



PROGRAMA DE ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

BOGOTÁ DC

2025



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Introducción

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), a través del procedimiento de Engagement y Convicción Unadista busca generar escenarios de integración entre la organización y su plataforma humana, permitiendo a los líderes Unadistas apropiarse y gestionar su conocimiento acerca de la misión, visión, evolución de la UNAD como organización Metasistémica a partir de sus referentes axiológico - teleológico, la pertinencia de su modelo educativo y su ruta de planificación plasmada a través del plan de desarrollo. Contribuyendo a la comprensión y dinamización de su rol dentro del metasistema, garantizando el logro de resultados efectivos en los diferentes ámbitos de actuación a través del trabajo inteligente productivo, aportando a la excelencia institucional y a la consolidación de la UNAD como un modelo educativo incluyente.

Justificación

La Gerencia de Talento Humano, como parte del sistema funcional de la universidad y en coherencia con su Plan de Desarrollo Docenal 2023-2034 UNAD 5.0 “Más UNAD, más Equidad”, ha diseñado el programa de Engagement y Convicción Unadista, el cual tendrá vigencia durante el año 2025, y estará sujeto a actualizaciones con el fin de responder al mandato normativo.

La universidad a través de la inducción general y específica, brindará un acompañamiento a su plataforma humana facilitando la apropiación y adaptación al Metasistema UNAD, contribuyendo al fortalecimiento de competencias que le permitan desempeñar su rol con altos estándares de calidad y productividad; de igual forma facilita la integración y comprensión de la cultura organizacional, mediante un proceso progresivo de formación forjando líderes transformacionales e innovadores que trabajen en pro del propósito Unadista.

Objetivo General:

Lograr en la nueva plataforma humana Unadista vinculada la comprensión de la dinámica del metasisistema UNAD, el contexto organizacional y la gestión de su rol desde cada uno de los sistemas, con el fin de generar convicción hacia el modelo educativo aportando a la excelencia y calidad institucional.

Objetivos Específicos:

- Contribuir a la apropiación de la Ruta visionaria Unadista, el contexto organizacional y el modelo pedagógico por parte de la plataforma humana Unadista.
- Facilitar la integración de la plataforma humana al metasisistema UNAD, aportando a la comprensión de su rol y el alcance de resultados efectivos y pertinentes.
- Socializar a la plataforma humana las actualizaciones o cambios generados en los procesos, procedimientos, normatividad, entre otros que se presenten en la dinámica institucional.
- Establecer acciones de mejora pertinentes a partir de los resultados obtenidos de las evaluaciones implementadas, atendiendo las necesidades identificadas en la plataforma humana.

Marco Normativo:

<i>Tipo de Documento</i>	<i>No y Fecha de Aprobación</i>	<i>Nombre</i>
LEY	190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
LEY	1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



CO14/6011

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



CO14/6012

Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

		empleados del Estado
DECRETO	1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
ACUERDO	009 de 2006	Por el cual se aprueba el Estatuto Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).
ACUERDO	012 de 2006	Por el cual se adopta el Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)
ACUERDO	015 de 2006	Por el cual se adopta el Reglamento Académico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)
ACUERDO	014 de 2018	Por el cual se modifica el Estatuto General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)
ACUERDO	0039 de 2019	Por el cual se expide el nuevo Estatuto Organizacional de la Universidad Nacional Abierta a Distancia (UNAD).

Definiciones:

- 1. Inducción General:** Es el proceso mediante el cual la universidad gestiona el conocimiento institucional en la nueva plataforma humana, con el fin de apropiarse la filosofía institucional enmarcada en el reconocimiento e interiorización de la misión, visión, Proyecto Académico Pedagógico Solidario (PAPS), decálogo axiológico y teleológico, criterios de actuación, procesos, procedimientos, políticas institucionales y demás a que haya lugar.
- 2. Inducción específica:** Es el proceso mediante el cual se brinda un acompañamiento a la nueva plataforma humana unadista, facilitando la apropiación y adaptación a su nuevo rol.
- 3. Reinducción General:** Es el proceso mediante el cual se afianza y actualiza en la plataforma humana unadista, los cambios generados en su contexto organizacional, modelo pedagógico, plan de desarrollo, procesos, procedimientos, entre otros; se debe realizar cuando la Universidad lo considere pertinente de acuerdo con las necesidades y dinámica institucional.
- 4. Reinducción específica:** Es un proceso mediante el cual se afianza el conocimiento institucional o del rol de manera específica en la plataforma

humana Unadista, según las necesidades del metasistema UNAD.

