



EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO
GTHUM

BOGOTÁ D.C.



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis
Bogotá D.C. Sede Nacional José Celestino Mutis

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| CONTEXTO ORGANIZACIONAL | 2 |
| OBJETIVO GENERAL | 5 |
| Objetivos Específicos | 5 |
| CICLOS DE EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA | 6 |
| MODELO DE COMPETENCIAS UNADISTAS | 8 |
| FRAMEWORK DE APRENDIZAJE 70:20:10 | 9 |
| Piloto Ciclo 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO | 10 |
| Objetivos | 10 |
| Rutas Unad Transforma | 11 |
| Flujograma Desarrollo Del Liderazgo | 15 |
| Identificación de necesidades | 16 |
| Planificación y socialización | 16 |
| Ejecución y Seguimiento | 16 |
| Evaluación | 17 |
| MARCO NORMATIVO | 21 |

TABLA DE ILUSTRACIONES

| | |
|--|----|
| Ilustración 1. Metasistema UNAD | 2 |
| Ilustración 2. Modelo de Evolución..... | 6 |
| Ilustración 3. Modelo de Competencias | 9 |
| Ilustración 4. Framework de Aprendizaje | 9 |
| Ilustración 5. Desarrollo del Liderazgo | 10 |
| Ilustración 6. Ruta Unad Transforma Docente..... | 11 |
| Ilustración 7. Ejemplo de Plan de Estudios | 13 |
| Ilustración 8. Ruta Taxonomía de Liderazgo | 13 |
| Ilustración 9. Ejemplo de Plan de Estudios Líder Junior..... | 15 |
| Ilustración 10. Flujograma Desarrollo del Liderazgo | 15 |
| Ilustración 11. Seguimiento y cobertura | 17 |



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

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

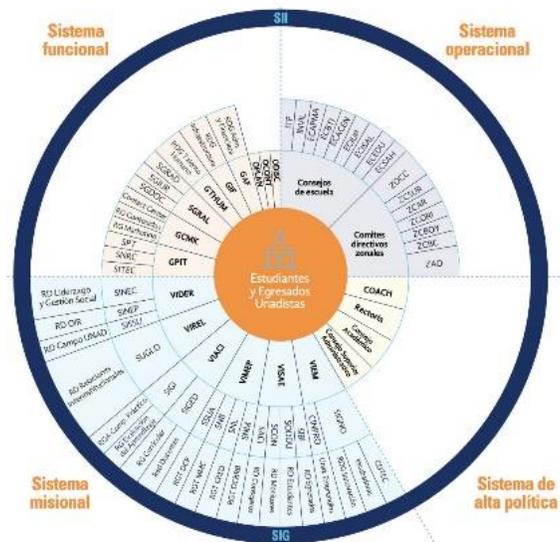


Ilustración 1. Metasistema UNAD



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Plan de Desarrollo 2023 - 2034

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.

Los macroproyectos anteriormente referidos, se encuentran orientados a potencializar el impacto de las responsabilidades sustantivas en la institución, visionando el desarrollo de una Mega Universidad sostenible, enfocada en su transformación como organización exponencial, con presencia y participación más allá de las fronteras físicas de Colombia, organización movilizadora del aprendizaje y generación de nuevo conocimiento, gestora de proyectos de desarrollo de frontera, incluyente, ética y transparente, desde su enfoque y función social orientada a los objetivos de desarrollo sostenible.

En este sentido, para orientar la evolución de la plataforma humana, se tendrá como fundamento misional el **Macroproyecto N° 1**; (Gestión holística para la educación con equidad y calidad, el cual tiene por objetivo, potenciar las capacidades institucionales, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de la plataforma humana para afrontar los retos y desafíos de la UNAD 5.0). **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, Capítulo 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*”.

En este sentido, la Gerencia de Talento humano, resignifica el Plan Institucional de Capacitación, anteriormente (PIC), a un modelo de evolución de la plataforma humana que busque potenciar las capacidades institucionales, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de la plataforma humana para afrontar los retos y desafíos de la UNAD 5.0.

