



EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

GTHUM

BOGOTÁ D.C.



TABLA DE CONTENIDO

CONTEXTO ORGANIZACIONAL	4
OBJETIVO GENERAL	7
Objetivos Específicos	7
CICLOS DE EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA	8
MODELO DE COMPETENCIAS UNADISTAS	9
FRAMEWORK DE APRENDIZAJE 70:30	11
Estrategias de aprendizaje	11
CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	13
Objetivos	13
Rutas Unad Transforma	13
Flujograma Desarrollo Del Liderazgo	17
Identificación de necesidades	18
Planificación y socialización	19
Ejecución y Seguimiento	19
Evaluación	20
MARCO NORMATIVO	231

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Metasistema UNAD	3
Ilustración 2. Modelo de Evolución	7
Ilustración 3. Framework de Aprendizaje	10
Ilustración 4. Desarrollo del Liderazgo	12
Ilustración 5. Ruta Unad Transforma Docente	13
Ilustración 6. Ejemplo de Plan de Estudios	14
Ilustración 7. Ruta Taxonomía de Liderazgo	1516
Ilustración 8. Ejemplo de Plan de Estudios Líder Junior	16
Ilustración 9. Flujograma Desarrollo del Liderazgo	1718
Ilustración 10. Seguimiento y cobertura	19

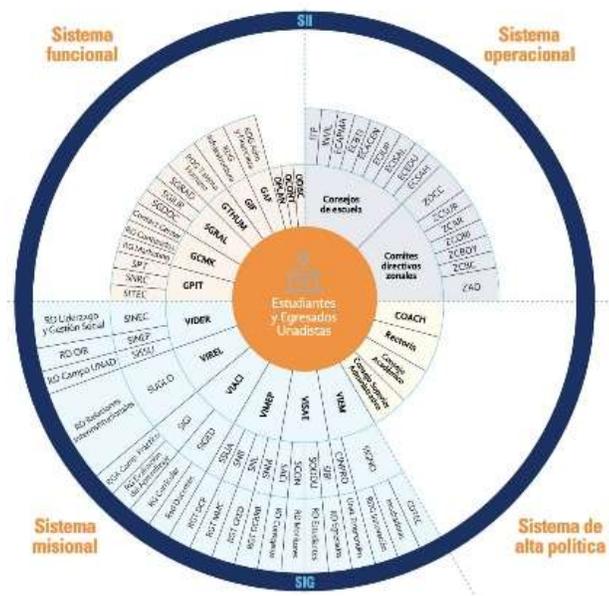


CONTEXTO ORGANIZACIONAL

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

Ilustración 1. Metasistema UNAD

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.

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**, *conciendo 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 y el aprendizaje organizacional 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.

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 cualificación, así;

