



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE
PERSONAL ADMINISTRATIVO**

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

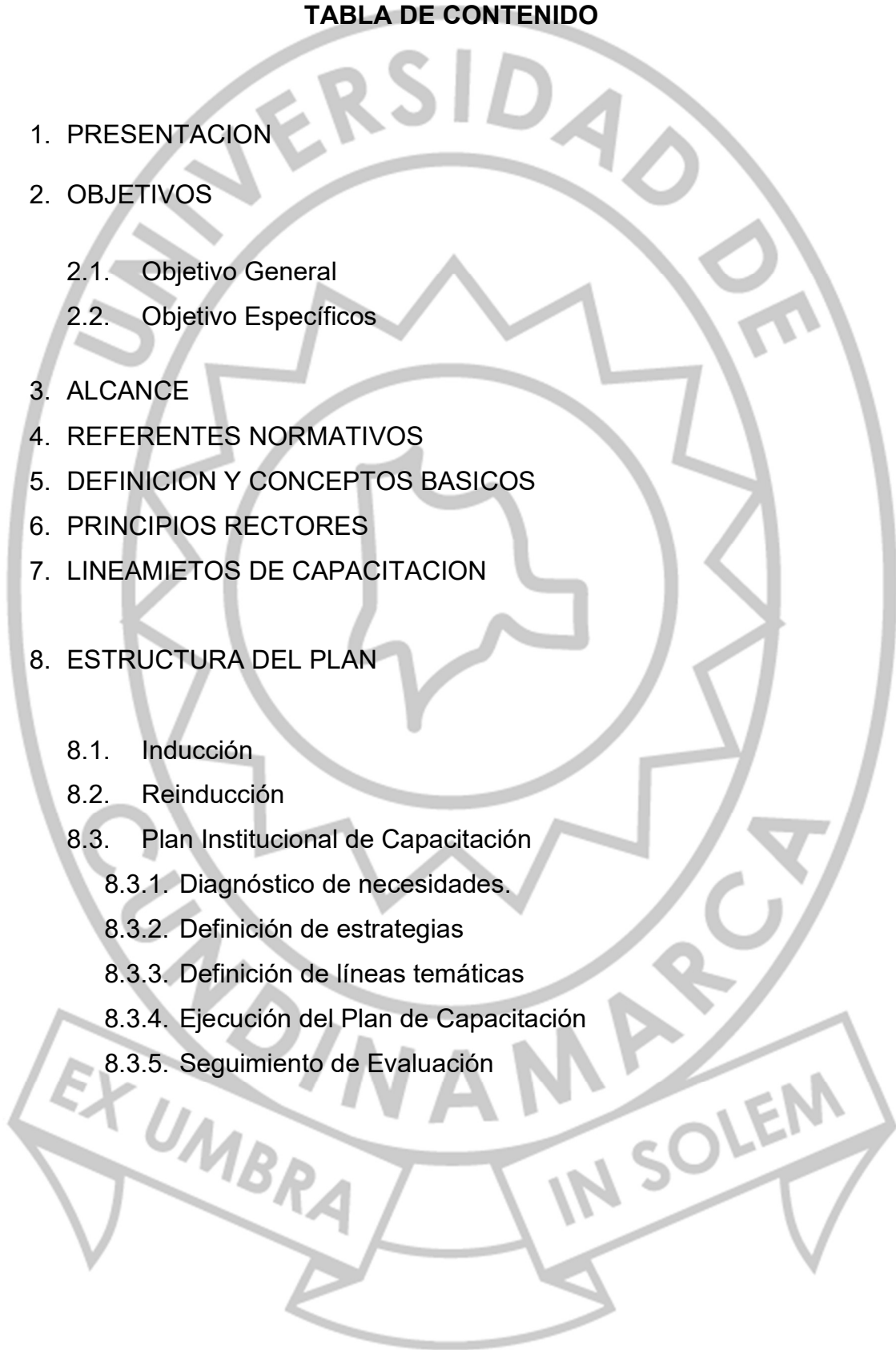
EX UMBRA

2025

IN SOLEM

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION
2. OBJETIVOS
 - 2.1. Objetivo General
 - 2.2. Objetivo Específicos
3. ALCANCE
4. REFERENTES NORMATIVOS
5. DEFINICION Y CONCEPTOS BASICOS
6. PRINCIPIOS RECTORES
7. LINEAMIENTOS DE CAPACITACION
8. ESTRUCTURA DEL PLAN
 - 8.1. Inducción
 - 8.2. Reinducción
 - 8.3. Plan Institucional de Capacitación
 - 8.3.1. Diagnóstico de necesidades.
 - 8.3.2. Definición de estrategias
 - 8.3.3. Definición de líneas temáticas
 - 8.3.4. Ejecución del Plan de Capacitación
 - 8.3.5. Seguimiento de Evaluación



1. PRESENTACION

En el contexto de transformaciones globales y desafíos emergentes en todos los ámbitos de la sociedad, la Universidad de Cundinamarca presenta el Plan de Capacitación y Formación, un diseño estratégico para fortalecer y revitalizar el crecimiento y desarrollo del talento humano.