OBJETIVO GENERAL

Movilizar la evolución y el desarrollo de la plataforma humana hacia el trabajo inteligente productivo (TIP) forjando una cuna de líderes 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.
- Lograr orientar el potencial de la plataforma humana y su movilidad Inter sistémica, como mecanismo de transferencia y fortalecimiento del Know How institucional.
- Fortalecer la creación de valor institucional a partir de entornos exponenciales de aprendizaje, desarrollo personal y profesional posicionando a la UNAD como uno de los mejores lugares para trabajar en América Latina.



*Aplica para las
sedes José Celestino
Mutis y José Acevedo



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

CICLOS DE EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

Comprender la importancia del ciclo de vida de la plataforma humana en la institución y en coherencia con los propósitos anteriormente expuestos, se pretende acompañar a la plataforma humana a lo largo de su proceso de maduración en rutas que afiancen y aseguren una cuna de líderes transformadores con un mismo sentido de evolución. Y es por esta razón, que a continuación se describe el modelo por ciclos de maduración:

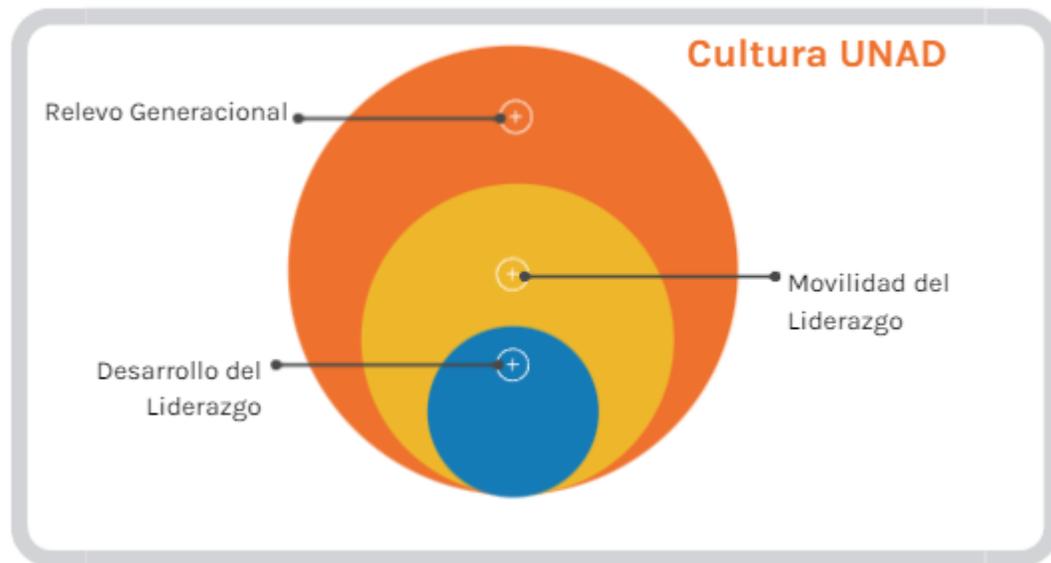


Ilustración 2. Modelo de Evolución

1. **Ciclo del Desarrollo del liderazgo:** Se generan rutas y entornos de aprendizaje fundamentados en componentes disciplinares, complementarios y en competencias blandas que permitan contribuir y maximizar el desempeño en el rol y potenciar el liderazgo de la plataforma humana.
2. **Ciclo de Movilidad y transferencia:** Se detectan y preparan escenarios de aprendizaje desde los diferentes sistemas, ámbitos y contextos de actuación del Metasistema para que el líder realice transferencia, adquiera aprendizaje y/o logre el fortalecimiento integral de sus conocimientos disciplinares, experiencia (Know how) y competencias, respondiendo a un ejercicio versátil, dinámico y permanente para el crecimiento y entrenamiento de su liderazgo transformador, como también para un manejo profundo y holístico de la organización.

3. **Ciclo de Relevo Generacional:** Se afianzan estructuras de relevo generacional fundamentadas en ejercicios continuos de mentoría y coaching que permitan forjar y potenciar la cuna de nuevos líderes transformadores, garantizando la continuidad del legado y espíritu Unadista como también aseguren la consolidación y prospectiva estratégica de la Mega Universidad UNAD.