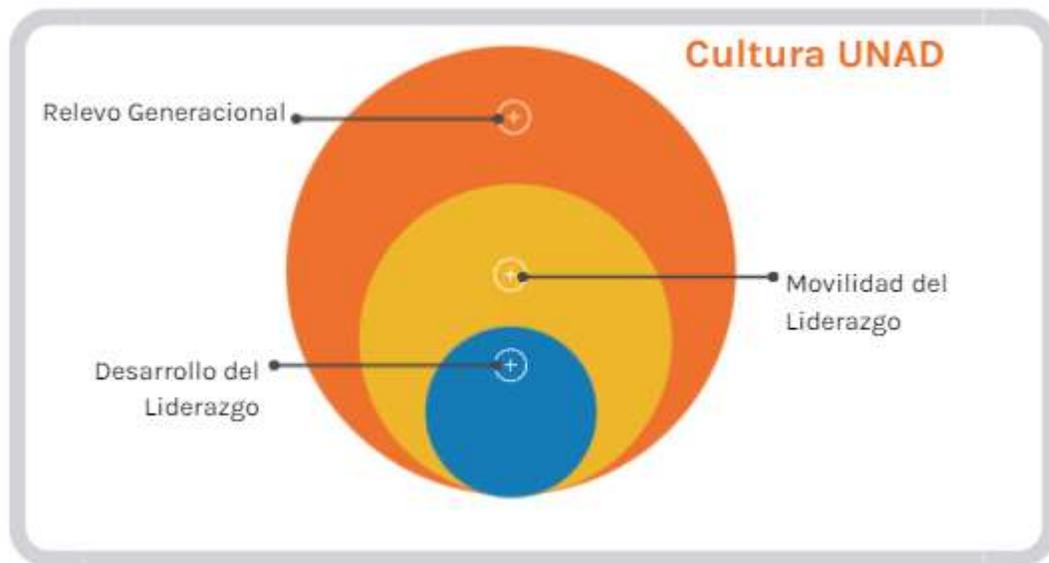


Ilustración 2. Modelo de Evolución

1. **Ciclo del Desarrollo del liderazgo:** Se generan rutas y entornos de aprendizaje fundamentados en componentes disciplinares y complementarios 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 y experiencia (Know how), 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.

- 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.

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:

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

FRAMEWORK DE APRENDIZAJE 70:30

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 y complementaria, respondan al siguiente marco:



Ilustración 3. Framework de Aprendizaje

En el aprendizaje formal se implementan diversas metodologías definidas de la siguiente manera:

Charla: Es una conversación informal o discurso que se lleva a cabo entre dos o más personas con el propósito de intercambiar información, opiniones o ideas sobre un tema específico. Las charlas pueden ser formales o informales, y su duración puede variar desde unos minutos hasta varias horas, dependiendo de la naturaleza del tema y el contexto en el que se desarrollen, una charla es una interacción verbal en la que las personas comparten ideas, información o pensamientos sobre un tema determinado de manera más o menos estructurada, dependiendo de la situación y el propósito.

Congreso: Es un evento o reunión en el que un grupo de personas se reúne para discutir, debatir y tomar decisiones sobre asuntos importantes relacionados con un tema específico. Los congresos pueden tener diferentes propósitos y formatos, pero generalmente involucran a expertos, profesionales, académicos o representantes de una comunidad o industria particular que se congregan para intercambiar información, conocimiento y experiencias.

Curso: Es un programa de estudio o capacitación diseñado para enseñar a las personas un conjunto específico de conocimientos, habilidades o competencias en un área particular. Los cursos pueden ser ofrecidos en una variedad de formatos y entornos, como instituciones educativas, en línea, en el lugar de trabajo o en centros de formación especializados.

Microlearning: Es una metodología de enseñanza y aprendizaje que se basa en la entrega de contenido de aprendizaje en pequeñas unidades de información, generalmente en formato digital y de corta duración, con el objetivo de facilitar el proceso de adquisición de conocimientos o habilidades de manera rápida y efectiva. En lugar de presentar largas lecciones o cursos extensos, el microlearning se centra en segmentos de aprendizaje breves y específicos, tiempo aproximado de entre 10 a 15 minutos.

Píldora: En un contexto educativo o de aprendizaje, el término "píldora" se utiliza a menudo para referirse a un recurso de aprendizaje breve y concentrado que proporciona información o enseñanza sobre un tema específico de manera rápida y efectiva. Al igual que una píldora médica es pequeña y fácil de consumir, una "píldora de aprendizaje" es una unidad de contenido compacta diseñada para entregar información o conocimientos de manera concisa.

Seminario: Es un tipo de evento académico o de capacitación que implica la discusión y el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias sobre un tema específico. Los seminarios suelen ser interactivos y participativos, y se llevan a cabo en un ambiente más informal y colaborativo que las conferencias tradicionales.

Taller: Es un tipo de actividad educativa o formativa que se lleva a cabo en un entorno práctico y participativo con el propósito de aprender, practicar o desarrollar habilidades específicas. A diferencia de una conferencia o una charla, en un taller los participantes están activamente involucrados en ejercicios, discusiones, ejemplos prácticos y actividades relacionadas con el tema que se está abordando.

Webinar: Un "webinar" es una combinación de las palabras "web" (que hace referencia a Internet) y "seminario" (que se refiere a una presentación, conferencia o taller educativo). Un webinar es un evento en línea que permite a un presentador o grupo de presentadores compartir información, conocimientos o presentaciones con una audiencia en vivo a través de Internet.

CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO

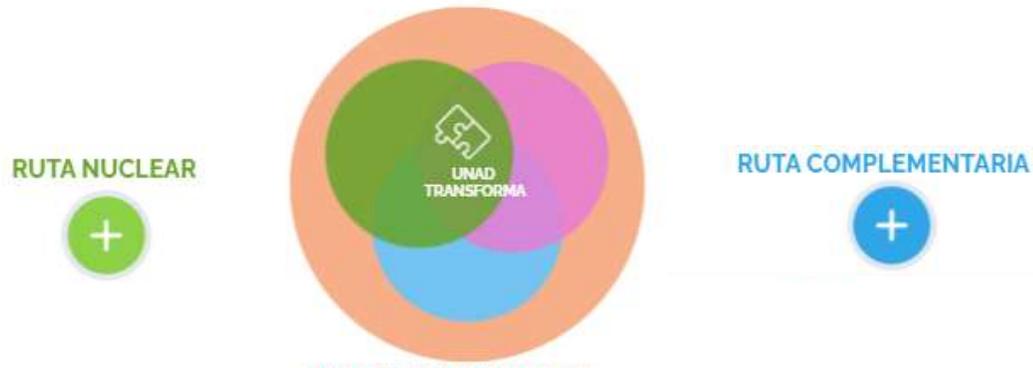


Ilustración 4. Ciclo Desarrollo del Liderazgo

Objetivo

- 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.

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 complementario.

Ruta Unad Transforma Docente



Ilustración 5. 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 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;

