



FORMACION Y DESARROLLO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

GTHUM

BOGOTÁ D.C.

2024-2025



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011



CO14/6012



CO17/7811

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



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
Ilustración 10. Seguimiento y cobertura	19

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 decenal 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, 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”.

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.



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO17/7811



Excelencia
Ambiental



Certified

OCT 2021-OCT 2023
COLOMBIA



Reconocimiento
certificación
Great Place
to Work®

Icontec

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 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, así:

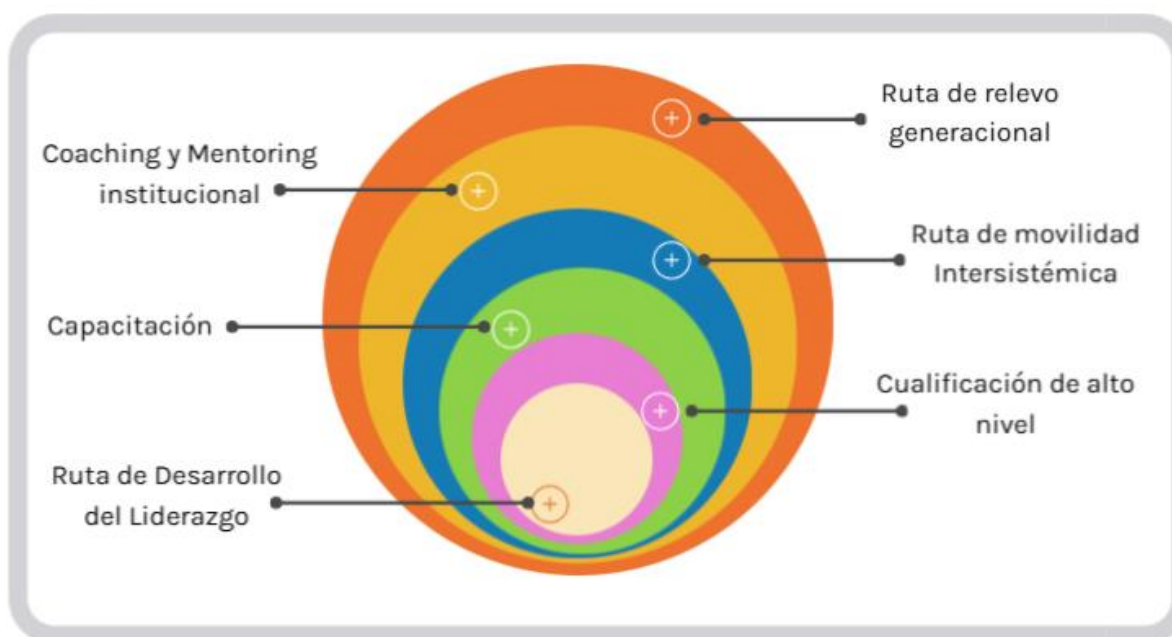


Ilustración 2. Modelo de Evolución

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 específica 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 DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y CUALIFICACIÓN

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:

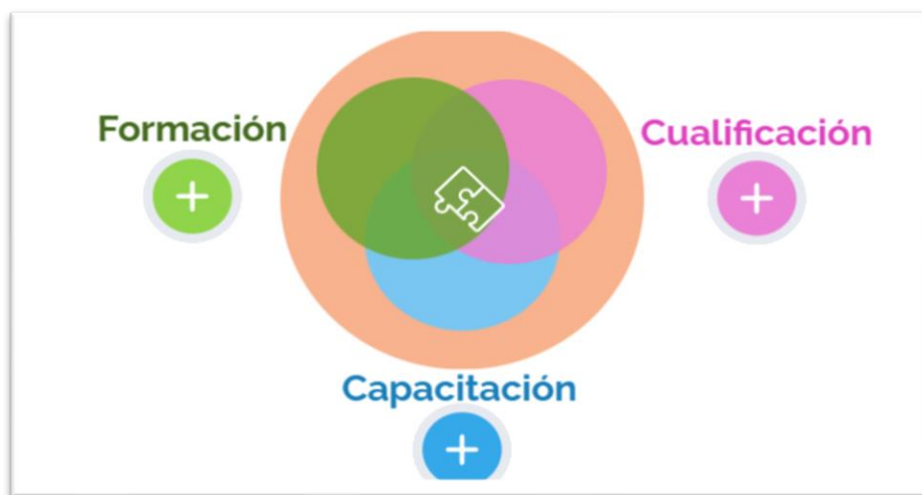


Ilustración 3. Marco estructural

- **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 coadyuvan 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 Metasistémica, 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:** 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 del cuerpo académico Unadista:** 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 del cuerpo docente.