4. **Cultura UNAD:** Estrategia movilizadora del legado ideológico, teleológico y axiológico institucional que pretende transmitir y conectar atributos de valor organizacional con el sentir y ser del líder transformador permeando todo el ciclo de vida de la plataforma humana.



*Aplica para las
sedes José Celestino
Mutis y José Acevedo



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

MODELO DE COMPETENCIAS UNADISTAS

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

- *Competencias cardinales*; orientadas al 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 docente*; Orientadas a los roles de liderazgo docente en el marco del modelo pedagógico, 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 docente.
- *Competencias líderes de gestión académica - Competencias por taxonomía de liderazgo*; orientadas a los diferentes roles de liderazgo, con el fin de responder oportuna, eficiente y efectivamente a los desafíos derivados de la dinámica, la ruta estratégica institucional y evolución del Modelo pedagógico Unadista MPU. Aplicable según la taxonomía de liderazgo

Modelo en el que se pueda fundamentar y describir los comportamientos esperados hacia la evolución de la plataforma humana.



Ilustración 3. Modelo de Competencias

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 las rutas de formación disciplinar, complementario y de potencial del desarrollo, respondan al siguiente marco:

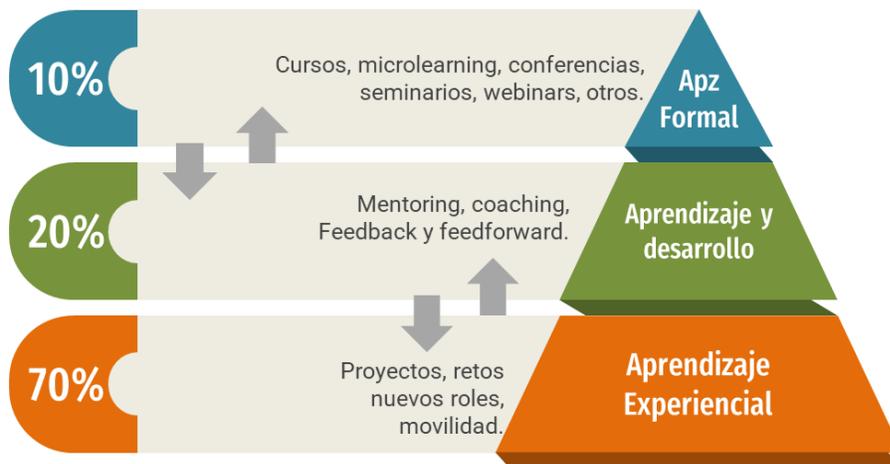


Ilustración 4. Framework de Aprendizaje

Piloto Ciclo 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO

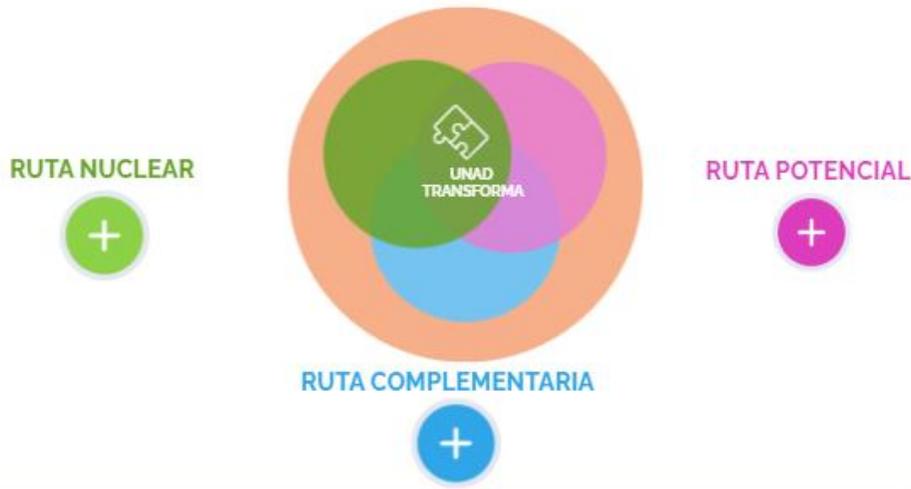


Ilustración 5. Ciclo Desarrollo del Liderazgo

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.