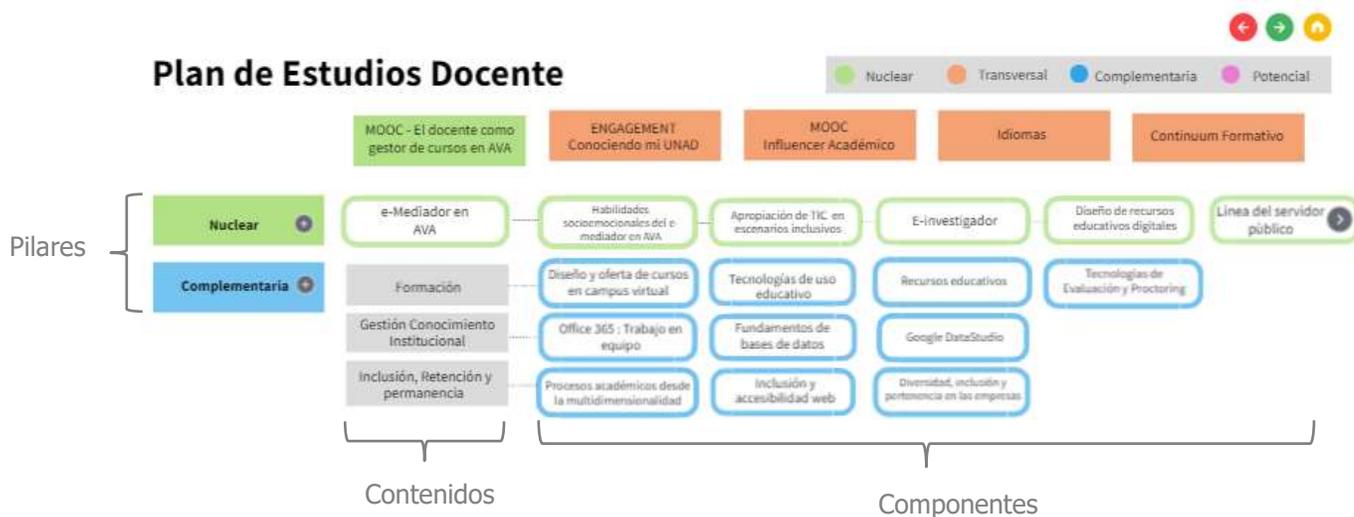


Ilustración 6. Ejemplo de Plan de Estudios

Ruta Por Taxonomía De Liderazgo

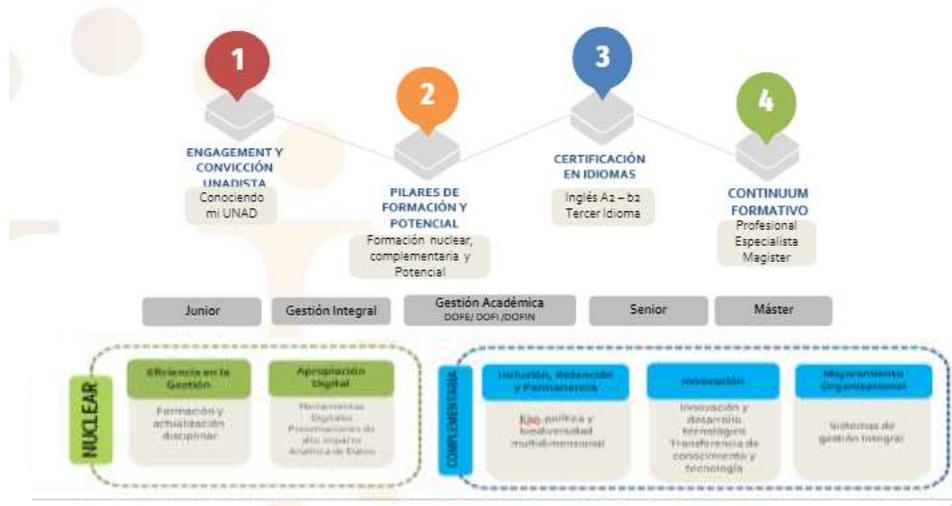


Ilustración 7. Ruta Taxonomía de Liderazgo

Se inicia la ruta UNAD transformando 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 metasisistema 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 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.

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;



Ilustración 8. Ejemplo de Plan de Estudios Líder Junior

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 vigencia 2023 - 2024, 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, con base en la resignificación y transición del proceso.

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 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:

- 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:

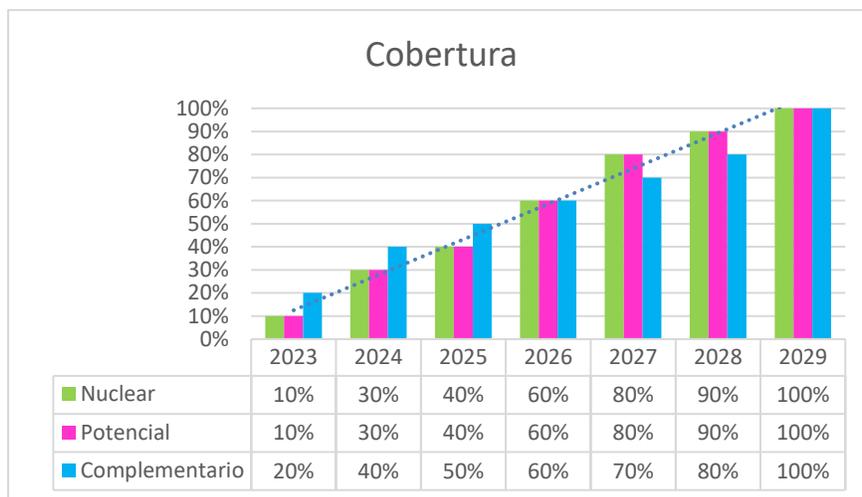


Ilustración 10. Seguimiento y cobertura

Evaluación

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 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 ciclo de desarrollo del liderazgo y se realizará las acciones de mejora pertinentes.

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.



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</p> <p>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	<p>Título 4</p>



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Muñoz



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Muñoz



CO17/7811



CSAD José Álvarez y Gómez, Bogotá D.C.

		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
-------------------------------------	-------------------------------------	---	-----------------------------