



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

Boletín Estadístico de abril de 2022

¡Cuarenta años unidos por la excelencia!

Brigadier General (RA) Luis Fernando Puentes Torres, Ph. D.
Rector

Brigadier General (RA) Alfonso Vaca Torres
Vicerrector General

Mayor General (RA) José Mauricio Mancera Castaño
Vicerrector Administrativo

Coronel (RA) Gustavo Becerra Pacheco
Vicerrector Campus Nueva Granada

Doctora Martha Lucía Oviedo Franco, Ph. D.
Vicerrectora Académica

Doctora Clara Lucía Guzmán Aguilera, Ph. D.
Vicerrectora de Investigaciones

Coronel (RA) Jairo Alejandro Martínez Rocha
Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva

Estructuración y aportes:

Comité Técnico Estadístico de la Universidad Militar Nueva Granada.

Documento de propiedad intelectual de la Universidad Militar Nueva Granada, apoyado en la Resolución 1063 de 2021 y protegido por los derechos de propiedad intelectual. Su reproducción parcial o total debe ser autorizada por la Universidad.

Mayo de 2022



Presidente del Comité Técnico Estadístico
Mayor General. (RA) **JOSÉ MAURICIO MANCERA CASTAÑO**
Vicerrector Administrativo

Secretario técnico
Coronel (RA) **JAIRO ALEJANDRO MARTINEZ ROCHA**
Jefe Oficina Asesora de Direccionamiento
Estratégico e Inteligencia Competitiva

Líder Sección Gestión Estadística
PAULA BARRERO PÁEZ
Oficina Asesora de Direccionamiento
Estratégico e Inteligencia Competitiva

Introducción

El siguiente documento de información cuantitativa, correspondiente a los resultados y a las estadísticas de a de 2022 de algunas dependencias de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) según las temáticas delimitadas en la Resolución 1063 de 2021, siguiendo los lineamientos de las hojas de ruta institucional, el Plan Rectoral 2019-2023, "Compromiso granadino con la excelencia" y el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2030, "Equidad sostenible con la excelencia"; en ese sentido, se pone a disposición de nuestros grupos de valor y de la comunidad en general, con el fin de que se constituya en un insumo para los procesos de planificación, la toma de decisiones y una fuente de consulta sobre el desempeño institucional.

La presente edición fue coordinada por la Sección de Gestión Estadística de la Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva, en sintonía con el Comité Técnico Estadístico de la Universidad Militar Nueva Granada, quienes agradecen el aporte de las vicerrectorías y las oficinas académico-administrativas para cada uno de los procesos por el suministro de información y de cifras que generan valor para la obtención de esta publicación.

Contenido

#	TEMÁTICAS
1	Estadísticas de la Vicerrectoría General, acciones de proyección social que adelantan con el fin de resolver problemas de la comunidad o del sector productivo.
2	Estadísticas de la Vicerrectoría Académica, Docentes, Escalafón Docente y el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento del Puntaje (CIARP).
3	Estadísticas de la Vicerrectoría de Investigaciones, cultura de la investigación, la innovación y el emprendimiento.
4	Estadísticas de la Vicerrectoría Campus Nueva Granada, Gestión museos, Escuela de Economía Naranja, Distritos creativos, Campus Generador de Desarrollo, Granja Neogranadina.
5	Estadísticas de la Vicerrectoría Administrativa, Seguridad y salud en el trabajo.



Resolución No. 1063 de 13 de diciembre de 2021

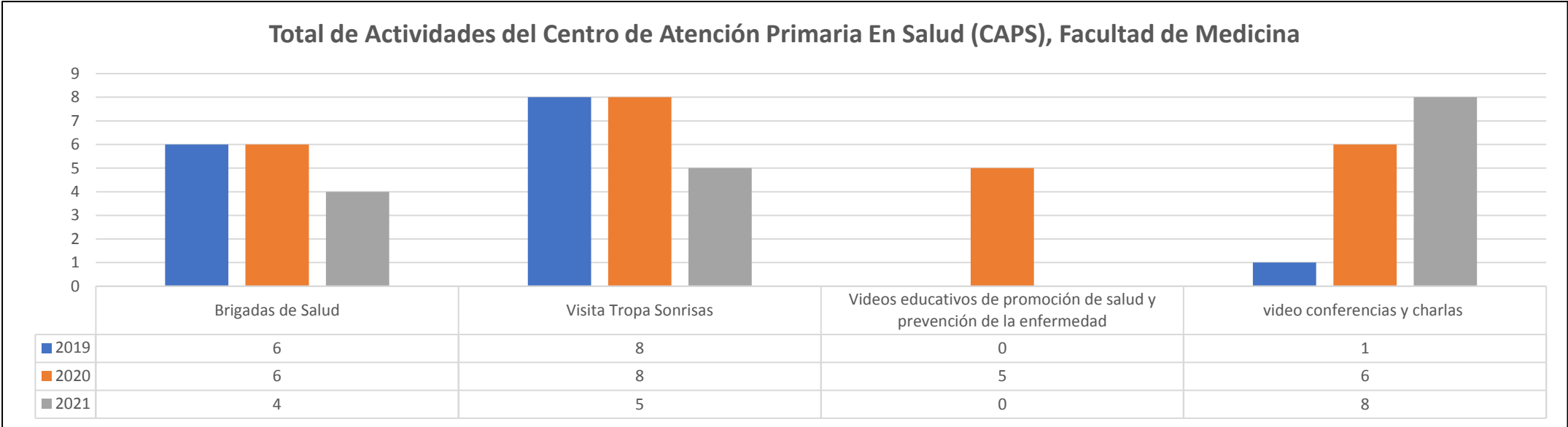
Por la cual se crea el Comité Técnico Estadístico de la Universidad Militar Nueva Granada

Están cordialmente invitados a observar el acto administrativo que crea el Comité Técnico Estadístico de la Universidad Militar Nueva Granada.



1. Estadísticas de la Vicerrectoría General, acciones del Proyección social que adelantan con el fin de resolver problemas de la comunidad o del sector productivo.

Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud

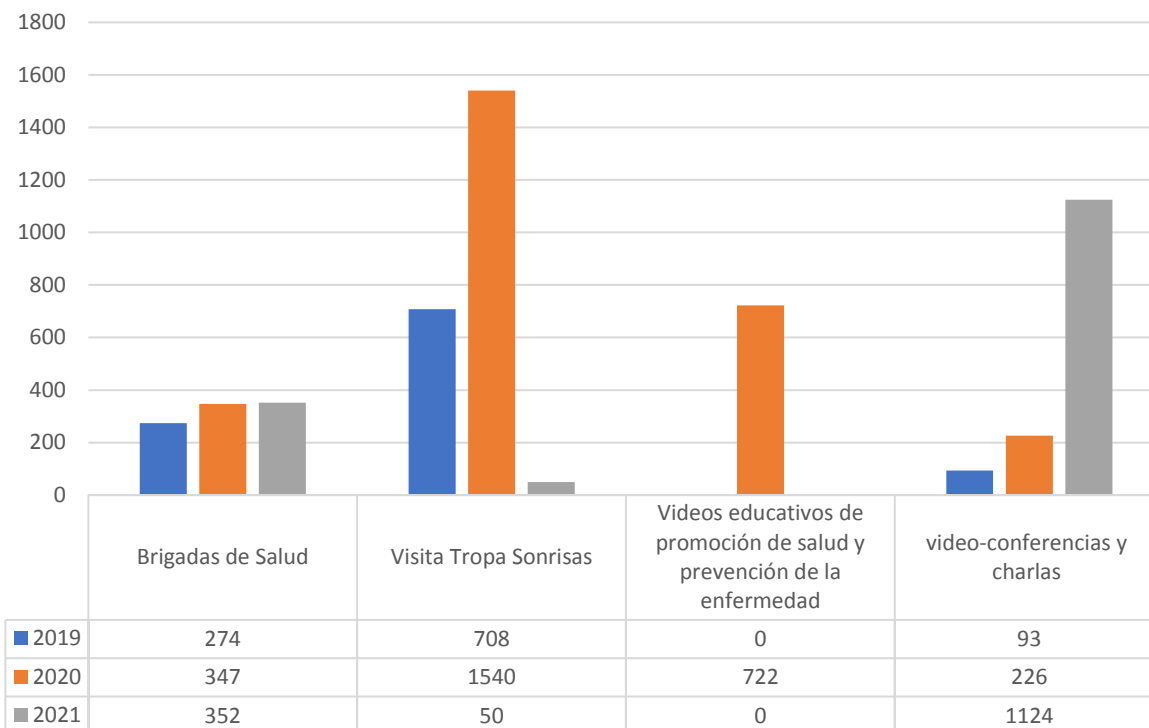


Durante los períodos académicos de los años 2019 a 2021, se desarrollaron diferentes actividades dirigidas a los grupos de interés vinculados al proceso. Es así como las brigadas de salud se desarrollaron en diferentes Municipios de Cundinamarca tales como: Cajicá, Fómeque, Cáqueza, Suesca y Fosca, así como en entidades Distritales y/o privadas, como el Instituto Distrital de Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, Fundación taller de mis sueños, Jardín Chiquilines del ICBF, entre otros.

De igual manera, se desarrollaron jornadas por parte de la Tropa Sonrisas de la UMNG, conformado por estudiantes voluntarios de la Facultad de Medicina, quienes acompañaron a niños, adultos mayores y familias, en diferentes encuentros encaminados a intervenir a las personas que se encuentran en situaciones de salud terminal precaria, mediante la terapia de la risa, basada en el arte del clown.

Fuente. División de Extensión y Proyección Social, Vicerrectoría General

Total de participantes en actividades de proyección social de 2019 a 2021

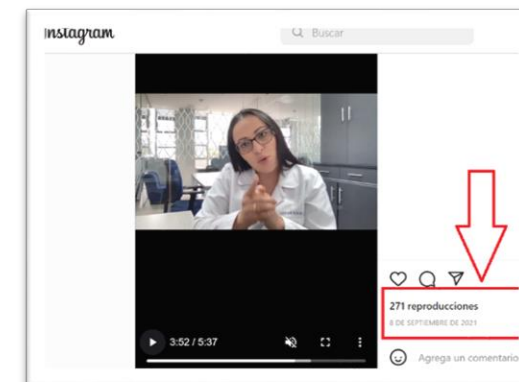


Durante cada período académico, se tuvieron en cuenta grupos de interés que presentaran situaciones y/o problemáticas objeto de intervención de los profesionales y voluntarios vinculados al CAPS, por lo que se generaron diferentes estrategias de intervención, específicamente charlas y video conferencias que fueron indispensables en el afrontamiento de la pandemia por el confinamiento a causa del Covid-19. Es así que éstas se incrementaron en el 2020 y 2021.

Fuente. División de Extensión y Proyección Social, Vicerrectoría General



Charla sobre prevención de infecciones respiratorias agudas (IRA) por Coronavirus – Jardín Infantil Chiquilines-ICBF en 2021-1



Video preventivo en torno al Día Mundial de prevención del suicidio, evento de 09/08/2021

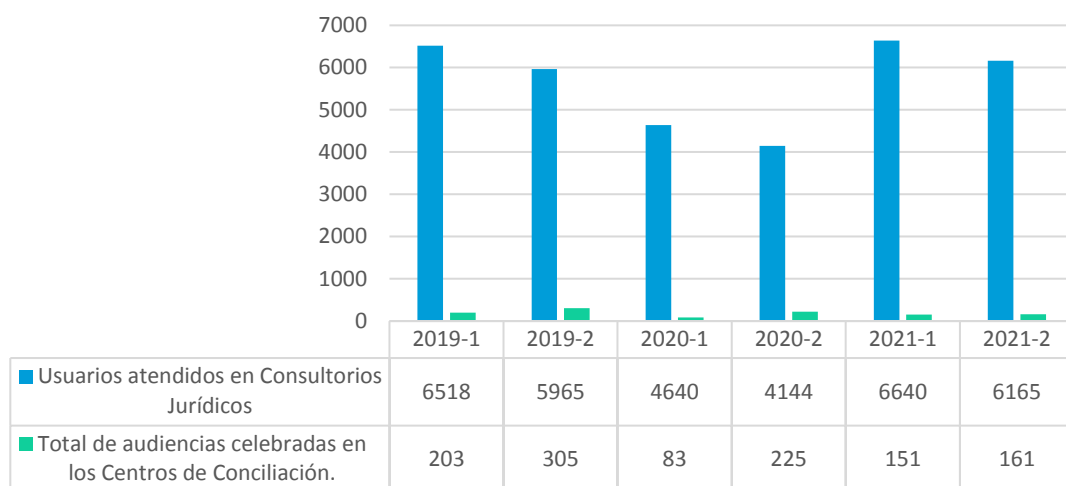


Visita Tropa Sonrisas a niños y niñas del Hospital Militar Central. 20/08/2021. Espacio generado para el desarrollo de la terapia no farmacológica (risoterapia, musicoterapia) con la que se busca reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión de pacientes, acompañantes y personal que los atienden.

Facultad de Derecho

Consultorio Jurídico y Centros de Conciliación

Consultorías jurídicas 2019-1 a 2021-2



En el Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación de las sedes de Campus Bogotá y Campus Nueva Granada, los estudiantes de últimos semestres de Derecho en cumplimiento de su entrenamiento práctico y en compañía de un grupo de expertos docentes, ofrecen orientación en las distintas áreas del Derecho así: Penal, Laboral, Administrativo, Civil y Notarial, garantizando así el acceso a la justicia de los grupos de interés con mayor vulnerabilidad.

Fuente. División de Extensión y Proyección Social, Vicerrectoría General



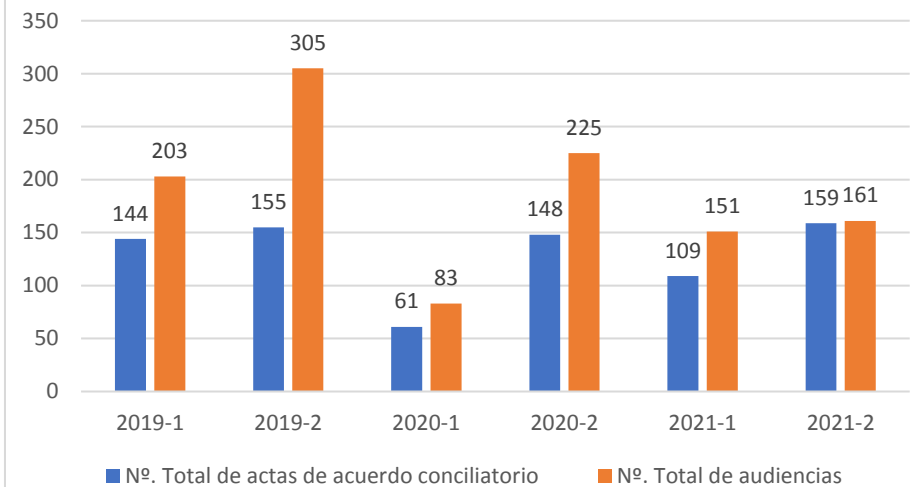
Brigada Jurídica – Municipio de Soacha:

Atención de Consultas y asesorías jurídicas en las diferentes áreas del Derecho: Público, Penal, Civil y laboral de conformidad con la competencia del Consultorio Jurídico, con el fin de apoyar las necesidades jurídicas de los usuarios del municipio de Soacha Cundinamarca.



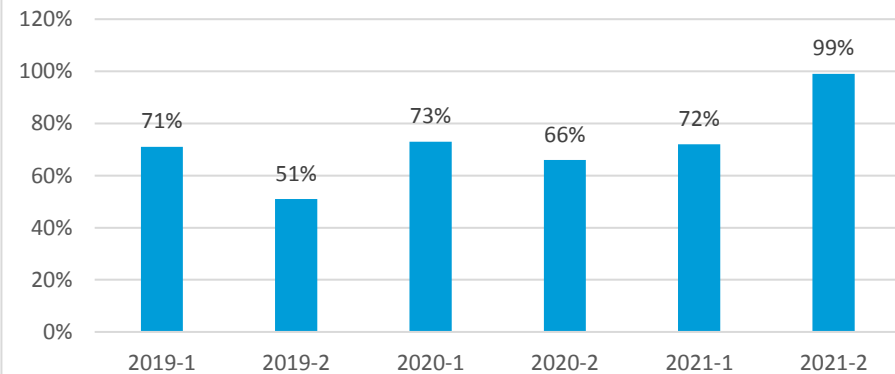
Centro de Conciliación: Atención presencial casa de justicia de Tocancipá Cundinamarca en la tercera jornada de conciliación. 20/10/2021

Total de acuerdos logrados en Centro de Conciliación 2019-1 a 2021-2



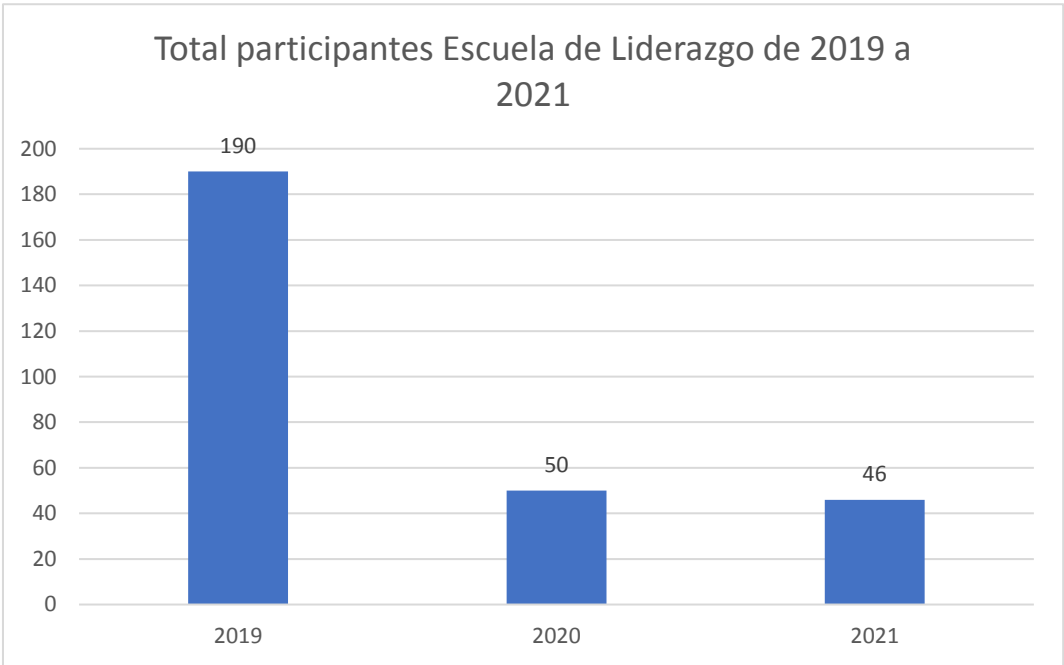
Con el objeto de superar la situación de aislamiento social que impuso la pandemia del Covid 19 y para dar continuidad a la prestación de servicios de justicia a través de la conciliación extrajudicial, el Centro de Conciliación optó por ofrecer el servicio mediante las audiencias de conciliación virtuales, donde se eligió la plataforma Google meet para programar las audiencias, contando con un aumento de la participación en el 2020 y 2021.

Porcentaje de acuerdos logrados en el Centro de Conciliación 2019-1 a 2021-2



Fuente. División de Extensión y Proyección Social, Vicerrectoría General

Escuela de Liderazgo Ciudadano



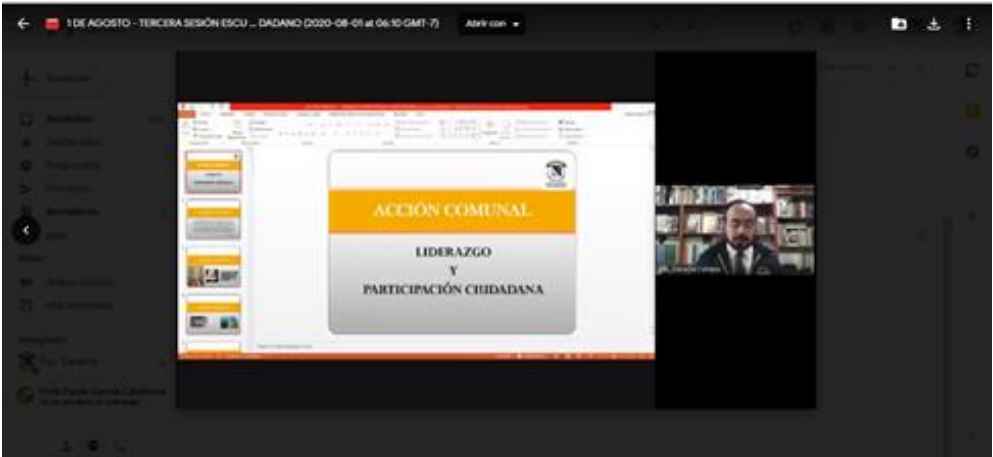
La “Escuela de Liderazgo Ciudadano”, promovida por la Facultad de Derecho de la Universidad Militar Nueva Granada – sede Campus Nueva Granada, a través de su Dirección de Extensión y Proyección Social, se constituye en una estrategia de acercamiento Universidad – Sociedad, a partir de los postulados incluidos en la misión y visión de la UMNG, concretándose como instrumento pertinente para extender a la comunidad propuestas de conocimiento y reflexión en torno al papel fundamental que le corresponde al ciudadano colombiano en las circunstancias actuales y futuras de nuestro país.

