



Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

#PorUnaNuevaHistoriaEducativa



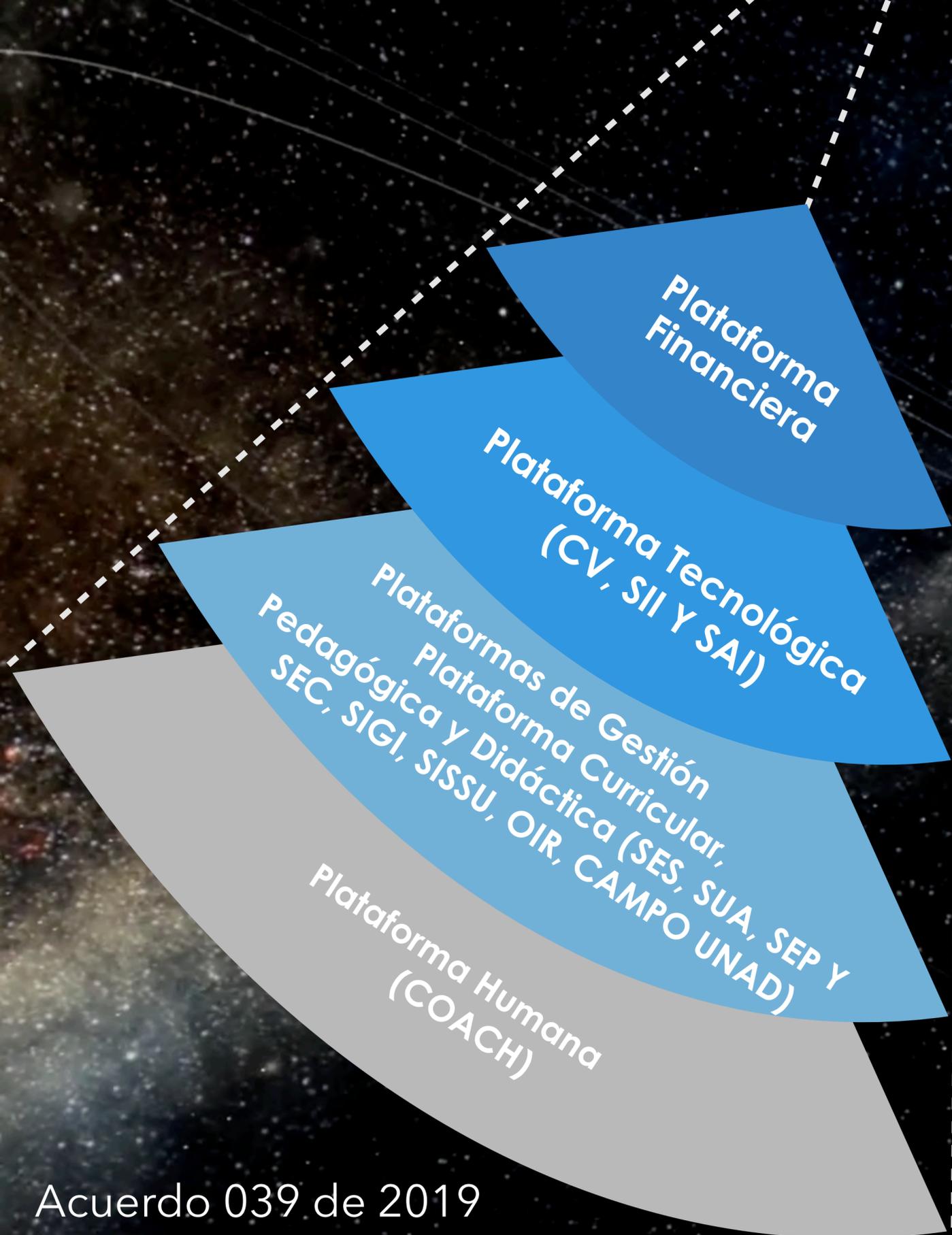
@UniversidadUNAD



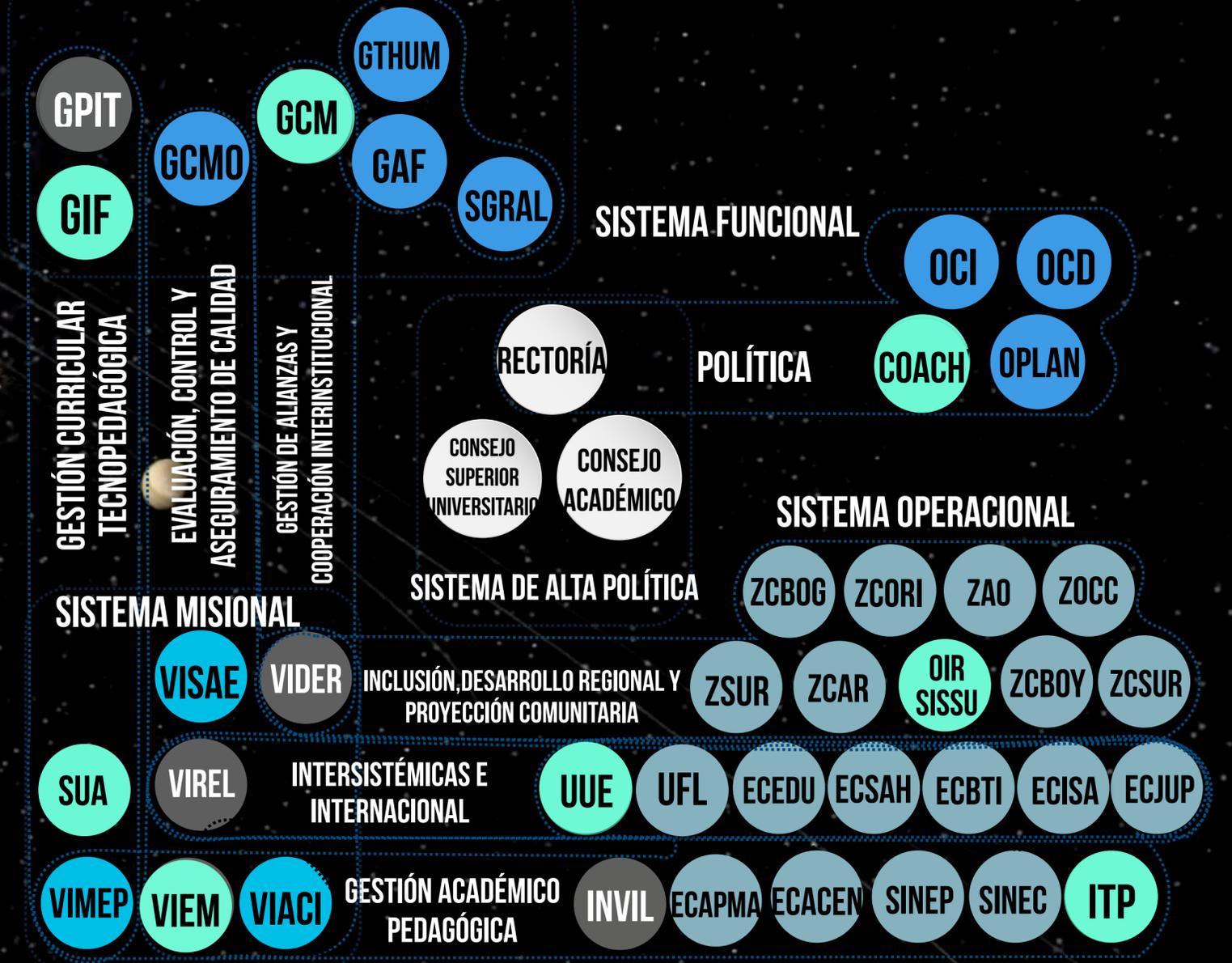
#UNADEvoluciona



Metasistema UNAD 4.0

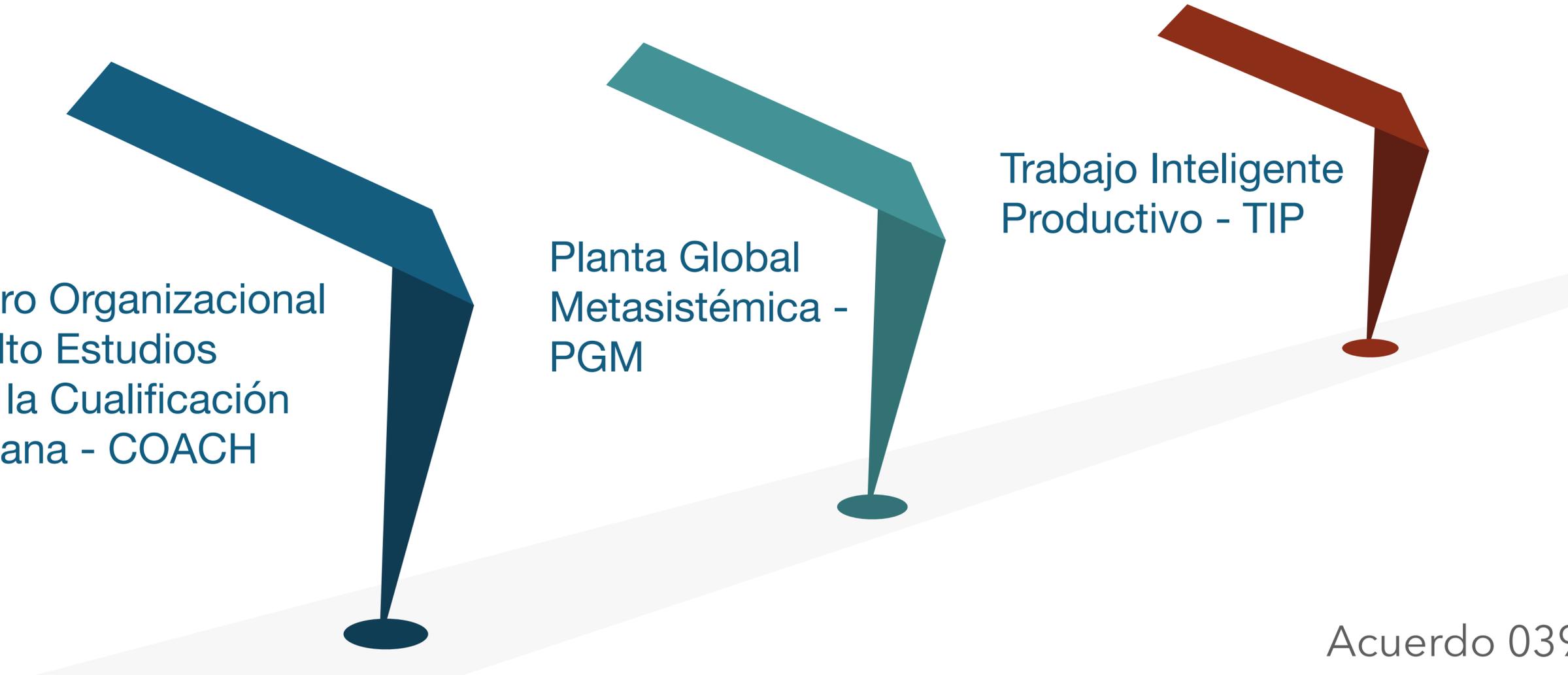


AUTOREGULACIÓN Y GESTIÓN



Reflexiones sobre la Plataforma Humana Unadista

Dispositivos Metasistémicos para garantizar su evolución



Centro Organizacional
de Alto Estudios
para la Cualificación
Humana - COACH

Planta Global
Metasistémica -
PGM

Trabajo Inteligente
Productivo - TIP

Plataforma Humana:

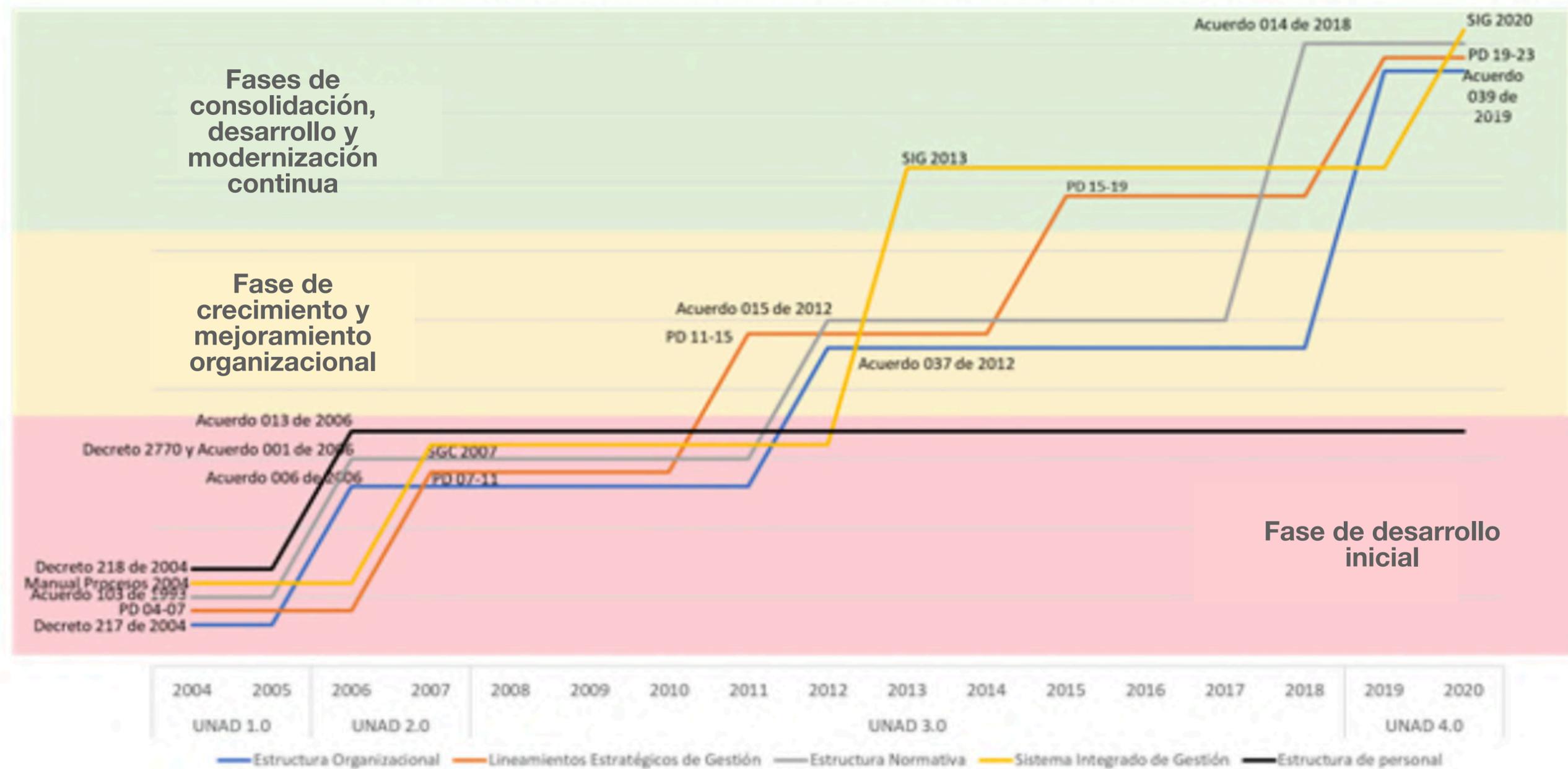
Ser uno de los líderes de la Universidad hoy y mañana debe ser motivo de Orgullo. Es un privilegio interactuar a la vez con el entorno metasistémico y con un entorno regional o disciplinar específico. Dichas actuaciones están orientadas desde la misión y la visión compartida y se producen dentro de una estructura metasistémica regulada por políticas, estrategias, normas, procesos y procedimientos en el interés del mejoramiento continuo situado en el bienestar y la calidad del servicio.



Plataforma Humana en la semántica organizacional de la UNAD *como expresión de su autonomía*



Evolución histórica del modelo metasistémico de la UNAD

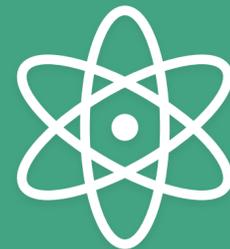


PAPS
Políticas,
Normas,
Estrategias,
Recursos



Movilicémonos en la
UNAD siempre en una
misma dirección.

Planta Global
Metasistémica



Sostenibilidad
Holística
COACH

TIP: Trabajo Inteligente Productivo





Propósitos de la PTH



Es un estado de vida
laboral para la creatividad
con libertad



No es otra cosa que el
ejercicio de la autonomía
derivada de la confianza



Improvisar X
Resignar X
Compromiso +



Centro Organizacional de Alto Estudios para la Cualificación Humana - COACH



Dispositivos metasistémicos para la evolución de la PTH

Centro Organizacional de Alto Estudios para la Cualificación Humana - COACH

Componente del metasistema UNAD, adscrito a la Rectoría, encargado de **gestionar las políticas y directrices estratégicas**, para garantizar la **evolución y sostenibilidad holística del modelo organizacional y su coherencia con la misión y visión institucional**, para el fortalecimiento de su **plataforma humana altamente cualificada**, en cumplimiento de la **ruta visionaria unadista** fortalecida en los propósitos de la **creatividad, el emprendimiento, la innovación, la permanencia productiva, la promoción transparente y el relevo generacional**, fundamentada en el **reconocimiento de talentos y méritos**.

Acuerdo 039 de 2019



02

Monitores
Estudiantes
Directivos
Egresados
Docentes
Servidores



04

Aptitudes-actitudes a consolidar desde el liderazgo transformado y hacia el liderazgo transformador.



03

• Sistemas organizacionales basados en Innovación, Inclusión y Emprendimiento.



01

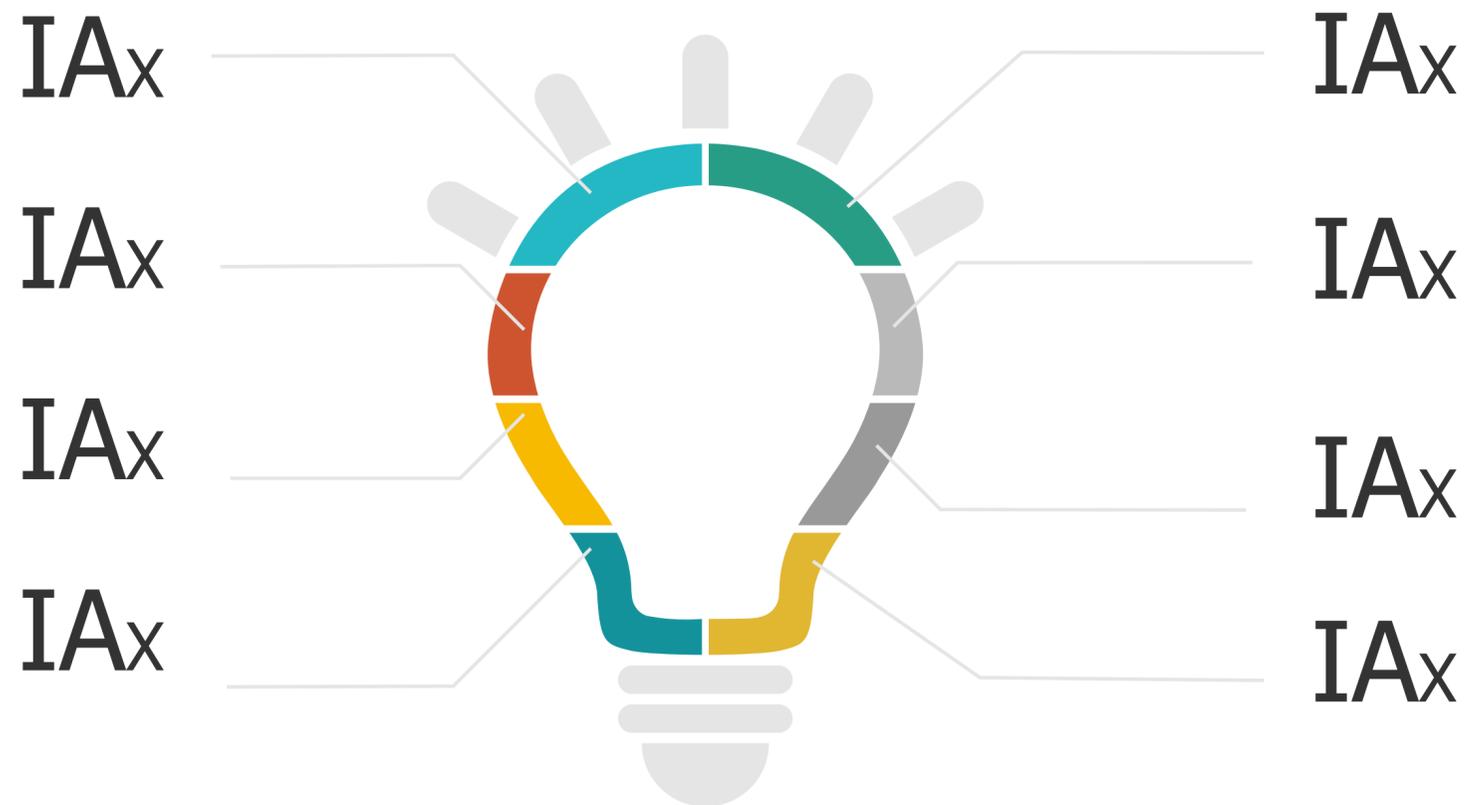
Formación y Cualificación.
Motivación y Promoción.
Estabilidad y Bienestar Integral.

COACH: Afianza inteligencia axiológica y teleológica

COACH: Sembrar ventajas competitivas para la PTH



COACH contribuye a la UNAD 4.0 y la evolución de su plataforma humana



Todas las inteligencias siguen su propia trayectoria de desarrollo.



Cada inteligencia tiene su propio método y forma de crecer si se le estimula desde la infancia.



Cada inteligencia tiene su propio tiempo de apogeo durante el transcurso de la vida.



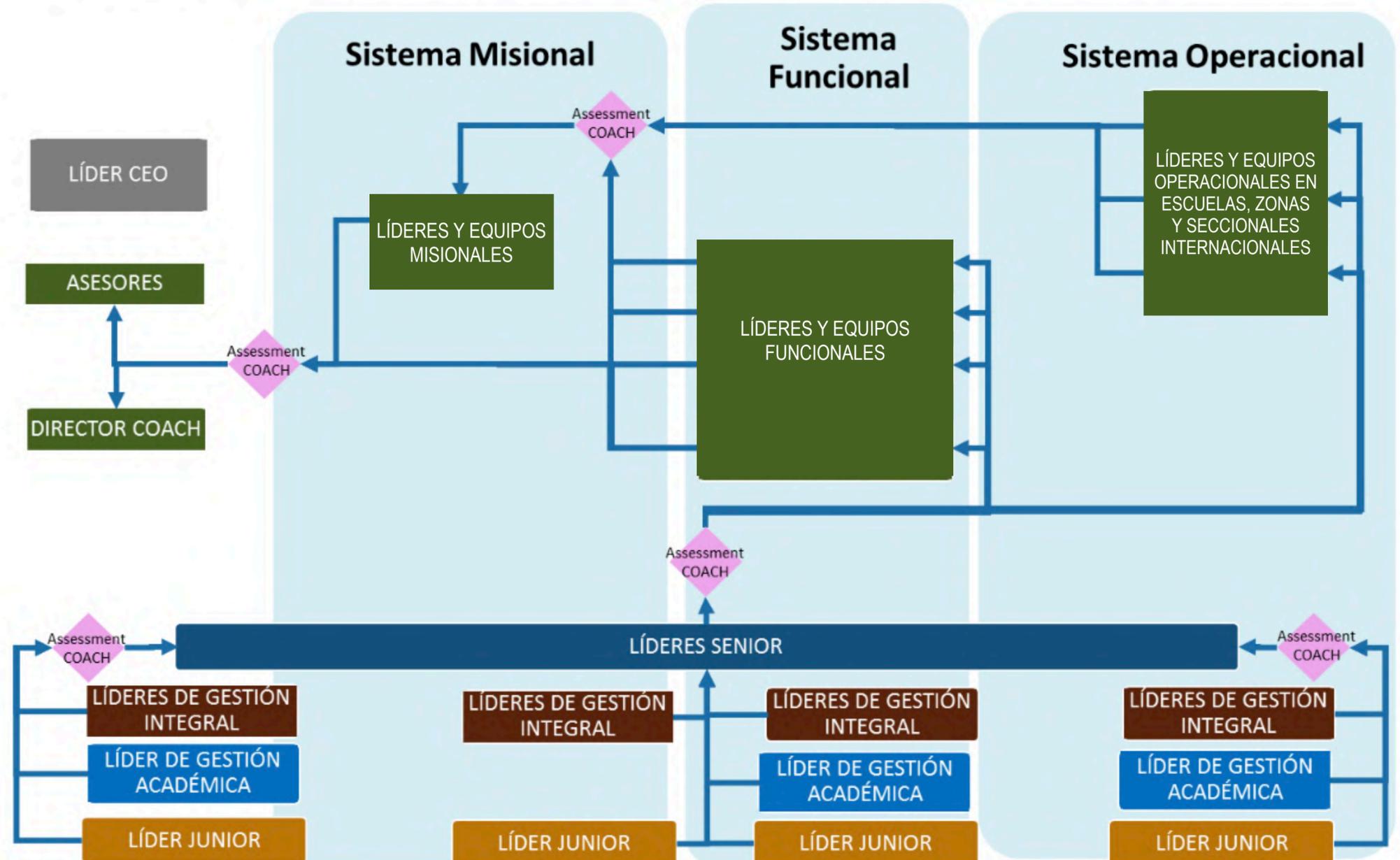
Cada inteligencia se fortalece según hayan sido sus hábitos de vida, de estudio, pasión y cultura.



“Si le das pescado a un hombre hambriento le alimentas la jornada. Si le enseñas a pescar le nutrirás toda la vida”.

Lao Tse.

Ruta intersistémica para la promoción del Talento Humano en el COACH





Planta Global Metasistémica - PGM



Dispositivos metasistémicos para la evolución de la PTH

Planta Global Metasistémica - PGM

La planta global metasistémica surge como **reconocimiento a los talentos y méritos expresados por su Talento y su Trabajo Inteligente y Productivo a los Líderes Unadistas** del hoy y del mañana, buscando **fortalecer su bienestar y el de sus familias**, a partir de su estabilidad laboral y los estímulos para su crecimiento profesional y personal, **soportado en el espíritu que forja la felicidad y la satisfacción de un buen proyecto de vida.**

Planta Global Metasistémica

Configuración de **roles específicos de liderazgo** que responden a los criterios de actuación institucional y que son coherentes con la nueva **Estructura Organizacional en virtud de la cual la Cualificación del talento humano**, la conservación, capacitación y promoción del Capital Humano, la sostenibilidad de la organización, el mejoramiento de las competencias, calidades, condiciones de los colaboradores y por ende la optimización de los comportamientos del Recurso Humano, adquieren toda la relevancia para que la UNAD, pueda seguir siendo **la Megauniversidad del futuro capaz de adecuarse a las necesidades del entorno**, de los Colombianos, de las nuevas tecnologías y los retos que imponen los valores y principios que nos hemos propuesto.

Conceptualización de la PGM

La consolidación de nuevas competencias fortalecerá el impacto social educativo de la UNAD.

Las redes curriculares, pedagógicas y didácticas darán garantía de innovación y mejoramiento continuo como resultado del TIP de los líderes Unadistas.

La implementación de la PGM se efectuará mediante fases de alistamiento, convocatoria, evaluación y vinculación, garantizando siempre normalidad académica y de gestión en sus diferentes sistemas.



El concepto de planta global metasistémica fortalece la misión y visión institucional de cara a la calidad de nuestros programas y servicios académicos.

Responde de manera óptima a los criterios de actuación institucional, mejorando la atención en todos sus sistemas.

La consolidación presupuestal de la UNAD dará la garantía para permanencia y motivación a sus líderes y además permitirá cumplir los compromisos salariales y demás costos inherentes de la PGM.



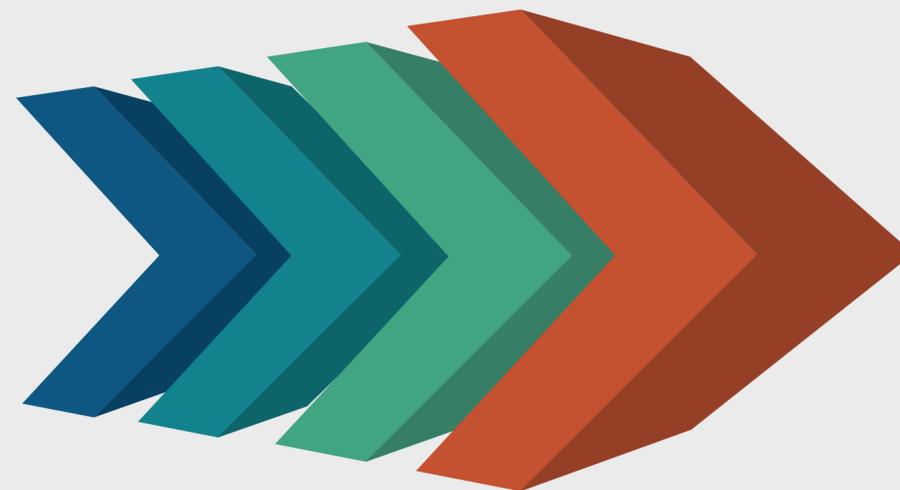
Planta Global Metasistémica

La planta global metasistémica deberá proveer el fortalecimiento de una Plataforma Humana altamente calificada en creatividad, emprendimiento, innovación, permanencia productiva, promoción transparente y relevo generacional fundamentado en el reconocimiento de talentos y méritos.



Plan de Desarrollo
2019 - 2023

2007
Planta convencional



2022
Planta Global
Metasistémica



- 01 Liderazgo Unadista.
- 02 Movilidad Intersistémica.
- 03 Garantía de pertenencia Institucional.
- 04 Meritocracia.
- 05 Pertinencia.
- 06 Integración de Sistemas.
- 07 Evaluación y Retroalimentación.
- 08 Optimización de recursos.
- 09 Estandarización de roles.
- 10 Innovación organizacional.
- 11 Sostenibilidad holística.

1

Potenciar nuestra Plataforma Humanas para ser altamente calificadas y comprometidas con la Misión Institucional.

2

Consolidar roles de liderazgo transformador, como estrategia de reconocimiento a la excelencia, confianza y compromiso.

3

Generar condiciones de permanencia, promoción, cualificación y retención del mejor talento humano.

Objetivos

Planta Global Metasistémica

4

Afianzar el Bienestar Integral del Talento Humano Unadista a través de estrategias de salario emocional.

5

Fortalecer el conocimiento e inteligencia institucional, afianzando el Trabajo Inteligente Productivo TIP de los integrantes del Metasisistema.

6

Garantizar el compromiso indeclinable de la UNAD como el mejor lugar para trabajar, servir y crecer.

7

Promover el fortalecimiento de competencias axiológicas y teleológicas para la óptima gestión del TIP.





Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20206000572081
Fecha: 27/11/2020 05:02:09 p.m.



Bogotá

Doctor
JAIME ALBERTO LEAL AFANADOR
Rector
Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-
Correo electrónico: rectoria@unad.edu.co

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública

Referencia: EMPLEOS. ¿Para efectos de establecer los requisitos de los empleos y su provisión en la Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD, resulta viable aplicar lo contemplado en sus estatutos? ¿Puede la UNAD incorporar mecanismos propios de selección, cualificación, evaluación, promoción, etc.? ¿Puede la UNAD crear y aplicar su taxonomía, garantizando la nomenclatura aplicable y las asignaciones salariales establecidas mediante decreto del Gobierno Nacional? **RAD. 20202060524382 del 30 de octubre de 2020.**

Reciba un cordial saludo.

Por medio del presente, y en atención a sus interrogantes contenidos en el oficio de la referencia, relacionados con los requisitos de los empleos y su provisión en la Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD, y si resulta viable aplicar lo contemplado en sus estatutos; si puede la UNAD incorporar mecanismos propios de selección, cualificación, evaluación, promoción, etc., y si puede la UNAD crear y aplicar su taxonomía, garantizando la nomenclatura aplicable y las asignaciones salariales establecidas mediante los decretos del Gobierno Nacional, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que la UNAD es un ente Universitario Autónomo del orden nacional, con régimen especial en los términos de la Ley 30 de 1992, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera; patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculado al Ministerio de Educación Nacional¹.

