PROGRAMA DE ENGAGEMENT Y CONVICCIÓN UNADISTA VIGENCIA 2023

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

BOGOTÁ DC

*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

1. Introducción

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), a través del procedimiento de Engagement y Convicción Unadista busca generar un espacio de integración entre la organización y su plataforma humana, permitiendo a los lideres Unadistas apropiar y gestionar su conocimiento acerca de la pertinencia y coherencia del modelo educativo, su misión, visión y la evolución de la UNAD como organización Metasistémica a partir de sus referentes axiológico y teleológico, facilitando 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 en red, la comunicación eficiente, el compromiso y sentido de pertenencia aportando a la excelencia educativa y a la consolidación de la UNAD como un modelo de educación moderno e incluyente.

2. 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 2023, y estará sujeto a actualizaciones con el fin de responder al mandato normativo.

La universidad a través de la inducción general y especifica, brindara 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 lideres transformacionales apasionados e innovadores que trabajen productivamente por una causa transcendente.

3. Objetivo General:

Lograr en la nueva plataforma humana unadista vinculada la comprensión y convicción de la dinámica del metasistema UNAD, el contexto organizacional y la gestión de su rol desde cada uno de los sistemas, contribuyendo a la excelencia y calidad institucional.

3.1 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 metasistema 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.
- Evaluar la efectividad de las jornadas de Inducción – Reinducción a partir del nivel de apropiación del conocimiento institucional y satisfacción de la plataforma humana unadista.
- Establecer acciones de mejora pertinentes a partir de los resultados obtenidos de las evaluaciones implementadas atendiendo las necesidades identificadas en la plataforma humana.

4. Alcance:

La inducción General estará orientada a la nueva plataforma humana unadista vinculada a la UNAD la cual permitirá a docentes, administrativos y contratistas de

apoyo a la gestión 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 los cambios institucionales o normativos, en caso de que se requiera.

5. Metas:

- Certificar el 75% de la nueva plataforma humana vinculada e inscrita al curso *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.*
- Lograr que el 95% de la nueva plataforma humana vinculada reciba su Inducción a través de las diferentes estrategias implementadas desde el ámbito nacional o zonal.

6. Marco Normativo:

Tipo de Documento	***N° 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).

7. Definiciones:

- **Inducción General:** Es el proceso mediante el cual la UNAD le proporciona a la nueva plataforma humana Unadista la información y acompañamiento, con el objetivo de que este pueda apropiar 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 especifica:** Es el proceso de acompañamiento a la plataforma humana Unadista, 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 especifica:** 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 trasmitir. 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.

8. 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 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.

9. 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 en un temaen particular.
- **Conferencia:** Método expositivo y argumentativo, de carácter formal, quese 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.
- **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.

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

10. 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.

11. Situaciones que se 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.

12. Responsabilidades:

Gerencia de Talento Humano:

- Convoca a la nueva plataforma humana vinculada a nivel nacional a participar del curso de Inducción Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.
- Realiza la evaluación de apropiación y de satisfacción de la nueva plataforma humana vinculada a nivel nacional.
- Facilita a la red de fractales de Talento Humano los listados de la nueva dinamizada desde los 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
- Invita a 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 realizadas.

Directores 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 dados 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 participe de las jornadas de inducción y reinducción general realizadas.
- Implementa acciones de mejora de acuerdo a los resultados de las estrategias implementadas en centro y a lo establecido en el procedimiento y programa de Engagement y Convicción Unadista.
- Reporta a la Gerencia de Talento Humano en las fechas requeridas, los informes y soportes de asistencia a las actividades de inducción y reinducción general para los informes del SNIES y demás que sean solicitados.

Lideres de Unidad/ Directores de Centro

- Asigna el líder unadista que acompañará a la nueva plataforma humana vinculada a su unidad o centro desde la estrategia de Plan Padrino y realiza

la inducción específica en caso de que el rol lo requiera. El padrino asignado facilitara el acompañamiento, orientación y proceso de adaptación de la nueva plataforma humana vinculada.

El padrino asignado deberá ser registrado en el formulario de ***Plan padrino inducción especifica de personal unadista*** https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdypC_yW7qaQBQEAXYlyEQXpOrhRvb6hqpnkAmoAM66b_3Z4w/viewform

Padrino:

- Realiza el acompañamiento del nuevo funcionario, facilitando la información y herramientas especificas requeridas para el desempeño adecuado de su rol.

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 reinducción organizadas por la UNAD.
- Realiza las Encuestas de Satisfacción una vez recibidas y finalizadas las jornadas de inducción y reinducción.

13. Estrategias para abordar la inducción de la plataforma humana unadista

Con el propósito de garantizar a toda la nueva plataforma humana vinculada su Inducción, la Gerencia de Talento Humano ha diseñado diferentes estrategias lo cual permite contextualizar y orientar a los nuevos funcionarios en la dinámica institucional y su rol.

