

PROGRAMA DE ENGAGEMENT Y CONVICCION UNADISTA VIGENCIA 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO GTHUM

BOGOTÁ D.C

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), a través del procedimiento Engagement y Convicción Unadista busca facilitar un espacio de interacción e integración entre la organización y su plataforma humana, con el fin de que cada líder Unadista identifique su papel en el metasistema organizacional, logrando una eficaz comunicación, identidad y sentido de pertenencia, comprendiendo que la UNAD es una institución abierta al cambio, dinámica, en permanente evolución, con un alto impacto educativo local, regional, nacional e internacional, en el cual su compromiso y buen desempeño impacta directamente en el logro de la misión y visión institucional.

Justificación

La Gerencia de Talento Humano, como parte del sistema funcional de la universidad y en coherencia con su Plan de Desarrollo 2019-2023, ha diseñado el programa de Engagement y Convicción Unadista, el cual tendrá vigencia en el año 2021, este estará sujeto a actualizaciones con el fin de responder al mandato normativo.

La universidad a través de la inducción, busca brindar un acompañamiento a su plataforma humana desde el momento que inicia sus labores facilitando la apropiación y adaptación al Metasistema UNAD, contribuyendo al desarrollo de habilidades y destrezas 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 garantizando la satisfacción y desarrollo de la plataforma humana.

Objetivo General

Brindar a las plataformas humanas, una efectiva orientación y acompañamiento para que se identifiquen con el contexto organizacional y dinámica institucional en el cargo a desempeñar, de igual forma fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional, logrando que la UNAD cuente con líderes empoderados, comprometidos, productivos y competentes.

Objetivos Específicos

- Orientar a la plataforma humana con el fin de brindar los conocimientos organizacionales que le permitan apropiarse la filosofía incentivando el compromiso institucional enmarcado en el reconocimiento e interiorización de la misión, visión, Proyecto Académico Pedagógico Solidario (PAPS), valores, principios, criterios de actuación, normas, procesos, procedimientos, políticas institucionales y demás a que haya lugar.
- Facilitar a la plataforma humana las herramientas e información necesarias para el buen desempeño y desarrollo de su rol.
- Evaluar el nivel de convicción y compromiso institucional por parte de la plataforma humana que participan de las inducciones o reinducciones ejecutadas.
- Establecer las acciones de mejora pertinentes que se deriven de los resultados de la evaluación de apropiación.
- Fomentar el sentido de pertenencia e identidad institucional a la plataforma humana.
- Concientizar a la plataforma humana las inhabilidades, incompatibilidades, deberes, derechos y responsabilidades en relación con el cargo o rol a desempeñar.
- Dar a conocer a la plataforma humana las actualizaciones o cambios generados en los procesos, procedimientos, normatividad, entre otros.

Alcance

Proporcionar a la plataforma humana que ingrese nueva a la UNAD la inducción general, donde les permita a docentes, administrativos y contratistas de apoyo a la gestión según su vinculación apropiar la filosofía institucional enmarcada en el reconocimiento e interiorización del Metasistema UNAD; y actualizar a través de la reinducción general a la plataforma humana que se encuentra activa los cambios institucionales o normativos, en caso de que se requiera.

Meta

- Generar compromiso de la plataforma humana hacia la dinámica organizacional Unadista.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional de la plataforma humana Unadista.
- General convicción en la plataforma humana frente a la identificación y desempeño del rol.
- Fomentar líderes empoderados, comprometidos, productivos y competentes.

Marco normativo

Tipo de Documento	No. Y Fecha de Aprobación	Nombre
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 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).

Recursos

Recurso Humano: La Gerencia de Talento Humano, los directores de 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 utilizarán correo electrónico, web conference y otros 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.

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:

- **Herramienta Virtual:** aplicación utilizada como medio de educación y temas laborales las cuales no se necesitan descargar sino solo con el uso de Internet
- **Conferencia:** Constituyen métodos prácticos y fáciles de ejecutar, es una manera rápida y sencilla de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas.
- **Seminario:** Junta especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo en determinada materia.
- **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.