Es importante destacar que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, participará, revisará y aprobará el piloto ciclo de desarrollo del liderazgo, en los temas concernientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las necesidades específicas identificadas en SG- SST, mediante insumos como: Normatividad Legal Vigente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Necesidades de actualización procedimental o normativa, Análisis de resultados encuesta de riesgo psicosocial, Matriz de identificación de peligros, evaluación del riesgo y determinación de



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

control y Plan de Emergencia, entre otros elementos que permitan favorecer y velar por la seguridad y salud de la plataforma humana.

Rutas Unad Transforma

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

Ruta Unad Transforma Docente

Ilustración 6. Ruta Unad Transforma Docente



En el caso de la ruta de los docentes se da apertura con el **curso MOOC**, (en caso de no contar con la diplomatura de E- Mediador en AVA vigente), el cual enmarca el contexto y fundamenta la educación a distancia y virtual, el modelo pedagógico Unadista, 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 y potencial del liderazgo, 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. En paralelo se define el componente potencial que orienta el desarrollo de competencias sujetas al rol docente. 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.

Finalmente, y coherente al legado institucional es importante afianzar en las rutas UNAD TRANSFORMA, el continuum formativo como propósito personal de cada uno de los líderes en el que se imprime el sello de su liderazgo transformador.

Plan De Estudios

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

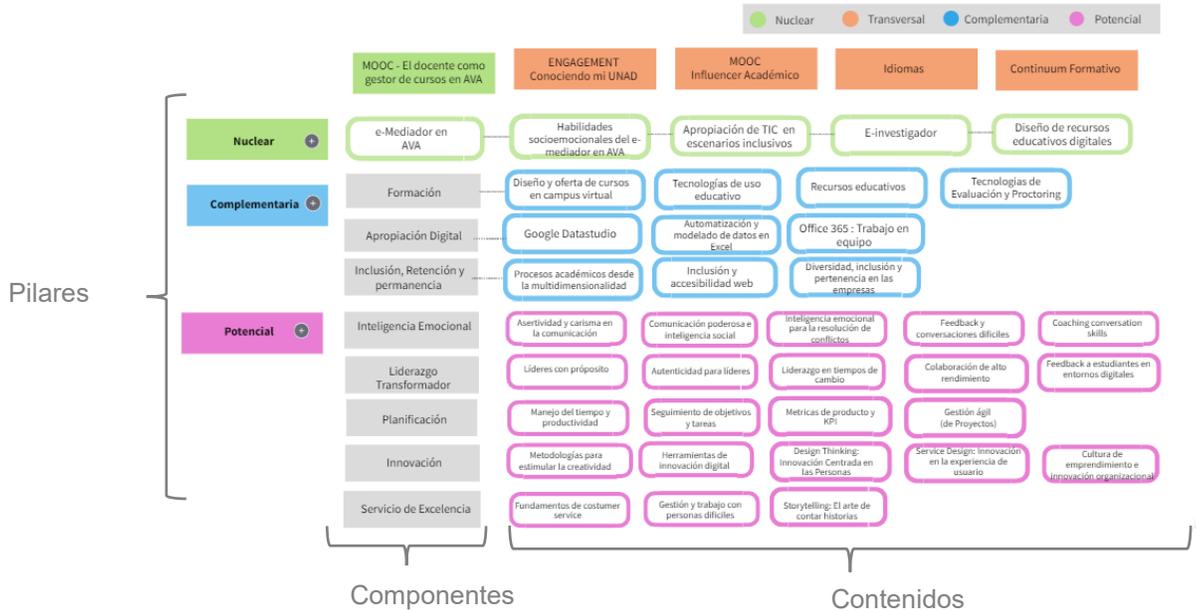


Ilustración 7. Ejemplo de Plan de Estudios

Ruta Por Taxonomía De Liderazgo

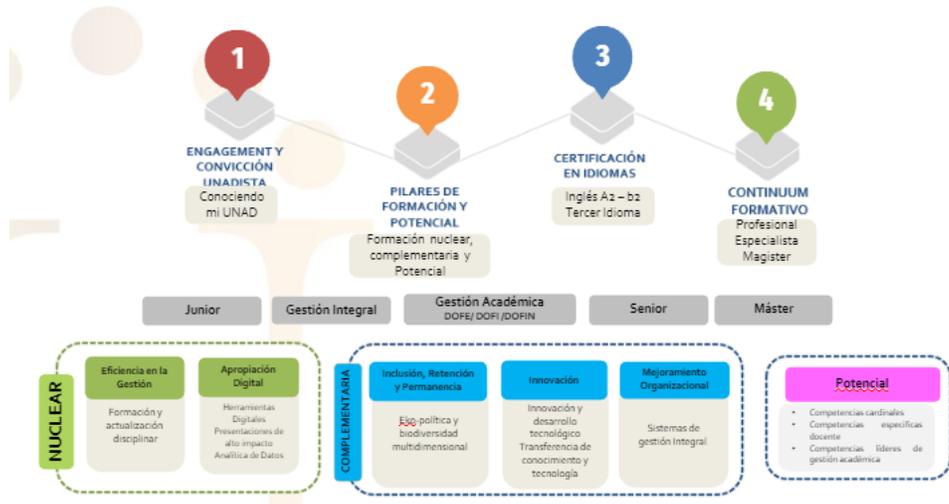


Ilustración 8. Ruta Taxonomía de Liderazgo