- **Competencias líderes de gestión administrativa:** 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 en el que se pueda fundamentar y describir los comportamientos esperados hacia la evolución de la plataforma humana.

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

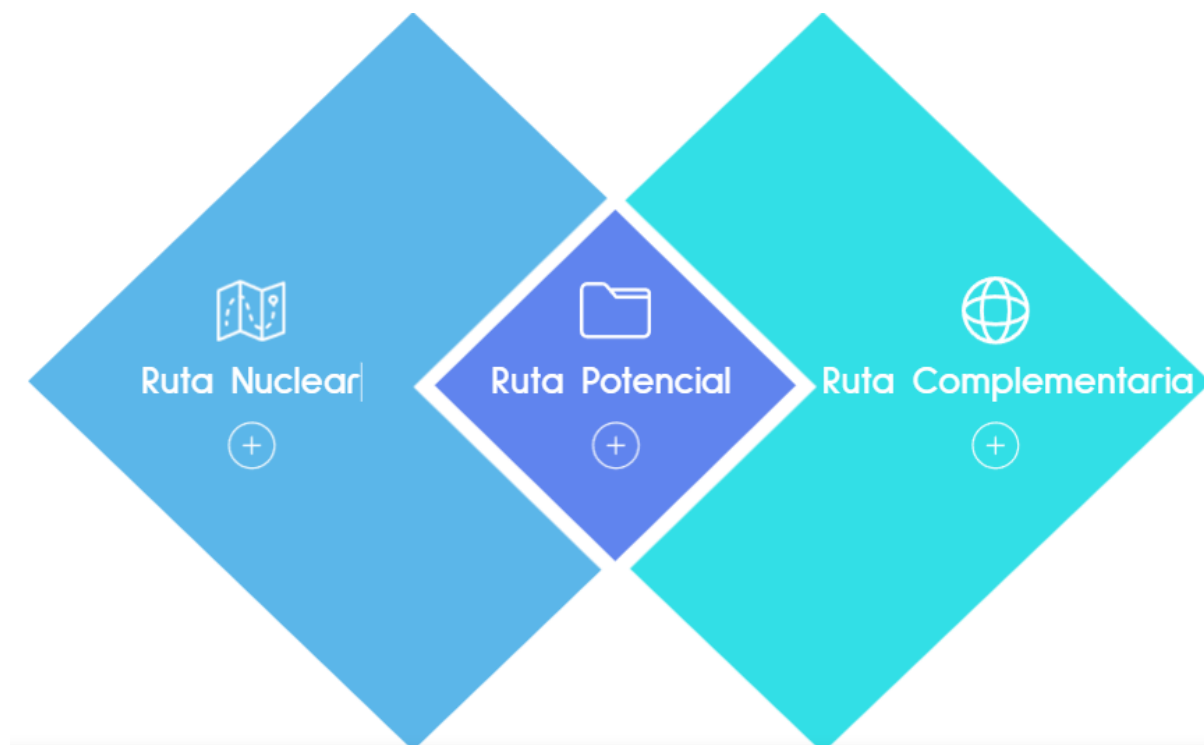


Ilustración 6. Ciclo Desarrollo del Liderazgo

Objetivo

- Maximizar el desempeño de la Plataforma Humana a partir del fortalecimiento de sus conocimientos mediante los ejes de Formación, Cualificación y Capacitación orientados desde las Responsabilidades Sustantivas logrando consolidar el trabajo inteligente productivo y su gestión en los diversos ámbitos y contextos de actuación del Metasistema UNAD.

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.

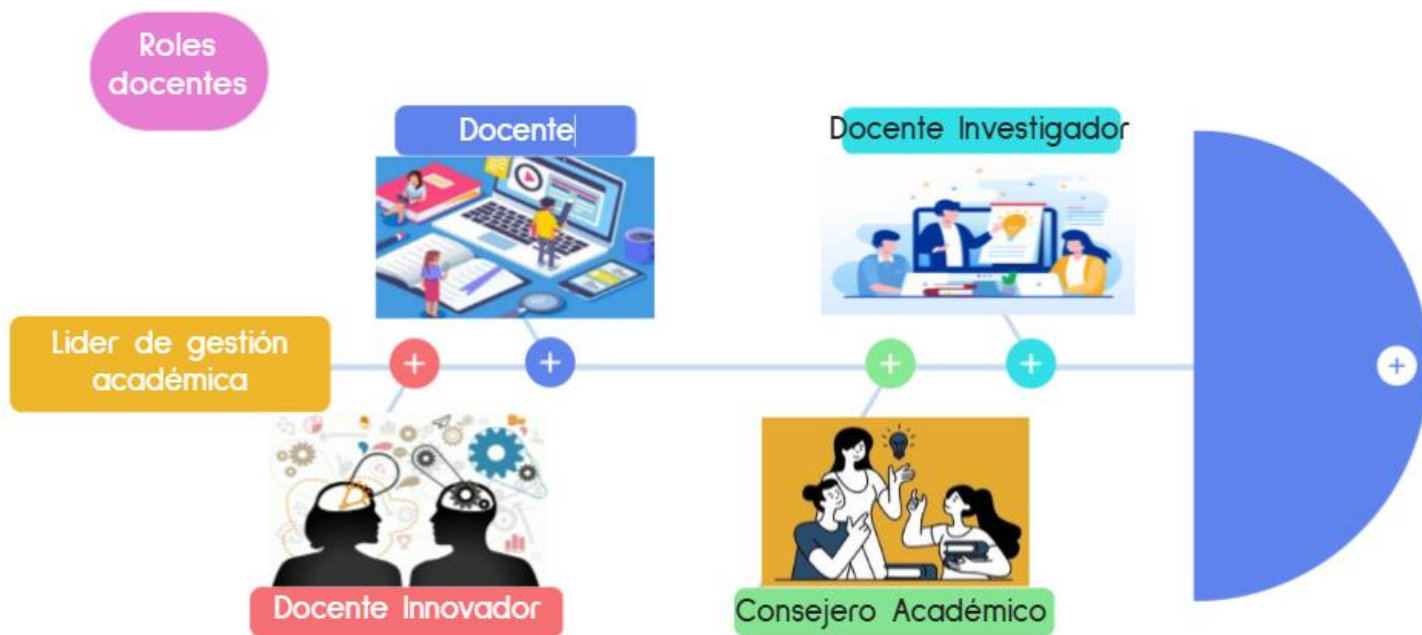


Ilustración 7. Ejemplar ruta docente

En el caso de la ruta de los docentes se da apertura con el **curso MOOC**, (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, 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;