- **Instrucción en el puesto de trabajo:** (también denominado como entrenamiento o adiestramiento): es el acercamiento al puesto de trabajo de la plataforma humana para lograr un mayor impacto individualizado y apropiación del conocimiento. Se logra mediante la capacitación personalizada y es aplicable, por ejemplo, para las actividades de salud ocupacional o de inducción específica en el puesto de trabajo.
- **Curso:** Es una actividad enfocada o específica, especializándose así a las necesidades de cada empresa, cuyo objetivo es capacitar en un tema en particular.

Para el desarrollo del programa de Engagement y Convicción Unadista, se podrá hacer uso de las diferentes mediaciones pedagógicas existentes en la UNAD, como video conferencias, web conferencias, cursos virtuales y presenciales, propendiendo por la incorporación y aprovechamiento del uso de las tecnologías de la información y la telecomunicación (TIC's), para efectuar un despliegue de mayor impacto en la actuación Unadista en Multicontextos.

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 se originan del proceso de Engagement y Convicción

Unadista:

1. **Inducción general:** Plataforma humana que ingresan a la universidad por primera vez por:
 - Nombramiento por resolución
 - Contratación de personal nuevo.
 - Vinculación por resolución.
2. **Inducción específica 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.

3. Reinducción general:

- Reinducción cada dos (2) años o antes, en el momento en que se produzcan cambios institucionales o normativos.

4. Reinducción específica del puesto de trabajo en los siguientes casos:

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

Responsabilidades

Gerencia de Talento Humano

- Convoca la plataforma humana de la Sede Nacional José Celestino Mutis, a participar de las jornadas de inducción y reinducción programadas.
- Realizar la evaluación de apropiación y de satisfacción a la plataforma humana de la Sede Nacional José Celestino Mutis que participe de las jornadas de inducción y reinducción general ejecutadas.
- Orienta a los líderes de cada zona o centro frente a los accesos a los listados del personal nuevo para la aplicación de la inducción general de la plataforma humana que va ingresando nuevo a nivel nacional.
- Realiza el seguimiento al cumplimiento del programa y procedimiento de Engagement y Convicción Unadista.

Directores de Centro

- Convocar de acuerdo al cronograma y lineamientos dados por la Gerencia de Talento Humano, la plataforma humana que ingresa nueva al centro, a participar de las jornadas de inducción general.
- Convocar de acuerdo al cronograma y lineamientos dados por la Gerencia de Talento Humano, la plataforma humana a participar de las jornadas de reinducción general.
- Realizar la evaluación de apropiación y de satisfacción a la plataforma humana que participe de las jornadas de inducción y reinducción general ejecutadas.
- Aplicar las acciones de mejora de acuerdo a los resultados y a lo establecido en el procedimiento y programa de inducción y reinducción de talento humano.
- Reportar a la Gerencia de Talento Humano en las fechas requeridas, los

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

Líderes de Unidad/ directores de centro

- Realiza la inducción específica a la plataforma humana que ingresa nueva a la unidad o centro a su cargo; este deberá reportar mediante el formulario de PLAN PADRINO INDUCCIÓN ESPECIFICA DE PERSONAL UNADISTA, la persona designada como padrino para realizar el acompañamiento del funcionario, de acuerdo a las indicaciones, temáticas y responsabilidades señaladas en el mismo por parte de la GTHUM.

Para acceder al formulario ingresar al siguiente link: (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc1tAvjkwE-dl6ayTqpqn7Wl-dJDcd4bLKH8QZOpMiso9vNBg/viewform?usp=sf_link).

Plataforma Humana Unadista

- Participar de las jornadas de inducción y reintroducción organizadas por la UNAD.
- Realizar las Encuestas de Satisfacción una vez recibidas y finalizadas las jornadas de inducción y reintroducción.

