu.co/Portal/inicio.jsf>

De otro lado, la Universidad ha establecido un portafolio de servicios para egresados, mediante el cual acceden a múltiples beneficios de orden académico, bibliográfico, cultural, así como a información de interés académico y laboral.

Más información:

http://www.portalegresados.unal.edu.co/images/stories/docs/resolucion-756_24-jul-2009.pdf

Igualmente, la Universidad ha generado apoyo demostrado a egresados con interés en el área de emprendimiento, esto desde varias instancias. A continuación, vínculos a información relacionada en las Sedes Bogotá y Medellín, respectivamente:

<http://www.bienestarbogota.unal.edu.co/gestion.html#tabs-6>

http://www.medellin.unal.edu.co/misional/index.php?option=com_content&task=view&id=127&Itemid=175

Así mismo, la máxima instancia de gobierno de la Universidad ha reglamentado la reestructuración y consolidación del Programa de Egresados, considerando "Que el egresado es la proyección de la Universidad en la sociedad y como tal, su desempeño ayuda a evaluar el quehacer académico, el impacto y la pertenencia social de los programas de la Universidad".

Esto se expresa en Acuerdo 014 del Consejo Superior Universitario del año 2010. Ver http://www.portalegresados.unal.edu.co/images/stories/contenido/normatividad/A0014_10S.pdf

La expedición de su carné como egresado a quienes se gradúan de la Universidad (pregrado o posgrado), así como a quienes lo hicieron hace un tiempo, es una labor que permite a los egresados acceder a los campus de la Universidad en el país así como disfrutar de los servicios establecidos en el portafolio antes mencionado.

En 2010, las cifras de carnetización ascendieron a 7.564.

Adicionalmente, la activa relación de la Universidad con las Asociaciones de Egresados a través de la Vicerrectoría General, el Programa de Egresados y las Facultades ha permitido avances en el establecimiento de distinciones a egresados meritorios, así como en el desarrollo de iniciativas de mutuo interés.

El Programa de Egresados de la Universidad, mantiene continua relación con 20 Asociaciones de Egresados.

Desde 2005, por virtud del Acuerdo 011 del Consejo Superior Universitario "Estatuto General", los Egresados podrán contar con representantes (voz y voto) en los Consejos de Bienestar Universitario, de Sede, de Facultad, así como en Comités Asesores de pregrado y posgrado.

Más información:

http://www.unal.edu.co/secretaria/normas/csu/2005/A0011_05S.pdf

El Sistema de Información de Egresados SIE, es fundamental en el acopio de información de los egresados, así como en la continua comunicación vía electrónica.

A 2010, corresponde a 58.431 registros de egresados en el SIE, así como de empresas que a través de dicho sistema, socializan oportunidades laborales a los egresados. 2420 empresas registradas.

No obstante los anteriores resultados, en el ámbito de "Bienestar Universitario" más de una década de trayectoria cumplieron antes líneas de acción como "vinculación laboral" o "proyección profesional", generando fortalezas en egresados en su inserción al mundo laboral.

Los encuentros de egresados o de graduandos a nivel de Sede, de Facultad o de Programa Curricular también son instancias que permiten integrar (o impedir que dejen de estar integrados) a los egresados a la vida universitaria. Incluso se realizó en marzo un encuentro de egresados en el exterior a manera de piloto (ver <http://www.portalegresados.unal.edu.co/index.php/es/agenda/2-general/170-encuentro-de-egresados-en-salamanca-espana.html>)

Las cifras sobre egresados radicados en el exterior, según información del SIE, es de 844. En ellas se evidencia que en España, Estados Unidos, Argentina, México y Alemania se encuentran la gran mayoría de los egresados del extranjero.

4. Pregunta de: Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL

¿Cuál es el monto total de dineros invertidos en el programa SIMEGE desde su inicio a la fecha y cuales sus resultados? ¿Corresponde esta inversión a las actividades misionales de la Universidad?"

Respuesta Vicerrectoría General:

El UN-Simege es un proyecto que atraviesa toda la actividad académico administrativa de la Universidad. Consta de diecisiete (17) subproyectos que incluyen Direccionamiento Estratégico, Mejoramiento de la Gestión Administrativa y Financiera, Egresados, Donaciones, Consolidación de la gestión del Mejoramiento, índice de Efectividad del sistema, Ordenamiento Jurídico, Gestión Documental, Ajuste institucional, Comunicación, Talento Humano,

Condiciones de Trabajo, Gestión del Entorno Ético, Responsabilidad Ambiental, Desarrollo Informático, Sistema de Bienestar y Acreditación Institucional, con actividad en cada una de las ocho sedes y el nivel nacional. Su impacto se refleja de manera directa en la consolidación y mejoramiento de todos los macroprocesos institucionales que incluyen los de carácter estratégico, los misionales, los de apoyo, los especiales y los de evaluación.

Este sistema tiene un marco de origen normativo establecido por el Estado, para el desarrollo institucional de las organizaciones oficiales como son la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública (NTCGP1000), el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y el Sistema de Desarrollo Administrativo (SISTEDA), su principal propósito es lograr un verdadero mejoramiento en la gestión universitaria, de manera sostenible y coherente. El sistema ha venido desarrollándose en tres (3) Etapas, así:

I Etapa, Diagnóstico y Alistamiento: Ejecutada en el año Julio de 2007 y Enero 2008 y bajo un Proyecto de inversión del Nivel Nacional cuyo objetivo general fue: *“Definir el modelo de implementación del Sistema de Mejor Gestión de la Universidad Nacional de Colombia en todas sus sedes”*. Presupuesto de inversión Año 2007: \$67.664.659.

II Etapa, Implementación: Ejecutada entre el Febrero 2008 y Noviembre de 2009, bajo un proyecto de inversión del Nivel Nacional cuyo objetivo fue: *“Establecer mecanismos de mejoramiento permanente de la gestión académico - administrativa que realiza la Universidad Nacional de Colombia para el cumplimiento de sus funciones misionales, a través de la implementación del Sistema de Mejor Gestión - UN SIMEGE”*. Presupuesto de inversión año 2008: \$752.045.671, año 2009: \$1.149.503.586.

III Etapa, Mejoramiento y Sostenibilidad: En ejecución desde Marzo de 2010 hasta Noviembre de 2012, bajo siete proyectos de inversión en el Nivel Nacional, la Sede Bogotá, Sede Medellín, Sede Manizales, Sede Palmira, Sede Orinoquia, sede Caribe y Sede Amazonas, el objetivo general de esta tercera etapa ha sido: *“Consolidar y fortalecer los mecanismos de mejoramiento permanentes de la Gestión Académico Administrativa que realiza la Universidad Nacional de Colombia para el cumplimiento de sus funciones misionales, a través del desarrollo y sostenibilidad del Sistema de Mejor Gestión - UN SIMEGE”*. Presupuesto de inversión año 2010: \$2.491.533.620.

Desde sus inicios el Sistema ha contado con un claro compromiso y convencimiento de la alta dirección, en donde la coordinación y liderazgo ha sido asignado a la Vicerrectoría General. Dicho mejoramiento se sustenta en la transformación de la cultura organizacional dentro de los requerimientos normativos que lo sustentan.

A continuación, se mencionan los resultados más importantes obtenidos en cada una de las etapas mencionadas anteriormente:

RESULTADOS ETAPA I: DIAGNOSTICO Y ALISTAMIENTO

- Diagnóstico de experiencias internas y externas en la implementación de normas de calidad o control en la Universidad Nacional de Colombia a Diciembre de 2007.
- Diseño de una propuesta con integración de normas requeridas y bajo un modelo de autonomía universitaria.
- Establecimiento de una línea de base en la construcción del sistema de mejor gestión.
- Elaboración del Modelo de Implementación y Plan Estratégico formulado y validado, de acuerdo al Diagnóstico realizado y el contexto específico de la Universidad.
- Organización de la estructura de funcionamiento para la implementación del Sistema.
- Alistamiento, sensibilización y planeación de la capacitación para los integrantes claves del sistema.

- Presentación y socialización del Proyecto UN SIMEGE ante la comunidad universitaria.
- Vinculación de grupos de trabajo y actores fundamentales para la operatividad del UN SIMEGE.

RESULTADOS ETAPA II: IMPLEMENTACIÓN

- Documentación del Sistema aprobada mediante Res 711 de 19 de Mayo de 2009 de Rectoría, mediante la cual se dan lineamientos e instrucciones para la implementación y desarrollo del sistema: Mapa de Macroprocesos (15), Manual de procesos (64) y procedimientos (815), Guías, Manual de Mejor Gestión, Política y Objetivos de Mejor Gestión, Política de administración de riesgos, Procedimientos obligatorios
- Fichas de producto de los tres servicios misionales, donde se describen sus características principales
- Guías: Documentación de procesos, levantamiento de procedimientos, diseño de indicadores, administración de riesgos, diseño de políticas
- Procedimientos obligatorios validados y estandarizados en todas las sedes: Control de documentos y registros, acciones correctivas, preventivas y de mejora, servicios o productos no conforme, auditorías internas, revisión por la alta dirección
- Administración del Riesgo: Mapas de Riesgos de los 64 procesos y Planes de Tratamiento de los mismos, para su prevención y mitigación
- Preparación de la Cultura de Mejor Gestión: Capacitaciones dirigidas a Jefes, Coordinadores, Gestores, Auditores en todas las Sedes, con cobertura aproximada de 800 servidores públicos
- Estrategia de Desarrollo Gerencial, dirigida a los directivos de la Universidad, diseñada bajo la identificación de competencias.
- Sistema de Buen trámite en funcionamiento como mecanismos para el reporte y solución de malos trámites a la fecha: 139 solicitudes resueltas, 9 en proceso
- Implementación del Sistema de Evaluación para el mejoramiento, mediante al definición de una metodología de Evaluación y autoevaluación de la Universidad y la realización de auditorías de gestión (premio), desde la fuente y de seguimiento
- Diseño, aprobación e implementación del Premio de Mejor Gestión. Entre 2008-2009 con 89 Equipos de Gestión participantes de toda la universidad y como estrategia para la divulgación y participación masiva para la implementación del sistema, lográndose un 96 % de avance.
- Construcción y actualización de Página Web del Sistema: <http://www.simege.unal.edu.co>, como mecanismo de difusión de todos los elementos del sistema
- Diseño e implementación de Software de Planeación Operativa- SIPLO. Como herramienta para fortalecer la cultura de planeación y seguimiento de la universidad, obteniendo al I semestre de 2009 un 90% de Equipos de gestión con planeación elaborada y 35 % de equipos de gestión con planeación alimentada y cumplida
- Diseño de una estrategia gerencial que define e implementa un Estilo de dirección propio para la U.N.
- Definición de lineamientos para la consolidación de un Sistema de Indicadores Único de la U.N.
- Construcción de metodologías para la estandarización de procedimientos en la U.N.
- Portafolios de servicios construidos de los programas de pregrado y postgrado y extensión de toda la U.N., como insumos para la construcción de Call Center
- Metodología construida para el diseño de la Gerencia del Servicio de la U.N., aplicable a cada equipo de gestión
- Propuesta preliminar de régimen de Planeación
- Propuesta para Ajuste de la estructura organizacional pendiente de revisión y aprobación por la instancias pertinentes
- Propuesta de Políticas para las áreas de Bienestar Universitario, pendientes de revisión y aprobación por la instancias pertinentes
- Plan Maestro de Salud Ocupacional formulado
- Inventario normativo de la universidad sistematizado (Desde 1993 a la fecha)

- Consolidación y divulgación de un Compromiso Ético para la Universidad Nacional de Colombia, que conlleva acuerdos acerca de los valores y comportamiento éticos que deben darse en la universidad.
- Manual de Requisitos mínimos cargos de personal administrativo de planta y proyecto de reglamentación de los concursos de carrera administrativa en revisión por parte de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa-CNCA
- Propuesta de mejoramiento de la gestión de la correspondencia y ajuste a la Tabla de Retención Documental del proceso de adquisición de Bienes y Servicios (Contratación)
- Herramienta diseñada para la evaluación del Clima Organizacional.

RESULTADOS ETAPA III: MEJORAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD- AÑO 2010

- Sistema de Planeación Operativa – SIPLO articulado al Plan Global de desarrollo 2010-2012 y organizado por Macroprocesos, alimentado por 204 Equipos de Gestión a nivel de toda la universidad para el periodo I-2010.
Nota: Sede Bogotá (43 E.G.) realizó la planeación en una modalidad diferente como prueba piloto de un nuevo mejoramiento.
- Alto nivel de articulación, liderazgo y efectividad en el proceso de Estandarización de procedimientos del Macroproceso de Gestión Administrativa y Financiera, lo que ha permitido a la fecha estandarizar el 50% de los procedimientos de este macroproceso (60 /91) y racionalizar del número de documentos del Macroproceso, ofreciendo mayor claridad para los usuarios en sus trámites mediante definición de instructivos y formatos.
- Adquisición y parametrización de los módulos del Sistema “Simege electrónico” que servirá para la gestión automatizada de los componentes claves del UN SIMEGE (Acciones, Auditorias, Riesgos, Indicadores, Documentos, Competencias). Se han parametrizado 122 usuarios en el sistema, asignándole a cada uno los perfiles correspondientes, permisos y niveles de acceso a los módulos correspondientes. Se definieron 15 tipos de perfiles de acceso al sistema, los cuales incluyen diferentes niveles de paso para cada una de las opciones de los módulos. Se parametrizaron 4 tipos de posibles funciones que puede tener un usuario que interactúe con el sistema y actualmente algunos de los módulos se encuentran en prueba piloto.
- Centro de Llamadas (Call center), estructurado, alimentado y en funcionamiento con la información de los servicios misionales, servicios de Bibliotecas, de bienestar, de la ORI, de Museos y patrimonio, de divulgación cultural y de servicios administrativos (contratación) de las facultades, con cobertura de la Sede Bogotá, el Nivel Nacional y Manizales, (En proceso de recopilación de información las demás sedes). Lo cual ha permitido: La centralización y constante actualización de la información de los servicios de la universidad, el suministro de información requerida por usuarios externos e internos de la universidad, una atención personalizada, seguimiento a las llamadas recibidas mediante: Generación de estadísticas e indicadores acerca de demanda de servicios, tipos de usuarios, motivaciones de consulta y creación de Base de Datos de los usuarios.
- La implementación de los requerimientos del Sistema de Mejor Gestión, obtuvo calificación de 100%, en el sistema de Control Institucional de la Universidad Nacional de Colombia en la evaluación de la Contraloría General de la República.
- Discusión, validación y definición de la estrategia de fortalecimiento de la gestión por Macroproceso, mediante la tercera versión del Premio de Mejor Gestión, en donde además de validar la documentación que sustenta cada macroproceso, se concretarán los canales de comunicación y se identificarán acciones que corrijan y prevenga desviaciones y se

estimulará la creación de propuestas de mejoramiento de los respectivos servicios prestados.

- Fortalecimiento, divulgación e interiorización del Compromiso ético de la Universidad, mediante el desarrollo de diferentes estrategias y campañas en las sedes y con la comunidad universitaria.
- Primera medición del Clima Laboral (con base en la herramienta diseñada y afinada con prueba piloto, análisis psicométrico y validación por expertos), con la participación de 845 funcionarios administrativos en la universidad. Se tiene una primera consolidación de resultados a nivel nacional y de sedes, para establecer planes de mejoramiento.
- Fortalecimiento de la Cultura de Mejor Gestión y aporte a la sostenibilidad del Sistema, mediante la culminación de capacitaciones de la segunda promoción de gestores (197) y auditores internos (71 nuevos y 153 antiguos- Total 224). Quienes se constituyen en personal clave y capacitado para apoyar el mejoramiento continuo del sistema.
- Como parte de la Estrategia de Desarrollo Gerencial, se culminó el Diplomado: "Mejoramiento de la Gestión Universitaria", donde se certificarán 108 servidores públicos: entre Jefes, Directivos, Asesores y Coordinadores.
- Equipos de gestión de la universidad con un Modelo de Buen Servicio construido para por lo menos uno de los servicios que ofrecen, identificando los clientes y las características de satisfacción y definiendo estrategias para mejorar el servicio.
- Consolidación del equipo técnico del Sistema de Gestión Ambiental Nacional (conformado por los responsables de todas las sedes), donde se definirán lineamientos mínimos para la articulación y desarrollo de los diferentes sistemas de las sedes, que hasta el momento habían estado funcionando de manera dispersa y desarticulada. Asimismo, se validó por parte de este grupo un nuevo planteamiento de Política integrada de gestión Ambiental de la Universidad Nacional de Colombia para ser llevada a las instancias pertinentes para su aprobación.
- Fortalecimiento del Programa de egresados de la Universidad, gracias a la definición de un Coordinador Nacional permanente, el aumento de egresados registrados en el sistema y el desarrollo de varias estrategias de articulación y potencialización del programa.
- Consolidación del equipo técnico para el análisis del Desarrollo territorial de la universidad (conformado por representantes de todas las sedes), donde ya se definió un diagnóstico y metodología preliminar para establecer los lineamientos mínimos que guíen el desarrollo territorial de la universidad.
- Aprobación del "Plan Maestro de información y comunicaciones de la Universidad Nacional de Colombia" ante el Consejo Superior Universitario y aval para el Plan Estratégico de Comunicación e Información de la Universidad, en construcción.

En general y tal vez el más importante logro en el 2010 fue el surgimiento y fortalecimiento de una dinámica de mejoramiento en los diferentes equipos de gestión de la universidad (Direcciones, Oficinas, Facultades, Institutos, Vicerrectorías, Laboratorios), reflejado en acciones tales como: simplificación de procedimientos de gestión administrativa y financiera (Gerencia), medición y seguimiento a la satisfacción de los servicios prestados (varios E.G), desarrollo e implementación de aplicativos para agilizar la contratación y la gestión de

proyectos (Bogotá y Manizales, Medellín), Automatización de la Programación Académica (Medellín), Mejoramiento de los canales de comunicación (Medellín), articulación del procedimiento de acciones con los planes de mejoramiento derivados de las autoevaluaciones con fines de acreditación de los diferentes programas curriculares (Manizales), definición de Indicadores estratégicos (Manizales) y mejoramiento de la gestión de laboratorios (Palmira), entre otras iniciativas.

5. Pregunta de Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL:

¿Cuál es el costo invertido en la compra del lote aledaño al Hospital Universitario y cuál el fin último de dicha compra?

Respuesta de la Vicerrectoría Sede Bogotá:

El costo de la inversión en el lote anexo al hospital, el cual incluye el valor del lote y el pago de la póliza, fue de Quince mil Trescientos Cincuenta y Seis millones Seiscientos Cincuenta y Un mil Novecientos Treinta y Cinco pesos (\$ 15.356.651.935). El objetivo de la compra es brindar a la Universidad la posibilidad de ampliar las instalaciones del hospital universitario en el futuro, con el objetivo de configurarlo como de alta complejidad en la atención en servicios de salud y con tecnología de punta, que podría llegar a duplicar la capacidad en número de camas y de pacientes actual. Ya que todo hospital requiere expandirse por efecto de la tecnología y del crecimiento en servicios, elementos que son inherentes a la naturaleza de estas Instituciones de Servicios en Salud, en este sentido el proyecto inicial carecía de espacios para su expansión. Adicionalmente, también se busca brindar a todo el complejo futuro un área adicional para estacionamientos, con lo cual el proyecto global se ahorra la necesidad de localizar un gran número de ellos en un segundo sótano.

6. Pregunta de Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL:

¿Cuál es el costo total de dineros invertidos en el Hospital Universitario, cuál es el estado actual del hospital y cuáles los planes para ponerlo en funcionamiento?

Respuesta de la Vicerrectoría Sede Bogotá:

Dentro del marco del Plan Global de Desarrollo 2010-2012 se creó el proyecto "Primera Etapa de Apertura del Hospital Universitario" el cual se programó con una inversión para las vigencias 2010 a 2012 de Seis mil Quinientos millones de pesos (\$6.500.000.000), de los cuales se ha ejecutado hasta el mes de abril de 2011 la suma de Trescientos Setenta millones de pesos (\$370.000.000) La inversión más fuerte de recursos está representada en la ejecución de la obra de reforzamiento, la cual se proyecta iniciar en el segundo semestre de 2011 para iniciar la apertura de los primeros servicios asistenciales en diciembre de 2011, siempre y cuando para esa fecha la Curaduría No. 1 haya expedido la licencia de construcción.

7. Pregunta de Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL:

¿Cuál es el monto que la Universidad Nacional ha destinado para el programa Bicirrun y cuál es el estado actual de las bicicletas y del programa?

Respuesta de la Vicerrectoría Sede Bogotá:

La Universidad entre las vigencias 2006 a 2009 invirtió Trescientos Cincuenta y Cinco millones Seiscientos Setenta y Nueve mil Ciento Seis pesos (\$355.679.106) en el Programa Bicirrun. El funcionamiento del programa estuvo atado a la disposición de recursos para el mismo, por lo tanto funcionó hasta el mes de mayo de 2010, momento desde el cual se encuentra suspendido por falta de presupuesto para su mantenimiento anual. De las Setecientas Diez (710) bicicletas en inventario, Cuatrocientas Cincuenta y Dos (452) se encuentran aptas para el servicio.

8. Pregunta de Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL:

¿Cuál es el monto total de dineros invertidos en la compra e instalación de cámaras al interior del campus? ¿Corresponde esta inversión a la actividad misional de la Universidad?

Respuesta de la Vicerrectoría Sede Bogotá:

La Universidad Nacional de Colombia en su interés de optimizar los procesos y procedimientos de seguridad, convivencia y adecuando los nuevos esquemas de seguridad, necesidades y tecnologías con la que actualmente cuenta, realizó el proceso de expandir, actualizar y homologar la plataforma del circuito cerrado de televisión (CCTV), mediante el proceso de adquisición y restructuración de medios tecnológicos con una inversión de Quinientos Dieciocho Millones Cincuenta y Nueve Mil Doscientos Treinta y Dos Pesos (\$ 518.059.232) en la vigencia 2010. Esta actividad está inscrita en un proyecto de soporte, no misional, que tiene como objeto garantizar las condiciones institucionales de servicios, de infraestructura y de logística que permitan el cumplimiento de la misión institucional de la Universidad.

9. Pregunta de Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL:

El Decano de la Facultad de Ciencias, ordenó la compra de 9 sillas por valor de 26 millones de pesos, una de ellas para su oficina, por valor de 13 millones 992 mil 750 pesos. Al respecto, ¿Qué acciones emprendió la dirección de la Universidad para investigar este oneroso gasto y cuáles para evitar que esta situación se repita a futuro?

Respuesta de la Vicerrectoría Sede Bogotá:

El Manual de Convenios y Contratos de la Universidad Nacional de Colombia , adoptado mediante Resolución de Rectoría N° 1952 del 22 de diciembre de 2008, delega en su Capítulo I, artículo N° 8, numeral 13, la competencia para adelantar todos los trámites del proceso contractual, incluyendo la suscripción, ejecución y liquidación de órdenes contractuales y contratos a "... los Decanos de Facultad, para el ejercicio de las funciones que le son propias y para ejecutar los recursos del presupuesto de la Universidad que le sean asignados y los de sus respectivos fondos". Por lo anterior y teniendo en cuenta la estructura propia de la Universidad y la delegación en los Decanos para la correspondiente suscripción de órdenes contractuales, no es competencia de la Dirección de Gestión o la Vicerrectoría de Sede la realización de una verificación detallada al interior de los Fondos Especiales de la ejecución de los recursos asignados para cada vigencia. Sin embargo y ante la observación realizada en el marco de la Jornada de Rendición de Cuentas, la Dirección de Gestión solicitó a la Facultad de Ciencias los documentos que soportan el proceso contractual para la adquisición de los bienes señalados y pudo evidenciar que la suscripción de la orden contractual cumple con los requisitos establecidos en el Manual de Convenios y Contratos.

10. Pregunta de Marta Lucia Villegas- Directora ICETEX

¿Cuáles son las causas para que la ejecución de recursos de inversión con aportes de la nación fuera solo 42%?

Respuesta Gerencia Nacional Financiera y Administrativa:

A raíz de las gestiones adelantadas por los rectores de las universidades públicas, el gobierno nacional asignó para la Universidad Nacional una partida adicional para inversión de \$20.987 millones de pesos para la vigencia 2010. Estos recursos fueron recibidos parcialmente hacia finales de ese año, situación que no permitió hacer compromisos sobre ellos.

De otro lado, durante la vigencia 2010, el PAC de inversión no fue girado oportunamente por parte del Ministerio de Educación Nacional. Durante el primer semestre se recibió el 14%; entre

septiembre y noviembre el 55% y el 30 de diciembre de 2010 el 28%. Esta situación afecta cualquier proceso de contratación por la incertidumbre de no tener precisión de la fecha en la cual se pueden realizar los pagos de los compromisos que se adquieran.

El Plan de Acción Institucional 2010-2012 fue aprobado mediante Resolución de Rectoría No.147 del 8 de febrero de 2010, por ser el primer año de vigencia del plan, la dinámica de ejecución los proyectos no es la misma respecto de los años siguientes.

Es importante aclarar que la ejecución de los proyectos de investigación tiene un ritmo de ejecución inherente a su mismo proceso, diferente de la que tienen las otras funciones misionales, porque en buena parte depende de factores externos como por ejemplo la adquisición de equipos importados, la cinética misma de los procesos biológicos y las convocatorias para los grupos, redes y proyectos de investigación, en la que para seleccionar los ganadores requiere de la calificación dada por pares nacionales e internacionales a cada una de las propuestas presentadas, entre otros, situación que no siempre coincide con la anualidad presupuestal.

11. **Pregunta de Juan Carlos Arango- SINTRAUNAL:**

Si el estado gira los dineros del costo total de la nómina de empleados de planta que laboran en Unisalud y Unisalud en la actualidad cubre el valor total de esa nómina, ¿Qué está haciendo la dirección de la Universidad con los dineros provenientes del tesoro público por concepto de dicha nómina?

Respuesta Gerencia Nacional Financiera y Administrativa:

Respecto a los recursos que la universidad recibe del Tesoro Público para financiar los gastos de nómina de Unisalud se hacen las siguientes aclaraciones:

El Gobierno asigna el presupuesto a las Universidades Públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992, que dispone lo siguiente:

“Los presupuestos de las universidades nacionales, departamentales y municipales estarán constituidos por aportes del Presupuesto Nacional para funcionamiento e inversión, por los aportes de los entes territoriales, por los recursos y rentas propias de cada institución.

Las universidades estatales u oficiales recibirán anualmente aportes de los presupuestos nacional y de las entidades territoriales, que signifiquen siempre un incremento en pesos constantes, tomando como base los presupuestos de rentas y gastos vigentes a partir de 1993. (subrayado fuera de texto)

En consecuencia, los aportes de la nación para la Universidad Nacional de Colombia se asignan, para cada vigencia, en el Decreto de liquidación del presupuesto. Esta asignación se hace en forma global para funcionamiento e inversión y es el Consejo Superior Universitario la autoridad competente para hacer la distribución de estos recursos para el apropiado desarrollo de las funciones asignadas por la Constitución y la Ley.

Es pertinente aclarar que los gastos de nómina son sólo un rubro dentro del total de gastos de funcionamiento de la Universidad Nacional de Colombia y que en virtud de la autonomía universitaria, el presupuesto se asigna conforme a las necesidades institucionales. Así mismo vale la pena resaltar que dentro del Decreto anual de liquidación del presupuesto, no se discriminan el destino que debe darse a los recursos asignados para funcionamiento ni para inversión

12. Pregunta de Gustavo Rojas- Ciudadano:

¿Cuáles son las principales dificultades en la consecución de alianzas internacionales?

Respuesta Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales- ORI:

- a) La Estrategia de Cooperación del Gobierno Nacional no incluye como prioridad la educación superior, la ciencia ni la tecnología.
- b) Los recursos asignados para las contrapartidas que exige la cooperación son escasos casi inexistentes.
- c) Inexistencia de lineamientos para gestionar y apropiar los recursos de cooperación técnica y científica que demanda y oferta la Universidad Nacional de Colombia.
- d) Falta de políticas y estrategias gubernamentales que articulen la cooperación país con los esfuerzos de docentes e investigadores para gestionar y apropiar recursos de cooperación.
- e) Falta normatividad que regule el proceso de apropiación de recursos y la adopción Sistema Nacional de Gestión de Finanzas Públicas (GNFP) a la cooperación técnica y científica.
- f) Estructuras de gestión paralelas que menoscaban las capacidades de cooperación de la Universidad, minimizan los impactos de la ayuda reciproca y debilitan la rendición de cuentas.

Por su parte la ORI en su Plan de Mejoramiento esta:

- Diseñando un Sistema Integrado de Información para la Gestión de Cooperación que integra el ciclo de procesos de Planeación, Ejecución, Evaluación y Mejoramiento que facilita el acceso a la información de forma estandarizada, oportuna y fiable, el seguimiento y control del ciclo completo de proyectos, programas y alianzas de cooperación.
- Formulando la política de internacionalización institucional entre la oferta y demanda de recursos de cooperación y su colocación por parte de directivas, docentes e investigadores en la proyección de los presupuestos anuales Plan de Desarrollo.
- Generando el modelo de planeación a largo plazo de los flujos de oferta y demanda de cooperación en la Universidad.
- Coordinando las actividades de los socios cooperantes para optimizar la carga administrativa y la agenda de reuniones de las directivas y disminuir las duplicidades.

13. Pregunta de Gustavo Rojas- Ciudadano:

Respuesta. Oficina Nacional de Planeación

¿Cuáles fueron las principales dificultades que limitaron la consecución de los objetivos propuestos para el 2010?

Teniendo en cuenta que el Plan Global de Desarrollo 2010-2012 “ Por una universidad de excelencia, investigadora, innovadora y a la vanguardia del país” es el que lidera los objetivos y metas principales de la Institución para dicho trienio, podemos señalar que durante el 2010, primer año del Plan, éste alcanzó un nivel satisfactorio de avance y cumplimiento de acuerdo a

lo presupuestado; particularmente tuvo una ejecución financiera de \$69.062.049.498, que corresponde al 88.24% del total asignado para dicha vigencia. Es de anotar por ser el primer año de ejecución del plan, algunos proyectos aún se encontraban en proceso de ajuste en su formulación.

Adicionalmente, durante el año 2010 el Programa Anual de Caja (PAC) correspondiente a los recursos de inversión, no fue girado oportunamente por parte del Gobierno Nacional; durante el primer semestre se recibió el 14%, entre septiembre y noviembre el 55% y el 30 de diciembre de 2010 el 28%. Esta situación afectó los procesos de contratación por la incertidumbre de no tener precisión en la fecha en la cual se podían realizar los pagos de los compromisos que se adquirieran.

14. Pregunta de Marcela Avellaneda- Independiente

Respuesta. Oficina Nacional de Planeación

¿Ha recibido la Universidad el presupuesto anual para la educación universitaria que imparte?

La Universidad anualmente recibe los recursos que asigna el Gobierno Nacional en la Ley Anual de Presupuesto y en el Decreto Anual de Liquidación de Presupuesto, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30 de 1992 y los recursos adicionales que se gestionen ante el Gobierno Nacional, así como los recursos de la concurrencia de la nación para atender el pasivo pensional según lo ordenado en la Ley 1371 de 2009; sin embargo, los recursos que recibe no son suficientes teniendo en cuenta que la Ley 30 de 1992 ha congelado el presupuesto aportado por el gobierno a las universidades públicas con el IPC, mientras los costos crecen anualmente muy por encima de ese índice, dado el aumento de la cobertura en pregrado y especialmente en posgrado, el aumento en el número de grupos de investigación, el efecto de la modernización tecnológica y la mejora de calidad de los docentes, entre otros.