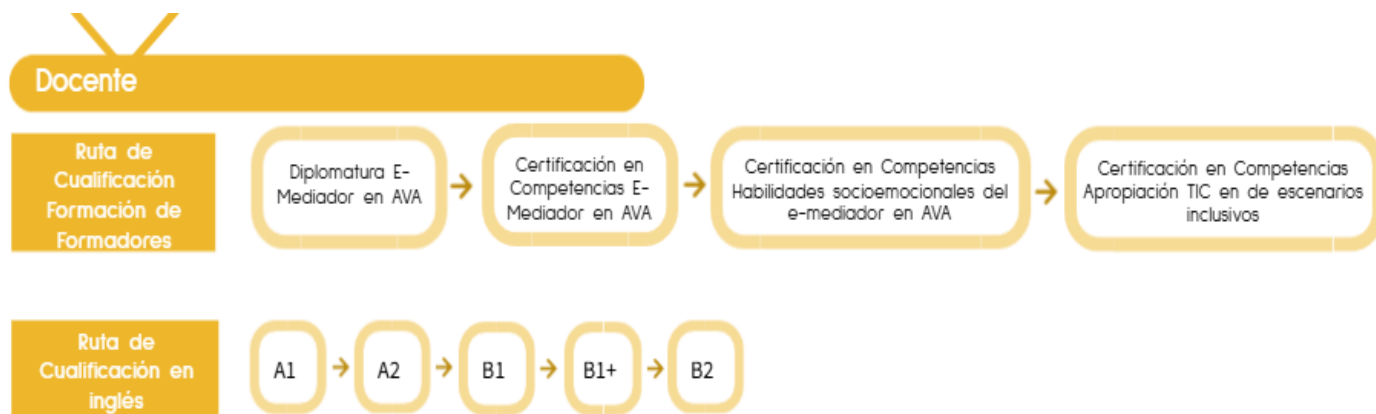


Ilustración 8. Ejemplo de Plan de Estudios

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, 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 2024-2025, 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
GTHUM	Capacitación	Claves para el manejo de las retenciones en la fuente en el sector Público	PIC	Enero
GTHUM	Cualificación	Presupuesto Público y los Clasificadores Presupuestales	PIC	Febrero
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: E-Mediador en AVA Cohorte Especial	PIC	Marzo
GTHUM	Capacitación	Plan Anual de Compras	PIC	Marzo
GTHUM	Capacitación	Nomina, Prestaciones Sociales y Seguridad Social en el Sector Publico	PIC	Marzo
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Mediador en AVA (cohorte 1)	PIC	Marzo
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Investigador (cohorte 1)	PIC	Marzo
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZCBOY	PIC	Marzo
SG-SST	Cualificación	Escucha activa y el desarrollo de habilidades sociales para la concertación	PIC	Marzo
GTHUM	Capacitación	gestión de cartera y cobro coactivo para el sector publico	PIC	Marzo
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios nivel nacional	PIC	Abril
GTHUM	Capacitación	Herramientas para la presentación de los medios magnéticos	PIC	Abril
GTHUM	Capacitación	Retención en la Fuente e Impuesto de Timbre para el Sector Público	PIC	Abril
PFF	Cualificación	Diplomatura Gestor de curso en AVA (cohorte 1)	PIC	Mayo
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZCBC - Girardot	PIC	Mayo
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZCAR	PIC	Mayo
PFF	Cualificación	Diplomatura Herramientas Didácticas en AVA	PIC	Mayo
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZCSUR	PIC	Junio
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Mediador en AVA (cohorte 2	PIC	Junio
PFF	Cualificación	Diplomatura Habilidades socioemocionales del e-Mediador	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
SG-SST	Cualificación	Aspectos legales del acoso laboral, contratistas y quejas al ministerio publico	PIC	Junio
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Gestor de curso en AVA Cohorte 1	PIC	Julio

PFF	Cualificación	Diplomatura Gestor de curso en AVA (cohorte 2)	PIC	Agosto
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Investigador (cohorte 2)	PIC	Agosto
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZAO	PIC	Agosto
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: e-Mediador en AVA Cohorte 2	PIC	Septiembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Habilidades socioemocionales del e-Mediador	PIC	Septiembre
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZSUR	PIC	Septiembre
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZOCC	PIC	Septiembre
GPIT	Capacitación	Gestión Usuarios ZCORI	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Diplomatura E-Mediador en AVA (cohorte 3)	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Diplomatura Liderazgo Transformacional	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Diplomatura Gamificación y aprendizaje basado en juegos en AVA	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Diplomatura Gestor de curso en AVA (cohorte 3)	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Gestor de curso en AVA Cohorte 2	PIC	Octubre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: e-Investigador (cohorte 2)	PIC	Octubre
SG-SST	Cualificación	Construcción de entornos laborales saludables	PIC	Noviembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Liderazgo Transformacional	PIC	Diciembre
PFF	Cualificación	Certificación en competencias: Gamificación y aprendizaje basado en juegos en AVA	PIC	Diciembre

Planificación y socialización

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

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

- Programación y activación de temática nuclear y complementaria de acuerdo con el plan de estudios activo para cada rol.
- Seguimiento en la implementación de las rutas UNAD TRANSFORMA de acuerdo con la siguiente proyección por año en cada temática:

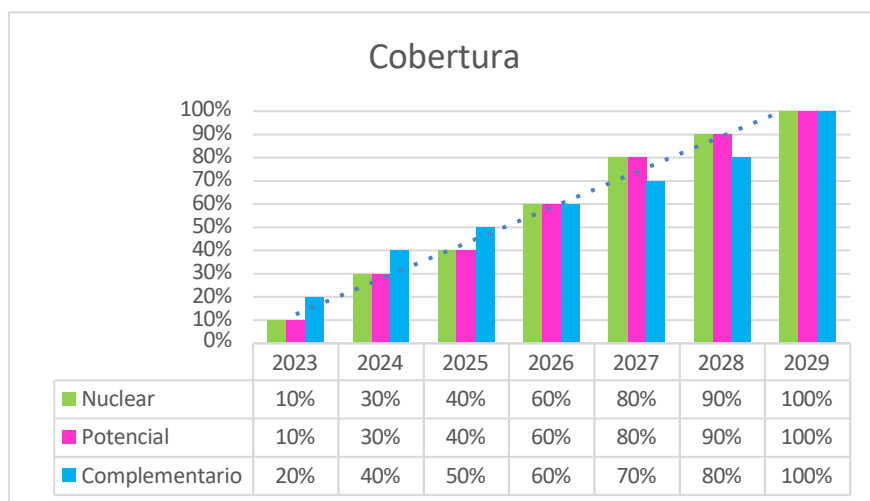


Ilustración 10. Seguimiento y cobertura

Evaluación

Así mismo, como plan piloto se plantea 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.

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.	Capítulo 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
-------------------------------------	-------------------------------------	---	-----------------------------