Este plan no solo subraya el papel crucial del personal en la generación de ventajas competitivas y en la promoción de una cultura de calidad dentro de la organización, sino que está meticulosamente alineado con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano, este alineamiento estratégico busca movilizar las capacidades intelectuales y emocionales del personal mediante estrategias efectivas que enfrenten los retos actuales y futuros, apoyando directamente los objetivos de innovación, calidad educativa y liderazgo institucional.

El Plan de Capacitación y Formación ha sido diseñado para reflejar un enfoque holístico que integra no solo las necesidades actuales, sino también las futuras de nuestra comunidad académica, a través de una estructura de capacitación bien definida y orientada estratégicamente, se busca optimizar las habilidades y competencias del personal, garantizando que la Universidad de Cundinamarca continúe siendo líder en educación superior y esté preparada para los desafíos del futuro, este plan se presenta como un componente esencial de la estrategia institucional, diseñado para fomentar un entorno que valore la mejora continua y la innovación.

Comprometidos con desarrollar un capital humano que no solo alcance su máximo potencial, sino que también contribuya de manera significativa al éxito y a la misión de nuestra universidad, este plan de capacitación y formación es una pieza clave para asegurar que cada miembro del personal refleje los principios

del MEDIT y las directrices del Plan Rectoral en su práctica diaria, fortaleciendo así nuestra posición como pioneros en el ámbito educativo y comunitario.

2. INTRODUCCION

En un escenario global caracterizado por cambios rápidos y transformaciones significativas en todas las esferas de la sociedad, la Universidad de Cundinamarca reconoce la necesidad imperiosa de adaptarse y evolucionar continuamente para mantener su relevancia y excelencia educativa.

La capacitación y el desarrollo del talento humano emergen como pilares fundamentales en este contexto, esenciales no solo para mejorar el rendimiento individual y organizacional, sino también para cultivar una cultura de calidad e innovación que distingue a nuestra institución.

Este Plan de Capacitación y Formación está meticulosamente diseñado para alinear las iniciativas de desarrollo del personal con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano. Refleja un enfoque holístico que integra las necesidades actuales y futuras de nuestra comunidad académica, abordando estas necesidades a través de una estructura de capacitación bien definida y estratégicamente orientada.

El propósito de este plan es no solo optimizar las habilidades y competencias de nuestro personal, sino también asegurar que la Universidad de Cundinamarca continúe siendo un líder en educación superior, listo para enfrentar los desafíos del futuro, con un compromiso firme hacia el crecimiento sostenible y la excelencia educativa, presentamos este plan como un documento clave en nuestra estrategia institucional para fomentar un entorno que valore la mejora continua y la innovación.

Bajo esta perspectiva, este documento establece un compromiso firme hacia el crecimiento sostenible y la excelencia educativa, delineando fases que incluyen el diagnóstico de necesidades, la definición de objetivos, la programación

basada en áreas temáticas relevantes y un sistema de control, seguimiento y evaluación riguroso.

3. JUSTIFICACION

La Universidad de Cundinamarca se encuentra en un entorno educativo y laboral en constante evolución, marcado por avances tecnológicos significativos y cambios continuos en las necesidades globales, este dinámico contexto exige un enfoque proactivo y adaptativo en la formación de talento humano, una necesidad que nuestro Plan de Capacitación y Formación aborda directamente.

En tal sentido, este plan no solo equipa al personal académico y administrativo con habilidades actualizadas y relevantes para mantener la competitividad y la excelencia institucional, sino que también está diseñado para reflejar y apoyar las directrices del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano.

Al alinear las actividades de capacitación con estos marcos estratégicos, el plan fortalece la capacidad de la universidad para impulsar la innovación y la adaptabilidad, preparando al personal para enfrentar tanto los desafíos actuales como los futuros, lo anterior por que, la rápida evolución de las tecnologías y metodologías educativas hace indispensable una actualización constante de habilidades, una práctica que no solo eleva la moral y el compromiso del equipo, sino que también incrementa la productividad y eficacia en todas las operaciones de la universidad.

El enfoque continuo en la capacitación es vital para mejorar los resultados institucionales y aumentar la satisfacción del personal y otros interesados además que, fomentar una cultura de calidad y excelencia es crucial para mantener la acreditación institucional y la reputación académica de la universidad, de ahí la necesidad de capacitar al personal en prácticas de mejora continua y en la adhesión

a altos estándares éticos y profesionales son pasos esenciales para alinear los resultados del aprendizaje con las expectativas de calidad educativa global.

Bajo esta perspectiva, este plan no solo responde a las demandas internas de la universidad, sino que también aborda las expectativas externas de calidad y competencia en la educación superior, como una iniciativa estratégica crucial, el Plan de Capacitación y Formación garantiza que la Universidad de Cundinamarca desarrolle un capital humano no solo competente y eficiente, sino también innovador y proactivo, contribuyendo significativamente al progreso y a la excelencia educativa, conforme a los principios del MEDIT y las metas estratégicas establecidas en el Plan Rectoral.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General:

Desarrollar y potenciar las capacidades intelectuales y emocionales del personal académico y administrativo, alineando sus competencias con las directrices del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano para fortalecer el liderazgo de la Universidad de Cundinamarca en el ámbito educativo a nivel nacional e internacional.

4.2. Objetivos Específicos:

1. Capacitación en Herramientas Digitales y Metodologías Modernas de Enseñanza:

- "Capacitar al personal en herramientas digitales y metodologías de enseñanza modernas que respondan eficientemente a las dinámicas globales y los desafíos emergentes, facilitando una adaptación constante a nuevas tecnologías y prácticas pedagógicas. Este objetivo apoya directamente la misión del MEDIT de integrar tecnologías avanzadas y métodos innovadores en la educación, fortaleciendo así la posición competitiva de la universidad a nivel global."

2. Desarrollo Profesional y Personal Continuo:

- "Proveer oportunidades continuas de desarrollo profesional y personal que permitan al personal alcanzar su máximo potencial, contribuyendo significativamente al avance de la universidad y al cumplimiento de su misión institucional. Este enfoque está alineado con el Plan Rectoral que busca maximizar las competencias del personal para impulsar el liderazgo educativo y la excelencia académica."

3. Cultura de Calidad, Innovación y Mejora Continua:

- "Inculcar una cultura de calidad, innovación y mejora continua en todas las áreas de la universidad mediante programas de capacitación que enfatizan la excelencia en el servicio y la optimización de procesos internos. Este objetivo refleja los principios del Plan Estratégico de Talento Humano y el MEDIT para mantener altos estándares de calidad y eficacia operativa."

4. Alineación de Capacitación con Objetivos Estratégicos:

- "Asegurar que todas las actividades de formación y capacitación estén directamente alineadas con los objetivos estratégicos del MEDIT, el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano, promoviendo una integración efectiva de estos marcos en las operaciones diarias de la universidad. Este alineamiento garantiza que la capacitación contribuya directamente al logro de los objetivos institucionales y estratégicos."

5. Promoción de la Investigación y Nuevas Tecnologías en Educación:

- "Establecer programas de capacitación que promuevan la investigación, el desarrollo de nuevas tecnologías aplicadas a la educación y la implementación de prácticas pedagógicas avanzadas que posicionen a la universidad como líder en innovación educativa. Este objetivo apoya el compromiso del MEDIT con la innovación y el desarrollo de capacidades que anticipen las necesidades educativas futuras."

6. Evaluación y Seguimiento de la Eficacia de la Capacitación:

- "Implementar un sistema de evaluación y seguimiento que permita medir la efectividad de los programas de capacitación, asegurando que los resultados se utilicen para mejorar continuamente los planes de formación y adaptarlos a las necesidades cambiantes del personal y la institución. Este proceso de retroalimentación es esencial para el cumplimiento de las metas del Plan Rectoral y para ajustar los esfuerzos de capacitación a los objetivos de mejora continua dictados por el MEDIT y el Plan Estratégico de Talento Humano."

5. ALCANCE

5.1. Cobertura de Público Objetivo:

"El plan abarcará a todo el personal actual de la universidad, incluyendo académicos, investigadores, personal de apoyo y gestión, y se extenderá también a los nuevos empleados que se incorporen a nuestra comunidad, con ello se garantizará que cada miembro, actual y futuro, reciba la capacitación adecuada para sus funciones específicas, asegurando una integración eficaz y alineada con los estándares del MEDIT y las directrices del Plan Rectoral.

5.2. Áreas Temáticas de Capacitación:

- 5.2.1. **Tecnologías de la Información y Comunicación:** Capacitación en herramientas digitales y plataformas educativas para mejorar la entrega de contenido y la gestión académica.
- 5.2.2. **Metodologías Pedagógicas Modernas:** Formación en técnicas de enseñanza innovadoras y adaptativas que respondan a los estilos de aprendizaje diversificados y a las necesidades de los estudiantes de hoy.
- 5.2.3. **Desarrollo de Habilidades Blandas:** Programas para mejorar habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, y resolución de conflictos.

5.2.4. **Normativa y Ética Profesional:** Actualización constante sobre normativas educativas, ética profesional y estándares de calidad académica.

5.2.5. **Bienestar y Salud Ocupacional:** "Iniciativas centradas en el bienestar físico y emocional, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

5.2.6. **Modalidades de Capacitación:**

Se utilizarán diversos formatos de entrega, incluyendo talleres presenciales, seminarios web, cursos en línea y sesiones de aprendizaje mixto, para facilitar el acceso y la participación de todo el personal, adaptándose a las necesidades y estilos de aprendizaje diversos.

5.3. **Integración con el MEDIT y Planes Institucionales:**

Las actividades de capacitación estarán estrechamente vinculadas con los lineamientos del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando que todos los esfuerzos de formación contribuyan directamente a los objetivos a largo plazo de la universidad.

5.4. **Seguimiento y Evaluación:**

Implementación de un sistema robusto para evaluar la efectividad de los programas de capacitación, incluyendo encuestas de satisfacción, evaluaciones de desempeño y métricas de éxito, para asegurar una mejora continua y la adecuación de la formación a las necesidades emergentes.

5.5. **Compromiso con la Innovación y la Excelencia Educativa:**

El plan se compromete a mantener a la universidad a la vanguardia de la educación superior, preparando al personal para liderar y responder a los desafíos educativos y tecnológicos del futuro.

6. 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 7° 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”, artículo 63, que establece: <i>“La Rectoría de la Universidad de Cundinamarca adoptará, de conformidad con los 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”.</i>

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.
--	---

7. DEFINICIONES Y CONCEPTOS BASICOS

- 7.1. **Sistema Nacional de Capacitación:** Definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, y recursos organizados para generar una mayor capacidad de aprendizaje y acción en las entidades y empleados del Estado. Este sistema se actualizará para incorporar herramientas digitales y metodologías de enseñanza que reflejen los avances tecnológicos y pedagógicos del MEDIT, enfocándose en la eficiencia y la eficacia administrativa mediante una coordinación efectiva y criterios unificados.
- 7.2. **Capacitación:** Proceso organizado que abarca tanto la educación no formal como la informal, según lo establecido por la ley general de educación. La capacitación está dirigida a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes para incrementar la capacidad individual y colectiva. Este proceso se alinearán con las directrices del MEDIT para asegurar que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, la prestación efectiva de servicios y el desarrollo personal integral, utilizando tecnologías y enfoques pedagógicos modernos.
- 7.3. **Competencia:** Capacidad de una persona para desempeñar funciones en diversos contextos, basada en conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. Esta definición se expandirá para incluir competencias digitales y transversales que son críticas en el entorno moderno, reflejando los requisitos de calidad y resultados esperados en el sector público y alineados con el MEDIT.

- 7.4. **Formación:** Procesos diseñados específicamente para desarrollar y fortalecer una ética del servicio público y otras competencias profesionales. La formación incorporará elementos del MEDIT para fomentar una comprensión integral de los principios que rigen la función administrativa y la adaptación a los cambios tecnológicos y metodológicos.
- 7.5. **Educación No Formal (Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano):** Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, basada en una concepción integral de la persona. Los currículos serán flexibles y adaptativos, no sujetos a los niveles y grados de la educación formal, para responder mejor a las necesidades de aprendizaje dinámicas y a las expectativas del MEDIT.
- 7.6. **Educación Informal:** Todo conocimiento adquirido libre y espontáneamente, proveniente de diversas fuentes. Este concepto se ampliará para incluir aprendizajes a través de medios digitales y plataformas en línea, reflejando la naturaleza omnipresente de la información en la era digital.
- 7.7. **Educación Formal:** Educación impartida en establecimientos aprobados, que sigue una secuencia regular de ciclos lectivos y conduce a grados y títulos. La educación formal integrará tecnologías y metodologías del MEDIT para mantener la relevancia y rigor académico.
- 7.8. **Programa de Inducción:** Proceso dirigido a integrar a nuevos empleados en la cultura organizacional, incorporando una introducción a las herramientas digitales y prácticas pedagógicas modernas que son parte del MEDIT, para asegurar una comprensión completa de la misión, visión, y valores de la organización desde el inicio.
- 7.9. **Programas de Reinducción:** Reorienta la integración de empleados a la cultura organizacional en respuesta a cambios significativos, asegurando que las modificaciones en la organización o en el entorno sean comprendidas y asimiladas, alineando constantemente con los objetivos del MEDIT y del Plan Rectoral.

