



UNAD Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

OBSERVATORIO INTERSISTÉMICO REGIONAL

El escuchar de la región para coadyuvar su desarrollo integral

Jaime Alberto Leal Afanador Ed.d
Rector

4 de julio del 2019
Medellín, Antioquia



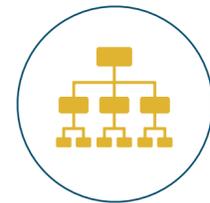
**TRAZABILIDAD SOCIAL
EDUCATIVA**



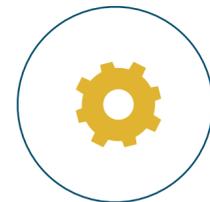
DEFINICIÓN



**PAPEL ESTRATÉGICO DEL OIR EN EL
METASISTEMA UNAD**



**ESTRUCTURA Y ACTORES QUE LO
COMPONEN**



LÍNEAS DE GESTIÓN CLAVES DEL OIR



**CUNAS DE LIDERAZGO GESTADAS A PARTIR
DEL OIR**



TRAZABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA

UNAD

El nombre de UNISUR es cambiado por el de UNAD manteniendo su condición de IES, a través de Ley 396 del 5 de agosto de 1997.



2

1997



1981



1



UNISUR

Surge mediante Ley 52 de 1981, como un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Educación Nacional, durante el gobierno de Belisario Betancur.



TRAZABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA

UNAD 2.0

La organización se transforma a Ente Autónomo Universitario e incorpora los criterios de actuación de Sistemática, Reticularidad, Innovación, Heterarquía, Rendición de Cuentas, Fractalidad, entre otras.



4



3



UNAD 1.0

Decreto presidencial 214 de febrero de 2004, por el cual se modifica y reduce la estructura de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.





TRAZABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA

UNAD 4.0

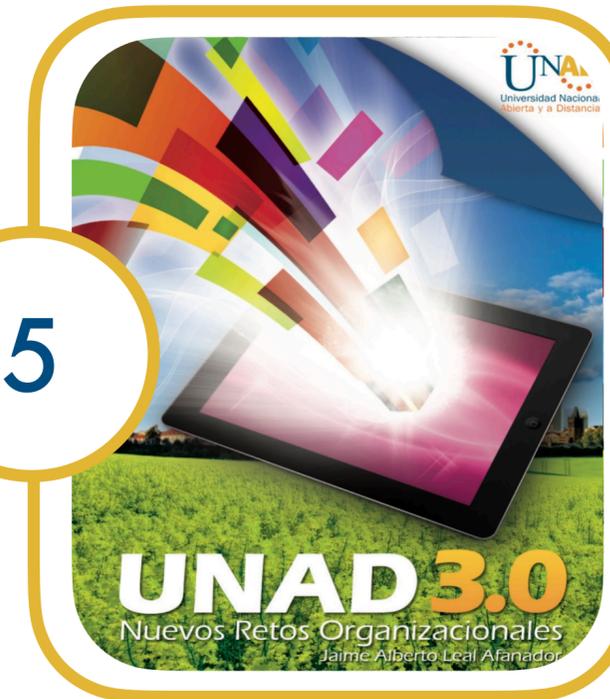
Se caracterizará por la innovación integral en áreas disciplinares de alto impacto regional y nacional en el marco de la Sociedad del Conocimiento, y se dará uso intensivo de herramientas como el Blockchain para afianzar la interacción social a nivel local, zonal, nacional y global.



6



5



UNAD 3.0

Esta fase se correlaciona con el desarrollo del internet, que ha servido de plataforma clave para la UNAD de hoy, cuya estructura permite establecer crecimiento y pertinencia educativa a través de múltiples sistemas.



TRAZABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA

1

La UNAD autoevalúa **crítica, objetiva y participativamente** (19 Encuentros) su quehacer en el **contexto externo e interno**, a fin de formular **planes situacionales** para la solución de problemas no estructurados y complejos.



2

A diferencia de la Planificación Estratégica Clásica, la **Planificación Estratégica Situacional** considera la complejidad e incertidumbre que es propia de los sistemas económicos, políticos y sociales, así como la **multiplicidad o escasez** de recursos.

3

Buscamos ser coherentes con la **misión y visión** institucional trazando metas **prospectivas** para que la acción corresponda con el derrotero ético y social.



4

La UNAD ha fijado para **intervalos de tiempo y profundas políticas** que han enmarcado el rumbo de sus recursos y esfuerzos.

