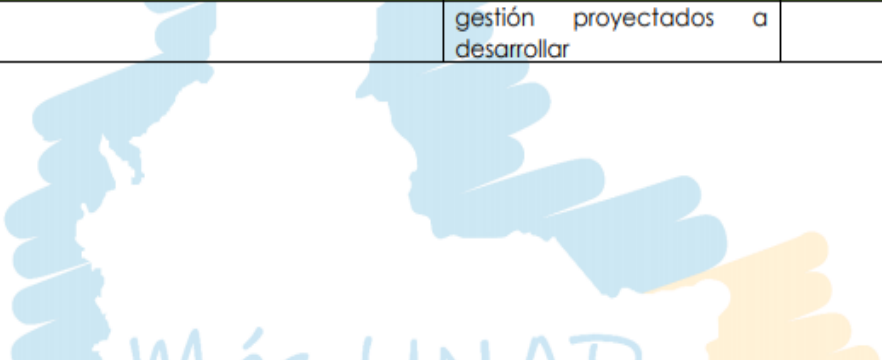


PROYECTO 32: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTION DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

OBJETIVO: Contar con un talento humano idóneo altamente cualificado y motivado, mejorando su productividad laboral y calidad de vida que permita consolidar a la UNAD como un metasistema viable.

METAS	INDICADORES	PRODUCTOS
Cualificación integral y pertinente en desarrollo de competencias de alto nivel del personal de la UNAD mínimo 420 colaboradores. 2019: diseñar e implementar modelo de cualificación integral y pertinente en desarrollo de competencias de alto nivel del personal de la UNAD. 2020: cualificar mínimo 200 funcionarios 2021: cualificar mínimo 120 funcionarios 2022: cualificar mínimo 100 funcionarios	No. de personas Cualificadas / No. proyectado de personas para cualificar	420 colaboradores cualificados
Crear 500 roles DE DOFE, DOFI y DOFIN 2019: Crear los roles 2020: vincular 200 docentes DOFE, DOFI y DOFIN 2021: vincular 100 docentes DOFE, DOFI y DOFIN 2022: vincular 100 docentes DOFE, DOFI y DOFIN 2023: vincular 100 docentes DOFE, DOFI y DOFIN	No de docentes DOFE, DOFI Y DOFIN vinculados /No de docentes proyectados a vincular	500 docentes vinculados en los roles DE DOFE, DOFI y DOFIN
Diseñar y ejecutar la política de salario emocional 2019: diseñar e implementar la política 2020: seguimiento, evaluación y mejora política 2021: seguimiento, evaluación y mejora política 2022: seguimiento, evaluación y mejora política 2023: seguimiento, evaluación y mejora política	Implementación política de salario emocional	Implementación política de salario emocional
Certificar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar 2019: diseñar e implementar el plan de acción para obtener la certificación de la UNAD como un mejor lugar para trabajar.	Certificación otorgada a la UNAD como mejor lugar para trabajar	Certificación y recertificación otorgada a

METAS	INDICADORES	PRODUCTOS
2020: certificar a la UNAD como un mejor lugar para trabajar. 2021-2023: Obtener la recertificación de la UNAD como un mejor lugar para trabajar.		la UNAD como mejor lugar para trabajar
Diseñar e implementar horarios flexibles en los 66 centros y sede nacional. 2019: diseñar e implementar horarios flexibles 66 centros y sede nacional 2020. Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles. 2021. Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles. 2022. Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles. 2023. Seguimiento, evaluación y mejora de horarios flexibles.	No de centros con horarios flexible / No de centros proyectados a implementar horarios flexibles	66 centros con horarios flexibles
600 colaboradores en modalidad de teletrabajo 2019: 200 2020: 100 2021: 100 2022: 100 2023: 100	No de teletrabajadores / No de teletrabajadores proyectados	600 colaboradores en modalidad de teletrabajo
Actualizar el modelo de gestión por competencias UNAD 4.0 2019: Actualizar el modelo de gestión por competencias 2020: Seguimiento y evaluación del modelo de gestión por competencias UNAD 4. 2022: Seguimiento y evaluación del modelo de gestión por competencias UNAD 4. 2023: Seguimiento y evaluación del modelo de gestión por competencias UNAD 4.	Modelo de gestión por competencias	Modelo de gestión por competencias
2019: Crear ocho (08) unidades de los sistemas de alta política, sistema misional, funcional y operacional	Unidades creadas / unidades proyectadas a crear	08 unidades creadas
Actualizar e implementar los sistemas de gestión del talento humano.	No de Sistemas de gestión desarrollados / No de	8 sistemas de gestión de Talento Humano



METAS	INDICADORES	PRODUCTOS
2019: 5 sistemas 2020: 3 sistemas	gestión proyectados a desarrollar	