FORMACION Y DESARROLLO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

GTHUM

BOGOTÁ D.C.

2024-2025

TABLA DE CONTENIDO

CONTEXTO ORGANIZACIONAL 3
OBJETIVO GENERAL 6
Objetivos Específicos 6
CICLOS DE EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA 7
MARCO ESTRUCTURAL FORMACIÓN Y DESARROLLO 10
MODELO DE COMPETENCIAS UNADISTAS 11
FRAMEWORK DE APRENDIZAJE 70:20:10 13
CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO 14
Objetivo 14
Rutas Unad Transforma 15
Flujograma Desarrollo Del Liderazgo 18
Identificación de necesidades 19
Cronograma anual 20
Planificación y socialización 22
Ejecución y Seguimiento 23
Evaluación 24
MARCO NORMATIVO 25

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Metasistema UNAD 3
Ilustración 2. Modelo de Evolución 7
Ilustración 3. Marco Estructural 10
Ilustración 4. Modelo de competencias 11
Ilustración 5. Framework de Aprendizaje 13
Ilustración 6. Ciclo Desarrollo del Liderazgo 14
Ilustración 7. Ejemplar ruta docente 15
Ilustración 8. Ejemplo de Plan de Estudios 16
Ilustración 9. Flujograma Desarrollo del Liderazgo 18

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Misión: La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la acción comunitaria, la inclusión, la solidaridad, la investigación, la internacionalización y la innovación en todas sus expresiones, con el uso intensivo de las tecnologías, en particular de la información y de las comunicaciones, para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, generador de cultura y espíritu emprendedor que en el marco de la sociedad global y del conocimiento propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social. Art 4 Acuerdo 014 del 2018.

Visión: La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) se proyecta como una organización líder en educación abierta y a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora, la pertinencia de sus ofertas y servicios educativos, y por el compromiso de su comunidad académica con el desarrollo humano integral y la gestión ecosostenible de las comunidades locales, regionales y globales, y por su aporte a este propósito. Art 5 Acuerdo 014 del 2018.

Metasistema UNAD



Ilustracion-1. Metasistema UNAD; Fuente: UNAD

SGS CO18/8455 SGS CO22/00000121 SGS CO14/6011 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis SGS CO14/6012 Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis SGS CO17/7811 Programa de Inglés Programa de Francés PREAD Great Place To Work. Certified OCT 2021-OCT 2022 COLOMBIA Reconocimiento certificación Great Place to Work® icontec

Plan de Desarrollo 2023 – 2034 UNAD 5.0 "Más UNAD, más equidad"

A partir de la transición de la UNAD 4.0 a la UNAD 5.0, la Universidad se traza como horizonte estratégico y ruta de trabajo institucional proyectar a doce años el trabajo institucional, presentando el "Plan de desarrollo docenal 2023-2034 UNAD 5.0", en el que se plantean cuatro grandes macroproyectos; Macroproyecto 1. Gestión holística para la educación con equidad y calidad, Macroproyecto 2. Ampliación, consolidación e innovación de las fronteras de conocimiento, Macroproyecto 3. Liderazgo transformacional con impacto micro territorial, territorial e internacional, Macroproyecto 4. Plataformas escalares hacia modelos eficientes y flexibles con visión evolutiva e incluyente.

Que, el Plan de Desarrollo "Mas UNAD, más Equidad" aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo No. 020 del 23 de junio de 2022, determina en su Macroproyecto 1: Gestión holística para la educación con equidad y calidad que tiene por objetivo "Consolidar la cultura organizacional a partir de la apropiación del pensamiento divergente, la innovación prolífica y el liderazgo transformacional, para garantizar la sostenibilidad, crecimiento y evolución del Metasistema UNAD", y como una de sus metas incrementar de manera continua el potencial del liderazgo transformador de su plataforma humana.

En este sentido, para orientar la evolución de la plataforma humana, se tendrá como fundamento misional el Macroproyecto N° 1; Proyecto 1: Centro organizacional de altos estudios y cualificación del talento humano, como escenario para forjar el legado y el relevo generacional hacia procesos de transformación e innovación educativa. Tendrá en cuenta como estrategia de Impacto; Plataformas humanas altamente cualificadas que garanticen trabajo inteligente productivo, satisfacción laboral y trabajo significativo, fundamentado en el liderazgo transformacional para dinamizar y dar sostenibilidad holística al Metasistema UNAD, fortaleciendo el conocimiento y la inteligencia institucional para cumplir la misión y visión institucional.

Estatuto Organizacional

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en el acuerdo 014 de Julio del 2018, Capitulo II, artículo 13, se enmarca y configura como una organización Metasistémica, concibiendo su actuar como un sistema organizacional integrado que articula de manera coherente niveles sistémicos, unidades y dispositivos, como organización inteligente para el cumplimiento de los objetivos y la gestión en los diversos ámbitos y contextos de actuación innovadora y autorregulada, con capacidad para aprender, desaprender y perfeccionarse de forma permanente.

Así mismo, en el estatuto organizacional (acuerdo 039 de diciembre de 2019), plantea la configuración del meta sistema de la UNAD como "un sistema de sistemas soportado en las diferentes plataformas del talento humano, como la curricular, la pedagógica y didáctica, y la tecnológica y financiera, en busca de asegurar el logro de resultados efectivos de alta calidad y pertinencia, en cada una de sus responsabilidades sustantivas y sistemas".

OBJETIVO GENERAL

Movilizar la evolución y el desarrollo de la plataforma humana hacía el trabajo inteligente productivo (TIP) forjando una cuna de lideres transformadores orientados a potenciar las capacidades institucionales, afrontar retos y desafíos de la UNAD 5.0, enfocados al desarrollo sostenible y crecimiento exponencial como mega Universidad.

Objetivos Específicos

- Maximizar el desempeño de la plataforma humana a partir del fortalecimiento de sus conocimientos disciplinares por medio de UNAD TRANSFORMA- rutas disciplinarias, logrando consolidar el trabajo inteligente productivo y su gestión en los diversos ámbitos y contextos de actuación del Metasistema UNAD.
- Desarrollar las competencias del líder Unadista por medio de la implementación de las rutas potenciales del liderazgo de UNAD TRANSFORMA, logrando la evolución y transformación del líder para responder a la dinámica compleja, variable y la prospectiva estructural del Meta sistema UNAD.
- Consolidar en el ADN institucional atributos culturales que logren imprimir y apalancar en la actuación del líder transformador la ruta estratégica y visional de la Universidad.