5

Es necesario desarrollar operaciones de **governabilidad** requeridas para dar **direccionamiento estratégico** al plan de desarrollo (Despliegues Estratégicos en Zonas)



La construcción colectiva construye los **escenarios de solución** a problemas, con base en los recursos disponibles y los actores estratégicos.

6



TRAZABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA

2004-2007

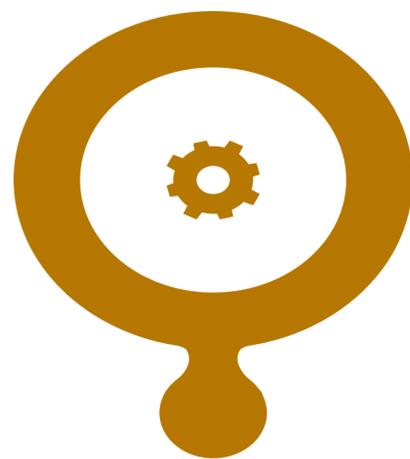
“La UNAD como proyecto público vital”. Orden en casa, estructura organizacional y normativa.



01

2007-2011

“Por la equidad educativa y la equidad social”. Consolidación institucional y Modelo Académico Pedagógico.



02

2011-2015

“Educación para todos con calidad global”. Ruta para consolidar la visibilidad internacional.



03

2015-2019

“UNAD, innovación y excelencia educativa para todos”.



04

2019-2023

“Más UNAD, más País”



05



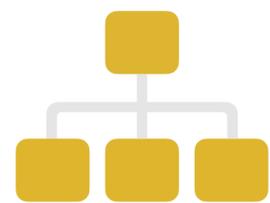
TRAZABILIDAD SOCIAL EDUCATIVA



Institución de Educación Superior

Programas **3**
Estudiantes **328**
Docentes **12**
Centros **4**
Tecnología
Material Impreso

1981



Institución de Educación Superior

Programas **21**
Estudiantes **16.071**
Docentes **862**
Centros **39**
Tecnología
Material Impreso

1997



Institución de Educación Superior

Programas **28**
Estudiantes **25.268**
Docentes **1.518**
Centros **30**
Tecnología
Semi-Presencialidad

2004



Autonomía Plena

Programas **47**
Estudiantes **37.224**
Docentes **1.419**
Aumento del 19% en Tiempo Completo
Centros **56**
Tecnología
CORE

2006



Autonomía Plena

Programas **60**
Estudiantes **107.929**
Docentes **2.694**
Centros **65**
Tecnología
AVA

2018



Autonomía Plena

Programas **85**
Estudiantes **200.880**
Docentes **3.194**
Centros **82**
Tecnología
B-Learning
M-Learning
U-Learning

2019-2023



PROYECTO PEDAGÓGICO SOLIDARIO



Ampliar las fronteras de conocimiento

Las problemáticas educativas deben orientarse a través de **estrategias innovadoras** desde las fronteras de conocimiento, las **tecnologías** aplicadas, la generación de recursos socialmente aprovechables que consoliden múltiples ecosistemas **sustentables** con procesos y productos creativos desarrollados desde la **innovación**, la eficiencia y la **productividad**.



Innovación para el desarrollo organizacional

Contribuir con cerrar la **brecha digital** refrendando la implementación del **big data**, el **machine learning**, el **blockchain** y la inteligencia artificial con las estrategias y proyectos formulados desde el Plan de Desarrollo Institucional.



Competencias no convencionales

Competencias no convencionales, tales como la **creatividad**, la **innovación**, la participación, la **solidaridad extendida** y la comprensión de los procesos y factores socioeconómicos de las comunidades.



Dignificación

Se reitera la **dignificación** del trabajo humano de todos nuestros integrantes, la valoración de la interacción social y el cultivo del **lenguaje simbólico**.



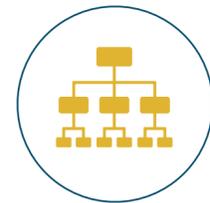
**TRAZABILIDAD SOCIAL
EDUCATIVA**



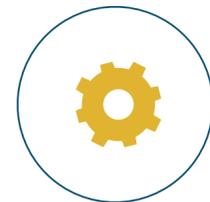
DEFINICIÓN



**PAPEL ESTRATÉGICO DEL OIR EN EL
METASISTEMA UNAD**



**ESTRUCTURA Y ACTORES QUE LO
COMPONEN**



LÍNEAS DE GESTIÓN CLAVES DEL OIR



**CUNAS DE LIDERAZGO GESTADAS A PARTIR
DEL OIR**



DEFINICIÓN: OIR

Dispositivo organizacional que gestiona integralmente estrategias de ***inclusión y proyección social***, a través de la valoración de las dinámicas económicas, educativas, sociales, ambientales y culturales en ***territorios y micro territorios***, con el propósito de garantizar ***pertinencia y competitividad*** de las ofertas educativas y afianzar la ***cuna de Liderazgo Unadista***.