13.1 Plan padrino: Acompañamiento brindado a la nueva plataforma humana vinculada por parte de un líder unadista asignado por el Director de Centro

y/o líder de unidad, el cual se denominará padrino, facilitando el proceso de adaptación del nuevo líder unadista a su unidad y al Metasistema Unadista.

13.2 Curso *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir* Sueños: Este curso se ha estructurado teniendo en cuenta la dinámica, propósitos del metasistema UNAD y su filosofía institucional, buscando orientar y fortalecer los conocimientos de la universidad en los nuevos docentes. Este curso está conformado por cuatro unidades las cuales podrán ser exploradas de manera autodirigida, en un tiempo establecido de cinco semanas.

A continuación, se relacionan los módulos y temáticas tratadas:

Contexto Organizacional Unadista y la evolución hacia la UNAD 5.0

- Mensaje de bienvenida a la plataforma humana
- Naturaleza Jurídica

- Marcos axiológicos y teleológicos
- 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

Planeación Estratégica Unadista:

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

Sistema Integrado de Gestión (SIG):

- 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

Grandes logros e impactos sociales de la UNAD

- Reconocimiento de grandes logros de la UNAD.

13.3 Inducción General Aplicada a los ámbitos de Actuación: Este encuentro permite a la Plataforma Humana adscrita al sistema operacional afianzar sus conocimientos acerca de la dinamización del metasistema UNAD desde el ámbito zonal y su articulación con al ámbito nacional. Se aborda desde diferentes metodologías como Web conference, Encuentros vivenciales, Talleres. Según las necesidades y consideraciones de la Zonase determina la estrategia apropiada para desarrollar este proceso.

14. Inducción Especifica:

Según el rol a desempeñar se orientará a la nueva plataforma humana en las funciones y actividades a desarrollar, acompañando su proceso de adaptación a la institución, brindando herramientas para una adecuada comprensión de su rol y alcance de resultados de alto impacto. 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

15. 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 *Conociendo mi UNAD, un lugar para construir sueños.*	Plataforma humana nueva certificada/ Total de Plataforma humana nueva vinculada	Plataforma Humana nueva certificada en curso de Inducción General
Lograr que el 95% de la nueva plataforma humana vinculada reciba su Inducción a través de las diferentes estrategias implementadas	Plataforma humana nueva con Inducción/ Total de Plataforma humana nueva vinculada	Plataforma Humana Nueva con Inducción

16. Evaluación:

Para abordar la evaluación del programa de Engagement y convicción Unadista se ha tomado el modelo del profesor Donald Kirkpatrick experto en mecanismos de medición de capacitación y desarrollo; quien creó el modelo clásico de evaluación a través de cuatro niveles o etapas que permiten conocer el impacto que un programa de formación puede tener en una organización.

- **Reacción o Grado de satisfacción:** Este nivel busca responder cual 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

- **Aplicabilidad del conocimiento:** Se centra en la aplicabilidad del conocimiento obtenido, la cual se refleja en el comportamiento y en los hábitos.

- **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.

Teniendo en cuenta las necesidades del programa de Engagement y convicción Unadista se aplicará dos de los niveles propuestos, por tal motivo la evaluación se plantea de la siguiente manera:

Evaluación de Satisfacción: Con el propósito de conocer la percepción de la plataforma humana Unadista participante de las diferentes estrategias planteadas para abordar la Inducción y/o Reinducción se aplicará una encuesta de satisfacción con la siguiente escala de calificación:

- Totalmente de acuerdo: (Cinco) 5 puntos
- Parcialmente de acuerdo: (Cuatro) 4 puntos
- En desacuerdo (Tres) 3 puntos
- Parcialmente en desacuerdo: (Dos) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo: (Uno) 1 puntos

Una vez aplicada esta evaluación se analizará la información recolectada según la escala propuesta y se establecerán las acciones de mejora pertinentes.

CRITERIO DEL EVALUADOR	CALIFICACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA
El resultado de la jornada de inducción y reinducción general fue excelente.	Promedio de 3.1 a 5.0 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 reinducción 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 los aspectos a mejorar relacionados con el fin de fortalecer las Jornadas
El resultado de la jornada de inducción y reinducción general fue regular.	Promedio de 0.0 a 2.4 puntos	Se plantean acciones de mejora teniendo en cuenta el aspecto a Mejorar

Evaluación de Aprendizaje:

A partir de una evaluación de conocimiento se medirá 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.

17. Seguimiento:

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

18. Cronograma de Inducción

CRONOGRAMA INDUCCION DE LA PLATAFORMA HUMANA VIGENCIA 2023		
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

19. 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.

ELABORADO POR	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