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 y potencial del liderazgo, en esta etapa se pretende afianzar conocimientos específicos y competencias que promueven el desarrollo de su liderazgo. 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.

Finalmente, y coherente al legado institucional es importante afianzar en las rutas UNAD TRANSFORMA, el continuum formativo como propósito personal de cada uno de los líderes en el que imprime el sello de su liderazgo transformador.

A continuación, un ejemplar del plan de estudios por taxonomía de liderazgo;

Plan de Estudios Líder Junior



Ilustración 9. Ejemplo de Plan de Estudios Líder Junior

Flujograma para el piloto Ciclo de Desarrollo Del Liderazgo

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



Ilustración 10. Flujograma Piloto Ciclo de 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, así como en el resultado de diversas herramientas diagnósticas; como encuestas, formularios, diagnósticos de SG-SST, medición de clima organizacional, competencias institucionales y niveles de desarrollo esperado, cumplimientos normativos y legales, evaluación del desempeño, entre otros insumos. Es importante destacar que las rutas tendrán actualizaciones sujetas a la dinámica y evolución del metasistema.

Planificación y socialización

En el ejercicio de planificación se lleva a cabo la consolidación de las rutas UNAD TRANSFORMA, mediante la construcción del plan de estudios para cada rol, el cual se puede [Consultar aquí](#).

El presente piloto del 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 en el marco del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023. [Consultar aquí](#).

Ejecución y Seguimiento

Se tendrá en cuenta para el desarrollo de las rutas UNAD TRANSFORMA:

- a) Planificación piloto rutas UNAD TRANSFORMA
- b) Programación y activación piloto de temática nuclear, complementaria y/o potencial de acuerdo con el plan de estudios activo por rol y dinámica institucional.
- c) Seguimiento en la implementación de las rutas UNAD TRANSFORMA de acuerdo con la siguiente proyección por año en cada temática:



*Aplica para las
sedes José Celestino
Mutis y José Acevedo



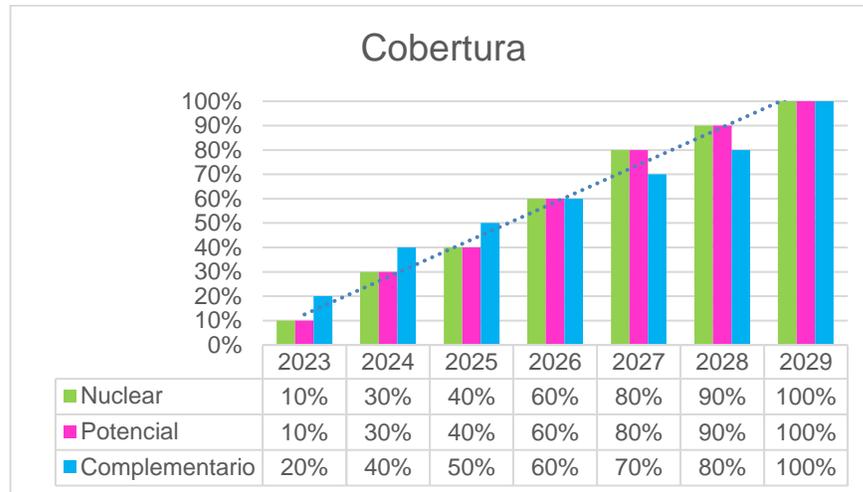


Ilustración 11. Seguimiento y cobertura piloto Ciclo del Desarrollo de liderazgo

Es importante destacar que, para la vigencia del 2023, se da apertura en los tres pilares de las rutas UNAD TRANSFORMA, de acuerdo con la siguiente proyección; en los pilares nuclear y potencial, se espera abordar hasta el 10% de su implementación en las acciones planificadas de formación y desarrollo de la vigencia. Con respecto al pilar complementario, se espera acoger hasta el 20% en las acciones de formación y desarrollo. Sin embargo, este último, puede presentar variaciones dada su fundamentación en las líneas tradicionales y consolidadas del Plan Institucional de Capacitación. Cabe reconocer que este primer año también será línea base para la implementación de los pilares de las RUTAS UNAD TRANSFORMA.

Evaluación

La UNAD fundamentará su proceso de evaluación de las rutas UNAD TRANSFORMA de acuerdo con los pilares que corresponden a cada componente (nuclear, complementaria y/o potencial) de la siguiente manera:

Satisfacción: Medir la percepción de satisfacción, comprendida en; el interés de los participantes, metodología y/o temática abordada por componente (nuclear, complementaria y/o potencial).

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



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

personal, su mejoramiento en el desempeño y/o en la relación entre el componente (nuclear, complementaria y/o potencial) y la gestión de su rol.

Es importante señalar que cuando el pilar de la temática es ejecutado por una entidad externa, la certificación será el equivalente a la valoración de la percepción de aprendizaje, dado que para recibir la certificación se debe cumplir con la asistencia y el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.

Impacto: 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 impacto, 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.

Una vez aplicado el proceso de valoración, se analizará la información recolectada por los actores responsables del piloto ciclo de desarrollo del liderazgo y se realizará las acciones de mejora pertinentes a las que de lugar la escala propuesta:

Escala de Valoración para percepción de Satisfacción

| PARÁMETROS | CALIFICACIÓN | ACCIÓN DE MEJORA |
|---|-------------------------|---|
| La acción de formación fue en total acuerdo con lo esperado | 4.0 puntos a 5.0 puntos | Se cumple por encima de lo esperado con la acción de formación, (temática, metodología y/o interés de los asistentes). |
| La acción de formación fue de acuerdo con lo esperado | 3.0 a 3.9 puntos | Se cumple satisfactoriamente con la acción de formación (temática, metodología y/o interés de los asistentes). Se tendrá en cuenta, el aspecto a mejorar con menor puntaje del total de aspectos valorados por los asistentes |
| La acción de formación fue en desacuerdo con lo esperado | 2.0 a 2.9 Puntos | Se plantean acciones de mejora de acuerdo con los aspectos valorados (temática, metodología y/o interés de los asistentes) en la acción de formación. |



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

| | | |
|--|------------------|---|
| La acción de formación fue en total desacuerdo con lo esperado | 1.0 a 1.9 puntos | Se plantean planes de mejora de acuerdo con los resultados de la acción de formación. |
|--|------------------|---|