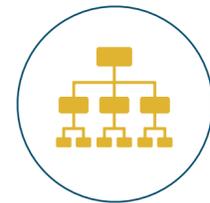
**TRAZABILIDAD SOCIAL
EDUCATIVA**



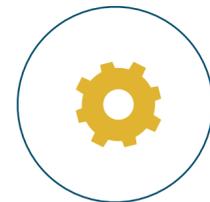
DEFINICIÓN



**PAPEL ESTRATÉGICO DEL OIR EN EL
METASISTEMA UNAD**



**ESTRUCTURA Y ACTORES QUE LO
COMPONEN**



LÍNEAS DE GESTIÓN CLAVES DEL OIR



**CUNAS DE LIDERAZGO GESTADAS A PARTIR
DEL OIR**



METASISTEMA UNAD

Sistema de Alta Política

Sistema Misional

Sistema Funcional

Sistema Operacional



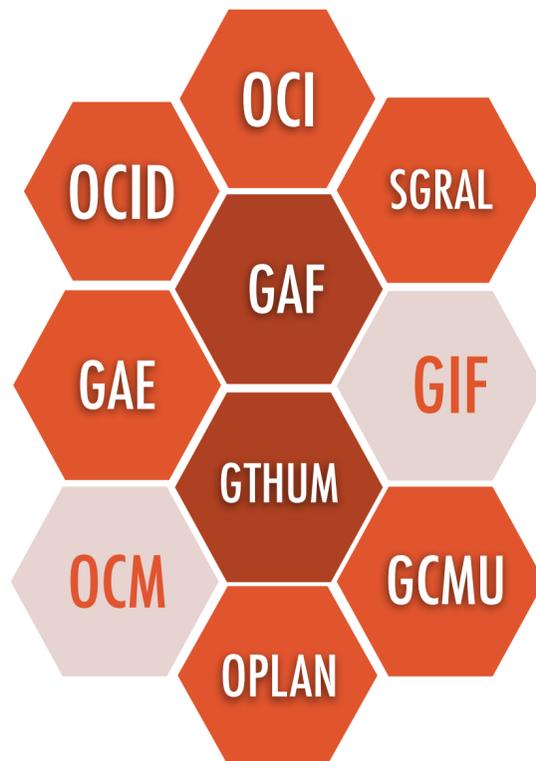


METASISTEMA UNAD

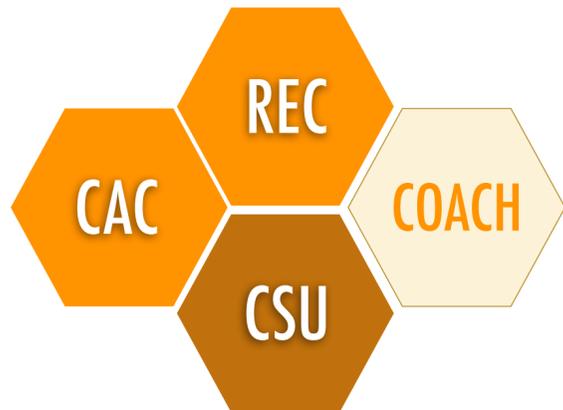
Sistema Operacional



Sistema Funcional



Sistema de Alta Política



Sistema Misional




Cunad=
 $\Sigma V_{sap} + V_{sm} + V_{sf} + V_{so}$


Cunad=
 $2^4 + 2^6 + 2^{11} + 2^{19}$


Cunad=
 $16 + 64 + 2.048 + 524.288$

C = 526.416
 Estados posibles

Complejidad administrada
 como Blockchain



METASISTEMA UNAD





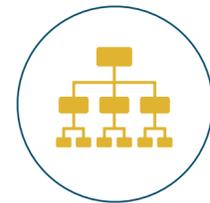
**TRAZABILIDAD SOCIAL
EDUCATIVA**



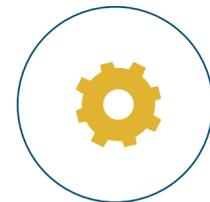
DEFINICIÓN



**PAPEL ESTRATÉGICO DEL OIR EN EL
METASISTEMA UNAD**



**ESTRUCTURA Y ACTORES QUE LO
COMPONEN**



LÍNEAS DE GESTIÓN CLAVES DEL OIR



**CUNAS DE LIDERAZGO GESTADAS A PARTIR
DEL OIR**



ESTRUCTURA Y ACTORES

- Zona Caribe
- Zona Occidente
- Zona Centro Sur
- Zona Sur
- Zona Centro Oriente