CICLOS DE EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

Etapa que establece un marco estructural de cualificación, formación y capacitación fundamentado en rutas que garanticen la evolución y el desarrollo de la plataforma humana hacía el trabajo inteligente productivo (TIP) forjando una cuna de lideres transformadores orientados a potenciar las capacidades institucionales, afrontar retos y desafíos de la UNAD 5.0, así:

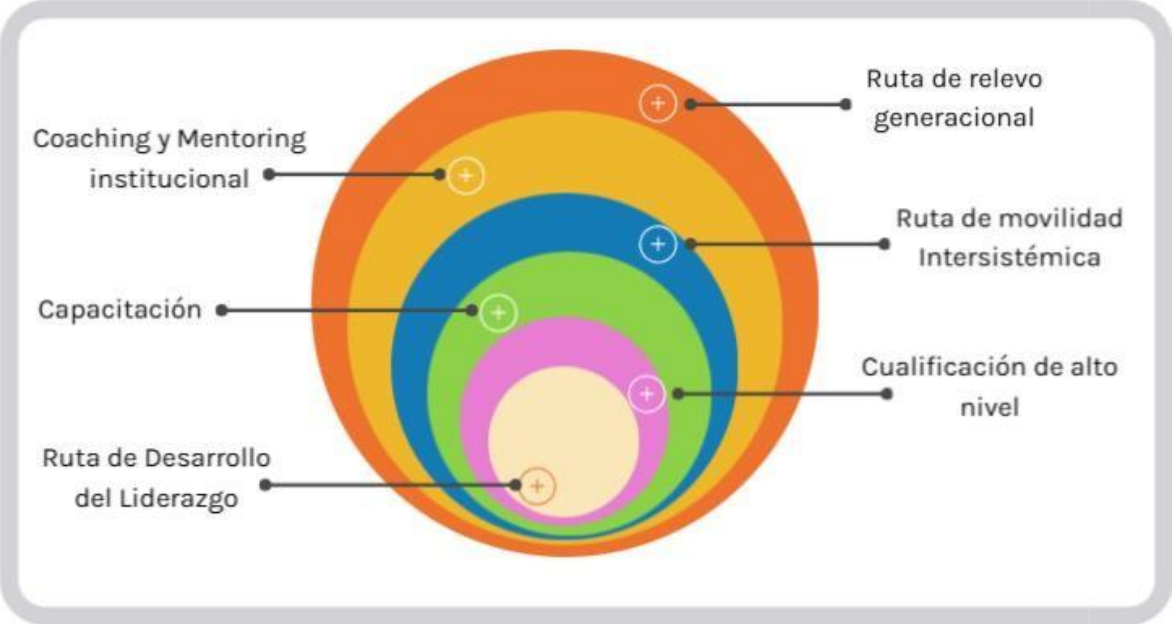


Ilustración 2. Modelo de Evolución

1. **Ciclo del Desarrollo del liderazgo:** El Ciclo de Desarrollo del Líder Unadista, se constituye de una serie de etapas que transcurren a lo largo de su permanencia en la Universidad fortaleciendo las dimensiones del saber-saber, saber-hacer y del saber-ser, estas etapas describen tanto la ruta de desarrollo en liderazgo transformador, en la cual un líder Unadista es reconocido por su perfil, competencias y logros para iniciar un proceso de formación, fortalecimiento y cualificación, como la ruta de continuidad en la cual el Líder experto se transforma en el formador (Coach o Mentor) de nuevas generaciones de líderes garantizando la prolongación del conocimiento organizacional, promoviendo liderazgos altamente

coherentes al trabajo inteligente y productivo, la visión prospectiva del Metasistema 5.0.

2. **Cualificación de alto nivel.** En esta ruta se integran la implementación de programas de formación personalizada que se adapten a las necesidades específicas de unidad del Metasistema, el fomento las iniciativas de fomento a la colaboración interdisciplinaria para enriquecer las perspectivas y habilidades de los líderes, los incentivos para la participación en proyectos de investigación y desarrollo, la creación de plataformas digitales para el acceso fácil a recursos educativos y materiales de aprendizaje, el desarrollo de alianzas estratégicas para la oferta de programas de capacitación conjunta, el diseño de evaluaciones de desempeño que reflejen no solo la competencia técnica sino también la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones prácticas, en función de la ruta misional y visional institucional y coherente con las necesidades para el fortalecimiento e impacto de los liderazgos en el Metasistema.

3. **Capacitación.** Es un mecanismo que actúa de manera Intersistémica para la operacionalización de estrategias y programas de capacitación especifica de la plataforma humana en los diferentes sistemas y/o dispositivos organizacionales para fortalecer el desarrollo disciplinar de su rol en la ejecución de su plan individual de gestión.

4. **Movilidad Intersistémica.** Se define como la integración de rutas y posibilidades de interacción disponibles para los líderes Unadistas en virtud de su desempeño, competencias y comportamientos para desarrollar el ejercicio de diferentes roles en múltiples sistemas, unidades y ámbitos del Metasistema UNAD a lo largo del Ciclo de Vida de la Plataforma Humana, con el ánimo de fortalecer y continuar el legado institucional generando un impacto presente y futuro en el mejoramiento de la calidad interna y de los servicios que presta la Universidad y la creación de valor para la organización.

5. **Coaching y Mentoring institucional:** Para preparar y forjar la cuna de líderes transformadores de la UNAD, la plataforma humana podrá cualificarse y certificarse como Coach o Mentor institucional considerando elementos como su experiencia, experticia, el desarrollo de competencias, la valoración de los requisitos establecidos en las funciones y los logros por productividad evaluados.

6. **Relevo generacional:** Este modelo de promoción de la plataforma humana representa la semilla del Mentoring y Coaching Institucional que como consecuencia de forjar y desarrollar una cuna de líderes transformadores en la ruta de movilidad Intersistémica, se da lugar a la identificación de plataforma humana idónea para ocupar roles claves en el futuro de la organización, logrando aprovechar la maduración y evolución en la curva de aprendizaje organizacional.