Temáticas mínimas para tratar:

Inducción General

Contexto Institucional:

- Historia de la UNAD
- Naturaleza Jurídica
- Misión
- Visión
- Metasistema Unadista
- Decálogo de Valores
- Criterios de actuación.
- Ubicación Geográfica de la UNAD.
- Proyecto Académico Pedagógico y solidario (PAPS).
- Modelo pedagógico Unadista apoyado en E-learning (E-MPU).
- Normatividad de la UNAD

Planeación Estratégica

- [Plan de Desarrollo UNAD 2019-2023 “Más UNAD, más País”](#)

Bienestar Institucional

- Política
- Objetivos
- Líneas de bienestar
- Proyectos
- Nodos
- Estímulos e Incentivos
- Alianzas

Inducción General del Sistema Integrado de Gestión (SIG)

Sistema Integrado de Gestión- SIG:

- *Política*
- *Objetivos*
- *Mapa de procesos*

Componentes del SIG

- ***Calidad (ISO 9001 y NTC-GP 1000):*** Marco legal aplicable, enfoque por procesos, alcance, responsabilidad y autoridad, estructura documental, control y mejoramiento de la gestión.
- ***Gestión ambiental (ISO 14001):*** Generalidades del componente de gestión ambiental, compromisos ambientales dentro de la política del SIG, aspectos e impactos ambientales, objetivos de gestión ambiental, programas de gestión ambiental y aportes de la comunidad Unadista dentro de ellos.
- ***Seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001:2018 Sede Nacional JCM y Decreto 1072 de 2015):*** Generalidades del SG-SST, clase de riesgo, normatividad general del SG-SST, peligros a los cuales están expuestos el personal de la UNAD, Medidas de prevención del riesgo, programas del SG-SST, herramientas de reporte de incidentes, actos, condiciones, accidentes y enfermedades laborales, plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencia (Brigadistas, rutas de evacuación, puntos de encuentro, planes operativos normalizados y entre otros), generalidades Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral.
- ***Gestión de la Seguridad de la Información (ISO 27001):*** Generalidades de la Norma ISO 27001, pilares de seguridad de la información, riesgos de la información, controles de seguridad implementados en la

universidad, responsabilidades.

- **Gestión de Servicios de Infraestructura Tecnológica (ISO 20000-1):** Generalidades de la Norma ISO 20001-1, Servicios de infraestructura tecnológica, Responsabilidades.

Inducción Específica del Puesto de Trabajo

- *Estatuto docente (De acuerdo al tipo de vinculación)*
- *Estatuto personal administrativo (De acuerdo al tipo de vinculación)*
- *Estatuto de contratación (De acuerdo al tipo de vinculación)*
- *Deberes, derechos y responsabilidades/obligaciones*
- *Obligaciones contractuales (contratistas de apoyo a la gestión)*
- *Presentación grupo de trabajo*
- *Procesos y procedimientos a cargo de la Unidad*
- *Plan Operativo de la unidad*
- *Planes de mejoramiento de la unidad*
- *Horario de trabajo del Centro o Unidad*

Docentes UNAD

- *Currículo*
- *PAPS – MPU*
- *Acompañamiento (Tipos)*
- *Red de cursos*
- *Roles y evaluación docente*
- *Campus Virtual*
- *Evaluación del aprendizaje*

Inducción Específica Componente SG-SST

- *Riesgos a los cuales se encuentra expuesto de acuerdo a las actividades a desempeñar y los controles definidos en la matriz de peligro.*
- *Presentación del brigadista y ruta de evacuación.*

Responsable: Líder del SG-SST

Indicadores.

ACTIVIDAD	META	INDICADOR
INDUCCIÓN GENERAL	Aplicar la inducción general al 100% de la plataforma humana (administrativos, docentes y contratistas de apoyo a la gestión) que ingresa nuevo a la institución.	Plataforma Humana proyectada a recibir inducción general /Plataforma Humana nueva con inducción general
INDUCCIÓN GENERAL DEL SIG	Aplicar la inducción general del SIG al 100% de la Plataforma Humana (administrativos, docentes y contratistas de apoyo a la gestión) que ingresa nuevo a la institución.	Plataforma Humana nueva proyectado a recibir inducción general del SIG / Plataforma Humana nueva con inducción general del SIG
INDUCCIÓN ESPECÍFICA	Aplicar la inducción específica al 100% de la Plataforma Humana (administrativos, docentes y contratistas de apoyo a la gestión) que ingresa nuevo a la institución.	Plataforma Humana nueva proyectado a recibir inducción específica /Plataforma Humana con inducción específica.
REINDUCCIÓN GENERAL	Aplicar la reinducción por lo menos al 70% del total de la Plataforma Humana (administrativos, docentes y contratistas de apoyo a la gestión) que se encuentre vinculado en el momento de la aplicación	Plataforma Humana proyectada a recibir reinducción/ Plataforma Humana que participa en la reinducción

Evaluación

Para la evaluación, cabe mencionar que el autor Donald Kirkpatrick experto en temas de formación y RR.HH. desarrolló un modelo simple y flexible para evaluar en cuatro niveles el impacto que un programa de formación corporativa puede tener en una organización.

- **Reacción o satisfacción:** Este nivel busca responder cuál fue la acogida que tuvo la actividad con los participantes. Así mismo, determina en qué medida se valoró la acción capacitadora.
- **Aprendizaje:** Ayuda a comprender si las personas desarrollaron los objetivos que se tenían presupuestados. Se determina el grado de conocimiento adquirido
- **Comportamiento:** Este aspecto permite ver si las personas han transferido a su trabajo el conocimiento que adquirieron.

- **Resultados:** El objetivo de este nivel es saber cuál fue el impacto que se dimensiona en cuanto a cantidad y calidad para compararlos con los objetivos esperados. Aquí se descubre si en verdad la capacitación fue la conveniente

Por lo tanto, la evaluación se plantea de la siguiente forma:

Tipo de evaluación

1. EVALUACION DE SATISFACCIÓN
Cumplimiento de tiempo previsto de la agenda
Comodidad del espacio utilizado
Recursos audiovisuales
Grado de satisfacción con el desarrollo de la capacitación
Atención por parte de los organizadores

1.2 EVALUACION DE LA TEMÁTICA Y OBJETIVO DEL EVENTO
El nivel de logro de los objetivos definidos durante el desarrollo del evento se cumplió.
El dominio en el tema expuesto por parte del (los) expositor a cargo.
¿Qué tan apropiada fue la metodología desarrollada en el evento?
La interacción del (los) expositor(es) con el auditorio.
El aporte del evento a sus intereses y expectativas personales y profesionales.

Escala de calificación

- Respuesta a Pregunta Excelente: (Cuatro) 4 puntos
- Respuesta a Pregunta Buena: (Tres) 3 puntos
- Respuesta a Pregunta Regular: (Dos) 2 puntos
- Respuesta a Pregunta Deficiente: (Uno) 1 puntos

Una vez aplicado cada proceso de evaluación de satisfacción semestralmente se deberá analizar la información recolectada según la escala propuesta y realizar las acciones de mejora pertinentes.

CRITERIO EVALUADOR	CALIFICACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
El resultado de la jornada de inducción y reintucción general fue excelente	Promedio de 3.0 a 4.0 puntos	Se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento
El resultado de la jornada de inducción y reintucción general fue buena	Promedio de 2.5 a 3.0 puntos	Aunque se cumple con la organización, logística y temática lo cual da cumplimiento a los objetivos del evento satisfactoriamente se debe tener en cuenta el aspecto a mejorar con menor porcentaje con el fin de optimizar.
El resultado de la jornada de inducción y reintucción general fue regular	Promedio de 0.0 a 2.4 puntos	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a mejorar

Tipo de evaluación

2. EVALUACION DE APRENDIZAJE
Los objetivos de la inducción y/o reintucción fueron presentados al inicio de la misma y se han cumplido satisfactoriamente.
Los contenidos de la inducción y/o reintucción responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.
El nivel de profundidad de los contenidos de la inducción y/o reintucción han sido adecuado.
3. EVALUACION DE CONOCIMIENTO
La inducción y/o reintucción le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.
Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y /o laboral los cuales le permiten el desarrollo adecuado de su rol o cargo
La inducción y/o reintucción le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma.
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Después de la inducción y/o reinducción el nivel de conocimientos o competencias son apropiados para el desarrollo rol o cargo en la institución.
Lo aprendido en la inducción y/o reinducción le permite tener un desempeño adecuado en su rol o cargo.
El contenido de la inducción y/o reinducción fue de importancia para el desarrollo de su rol o cargo.
Se encuentra satisfecho con las herramientas brindadas en la inducción y/o reinducción para el desarrollo de su rol o cargo.

Escala de calificación

PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
Alto conocimientos	De 4.5 a 5 Puntos	Alto nivel de apropiación.	Se cumple con el objetivo de la jornada de inducción y/o reinducción
Buen conocimiento	De 3.8 a 4.4 Puntos	Buen nivel de apropiación.	Se cumple satisfactoriamente con el objetivo de la inducción y/o reinducción
Aceptable conocimiento	De 3.7 a 3.0 Puntos	Aceptable nivel de apropiación.	Realizar un análisis de los resultados de la evaluación con el fin de Identificar los temas con menor apropiación por parte de la población que no alcanzó el nivel bueno o alto, con el fin de reforzar en dichos temas, a través de planes de mejoramiento.
Bajo conocimiento	De 0 a 2.9 Puntos	Bajo nivel de apropiación.	

Seguimiento

El Líder de Engagement y Convicción Unadista de la Gerencia de Talento Humano realiza un seguimiento mensual, 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 GTHUM y VIACI, y así establecer las acciones de mejora necesarias.

Definiciones

Inducción General: Es el proceso mediante el cual la UNAD le proporciona al personal nuevo la información y acompañamiento, con el objetivo de que este pueda apropiarse la filosofía institucional enmarcada en el reconocimiento e interiorización de la misión, visión, Proyecto Académico Pedagógico Solidario (PAPS), valores, principios, criterios de actuación, normas, procesos, procedimientos, políticas institucionales y demás a que haya lugar; y desde la comprensión de su rol identifique e interiorice las competencias que le permitan ser un servidor ideal Unadista.

Inducción específica: Es el proceso de acompañamiento a la plataforma humana, mediante el cual se le facilita la información y herramientas específicas para el desempeño adecuado a su cargo.

Reinducción General: Es un proceso mediante el cual se fortalece y actualiza al personal, frente a los cambios generados en procesos, procedimientos, normatividad, plan de desarrollo, cultura organizacional, entre otros; se debe realizar cuando la Universidad lo considere pertinente de acuerdo a las necesidades y dinámica institucional.

Reinducción específica: Es un proceso mediante el cual se brinda un acompañamiento y fortalecimiento al funcionario, respecto al desarrollo de sus funciones o actividades laborales según se amerite.

Evaluación de aprendizaje: Es un proceso que permite identificar si las personas comprendieron y apropiaron los conocimientos que se tenían como objetivo transmitir. Se determina el grado de conocimiento adquirido.

Evaluación de satisfacción: Este nivel busca responder cuál fue la acogida que tuvo la actividad con los participantes. Así mismo, determina en qué medida se valoró la inducción o reinducción general.

Cronograma inducción y reinducción generales de la Plataforma Humana

CRONOGRAMA INDUCCION GENERAL DE LA PLATAFORMA HUMANA VIGENCIA 2021			
ACTIVIDAD	MES DE LA ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	FECHA EJECUCION DE LA ACTIVIDAD
1	Enero	INDUCCIÓN GENERAL	Enero

2	Febrero	INDUCCIÓN GENERAL	Febrero
3	Marzo	INDUCCIÓN GENERAL	Marzo
4	Abril	INDUCCIÓN GENERAL	Abril
5	Mayo	INDUCCIÓN GENERAL	Mayo
6	Junio	INDUCCIÓN GENERAL	Junio
7	Julio	INDUCCIÓN GENERAL	Julio
8	Agosto	INDUCCIÓN GENERAL	Agosto
9	Septiembre	INDUCCIÓN GENERAL	Septiembre
10	Octubre	INDUCCIÓN GENERAL	Octubre
11	Noviembre	INDUCCIÓN GENERAL	Noviembre
12	Diciembre	INDUCCIÓN GENERAL	Diciembre

Control de Cambios

El programa de inducción y reinducción se actualizará cada vez que sea necesario ya que está sujeto a condiciones cambiantes de la universidad, para lo cual se debe registrar las modificaciones y actualización.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Deisy Tatiana Cruz Niño Técnico Administrativo	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de talento humano	Alexander Cuestas Mahecha Gerente de talento humano