Líder de la Visión Regional



Líder de la Visión Social

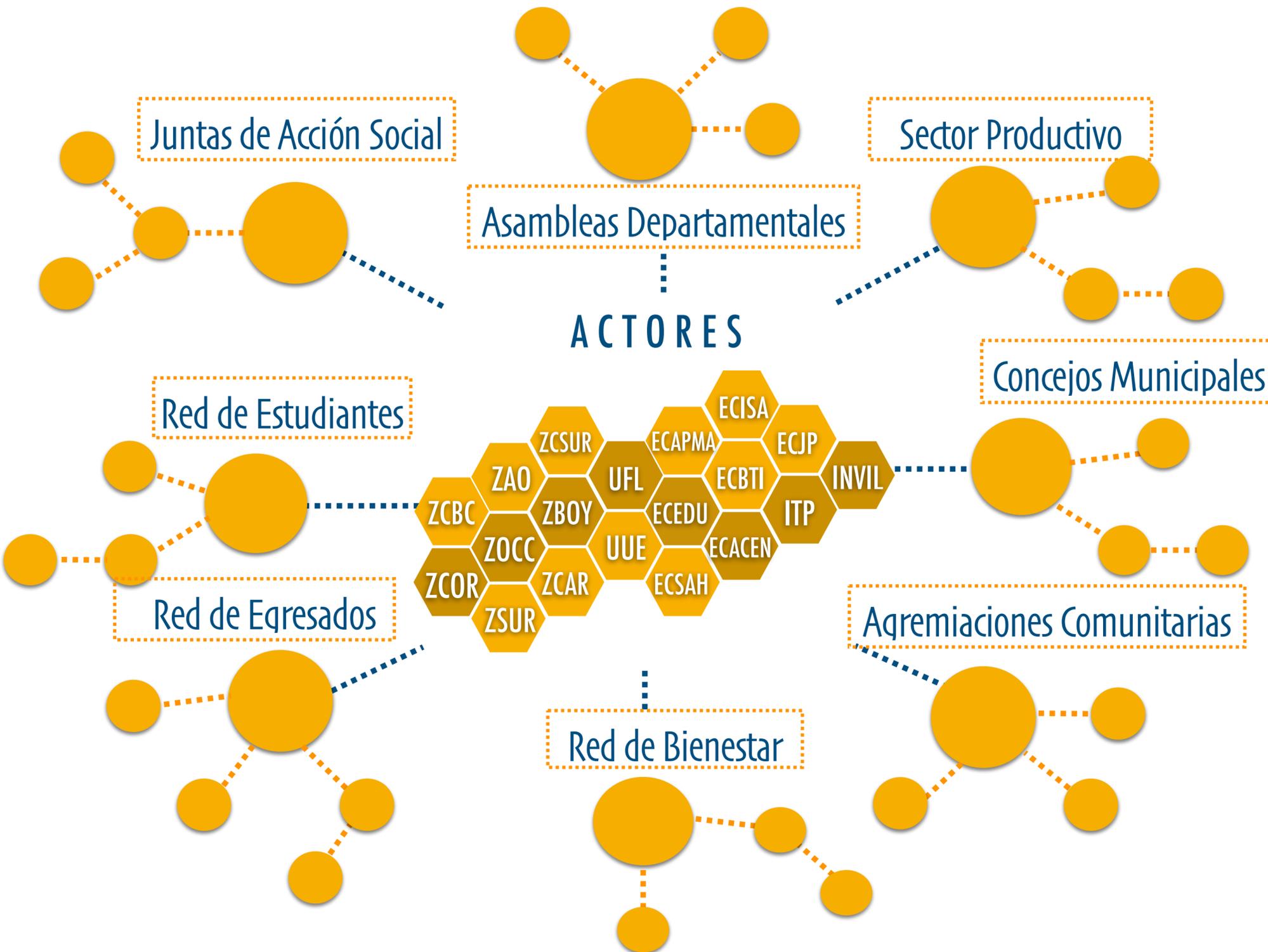


Asistencia Técnica

- Zona Centro Bogotá Cundinamarca
- Zona Amazonía Orinoquía
- Zona Centro Boyacá



ESTRUCTURA Y ACTORES



 **Cunad=**
 $\Sigma V_{sap} + V_{sm} + V_{sf} + V_{so}$

 **Cunad=**
 $2^4 + 2^6 + 2^{11} + 2^{27}$

 **Cunad=**
 $16 + 64 + 2.048 + 134.217.728$

Csod = 134.219.856
Estados posibles

Complejidad administrada como Blockchain



PRIMERA FASE

Sensibilización y Conformación Reticular del OIR



Se brindarán claridades conceptuales y contextuales sobre el Observatorio, su razón de ser, su quehacer y su prospectiva de corto, mediano y largo plazo.



Se define las bases de constitución de los núcleos y redes de liderazgo.



Posterior co-construcción de estrategias que faciliten y empoderen la acción participativa.





SEGUNDA FASE

Cualificación en Investigación Acción Participativa para Atención en Territorios y Microterritorios



Los diversos miembros constitutivos del OIR serán beneficiados de un proceso de capacitación y cualificación gratuita.



El Sistema de Educación Continua de la UNAD, donde afianzaran competencias cognitivas con especial énfasis en las metodologías derivadas de la Investigación-Acción Participativa.





TERCERA FASE

Planificación de la Ruta del Ejercicio del Liderazgo Colectivo en cada Red derivado de la Operación Dual



Abordará el trabajo de campo con las comunidades en donde sus líderes en conjunto con los diversos líderes del OIR.



Se efectuará el análisis situacional de microterritorios y se formularán teóricamente diversos planes de desarrollo y planes de acción de corto y mediano plazo.





CUARTA FASE

Gestación de Proyectos de Transformación Social para asumir los Compromisos y las Responsabilidades Colectivas



En esta fase la teoría se hace praxis y se ejecutan las estrategias, acciones y tareas.



A partir de allí se trazaré la ruta para permitan cumplir las metas de transformación trazadas colectivamente.





QUINTA FASE

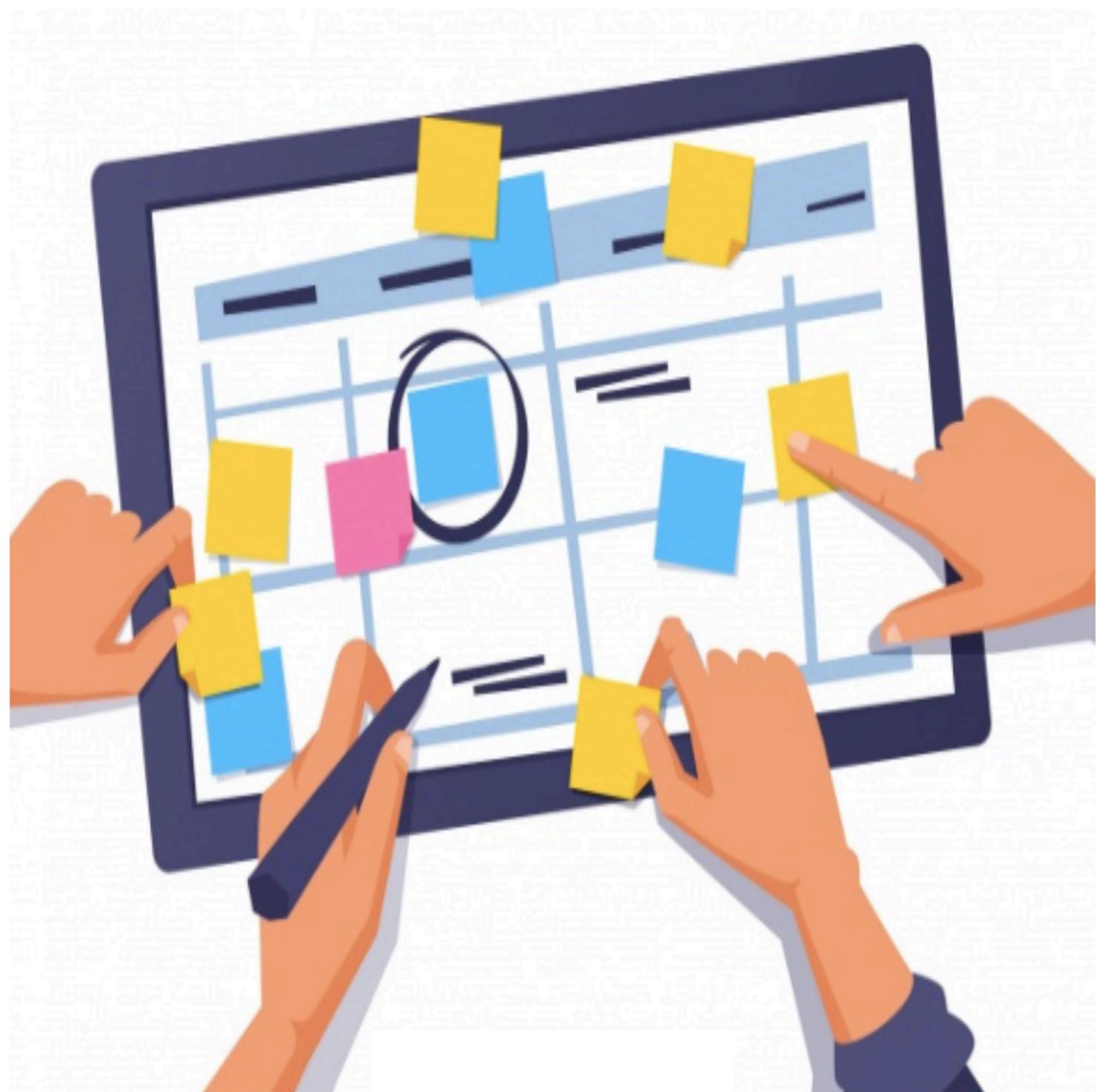
Seguimiento Continuo y Retroalimentación Pertinente a través del Ámbito Zonal Reticular



Los diversos actores mediante ejercicios de autoevaluación participativa definirán los momentos de valoración de lo actuado.



De ser necesario corregirán los rumbos de acción para afianzar la consecución de las metas de transformación en los diversos proyectos formulados.





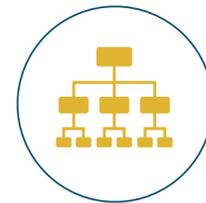
**TRAZABILIDAD SOCIAL
EDUCATIVA**



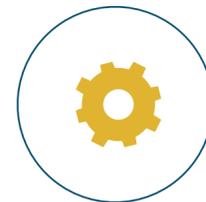
DEFINICIÓN



**PAPEL ESTRATÉGICO DEL OIR EN EL
METASISTEMA UNAD**



**ESTRUCTURA Y ACTORES QUE LO
COMPONEN**



LÍNEAS CLAVE DE GESTIÓN DEL OIR



**CUNAS DE LIDERAZGO GESTADAS A PARTIR
DEL OIR**

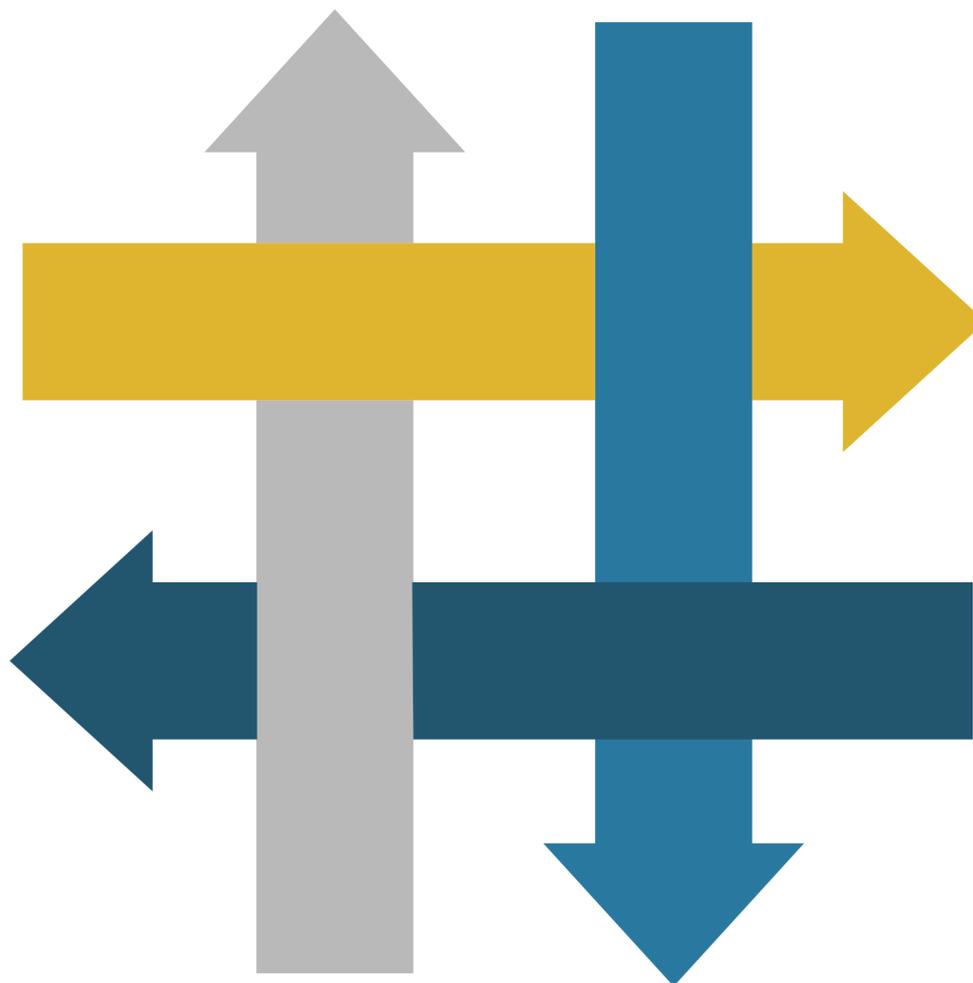


LÍNES CLAVE DE GESTIÓN



Contribuir de manera definitiva a la disminución de las brechas e inequidades territoriales y sociales.

Garantizar pertinencia y competitividad de las ofertas educativas y afianzar la cuna de Liderazgo Unadista en la interacción con diversos actores del sector externo.



Gestionar estrategias de inclusión y proyección social, a través de la valoración situacional de las dinámicas económicas, educativas, sociales, entre otras.

Articular efectivamente la labor del OIR con los sistemas misional y operacional a través del **SISU**.





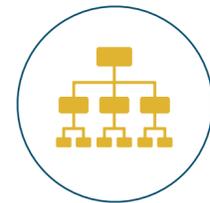
**TRAZABILIDAD SOCIAL
EDUCATIVA**



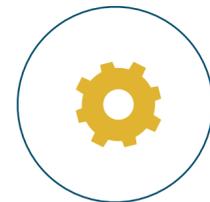
DEFINICIÓN



**PAPEL ESTRATÉGICO DEL OIR EN EL
METASISTEMA UNAD**



**ESTRUCTURA Y ACTORES QUE LO
COMPONEN**



LÍNEAS DE GESTIÓN CLAVES DEL OIR



**CUNAS DE LIDERAZGO GESTADAS A PARTIR
DEL OIR**



CUNA DE LIDERAZGO Y DESAFÍOS DEL LÍDER TRANSFORMADOR



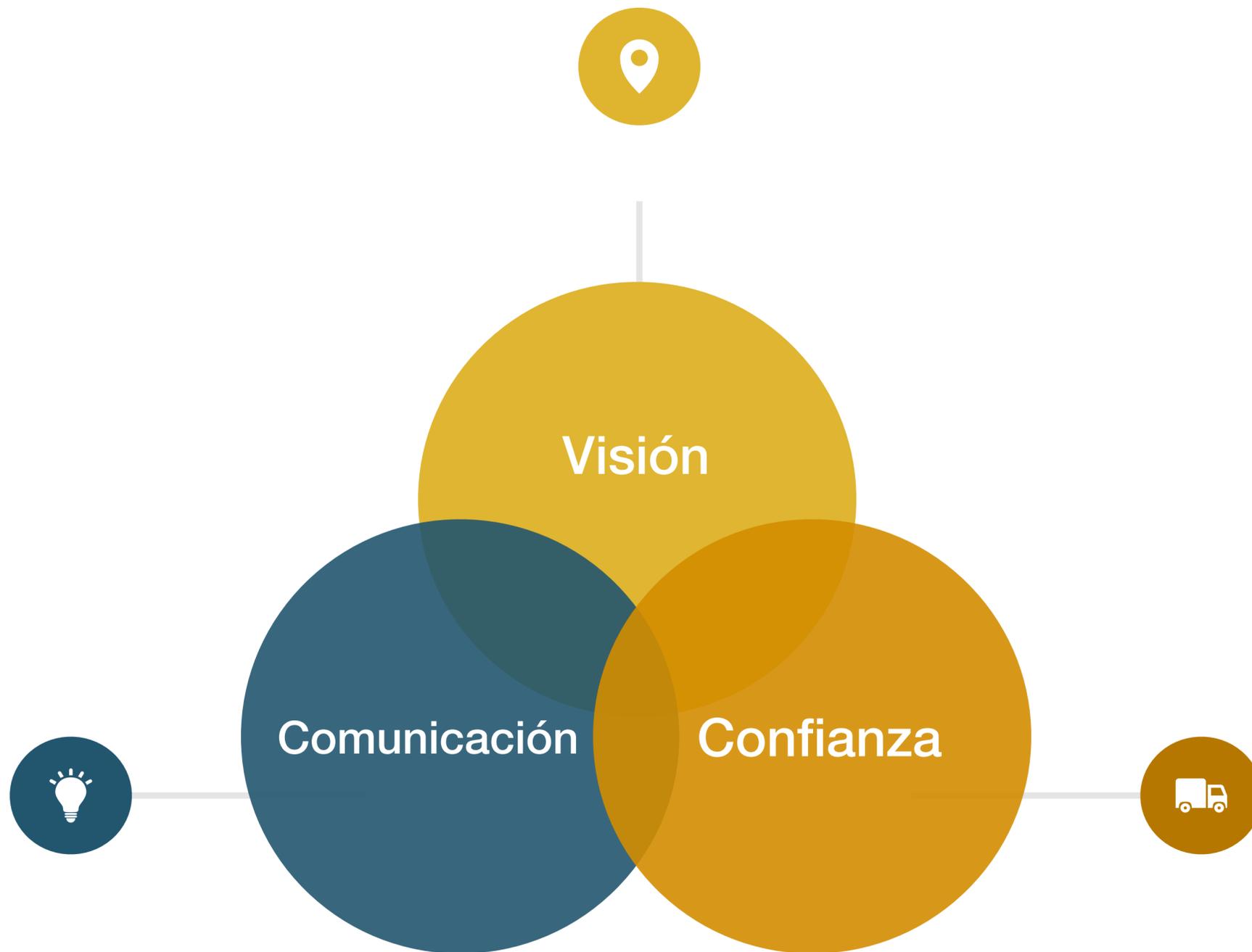
- Lo que más pone a prueba la capacidad de un líder transformador y de una organización inteligente es el CAMBIO como constante.
- Especialmente en lo que tiene que ver con las estrategias frente a los grandes obstáculos que siempre se presentarán.
- Un líder transformador siempre toma la iniciativa frente a la amenaza o la oportunidad.



ENTORNOS PARA LOS DESAFÍOS



El tallador de diamantes





DESAFÍOS DESDE LA VISIÓN

La visión determina el enfoque de la Gestión



- Convicción
- Comprensión
- Resonancia

La visión es una fuente de



- Creatividad
- Potencial para innovar
- Transacción entre líderes y equipos

La visión permite



- Comprender el sueño y la ruta de la organización
- Saber que no siempre existen todas las respuestas
- Entender la unidad dentro de la diversidad para lograr sinergias



DESAFÍOS DESDE LA COMUNICACIÓN

La comunicación que genera el líder es la capacidad para transmitir una imagen atractiva de la organización y genera:



- Entusiasmo
- Compromiso
- Aceptación

La comunicación reta al líder para definir estrategias de:



- Cómo hacer para que otros capten la imagen que se quiere.
- Cómo comunicar efectivamente la visión.
- Cómo alinear la gente detrás de las metas más ambiciosas.

La comunicación genera:



- Seguridad
- Coherencia
- Comprensión



DESAFÍOS DESDE LA CONFIANZA

La confianza es la energía que hace posible que las organizaciones impacten en armonía con su misión y visión, y reta al líder a incorporar estrategias sobre:



- Responsabilidad
- Predecibilidad
- Fiabilidad
- Cohesión

Debe confiarse en personas predecibles, cuyas posiciones sean conocidas y las mantengan siempre



- “Hay que ser de una sola pieza”



COMPETENCIAS EN TIEMPOS DE CAMBIO





Aumentar Consciencia, convicción y comprensión

De un NUEVO MODELO de *liderazgo transformador e inspirador*.

De los retos y obstáculos que existen al ser un líder que *gestiona el cambio* cuando todo esta en evolución.

De la *interconexión* entre el cambio, transición, y una comunicación efectiva.





¡GRACIAS!



@JaimeLealUnad



@JaimeLeal_



@JaimeLealUnad4