



EVOLUCIÓN DE LA PLATAFORMA HUMANA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

GTHUM

BOGOTÁ D.C.

2024



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 |

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;

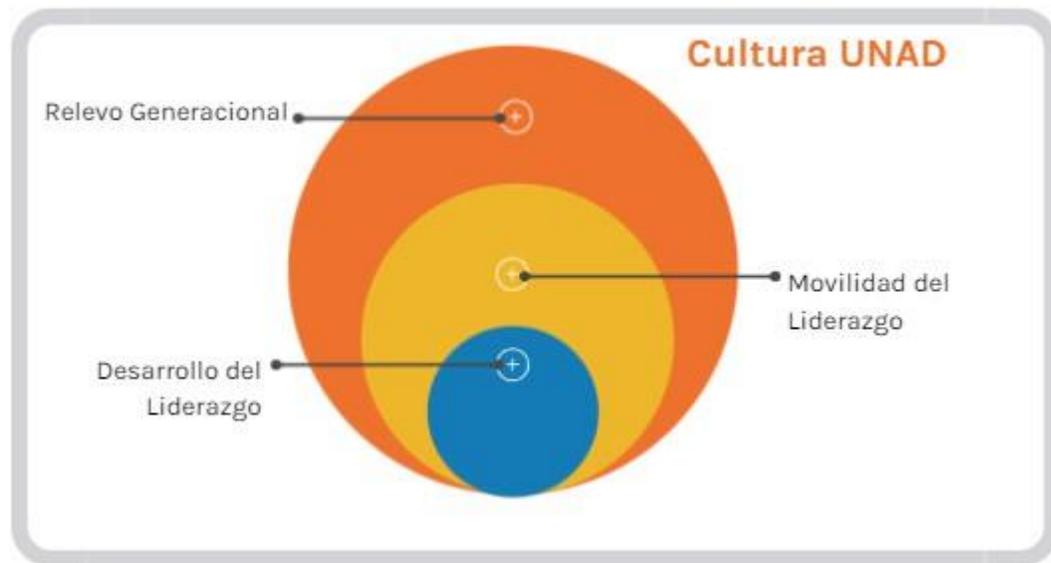


Ilustración 1. Modelo de Evolución

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.

- 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.



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

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

CICLO 1: DESARROLLO DEL LIDERAZGO

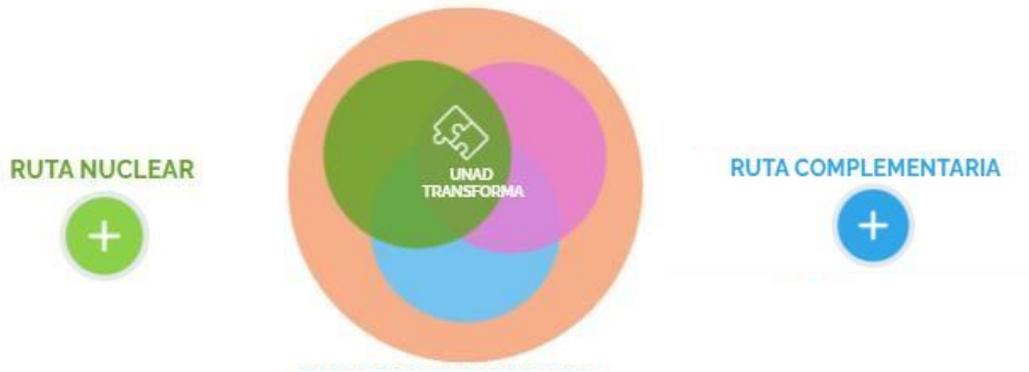


Ilustración 4. Ciclo Desarrollo del Liderazgo

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.

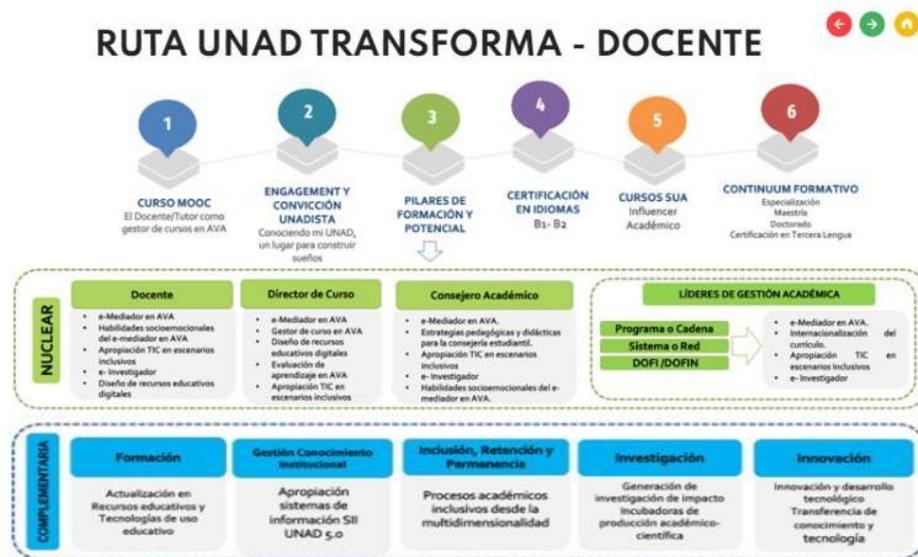


Ilustración 5. Ruta Unad Transforma Docente

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

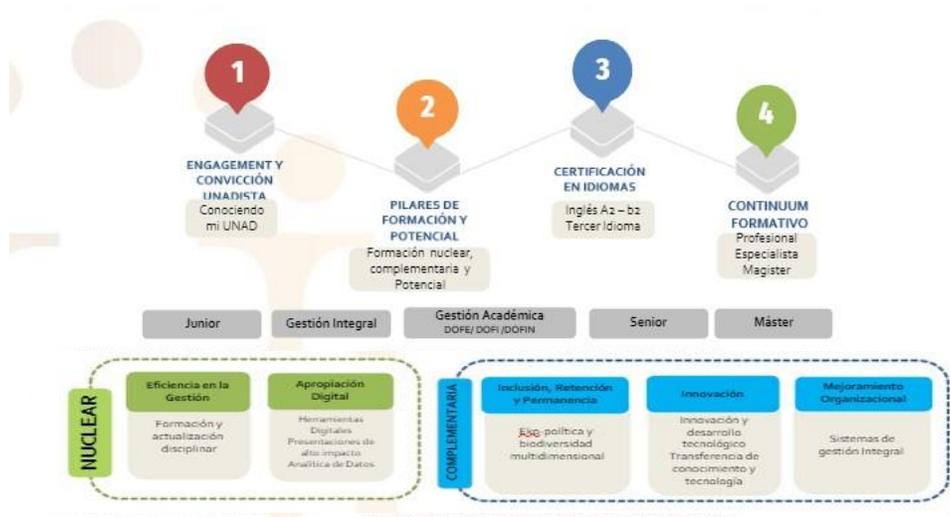


Ilustración 7. Ruta Taxonomía de Liderazgo

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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Leticia) | 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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Pasto-Tumaco) | 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 |



CO18/8455

CO22/00000121

CO14/6011

CO14/6012

CO17/7811

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

Ecoeficiencia
Ambiental

Certified
007 2021-007 2021
007 2021

Reconocimiento
certificación
Great Place
to Work®
iContec

CEAD José Acevedo y
Gómez, Bogotá D.C.

| | | | | |
|-----------------|-------------|---|-----|-------|
| 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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Duitama) | 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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Facatativá) | 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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Ibagué) | PIC | Junio |
| VIDER | Charla | Financiación de proyectos a través del mecanismo Obra por impuesto | PIC | Junio |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Santa Marta) | 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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Dosquebradas) | 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 |
| OCI | Taller | Sensibilización y Divulgación Código de Ética (Bucaramanga) | 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 |
| ECACEN | Charla | Multiculturalidad en los Negocios y estrategias de internacionalización para las MiPymes Colombianas | PIC | Octubre |
| ECACEN | Seminario | Seminario Internacional en Turismo Inteligente. | PIC | Octubre |
| ECACEN | Seminario | Uso de la inteligencia artificial para la investigación | PIC | Octubre |
| ECACEN | 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

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.

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:

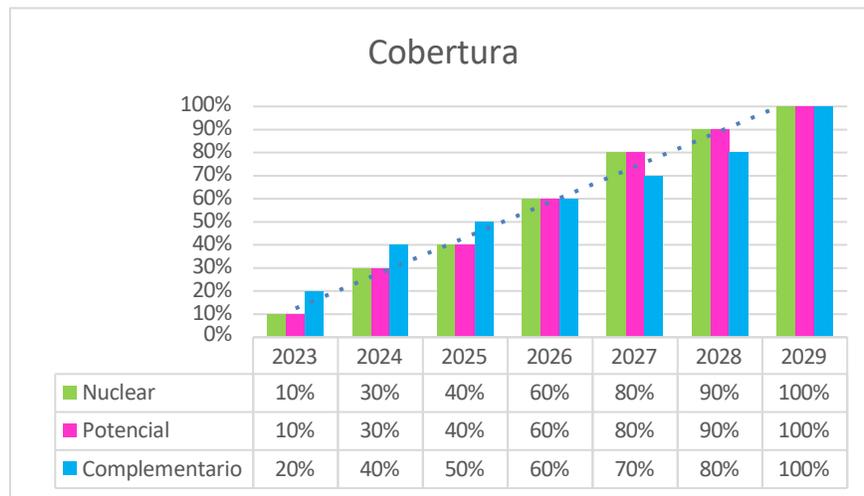


Ilustración 10. Seguimiento y cobertura



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

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012



CO17/7811



CEAD José Acevedo 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. |



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



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