MARCO ESTRUCTURAL FORMACIÓN Y DESARROLLO

La plataforma humana durante su ciclo de vida en la institución deberá cumplir de manera permanente con las certificaciones y actualizaciones a las que haya lugar, de acuerdo con lo establecido por el COACH en sus rutas individuales de cualificación:

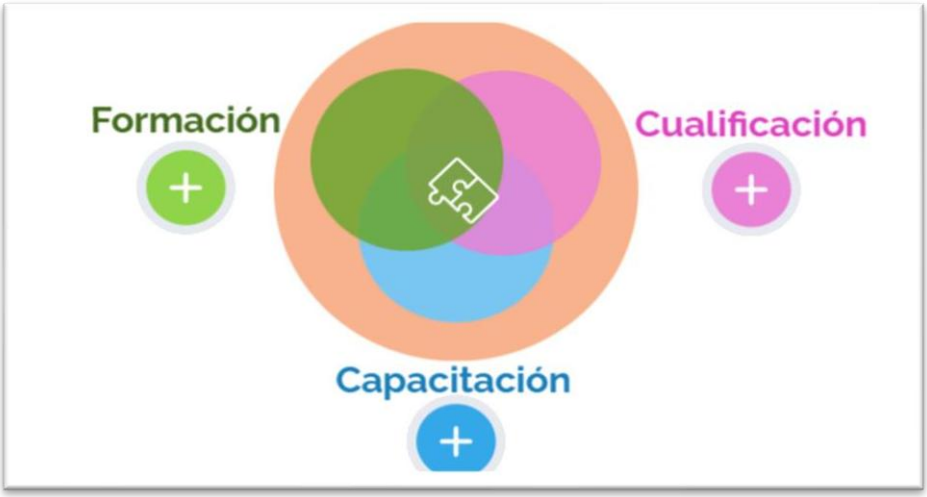


Ilustración 3. Marco estructural

- **Eje de Formación:** Parte de la necesidad de fortalecimiento de los perfiles de la plataforma humana en cuanto al desarrollo y crecimiento de las disciplinas y las profesiones de la universidad que coadyuven al desarrollo y fortalecimiento de la organización.
- **Eje de Capacitación:** Hace referencia el desarrollo y el perfeccionamiento de las competencias profesionales específicas para la ejecución de acciones propias de la Unidad Metasistemica, en una dinámica permanente, transformadora y de crecimiento.
- **Eje de Cualificación:** Formación permanente que se hace con el propósito de garantizar que la organización crezca armoniosamente y que todos comprendamos en qué ámbito estamos trabajando.

MODELO DE COMPETENCIAS UNADISTAS

Cabe destacar que para la operacionalización de los anteriores ciclos de maduración que delinean la evolución de la plataforma humana, es importante aterrizarlo a un modelo de competencias Unadistas:

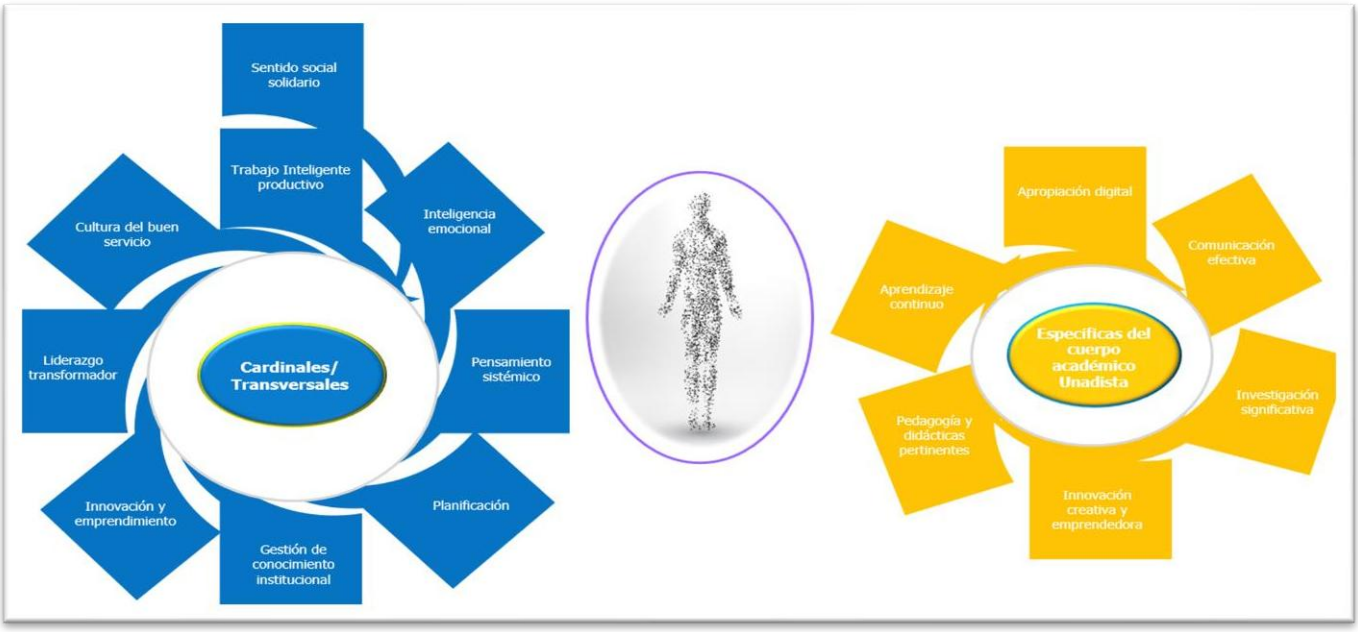


Ilustración 4. Modelo de competencias

- **Competencias cardinales/Transversales:** Orientadas a comportamientos, conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que representan el liderazgo transformacional de los líderes que hacen parte de la plataforma humana al servicio de la gestión y evolución del Metasistema Unadista en el marco filosófico y estratégico de la Universidad integrando las responsabilidades sustantivas, el decálogo axiológico y teleológico, los criterios de actuación y la ruta estratégica devenida de la misión y visión institucional, aplicable a todos los roles de la Universidad.
- **Competencias específicas del cuerpo académico Unadista:** Orientadas a los roles de liderazgo docente en el marco del Modelo Pedagógico Unadista Solidario, desarrollando de manera integral sus habilidades para potenciar escenarios de aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, que promuevan la gestión del

conocimiento, entornos creativos e innovadores de formación logrando afianzar la cultura del aprender-aprender y la evolución de la gestión del cuerpo docente como responsables de todos los sistemas educativos, niveles y ciclos formativos, como integrantes claves son los lideres académicos, docentes de investigación, docentes de innovación, consejeros y monitores.

FRAMEWORK DE APRENDIZAJE 70:20:10

Es de vital relevancia acompañar y determinar un marco de aprendizaje coherente al legado del liderazgo transformador facilitando escenarios que desarrollen y evolucionen a la Plataforma Humana y permitan estructurar conocimiento de manera significativa. Es por esta razón que los ejes de Formación y Desarrollo respondan al siguiente marco:



Ilustración 5. Framework de Aprendizaje

CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO



Ilustración 6. Ciclo Desarrollo del Liderazgo

Objetivos

- Maximizar el desempeño de la plataforma humana a partir del fortalecimiento de sus conocimientos mediante "UNAD TRANSFORMA - componentes nuclear y complementaria", logrando consolidar el trabajo inteligente productivo y su gestión en los diversos ámbitos y contextos de actuación del Metasistema UNAD.