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

Escala de Valoración para percepción de Aprendizaje

| PARÁMETROS | CALIFICACIÓN | ACCIÓN DE MEJORA |
|---|-------------------------|---|
| En total acuerdo con la percepción de aprendizaje en la acción de formación. | 4.0 puntos a 5.0 puntos | Se cumple por encima de lo esperado frente a la percepción de aprendizaje en la acción de formación. |
| De acuerdo con la percepción de aprendizaje en la acción de formación. | 3.0 a 3.9 puntos | Se cumple satisfactoriamente frente a la percepción de aprendizaje en la acción de formación. |
| En desacuerdo con la percepción de aprendizaje en la acción de formación. | 2.0 a 2.9 Puntos | Realizar un análisis de los resultados de la percepción de aprendizaje con el fin de definir acciones orientadas a fortalecer y/o reforzar el aprendizaje de los temas abordados en la acción de formación. |
| En total desacuerdo con la percepción de aprendizaje en la acción de formación. | 1.0 a 1.9 puntos | |

Cabe aclarar que se formularan planes de mejoramiento o de acciones de refuerzo y/o fortalecimiento de temas abordados en la acción de formación, a partir de los resultados de la valoración de aprendizaje, cuando el promedio del total de calificación de los asistentes sea igual o menor a 2.

Y finalmente, se encuentra la valoración de impacto, la cual buscará identificar la percepción de aplicabilidad del conocimiento adquirido en la acción formativa.

Escala de Valoración para encuesta de percepción de Impacto

| PARÁMETROS | CALIFICACIÓN | ACCIÓN DE MEJORA |
|---|-------------------------|--|
| En total acuerdo con la aplicabilidad de los conocimientos de la acción de formación | 4.0 puntos a 5.0 puntos | La acción de formación y/o desarrollo supera el impacto deseado en la aplicabilidad de conocimientos. |
| De acuerdo con la aplicabilidad de los conocimientos de la acción de formación | 3.0 a 3.9 puntos | La acción de formación y/o desarrollo cumple el impacto deseado en la aplicabilidad de conocimientos. |
| En desacuerdo con la aplicabilidad de los conocimientos de la acción de formación | 2.0 a 2.9 Puntos | Realizar un análisis de los resultados de la valoración con el fin de Identificar los aspectos con menor impacto y que influyen en la aplicabilidad del conocimiento adquirido para reforzar temáticas y/o generar un plan de mejoramiento |
| En Total desacuerdo con la aplicabilidad de los conocimientos de la acción de formación | 1.0 a 1.9 puntos | |

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

Es importante aclarar que las experiencias significativas aplican como acciones que buscan proporcionar escenarios de bienestar y calidad de vida, más no se considerarán como acciones acogidas por las rutas UNAD TRANSFORMA.



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo



CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

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. | <p>Capítulo 3</p> <p>ARTÍCULO 2.2.2.3.2 Estudios</p> <p>ARTÍCULO 2.2.2.3.3 Certificación Educación formal</p> <p>ARTÍCULO 2.2.2.3.4 Títulos y certificados obtenidos en el exterior.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.2.3.5 Programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano.</p> <p>Capítulo 6</p> <p>Manuales específicos de funciones y de competencias laborales.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.2.6.2 Manual específico de funciones y de competencias laborales.</p> <p>Título 9 Capacitación</p> <p>ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad.</p> |
| 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 para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. | <p>Título 4</p> <p>Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos</p> <p>ARTÍCULO 2.2.4.2. Definición de competencias.</p> |
| 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) | <p>Capítulo I</p> <p>Gestión académica y personal docente</p> <p>Capítulo II</p> <p>Carrera y escalafón docentes</p> |
| Acuerdo 012 de 2006 | Consejo Superior Universitario UNAD | Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad. | <p>Capítulo II</p> <p>Administración de personal</p> <p>Capítulo V</p> <p>Incentivos, distinciones y capacitación</p> |
| 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 Abierta y a Distancia (UNAD) | Capítulo 1 De los docentes ocasionales con funciones especiales. |
| 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 |



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| 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 |



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo

CO14/6011
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

CO14/6012
Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis