



EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

GTHUM

BOGOTÁ D.C.

2024



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



CEAD José Acevedo y
Gómez, Bogotá D.C

TABLA DE CONTENIDO

CONTEXTO ORGANIZACIONAL	3
OBJETIVO GENERAL	6
Objetivos Específicos	6
CICLOS DE EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA.....	7
MODELO DE COMPETENCIAS UNADISTAS	8
FRAMEWORK DE APRENDIZAJE 70:30	10
CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	11
Objetivos	11
Rutas Unad Transforma	12
Flujograma Desarrollo Del Liderazgo	15
Identificación de necesidades.....	16
<u>Cronograma</u>	
<u>anual</u>	17
Planificación y socialización.....	21
Ejecución y Seguimiento.....	21
Evaluación	22
MARCO NORMATIVO.....	241

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.....	14
Ilustración 8. Ejemplo de Plan de Estudios Líder Junior.....	16
Ilustración 9. Flujograma Desarrollo del Liderazgo.....	16
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

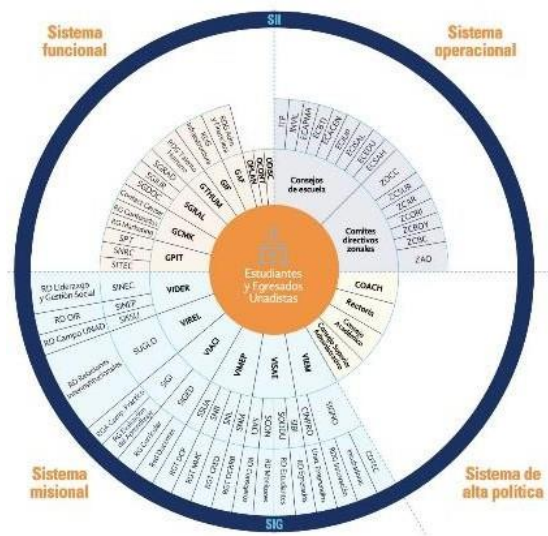


Ilustración-1. Metasistema UNAD; Fuente: UNAD

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 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.

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 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.

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;

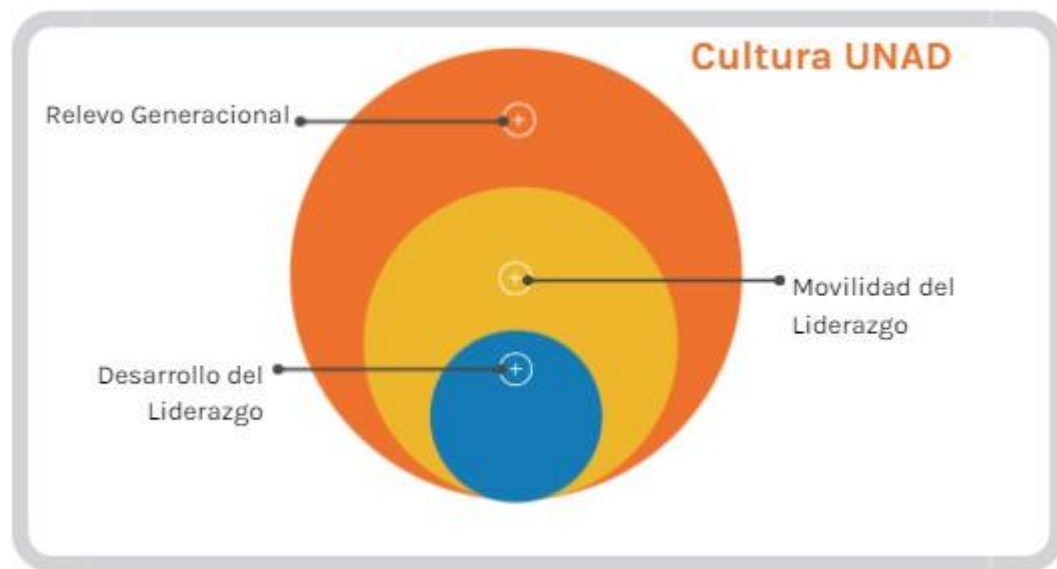


Ilustración 1. Modelo de Evolución

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.

- 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.

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.



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



CEAD José Acevedo y
Gómez, Bogotá D.C

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:

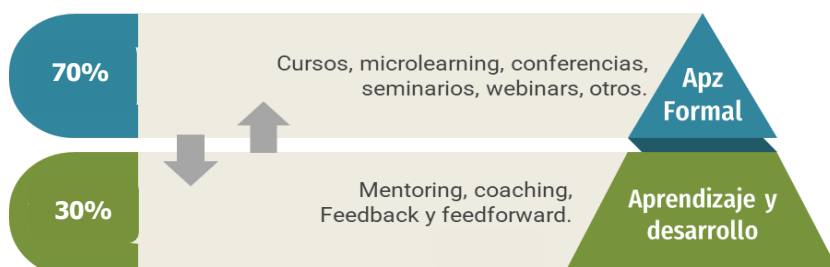


Ilustración 3. Framework de Aprendizaje



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



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C

CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO

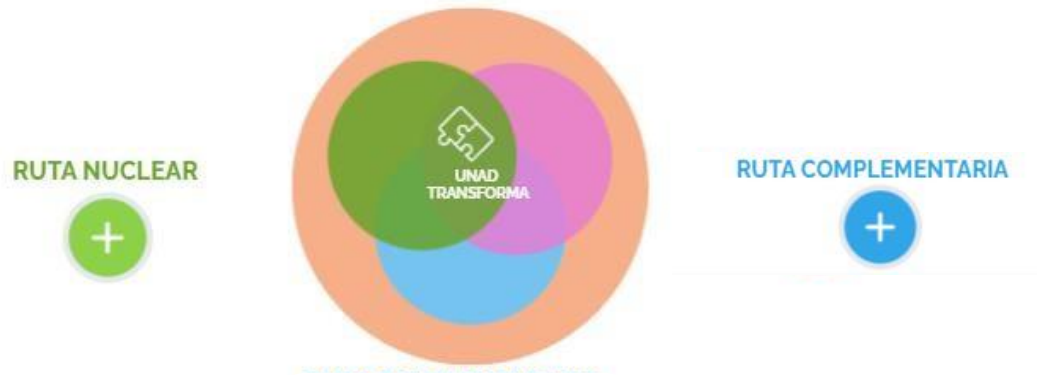


Ilustración 4. Ciclo Desarrollo del Liderazgo

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.



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.

Ruta Por Taxonomía De Liderazgo

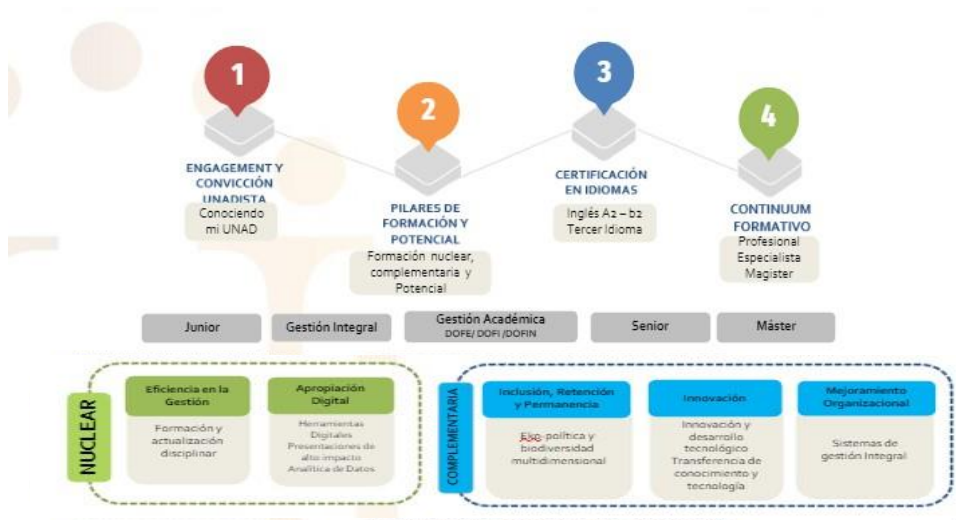


Ilustración 7. Ruta Taxonomía de Liderazgo

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 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, 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, 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
SG-SST	Taller	Funciones y responsabilidades del COPPAST	PIC	Enero
SGA	Taller	Disposición final de residuos aprovechables y peligrosos	PIC	Febrero
OPLAN	Taller	Módulos SIGMA 2.0 y COMPRAS del SIGAF	PIC	Febrero
SG-SST	Charla	Residuos Sólidos	PIC	Marzo
SGA	Charla	Emergencias Ambientales	PIC	Marzo
SGA	Charla	Residuos Aprovechables - EMRS	PIC	Marzo
SG-SST	Taller	Normas de tránsito	PIC	Marzo
SG-SST	Charla	Emergencias Ambientales	PIC	Marzo
VIDER	Webinar	El rol del Líder en el Territorio Rural	PIC	Marzo
SG-SST	Charla	Identificación de peligros COPASST	PIC	Marzo
GTHUM	Congreso	XII Congreso Nacional de Gestión Financiera Pública	PIC	Marzo
SG-SST	Taller	Funciones, responsabilidades y Normatividad del CCL	PIC	Abril
GPIT	Taller	Seguridad de la Información ZCORI	PIC	Abril
GPIT	Taller	Seguridad de la Información ZCAR	PIC	Abril
GPIT	Taller	Seguridad de la Información ZAO	PIC	Abril
SG-SST	Taller	Uso adecuado de Elementos de Protección Personal en los laboratorios	PIC	Abril
GPIT	Taller	Seguridad de la Información ZSUR	PIC	Abril
VISAE	Taller	Atención diferencial	PIC	Abril

SG-SST	Taller	Uso seguro de equipos, maquinaria y herramientas	PIC	Abril
GPIT	Taller	Seguridad de la Información ZCSUR	PIC	Abril
SGA	Charla	Uso adecuado de los puntos ecológicos	PIC	Abril
SG-SST	Taller	Inspecciones de Seguridad COPASST	PIC	Abril
GTHUM	Seminario	Novedades en Clasificadores presupuestales Versión 6.0 y Herramientas para los reportes Cuipo	PIC	Abril
GTHUM	Congreso	Retención en la Fuente en el sector público	PIC	Abril
GPIT	Taller	Seguridad de la Información ZOCC	PIC	Mayo
SG-SST	Charla	Sistema Globalmente Armonizado	PIC	Mayo
ECEDU	Simposio	Simposio internacional sobre pedagogía y entornos inclusivos desde diversas perspectivas	PIC	Mayo
SG-SST	Taller	Responsabilidad, civil, laboral, penal ante actividades de alto riesgo	PIC	Mayo
SGA	Taller	Capacitación conserjes kit antiderrames JCM	PIC	Mayo
Sello editorial	Taller	Capacitación Dialnet Plus	PIC	Mayo
ECEDU	Webinar	Inteligencia Artificial en el aula	PIC	Mayo
OPLAN	Congreso	XXVII Encuentro de Líderes Académicos y Organizacionales	PIC	Mayo
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias E-Mediador en AVA	PIC	Mayo
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias E-Investigador (Cohorte 1)	PIC	Mayo
ECEDU	Congreso	IX Congreso internacional de educación inclusiva y tecnología	PIC	Junio
Sello editorial	Taller	Fundamentos para la presentación de un manuscrito	PIC	Junio
VIEM	Taller	¿Como planificar y programar un FEED?	PIC	Junio
VIDER	Charla	Financiación de proyectos a través del mecanismo Obra por impuesto	PIC	Junio
SGA	Charla	Uso eficiente de energías limpias	PIC	Junio
SG-SST	Taller	Funciones de responsabilidades de la Brigada de emergencia	PIC	Junio
GTHUM	Taller	Capacitación de actualización en gestión documental electrónica para el sector público	PIC	Junio
GTHUM	Seminario	Seminario Nomina, prestaciones sociales y seguridad social en el sector público	PIC	Junio
SG-SST	Taller	Jornada de actualización acoso laboral, sexual y roles del comité de convivencia	PIC	Junio
GTHUM	Diplomatura	Inteligencia Artificial y Estrategia Organizacional	PIC	Junio
GTHUM	Seminario	XVII Congreso Nacional de Presupuesto Público	PIC	Junio
VIEM	Taller	Distribución y pauta de contenidos	PIC	Julio
VIEM	Taller	Implementación y optimización de campañas en meta	PIC	Julio

GTHUM	Seminario	Jornada de actualización principios, normas y etapas de la contratación para los regímenes especiales	PIC	Julio
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias: Apropiación TIC en escenarios inclusivos	PIC	Julio
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias: Diseño de Recursos Educativos Digitales	PIC	Julio
INVIL	Nivel de ingles	Ruta de Cualificación UNAD ENGLISH	PIC	Julio
GTHUM	Seminario	Seminario de actualización en aspectos novedosos para la gestión financiera pública	PIC	Julio
VIEM	Taller	El poder diferenciador de un signo distintivo	PIC	Agosto
SG-SST	Taller	Capacitación Virtual Brigada de Emergencias - RCP y OVACE	PIC	Agosto
GTHUM	Taller	Jornada de Actualización en Gestión de Recursos físicos en Entidades Publicas	PIC	Agosto
VIEM	Taller	Signos Distintivos 2024	PIC	Agosto
GPIT	Taller	Gestión de Usuarios CCAV Neiva	PIC	Agosto
VINTER	Taller	Manejo de la Plataforma de Gestión de Convenios y Evaluación de Impacto	PIC	Agosto
SG-SST	Charla	Capacitación en Riesgo Eléctrico - ARL	PIC	Agosto
SGA	Charla	Emergencias Ambientales - Brigadistas	PIC	Agosto
SGA	Charla	El agua y los derechos fundamentales	PIC	Septiembre
ECEDU	E-Learning	XIII Semana Internacional E-Learning Interconectando culturas y contextos educativos	PIC	Septiembre
SG-SST	Charla	capacitación virtual en Control del fuego y prevención de incendios	PIC	Septiembre
VIACI	Taller	Cualificación en el procedimiento, circular y aplicativo	PIC	Septiembre
Sello editorial	Taller	Capacitación Open Monograph Press (OMP)	PIC	Septiembre
SG-SST	Charla	Manipulación de Residuos Biológicos ARL	PIC	Septiembre
VIEM	Taller	Como saber que tan madura esta mi tecnología, aprende a utilizar la escala del TR	PIC	Septiembre
VIEM	Taller	Como subo mi proyecto desarrollo TI	PIC	Septiembre
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias: Liderazgo Transformacional	PIC	Septiembre
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias: Analítica de datos y Big Data aplicada en AVA	PIC	Septiembre
PFF	Diplomatura	Certificación en competencias: Habilidades socio emocionales del E-Mediador	PIC	Septiembre
SGA	Charla	Charla Movilidad Sostenible	PIC	Septiembre
VIACI	Taller	Pruebas Objetivas Abiertas (POA) y Pruebas Objetivas Cerradas (POC), Habilitaciones y Supletorios para el periodo 1604 del año 2024 (peraca 1704)	PIC	Septiembre

PFF	Diplomatura	Certificación en competencias: E-Investigador (cohorte 2)	PIC	Septiembre
ECEDU	Webinar	De la Idea al Papel - claves para escribir y publicar	PIC	Septiembre
VIEM	Taller	Convocatoria 1 para la maduración de proyectos de la UNAD TRL	PIC	Octubre
GTHUM	Congreso	VIII Congreso Nacional de Direccionamiento Estratégico y Planeación	PIC	Octubre
GTHUM	Seminario	Seminario Novedades en clasificadores presupuestales y herramientas para los reportes Cuipo	PIC	Octubre
GTHUM	Seminario	Seminario actualización en Talento Humano y Herramientas para PIC	PIC	Octubre
ECEDU	Webinar	Tendencia de los doctorados en Educación a nivel glocal	PIC	Octubre
ECACE N	Charla	Multiculturalidad en los Negocios y estrategias de internacionalización para las MiPymes Colombianas	PIC	Octubre
ECACE N	Seminario	Seminario Internacional en Turismo Inteligente.	PIC	Octubre
ECACE N	Seminario	Uso de la inteligencia artificial para la investigación	PIC	Octubre
ECACE N	Charla	La gestión del cambio organizacional	PIC	Octubre
COACH	Curso	Cualificación - Acción Plataforma Humana Unadista	PIC	Noviembre
OPLAN	Congreso	XXVII Encuentro de Líderes Académicos y Organizacionales	PIC	Noviembre
GTHUM	Taller	Resolución de conflictos y manejo de la comunicación asertiva CCL	PIC	Diciembre



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011



CO14/6012



CO17/7811

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C.

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 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:

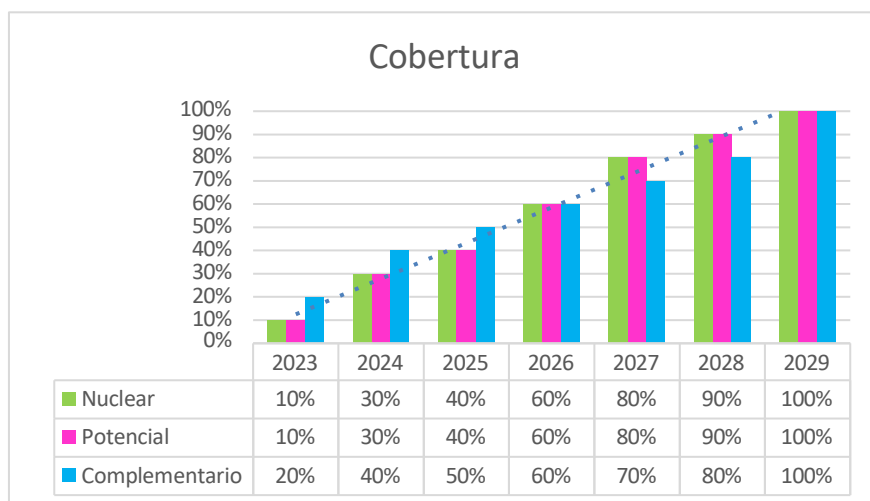


Ilustración 10. Seguimiento y cobertura



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



CEAD José Acevedo y
Gómez, Bogotá D.C

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.	<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	Título 4



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011



CO14/6012



CO17/7811



		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



CO18/8455



CO22/00000121



CO14/6011



CO14/6012



CO17/7811



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



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



CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá D.C