- Desarrollar las competencias del líder Unadista por medio de la implementación de UNAD TRANSFORMA - componente potencial", logrando la evolución y transformación del líder para responder a la dinámica compleja, variable y la prospectiva estructural del Meta sistema UNAD.

Componentes Plan Institucional de Capacitación

A continuación, se describen los componentes del actual Plan, los cuales están orientados a contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo 2023 – 2034, fundamentados en las responsabilidades sustantivas y pilares de la gestión institucional:

Formación:

Componente que desarrolla estrategias para la formación integral de líderes Unadistas en diversos ámbitos disciplinares y de conocimiento, que garanticen un ejercicio dinámico y de continua mejora que nos lleve a procesos de formación satisfactorio actuando de forma intersistema y Metasistémica.

Investigación:

Desarrollar y fomentar la investigación formativa y en sentido estricto que permitan contribuir a la gestión de las diferentes áreas del conocimiento y el mejoramiento curricular y pedagógico Unadista, con el propósito de generar procesos investigativos pertinentes que nos lleven de forma consecuente a la visibilización e impacto a nivel regional, nacional e internacional.

Desarrollo regional:

Contribuir al desarrollo humano sostenible en todas sus dimensiones, a partir de marcos de referencia territorial y regional, para el logro de resultados de impacto en la proyección comunitaria y la contribución al liderazgo social, el bienestar integral de las comunidades y la transformación social equitativa de Colombia.

Inclusión, retención y permanencia:

Componente que orienta la acción universitaria, hacia una población objetivo-amplia que contribuye a superar las inequidades a las que están expuestas los diferentes grupos de interés priorizados y así contribuir a la retención y permanencia estudiantil.

Internacionalización:

Legitima el carácter transterritorial y transfronterizo de la educación abierta y a distancia, con el propósito de generar aportes significativos a la visibilidad y posicionamiento de nuestra misión, mediante el análisis de los contextos mundiales y el afianzamiento de la cooperación internacional que favorezca la globalización y el intercambio curricular de sus programas, la interacción transfronteriza, la gestión del conocimiento, la apropiación de nuevas tecnologías y la interculturalidad de su comunidad universitaria.

Innovación:

Contribuir a la gestión de la innovación y el emprendimiento en las diferentes áreas de la comunidad Unadista y la sociedad colombiana, con el propósito de generar procesos de innovación, desarrollo tecnológico y emprendimiento de cara a la visibilización e impacto a nivel regional, nacional e internacional.

Mejoramiento Organizacional:

Dinamizar los lineamientos de la alta política, en virtud del logro de los objetivos institucionales, al realizar un ejercicio de valoración continua, que invite a los actores y servidores de la organización a repensar la forma como viene evolucionando su gestión, y a promover la utilización, el diseño y desarrollo de nuevas estrategias y procedimientos de implementación, seguimiento y control en beneficio del mejoramiento continuo institucional.

Eficiencia en la Gestión:

Componente que busca cualificar en temáticas relacionadas con el quehacer administrativo que permite afianzar la misión, el aseguramiento de la sostenibilidad, la modernización, y la calidad en el modelo Metasistémico institucional, a través de una gestión de carácter técnico, de control, de aprovisionamiento de recursos y de seguimiento a la gestión holística de la Universidad.

Transversal:

Componente orientado a escenarios de actualización de herramientas de infotecnología que permitan aportar en la gestión y rol del colaborador en la Universidad.

Desarrollo de habilidades blandas:

Orientado a la evolución del liderazgo Unadista transformador, mediante el desarrollo de sus competencias, desarrollo personal y la visión prospectiva del Metasistema.

Ejemplar Ruta docente

De acuerdo con lo anterior, se establecen rutas que enmarcan el desarrollo del liderazgo de manera integral, contemplando la formación disciplinar, potencial y complementario.

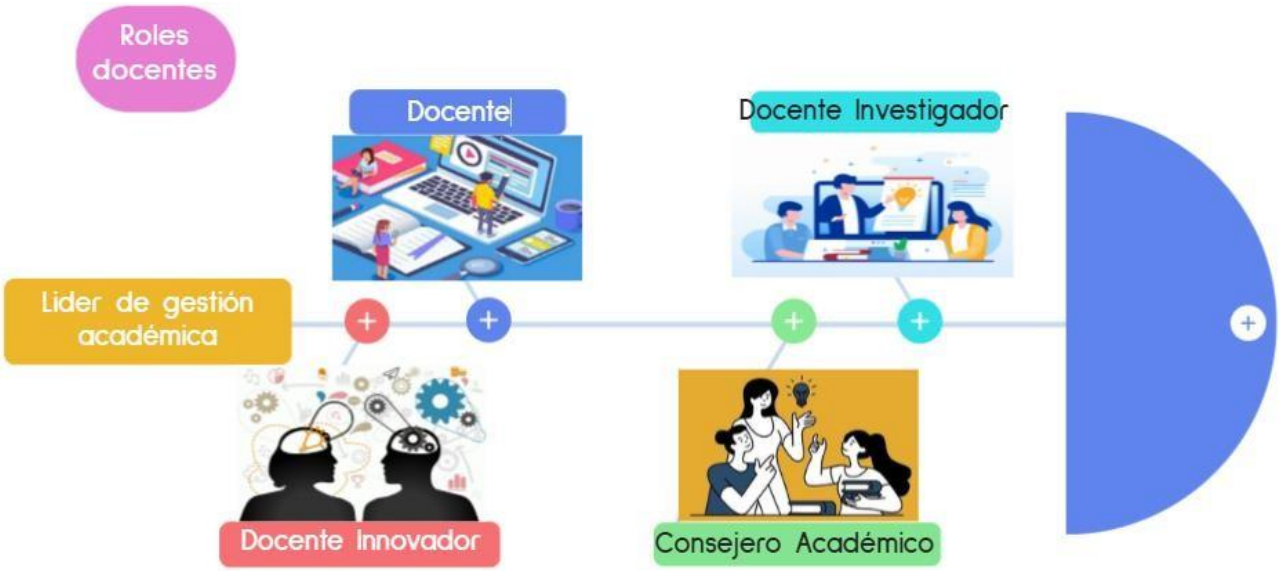


Ilustración 7. Ejemplar ruta docente

En el caso de la ruta de los docentes se da apertura con el **curso MOOC**, el cual enmarca el contexto y fundamenta la educación a distancia y virtual, el modelo pedagógico Unadista Solidario 5.0, la estructura tecno pedagógica, el metalenguaje Unadista y la vida académica.

Seguido a este curso, se enruta al líder académico en su proceso de engagement y convicción Unadista, "**Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños**", en el cual se profundiza en el contexto y evolución institucional 5.0, se forja y afianza al líder en la planeación estratégica de la universidad, en el modelo educativo, en el sistema integrado de gestión, en la configuración del Metasistema y sus diferentes plataformas de inteligencia institucional, entre otros elementos que faciliten la interiorización y visión de la Mega Universidad.

Luego se sumerge en los pilares de formación disciplinar, potencial y complementario, en esta etapa se pretende afianzar conocimientos específicos y competencias que promueven el desarrollo de su liderazgo. Se determina una ruta para cada rol docente con formación nuclear acorde al liderazgo que está ejerciendo. Y finalmente se aborda un componente complementario con ejes temáticos que soportan y dan visión integral de las responsabilidades sustantivas de la universidad y que por su naturaleza y relación con la dinámica institucional estarán disponibles para todos los roles docente.

Teniendo en cuenta que podrá desarrollar los componentes de formación disciplinar y potencial del liderazgo y en paralelo encaminar el alcance de su certificación en idiomas el cual asegura la idoneidad en el liderazgo ejercido, como también nos genera oportunidad y capacidad institucional para el dinámico y volátil posicionamiento internacional como una de las mejores instituciones de educación superior.

Plan De Estudios

A continuación, un ejemplar del plan de estudios por ruta docente;



Ilustración 8. Ejemplo de Plan de Estudios

Se inicia la ruta UNAD transforma con el curso de engagement y convicción Unadista, "**Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños**", en el cual se profundiza en el contexto y evolución institucional 5.0, se forja y afianza al líder en la planeación estratégica de la universidad, en el modelo educativo, en el sistema integrado de gestión, en la configuración del Metasistema y sus diferentes plataformas de inteligencia institucional, entre otros elementos que faciliten la interiorización y visión de la Mega Universidad.

Luego se sumerge en los pilares de formación disciplinar, potencial y complementaria. Se determinan rutas específicas por taxonomía de liderazgo y de manera complementaria rutas coherentes al rol en las que se tendrán orientación al cumplimiento de las responsabilidades sustantivas y de la gestión institucional.

Así mismo, se hace énfasis en el alcance de su certificación en idiomas el cual asegura la idoneidad en el liderazgo ejercido, como también nos genera oportunidad y capacidad institucional para el dinámico y volátil posicionamiento internacional como una de las mejores instituciones de educación superior.

Flujograma Desarrollo Del Liderazgo

Se determina el siguiente flujo de proceso que permita orientar la ejecución del ciclo de desarrollo del liderazgo:



Ilustración 9. Flujograma Desarrollo del Liderazgo

Identificación de necesidades

La construcción de las rutas UNAD TRANSFORMA, se fundamentan y orientan bajo el norte estratégico y dinámica de la universidad y a partir de los componentes anteriormente referidos, se detectaron las siguientes necesidades de las vigencias 2024 y 2025 que permiten coadyuvar al cumplimiento misional y visional de la institución, junto con necesidades que surgen pertinentes a la dinámica de la Universidad así como en el resultado de diversas herramientas diagnósticas; como encuestas, formularios, competencias institucionales y niveles de desarrollo esperado, cumplimientos normativos y legales, entre otros insumos. Es importante destacar que las rutas tendrán actualizaciones sujetas a la dinámica y evolución del Metasistema.

Cronograma anual

Se plantea el siguiente cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2025, señalando la importancia que dicha planificación es susceptible en ajustes que respondan a la dinámica y necesidades Institucionales a nivel nacional.

Actor	Tipología	Temática	Programación	Fecha de ejecución
GCMO	Capacitación	Juego versión 2: Reconocimiento del Sistema integrado de gestión	PIC	Enero
OCID	Capacitación	Gestión de la caja menor	PIC	Enero
GTHUM	Capacitación	Retención en la fuente en el sector Público	PIC	Enero
OCID	Capacitación	Principios de la contratación mínima cuantía	PIC	Febrero
SIGI	Cualificación	Optimización con Medeley	PIC	Febrero
OCID	Capacitación	Requisitos de la contratación de mayor cuantía	PIC	Febrero
OCID	Capacitación	Principios en la contratación en la UNAD	PIC	Febrero
SIGI	Cualificación	Uso de análisis bibliométrico	PIC	Febrero
GTHUM	Cualificación	Presupuesto Público y los Clasificadores Presupuestales	PIC	Febrero
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios nivel nacional	PIC	Febrero
OCID	Capacitación	Derechos de petición	PIC	Marzo
SIGI	Cualificación	Normas de citación para proyectos de investigación APA 7	PIC	Marzo
OCID	Capacitación	El rol del supervisor	PIC	Marzo
ECAPMA	Capacitación	Gestión de Proyectos Rurales	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Funciones de los brigadistas nuevos frente al antes, durante y después de las emergencias	PIC	Marzo
VIMEP	Cualificación	Diseño universal para el aprendizaje (DUA): Rediseño de un material educativo para que sea accesible	PIC	Marzo
SIGI	Cualificación	Gestor bibliográfico Zotero	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Plan de emergencias por centro	PIC	Marzo
VIMEP	Cualificación	Herramientas de accesibilidad: Uso de lectores de pantalla y subtítulos automáticos	PIC	Marzo
SIGI	Cualificación	Researchgate conectanto ciencia	PIC	Marzo
OCID	Capacitación	Acoso laboral Conceptos e implicaciones disciplinarias	PIC	Marzo
VIMEP	Cualificación	Tecnologías de apoyo: Exploración de herramientas como NVDA o JAWS	PIC	Marzo
INVIL	Cualificación	Keep your students talking: English File fifth edition revealed	PIC	Marzo
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: E-Mediador en AVA Cohorte Especial	PIC	Marzo
VIMEP	Cualificación	Materiales inclusivos: Creación de un recurso que considere diversidad cultural y lingüística	PIC	Marzo
GTHUM	Capacitación	Plan Anual de Adquisiciones y Elaboración de Estructura de Desglose de Trabajo	PIC	Marzo
GTHUM	Capacitación	Nomina, Prestaciones Sociales y Seguridad Social en el Sector Publico	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Escucha activa y el desarrollo de habilidades sociales para la concertación	PIC	Marzo

VINTER	Cualificación	Gestión de convenios	PIC	Marzo
SGRAL	Cualificación	Transferencias Documentales	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Planes de emergencia	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Capacitación normatividad en transito	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Capacitación divulgación campaña orden y aseo	PIC	Marzo
ECACEN	Cualificación	Fundamentos de la investigación científica	PIC	Marzo
ECACEN	Cualificación	Resiliencia: La otra cara de la vida	PIC	Marzo
ECACEN	Cualificación	Estrategias para la internacionalización de productos de investigación	PIC	Marzo
GTHUM	Capacitación	Gestión de cartera y cobro coactivo para el sector publico	PIC	Marzo
OCID	Capacitación	Violencia de género: Lo que debemos saber	PIC	Abril
VIMEP	Cualificación	Taller para diseñar presentaciones usando herramientas con licencia disponibles de la UNAD	PIC	Abril
SG-SST	Capacitación	Actores viales y roles en la via	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	Búsqueda Especializada en Bases de Datos para Investigación	PIC	Marzo
SG-SST	Capacitación	Elementos de protección personal	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	Estrategias de Liderazgo y Comunicación Efectiva	PIC	Abril
SG-SST	Capacitación	RCP, OVACE y manejo de heridas	PIC	Abril
ECISA	Cualificación	Gestión de la seguridad del paciente	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	Metodología y recolección de datos	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	Liderazgo y Networking en el desarrollo profesional	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	Diseño de la investigación y revisión de la literatura	PIC	Abril
VIMEP	Cualificación	Diseño de una infografía con IA	PIC	Abril
VIMEP	Cualificación	Creación de un video tutorial usando IA o Canva	PIC	Abril
SGRAL	Cualificación	Gestión de Implementación del Sistema Integrado de Conservación sus formatos y detalles técnicos	PIC	Abril
GTHUM	Capacitación	Herramientas para la presentación de los medios magnéticos	PIC	Abril
SGA	Capacitación	Separación de residuos sólidos convencionales	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	IA Aplicada a la investigación	PIC	Abril
SG-SST	Capacitación	Gestión del riesgo químico	PIC	Abril
GTHUM	Capacitación	Retención en la Fuente e Impuesto de Timbre para el Sector Público	PIC	Abril
GTHUM	Capacitación	Reforma pensional (Colpensiones)	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	Inteligencia Artificial para la Innovación Organizacional	PIC	Abril
ECSAH	Cualificación	Diálogos de los campos tradicionales y emergentes de la psicología	PIC	Abril
ECACEN	Cualificación	V seminario internacional en investigación desarrollo e innovación	PIC	Mayo
VIMEP	Cualificación	Pizarras digitales interactivas: Taller práctico para crear actividades interactivas usando herramientas como SMART Notebook o Jamboard	PIC	Mayo
SGA	Capacitación	Emergencias Ambientales	PIC	Mayo
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Mediador en AVA (cohorte 1)	PIC	Mayo
SG-SST	Capacitación	Sistema Globalmente Armonizado y manejo integral de residuos peligrosos	PIC	Mayo
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Investigador (cohorte 1)	PIC	Mayo

VIMEP	Cualificación	Gamificación: Conceptos básicos y técnicas de gamificación	PIC	Mayo
ECAPMA	Cualificación	V Ciclo de conferencias agropecuarias y ambientales	PIC	Mayo
GTHUM	Capacitación	XVI congreso de contratación Pública	PIC	Mayo
ECACEN	Cualificación	Articulación a redes internacionales	PIC	Mayo
GTHUM	Capacitación	Medición de impacto	PIC	Mayo
VIMEP	Cualificación	Gamificación: Diseño de una actividad gamificada usando herramientas como Classcraft o Kahoot	PIC	Mayo
ECACEN	Cualificación	Análisis de datos y herramientas de la investigación	PIC	Mayo
ECEDU	Cualificación	EducaTIC: La IA aplicada en la educación superior	PIC	Mayo
ECACEN	Cualificación	Marketing experiencial	PIC	Mayo
ECEDU	Cualificación	EducaTIC: Como estructurar y gestionar proyectos de emprendimiento	PIC	Mayo
VIMEP	Cualificación	Realidad aumentada y virtual: Demostración de aplicaciones como Google Expeditions o CoSpaces para crear experiencias inmersivas	PIC	Mayo
GTHUM	Capacitación	Reforma pensional ley 2381/24 (F&C)	PIC	Mayo
ECEDU	Cualificación	EducaTIC: Del emprendimiento a la acción social	PIC	Mayo
VIMEP	Cualificación	Modelos de diseño instruccional: Taller para aplicar el modelo ADDIE en el diseño de una unidad didáctica.	PIC	Mayo
INVIL	Cualificación	Ruta de Cualificación UNAD - E	PIC	Junio
SGA	Capacitación	Prohibición de Vertimientos y Gestión Integral de Residuos Peligrosos	PIC	Junio
VIDER	Cualificación	Acreditación 2102	PIC	Junio
SGRAL	Cualificación	Conversatorio Instructivo de correspondencia y diferentes Instrumentos informacionales y de control archivístico	PIC	Junio
SGA	Capacitación	Uso adecuado de puntos ecológicos y Pilas con el ambiente	PIC	Junio
VIMEP	Cualificación	Aprendizaje centrado en el estudiante: Diseño de una actividad donde los estudiantes elijan cómo demostrar su aprendizaje	PIC	Junio
OPLAN	Cualificación	La gestión estratégica Unadista	PIC	Junio
GTHUM	Capacitación	Reglamentación de Evaluaciones medicas Ocupacionales	PIC	Junio
VIMEP	Cualificación	Alineación de RACS con herramientas: Mapeo de herramientas tecnológicas para cumplir objetivos específicos de aprendizaje	PIC	Junio
GTHUM	Capacitación	Novedades en archivo y gestión documental	PIC	Junio
VIDER	Cualificación	La micro logística en el campo	PIC	Junio
SGRAL	Cualificación	Contratación - SII 5.0 - Sesión 1	PIC	Junio
SGRAL	Cualificación	Contratación - SII 5.0 - Sesión 2	PIC	Junio
VIMEP	Cualificación	Rúbricas digitales: Creación de una rúbrica en Rubistar o Google Classroom	PIC	Junio
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: e-Mediador en AVA Cohorte 1	PIC	Junio
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: e-Investigador (cohorte 1)	PIC	Junio
SGRAL	Cualificación	Buenas prácticas de archivos SIC	PIC	Junio
INVIL	Cualificación	Workshop on Tips, Strategies, and Practice for Success in the OXFORD TEST OF ENGLISH (OTE)	PIC	Junio
VIMEP	Cualificación	Plataformas de videoconferencia: Zoom o Teams, usando funciones como salas de breakout y pizarra colaborativa	PIC	Junio

ECISA	Cualificación	Gestión de la innovación: Inteligencia de negocios	PIC	Junio
SG-SST	Capacitación	Aspectos legales del acoso laboral, contratistas y quejas al ministerio publico	PIC	Junio
ECISA	Cualificación	Design Thinking transforma la salud con innovación	PIC	Junio
ECAPMA	Cualificación	Justicia energética: Acceso equitativo a energías limpias	PIC	Junio
SGA	Capacitación	Uso eficiente de agua y energía	PIC	Junio
GTHUM	Capacitación	Retención en la fuente para el sector público decreto 572 del 2025	PIC	Julio
SGRAL	Cualificación	Contratación - SII 5.0 - Sesión 3	PIC	Julio
SGRAL	Cualificación	Administración de inventarios y servicios de archivo central en los Centros UNAD	PIC	Julio
SG-SST	Capacitación	Primeros auxilios psicológicos	PIC	Julio
VIMEP	Cualificación	Presentación de datos consolidados: Diseño de tableros para consolidar datos	PIC	Julio
SGRAL	Cualificación	Continuación Inclusión procesos Contratación - SII 5.0 - Sesión 4	PIC	Julio
ECISA	Cualificación	Gestión de la innovación y tecnologías disruptivas	PIC	Julio
SGRAL	Cualificación	Continuación Inclusión procesos Contratación - SII 5.0 - Sesión 5	PIC	Julio
OPLAN	Cualificación	Herramientas para la Formulación de proyectos en el contexto Unadista	PIC	Julio
SGRAL	Cualificación	Continuación Inclusión procesos Contratación - SII 5.0 - Sesión 6	PIC	Julio
PFF	Cualificación	Diplomatura Gestor de curso en AVA (cohorte 1)	PIC	Julio
SG-SST	Capacitación	Almacenamiento seguro y Matriz de compatibilidad (metodología MERCK).	PIC	Julio
VIMEP	Cualificación	Comunidades de aprendizaje: Creación de un grupo en Facebook o LinkedIn para compartir recursos y experiencias. Redes sociales	PIC	Julio
ECJP	Cualificación	Cátedra de Género, Política y Derecho	PIC	Julio
SG-SST	Capacitación	Riesgo mecánico y normatividad	PIC	Julio
GCMO	Capacitación	Juego versión 3: Reconocimiento del Sistema integrado de gestión	PIC	Julio
VIMEP	Cualificación	Feedback digital: Práctica de retroalimentación usando herramientas como Flipgrid o Miro	PIC	Julio
VIMEP	Cualificación	Cuestionarios en línea para foros y acompañamientos: Diseño de un quiz interactivo en Kahoot o Quizizz	PIC	Julio
VIMEP	Cualificación	Rúbricas digitales: Creación y aplicación de una rúbrica en Google Classroom o Turnitin	PIC	Agosto
VIMEP	Cualificación	Análisis de datos: Uso de Learning Analytics para interpretar resultados de estudiantes	PIC	Agosto
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Gestor de curso en AVA Cohorte 1	PIC	Agosto
INVIL	Cualificación	ABC de la ruta de cualificación en Ingles	PIC	Agosto
SGRAL	Cualificación	Tratamiento de datos personales	PIC	Agosto
VIMEP	Cualificación	Evaluación formativa: Implementación de encuestas rápidas con Socrative o Mentimeter	PIC	Agosto
VIMEP	Cualificación	Integridad académica en la era de la Inteligencia artificial	PIC	Agosto
ECISA	Cualificación	La inteligencia artificial en medicina, un análisis bioético	PIC	Agosto
SGRAL	Cualificación	Deterioros en los documentos: riesgos y amenazas que sufren los documentos de archivo	PIC	Agosto
ECISA	Cualificación	IA en decisiones clínicas: ética y bioderechos para médicos	PIC	Agosto

GTHUM	Cualificación	Ejecución del presupuesto 2025 y formulación del presupuesto público 2026	PIC	Agosto
ECISA	Cualificación	De la fatiga al equilibrio: Estrategias para enfrentar el Burnout en la práctica medica	PIC	Agosto
INVIL	Cualificación	Ruta de Cualificación UNAD - E	PIC	Agosto
ECISA	Cualificación	One Health: El compromiso medico con la salud del planeta	PIC	Agosto
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Mediador en AVA (cohorte 2	PIC	Agosto
PFF	Cualificación	Diplomatura Habilidades socioemocionales del e-Mediador	PIC	Agosto
GTHUM	Capacitación	Impacto de la reforma laboral en las instituciones de educación superior	PIC	Agosto
GPIT	Capacitación	Gestión de servicios de infraestructura tecnológica	PIC	Agosto
SGA	Capacitación	La correcta clasificación de recursos	PIC	Agosto
INVIL	Capacitación	The Evolution of Pronunciation Teaching by Oxford with Robin Walker	PIC	Agosto
SGRAL	Cualificación	Nuevo Sistema para Registro de Proveedores SIGAF (ERP)	PIC	Septiembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: e-Mediador en AVA (cohorte 2)	PIC	Septiembre
SGRAL	Cualificación	Revisión nuevo Sistema para Registro de Proveedores SIGAF	PIC	Septiembre
ECSAH	Cualificación	Masterclass perspectivas e impacto de la internacionalización del currículo	PIC	Septiembre
SG-SST	Capacitación	Aspectos legales Resolución 3461 de 2025 entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación	PIC	Septiembre
ECJP	Cualificación	II Congreso de política, derecho y educación (PODEP)	PIC	Septiembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Habilidades socioemocionales del e-Mediador	PIC	Septiembre
SG-SST	Capacitación	Inactivación de Residuos Biológicos	PIC	Septiembre
SGA	Capacitación	Uso eficiente de energía eléctrica	PIC	Septiembre
INVIL	Capacitación	Pluralidades: Reflexión sobre Lenguas e Inclusión	PIC	Septiembre
VIMEP	Capacitación	Domina MIRO: La herramienta clave para el trabajo colaborativo	PIC	Septiembre
GTHUM	Cualificación	IX congreso nacional direccionamiento estratégico y planeación	PIC	Octubre
GTHUM	Cualificación	Gestión de cartera, cobro persuasivo y cobro coactivo	PIC	Octubre
SGA	Capacitación	Emergencias ambientales	PIC	Octubre
SG-SST	Capacitación	Construcción de entornos laborales saludables: Prevención del acoso sexual y laboral	PIC	Octubre
INVIL	Capacitación	Socialización Ruta de cualificación en inglés	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Diplomatura Gestor de curso en AVA (cohorte 2)	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Investigador (cohorte 2)	PIC	Octubre
SGA	Capacitación	Ahorro y uso eficiente del agua	PIC	Octubre
SGA	Capacitación	Movilidad sostenible	PIC	Octubre
GTHUM	Cualificación	Herramientas para la gestión Integral de Riesgos	PIC	Noviembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Gestor de curso en AVA Cohorte 2	PIC	Noviembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: e-Investigador (cohorte 2)	PIC	Noviembre
SG-SST	Capacitación	Uso seguro de equipos, maquinaria y herramientas	PIC	Noviembre
SG-SST	Capacitación	Normatividad Riesgo Químico	PIC	Noviembre
GTHUM	Capacitación	De Excel a Power BI	PIC	Noviembre

SGA	Capacitación	Eficiencia administrativa y cero papel	PIC	Noviembre
SG-SST	Capacitación	Riesgo eléctrico para el uso de equipos, maquinaria y herramienta	PIC	Noviembre
SGA	Capacitación	Conducción eficiente	PIC	Diciembre
SG-SST	Capacitación	Prevención del riesgo mecánico en laboratorios	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Liderazgo Transformacional	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Gamificación y aprendizaje basado en juegos en AVA	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Mediador en AVA (cohorte 3)	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Diplomatura Liderazgo Transformacional	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Diplomatura Gamificación y aprendizaje basado en juegos en AVA	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Diplomatura Gestor de curso en AVA (cohorte 3)	PIC	Diciembre

Publicación del Plan

El presente ciclo de desarrollo del liderazgo se da a conocer a la comunidad Unadista por medio de la publicación en el portal web de la Gerencia de Talento Humano en el minisitio de capacitación, la cual es de libre acceso para toda la comunidad. **Consultar aquí.**

Ejecución y Seguimiento

De acuerdo con la orientación del presente Plan Institucional de Capacitación y el cronograma anual, se estarán ejecutando las diferentes acciones programadas, efectuando la respectiva divulgación por los medios establecidos para compartir la invitación a los grupos de interés identificados. En caso, de no realizar algunas de las actividades programadas, se realizará la respectiva reprogramación y se generará la divulgación de la nueva fecha para que todos los interesados en participar puedan reprogramarse.

Cabe aclarar que, en el marco de los criterios de actuación de la UNAD, podrán realizarse capacitaciones en diferentes órdenes: Nacional, Regional, Local.

Para el desarrollo de las capacitaciones se tiene en cuenta diversas entidades o conexiones Inter sistémicas a nivel nacional según las dinámicas y necesidades identificadas por los componentes del PIC con las que se realiza gestión y conexión de redes para la impartición del conocimiento.

Evaluación

Así mismo, se plantea la aplicación de instrumento de medición para evaluar a los participantes en cuanto al aprendizaje adquirido, la satisfacción del evento de capacitación y/o cualificación, y también para obtener información sobre la aplicabilidad de la capacitación.

Cabe aclarar que se formularan planes de mejoramiento o de acciones de mejora a partir de los resultados de la valoración de la satisfacción, aprendizaje y/o aplicabilidad, cuando el promedio del total de calificación de los asistentes sea igual o menor a 2.

Cabe reconocer que se podrán hacer modificaciones al instrumento de acuerdo con la estrategia de formación y desarrollo y las necesidades de cualificación y los mismos serán aplicados.

Satisfacción: Medir la percepción de satisfacción, comprendida en; el interés de los participantes, metodología y/o temática abordada.

Aprendizaje: Medir la percepción frente a la adquisición de conocimientos por componente reconociendo; la comprensión de los contenidos, el fortalecimiento de su crecimiento personal, su mejoramiento en el desempeño.

Aplicabilidad: Medir la percepción en la aplicabilidad del conocimiento adquirido después de la participación y desarrollo del pilar en cada temática. Se podrá hacer uso de diferentes estrategias como: encuesta de percepción de aplicabilidad, evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo, hasta pasados los seis meses de la acción de formación y menor al año de la acción.

Se podrán hacer modificaciones al instrumento de acuerdo con el actor, estrategia de formación y desarrollo y las necesidades de cualificación.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	ENTIDAD EMISORA	TITULO	REQUISITO A CUMPLIR / REFERENCIAS A CONSIDERAR PARA EL PROCESO
Decreto 1083 de 2015	Presidente de la república	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Capítulo 3 ARTÍCULO 2.2.2.3.2 Estudios ARTÍCULO 2.2.2.3.3 Certificación Educación formal ARTÍCULO 2.2.2.3.4 Títulos y certificados obtenidos en el exterior. ARTÍCULO 2.2.2.3.5 Programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Capítulo 6 Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. ARTÍCULO 2.2.2.6.2 Manual específico de funciones y de competencias laborales. Título 9 Capacitación ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad.
Decreto 815 de 2018	Presidente de la República	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales	Título 4

		para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos ARTÍCULO 2.2.4.2. Definición de competencias.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	Departamento Administrativo de la Función Pública	los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público	Capítulo 4. Análisis normativo
Acuerdo 009 de 2006	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se aprueba el Estatuto Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Capítulo I Gestión académica y personal docente Capítulo II Carrera y escalafón docentes
Acuerdo 012 de 2006	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad.	Capitulo II Administración de personal Capítulo V Incentivos, distinciones y capacitación
Acuerdo 56 de 2012	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se expide el estatuto de bienestar de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Capítulo II Líneas de acción, programas y proyectos.
Acuerdo 030 de 2016	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se reglamenta las condiciones de los docentes ocasionales con funciones especiales en la Universidad Nacional	Capítulo 1 De los docentes ocasionales con funciones especiales.

		Abierta y a Distancia (UNAD)	
Acuerdo 014 de 2018	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Todos los artículos aplican
Acuerdo 039 de 2019	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se modifica el Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Todos los artículos aplican
Acuerdo 003 de 2020	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se reglamenta las condiciones de los docentes ocasionales con funciones de inclusión, innovación y emprendimiento en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	ARTÍCULO 1. Del Docente con Funciones de Innovación (DOFIN). ARTÍCULO 2. Del Docente con Funciones de Inclusión (DOFI)
Acuerdo 029 de 2020	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se adopta el Estatuto Académico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Todos los artículos aplican
Acuerdo 001 de 2021	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se adopta la Política de Innovación y Emprendimiento de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	Todos los artículos aplican

Acuerdo 020 de 2022	Consejo Superior Universitario UNAD	Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia para el periodo 2023-2034	Todos los artículos aplican