UDEC
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

“CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE ALTA CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD TRADICIONAL”

2024

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION

1. OBJETIVOS

   1.1. Objetivo General
   1.2. Objetivo Específicos

2. ALCANCE
3. REFERENTES NORMATIVOS
4. DEFINICION Y CONCEPTOS BASICOS
5. PRINCIPIOS RECTORES
6. LINEAMIETOS DE CAPACITACION

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

   7.1. Inducción
   7.2. Reinducción
   7.3. Plan Institucional de Capacitación
      7.3.1. Diagnóstico de necesidades.
      7.3.2. Definición de estrategias
      7.3.3. Definición de líneas temáticas
      7.3.4. Ejecución del Plan de Capacitación
      7.3.5. Seguimiento de Evaluación

PRESENTACION

El contexto actual marcado por la transformación de las dinámicas en todos los órdenes de la actuación humana y de sus diferentes formas de organización; producto de los constantes cambios exige a las instituciones emprender acciones decididas para lograr un mejor desempeño, fortalecer y dinamizar el crecimiento y desarrollo de las personas, pues sin duda, son quienes generan ventajas competitivas, incrementan la productividad y fomentan la cultura de calidad en las organizaciones.

Bajo las nuevas realidades, exigencias, necesidades y retos actuales, se requiere perpetrar grandes esfuerzos para contrarrestar los peligros y las amenazas, es así, como se propone una alternativa para elevar la calidad en los procesos institucionales concebida desde una visión integradora, bajo las premisas propias del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), cuyo gran reto es mejorar drásticamente el rendimiento del personal, por ser el actor principal para innovar, crear y alcanzar los objetivos estratégicos y como un factor clave para desarrollar las verdaderas ventajas competitivas.

En ese orden de idea, se requiere emprender acciones de capacitación y formación planificadas que movilicen condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, bajo una visión alternativa, que conlleve a afrontar las dificultades y los embates de estos tiempos, confiriéndose en una herramienta estratégica indispensable para contribuir al logro de los objetivos corporativos, fomentar la cultura de la calidad y la formación de equipos de trabajo que generen valor agregado.

Bajo esta perspectiva, se requiere adoptar medidas de carácter organizacional convenientes direccionadas en el marco estratégico, que permitan dinamizar el crecimiento y desarrollo para contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida laboral, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines institucionales, con miras a afrontar los nuevos retos y exigencias a las cuales están sometidas las organizaciones en el mundo de la globalidad.

En correspondencia a lo expuesto, se busca construir una experiencia de formación y capacitación para el personal administrativo integrada, que fomente la cultura de la calidad, que genere un impacto significativo a nivel institucional, enfocada en el aprendizaje continuo, de forma que se favorezca la concientización de los mismos, para que se asuman como agentes sociales de transformación de forma que converjan en un aporte significativo al su entorno, a la sociedad y a la naturaleza, enmarcada en los retos previstos en el Plan Rectoral "campo multidimensional de aprendizaje (cma) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional".

De esta manera, se privilegia la formación y capacitación del Talento Humano como el eje fundamental para la consolidación y transformación de los procesos institucionales, en pos de la consecución de los fines que le son propios y para mejorar la calidad de la prestación de los servicios, considerando el factor humano como un factor estratégico y transversal, que hacen a la organización competente y por ende exitosa.

Desde este punto de vista, se busca garantizar que los funcionarios cuenten con las capacidades específicas requeridas para el ejercicio de las actividades que le son asignadas, para lo cual se implementaran esfuerzos de formación que, bajo una visión estratégica, conlleven a potencializar el desarrollo de aptitudes y actitudes que privilegien la mejora continua, para garantizar la calidad en la prestación de los servicios y los resultados esperados.

En línea con lo anterior, se busca apoyar el desarrollo humano, orientado acciones hacia el fortalecimiento de las actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos requeridos, permitiendo no solo un crecimiento laboral dirigido al incremento de la productividad, sino también, al establecimiento e interiorización de comportamientos que involucran dar un mayor alcance y sentido al desempeño de sus funciones, por lo cual se fornecerá:

- El conocimiento y la innovación.
- Creación de valor público.
- Transformación digital.
- Probidad y ética de lo público.
- Formación de directivos públicos.
- Desarrollo de capacitades para el liderazgo.