- 5. Evaluación de aprendizaje:** Determina el nivel de apropiación del conocimiento institucional por parte de la plataforma humana Unadista.
- 6. Evaluación de satisfacción:** Permite medir la percepción de satisfacción e interés de la plataforma humana Unadista hacia las diferentes estrategias propuestas en los procesos de inducción y reinducción.

Alcance:

La inducción estará orientada a la nueva plataforma humana vinculada a la UNAD, la cual permitirá a docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión apropiar la filosofía institucional, el reconocimiento e interiorización del Metasistema UNAD y la gestión de su rol. De igual manera, actualizar a toda la plataforma humana los cambios institucionales en caso de que se requiera, a través de la reinducción general.

Recursos:

- **Recurso Humano:** La Gerencia de Talento Humano, los directores de Zona y Centro, los Líderes de unidad y los líderes del SIG, son responsables de la ejecución del programa de Engagement y Convicción Unadista, gestionando la realización de las actividades de acuerdo a las responsabilidades contempladas.
- **Recurso Físico:** Para la divulgación del programa se utilizarán los medios de comunicación interna de la Universidad.
- **Recurso Financiero:** La GTHUM solicitará el presupuesto para el desarrollo de las actividades del programa de Engagement y Convicción Unadista de acuerdo con las necesidades identificadas.

Metodologías: Para el desarrollo de las actividades del programa de Engagement y Convicción Unadista, se hará uso de los siguientes métodos y/o estrategias didácticas:

- **Curso:** Es una actividad enfocada o específica, especializándose así a las necesidades de cada organización, cuyo objetivo es capacitar sobre un tema en particular.
- **Conferencia:** Método expositivo y argumentativo, de carácter formal, que se caracteriza en por la intervención de un experto proporcionando conocimientos a grupos grandes de personas.
- **Taller:** Metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica. Es caracterizada por la investigación, el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo por competencias que enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes.
- **OVA:** Conjunto de recursos digitales que puede ser utilizado en diversos contextos, con un propósito educativo y constituido por al menos tres componentes internos: contenidos, actividades de aprendizaje y elementos de contextualización.
- **Encuentros Vivenciales:** Enfoque de aprendizaje basado a partir de actividades o situaciones experienciales fomentando la participación y construcción de conocimiento por parte de los participantes.
- **Formación en el puesto de trabajo:** Se trata de un proceso mediante el cual los colaboradores adquieren habilidades y conocimientos a través de la experiencia, y con los recursos y herramientas que utilizan a diario para cumplir sus funciones.

Para el desarrollo del programa de Engagement y Convicción Unadista, se utilizarán las diferentes mediaciones pedagógicas existentes en la UNAD, como web conferencias, curso virtual, correos electrónicos, Objetos virtuales de aprendizaje (OVA), promoviendo el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), para lograr un mayor impacto en la plataforma humana unadista en los diferentes ámbitos de actuación.

Socialización: El programa de Engagement y convicción unadista será publicado en el portal web de la Gerencia de Talento Humano y socializado con los fractales de la GTHUM para su ejecución de acuerdo con los lineamientos establecidos.

Situaciones que originan del proceso de Engagement y Convicción Unadista:

Inducción General: Plataforma humana que ingresa por primera vez por:

- Nombramiento por resolución
- Contratación de personal nuevo.
- Vinculación por resolución.

Inducción Especifica en el puesto de trabajo en los siguientes casos:

- Ingreso por primera vez a la UNAD
- Movilidad (Traslados, encargos, comisiones, etc.)
- Incorporación de nuevas responsabilidades.

Reinducción general:

- Reinducción cada dos (2) años o antes, según los cambios institucionales o normativos.

Reinducción específica del puesto de trabajo en los siguientes casos:

- Por solicitud de la plataforma humana ya sea el líder o colaborador.

Estrategias para abordar la inducción de la plataforma humana unadista

Con el propósito de garantizar a toda la plataforma humana Unadista su proceso de Inducción, la Gerencia de Talento Humano ha diseñado diferentes estrategias con las cuales busca gestionar y afianzar el conocimiento institucional, aportando a la gestión individual y colectiva, alcanzando resultados efectivos y de alto impacto, las cuales se describen a continuación:

Curso de inducción General *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir*

Sueños: Este curso le brinda a la nueva plataforma humana un contexto general de la filosofía institucional, la dinámica y configuración del metasistema, su modelo pedagógico y su contribución en la transformación social en los diferentes ámbitos de actuación. Se conforma de cuatro unidades las cuales podrán ser exploradas de manera autodirigida, en un tiempo establecido de cinco semanas.



A continuación, se relacionan las unidades y temáticas tratadas en cada una de estas:

Unidad 1: Contexto Organizacional Unadista y la evolución hacia la UNAD 5.0:

Esta unidad le permite a la plataforma humana unadista comprender el contexto organizacional, la configuración del metasistema UNAD, su decálogo axiológico y teleológico y la pertinencia de su modelo educativo, permitiéndole aportar a la excelencia y calidad en los procesos institucionales. En esta unidad se abordan las siguientes temáticas:

- *Mensaje de bienvenida a la plataforma humana*



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis



Bogotá D.C.
Sede Nacional
José Celestino Mutis

- *Naturaleza Jurídica*
- *Decálogos axiológicos y teleológico*
- *Referente histórico*
- *Metasistema UNAD (Configuración, Ámbitos de actuación, Responsabilidades sustantivas)*
- *Derechos, Deberes, Responsabilidades u obligaciones de la plataforma humana Unadista (Estatuto docente, Estatuto personal administrativo, Estatuto de contratación).*
- *Modelo de gestión Unadista*
- *PAPS – MPU*
- *Sistemas de educación*

Unidad 2: Planeación Estratégica Unadista: Esta unidad le permite apropiarse a la plataforma humana Unadista la ruta visionaria establecida por la institución identificando las metas y objetivos trazados en el plan de desarrollo, para la consolidación a nivel nacional e internacional de la UNAD como una institución educativa de alta calidad. En esta unidad se abordan las siguientes temáticas:

- *Modelo de planificación participativa en la UNAD y guía simplificada*
- *Evolución planes de desarrollo*
- *Plan de desarrollo UNAD 2023 -2034 “Más UNAD, más Equidad”*

Unidad 3: Sistema Integrado de Gestión (SIG): Esta unidad le permite apropiarse a la plataforma humana unadista el Sistema Integrado de Gestión y sus componentes, como herramienta organizacional que afianza la cultura institucional desde su gestión educativa global y disruptiva promoviendo el mejoramiento continuo en cada uno de sus procesos. En esta unidad se abordan las siguientes temáticas:

- *Política*
- *Objetivos del SIG*
- *Mapa de Procesos*
- *Componentes (Sistema de Gestión de la Calidad SGC, Sistema de Gestión ambiental SGA, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Sistema de Gestión de Infraestructura Tecnológica CGS-IT, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información -SGSI)*
- *Documentación*
- *Sistema de atención integral SAI*
- *Dispositivos de monitoreo y seguimiento a la gestión*



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/B455



CO17/7811



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



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

Unidad 4: Grandes logros e impactos sociales de la UNAD: Esta unidad le permite apropiarse a la plataforma humana unadista los grandes logros que han consolidado a la UNAD como una Megauniversidad al servicio de la comunidad en general. En esta unidad se abordan las siguientes temáticas:

- *Reconocimiento de grandes logros de la UNAD.*

Inducción Específica: Escenario en el cual se brinda un acompañamiento a la nueva plataforma humana, transmitiendo los conocimientos necesarios para la adecuada gestión del rol, facilitando la comprensión de las funciones y/o responsabilidades y su aporte como líder transformador en la dinámica Metasistémica unadista. A continuación, se relacionan las temáticas sugeridas durante este acompañamiento:

Docente:

- Presentación del equipo de trabajo
- Acompañamiento en el desarrollo de sus funciones
- Generalidades de la Escuela y/o Unidad
- Acompañamiento en inmersión de campus virtual, componente práctico.
- Inmersión al Metasistema Unadista
- Socialización de la Dinámica Institucional

Administrativo:

- Presentación del equipo de trabajo
- Generalidades de la Unidad y/o proceso
- Acompañamiento en el desarrollo de sus funciones
- Inmersión al Metasistema Unadista
- Socialización de la Dinámica Institucional

Responsabilidades:

Gerencia de Talento Humano:

- Convoca a la nueva plataforma humana vinculada a nivel nacional a participar del curso de Inducción General Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.
- Realiza la evaluación de apropiación y de satisfacción a la nueva plataforma humana vinculada a nivel nacional del curso de Inducción General.
- Analiza los resultados del nivel de apropiación de conocimiento de la nueva plataforma humana.
- Facilita a la red de fractales de Talento Humano los listados de la nueva plataforma humana vinculada en los diferentes ámbitos de actuación.
- Realiza el seguimiento al cumplimiento del programa y procedimiento de Engagement y convicción Unadista.
- Actualiza los contenidos del curso Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.

Directores Zonales y de Centro:

- Convoca de acuerdo a los lineamientos dados por la Gerencia de Talento Humano a la nueva plataforma humana vinculada al centro, a participar de las jornadas de inducción general.
- Convoca de acuerdo a los lineamientos por la Gerencia de Talento Humano a la plataforma humana a participar de las jornadas de reinducción general.
- Realiza la evaluación de apropiación y de satisfacción a la plataforma humana que participa de las jornadas de reinducción general realizadas en el ámbito de actuación.
- Implementa acciones de mejora de acuerdo con los resultados de las estrategias implementadas en centro y a lo establecido en el procedimiento del programa de Engagement y Convicción Unadista.
- Reporta a la Gerencia de Talento Humano en las fechas requeridas, los



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



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



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

informes y soportes de asistencia a las actividades de reintroducción general para los informes del SNIES y demás que sean solicitados.

Lideres de Unidad /Directores de Centro

- Teniendo en cuenta la ruta de acompañamiento establecida para los diferentes roles, asignará un líder Unadista quien acompañará y orientará a la nueva plataforma vinculada en su unidad o centro y se denominará padrino. El padrino asignado deberá ser registrado en el formulario de **Plan padrino inducción específica de personal unadista** – <https://forms.office.com/r/Wni2g7DJMX>

Plataforma Humana Unadista:

- Realiza el curso Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños y obtiene la certificación cumpliendo con el 60% de las actividades diseñadas.
- Participa de las jornadas de inducción y reintroducción organizadas por la UNAD.
- Realiza las evaluaciones del nivel de apropiación del conocimiento y las encuestas de Satisfacción de las jornadas de inducción y reintroducción.

Indicadores:

Para dar cumplimiento al objetivo del programa de Engagement y convicción Unadista se propone los siguientes indicadores:

Meta	Indicador	Producto
Certificar el 75% de la nueva plataforma humana vinculada e inscrita al curso <i>Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.</i>	Plataforma humana nueva certificada/ Total de Plataforma humana nueva vinculada.	Plataforma Humana nueva certificada en curso de Inducción General.



*Aplica para las sedes José Celestino Mutis y José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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

Lograr que el 95% de la nueva plataforma humana vinculada reciba un acompañamiento según la ruta establecida a su rol.	Plataforma humana nueva con Inducción específica/ Total de Plataforma humana nueva vinculada.	Plataforma Humana Nueva con Inducción específica.
--	--	---

Recursos:

- **Humano:** La Gerencia de Talento Humano, los directores de Zona y Centro, los Líderes de unidad y los líderes del SIG, son responsables de la ejecución del programa de Engagement y Convicción Unadista, gestionandola realización de las actividades de acuerdo con las responsabilidades contempladas.
- **Tecnológico:** Para la divulgación del programa se utilizarán los medios de comunicación interna de la Universidad.
- **Recurso Financiero:** La GTHUM solicitará el presupuesto para el desarrollo de las actividades del programa de Engagement y Convicción Unadista de acuerdo con las necesidades identificadas.

Evaluación

El programa de Engagement y convicción Unadista fundamentara su proceso de evaluación de la siguiente manera:

Satisfacción: Medir la percepción de la plataforma humana Unadista participante de las diferentes estrategias planteadas para abordar la Inducción y/o Reinducción. Una vez aplicada esta evaluación se analizará la información recolectada según laescala propuesta y se establecerán las acciones de mejora pertinentes.

PARAMETROS	CALIFICACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
La estrategia de inducción y/o reinducción fue en total de acuerdo con lo	De 4.0 puntos a 5.0 puntos	Se cumple por encima de lo esperado con la estrategia, (temáticas, metodología y/o

esperado.		interés de los asistentes).
La estrategia de inducción y/o reinducción cumple con lo esperado.	De 3.0 a 3.9 puntos	Se cumple satisfactoriamente con la estrategia, (temáticas, metodología y/o interés de los asistentes).
La estrategia de inducción y/o reinducción fue en desacuerdo con lo esperado.	De 2.0 a 2.9 puntos	Se plantean acciones de mejora de acuerdo con los aspectos valorados (temática, metodología y/o interés de los asistentes).
La estrategia de inducción y/o reinducción fue en total desacuerdo con lo esperado.	De 1.0 a 1.9 puntos	Se plantean planes de mejora o resignificación de acuerdo con los resultados.

Aprendizaje: Medir el nivel de apropiación adquirido por parte de la plataforma humana Unadista, para tomar acciones que permitan reforzar las temáticas y afianzar en su comprensión:

PARAMETROS	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
Aprobación del Curso	Buen nivel de apropiación.	Se cumple satisfactoriamente con el objetivo de la inducción.
No aprobación del Curso	Bajo Nivel de Apropiación	Se realiza un análisis de los resultados de la evaluación con el fin de Identificar la plataforma humana con menor apropiación a quienes se remitirá la retroalimentación y se le brindará una nueva oportunidad para revisar los recursos tecnopedagógicos y realizar nuevamente la evaluación de apropiación de conocimientos.

Seguimiento:

El Líder del programa de Engagement y Convicción Unadista de la Gerencia de Talento Humano realizara un seguimiento semanal, a la ejecución de las actividades del programa por parte de los responsables en zonas y unidades, con el fin de velar por el cumplimiento de los lineamientos impartidos por la GTHUM, y así establecer las acciones de mejora necesarias.

Cronograma de Inducción

CRONOGRAMA INDUCCION DE LA PLATAFORMA HUMANA VIGENCIA 2025		
MES DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Enero	Inducción General y/o Especifica	Enero
Febrero	Inducción General y/o Especifica	Febrero
Marzo	Inducción General y/o Especifica	Marzo
Abril	Inducción General y/o Especifica	Abril
Mayo	Inducción General y/o Especifica	Mayo
Junio	Inducción General y/o Especifica	Junio
Julio	Inducción General y/o Especifica	Julio
Agosto	Inducción General y/o Especifica	Agosto
Septiembre	Inducción General y/o Especifica	Septiembre
Octubre	Inducción General y/o Especifica	Octubre
Noviembre	Inducción General y/o Especifica	Noviembre
Diciembre	Inducción General y/o Especifica	Diciembre

Control de Cambios

El programa de Engagement y Convicción Unadista se actualizará en caso de ser necesario atendiendo la dinámica y cambios que se presenten en la universidad, registrando las modificaciones y actualizaciones.

POR ELABORADO	REVISADO POR	APROBADO POR
Cindy Forero Lozano Líder de Engagement y Convicción Unadista	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de Talento Humano	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de Talento Humano



*Aplica para las sedes
José Celestino Mutis y
José Acevedo y Gómez



CO18/8455



CO17/7811



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



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