Como objetivos y propósitos de este espacio de formación, se efectuaron acciones culturales y de liderazgo ciudadano con el fin de dar a conocer los mecanismos de participación ciudadana, describir el ejercicio de la acción comunal, liderazgo ciudadano y el conocimiento del Código de Policía, los Derechos Humanos y el Medio ambiente, entre otros.

Fuente. División de Extensión y Proyección Social, Vicerrectoría General



Segunda sesión Escuela de Liderazgo: Bases y propósito del liderazgo, del empoderamiento personal y ciudadano, y la importancia de la participación activa.



Charla Doctor Germán Enrique Caballero Herrera: “Por qué el líder”.

Dentro de las temáticas de la Escuela de Liderazgo Ciudadano se encuentran las siguientes:

1. Acciones culturales y liderazgo ciudadano.
2. Mecanismos de participación ciudadana.
3. Acción comunal y liderazgo ciudadano.
4. Código de Policía.
5. Derechos Humanos.
6. Medio ambiente.

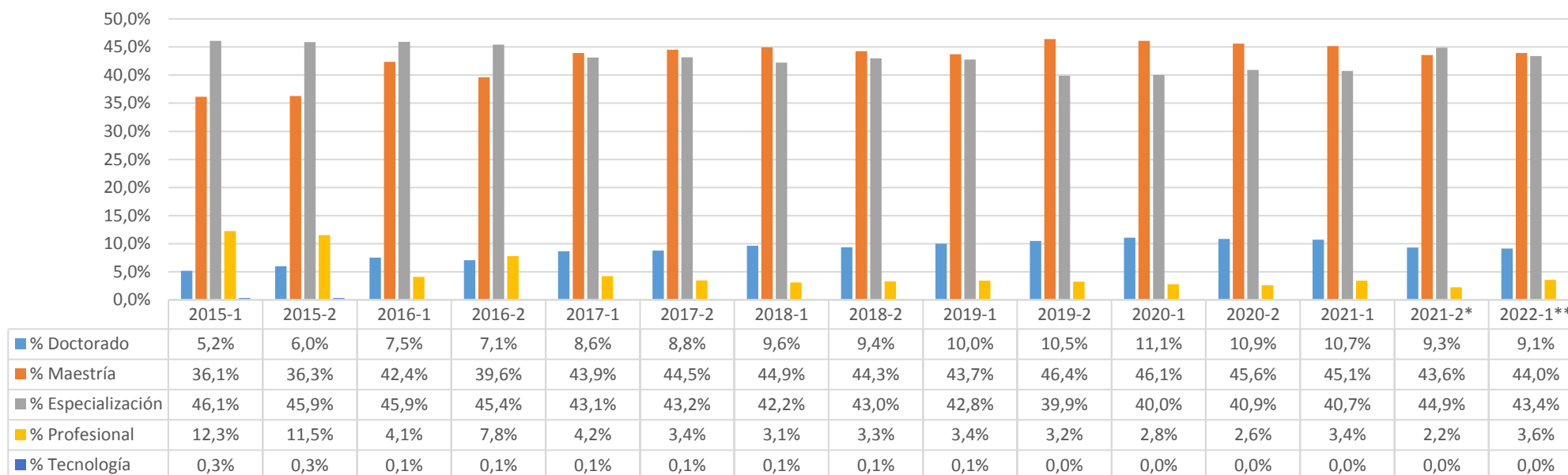
Fuente. División de Extensión y Proyección Social, Vicerrectoría General



2. Estadísticas de la Vicerrectoría Académica, Docentes, Escalafón Docente y el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento del Puntaje (CIARP).

Profesores: Factor 3 de Acreditación Institucional

Total de profesores por máximo nivel de cualificación (Sede Bogotá) (2015-1 a 2022-1)

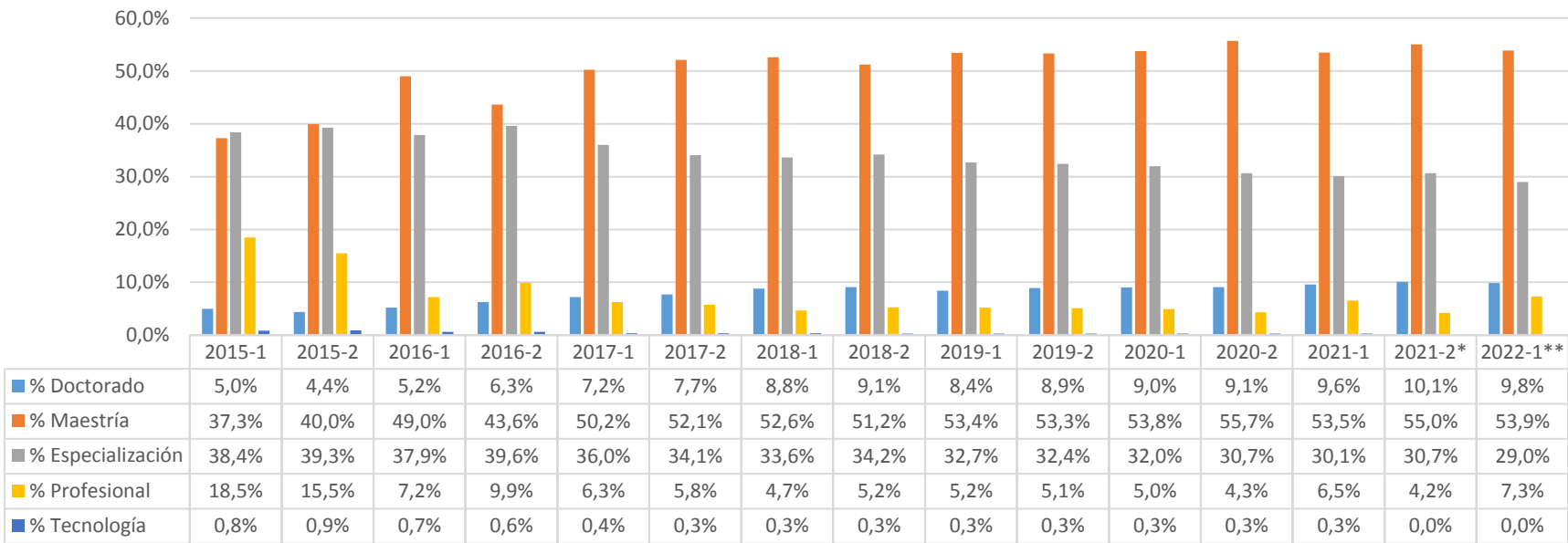


Nivel de formación	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Doctorado	50	56	72	68	86	84	93	89	96	101	107	104	100	100	95
Maestría	348	340	406	382	437	427	434	421	420	447	445	437	422	467	458
Especialización	444	430	440	438	429	414	408	409	411	384	386	392	381	481	452
Profesional	118	108	39	75	42	33	30	31	33	31	27	25	32	24	37
Tecnología	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Total profesores	963	937	958	964	995	959	966	951	961	963	965	958	935	1072	1042

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)

Total de profesores por máximo nivel de cualificación (Sede CNG) (2015-1 a 2022-1)



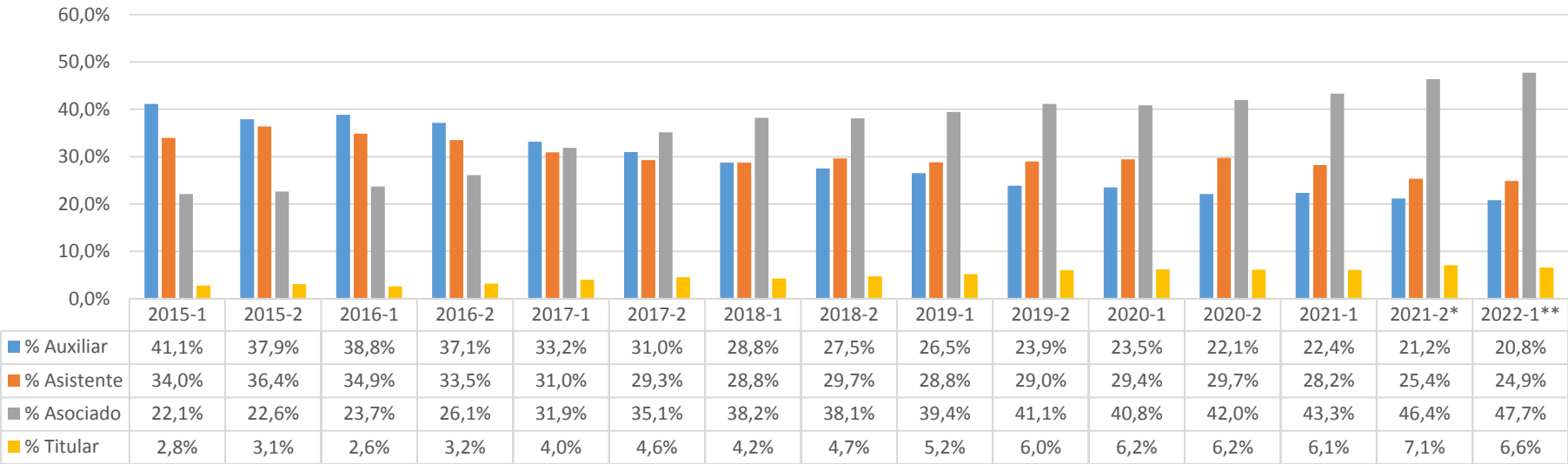
Nivel de formación	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Doctorado	18	19	24	31	38	44	53	57	55	61	60	61	63	86	85
Maestría	135	173	225	216	265	298	316	322	350	365	358	374	352	468	465
Especialización	139	170	174	196	190	195	202	215	214	222	213	206	198	261	250
Profesional	67	67	33	49	33	33	28	33	34	35	33	29	43	36	63
Tecnología	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0
Total profesores	362	433	459	495	528	572	601	629	655	685	666	672	658	851	863

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



Total de docentes, según la categorías de escalafón (Sede Bogotá) (2015-1 a 2022-1)



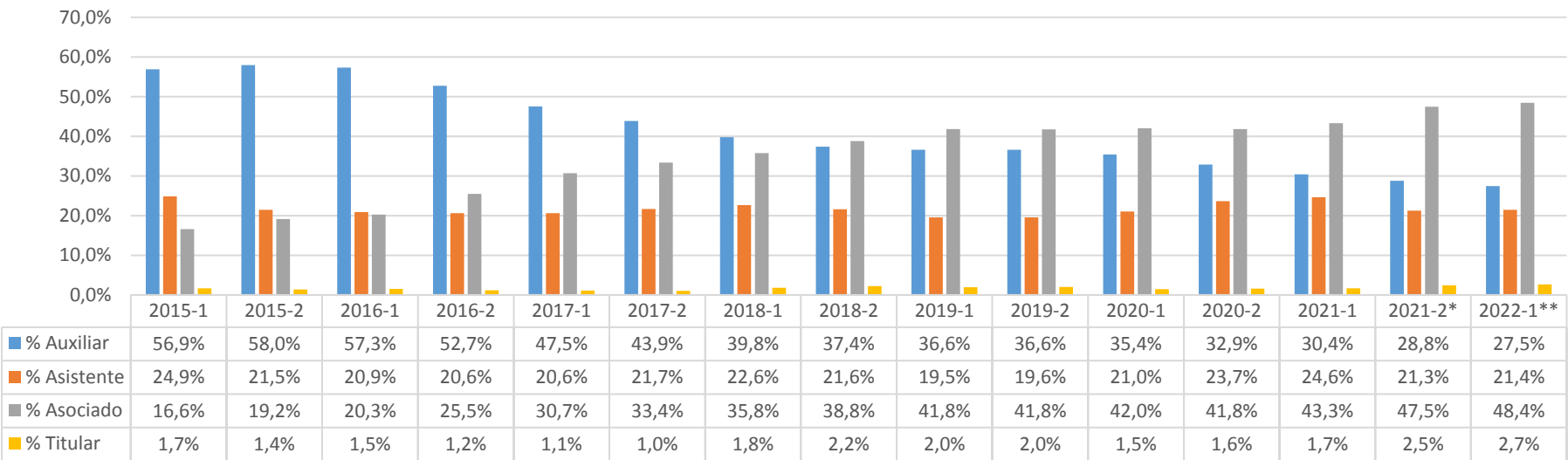
Concepto	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Auxiliar	396	355	372	358	330	297	278	262	255	230	227	212	209	227	217
Asistente	327	341	334	323	308	281	278	282	277	279	284	285	264	272	259
Asociado	213	212	227	252	317	337	369	362	379	396	394	402	405	497	497
Titular	27	29	25	31	40	44	41	45	50	58	60	59	57	76	69
Total	963	937	958	964	995	959	966	951	961	963	965	958	935	1072	1042

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022

Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)

Total de docentes, según la categorías de escalafón (CNG) (2015-1 a 2022-1)



Concepto	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Auxiliar	206	251	263	261	251	251	239	235	240	251	236	221	200	245	237
Asistente	90	93	96	102	109	124	136	136	128	134	140	159	162	181	185
Asociado	60	83	93	126	162	191	215	244	274	286	280	281	285	404	418
Titular	6	6	7	6	6	6	11	14	13	14	10	11	11	21	23
Total	362	433	459	495	528	572	601	629	655	685	666	672	658	851	863

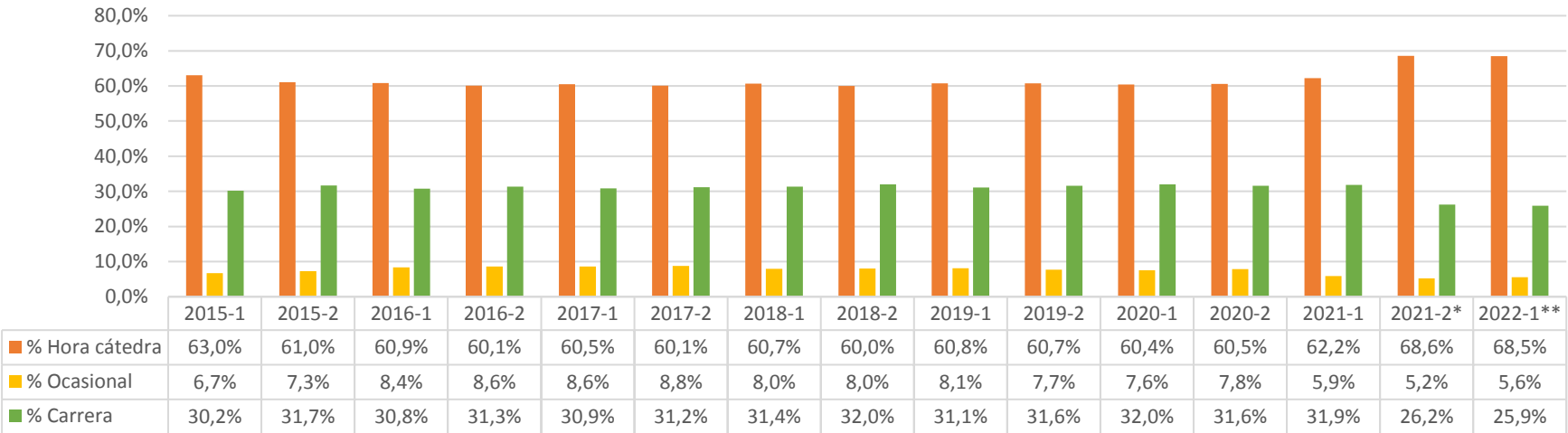
*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022

Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



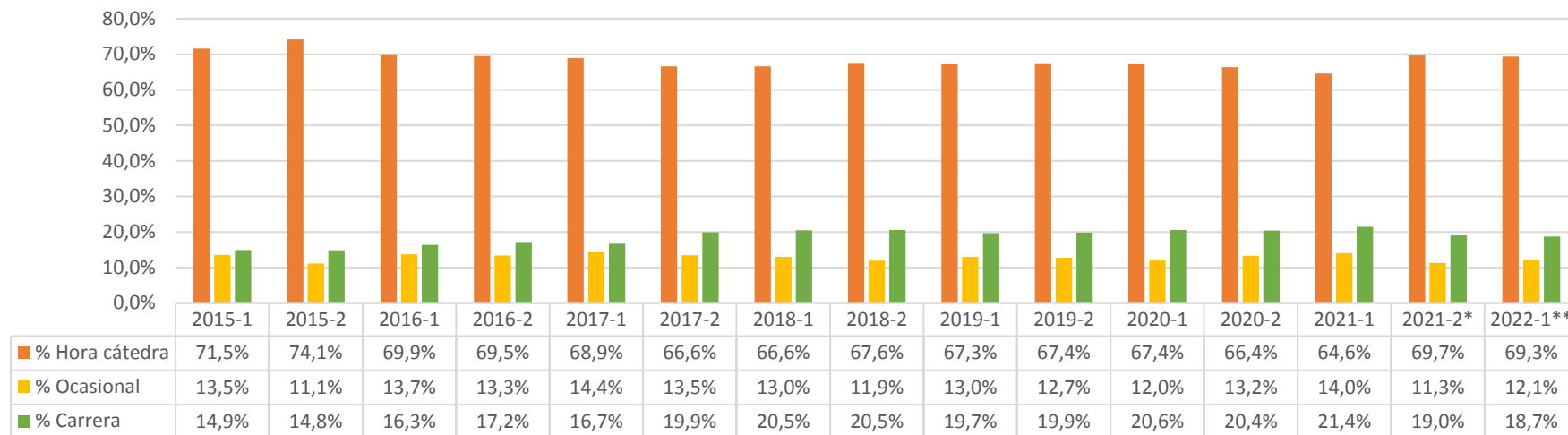
Proporción de docentes que pertenece al escalafón por modalidad de contratación (Sede Bogotá) (2015-1 a 2022-1)



TIPO DE DEDICACIÓN	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Hora cátedra	607	572	583	579	602	576	586	571	584	585	583	580	582	735	714
Ocasional	65	68	80	83	86	84	77	76	78	74	73	75	55	56	58
Carrera	291	297	295	302	307	299	303	304	299	304	309	303	298	281	270
Total	963	937	958	964	995	959	966	951	961	963	965	958	935	1072	1042

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021
**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)

Proporción de docentes que pertenece al escalafón por modalidad de contratación (Sede CNG) (2015-1 a 2022-1)



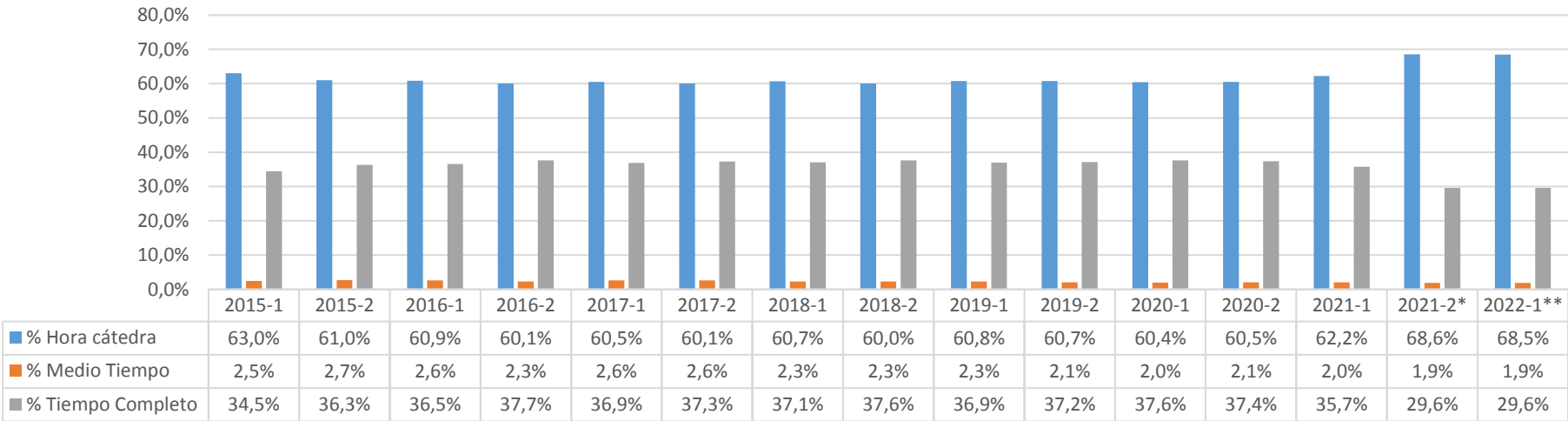
TIPO DE DEDICACIÓN	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Hora cátedra	259	321	321	344	364	381	400	425	441	462	449	446	425	593	598
Ocasional	49	48	63	66	76	77	78	75	85	87	80	89	92	96	104
Carrera	54	64	75	85	88	114	123	129	129	136	137	137	141	162	161
Total	362	433	459	495	528	572	601	629	655	685	666	672	658	851	863

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



Proporción de docente que forman parte del escalafón por dedicación (Sede Bogotá) (2015-1 a 2022-1)



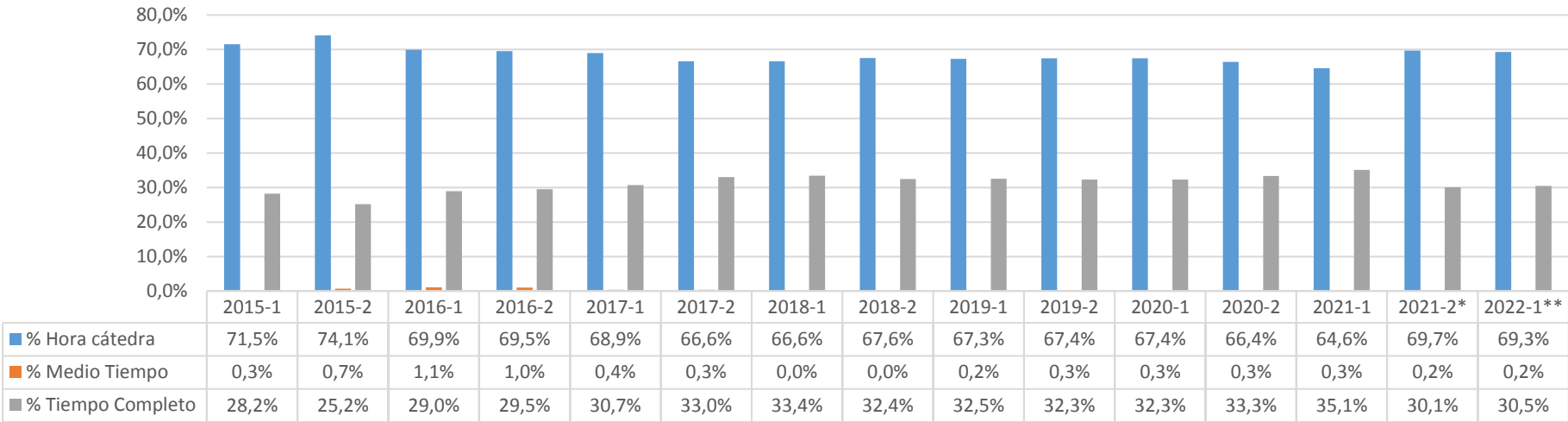
TIPO DE DEDICACIÓN	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Hora cátedra	607	572	583	579	602	576	586	571	584	585	583	580	582	735	714
Medio Tiempo	24	25	25	22	26	25	22	22	22	20	19	20	19	20	20
Tiempo Completo	332	340	350	363	367	358	358	358	355	358	363	358	334	317	308
Total	963	937	958	964	995	959	966	951	961	963	965	958	935	1072	1042

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



Proporción de docente que forman parte del escalafón por dedicación (Sede CNG) (2015-1 a 2022-1)



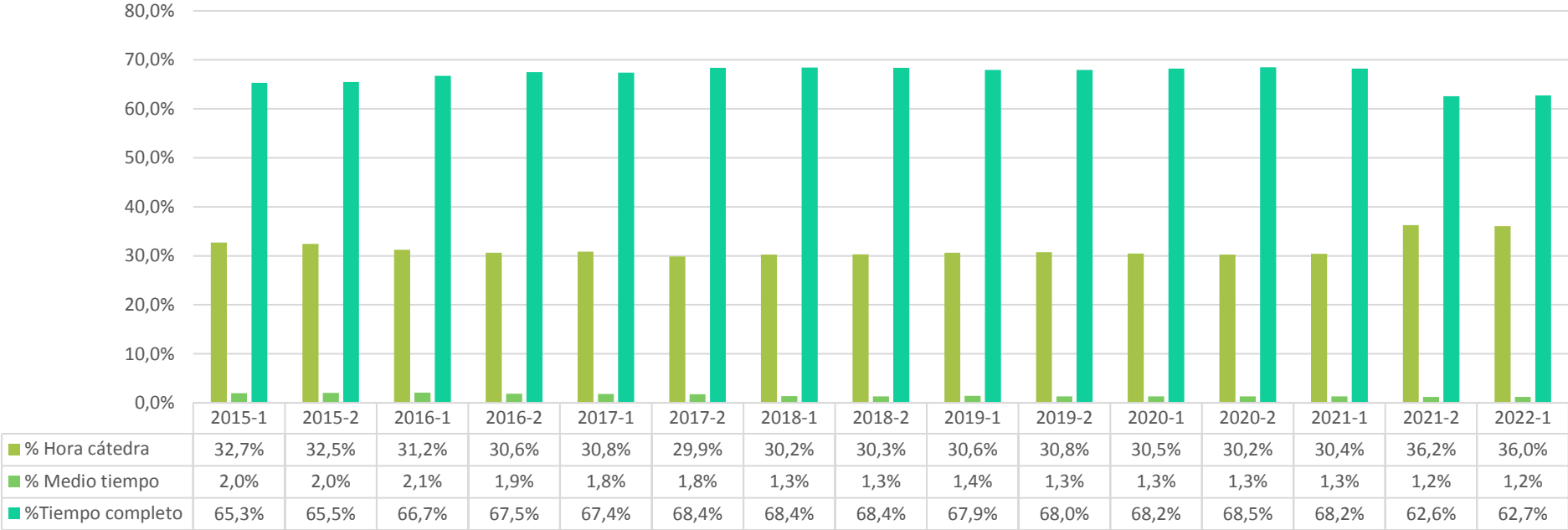
TIPO DE DEDICACIÓN	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2*	2022-1**
Hora cátedra	259	321	321	344	364	381	400	425	441	462	449	446	425	593	598
Medio Tiempo	1	3	5	5	2	2	0	0	1	2	2	2	2	2	2
Tiempo Completo	102	109	133	146	162	189	201	204	213	221	215	224	231	256	263
Total	362	433	459	495	528	572	601	629	655	685	666	672	658	851	863

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



Docente en tiempos completos equivalentes (TCE) (2015-1 a 2022-1)

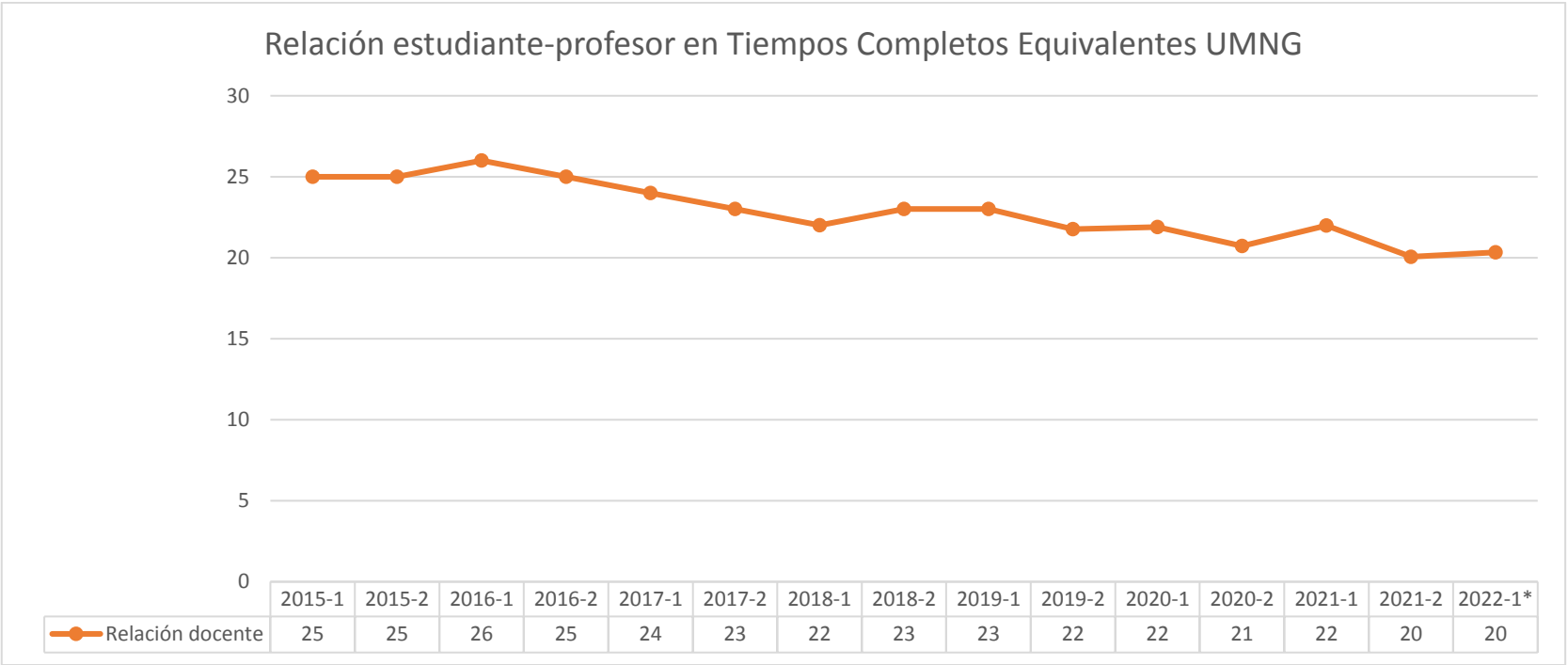


TIPO DE CONTRATO	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1
Hora cátedra	217	223	226	231	242	239	247	249	256	262	258	257	252	332	328
Medio tiempo	13	14	15	14	14	14	11	11	12	11	11	11	11	11	11
Tiempo completo	433	450	483	509	529	547	559	562	568	579	578	582	565	573	571
Total	663	687	724	754	785	800	817	822	836	852	847	850	828	916	910

*Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021

**Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022

Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



Concepto	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1*
Estudiantes	16767	1725	17872	18146	18770	18393	18434	18463	19110	18539	18549	17620	18201	18378	18504
Profesores	663	687	724	754	785	800	817	822	836	852	847	850	828	916	910

Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina noviembre y diciembre 2021
Fuente: División de Gestión de Talento Humano, Nómina marzo 2022
*División de Admisiones, Registro y Control Académico, dato parcial
Comité interno de asignación y puntaje (CIARP)



3. Estadísticas de la Vicerrectoría de Investigaciones, Cultura de la investigación, la innovación y el emprendimiento.

Formación para la investigación, la innovación y el emprendimiento

○ Semilleros de investigación

○ Auxiliares de investigación

○ Jóvenes

○ Encuentros

8

Programas

PIC ○

Concurso IF ○

Asistentes graduados ○

Clubes de emprendimiento ○



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. 2020.

Regulación de Cultura en Investigación



Acuerdo 07 de 2013. “Estatuto del Sistema de Ciencia, tecnología e Innovación de la UMNG”

Acuerdo 05 de 2020. “Estatuto del Sistema de Ciencia, tecnología e Innovación de la UMNG”

Resolución 840 de 2020. “Reglamenta la vinculación de personal a proyectos”

Programa de jóvenes investigadores e innovadores

(Reglamentado Resolución No. 840 de 2020)



- Egresados UMNG de pregrado (hasta dos años después de haber obtenido su título profesional).



- Vinculados para realizar pasantía de investigación en UMNG

Propósito



a.) Fomentar la vocación científica en los egresados UMNG



b.) Fortalecer su proceso de formación en Investigación



c.) Apoyar actividades de proyectos de investigación en cualquiera de sus modalidades



d.) Potenciar las capacidades y la producción científica de los grupos de investigación



Ubicación:

<https://www.umng.edu.co/documents/20127/448193/3.+RES+840++Por+la+cual+se+reglamenta+la+vinculacio%CC%81n+de+personal+a+los+proyectos+de+investigacio%CC%81n+financiados+o+cofinanciados+por+la+Universidad+Militar+Nueva+Granada.pdf/a3b5c894-df61-c65b-886b-67bb5742ccf4?t=1591310240810>

Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Programa de Semilleros de Investigación

Observaciones:



Los semilleros de investigación son el escenario para la vinculación al proceso de formación con la actividad investigativa.



Se estimula el aprendizaje y promueven la investigación a través del desarrollo de competencias investigativas acompañadas de actividades lúdicas y académicas.



Se requiere estar vinculados a un grupo de investigación y su gestión debe estar a cargo de los Centros de investigación en cada Facultad.

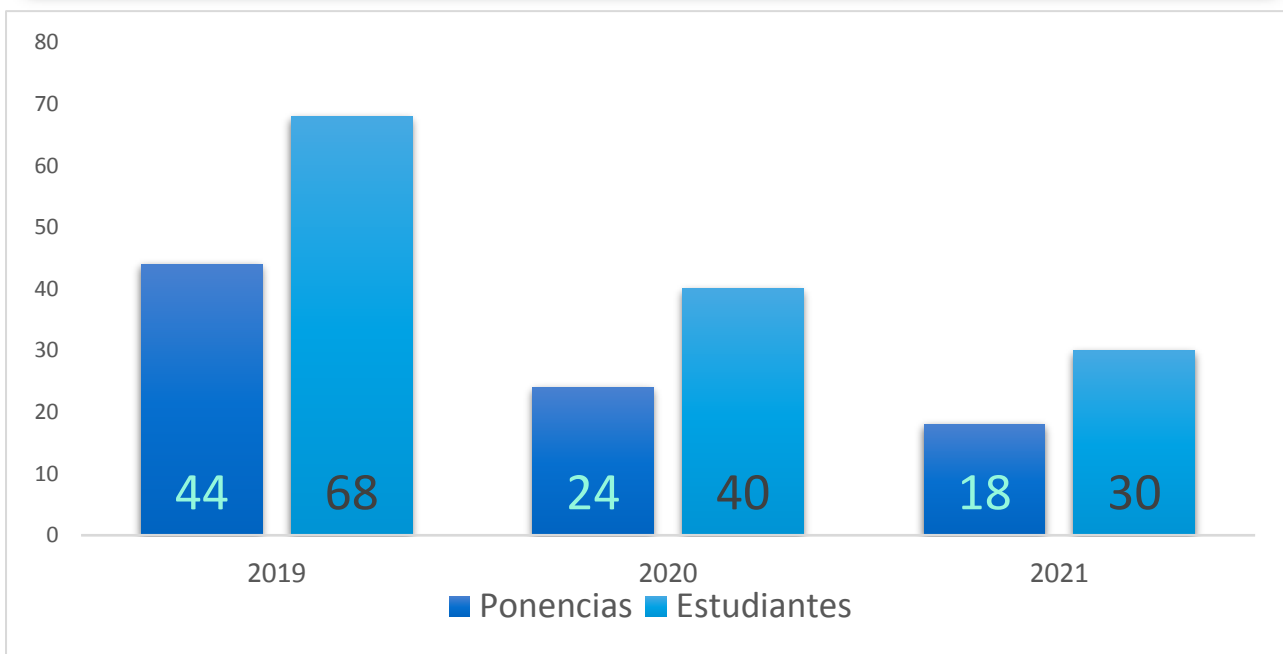


Se espera que los integrantes de los semilleros, puedan acceder al programa de jóvenes investigadores o innovadores.

Red Colombiana de Semilleros de Investigación Fundación RedCOLSI – Participaciones 2019 a 2021



Nodo Bogotá. Cnd.



Nota. Se realizó la contratación para la vigencia 2022 del Msc. Diego Mauricio Plaza.

Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones



Publicaciones estudiantiles de divulgación 2017 a 2020



Facilidades para la participación de los estudiantes en actividades académicas relacionadas con la investigación científica y/o la creación artística y cultural

Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Opciones de grado

Resolución No. 4166 de 2016: Opciones de grado. Auxiliares de investigación, Semilleros, DTI*.



RESOLUCIÓN 4166 DE 2016 02 NOV. 2016

Por la cual se establecen las diferentes modalidades de opción de grado para los programas académicos de pregrado

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confieren el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992 artículo 28, la Ley 805 de 2003, y los Acuerdos 13 de 2010, 02 de 2015, 11 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia preceptúa que se garantiza la autonomía universitaria y que en tal virtud las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Que la Ley 30 de 1992 en su artículo 28 consagra la autonomía universitaria y "reconoce a las Universidades el derecho de darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales".

Que en virtud de lo establecido en el artículo primero de la Ley 805 de 2003, la Universidad Militar Nueva Granada es un ente universitario autónomo del orden nacional y de acuerdo a lo establecido en el artículo 2, es una persona jurídica con autonomía académica, administrativa y financiera y con capacidad para gobernarse.

Que el literal c del artículo 118 del Acuerdo 02 de 2015, por el cual se expide el Reglamento General Estudiantil de Pregrado de la Universidad Militar Nueva Granada, establece como requisito para obtener el título profesional, cumplir con todos los requerimientos exigidos por el programa académico en la opción de grado que haya seleccionado, según la reglamentación de la Universidad establecida para tal efecto.

4166 02 NOV. 2016

internacionalización, se ha considerado necesario actualizar lo establecido en la Resolución 2682 de 2014.

Con fundamento en lo antes expuesto, el Rector de la Universidad Militar Nueva Granada,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. OPCIÓN DE GRADO. Es la actividad académica elegida por el estudiante de pregrado como parte de su proceso de formación integral, que le permite el desarrollo de competencias y habilidades relacionadas con el ejercicio de la profesión, la generación de conocimientos a través de su participación en actividades académicas, investigación, emprendimiento, proyección social e innovación.

ARTÍCULO SEGUNDO. MODALIDADES. Son modalidades de opción de grado las siguientes:

1. Trabajo de grado
2. Desarrollo tecnológico
3. Auxiliar de investigación
4. Semilleros de investigación
5. Judicatura
6. Pasantía
7. Diplomado
8. Cursos coterminales
9. Innovación para el emprendimiento
10. Curso internacional

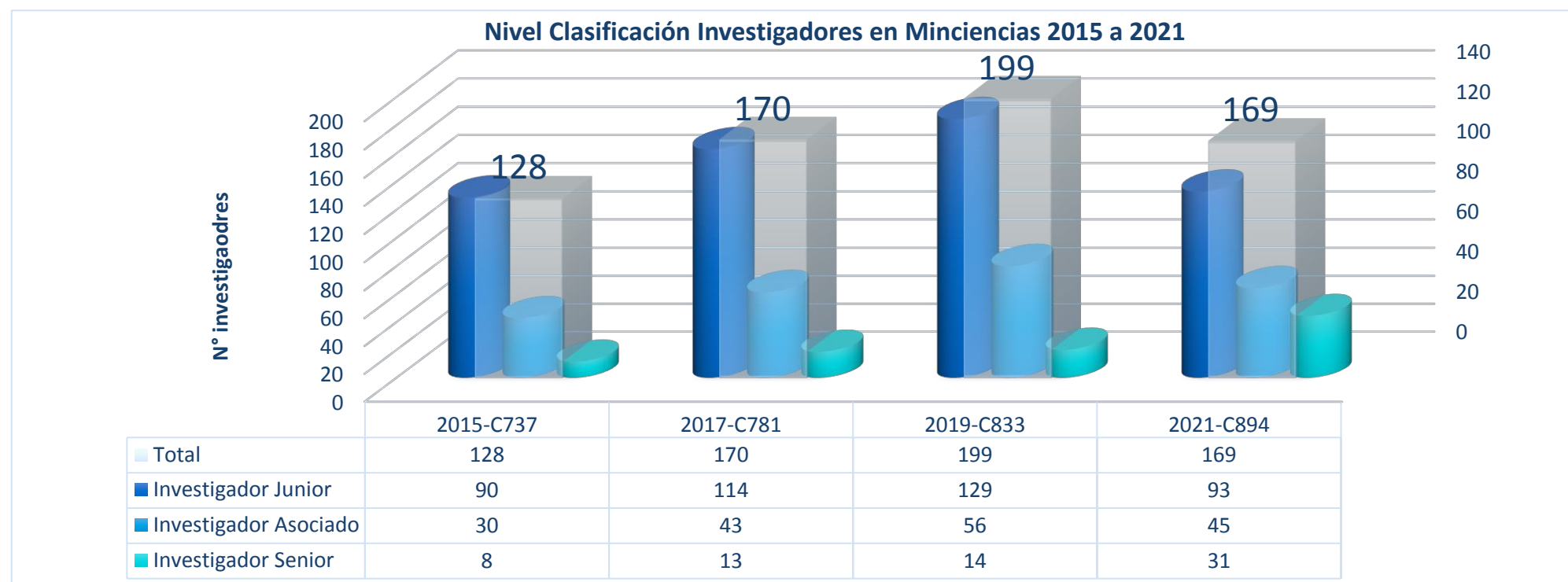
ARTÍCULO TERCERO. COMITÉ DE OPCIONES DE GRADO. El Comité de Opciones de Grado es el órgano de la facultad encargado de realizar el estudio de las solicitudes que presentan los estudiantes para adelantar su opción de grado, decidir acerca de la aprobación o rechazo de las mismas y estudiar las diferentes situaciones especiales relacionadas con el inicio, desarrollo y cancelación de las mismas. Lo anterior, conforme a la regulación que los Consejos de Facultad determinen para cada modalidad de opción de grado.

El Comité de Opciones de Grado tiene carácter permanente y estará integrado por:

* DTI: Desarrollo Tecnología e Innovación (Innovación para el emprendimiento).



Resultados Minciencias



2015: <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/listado-publicacion-resultadosfinales-conv737-investigadores-firmados.pdf>

2017: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/listado_resultados_finales_-_781_de_2017_-_investigadores_-_firmados_0.pdf

2019: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/listado_resultados_finales_-_833_de_2018_-_investigadores_-_firmado.pdf

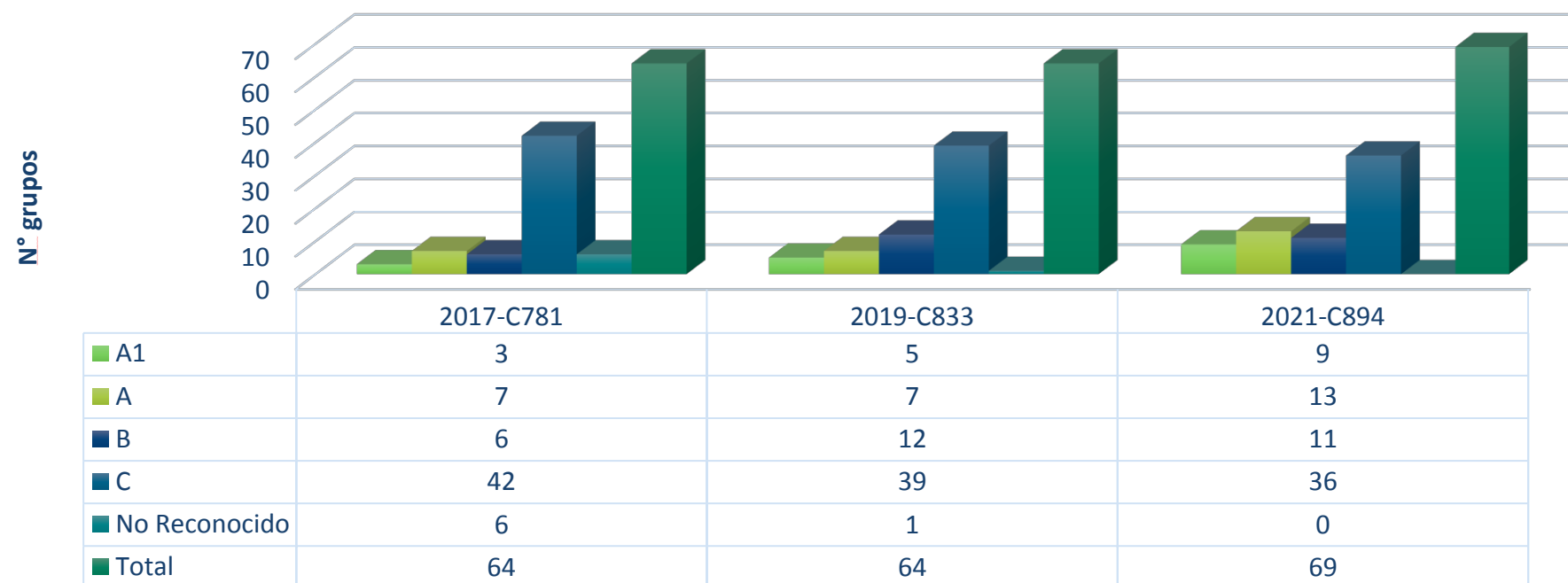
2021: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/convocatoria/listado_resultados_preliminares_-_convocatoria_894_de_2021_-_grupos-signed.pdf

Nota.* Convención C### corresponde a Convocatoria de Minciencias

Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Resultados Minciencias

**Nivel Clasificación Grupos de Investigación
en Minciencias 2017 a 2021**



2017: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/listado_resultados_finales_-_781_de_2017_-_grupos_-_firmados.pdf

2019: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/listado_resultados_finales_-_833_de_2018_-_grupos_-_firmado.pdf

2021: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/convocatoria/listado_resultados_preliminares_-_convocatoria_894_de_2021_-_grupos-signed.pdf

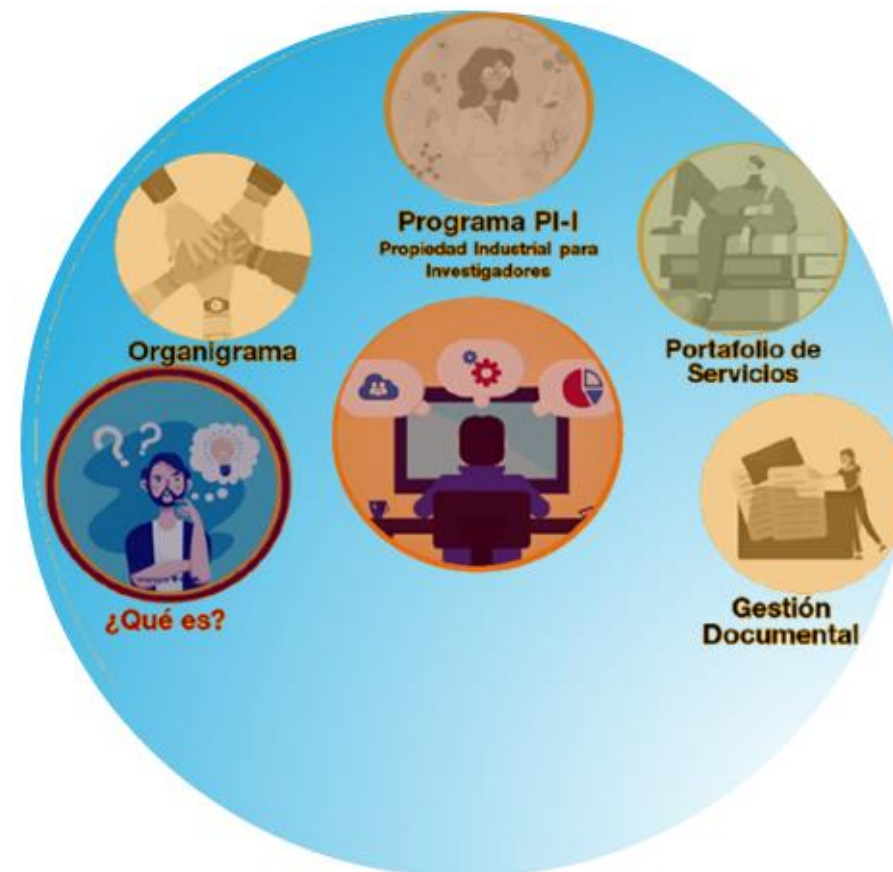
Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Cultura de la innovación

**CATI
UMNG**

El Centro de Apoyo a la tecnología y la Innovación (CATI) es un programa que fomenta el desarrollo de habilidades en Investigación, Innovación y Emprendimiento

Estrategias y apoyos institucionales

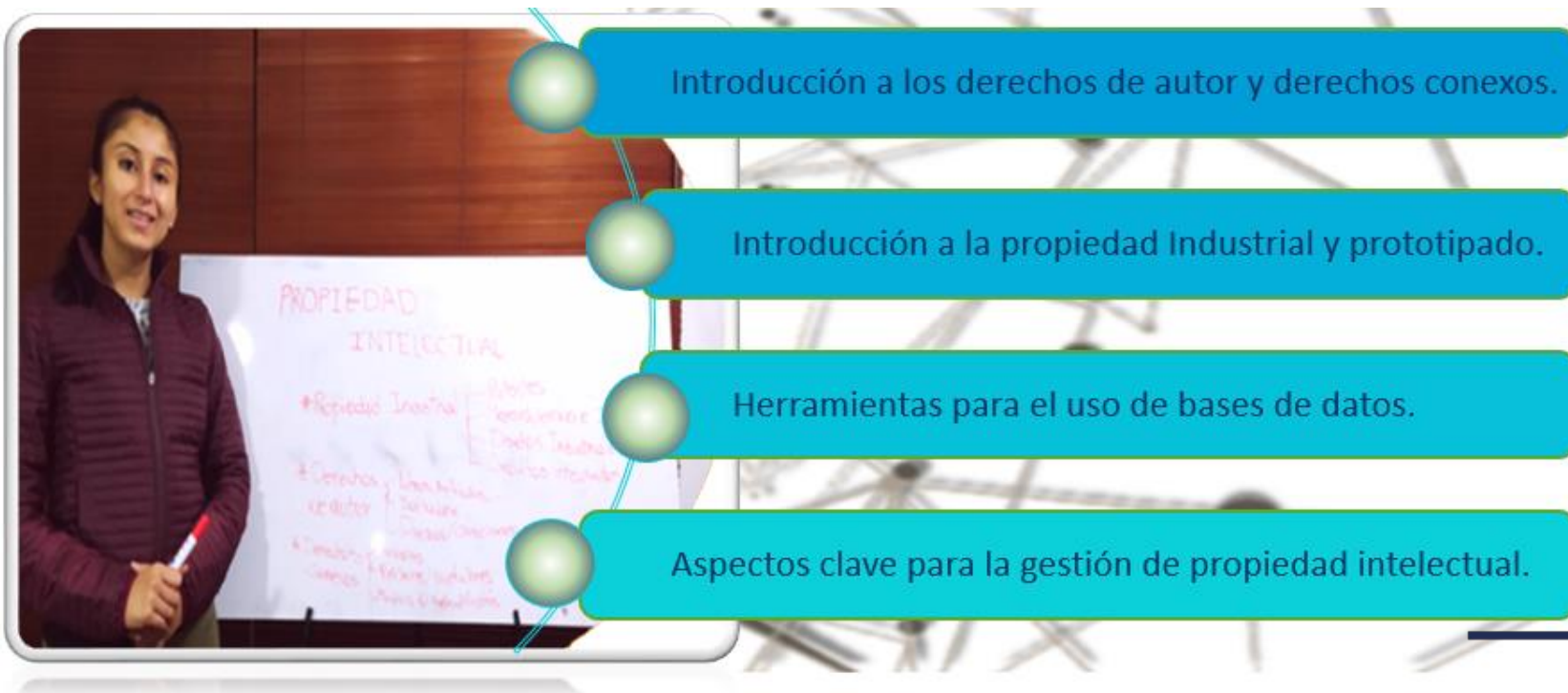


Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Estrategias y apoyos institucionales

Estrategias y apoyos institucionales que faciliten la construcción y sistematización de conocimientos a los profesores y a los estudiantes en

4 enfoques.



Introducción a los derechos de autor y derechos conexos.

Introducción a la propiedad Industrial y prototipado.

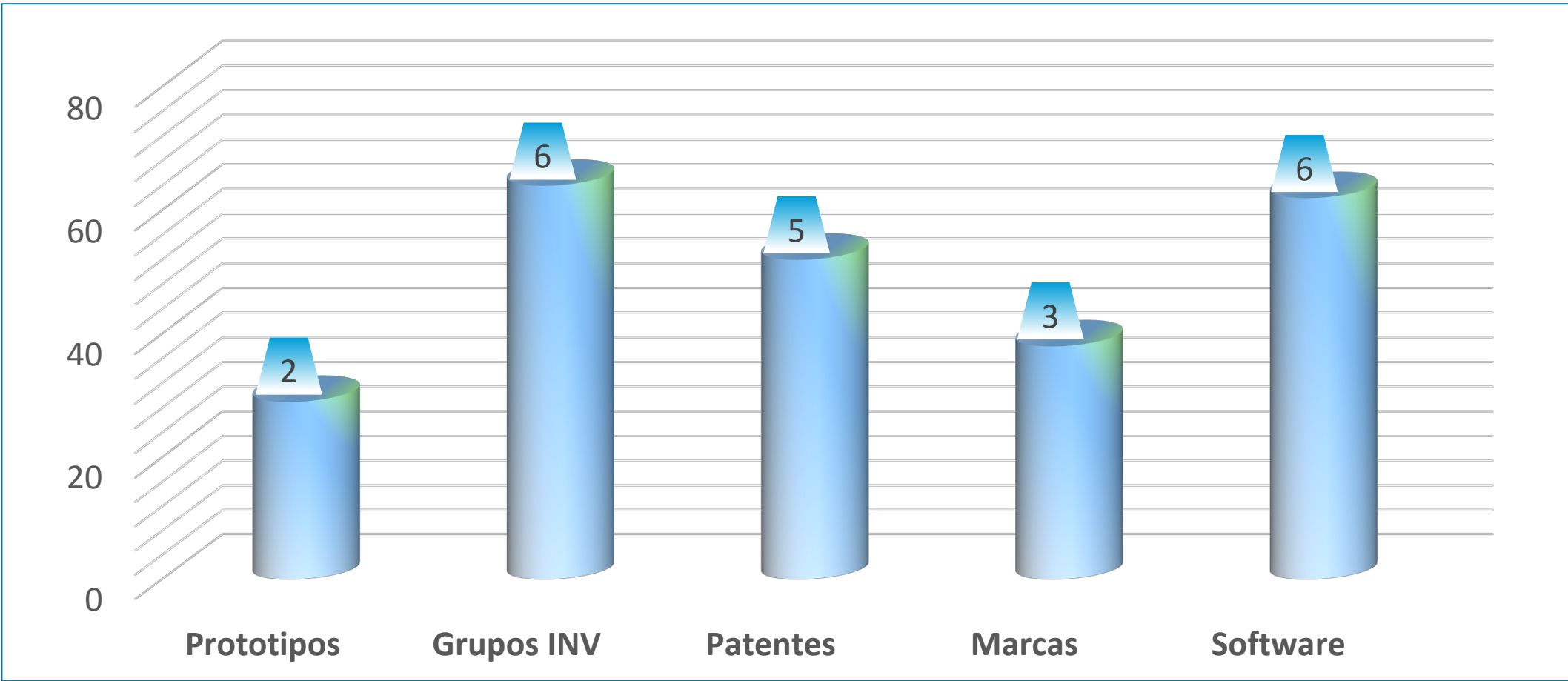
Herramientas para el uso de bases de datos.

Aspectos clave para la gestión de propiedad intelectual.



Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Consolidado general de asesorías CATI-UMNG 2018 a 2022





6 Convocatorias

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
DIVISIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

**CONVOCATORIA INTERNA PARA CONFORMAR UN BANCO DE PROYECTOS DE IDEAS INNOVADORAS
"INNOVACIÓN ABIERTA"
VIGENCIA 2018**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
DIVISIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

**CONVOCATORIA INTERNA PARA CONFORMAR UN BANCO DE IDEAS
INNOVADORAS EN PROTECCIÓN AMBIENTAL, CAMBIO CLIMÁTICO,
BIODIVERSIDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE, VIGENCIA 2015**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
DIVISIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

**CONVOCATORIA INTERNA
PARA CONFORMAR UN BANCO DE IDEAS INNOVADORAS
"INNOVACIÓN ABIERTA"
VIGENCIA 2017**

<https://www.umng.edu.co/investigacion/convocatorias>

Convocatorias Innovación 2021

3. DIRIGIDA A

Docentes funcionarios públicos de carrera, investigadores de la Universidad Militar Nueva Granada que desarrollen actividades de ciencia, tecnología e innovación, adscritos a grupos de investigación avalados/coavalados institucionalmente, docentes ocasionales, estudiantes, administrativos y egresados de la UMNG en todas las áreas del conocimiento que estén trabajando en la formulación, desarrollo o transferencia mediante proyectos de innovación.

La aprobación del proyecto no compromete a la UMNG en la contratación de los investigadores o innovadores durante la vigencia del proyecto. Los investigadores o innovadores y coinvestigadores o coinnovadores deben destinar un tiempo de dedicación acorde con los parámetros que se fijen institucionalmente para los planes de trabajo docente o como contrapartida externa de acuerdo con los requisitos propios de la propuesta.

El personal vinculado a los proyectos debe cumplir con lo reglamentado en la Resolución 311 del 14 de febrero de 2017.

DIRIGIDA A

A toda la comunidad neogranadina: docentes, investigadores, estudiantes, egresados y funcionarios.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
DIVISIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

**CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA PARA EL FORTALECIMIENTO Y APOYO DE
INVENCIONES CON POTENCIAL DE PROTECCIÓN, TRANSFERENCIA O
COMERCIALIZACIÓN VIGENCIA 2019**



**CONVOCATORIA INTERNA EN LA MODALIDAD DE PROTOTIPADO Y ACOMPAÑAMIENTO
ESPECIALIZADO ORIENTADO A TECNOLOGÍAS O INNOVACIONES DERIVADAS DE PROYECTOS
DE I+D – VIGENCIA 2021**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES
DIVISIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Resultados a 2021 en innovación



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones



Capacitaciones en modelos de citación Año 2021

**NORMAS
IEEE y
Vancouver**

La Editorial Neogranadina invita a toda la Comunidad Neogranadina a conocer sobre los sistemas de citación IEEE y Vancouver.

 meet.google.com/vex-sitc-cyw

 editorial.neogranadina@unimilitar.edu.co

**VIERNES
19 de febrero
9:00 a 11:00 a.m.**

#EditorialNeogranadina
¡La Universidad que todos queremos!



**NORMAS
APA**

La Editorial Neogranadina invita a toda la Comunidad Neogranadina a participar de esta capacitación.

 meet.google.com/pxv-onhy-hcp

 editorial.neogranadina@unimilitar.edu.co

**MIÉRCOLES
24 de febrero
9:00 a 11:00 a.m.**

#EditorialNeogranadina
¡La Universidad que todos queremos!

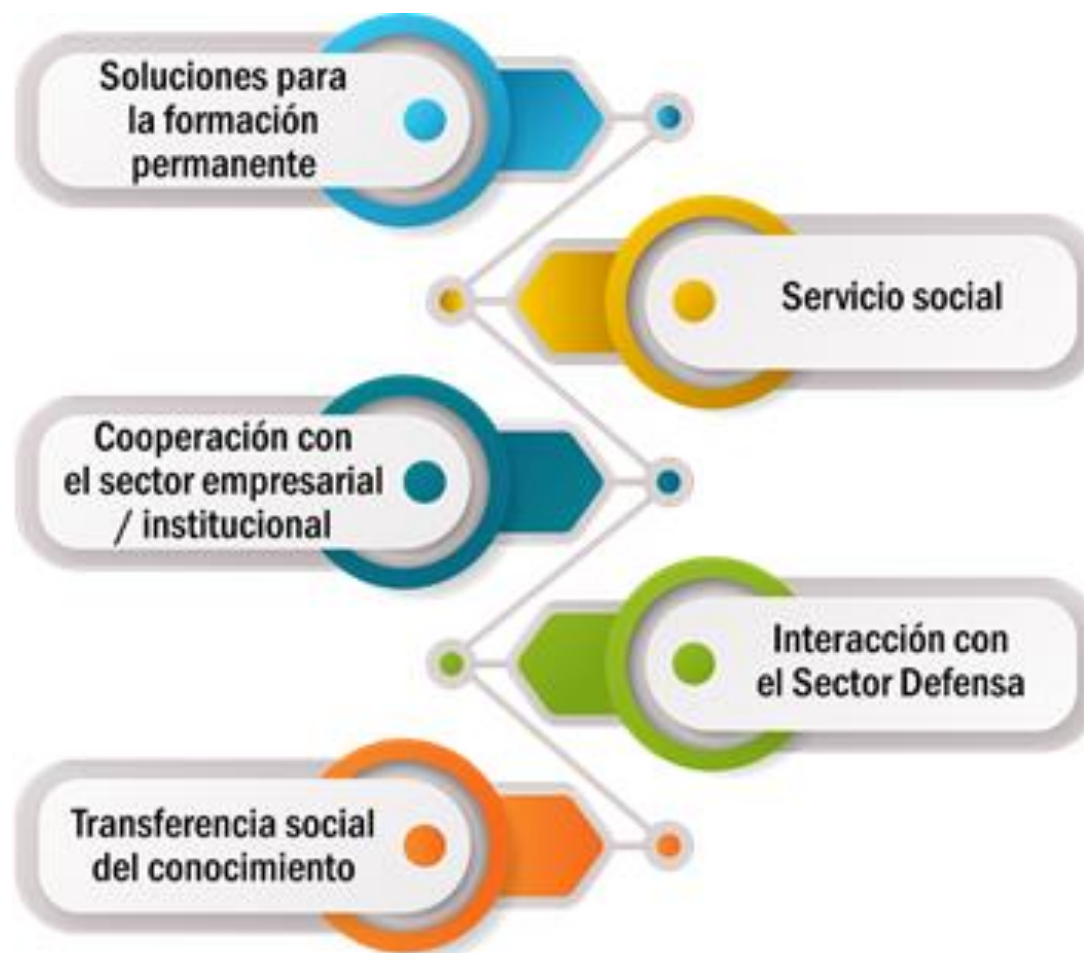


102 asistentes

Capacitaciones en modelos de citación

197 asistentes

Cultura en Emprendimiento



Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Emprendimiento Hub

- Platzi e iNNpulsas para Startups



Participación en 15 eventos que fomentan el fortalecimiento del conocimiento en cultura para la innovación y el emprendimiento

- CEmprende Junior



Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Taller enfocado a innovación Abierta

Participación de 15 personas
entre funcionarios administrativos,
docentes, estudiantes y entidades
externas



Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones

Participación de eventos en fortalecimiento

4 Temáticas:

- Desarrollo de las primeras fases del prototipado.
- Fortalecimiento del sector salud
- Conexión entre aliados emprendimientos de diferentes sectores
- ProColombia estrategia de internacionalización.





21 Asesorías de emprendimientos en Zipaquirá Cundinamarca

Temáticas relacionadas con modelos de negocio, modelos de innovación y modelo financiero



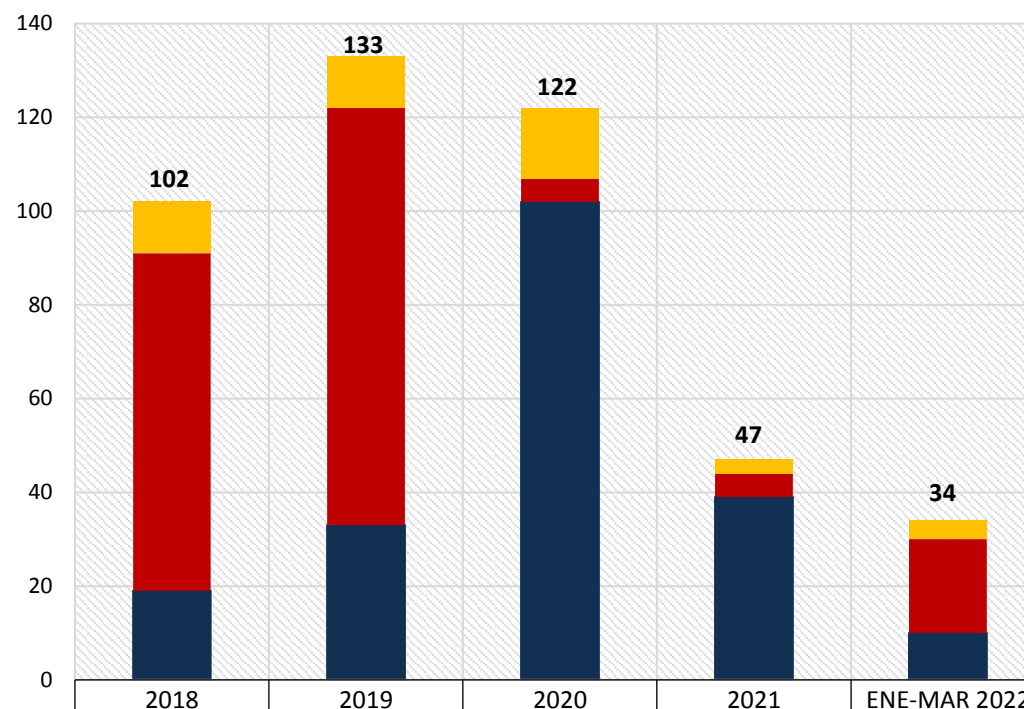
Fuente. Vicerrectoría de Investigaciones



4. Estadísticas de la Vicerrectoría Campus Nueva Granada, Gestión museos, Escuela de Economía Naranja, Distritos creativos, Campus Generador de Desarrollo, Granja Neogranadina.

Gestión Museos

Oferta cultural presencial y virtual 2018 a marzo del 2022



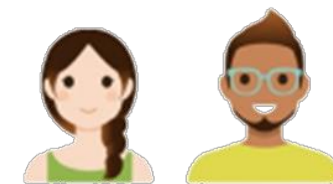
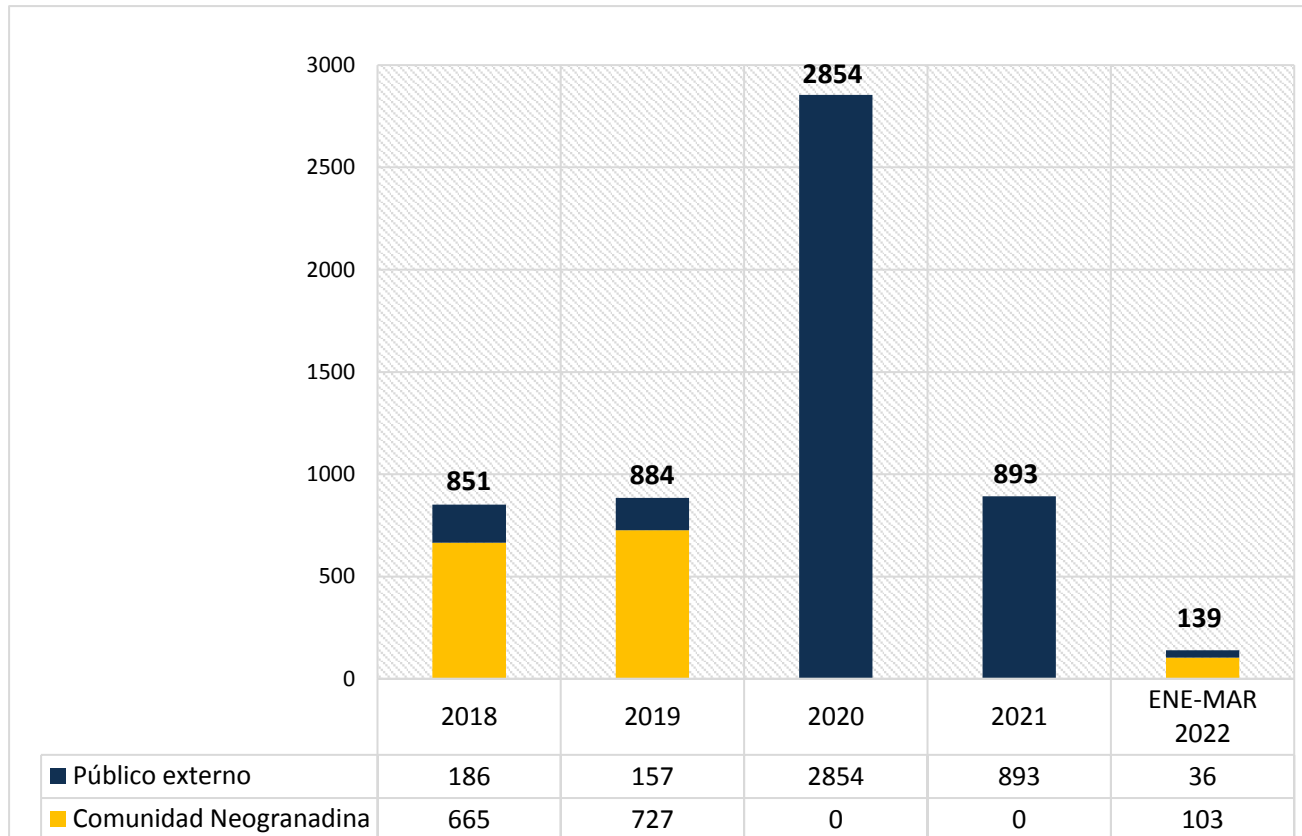
	2018	2019	2020	2021	ENE-MAR 2022
■ No. Exposiciones temporales presenciales y virtuales	11	11	15	3	4
■ No. de recorridos mediados por las colecciones y patrimonios de la UMNG	72	89	5	5	20
■ No. talleres, charlas, actividades, eventos culturales y patrimoniales	19	33	102	39	10

No.



asistentes talleres, charlas
y actividades 2018 a marzo
del 2022

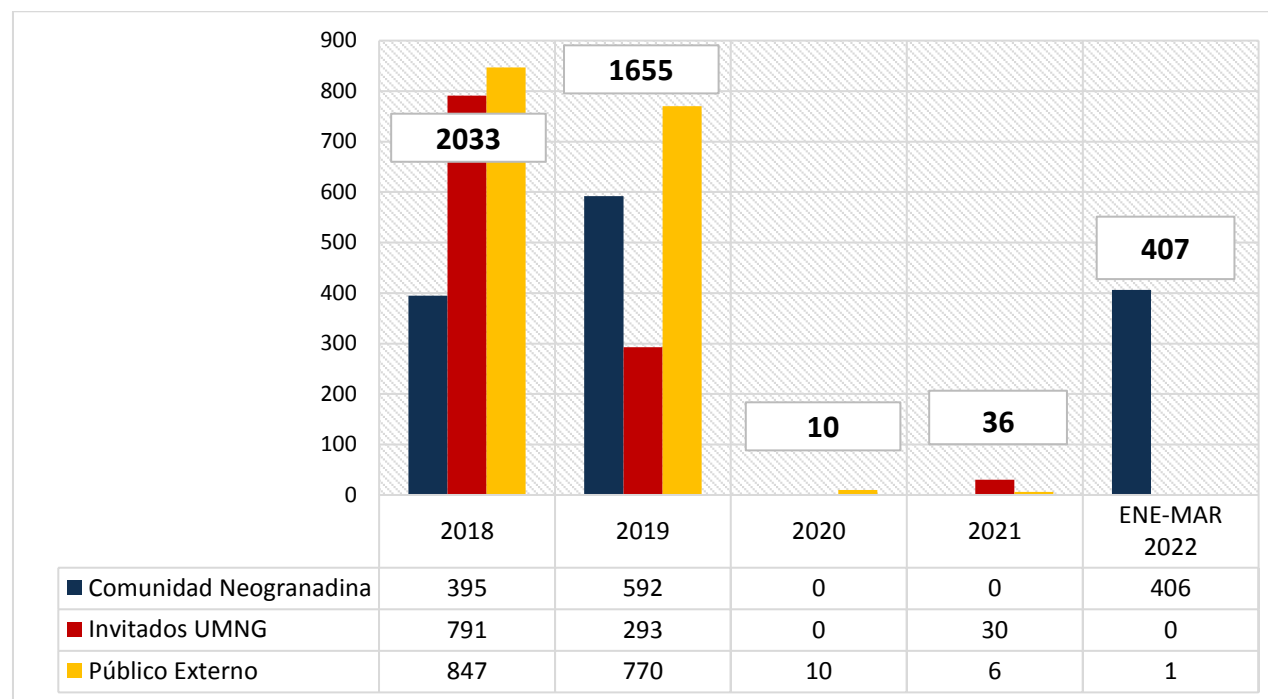
Fuente. Sección de Arte y Cultura, DIVEXT



5.621 PARTICIPANTES

Fuente. Sección de Arte y Cultura, DIVEXT

No. asistentes recorridos mediados 2018 a marzo del 2022




4141
Participantes

Fuente: Sección de Arte y Cultura - DIVEXT

La Escuela Naranja de Tecnologías (ENATEC)

Siendo una unidad académico-administrativa, busca contribuir a los 12 factores de acreditación en alta calidad.

PROGRAMAS PROYECTADOS	
<u>5</u> TECNÓLOGICOS	<u>6</u> TÉCNICOS LABORALES POR COMPETENCIAS
Edición y producción documental	Bombero
Seguridad informática	Acompañamiento familiar y comunitario
Comunicación y marketing digital	Cocina nutrición y dietas especiales
Gestión integral del riesgo con énfasis en recuperación socioeconómica	Seguridad y salud en el trabajo
Gestión del turismo de naturaleza y cultural	Creador y transformados digital
	Trabajador agropecuario

PROGRAMAS APROBADOS
<u>6</u>
TÉCNICOS LABORALES POR COMPETENCIAS
Bombero
Acompañamiento familiar y comunitario
Cocina nutrición y dietas especiales
Seguridad y salud en el trabajo
Creador y transformados digital
Trabajador agropecuario

Fuente. Escuela Naranja de Tecnologías (ENATEC)

07 de septiembre de 2021. Presentación de la ENATEC al Viceministerio de creatividad y economía naranja



Primera visita del equipo de trabajo del Viceministerio de Creatividad y Economía Naranja, con el objetivo de socializar el proyecto de la ENATEC. En esta visita se coordinó el primer encuentro Nacional de ADN y ecosistemas, así mismo, se vinculó la ENATEC a la mesa de trabajo para la cualificación de competencias creativas.



Fuente. Escuela Naranja de Tecnologías (ENATEC)

05 de noviembre de 2021. Primer encuentro Nacional de ADN y ecosistemas culturales



170
participantes



Este fue el primer encuentro Nacional de ADN y ecosistemas culturales se reunieron los ADN creativos de todos los departamentos de Colombia, se presentaron los diferentes emprendimientos y se recogieron las necesidades de estos colectivos.

Fuente. Escuela Naranja de Tecnologías (ENATEC)

29 de noviembre de 2021. Evento Ministerio de trabajo y AE Sabana

CONVERSATORIO



Trabajando articulados con los
empresarios de la Sabana y un gran
agradecimiento a la Universidad Militar
Nueva Granada.

En este encuentro se presentaron las necesidades de los empresarios de la region de la Sabana, así mismo, el Ministerio de Trabajo expuso normatividad relaciona con el teletrabajo y el plan de formtalecimiento a la región de la sabana.

Se reitero el fortalecimiento a la economía creativa y economia creativa desde el Ministerio de Trabajo.

90
participantes

Fuente. Escuela Naranja de Tecnologías (ENATEC)

Para 2022: Electiva de cocina dirigida a 20 estudiantes de pregrado de la UMNG



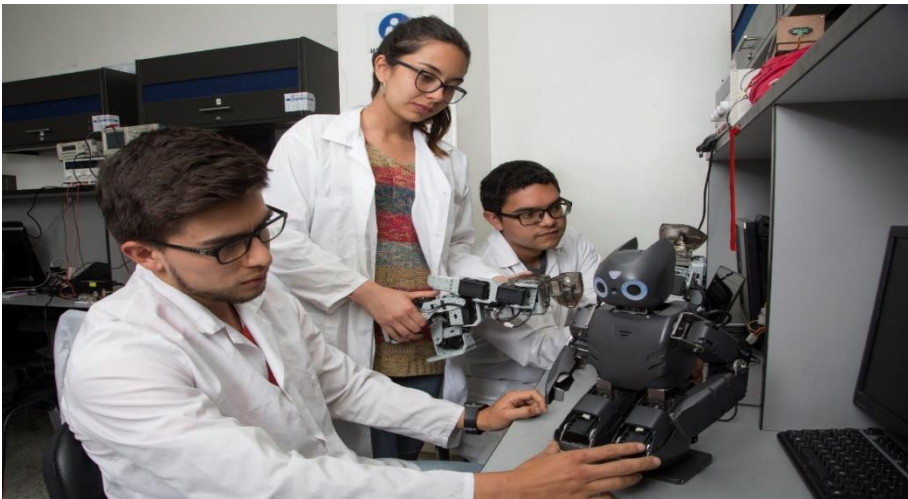
Desde la ENATEC se propuso la electiva de Cocina, es la primera vez en la UMNG que se ofrece una electiva con estas características, actualmente se esta desarrollando en las instalaciones de las cocinas del comedor de la sede Campus Nueva Granada. Esta electiva sirve como pilotaje para el lanzamiento del programa Técnico Laboral en Cocina, Nutrición y Dietas Especiales.

Fuente. Escuela Naranja de Tecnologías (ENATEC)

Megaproyecto 5.2. Campus generador desarrollo, 5.2.3. Campus generador de desarrollo 2020-2030 (Laboratorios).

Proyecto dotación equipos de laboratorios

Este proyecto está orientado al logro de los objetivos institucionales de nuestro proceso de Apoyo a la Academia, de esta manera dar cumplimiento de las actividades académicas, investigativas y de venta de servicios aportando estructuración del crecimiento tecnológico de los laboratorios, adecuado a las necesidades de las partes interesadas.



Fuente: División Laboratorios Campus

- ❖ **OBJETIVO ESTRATÉGICO: Gestión administrativa efectiva: Universidad sostenible**
- ❖ **MEGAPROYECTO: Campus Generador de Desarrollo**
- ❖ **LÍNEA PLAN RECTORAL:**

Fomentar la investigación y la Producción Académica: Garantizar altos estándares de calidad y competitividad en la Comunidad Neogranadina.

EJE PROGRAMÁTICO DEL PLAN RECTORAL: 3. Calidad Educativa.

1.7 Tecnología de punta de la Universidad: Dotar los laboratorios con tecnología de última generación y realizar la renovación tecnológica de acuerdo a las necesidades de los Programas y Facultades.



\$ 923'669.397

2020



\$ 53'476.000

2021



\$ 0

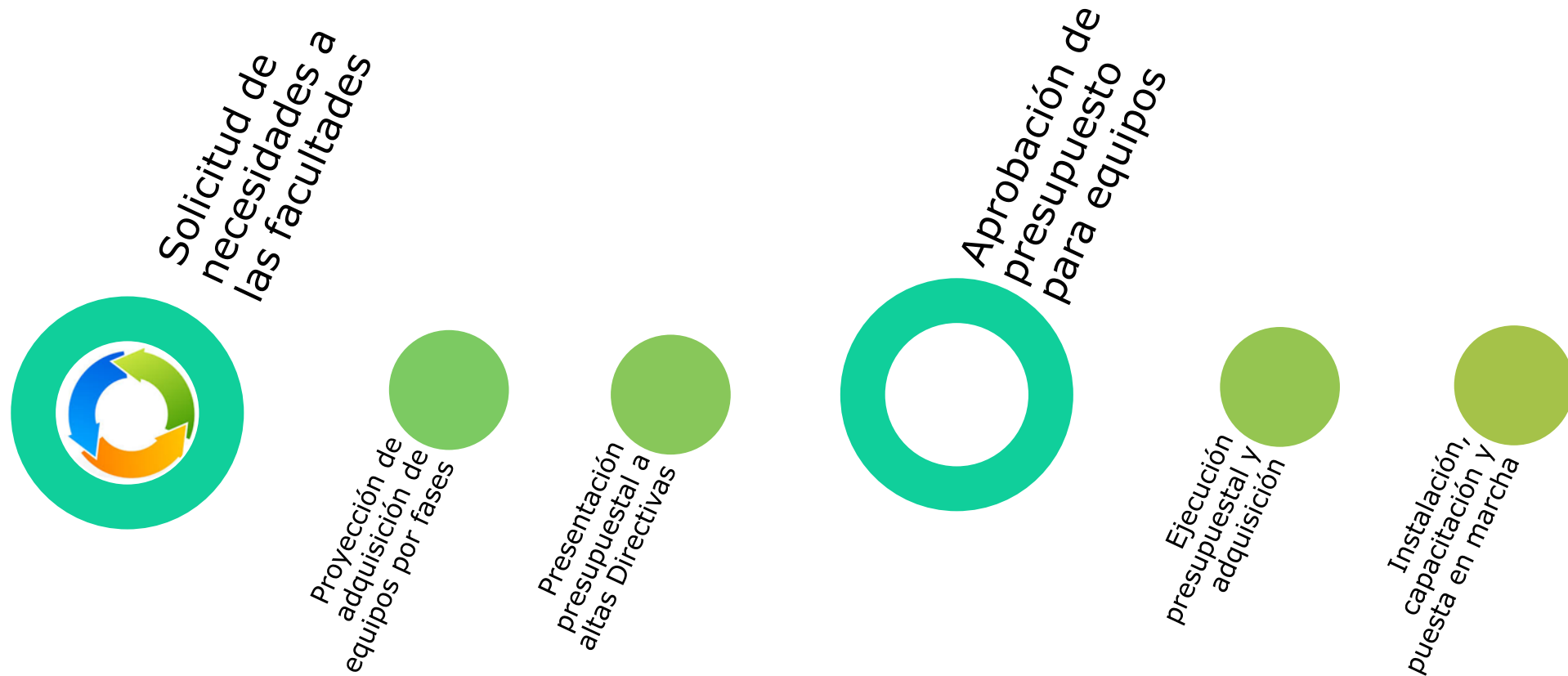
2022

TOTAL INVERSIÓN

\$ 977.145.000

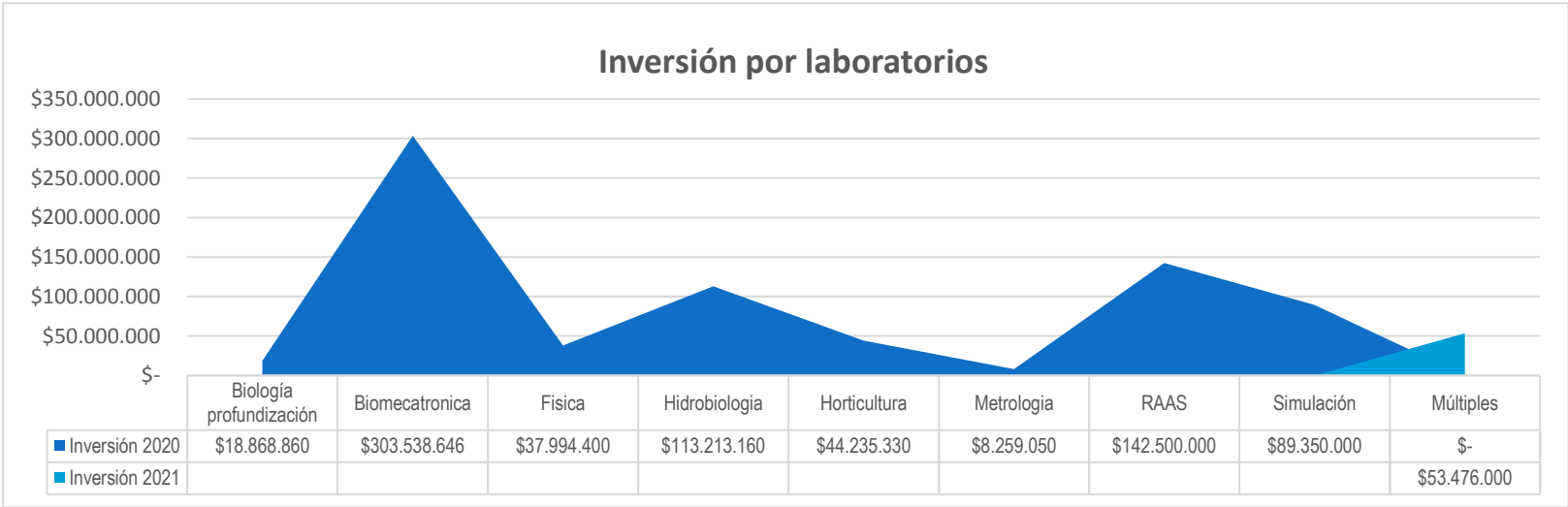
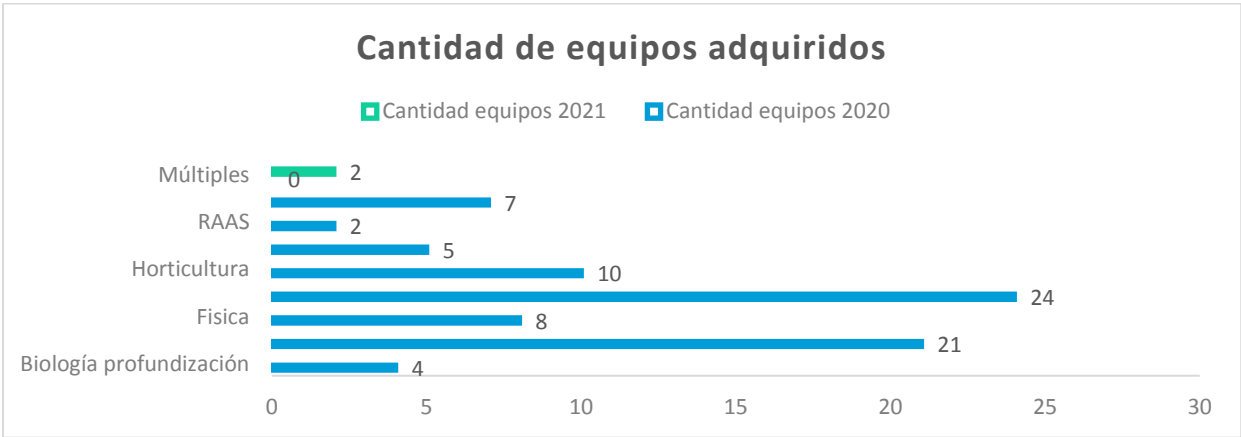
Fuente: División Laboratorios Campus

Metodología del Proyecto dotación equipos de laboratorios



Fuente: División Laboratorios Campus

Indicadores de medición de avance del proyecto



Fuente: División Laboratorios Campus



Megaproyecto 3.1. Ampliación de la cobertura y proyección social

Proyecto Granja Neogranadina

El Proyecto Granja Neogranadina nace de la necesidad de dar solución a las problemáticas ambientales que a lo largo del tiempo han venido evidenciando los municipios que hacen parte del sector Sabana Centro; el incremento poblacional, las actividades económicas como minería, ganadería extensiva, y la industria entre otros, generan impactos ambientales negativos a los ecosistemas de esta región generando alteración en su dinámica.



Fotografía Autor. 2022. Municipio de Tabio Cundinamarca – Páramo de Río frío



Fotografía Autor. 2022. Municipio de Cogua Cundinamarca

Fuente: Dirección Proyecto Campus, Proyecto Granja Neogranadina

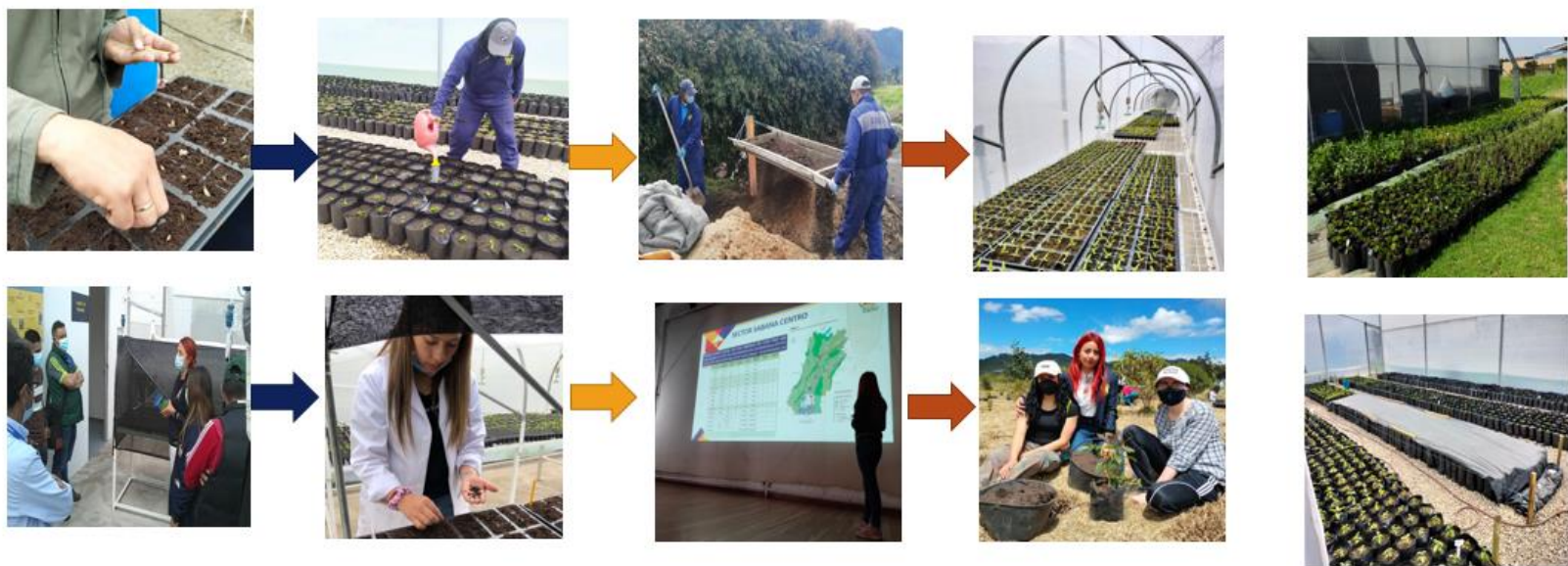
- ❖ **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Extensión y proyección social: Liderazgo social
- ❖ **MEGAPROYECTO:** Ampliación de la cobertura y proyección social
- ❖ **LÍNEA PLAN RECTORAL:**

Responsabilidad Ambiental: El Proyecto trasciende e impacta en todos los procesos y en la extensión de su compromiso ambiental en la recuperación de nuestro territorio Sector Sabana Centro.

EJE PROGRAMÁTICO DEL PLAN RECTORAL:

2. Calidad de vida en el entorno y espacios participativos. 2.1 Relaciones públicas: Estrechar lazos de cooperación con la Autoridad Ambiental (CAR) y entidades Gubernamentales en el desarrollo de Proyectos ambientales tendientes a la recuperación y conservación de ecosistemas y de áreas de importancia ambiental.

6. El Campus generador de desarrollo: Promover el desarrollo en beneficio de la comunidad objetivo, priorizando áreas en el Sector Sabana Centro y contribuyendo a su re-vegetalización.



Fuente: Dirección Proyecto Campus, Proyecto Granja Neogranadina



Metodología del Proyecto Granja Neogranadina



1. Priorización de Zonas a restaurar que hagan parte de los Municipios del sector Sabana Centro



2. Propagación de especies nativas en invernadero del Campus N.G.

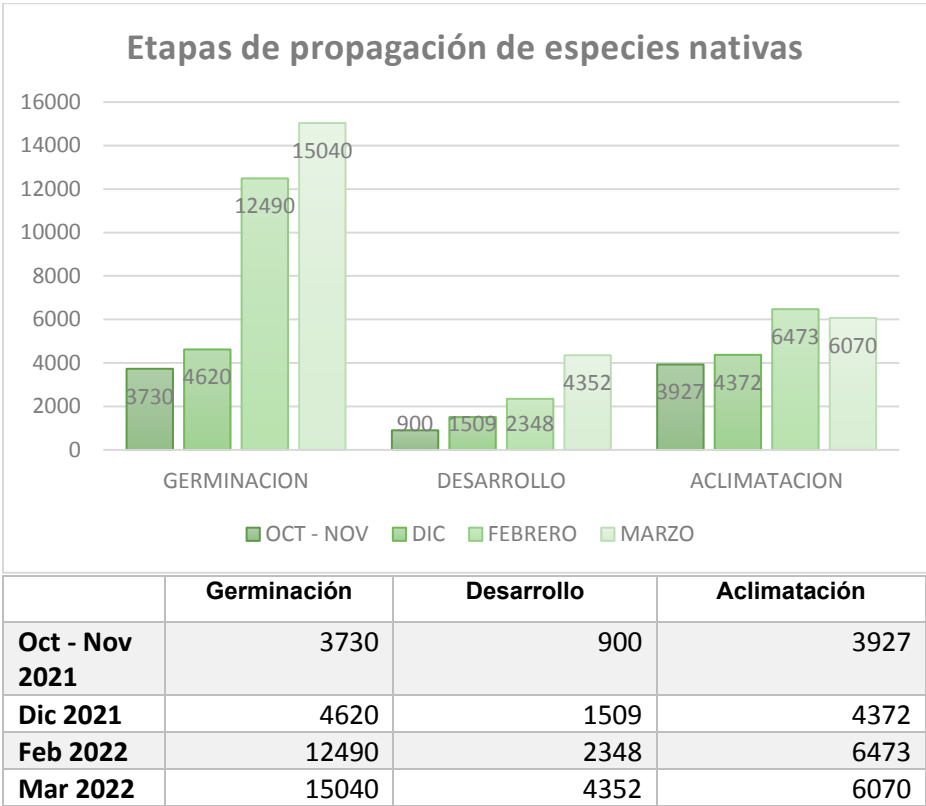


4. Jornadas de plantación o de siembra con participación de la Comunidad Neogranadina y municipal.

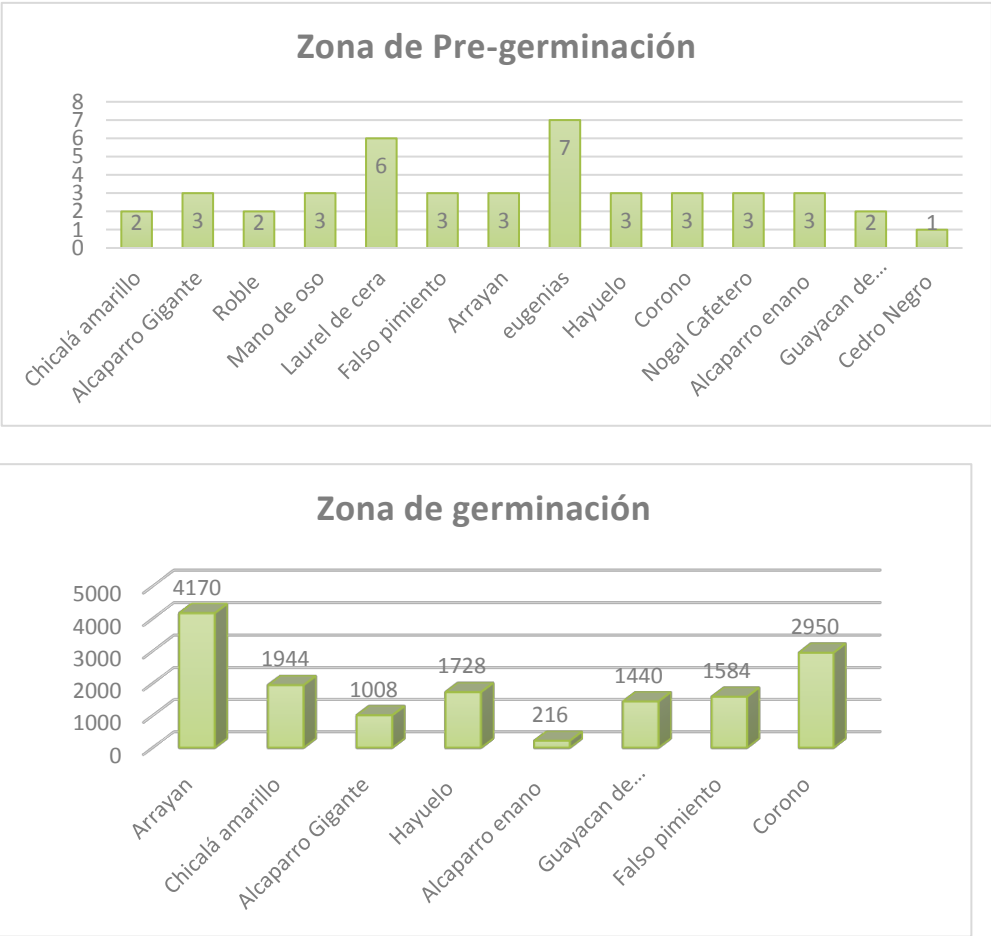
3. Capacitación a los actores involucrados: Funcionarios de las Alcaldías, estudiantes de Instituciones educativas, Concejos municipales, juntas de acción comunal, entre otros



Producción de especies nativas en invernadero 2021 a 2022



Fuente: Dirección Proyecto Campus, Proyecto Granja Neogranadina

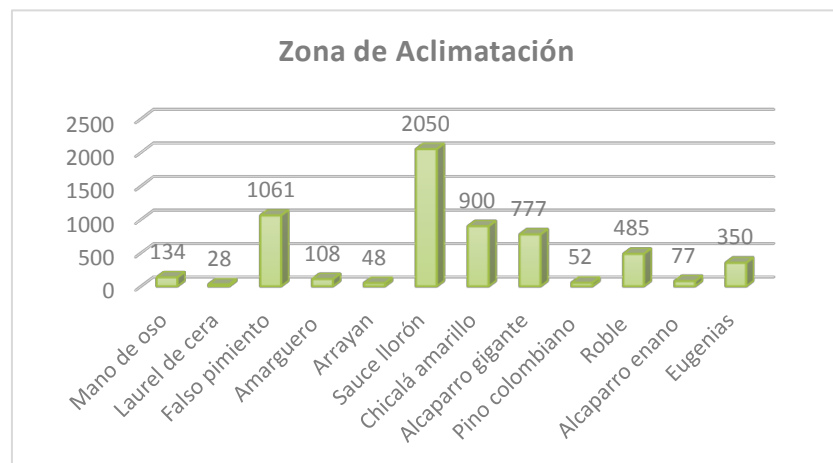
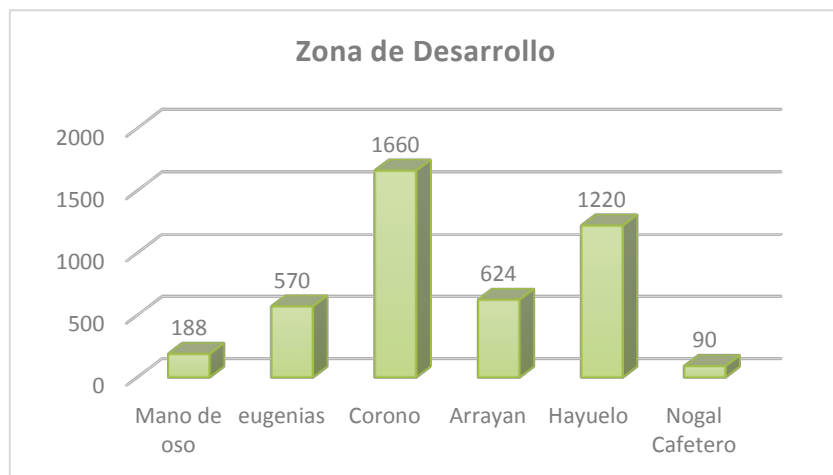


Zona de pre - germinación: Se cuenta con un total de 44 almácigos (sitio en el que se siembran las semillas para su posterior trasplante)

Zona de germinación: Se tiene un total de 15.040 plántulas



Indicadores de medición de avance del proyecto 2021 - 2022



Zona de Desarrollo: Se cuenta con un total de 4.352 plántulas

Zona de Aclimatación: Se tiene un total de 6.070 plántulas disponibles para siembra.

Especies arbóreas sembradas: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de especies arbóreas sembradas}}{\text{N}^\circ \text{ de especies arbóreas proyectadas}} * 100$

$$\text{Especies arbóreas sembradas: } \frac{1.105}{20.000} * 100 = 5.525 \%$$

Especies arbóreas a replantar: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de especies arbóreas entregadas a Municipios}}{\text{N}^\circ \text{ de especies arbóreas proyectadas}} * 100$

$$\text{Especies arbóreas a replantar: } \frac{1.0105}{60.000} * 100 = 1.84 \%$$

Producción de especies nativas: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de especies arbóreas para meta del año 2022}}{\text{N}^\circ \text{ de especies arbóreas propagadas}} * 100$

$$\text{Producción de especies nativas: } \frac{20.000}{25.465} * 100 = 78,54 \%$$

Fuente: Dirección Proyecto Campus, Proyecto Granja Neogranadina

Impactos que genera el Proyecto Granja Neogranadina



AMBIENTALES

- Aumento de la biodiversidad
- Favorecimiento a la conectividad que se pueda generar entre los ecosistemas.
- Incremento de los servicios ecosistémicos.
- Favorecimiento en la resiliencia de los ecosistemas.
- Cuidado del recurso hídrico.
- Reducción de la contaminación ambiental
- Reducción del efecto invernadero
- Absorción entre 20 kg a 30 kg de CO2 anual por árbol
- Producción entre 320 a 360 litros de oxígeno en 24 horas



ECONÓMICOS

- Reducción de costos en el mantenimiento de ecosistemas.
- Reducción de impactos ambientales negativos que generan efectos económicos negativos.
- Oportunidades financieras.



SOCIALES

- Reconocimiento de los valores culturales e históricos del territorio.
- Aumento de la implicación y participación social como lo son las comunidades locales.
- Mejoras en la relación con los grupos de interés local y regional.
- Aplicación de conocimientos locales en las acciones de restauración ecológica
- Incremento de la calidad de vida (22 árboles diarios por persona para que produzcan el necesario para vivir)

Fuente: Dirección Proyecto Campus, Proyecto Granja Neogranadina



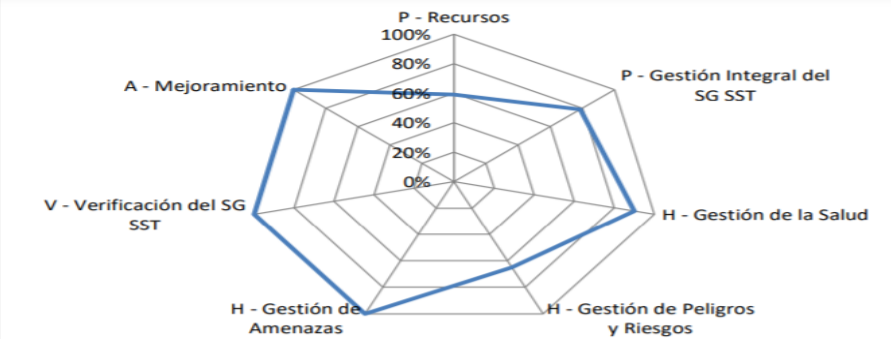
5. Estadísticas de la Vicerrectoría Administrativa, Seguridad y salud en el trabajo.



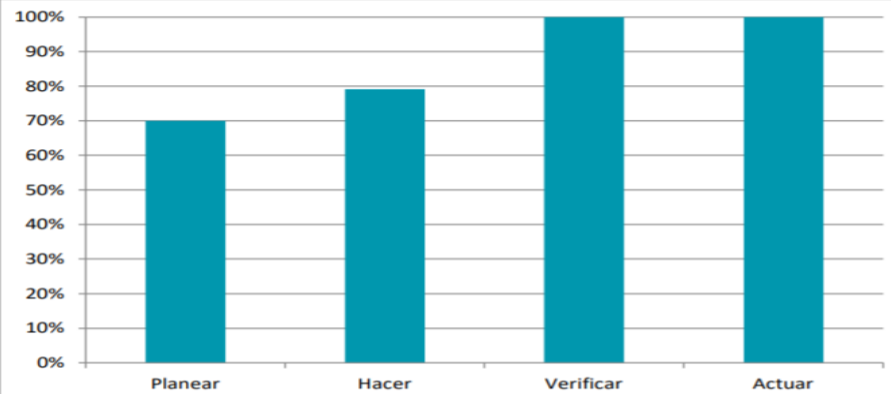
Estándares Mínimos Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la vigencia 2021 se presentó la siguiente evaluación de estándares mínimos acorde a la Resolución 0312 de 2019.

Empresa	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA		
Fecha	16/06/2021		
ESTANDAR	Resultado	Max	%
P - Recursos	6,50	11	59%
P - Gestión Integral del SG SST	11,00	14	79%
H - Gestión de la Salud	18,00	20	90%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	19,50	30	65%
H - Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V - Verificación del SG SST	5,00	5	100%
A - Mejoramiento	10,00	10	100%
TOTAL	80	100	80%



CICLO PHVA	Resultado	Max	%
Planear	17,50	25	70%
Hacer	47,50	60	79%
Verificar	5,00	5	100%
Actuar	10,00	10	100%



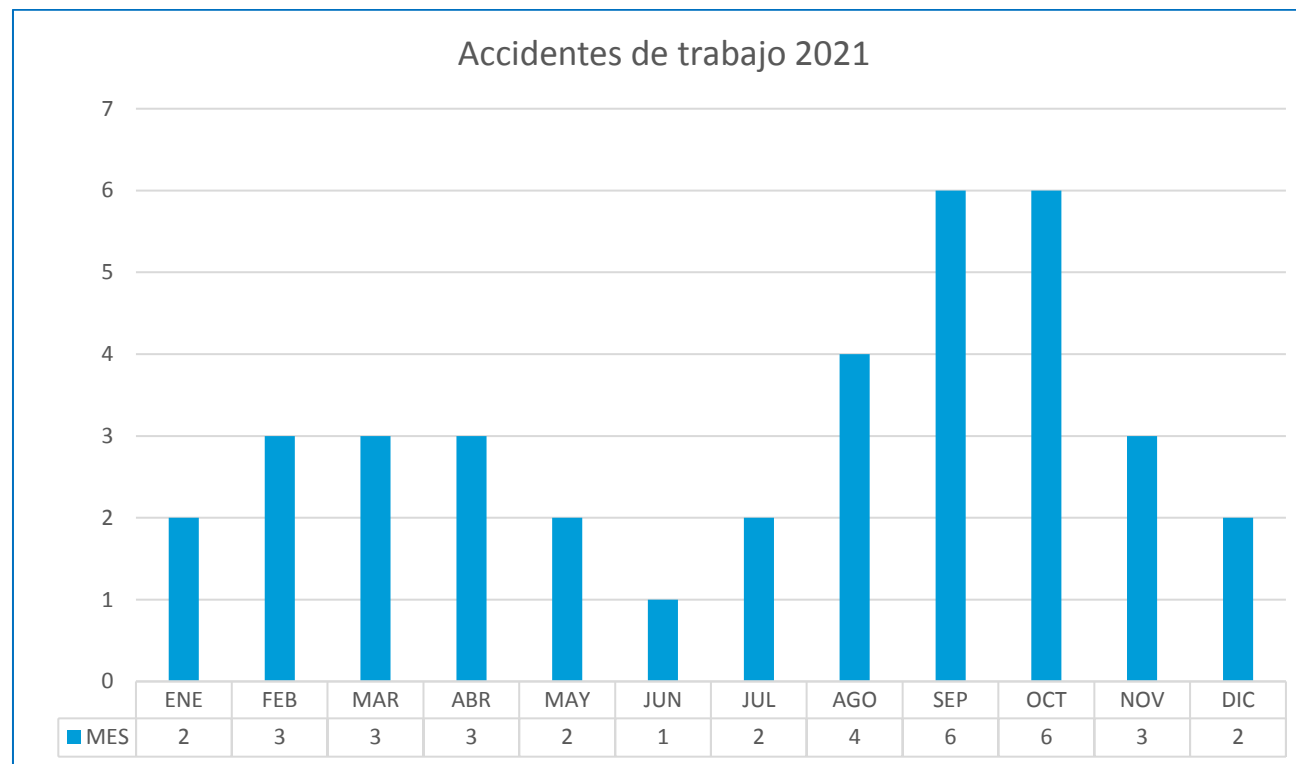
ITEMS	Resultado	Valor	% Cumple de Aplicables
Cumple	51	80,00	80,0%
No cumple	9	20,00	
Subtotal APLICAN	60	100,00	
No aplica	0	0,00	

Fuente. Radar ARL AXA Colpatria, Junio 2021

Medicina preventiva

Accidentes de trabajo

Para el año 2021 se presentaron 37 accidentes de trabajo observándose un aumento de eventos en los meses de Septiembre y Octubre.



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Indicadores de accidentalidad

a. Severidad de los accidentes laborales

Este indicador relaciona la severidad o número de días perdidos por accidentes de trabajo en un periodo de tiempo mensual de acuerdo con la normatividad, a partir de las incapacidades, frente a los días cargados en el mes y números de trabajadores.

INDICE DE SEVERIDAD DE AT	PARÁMETROS	ENE	FEB	MAR	ABRI	MAY	JUNIO	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	Días perdidos	0	0	22	14	0	3	3	0	10	3	2	0
	Días cargados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N° Expuestos	2709	2769	2792	2786	2787	2772	2714	2743	2787	2802	2788	2091
	Resultado	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

b. Frecuencia de los accidentes laborales

Este indicador relaciona la frecuencia de accidentes laborales en un periodo de tiempo mensual de acuerdo con la normatividad, a partir de los reportes de accidentes.

INDICE DE FRECUENCIA DE AT	PERIODO DE EVALUACIÓN												
	PARÁMETROS	ENE	FEB	MAR	ABRI	MAY	JUNIO	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	N° AT	2	3	3	3	2	1	2	4	6	6	3	2
	N° Expuestos	2709	2769	2792	2786	2787	2772	2714	2743	2787	2802	2788	2091
	Resultado	0,07	0,11	0,11	0,11	0,07	0,04	0,07	0,15	0,22	0,21	0,11	0,10

Nota: Los datos hacen parte del requisito legal del Decreto 1072 de 2015 Capítulo VI

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Enfermedad laboral

Incidencia y prevalencia de enfermedad laboral

Para el año 2021, frente a los indicadores de prevalencia e incidencia se puede determinar que se presentó una disminución con respecto al año 2020; presentándose una distribución de 4 casos por patologías de origen Biomecánico y 100 por enfermedades de riesgo biológico COVID -19. Para la Vigencia 2021 se presentaron 17 casos nuevos de Enfermedad Laboral por COVID -19.

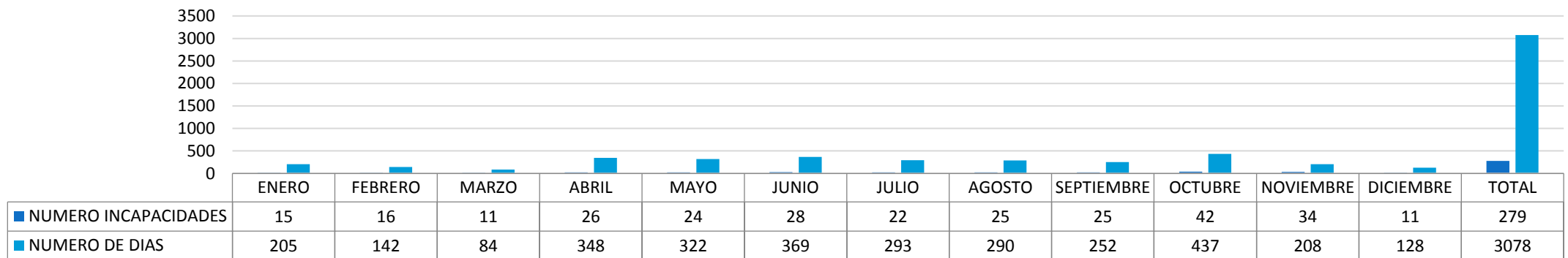
(INCIDENCIA) LÍNEA BASE -2020 ENFERMEDAD LABORAL	PERIODO DE EVALUACIÓN													META	1%
	PARÁMETROS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	%	
	Casos Nuevos	10	1	1	0	0	1	1	0	0	0	3	0	17	
	Expuestos	2709	2769	2792	2786	2787	2772	2714	2743	2787	2802	2788	2091	2712	
	Resultado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	63%	
	Resultado *A	0%													0%
(PREVALENCIA) LÍNEA BASE -2020 ENFERMEDAD LABORAL	PERIODO DE EVALUACIÓN													META	5%
	PARÁMETROS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	%	
	Casos nuevos	10	1	1	0	0	1	1	0	0	0	3	0	17	
	Casos antiguos	87	97	98	99	99	99	100	101	101	101	101	104	1187	
	Expuestos	2709	2769	2792	2786	2787	2772	2714	2743	2787	2802	2788	2091	2712	
	Resultado	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	6077%	
Resultado *A	4%													4%	

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ausentismo médico

Elaboración de la Estadística de ausentismo laboral mensual de Enero a diciembre 2021 elaboración de Matriz y estimación de indicadores. Para el año 2021 se evidenciaron 258 incapacidades que generaron 3078 días de incapacidad. Se presentó un aumento en el número de incapacidades y el número de días con respecto al 2020

Distribución de ausentismo 2021



Seguimientos médicos

- Gestión de Exámenes médicos de Trabajo en Alturas y Conductores, elaboración y envío de oficios para valoración por parte de la EPS.
- Seguimiento a los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Acompañamiento a las mesas laborales.
- Seguimiento médico a funcionarios con eventos de salud, emisión de recomendaciones médicas laborales.
- Socialización de Recomendaciones Médicas Laborales con Jefes de Área.
- Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades laborales.

MES	NUMERO DE INCAPACIDADES	NUMERO DE DIAS	PROMEDIO DE DIAS POR INCAPACIDAD	DIAS LABORALES	N° DE EXPUESTOS	NUMERO DE DIAS DE TRABAJO PROGRAMADOS	HHT	INDICE DE FRECUENCIA X 240.000 HHT	INDICE DE GRAVEDAD X 240.000 HHT	TASA DE AUSENTISMO X 100 COLABORADORES	AUSENTISMO POR CAUSA MEDICA
ENERO	15	205	14	21	2709	56889	520128	7	95	8	0,36
FEBRERO	16	142	9	22	2769	60918	531648	7	64	5	0,23
MARZO	11	84	8	20	2792	55840	536064	5	38	3	0,15
ABRIL	26	348	13	22	2786	61292	534912	12	156	12	0,57
MAYO	24	322	13	23	2787	64101	535104	11	144	12	0,50
JUNIO	28	369	13	22	2772	60984	532224	13	166	13	0,61
JULIO	22	293	13	23	2714	62422	521088	10	135	11	0,47
AGOSTO	25	290	12	21	2743	57603	526656	11	132	11	0,50
SEPTIEMBRE	25	252	10	24	2787	66888	535104	11	113	9	0,38
OCTUBRE	42	437	10	24	2802	67248	537984	19	195	16	0,65
NOVIEMBRE	34	208	6	22	2788	61336	535296	15	93	7	0,34
DICIEMBRE	11	128	12	24	2091	50184	401472	7	77	6	0,26
TOTAL	279	3078	11	268	2711	726548	520512	129	1419	114	0,4

Fuente. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Actividades medicina preventiva y del trabajo

Se llevaron a cabo actividades para garantizar la promoción, prevención y control de la salud de los funcionarios frente a los riesgos laborales, recomendando los lugares óptimos de trabajo de acuerdo con sus condiciones psico-fisiológicas con el fin de que puedan desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Entre las actividades realizadas encontramos las siguientes:

Sistema de vigilancia epidemiológica de radiaciones ionizantes

El objetivo alcanzado en la vigencia 2021: Realizar seguimiento y control de la exposición a radiaciones ionizantes de los residentes y estudiantes en Práctica de la Facultad de Medicina de la UMNG. Durante este período no se identificaron sobre exposiciones a radiaciones ionizantes en las lecturas dosimétricas. Algunas de las actividades ejecutadas fueron:

Ajustes al Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Identificación de personal expuesto a radiaciones ionizantes

Evaluación y análisis de riesgo a radiaciones

Seguimiento a dosímetros y lecturas

Capacitación uso de dosímetros

Inspección condiciones de seguridad áreas de radiaciones

1.239
dosímetros
entregados



Fuente. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sistema de vigilancia epidemiológica de COVID - 19

El Objetivo alcanzado en la vigencia 2021: Realizar reporte, intervención y control para minimizar el contagio masivo en la UMNG por la emergencia sanitaria declarada por la Pandemia del SARS Cov2 (COVID - 19).

Incidencia

INCIDENCIA	PERIODO DE EVALUACIÓN													PESO
														META
	PARÁMETROS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	%
	Número de casos nuevos de enfermedad laboral	10	1	1	0	0	1	1	0	0	0	3	0	17
	Total de trabajadores que están laborando	2709	2769	2792	2786	2787	2772	2714	2743	2787	2802	2788	2091	32540
	Resultado *M	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	Resultado *T	0%						0%						0%

Casos probables, casos confirmados

Para la vigencia 2021 fueron reportados como casos probables 386 de los cuales se confirmaron 255 casos como COVID 19 POSITIVO

CASOS PROBABLES	PERIODO DE EVALUACIÓN													PESO
														META
	PARÁMETROS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	%
	Trabajadores Probables para COVID-19	44	39	18	37	42	85	33	23	6	24	19	16	386
	Total de trabajadores reportados para COVID-19.	44	39	18	37	42	85	33	23	6	24	19	16	386

Fuente. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Continúa en la siguiente

CASOS CONFIRMADOS	PERIODO DE EVALUACIÓN													PESO
	PARÁMETROS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	META
														%
	Trabajadores confirmados para COVID-19	29	25	12	37	32	67	24	13	2	3	6	5	255
	Total de trabajadores reportados para COVID-19.	44	39	18	37	42	85	33	23	6	24	19	16	386

Distribuidos de la siguiente manera según el cargo desempeñado y el mes de contagio de la enfermedad; con recuperación total de síntomas de 252 personas, una mortalidad de 1 docente y 2 administrativos para un total de 3 fallecidos.

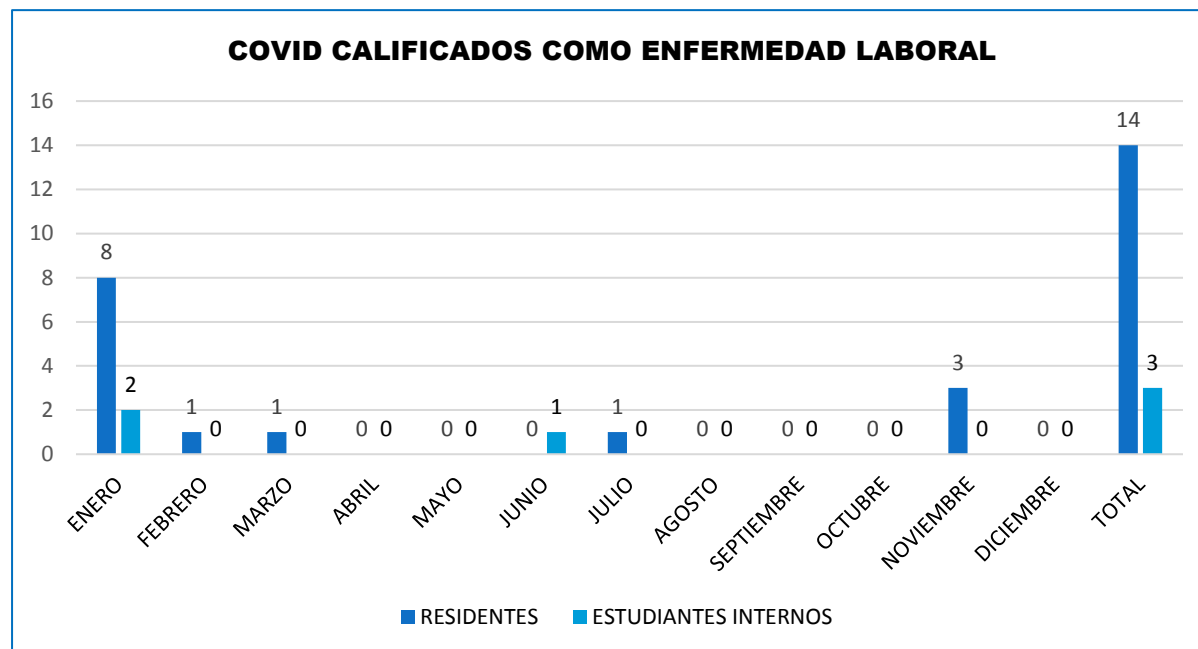
CASOS COVID POSITIVO													
TIPO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
ESTUDIANTES	2	9	6	15	14	9	3	6	0	0	1	2	67
RESIDENTES	10	1	2	2	1	5	1	0	0	1	2	0	25
DOCENTES	4 (1M)	3	3	10	3	8	4	0	0	0	0	0	35
ADMINISTRATIVOS	9	11	1	10 (1M)	13(1M)	44	15	7	1	0	3	3	117
ESTUDIANTES INTERNOS	4	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	8
ESTUDIANTES DE MEDICINA ROTANDO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3
TOTAL	29	25	12	37	32	67	24	13	2	3	6	5	255

Continúa en la siguiente

Fuente. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Casos COVID -19 calificados como enfermedad laboral

Se calificaron 17 eventos como enfermedad laboral por COVID 19 entre Residentes y Estudiantes de Internado.



Nota. Para la vigencia 2021 se presentó una disminución de la mortalidad de casos, de enfermedades laborales y accidentes de trabajo por causa de COVID -19 a comparación del año 2020. Durante el segundo semestre la modalidad de trabajo fue en alternancia y se contó con la vacunación del personal estudiantil, docente y administrativo según el Plan Nacional de vacunación.

Continúa en la siguiente

Fuente. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las actividades generales ejecutadas para la vigencia 2021

Ajustes al documento del SVE COVID -19

Ajustes de Protocolos

Perfil Epidemiológico de Riesgo

Ajustes al perfil epidemiológico

Ajustes a las matrices de Peligro, COVID-19

Capacitaciones de COVID -19

Ajustes a la Herramienta de Auto reporte de condiciones de Salud.

Seguimiento a casos sospechosos y confirmados

Seguimiento a los accidentes de Riesgo Biológico

Gestión y monitoreo de la Plataforma Kuvanty

Señalización de las diferentes áreas de la UMNG

Inspecciones por COVID en la UMNG COVID -19

Elaboración infografías

Herramienta de Auto reporte de condiciones de Salud

14

Actividades generales para
COVID - 19

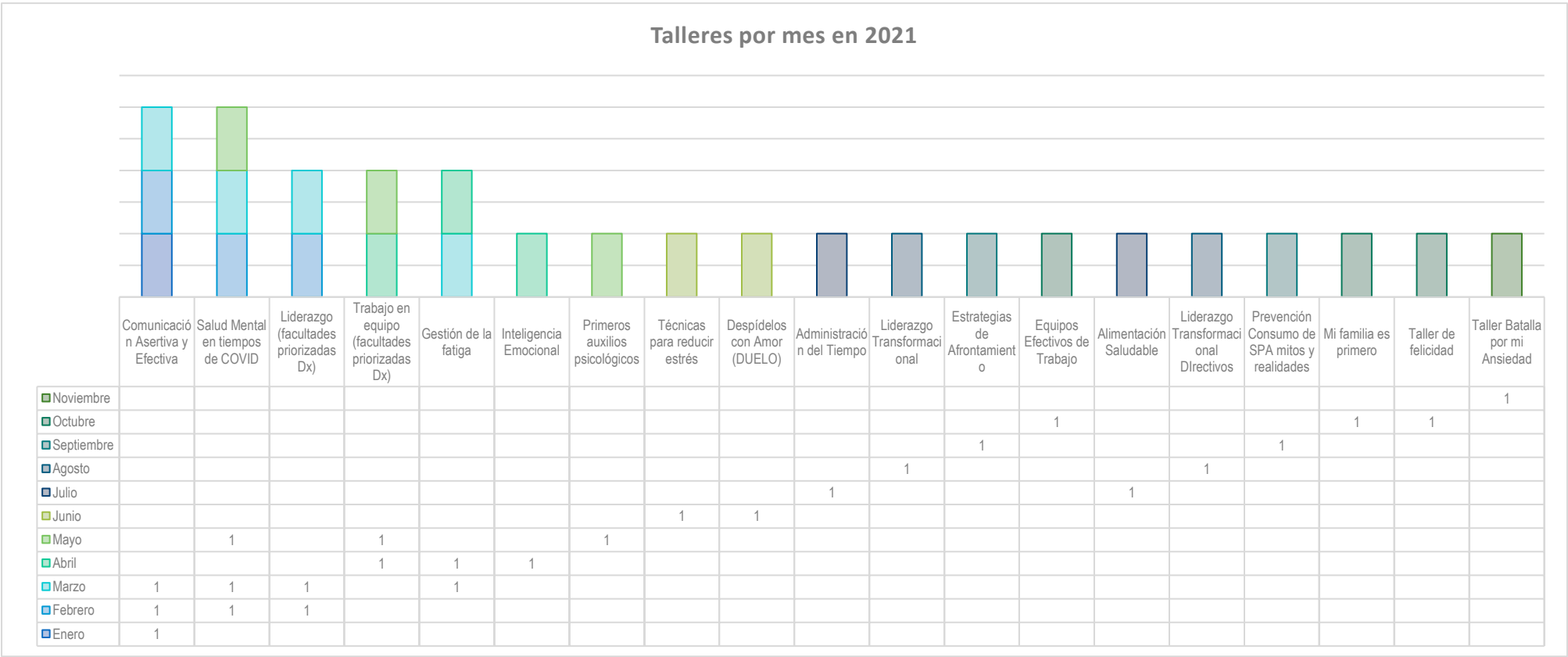
28

Protocolos de bioseguridad
para COVID - 19



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE), riesgo psicosocial



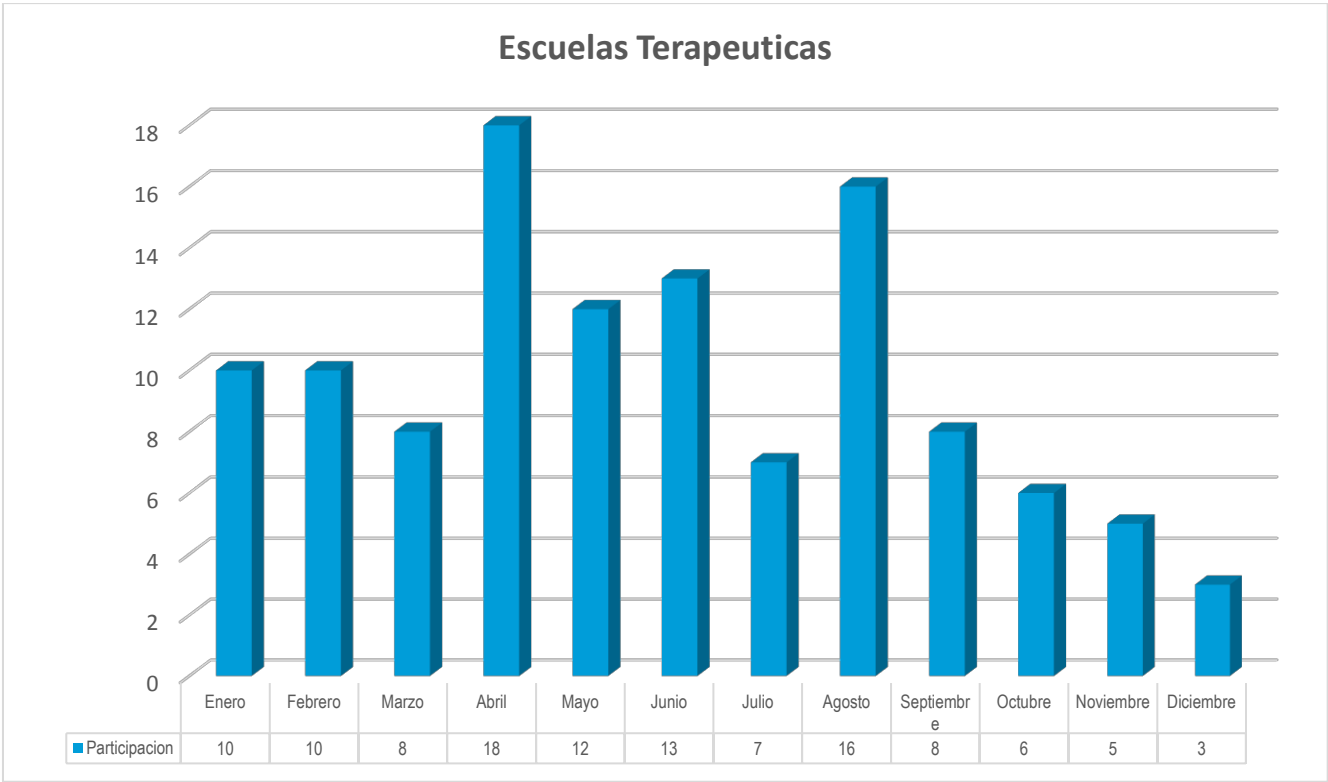
Nota. Se ejecutaron 19 talleres, cada taller fue replicado 3 veces, con el fin de obtener la mayor participación posible de la comunidad neogranadina y que el interesado escogiera la fecha y hora que mejor le convenía, sin afectar su jornada laboral o académica.

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sistema de Vigilancia Epidemiológico desorden musculo-esquelético

1. Escuelas Terapéuticas de Prevención.

Se interviene por segmento corporal: Miembros Superiores- Espalda y Miembros inferiores, se realizaron de uno a dos sesiones por cada segmento, modalidad virtual. Se da inicio en el mes de abril de concurso para la participación con premiación en el mes de Julio.

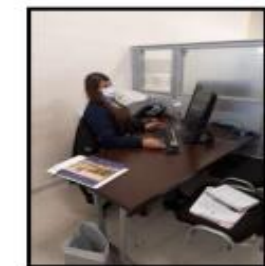
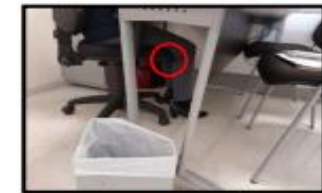
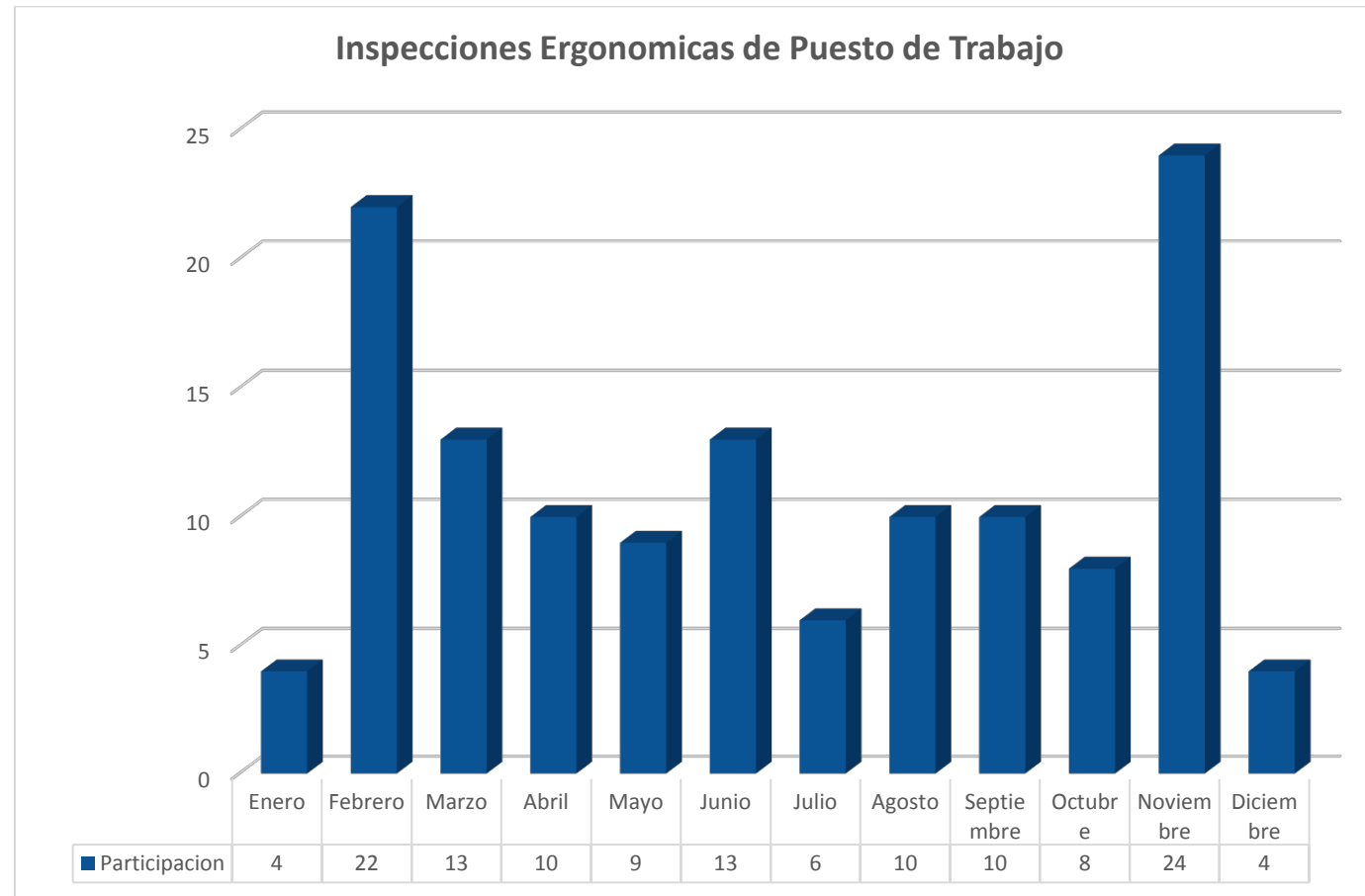


Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

2. Inspecciones Ergonomicas de Puestos de Trabajo

Se realiza inspecciones ergonomicas de puestos de trabajo y areas especificas bajo la modalidad virtual y presencial.

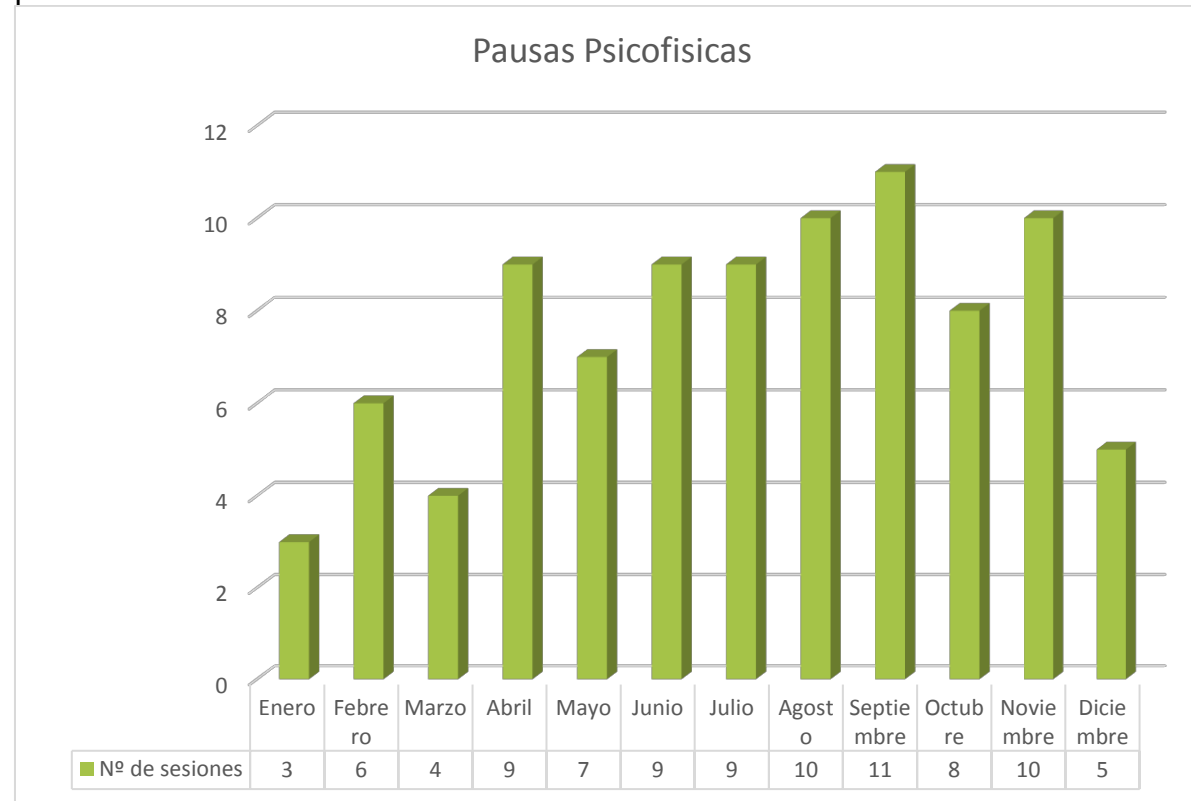
Recomendaciones: Uso correcto de Videoterminales, Higiene Postural, Autocuidado, Hábitos de vida saludable, se realizó el respectivo informe por cada inspección.



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

3. Pausas Psicofísicas

Se realizó las sesiones de Pausas Psicofísicas modalidad virtual de manera mensual, con enfoque a diferentes segmentos corporales, manejando ejercicios físicos y actividades orientadas al descanso del componente mental. A partir del mes de Noviembre se incorporal las actividades modalidad presencial.



Nota. Las sesiones de pausas psicofísicas se realizan en conjunto con el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, con el enfoque al bienestar físico y mental de los funcionarios.

4. Capacitaciones en Prevención de DME

Se realizó Capacitaciones con enfoque al manejo, control y prevención de los desordenes músculo-esqueléticos asociados a las actividades laborales en las diferentes áreas de alcance. Las capacitaciones se manejaron desde las dos modalidades presenciales y virtuales.

8 capacitaciones
1 campaña de Desorden
Musculo-esquelético



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

5. Diseño de Material preventivo de información por medios masivos de comunicación, correo electrónico institucional.



ENCUESTA DE BIENESTAR

¿QUÉ ES?

Es un instrumento virtual, de respuesta individual al que se accede a través de un link.

¿QUÉ MIDE?

- ✓ Gestión de la organización,
- ✓ y condiciones de trabajo.
- ✓ Sintomatología asociada a estrés, ansiedad y depresión.
- ✓ Convivencia en familia.

¿CÓMO?

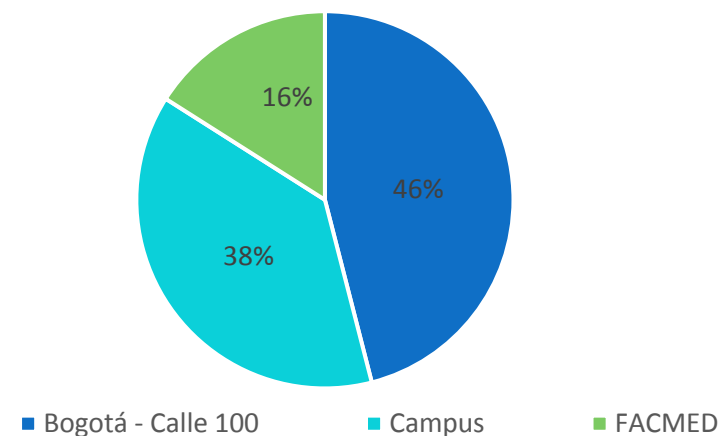
Ingresando al Link:
<https://forms.gle/c2ffJspQcRkyMVAi9>

¿CUÁNDO?

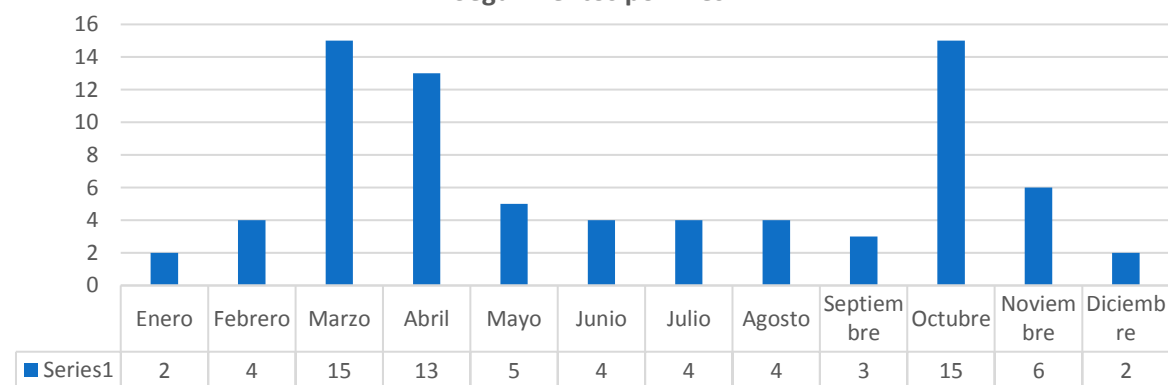
Del 16 al 30 de noviembre de 2021

nixus
CAPITAL HUMANO

Participación por inslaciones

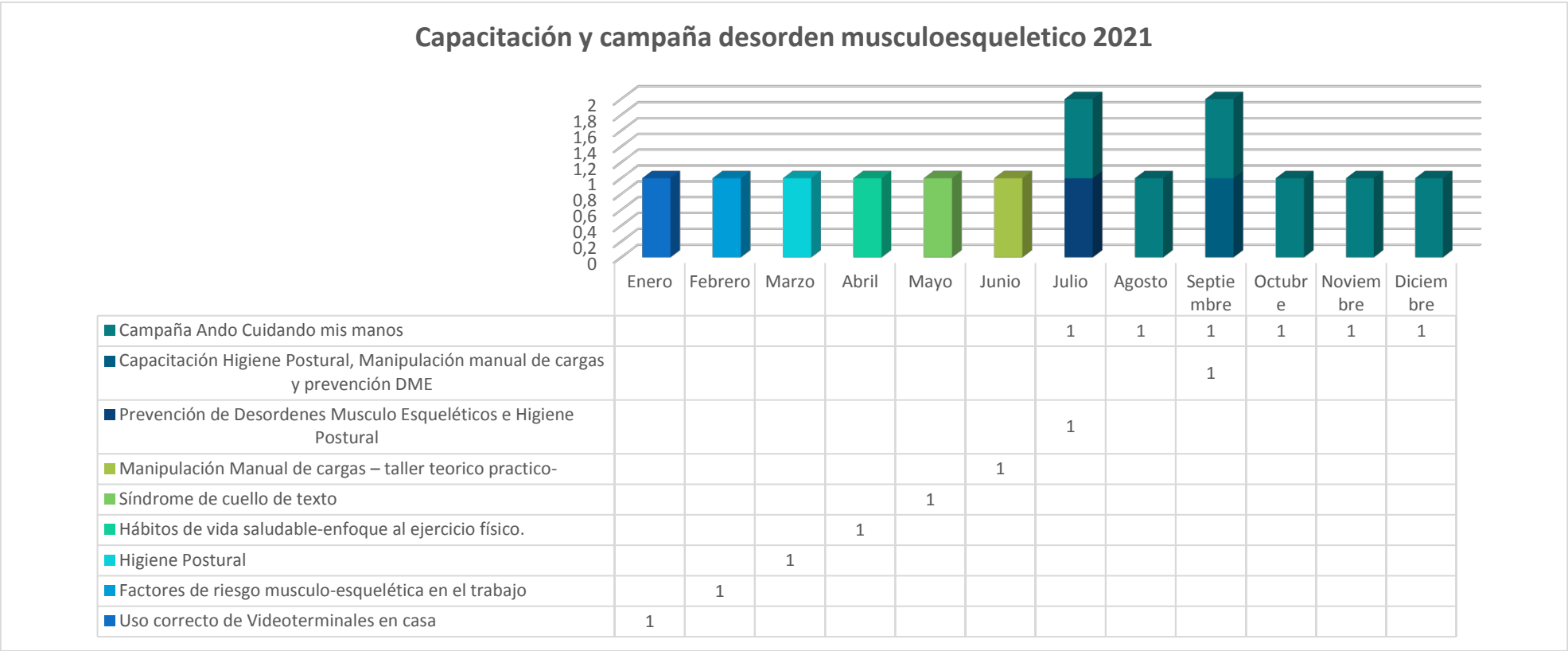


Seguimientos por Mes



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Capacitación y campaña desorden músculo-esquelético 2021



Nota. De acuerdo a las 9 capacitaciones y campañas programadas para el año 2021, se ejecutaron el total de las actividades programadas, enfatizando que para el segundo semestre del 2021, se realizó la campaña enfocada en miembro superior, teniendo en cuenta que se reportó en este periodo un incremento de sintomatología en este segmento corporal.

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA



¡Cuarenta años unidos por la excelencia!