Tomando como referencia los planteamientos anteriores y buscando impulsar la eficacia Institucional, se estructura el Plan de Capacitación y Formación buscando con ello contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento del personal al servicio de la Universidad y con ello, garantizar el cumplimiento de la misión institucional.

- Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral incrementando la productividad, el logro de los objetivos y las metas institucionales.

- Lograr un ambiente que propicie la capacidad de gestión institucional y mejorar la capacidad para dar respuesta a las necesidades de la comunidad académica y demás usuarios.

En observancia de lo anterior, y que el plan genere un impacto significativo en el fortalecimiento de los diferentes procesos, se plantean cuatro fases a saber:

- ✓ Diagnóstico de necesidades.
- ✓ Definición de objetivos y estrategias.
- ✓ Programación con base en las áreas temáticas y presupuesto.
- ✓ Control, seguimiento y evaluación del plan.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral del talento humano, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral al tiempo posibiliten al funcionario alcanzar el desarrollo personal y se convierta en un agente transformador de su área.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos establecidos por la Universidad de Cundinamarca.

- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejorar desempeño laboral y para el logro de las metas y objetivos institucionales.

- ✓ Familiarizar a los empleados con el servicio público, los valores y la cultura organizacional, dar a conocer la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Universidad de Cundinamarca, creando sentido de pertenencia hacia la institución por medio del programa de Inducción.

- ✓ Reorientar a los empleados a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos a nivel Estatal y aquellos generados al interior de la Universidad de Cundinamarca, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad por medio del programa de Reinducción

- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

2. ALCANCE

Teniendo en cuenta los lineamientos institucionales, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos de la Universidad de Cundinamarca, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales y la normatividad establecida para el caso.

3. REFERENTES NORMATIVOS

Las disposiciones legales en materia de capacitación están consagradas en los siguientes documentos:

NORMATIVIDAD	TEMA
N/A	Plan Nacional de Capacitación 2020 – 2030
Ley 190 de 1995	Estatuto Anticorrupción, en cuyo artículo 7º se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

El Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009	"Por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo", articulo 63, que establece: *"La Rectoría de la Universidad de Cundinamarca adoptará, de conformidad con lo recursos presupuestales disponibles, el Plan de Capacitación que incluirá cursos, pasantías, visitas, intercambios, extensión, programas de postgrado, perfeccionamiento, entrenamiento adecuados para obtener el desarrollo integral de los miembros del personal administrativo de la Universidad, el fortalecimiento de la gestión académica y administrativa y el cumplimiento de los fines institucionales".*
Acuerdo del Consejo Superior No. 001 de 2010 y Resoluciones No. 083 de 2011 y 235 de 2012,	a través de los cuales la Universidad determina un "auxilio económico, para realizar estudios de formación a los docentes; y hace manifiesta su preferencia por apoyar aquellos estudios que tienen como fin obtener títulos de maestría o doctorado.

4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS BASICOS

Sistema Nacional de Capacitación: Definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad

individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.”

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73)

Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Programas de Reinducción: Es un proceso dirigido a reorientar la Integración del empleado, a la cultura organización al en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores de la Capacitación y Formación al interior de la Universidad de Cundinamarca serán:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la profesión, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual, en equipo y organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC): Facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública

Economía: Buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos para la Universidad.

6. LINEAMIENTOS DE CAPACITACION

De acuerdo con las políticas institucionales, las actividades de formación y capacitación del personal administrativo serán coherentes con las líneas de desarrollo definidas en el plan rectoral “Campo multidimensional de aprendizaje (cma) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional”, buscando proveer espacios que contribuyan al desarrollo de capacidades personales y profesionales, la adaptación a la institución, a los cambios culturales y tecnológicos,

de modo que se garantice que el personal aporte con oportunidad y eficiencia, al logro de las metas y objetivos institucionales.

Para el cumplimiento de lo anterior:

-
- Se previlejará la oferta de cursos autogestionables institucionales a través de los cuales se adquiere nuevas herramientas didácticas y metodológicas para fortalecer las capacidades de los servidores de la Universidad de Cundinamarca.

- Se estimularán los procesos multiplicadores de conocimientos adquiridos, a fin de compartir y ampliar la cobertura de los aprendizajes entre el Talento Humano, que hace parte de los diferentes procesos institucionales.

- En la capacitación, se incluyen las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar las habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea, se articulan el PIC, los procesos de gestión de conocimiento institucionales para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad.

- Se requerirá la autorización expresa de la alta dirección previo el visto bueno de los jefes inmediatos o funcionales, para participar en cursos, seminarios congresos y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional.

- La asistencia a cursos, seminarios congresos, de interés del funcionario deben relacionarse con el ejercicio de las actividades propias del cargo y/o con el cumplimiento de las metas, objetivos y la misión de la Universidad de Cundinamarca.

- Quienes participen en cursos, seminarios congresos, al finalizar el evento, deberán presentar copia del certificado de asistencia a la Dirección de Talento Humano y socializar los contenidos del curso con sus compañeros del área de trabajo correspondiente.

- Las temáticas de capacitación se orientarán a la consolidación de las mejores prácticas de la gestión pública.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

A través del presente plan, se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Universidad de Cundinamarca, buscando la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento habilidades, destrezas y actitudes que conlleven a incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, bajo esta perspectiva se adelantaran los siguientes subprogramas:

7.1. **Inducción:** El programa de inducción, tiene por objeto incorporar al servidor a la cultura organizacional, al sistema de valores de la Universidad de Cundinamarca, familiarizarlo con el servicio público, brindar conocimiento acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la institución.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la Universidad de Cundinamarca, a través de una estrategia que garantice su participación, entre los temas a tratar, se incluirán:

- La Estructura de la Universidad, Misión y Visión, Principios, Valores, Objetivos Institucionales, el Direccionamiento Estratégico Institucional, seguridad de la información.

- Programas de Bienestar, Capacitación y Formación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del Desempeño Laboral, Código de Integridad, Régimen Salarial y Prestacional, Fondo de Empleados, entre otros.

Igualmente se dará a conocer los temas sobre Gestión Documental, Políticas de Atención al Usuario.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, dará la inducción en el puesto de trabajo a través delas siguientes actividades:

- ✓ Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientar al servidor en temas afines con Universidad de Cundinamarca.
- ✓ Dar a conocer la planeación de actividades de la dependencia.
- ✓ Indicar los procesos en los cuales participará el servidor.
- ✓ Indicar las funciones correspondientes según el cargo, el grado y el Manual de Funciones.

7.2. **Reinducción:** El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Universidad de Cundinamarca, fortaleciendo su sentido de pertenencia a la institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la Universidad.

7.3. **EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

El Plan Institucional de Capacitación, se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes fases:

7.3.1. **Diagnóstico de Necesidades:** El diagnóstico de necesidades de Formación y Capacitación permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del personal administrativo, a fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas institucionales.

Para el diagnóstico se tendrá en cuenta:

a) Resultados del proceso de Evaluación de Desempeño:

Dentro de las acciones que conllevan a garantizar que los servidores de la Universidad Cundinamarca posean atributos como: el mérito, la capacidad, vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad, y la orientación a los principios y valores institucionales, se plantea como lineamientos generales el fortalecimiento en los siguientes ejes:

- ✓ Sentido de pertenencia y compromiso institucional
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Cumplir con oportunidad y calidad las funciones y responsabilidades asignadas.
- ✓ El compromiso institucional
- ✓ La responsabilidad disciplinaria frente al cumplimiento de las tareas asignadas.
- ✓ Calidad y eficacia en la atención de los usuarios.

b) Encuesta de necesidades de Capacitación aplicada a los servidores de las diferentes áreas.

7.3.2. Definición Estrategias:

Para establecer las estrategias de formación y capacitación, se busca dar respuesta a los interrogantes: a quién capacitar, en qué, cómo, cuándo y dónde, a partir de las cuales se crea la necesidad de contar con un recurso tecnológico para la administración del proceso de Formación y Capacitación Institucional, ejercer control, llevar estadísticas, garantizar la evaluación oportuna de las actividades realizadas y generar indicadores de gestión.

A través del sistema, se logra:

- ✓ Realizar un seguimiento de las diferentes capacitaciones que realiza la Universidad de Cundinamarca, desde la programación hasta la evaluación de la misma.
- ✓ Realizar un análisis de las diferentes actividades ejecutadas por la Universidad de Cundinamarca.

Así mismo, se plantea la necesidad de:

- Establecer alianzas e intercambios con instituciones de capacitación a nivel Regional y Nacional para realizar programas conjuntos.

- Focalizar de la Capacitación y la formación en temas aplicables para la Universidad de Cundinamarca.

- Enfatizar en virtualización de acuerdo con formas modernas de apropiación y difusión de los conocimientos.