8. PRINCIPIOS RECTORES

- 8.1. **Complementariedad:** La capacitación se entiende como un proceso complementario a la profesión y al desarrollo personal, alineado con los propósitos institucionales del MEDIT y el Plan Rectoral. Los objetivos de la capacitación deberán fortalecer las habilidades profesionales mientras se integran con las metas de transformación digital y educativa de la universidad.
- 8.2. **Integralidad:** La capacitación promoverá el desarrollo holístico de los empleados, fomentando un aprendizaje que impacte en su sentir, pensar y actuar. Este enfoque integral está en consonancia con los objetivos del MEDIT, que busca cultivar competencias que sean tanto técnicas como socioemocionales, apoyando la colaboración y la innovación organizacional.
- 8.3. **Objetividad:** La formulación de políticas y programas de capacitación responderá a un diagnóstico de necesidades concreto, basado en datos y análisis objetivos. Este principio asegura que la capacitación sea relevante y eficaz, en línea con los estándares de calidad y efectividad educativa propuestos en el Plan Rectoral.
- 8.4. **Participación:** Fomentar la participación activa de todos los empleados en la gestión de la capacitación, desde la detección de necesidades hasta la evaluación de programas, reforzando el compromiso con una cultura de inclusividad y colaboración, pilares del MEDIT.
- 8.5. **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, planes y programas de capacitación estarán diseñados para responder fundamentalmente a las necesidades estratégicas de la universidad, asegurando que la capacitación contribuya directamente a los objetivos a largo plazo de innovación y desarrollo institucional.
- 8.6. **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación será reconocida como un componente crucial en los procesos de selección y

desarrollo de carrera, alineándose con políticas de carrera administrativa que promueven el crecimiento basado en el mérito y la competencia, conforme a los lineamientos del Plan Rectoral.

- 8.7. **Prelación de los empleados de carrera:** "Priorizar la capacitación de los empleados de carrera para asegurar que las competencias desarrolladas se retengan a largo plazo dentro de la universidad, apoyando la estabilidad y la profundización del conocimiento especializado necesario para la innovación continua."
- 8.8. **Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC):** "Este plan facilitará el desarrollo de competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales, fortaleciendo la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para alcanzar los resultados y metas institucionales, en perfecta sincronía con los objetivos del MEDIT."
- 8.9. **Economía:** Se gestionarán de manera óptima los recursos destinados a la capacitación, incluyendo la posibilidad de acciones interinstitucionales, para maximizar la eficiencia y efectividad de los fondos invertidos en formación, reflejando la responsabilidad fiscal y la sostenibilidad financiera subrayadas en el Plan Rectoral.
- 8.10. **Énfasis en la práctica:** La capacitación priorizará metodologías prácticas, que incluyan el análisis de casos concretos y la solución de problemas específicos, para asegurar la aplicabilidad de los aprendizajes en el contexto real de la universidad, promoviendo una educación aplicada y relevante como dicta el MEDIT.

9. LINEAMIENTOS DE CAPACITACION

Para garantizar que las actividades mencionadas estén completamente integradas y optimizadas con las políticas institucionales y los objetivos estratégicos, aquí te ofrezco una revisión que podría mejorar la coherencia y la efectividad del plan propuesto:

- 9.1. **Autogestión de Cursos Institucionales:**

Se priorizará la oferta de cursos autogestionables institucionales que permitan a los servidores adquirir y aplicar nuevas herramientas didácticas y metodológicas para fortalecer sus capacidades. Esta estrategia fomenta la autonomía en el aprendizaje y asegura una actualización continua en prácticas pedagógicas avanzadas, acorde con las tendencias globales en educación."

9.2. **Multiplicación de Conocimientos:**

Se promoverá procesos multiplicadores de los conocimientos adquiridos, para facilitar la distribución y ampliación del aprendizaje dentro de la institución. Este enfoque colaborativo ayuda a maximizar el impacto de la formación y fortalece la red de conocimientos entre el personal, apoyando los principios de comunidad aprendizaje como lo establece el CMA.

9.3. **Capacitación Efectiva y Concisa:**

Se implementará acciones de capacitación planificadas y de corta duración, diseñadas para elevar el nivel de conocimiento y profundizar las habilidades críticas para el desarrollo integral del personal. Integramos estas actividades con el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC) y los procesos de gestión del conocimiento institucionales, asegurando que se conserven y transfieran los conocimientos clave para la eficacia administrativa y académica.

9.4. **Autorización y Relevancia Institucional:**

Cada participación en cursos externos, seminarios y congresos requerirá una autorización previa de la alta dirección, tras la aprobación de los jefes inmediatos, asegurando que las actividades estén directamente relacionadas con las funciones del cargo y los objetivos institucionales, garantizando así la alineación con las metas y la misión de la universidad.

9.5. **Certificación y Socialización de Aprendizajes:**

Tras participar en eventos formativos externos, los empleados deberán presentar un certificado de asistencia y socializar lo aprendido con sus compañeros. Esta práctica no solo valida la formación recibida, sino que también promueve la difusión del conocimiento dentro de la organización.

9.6. **Orientación Temática de la Capacitación:**

Las temáticas de capacitación se centrarán en consolidar las mejores prácticas de la gestión pública y estarán orientadas a mejorar la eficiencia y eficacia institucional. Esta orientación estratégica garantiza que la capacitación contribuya directamente a los objetivos del CMA y refuerce las competencias requeridas para una administración pública moderna y efectiva.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN

Este plan de capacitación está diseñado para fomentar el desarrollo profesional del personal de la Universidad de Cundinamarca, a través de un enfoque sistemático que potencie la adquisición de conocimientos, así como el desarrollo y fortalecimiento de habilidades, destrezas y actitudes, el objetivo es incrementar tanto la capacidad individual como colectiva del personal, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos y la misión institucionales, este enfoque no solo mejora la calidad del servicio prestado, sino que también optimiza el desempeño de las funciones asignadas a cada miembro del personal.

Al implementar este plan meticulosamente estructurado según el Ciclo de Deming (PDCA), la Universidad de Cundinamarca se compromete a asegurar un desarrollo profesional continuo y eficaz, capaz de responder tanto a las demandas inmediatas como a las proyecciones a largo plazo en un ambiente educativo que es a la vez dinámico y en constante evolución tecnológica.

En este marco se desarrollarán los siguientes subprogramas, cada uno orientado a fortalecer diferentes áreas clave identificadas en el diagnóstico inicial de necesidades de capacitación:

- 10.1. **Inducción: Objetivo del Programa de Inducción:** Incorporar eficazmente al nuevo servidor en la cultura organizacional de la

Universidad de Cundinamarca, asegurando un entendimiento profundo de la misión, visión, y valores institucionales, además de familiarizarlo con el ambiente del servicio público y fomentar un fuerte sentido de pertenencia hacia la institución.

10.1.1. **Contenidos del Programa:**

- **Orientación Institucional Completa:** Información sobre la estructura de la Universidad, misión, visión, principios, valores, y objetivos institucionales, junto con el direccionamiento estratégico.
- **Conocimientos Específicos de la Operación Institucional:** Detalles sobre programas de bienestar, capacitación y formación continua, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño laboral, código de integridad, régimen salarial y prestacional, y fondos para empleados.
- **Aspectos Complementarios:** Introducción a la gestión documental y políticas de atención al usuario.

10.1.2. **Metodología de Inducción en el Puesto de Trabajo:**

- **Acompañamiento Personalizado:** Por parte del jefe del área, incluyendo asesoramiento sobre las actividades específicas a desarrollar.
- **Orientación Profesional y Funcional:** Clarificación de los procesos, funciones y responsabilidades según el cargo y el manual de funciones.

10.2. **Reinducción:**

- 10.2.1. **Objetivo del Programa de Reinducción:** Reforzar la integración y el sentido de pertenencia del personal existente a la cultura organizacional, especialmente en respuesta a cambios significativos en la universidad o el entorno estatal.

10.2.2. **Frecuencia y Contenidos:**

Reinducción Regular: A realizar al menos cada dos años, enfocada en actualizar al personal sobre los cambios organizacionales y estratégicos.

Presentaciones de Directivos: Exposición de planes y proyectos en desarrollo, actualizaciones sobre estrategias y objetivos de las diversas áreas, y revisión de lineamientos generales de la universidad.

11. EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El diseño del Plan de Capacitación en la Universidad de Cundinamarca se fundamenta en un enfoque holístico que integra directrices clave del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Este enfoque asegura que todas las actividades de capacitación estén alineadas con las necesidades institucionales y respondan a los requerimientos nacionales, fomentando así un desarrollo profesional coherente y estratégico.

Para construir este plan de manera efectiva, adoptamos el Ciclo de Deming (PDCA), que nos permite implementar un proceso de mejora continua mediante fases las cuales serán documentadas meticulosamente para asegurar una rendición de cuentas clara y para facilitar las auditorías y revisiones.

Este proceso estructurado no solo garantiza que las capacitaciones sean pertinentes y de alta calidad, sino que también proporciona un marco para su continua revisión y mejora, alineando permanentemente las actividades de capacitación con las estrategias y objetivos a largo plazo de la universidad:

FASE 1: Planificar (Plan): En esta fase inicial, establecemos los objetivos de capacitación claros y definidos que reflejen las metas del MEDIT, del Plan Rectoral y del Plan de Talento Humano. Determinamos las necesidades específicas de formación a partir de un diagnóstico detallado, que incluye análisis de competencias actuales y futuras requeridas por la universidad.

Asimismo, se planifican los contenidos, métodos de entrega y recursos necesarios.

Objetivos:

- **Integrar el MEDIT:** Adoptar los principios de innovación digital y aprendizaje translocal del MEDIT para formar las bases metodológicas del plan.
- **Alinear con el Plan Rectoral:** Garantizar que los objetivos de capacitación refuercen y complementen la misión y visión establecidas en el Plan Rectoral 2023-2027, fomentando una educación de alta calidad y transformadora.
- **Respalda el Plan de Talento Humano:** Desarrollar habilidades que reflejen las necesidades actuales y futuras del personal, con un enfoque particular en adaptarse a nuevas tecnologías y administrar cambios eficazmente.
- **Cumplir con el Plan Nacional:** Asegurar que la capacitación cumpla con los estándares y exigencias del Plan Nacional de Formación y Capacitación para proporcionar una formación relevante y de alta calidad.

Acciones:

- **Elaboración de Contenidos Digitales:** Diseñar materiales de capacitación que aprovechen tecnologías avanzadas, promoviendo un aprendizaje autónomo y colaborativo.
- **Implementación de Evaluaciones por Competencias:** Establecer sistemas de evaluación que midan efectivamente el desarrollo de habilidades conforme a los objetivos estratégicos del plan.

FASE 2: Hacer (Do): Implementar las actividades planificadas de capacitación utilizando métodos y tecnologías que promueven un aprendizaje eficaz y accesible. Esto puede incluir talleres, seminarios, cursos en línea y sesiones prácticas, todos diseñados para mejorar las habilidades y el conocimiento del personal acorde con los estándares establecidos.

Acciones:

- **Aplicación de Tecnología en la Capacitación:** Emplear plataformas de e-learning y otras herramientas tecnológicas para facilitar un acceso flexible y amplio al aprendizaje.
- **Ofrecimiento de Capacitación Diversificada:** Proporcionar modalidades de aprendizaje sincrónicas y asincrónicas que permitan la participación global, apoyando la translocalidad promovida por el MEDIT.

FASE 3: Verificar (Check): Se evalúa el progreso y la efectividad del plan de capacitación mediante el análisis de feedback, evaluaciones y otros indicadores de rendimiento, esta revisión permite identificar áreas de éxito y aquellas que requieren ajustes.

Acciones:

- **Recopilación de Retroalimentación Continua:** Obtener comentarios de los participantes y analizarlos para evaluar la efectividad de la capacitación.
- **Análisis Detallado de Resultados:** Utilizar herramientas analíticas avanzadas para evaluar los progresos y ajustar el plan de capacitación basándose en datos concretos.

FASE 4: Actuar (Act) Basados en los resultados obtenidos y el análisis realizado, se realizarán ajustes y mejoras al plan de capacitación para optimizar su impacto y eficacia, esta etapa es crucial para adaptar continuamente el plan a las cambiantes necesidades y contextos institucionales.

Acciones:

- **Realización de Ajustes Basados en la Evaluación:** Modificar y mejorar el programa de capacitación basándose en el feedback y los resultados de las evaluaciones.
- **Actualización y Optimización Constantes:** Revisar y actualizar regularmente los métodos y contenidos del plan para mantener su relevancia y efectividad, adaptándolos a las nuevas demandas y tecnologías emergentes.

Integración y Coherencia:

- **Alineación con Políticas Institucionales:** Confirmar que todas las actividades de capacitación se correspondan con las políticas y objetivos de la institución, incluyendo el MEDIT, el Plan Rectoral y las directrices nacionales.
- **Documentación y Sistematización Rigurosa:** Mantener registros completos de todas las etapas del ciclo de capacitación para facilitar auditorías, revisiones y la rendición de cuentas.

Al implementar este plan de capacitación estructurado y meticulosamente planificado según el Ciclo de Deming, la Universidad de Cundinamarca asegura un desarrollo profesional continuo que responde de manera efectiva a las necesidades inmediatas y a largo plazo del personal en un entorno educativo dinámico y tecnológicamente avanzado.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Universidad de Cundinamarca incorpora un sistema riguroso de seguimiento y evaluación, diseñado para monitorear la efectividad y el progreso de las actividades de capacitación hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Este sistema se alinea con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, y responde a las necesidades identificadas a través del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

12.1. Periodicidad del seguimiento y evaluación:

- **Seguimiento Semestral:** Se llevará a cabo una revisión semestral de las actividades de capacitación para asegurar su alineación con los objetivos establecidos y realizar ajustes oportunos.
- **Evaluación Anual:** Al final de cada año académico, se efectuará una evaluación exhaustiva para medir los resultados globales del plan, comparando los avances con los indicadores preestablecidos.

12.2. Responsabilidades de Reporte:

- Todas las actividades relacionadas con la programación, desarrollo, seguimiento y evaluación deben ser documentadas y reportadas a la División de Talento Humano, este enfoque centralizado facilita la toma de decisiones informada y la gestión eficiente de los recursos.

12.3. Indicadores de Evaluación

Los indicadores cuantificables siguientes permitirán medir la eficacia y el impacto del plan de capacitación:

12.3.1. Porcentaje de Cumplimiento del Programa Anual de Capacitación:

Descripción: Este indicador mide la efectividad en la implementación del programa de capacitación según lo planeado.

Formula: $(\text{Número de actividades de capacitación completadas} / \text{Número total de actividades programadas}) * 100$

12.3.2. Tasa de Participación en las Actividades de Capacitación:

Descripción: Calcula el porcentaje de personal administrativo que participa activamente en las actividades programadas.

Fórmula: $(\text{Número de participantes en las actividades de capacitación} / \text{Número de personal administrativo contratado}) * 100$

12.3.3. **Eficacia de la Implementación de Acciones de Capacitación:**

Descripción: Evalúa la proporción de las acciones de capacitación ejecutadas con respecto al total planeado.

Fórmula: (Número de acciones ejecutadas / Número de acciones programadas) * 100

12.4. **Documentación Integral del Plan**

El plan se documentará exhaustivamente en el programa incluyendo:

- **Líneas Temáticas y Objetivos:** Detallando los contenidos específicos de cada programa de capacitación.
- **Cronograma y Personal a Capacitar:** Especificando las fechas y los grupos objetivo para cada sesión.
- **Costos y Responsables:** Enumerando los presupuestos y los encargados de cada actividad de capacitación.

Este enfoque garantiza que todas las actividades de capacitación sean pertinentes, efectivas y alineadas con los objetivos estratégicos de la Universidad de Cundinamarca, promoviendo un ambiente de mejora continua y adaptabilidad al cambio.



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO

Directora de Talento Humano



REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). Desarrollo y gestión de talentos. Granica.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
- Münch, L. (2018). Capacitación y desarrollo de personal. Trillas.
- Picciano, A. G. (2017). La educación superior en la era digital: Innovación y gestión. Routledge.
- Hickman, G. R. (2010). Leading change in multiple contexts: Concepts and practices in organizational, community, political, social, and global change settings. SAGE Publications.
- Hodges, C., Fowler, D., & Auerbach, A. J. (2020). Digital transformation in higher education: How disruptive innovations affect teaching and learning. Palgrave Macmillan.
- Grawe, N. D. (2020). The agile college: How institutions successfully navigate demographic changes. Johns Hopkins University Press.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). Learning in adulthood: A comprehensive guide (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Muñoz Barrera Adriano (2023). El mundo Digital Transmoderno MEDIT, una respuesta a la educación del siglo 21. Universidad de Cundinamarca.