Concepto Departamento Administrativo de la Función Pública

¹ Artículo 1 del Decreto 2770 de 2006 "Por el cual se transforma en ente autónomo a la universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-, y se dictan otras disposiciones".



Diseño de la taxonomía del Liderazgo Unadista

La taxonomía del Liderazgo Unadista clasifica los liderazgos bajo cuatro criterios que operan de manera equivalente a la taxonomía que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP para la estructuración de plantas de personal de las entidades públicas.

Equivalencias de la PGM

Po frente al modelo del DAFP

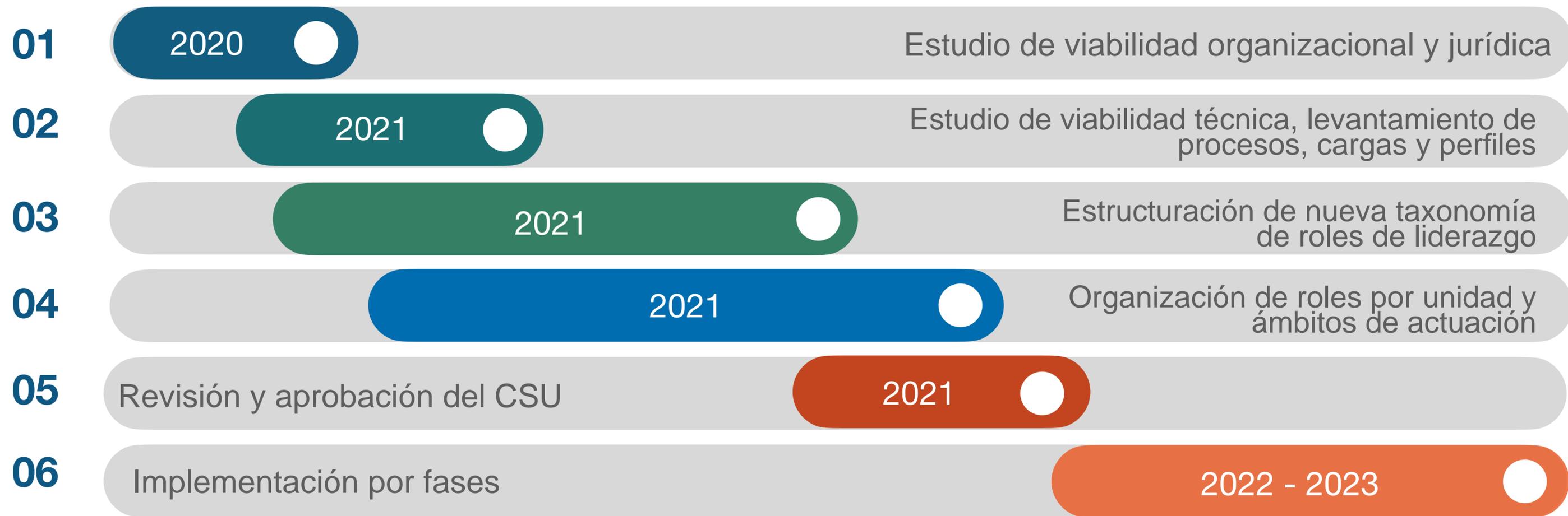
 (S) Sistema Organizacional	DAFP → NA
 (T) Tipología de Liderazgo	DAFP → Nivel
 (G) Grado del Rol	DAFP → Grado y Código
 (R) Rol Específico de Liderazgo	DAFP → Cargo

Líder Junior
Líder de Gestión Integral
Líder Gestores Académicos
Líder Senior
Líder Máster
Líder SEO



Líderes de apoyo transversal y de apoyo técnico
Líderes de Gestión especializada, Líderes de proyectos
DOFE, DOFI, DOFIN
Líderes de Sistemas educativos, de Redes y Fractales.
Líderes Misionales, Funcionales y Operacionales
Rector

Fases de diseño, sustentación e implementación durante 2020, 2021, 2022 y 2023





Trabajo Inteligente Productivo - TIP



Dispositivos metasistémicos para la evolución de la PTH

Trabajo Inteligente Productivo - TIP

Se considera como la **retribución fundamental de cada líder a la UNAD y en especial a la sociedad colombiana**, a partir de la demostración de los principios que partes de la **confianza mutua y se expresan con resultados efectivos como el compromiso surgido de la motivación para afianzar la innovación y la inclusión educativa**, promovida por la UNAD.



Aunque la **Covid 19** nos cambió las maneras de vivir y también en su impacto los modos tradicionales de trabajar; también es cierto que muchísimo antes de la fatídica pandemia, la **humanidad ya enfrentaba cambios fundamentales** derivados del avance de la ciencia y su conocimiento aplicado y de las tecnologías disruptivas. Queda claro desde siempre que **el trabajo dignifica al hombre** como especie, pero también y en miles de casos: el trabajo mortifica a miles de hombres y mujeres en el planeta ya que su evolución normativa NO siempre, salvo países desarrollados, privilegian el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras para **fortalecer su dignidad y su derecho a la felicidad** y desde estos el de sus entornos familiares y de comunidades que les son de influencia.





Trabajo Inteligente Productivo TIP

El concepto de **Trabajo Inteligente Productivo** no existe en el argot de las organizaciones convencionales.

Buena parte de quienes asumen una responsabilidad laboral, limitan su accionar a tareas repetitivas, desestimulantes y las más de las veces mecanizadas en el transcurrir diario de vidas consumidas por el aburrimiento y la queja como constante del devenir ocupacional.



TIP en la estructura de una organización innovadora

El Trabajo Inteligente productivo TIP abarca:

desde el diseño y gestión de todas las formas de trabajo individual en coherencia con los requerimientos de una estructura orgánica sistémica que permita cumplir de manera colectiva y óptima sus objetivos misionales y estratégicos.

El Trabajo Inteligente Productivo TIP incluye...

La arquitectura de una planta de personal global y flexible que responda a la naturaleza de un Metasistema que integre los roles individuales y sus funciones a las responsabilidades colectivas.

METODOLOGÍA

En el caso de la UNAD:

Hemos logrado avanzar en la consolidación evolutiva y los impactos sociales educativos logrando un alto reconocimiento de la sociedad colombiana. Por ello buscamos que nuestro Talento Humano también evolucione haciendo de la UNAD parte prioritaria de su proyecto de vida.

Modelo TIP en la estructura de organizaciones innovadoras

- El Trabajo Inteligente Productivo se determina como el modelo de trabajo que define los lineamientos para cada uno de los integrantes de la Plataforma Humana, basado en los principios axiológicos y criterios de actuación institucional sus normas, para garantizar la sostenibilidad holística.

Cooperación y
trabajo colaborativo



TIP y el liderazgo transformacional

Por competencias

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

COACTIVO

Restringe hacia tareas sin valor agregado.

AUTORITARIO

Exige el cumplimiento inmediato.

AFILIATIVO

Crea armonía y instaura lazos emocionales.

DEMOCRÁTICO

Forja el consenso a través de la participación.

TÉCNICO

Instala un alto nivel de rendimiento sobre indicadores.

TRANSFORMACIONAL

Desarrolla líderes en el presente para el futuro.

EL ESTILO EN UNA FRASE

“Haga lo que le digo”

“Hágalo ya”

“Las personas son lo primero”

“¿Qué cree usted?”

“Haz lo que yo hago, ahora”

“Qué gusto trabajar juntos”

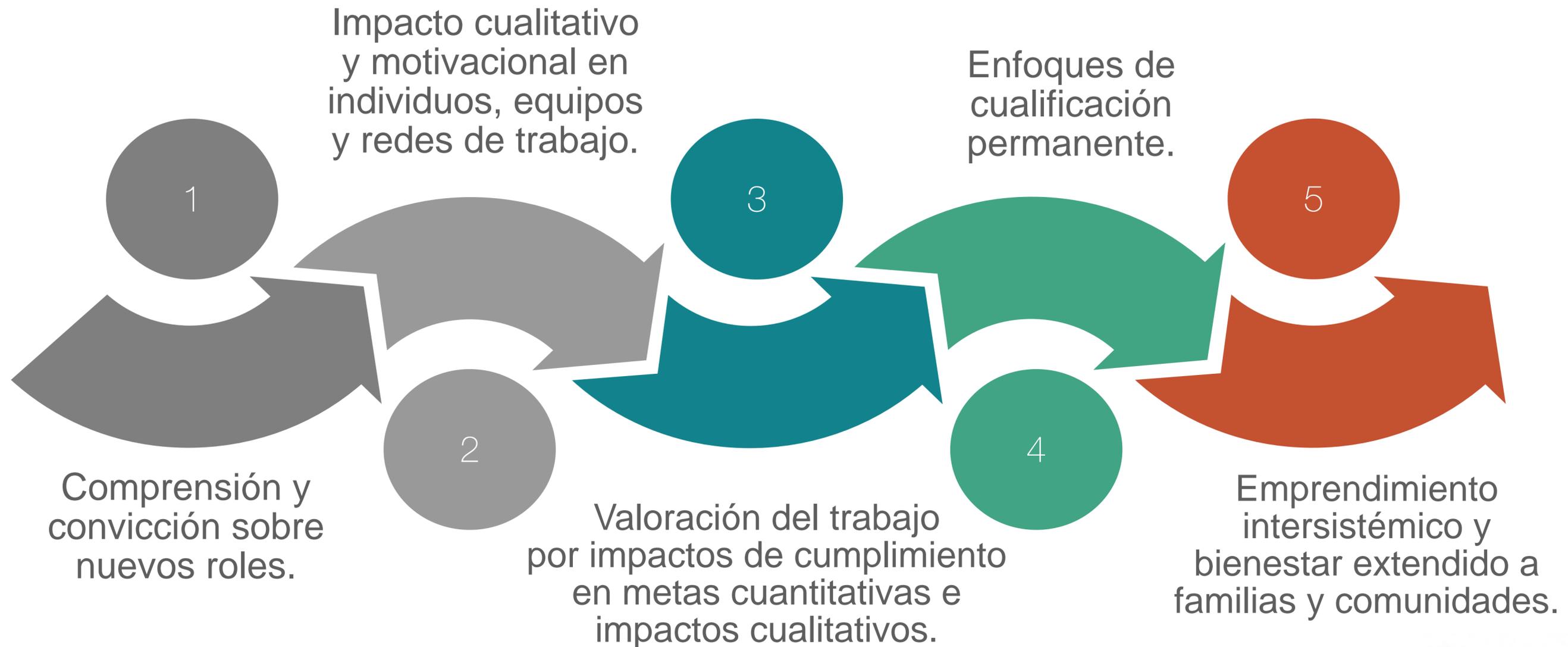


TIP y Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional se proyecta como uno de los desafíos de la **Sociedad del Conocimiento**. De él deberá surgir un espíritu que ilumine el TIP, especialmente a partir de la influencia y ejemplo de los líderes directivos y docentes, plasmada desde la motivación inspiradora y el permanente auto desafío creativo. Estos tópicos son fundamentales para garantizar el **aprender a aprender** de cada integrante del equipo y se sostiene sobre tres premisas indispensables:



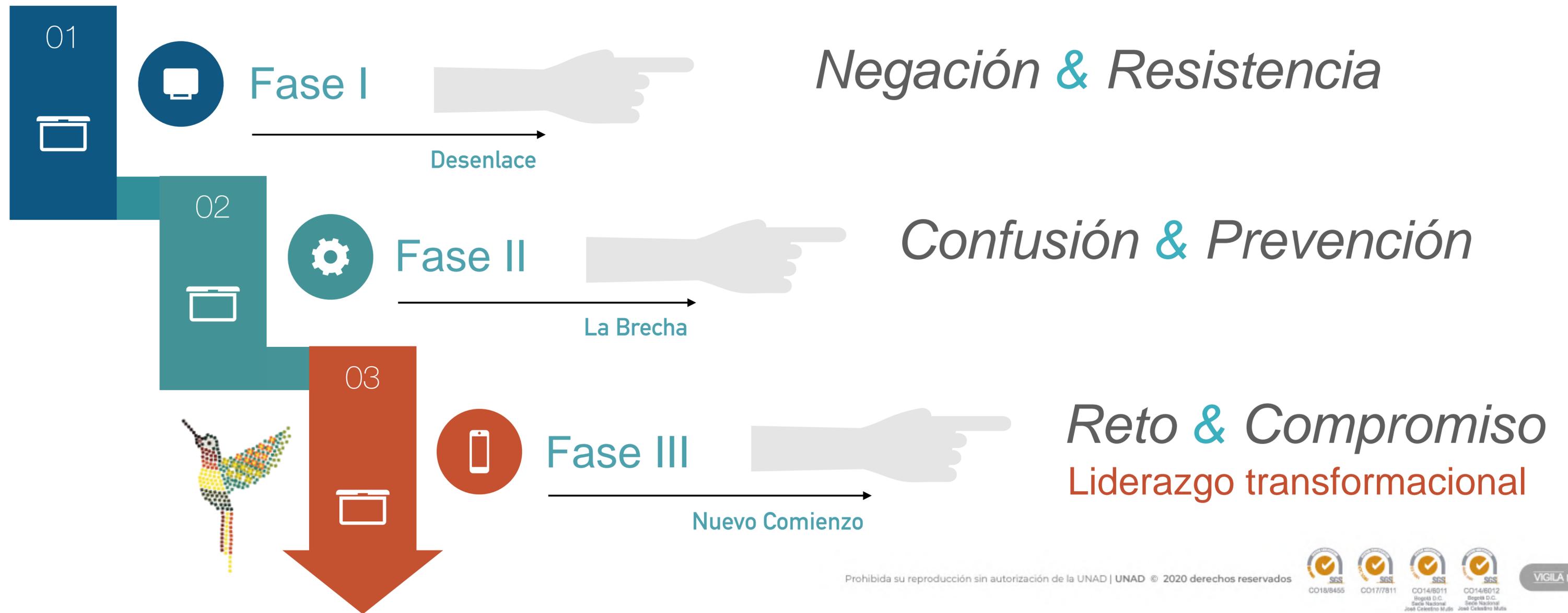
Prioridades de la gestión





Potenciales manifestaciones

en la implementación del TIP y sus consecuencias





TIP y desarrollo de competencias en tiempos de cambio



Equipar cognitivamente a los líderes y servidores de la organización.

Gestionar “la brecha” y poner en práctica el cambio.

Gestionar y lograr comunicar de manera oportuna los valores agregados por obtener.

Empoderar a quienes son claves, quienes deben estar interesados para tomar parte.

Confusión & Prevención La Brecha

Fomentar de manera continua la identidad, el enfoque y la alineación de propósitos y criterios.



TIP y desarrollo de competencias en tiempos de cambio



Incorporar el cambio en las estructuras, sistemas y culturas.

Ajustar la estructura y los sistemas para el cambio.

Adaptarse a la evolución de la visión.

Comparar la forma de operar anterior con la que se hace necesaria para impulsar la transformación.

Reto & Compromiso



Visión prospectiva con planeación participativa.

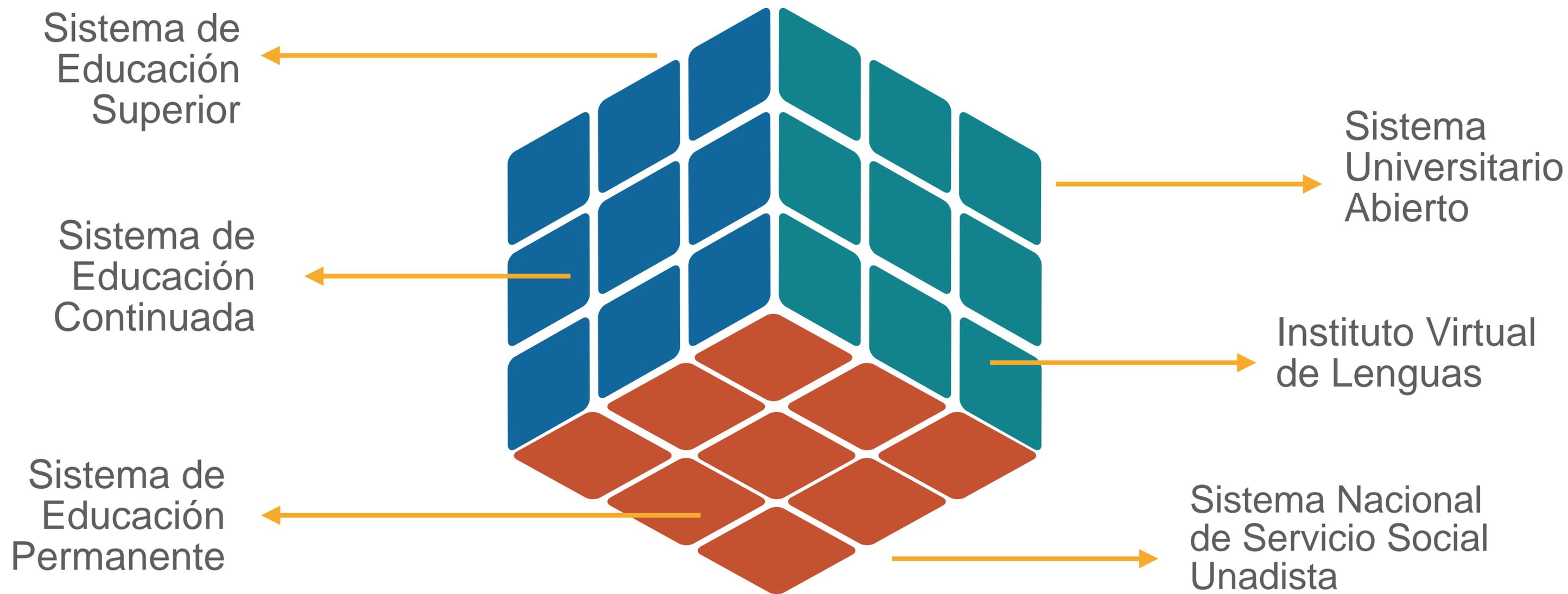


TIP y desarrollo de competencias en tiempos de cambio

Metasistema UNAD y su equilibrio holístico *en sus responsabilidades sustantivas*



Metasistema UNAD y su equilibrio holístico *en sus sistemas educativos*



Metasistema UNAD y su equilibrio holístico *en sus sistemas de información*



E
L requiere...

ser coherentes con los nuevos desafíos generados por el **avance sin precedentes de las tecnologías disruptivas**, incentivando la cualificación innovadora del Talento Humano, la conservación de los valores, la capacitación sobre **nuevos enfoques** para un cambio sin precedentes del valor del trabajo creativo... en fin se trata de interpretar del trabajo intelectual o del trabajo físico para volverlos **trascendentes en la mirada y vivencia del trabajador como ser sentipensante**.

T
I es una gran oportunidad...

para lograr la promoción trascendente del **capital humano**, garantizando la **sostenibilidad de las organizaciones** al afianza el mejoramientos de las competencias, las calidad y condiciones de los líderes de la UNAD y por ende la optimización de los comportamientos y motivación permanente del talento humano.

P adquiere...

gran relevancia en la **organización metasistémica del presente y del futuro** para quienes quieran adecuarse a las necesidades de entornos cambiantes, los retos de entornos cambiantes, los retos que imponen la **evolución sin límites de la humanidad** y la **garantía de la solidaridad y el respeto** que todos deseamos y necesitamos.

Fuente de la conferencia inaugural: Notas de la maqueta del libro “Trabajo Inteligente Productivo”, 2021. Jaime Leal Afanador.

ENCUENTRO DE LÍDERES UNADISTAS



¡Gracias!



XXII
ENCUENTRO
DE LÍDERES
UNADISTAS