- Diseñar y poner en práctica metodologías de evaluación y mejoramiento de la capacitación y formación.

- Vincular a los docentes y servidores públicos administrativos de la Universidad de Cundinamarca, a las actividades de capacitación como instructores o formadores.

7.3.3. Definición de Líneas Temáticas

Las líneas temáticas se identifican a partir de las necesidades detectadas a través de las brechas que se visualizan a través de la evaluación del desempeño y las necesidades sentidas en cada área, fortaleciendo líneas, como:

- ✓ Técnicas de Comunicación
- ✓ Sistemas de Información y Herramientas Tecnológicas.
- ✓ Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la Gestión.
- ✓ Políticas Públicas
- ✓ Actualización Normativa
- ✓ Vocación por el Servicio y Ética del Servidor Público
- ✓ Cultura Organizacional, Innovación y Gestión del Cambio.
- ✓ Fortalecimiento a la Gestión Institucional
- ✓ Trabajo en Equipo y Negociación
- ✓ Transparencia en el Ejercicio de la Gestión Pública.
- ✓ Mejoramiento Continuo.
- ✓ Innovación Institucional.
- ✓ Gestión por Resultados.
- ✓ Gobernanza para la paz: respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadano.
- ✓ Gestión del conocimiento
- ✓ Negociación Sindical
- ✓ Valor público: administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad.
- ✓ Gestión de talento humano (integridad, código de ética, Comportamientos éticos, derechos humanos, comisión de personal).

- ✓ Gestión Administrativa y Buen Gobierno.
- ✓ Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad.
- ✓ Programa de bilingüismo.
- ✓ Temas relacionados con la Industria 4.0.

7.3.4. Ejecución del Plan de Capacitación

La ejecución del Plan se realizará en observancia de lo planeado, sin descartar los imprevistos que se pueda presentar.

Para conseguirlo se debe contar con recursos financieros y administrativos, observando el cumplimiento de los objetivos trazados, y la utilización de metodologías, estrategias y técnicas de capacitación, que faciliten la apropiación del conocimiento.

Para la vigencia 2024, se privilegiará la presentación de los contenidos a través de las aulas virtuales de la Universidad de Cundinamarca, sobre temas emergentes de la consolidación de las necesidades de capacitación y formación identificadas, garantizando un mayor cubrimiento.

Buscar el apoyo y la cooperación con diferentes instituciones, los cuáles abren inmensas posibilidades para ampliar la oferta formativa de los servidores de la entidad y se amplían las diversas temáticas misionales y administrativas.

Así mismo, se buscará el apoyo de personal académico y administrativo de la universidad de Cundinamarca, para contribuir a elevar la pertinencia de los temas a tratar en particular y aquellos emerjan con gran relevancia, para lo cual, se identificarán los funcionarios que de acuerdo con su formación pedagógica y disciplinar, que faciliten la retroalimentación en algunos temas específicos y de interés para el desarrollo misional de la Institución.

7.3.5. Seguimiento y Evaluación del Plan de Capacitación

El seguimiento al Plan Institucional de Formación y Capacitación, dirigido al personal se realizará semestralmente y la evaluación anualmente, de acuerdo con la programación y las metas e indicadores establecidos.

La programación, el desarrollo, el seguimiento y la evaluación de las actividades de capacitación que se realicen en las diferentes dependencias de la Universidad de Cundinamarca, deberán ser reportadas a la División de Talento Humano.

Los indicadores tenidos en cuenta serán:

Estrategia	Objetivo Estratégico	Tipo de Indicador	Indicador
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	Porcentaje de cumplimiento del Programa Anual de Capacitación.
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Número de participantes en las actividades de capacitación / Numero de personal administrativo contratado) *100
54. Ruta de la Felicidad, el bienestar y la Calidad del Talento Humano	Frente 6. Organización universitaria inteligente con alma y corazón	Cuantificable	(Número de acciones ejecutadas / Numero de acciones programadas) *100

El presente Plan de Formación y Capacitación, se desarrolla a través de programas donde se desarrolle la línea temática, el tema, la fuente, el objetivo, el cronograma, personal a capacitar, el costo y los responsables, el cual hace parte integral de este documento.

Para la presentación de la oferta de capacitación 2024, se tendrá en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, las solicitudes remitidas por las diferentes áreas de la Universidad de Cundinamarca, las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP, y aquellas propias del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).

LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano