



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

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

2025

INDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN
2. INTRODUCCION
3. JUSTIFICACION
4. OBJETIVOS
 - 4.1. Objetivo General
 - 4.2. Objetivos Específicos
5. ALCANCE
6. GLOSARIO
 - 6.1. Empleo
 - 6.2. Niveles de Empleo de la Planta de Personal Administrativo
 - 6.3. Naturaleza General de las Funciones
7. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA PLANTA GLOBAL CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.
8. CONTEXTO DIAGNOSTICO
 - 8.1. Estructura Orgánica
 - 8.2. Planta de Personal
 - 8.2.1. Administrativa
 - 8.2.2. Docente
9. VACANTES ACTUALES
10. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN
 - 10.1. Personal Administrativo
 - 10.2. Personal Docente

10.3. Estudio de verificación de cumplimiento de Requisitos

10.3.1. Reubicación de Personal

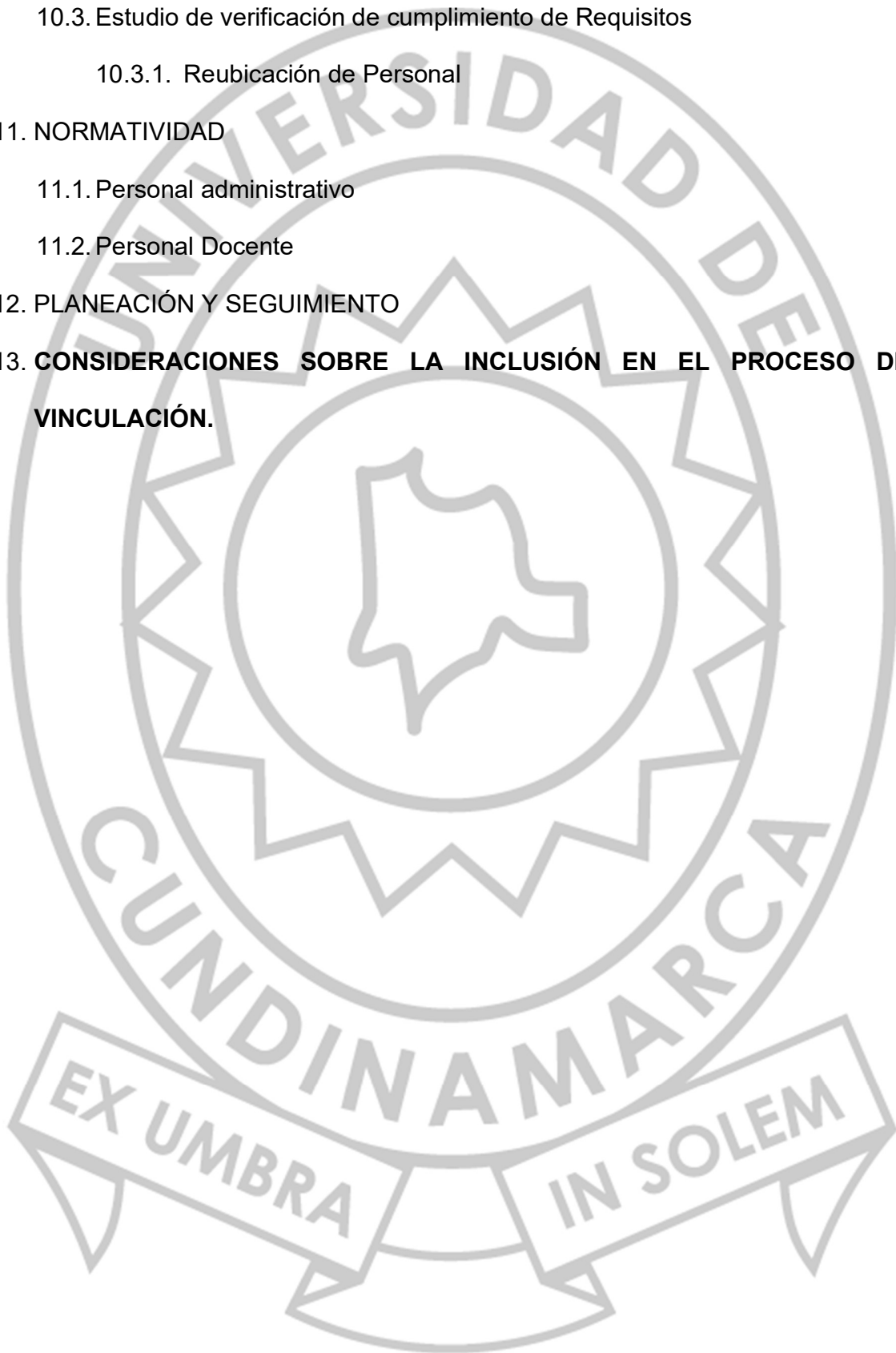
11. NORMATIVIDAD

11.1. Personal administrativo

11.2. Personal Docente

12. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

13. **CONSIDERACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN.**



1. PRESENTACIÓN

Con el objetivo de alinear de manera efectiva nuestras iniciativas con las directrices estratégicas del Plan Rectoral y los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), se ha desarrollado el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Personal, este plan es fundamental para asegurar que la Universidad de Cundinamarca no solo se adapte a los desafíos del entorno educativo moderno, sino que también se posicione como líder en este contexto dinámico. A través de este plan, nos comprometemos a gestionar las vacantes y el talento humano de manera que cada acción y decisión contribuya directamente a objetivos clave como la innovación educativa, el desarrollo y bienestar del talento humano, y la eficiencia y adaptabilidad organizacional.

Enfocándose en la innovación educativa, el plan garantiza que la estructura de personal esté equipada para liderar en la transformación educativa, facilitando la implementación de metodologías y tecnologías avanzadas esenciales para el MEDIT, este enfoque no solo refleja la dedicación a la excelencia académica, sino que también promueve un entorno que fomenta la creatividad y la innovación entre nuestro personal y estudiantes.

Además, el plan subraya la importancia del desarrollo y bienestar del talento humano, promoviendo un ambiente que apoya tanto el crecimiento profesional como el bienestar integral, esto es crucial para atraer y mantener talento de alta calidad, una piedra angular del Plan Estratégico de Talento Humano y una expectativa del Plan Rectoral, que enfatiza la importancia de un entorno laboral enriquecedor y ético.

En términos de eficiencia y adaptabilidad organizacional, el plan permite adaptar la fuerza laboral a las necesidades cambiantes del panorama educativo global, la capacidad de la universidad para responder de manera ágil a los desafíos y oportunidades se asegura mediante la implementación de prácticas de gestión del

talento humano que son tanto innovadoras como alineadas con las mejores prácticas y tendencias actuales.

Así, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Personal es una manifestación clara de nuestra determinación por moldear proactivamente el futuro de nuestra institución, alineado con las metas y principios del Plan Rectoral y el MEDIT, este plan no solo define cómo abordaremos las vacantes actuales y futuras, sino que también fortalece el compromiso con la excelencia académica y la innovación, asegurando que la Universidad de Cundinamarca continúe liderando en el ámbito educativo global.

2. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Personal es fundamental en la estructura de la Universidad de Cundinamarca, diseñado para apoyar la implementación del Plan de Desarrollo y alcanzar los objetivos del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT). Este plan, alineado íntegramente con el Plan Estratégico de Talento Humano, refleja el compromiso con una gestión proactiva del talento, crucial para la evolución educativa y social de nuestra institución.

Respondiendo a un análisis estratégico detallado, este plan aborda necesidades específicas que emergen de los objetivos delineados en el Plan Rectoral, por ejemplo, las iniciativas pasadas, como la expansión de los programas de capacitación digital, han demostrado la necesidad de adaptar continuamente nuestra fuerza laboral a tecnologías avanzadas, influenciando directamente las estrategias de provisión y desarrollo profesional actuales. Adoptando una perspectiva transmoderna que supera los límites de la educación tradicional, el plan está diseñado para avanzar en la calidad translocal de aprendizaje, asegurando que la estructura del personal no solo satisfaga las demandas actuales, sino que también esté equipada para enfrentar desafíos futuros en un entorno global y

tecnológicamente avanzado, este enfoque vincula la provisión de talento directamente con las metas estratégicas de la Universidad, facilitando la adaptabilidad y la innovación continua en todos los niveles organizativos.

El documento detalla los procedimientos y estrategias para administrar las vacantes, tanto definitivas como temporales, asegurando que cada acción en la provisión de personal esté alineada con los principios del MEDIT y apoye el desarrollo integral de los funcionarios, de ahí que, se enfoca en cómo la gestión del talento puede fomentar un ambiente que promueva la excelencia, el bienestar y el compromiso con los valores democráticos, la civilidad y la libertad, componentes vitales en el modelo educativo.

Además, el plan se integra con iniciativas estratégicas que incluyen la formación continua, el desarrollo profesional y la innovación en la gestión del talento humano, garantizando que el personal no solo sea competente en sus roles actuales, sino también capaz de liderar y adaptarse a cambios futuros, este enfoque sistemático y estratégico subraya el compromiso con el logro de un impacto significativo y duradero, tanto a nivel local como global.

3. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca es una herramienta estratégica diseñada para apoyar la implementación del Plan de Desarrollo Institucional y alcanzar los objetivos del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), este plan no solo garantiza que la estructura de personal esté preparada para satisfacer las necesidades actuales, sino que también está equipada para enfrentar los desafíos futuros en un entorno

educativo global y tecnológicamente avanzado, lo cual es fundamental para la adaptabilidad y la innovación continua.

De ahí que, el plan juega un papel crucial en la mejora de la calidad educativa y administrativa al planificar proactivamente el talento humano necesario para mantener y elevar la calidad de la educación y los servicios administrativos, facilita la implementación de metodologías y tecnologías avanzadas, fundamentales para el MEDIT, asegurando que el personal esté a la vanguardia de la transformación educativa, esta alineación con el MEDIT permite integrar prácticas innovadoras en la gestión del talento humano, reflejando los altos estándares del Plan Rectoral.

El plan destaca la importancia de equipar al personal con competencias necesarias para liderar y adaptarse a los cambios en el sector educativo, esto se logra a través de la provisión, promoción y desarrollo continuo del personal, integrando prácticas que promueven la innovación en línea con las directrices del MEDIT y las necesidades del mercado educativo, así, la adaptabilidad se ve reforzada por prácticas que permiten una respuesta ágil a las cambiantes demandas educativas, justificando la creación de este plan para adaptar rápidamente el talento humano a nuevas necesidades y objetivos a largo plazo.

El plan también pone un gran énfasis en el bienestar y el desarrollo profesional del personal, estos elementos son cruciales para atraer y retener talento de alta calidad, indispensable para una institución que aspira a liderar en el contexto educativo contemporáneo, la promoción del bienestar integral y el desarrollo profesional son estrategias clave en este plan, asegurando que la Universidad de Cundinamarca no solo responda a los desafíos inmediatos sino que también esté preparada para las oportunidades del mañana.

Bajo esta perspectiva el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano es más que una medida administrativa; es una manifestación del compromiso firme de la universidad para formar proactivamente el futuro de la institución, alineado con

el Plan Rectoral y el MEDIT, este enfoque estratégico no solo adapta la estructura de personal a las necesidades actuales y futuras, sino que también garantiza un impacto significativo y duradero, manteniendo un liderazgo efectivo en un contexto educativo global y tecnológicamente avanzado.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Fortalecer la gestión del talento humano en la Universidad de Cundinamarca mediante la implementación de estrategias efectivas que identifiquen y satisfagan las necesidades de personal de la planta global, asegurando el cumplimiento de las metas educativas y administrativas, este enfoque incluirá la promoción de políticas de inclusión alineadas con los valores del MEDIT y las directrices del Plan Rectoral, garantizando que todas las prácticas de talento humano reflejen compromisos con la diversidad y la equidad.

4.2. Objetivos Específicos

- Realizar evaluaciones para identificar de manera precisa y continua las vacantes en la Planta Global de Personal, respondiendo eficazmente a las demandas actuales y futuras.
- Desarrollar y ejecutar un plan de acción para garantizar la ocupación oportuna de vacantes con candidatos altamente cualificados, en línea con los estándares de excelencia y las expectativas del Plan Rectoral.
- Establecer y mantener sistemas de gestión de vacantes que sean robustos, transparentes y conformes a los estándares legales y éticos. Estos sistemas promoverán la excelencia y la innovación, reflejando los principios del MEDIT y del Plan Rectoral.

- Desarrollar y promover políticas y prácticas que aumenten la inclusión y la diversidad dentro de la planta de personal de la universidad.

5. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca está diseñado para implementarse a corto y mediano plazo, ofreciendo una ruta estratégica para la identificación, cobertura y gestión de las vacantes en la Planta Global de Personal.

Este plan servirá como un mecanismo clave para anticipar las necesidades futuras de personal en función de los objetivos educativos y administrativos, establecidos en el Plan Rectoral y alineados con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), por lo que abordará la estimación de recursos necesarios para la adquisición y desarrollo de talento, asegurando una integración eficaz entre las expectativas institucionales y las capacidades del personal.

Así mismo, contempla un enfoque flexible que permitirá ajustes dinámicos en respuesta a las demandas cambiantes del entorno académico y laboral, garantizando que la universidad mantenga su competitividad y eficacia operativa.

6. GLOSARIO DE TERMINOS

Con el fin de comprender más fácilmente el presente documento se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se encuentran definidas en el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca; Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009.

6.1. Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas, deberes, derechos, atribuciones y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, e conformidad con la Ley y el Estatuto General de la Universidad, el Estatuto de Personal Administrativo y demás concordantes, con el propósito de satisfacer las necesidades permanentes de la Institución (artículo 12 del Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009).

6.2. Niveles de los Empleos de la Planta de Personal Administrativo:
En el artículo 16 del Acuerdo No. 005 del 5 de agosto de 2009, se establecen 6 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Ejecutivo
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

6.3. Naturaleza General de las Funciones:

- **Directivo:** Comprende los cargos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Asesor:** Abarca los cargos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar, directamente a los servidores públicos del Nivel Directivo.
- **Ejecutivo:** Agrupa los cargos cuyas funciones consisten en la dirección, coordinación, supervisión y control de las unidades o áreas internas

encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos de la institución.

- **Profesional:** Engloba aquellos cargos a los cuales corresponden funciones cuya naturaleza demanda la aplicación de los conocimientos propios de cualquier reconocida por la Ley.
- **Técnico:** Reúne a los cargos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y aplicación de tecnologías.
- **Asistencial:** Contiene los cargos cuyas funciones implican el ejercicio de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

1

7. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA PLANTA GLOBAL CON LA PLANEACION ESTRATEGICA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano se desarrolla como una herramienta estratégica para responder a las necesidades y exigencias de la misión institucional, delineadas en el Plan Rectoral y el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), por lo que está diseñado para garantizar una gestión eficaz del personal que no solo cumple con los requerimientos legales, sino que también apoya la productividad, eficiencia y el bienestar laboral de acuerdo con el Plan Estratégico de Talento Humano.

En este plan detalla la forma en que la universidad gestionará su talento humano para asegurar la alineación con las metas y objetivos institucionales, promoviendo un desarrollo coherente y sostenido en todas sus áreas operativas, de tal forma que se orienta a cumplir las metas de crecimiento y desarrollo definidas en el Plan Rectoral, asegurando que cada vacante cubierta contribuya a los objetivos de

expansión académica y administrativa de la universidad, busca atraer y retener talento que no solo sea competente, sino que también comparta y fomente los valores y la visión de la institución hacia una educación transformadora y transmoderna.

Con la implementación se busca seleccionar personal que esté preparado para implementar las innovaciones pedagógicas y tecnológicas que propone el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), esto incluye habilidades en tecnologías emergentes, adaptabilidad a nuevos métodos de enseñanza y un compromiso con la excelencia educativa y la investigación, elementos centrales del modelo educativo de la universidad.

En consonancia con el Plan Estratégico de Talento Humano, el plan de vacantes prioriza el desarrollo y bienestar de los empleados, facilitando recursos y oportunidades para su crecimiento profesional continuo, esto es crucial para mantener un ambiente laboral que promueva la eficiencia, la innovación y el compromiso con los ideales institucionales.

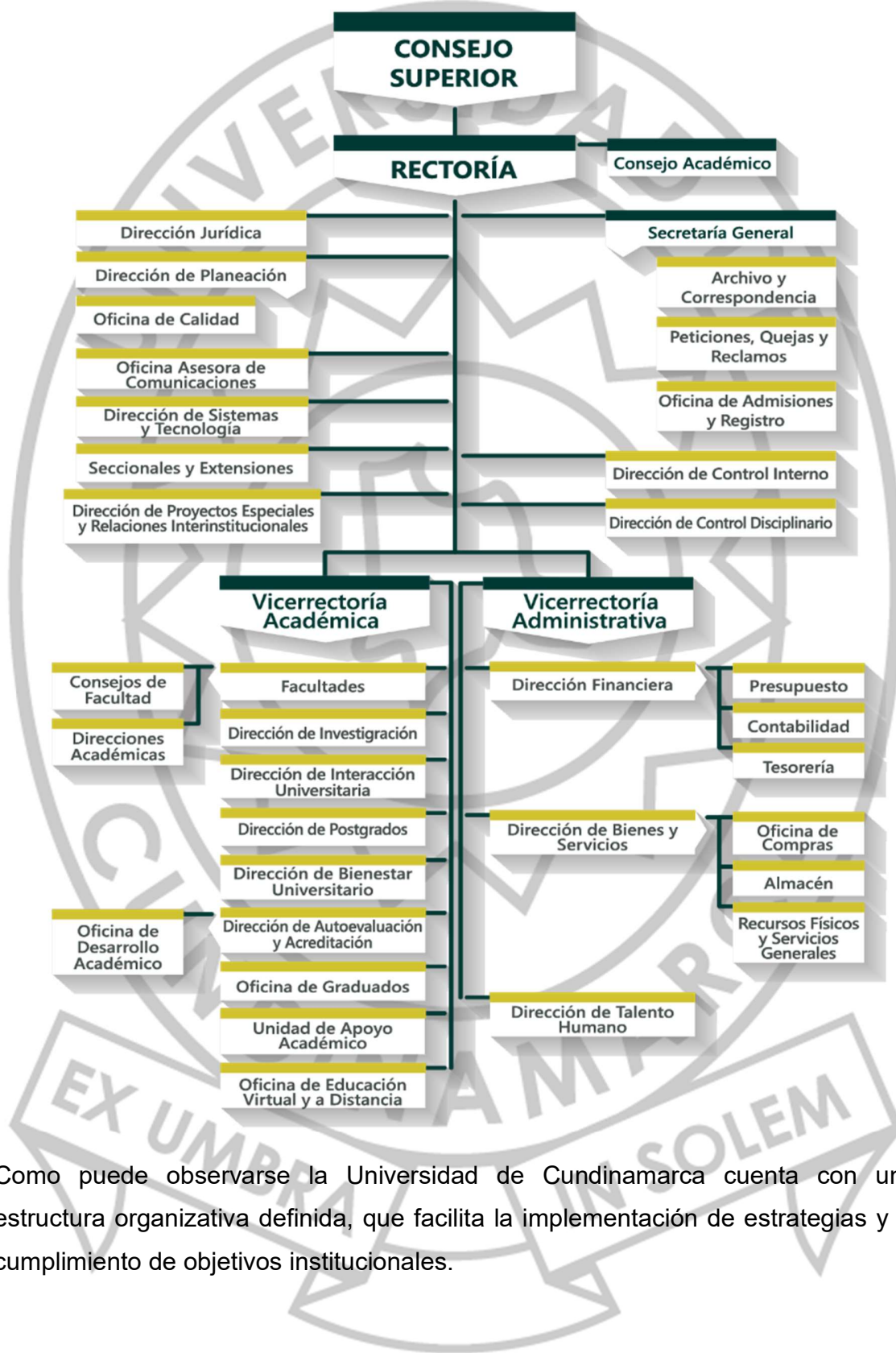
Bajo esta perspectiva, se establecen procedimientos claros y efectivos para la provisión de personal que no solo responden a las necesidades operativas inmediatas, sino que también fortalecen la capacidad de la Universidad de Cundinamarca para lograr sus metas a largo plazo, reflejando un enfoque integrado y estratégico en la gestión del talento humano.

8. CONTEXTO DIAGNÓSTICO

8.1. Estructura Orgánica

A través del Acuerdo No. 008 del 9 de marzo de 2012, se modificó el artículo 5 del Acuerdo No. 0013 de mayo 23 de 1996, la estructura orgánica de la Universidad de Cundinamarca, así:

- 
1. Consejo Superior
 2. Consejo Académico
 3. Rectoría
 - 3.1. Dirección de Control Interno Disciplinario
 - 3.2. Dirección de Control Interno
 - 3.3. Dirección Jurídica
 - 3.4. Dirección de Planeación Institucional
 - 3.4.1. Oficina de Calidad
 - 3.5. Dirección de Sistemas y Tecnologías
 - 3.6. Oficina asesora de Comunicaciones
 - 3.7. Secretaría General
 - 3.7.1. Archivo y Correspondencia
 - 3.7.2. Peticiones, quejas y reclamos
 - 3.7.3. Oficina de Admisiones y Registro
 - 3.8. Dirección de Proyectos Especiales y Relaciones Interinstitucionales
 - 3.9. Seccionales y Extensiones
 - 3.10. Vicerrectoría Académica
 - 3.10.1. Dirección de Extensión Universitaria
 - 3.10.2. Dirección de Investigación
 - 3.10.3. Dirección de Posgrados
 - 3.10.4. Dirección de Bienestar Universitario
 - 3.10.5. Facultades
 - 3.10.6. Dirección de Autoevaluación y Acreditación
 - 3.10.6.1. Oficina de Desarrollo Académico
 - 3.10.7. Oficina de Educación Virtual y a Distancia.
 - 3.10.8. Oficina de Graduados
 - 3.10.9. Unidad de Apoyo Académico
 - 3.11. Vicerrectoría Administrativa y Financiera
 - 3.11.1. Dirección de Talento Humano
 - 3.11.2. Dirección de Bienes y Servicios
 - 3.11.2.1. Oficina de Compras
 - 3.11.2.2. Almacén
 - 3.11.2.3. Recursos Físicos y Servicios Generales
 - 3.11.3. Dirección Financiera
 - 3.11.3.1. Contabilidad
 - 3.11.3.2. Tesorería
 - 3.11.3.3. Presupuesto



Como puede observarse la Universidad de Cundinamarca cuenta con una estructura organizativa definida, que facilita la implementación de estrategias y el cumplimiento de objetivos institucionales.

Esta estructura, compuesta por diversas direcciones y oficinas bajo la supervisión del Consejo Superior y la Rectoría, se alinea con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano de la siguiente manera:

1. MEDIT: La estructura facilita la adopción de tecnologías avanzadas y metodologías innovadoras en la enseñanza, que son fundamentales para el MEDIT.

Las Direcciones de Sistemas y Tecnología, así como la Oficina de Educación Virtual y a Distancia, son cruciales para este fin, estas dependencias aseguran que la infraestructura tecnológica y las capacidades pedagógicas estén a la vanguardia, permitiendo a la universidad mantener su competitividad y relevancia en el panorama educativo moderno.

2. Plan Rectoral: La estructura apoya el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Rectoral, tales como la expansión académica, la investigación y el desarrollo sostenible.

Las facultades y las direcciones específicas, como la Dirección de Investigación y la Dirección de Posgrados, desempeñan roles esenciales en la realización de estas metas, trabajando en conjunto para promover la excelencia académica y la innovación.

3. Plan Estratégico de Talento Humano: El Plan Estratégico de Talento Humano se beneficia directamente de la estructura organizativa al facilitar la gestión eficaz del talento en todas las áreas.

La Dirección de Talento Humano, ubicada bajo la Vicerrectoría Administrativa, es fundamental para implementar estrategias de reclutamiento, desarrollo y retención de personal que estén en línea con los objetivos institucionales, esta dirección asegura que todos los procesos de talento humano se manejen con coherencia y eficacia, fortaleciendo el clima laboral y la cultura organizativa.

Bajo esta perspectiva, es claro que la estructura organizativa de la Universidad de Cundinamarca es un pilar clave que no solo sostiene sino que también potencia la implementación del MEDIT, la realización de los objetivos del Plan Rectoral, y la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, esta alineación estratégica asegura que la universidad pueda responder eficazmente a sus necesidades internas y adaptarse a los desafíos y oportunidades externos, manteniendo así su compromiso con la excelencia y la innovación en todas sus actividades.

8.2. PLANTA DE PERSONAL

8.2.1. Personal Administrativo

A través de los Acuerdos No. 0023 y 0024 del 16 de julio de 1996 y la Resolución No. 066 de 2012, estableció la compresión de la Planta de Personal Administrativo, como se señala a continuación:

RELACION CON LA ESTRUCTURA	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE CARGOS
3	Rector	45	N.E	Directivo	1
3.1.	Director de Control Interno Disciplinario	27	11	Directivo	1
3.2.	Director de Control Interno	106	06	Asesor	1
3.3.	Director Jurídica	027	11	Directivo	1
3.4.	Director de Planeación Institucional	106	06	Asesor	1
3.5	Director de Sistemas y Tecnologías	160	01	Directivo	1
3.6.	Jefe Oficina de Comunicaciones	104	04	Asesor	1
3.7	Secretario General	075	13	Directivo	1
3.7.1.	Jefe oficina Archivo y Correspondencia	150	01	Ejecutivo	1
3.7.3.	Jefe oficina Admisiones y Registro	150	01	Ejecutivo	1
3.8	Director de Proyectos Especiales y Relaciones Interinstitucionales	27	11	Directivo	1
3.9.	Director de Seccional	2095	18	Ejecutivo	2
3.9.	Director Administrativo de Extensión	2045	18	Ejecutivo	4

3.10.	Vicerrector Académico	060	17	Directivo	1
3.10.1.	Director de Extensión	20	10	Directivo	1
3.10.2.	Director de Investigación Universitaria	27	13	Directivo	1
3.10.3.	Director del instituto de posgrados	085	13	Directivo	1
3.10.4.	Director de Bienestar Universitario	20	10	Ejecutivo	1
3.10.5.	Decano de Facultad	085	13	Directivo	6
3.10.5.1	Director de Programa	3010	21	Ejecutivo	12
3.10.6	Director de Autoevaluación y Acreditación	105	05	Asesor	1
3.10.6.1	Jefe de Oficina Desarrollo académico	150	01	Ejecutivo	1
3.10.7	Jefe de Oficina de Educación Virtual y a Distancia	150	01	Ejecutivo	1
3.10.9.	Jefe Unidad de Apoyo Académico	150	01	Ejecutivo	1
3.11.	Vicerrector Administrativo y Financiero	60	13	Directivo	1
3.11.1.	Director de Talento Humano	160	01	Ejecutivo	1
3.11.2.	Director de Bienes y Servicios	160	01	Ejecutivo	1
3.11.2.1.	Jefe de la Oficina de Compras	150	01	Ejecutivo	1
3.11.2.2.	Jefe de Almacén	150	01	Ejecutivo	1
3.11.2.3.	Jefe de Recursos Físicos y Servicios Generales	150	01	Ejecutivo	1
3.11.3.	Director Financiero	160	01	Ejecutivo	1
3.11.3.1.	Jefe de Contabilidad	170	01	Ejecutivo	1
3.11.3.2.	Tesorero	3010	21	Profesional	1
3.11.3.3.	Jefe de Presupuesto	170	01	Ejecutivo	1
Donde ubique el cargo	Profesional Universitario III	3010	21	Profesional	1
Donde ubique el cargo	Profesional Universitario II	3010	15	Profesional	8
Donde ubique el cargo	Profesional Universitario I	3010	14	Profesional	7
Donde ubique el cargo	Técnico Administrativo IV	4065	17	Técnico	4
Donde ubique el cargo	Técnico Administrativo III	4065	16	Técnico	8
Donde ubique el cargo	Técnico Administrativo II	4065	14	Técnico	3
Donde ubique el cargo	Técnico Administrativo I	4065	12	Técnico	3
Donde ubique el cargo	Coordinador del CAAP (Centro de Ayudas Audiovisuales y Publicaciones)	2045	07	Técnico	1
Donde ubique el cargo	Almacenista	5080	23	Asistencial	1

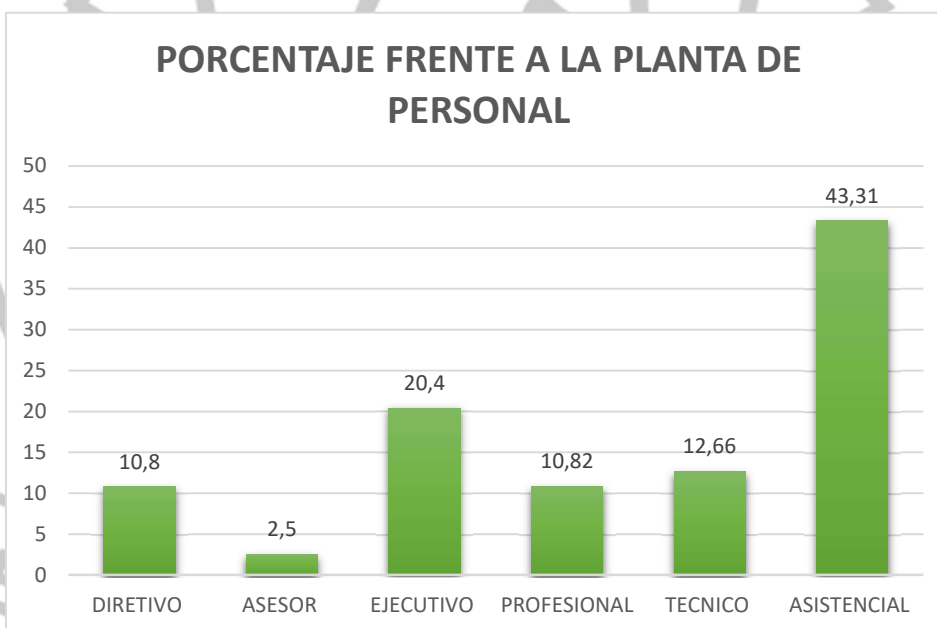
Donde ubique el cargo	Auxiliar Servicios Generales III	5335	19	Asistencial	9
Donde ubique el cargo	Auxiliar Servicios Generales II	5335	15	Asistencial	6
Donde ubique el cargo	Auxiliar Servicios Generales I	5335	12	Asistencial	3
Donde ubique el cargo	Secretaria Ejecutiva	5040	20	Asistencial	21
Donde ubique el cargo	Secretaria Auxiliar	5040	19	Asistencial	21
Donde ubique el cargo	Operario	5310	19	Asistencial	6
Donde ubique el cargo	Oficial De Mantenimiento	4080	12	Asistencial	1

TOTAL DE CARGOS

157

CARGOS POR NIVEL	NIVEL	No. DE CARGOS	% FRENTE A LA PLANTA
	DIRECTIVO	17	10,8%
ASESOR	4	2,5%	
EJECUTIVO	32	20,4%	
PROFESIONAL	17	10,82%	
TECNICO	19	12,66%	
ASISTENCIAL	68	43,31%	

PORCENTAJE FRENTE A LA PLANTA DE PERSONAL



La gráfica muestra el porcentaje de funcionarios adscritos a los diferentes niveles administrativos, así: el 43,3% al nivel asistencial, el 20,4% al nivel ejecutivo, el 12,66% al nivel técnico, 10,8% al nivel directivo, el 10,8% al nivel profesional y el 2,5% al nivel asesor.

8.2.2. Personal Docente

Según lo establecido en el Acuerdo No. 0024 del 16 de julio de 1996, la planta de personal docente de la Universidad de Cundinamarca está compuesta por un máximo de 92 plazas docentes de tiempo completo o su equivalente en plazas docentes de medio tiempo.

La Planta de Personal de la Universidad de Cundinamarca, tanto administrativa como docente, constituye la base fundamental para el soporte y potenciación de los objetivos del Plan Rectoral, el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y el Plan Estratégico de Talento Humano, está a estructura cuidadosamente regulada y jerarquizada no solo asegura el cumplimiento de las metas académicas y administrativas actuales, sino que también posiciona estratégicamente a la universidad para futuros desafíos y oportunidades.

Los roles clave desde el Rector hasta los directores y jefes de oficina son cruciales para integrar la operativa diaria con la visión a largo plazo, promoviendo iniciativas que expanden programas académicos y mejoran la infraestructura, en línea con las directrices estratégicas.

En el ámbito administrativo, la Dirección de Sistemas y Tecnologías y la Oficina de Educación Virtual son vitales para adaptar y adoptar tecnologías que soporten un modelo educativo avanzado y transmoderno, asegurando que la infraestructura tecnológica esté alineada con métodos pedagógicos innovadores, simultáneamente, la Dirección de Talento Humano desempeña un papel esencial en la implementación de estrategias de talento humano que fomentan la atracción, retención y desarrollo de un personal altamente cualificado, garantizando la alineación con los valores institucionales y fomentando un entorno laboral productivo y satisfactorio.

Por otro lado, la planta docente es fundamental para la ejecución directa del MEDIT en las aulas, aplicando innovaciones pedagógicas que enriquecen la experiencia de aprendizaje y mantienen la calidad educativa. La competencia y el compromiso de

los docentes con la excelencia académica son esenciales para crear un ambiente educativo que no solo responda a las necesidades actuales de los estudiantes, sino que también anticipe y se adapte a las exigencias futuras del mercado laboral y la sociedad.

Este análisis resalta la importancia crítica de contar con personal administrativo y docente idóneo que esté alineado con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral, y el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca, de ahí que, la adecuada alineación de la planta de personal es fundamental no solo para cumplir con las responsabilidades académicas y administrativas actuales, sino también para posicionar a la universidad en un contexto global competitivo, al integrar estos planes estratégicos en el plan de vacantes y la provisión del personal, la universidad no solo mejora su eficiencia y efectividad operativa, sino que también se prepara para enfrentar y superar los desafíos futuros, asegurándose de responder proactivamente a las dinámicas del entorno global.

9. VACANTES ACTUALES

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas y temporales de la planta de empleos de la Universidad de Cundinamarca, con corte a 31 de diciembre de 2024.

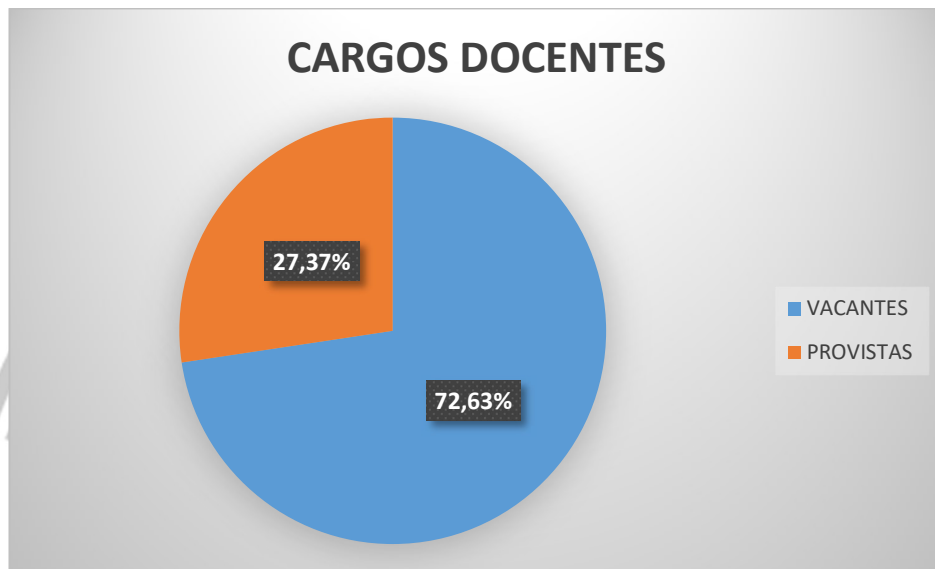
VACANTES ADMINISTRATIVAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2024					
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	TIPO DE VACANCIA	NUMERO DE VACANTES
DECANO DE FACULTAD	085	13	Directivo	Definitiva	2
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA	27	13	Directivo	Definitiva	1
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE POSGRADOS	085	13	Directivo	Definitiva	1
DIRECTOR DE PROGRAMA	3010	21	Ejecutivo	Definitiva	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO II	3010	15	Profesional	Temporal	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO I	3010	14	Profesional	Definitiva	3
TÉCNICO ADMINISTRATIVO IV	4065	17	Técnico	Definitiva	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO III	4065	16	Técnico	Definitiva	3
TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	4065	14	Técnico	Definitiva	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	4065	12	Técnico	Definitiva	1

SECRETARIA EJECUTIVA	5040	20	Asistencial	Definitiva	10
SECRETARIA AUXILIAR	5040	19	Asistencial	Definitiva	2
ALMACENISTA	5080	23	Asistencial	Definitiva	1
OPERARIO	5310	19	Asistencial	Definitiva	4
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES III	5335	19	Asistencial	Definitiva	4
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES II	5335	15	Asistencial	Definitiva	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES I	5335	12	Asistencial	Definitiva	2
TOTAL					49



La gráfica muestra el porcentaje de las vacantes en los diferentes niveles administrativos, así: el 36,84% al nivel técnico, el 35,29% al nivel asistencial, el 31,25% al nivel ejecutivo, el 23,53% al nivel directivo, el 23,53% al nivel profesional y nivel asesor no se encuentra con vacantes disponibles a corte del 31 de diciembre de 2024.

VACANTES PERSONAL DOCENTE DE PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2024					
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NIVEL	TIPO DE VACANTE	N° DE VACANTES
DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO	N/A	N/A	N/A	Definitiva	69
TOTAL					69



La Universidad de Cundinamarca ha identificado una serie de vacantes definitivas en su planta de empleos, corte al 31 de diciembre de 2024, que son fundamentales para el cumplimiento de sus metas académicas y administrativas, estas vacantes, que incluyen cargos desde Decanos de Facultad hasta Auxiliares de Servicios Generales, que son esenciales para la operación y el desarrollo estratégico de la institución, la provisión de estos cargos no solo asegura la continuidad operativa sino que también fortalece la implementación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano.

Los cargos de liderazgo como Decanos y Directores son cruciales para dirigir las iniciativas clave que apoyan la expansión académica y la mejora de la infraestructura, en línea con los objetivos del Plan Rectoral, estos roles requieren un enfoque cuidadoso para la provisión, buscando candidatos que no solo tengan las competencias técnicas necesarias, sino que también compartan la visión de la universidad y puedan impulsar cambios significativos, además, los roles técnicos y asistenciales soportan las necesidades diarias y operativas de la universidad, asegurando que las funciones esenciales se mantengan eficientes y efectivas.

El desafío para el Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano es no solo cubrir estas vacantes, sino también asegurarse de que el talento enganchado pueda

contribuir a largo plazo a los objetivos institucionales, lo cual implica un proceso de selección riguroso, programas de capacitación adecuados y estrategias de retención que promuevan el desarrollo profesional y personal, de ahí, que la efectividad de este plan debe ser evaluada periódicamente para asegurar que las contribuciones del personal estén alineadas con la mejora continua y la innovación requerida por el entorno educativo dinámico y competitivo.

Bajo esta perspectiva, las vacantes en la Universidad de Cundinamarca son más que simples puestos a proveer; son oportunidades estratégicas para fortalecer la institución en todos los niveles, una gestión efectiva de estas vacantes es esencial para que la universidad no solo cumpla con sus obligaciones actuales, sino que también se prepare para liderar en el futuro educativo global.

10. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

10.1. Metodología de Provisión de Personal Administrativo en la Universidad de Cundinamarca.

La metodología de provisión de personal administrativo en la Universidad de Cundinamarca está diseñada para alinearse con el Plan Rectoral, el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y las normativas vigentes, garantizando que el proceso de provisión de vacantes sea estratégicamente enfocado, apoyando la visión y los objetivos estratégicos de la universidad y asegurando que la institución esté preparada para enfrentar los retos del entorno educativo global y digital.

Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Los cargos de libre nombramiento son esenciales para el liderazgo y la gestión estratégica en la universidad, la provisión de estos roles se realiza mediante un nombramiento ordinario, verificando que los candidatos cumplan con todos los requisitos

necesarios para un desempeño eficaz, este proceso respalda los objetivos del Plan Rectoral y el MEDIT, facilitando la implementación de nuevas iniciativas y proyectos estratégicos que promueven la innovación y adaptabilidad.

Manejo de Vacancias Temporales o Definitivas en la Carrera Administrativa:

Se opta por nombramientos provisionales ante vacancias temporales o definitivas, permitiendo así una continuidad operativa sin interrupciones, esta flexibilidad es crucial para mantener la eficiencia y efectividad operativa mientras se procede con la selección definitiva, en línea con las expectativas del Plan Estratégico de Talento Humano.

Comisiones y Encargos: La universidad maneja las necesidades emergentes mediante comisiones de servicio y encargos, asignando temporalmente personal administrativo a funciones críticas sin incurrir en costos adicionales significativos, este método asegura una respuesta efectiva a misiones especiales y necesidades operativas urgentes, optimizando la gestión del talento y los recursos financieros.

Asignación o Adscripción de Funciones: Esta metodología permite la asignación temporal de funciones a otros empleados sin generar vacancia ni implicar costos adicionales, reflejando una gestión de talento humano prudente y estratégica, esta práctica es vital en contextos donde la continuidad de la gestión y la operatividad son críticas.

Convocatorias Transparentes y Equitativas: Las convocatorias para proveer vacantes se realizan de manera transparente y abierta, promoviendo la equidad y el acceso igualitario a las oportunidades de empleo, cada convocatoria se publica con claridad en los requisitos, criterios de selección y procedimientos, asegurando que todos los procesos sean justos y accesibles para todos los candidatos potenciales, esto es esencial para mantener la confianza en los procesos de la universidad y para fomentar un entorno laboral basado en la meritocracia y la integridad.

Evaluación y Ajuste Continuo: Se incorporará un sistema de retroalimentación y evaluación periódica para ajustar y mejorar continuamente la metodología de provisión de personal, esto incluirá revisiones regulares del éxito de los métodos de selección y la eficacia de las estrategias de provisión en relación con los objetivos del MEDIT y del Plan Rectoral, las mejoras se basarán en análisis de datos, comentarios de las partes interesadas o grupos de interés y evaluaciones de desempeño para asegurar que la metodología permanezca alineada con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes de la universidad.

10.2. Metodología de Provisión de Personal docente en la Universidad de Cundinamarca.

El proceso de selección y provisión de personal docente en la Universidad de Cundinamarca está meticulosamente diseñado para alinearse con el Plan Rectoral, el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), y los estatutos del profesorado, garantizando que cada etapa del proceso promueva principios de transparencia, meritocracia, innovación y adaptabilidad.

Comisión Interna de Servicios: Para aquellos docentes que requieran desempeñar un cargo académico-administrativo o directivo, como está establecido en el artículo 31 del Acuerdo No. 002 de 2009, se emplea la comisión interna de servicios, este proceso permite asignar temporalmente a los docentes a roles estratégicos, esenciales para la administración y el desarrollo académico de la universidad, esta metodología fomenta la flexibilidad y la adaptabilidad, permitiendo que la institución se ajuste dinámicamente a las necesidades cambiantes y mantenga la calidad y continuidad de su gestión académica.

Concurso Abierto y Público de Méritos: Conforme al artículo vigésimo segundo del Acuerdo No. 024 de 2007 "*Estatuto del Profesor*", la selección de personal docente se lleva a cabo a través de un concurso abierto y público de méritos, este

método no solo promueve la transparencia sino que también asegura que la selección se base en la competencia y la idoneidad de los candidatos, lo que refleja un firme compromiso con la excelencia académica y el desarrollo profesional, proporcionando igualdad de oportunidades para todos los candidatos cualificados. Las convocatorias están diseñadas para ser accesibles y justas, garantizando un proceso de selección equitativo.

Retroalimentación y Mejora Continua: Además de estos métodos establecidos, la metodología de provisión incluirá un nuevo enfoque en la evaluación continua, basado en la retroalimentación recogida de los participantes del proceso y los resultados de evaluaciones periódicas, ajustaremos y mejoraremos continuamente las estrategias de provisión para alinearlas más estrechamente con los principios innovadores y adaptables del MEDIT, esto incluirá la revisión de los criterios de selección y los procesos administrativos para asegurar que permanezcan relevantes y efectivos en un entorno educativo en evolución.

10.3. Estudio de Verificación de Cumplimiento de Requisitos

En la Universidad de Cundinamarca, el estudio de verificación de cumplimiento de los requisitos para la provisión de empleo es un proceso crucial que está estrechamente alineado con el Plan Rectoral, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), este proceso garantiza que la selección de personal cumpla no solo con los estándares normativos y legales, sino también con los objetivos estratégicos institucionales, asegurando una fuerza laboral altamente calificada y adecuada para los retos educativos y administrativos actuales y futuros.

Alineación con el Plan Rectoral y el MEDIT:

El estudio de verificación se basa en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, que refleja las necesidades y exigencias del MEDIT y del

Plan Rectoral. Esta metodología asegura que todo el personal, especialmente en roles críticos, posea las competencias requeridas para impulsar la innovación y la transformación educativa en consonancia con los principios del aprendizaje digital y transmoderno, al optar candidatos que cumplan estos criterios, la universidad refuerza su capacidad para implementar proyectos y programas que avanzan en la visión estratégica y educativa establecida por el Plan Rectoral.

La Dirección de Talento Humano, al emitir certificaciones de cumplimiento de requisitos y proyectar actos administrativos, no solo verifica la conformidad con los estándares ocupacionales, sino que también se asegura de que estos procesos respalden el desarrollo de un entorno laboral que favorece el crecimiento, la retención y el desarrollo profesional, esta práctica es esencial para mantener y desarrollar una base de talento humano que pueda responder efectivamente a los desafíos educativos y administrativos, en línea con las metas del Plan Estratégico de Talento Humano.

La revisión final de los actos administrativos por la Dirección Jurídica garantiza que todos los procedimientos de contratación se adhieran no solo a las normativas locales e institucionales, sino también a los estándares de transparencia, equidad y legalidad, esto refuerza la integridad del proceso de selección y está en consonancia con los valores y principios éticos que la universidad se esfuerza por promover en todas sus operaciones.

El estudio de verificación de cumplimiento de requisitos es fundamental para asegurar que la Universidad de Cundinamarca no solo atraiga y retenga a personal capacitado y competente, sino que también fortalezca sus capacidades institucionales para lograr los objetivos del Plan Rectoral, del MEDIT y del Plan Estratégico de Talento Humano, este enfoque integrado subraya el compromiso de la universidad con la excelencia académica y administrativa, alineando la provisión de empleo con las estrategias de desarrollo a largo plazo y las necesidades del entorno educativo global.

10.3.1. **Reubicación de Personal.**

La reubicación de personal en la Universidad de Cundinamarca es una práctica esencial que permite adaptar la fuerza laboral a las necesidades cambiantes de la institución, asegurando que las dependencias ubicadas en la sede central, seccionales y extensiones estén adecuadamente dotadas para cumplir con sus funciones, este proceso se alinea con el Plan Rectoral, el MEDIT y el Plan Estratégico de Talento Humano, facilitando una gestión de talento dinámica y estratégicamente enfocada para responder a las siguientes situaciones:

- **Cubrir Urgencias Operativas:** Las reubicaciones permiten responder rápidamente a vacancias urgentes que pueden afectar la prestación de servicios, esta flexibilidad es crucial para mantener la continuidad y calidad del servicio educativo, en línea con el compromiso del Plan Rectoral de garantizar una educación de calidad y continua.
- **Aprovechar la Experiencia Especializada:** En casos donde las habilidades y la experiencia de un servidor son necesarias en una dependencia específica, las reubicaciones facilitan el aprovechamiento óptimo de las competencias del personal, esto respalda el MEDIT y el Plan Estratégico de Talento Humano al promover el uso efectivo de talento humano para mejorar la implementación de programas educativos innovadores y servicios administrativos eficientes.
- **Atender la Falta de Personal Calificado:** La movilidad del personal permite abordar la escasez de trabajadores calificados en áreas críticas, asegurando que todas las unidades operativas tengan el talento necesario para funcionar efectivamente, esto es esencial para cumplir con los objetivos del Plan Rectoral y mejorar la capacidad institucional para enfrentar desafíos complejos.

- **Responder a Exigencias Específicas del Cargo:** Algunos roles requieren habilidades o condiciones específicas debido a la naturaleza del trabajo, la reubicación por estas razones asegura que los puestos clave sean ocupados por personas adecuadas, fortaleciendo la estructura organizacional y la eficacia operacional.
- **Consideraciones de Bienestar del Personal:** La reubicación también puede ser motivada por la integridad y el bienestar del servidor, recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral o por interés personal del empleado, siempre que esto beneficie el servicio. Esta práctica no solo respeta los derechos de los empleados, sino que también mejora la satisfacción y la moral del personal, elementos claves en el Plan Estratégico de Talento Humano.

La reubicación de personal es una herramienta de gestión flexible que permite a la Universidad de Cundinamarca adaptarse a las necesidades dinámicas de la institución y sus miembros, alineando al talento humano con los objetivos estratégicos y operativos establecidos en el MEDIT, el Plan Rectoral y el Plan Estratégico de Talento Humano, esta estrategia no solo optimiza el desempeño institucional, sino que también promueve un ambiente laboral adaptativo y receptivo, crucial para el éxito en el competitivo entorno educativo global.

11. NORMATIVIDAD.

11.1. Personal Administrativo:

- Acuerdo No. 005 de 2009 “*Estatuto Administrativo de la Universidad de Cundinamarca*”.
- Ley 909 de 2004, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad establecida por la Universidad de Cundinamarca (Ley 909 de 2004, artículo 3º numeral 2).

- Decreto 1083 de 2015.

11.2. Personal Docente:

- Acuerdo No. 024 de 2004, "Estatuto del Profesor".
- Acuerdo No. 002 de 2009, artículo 31 "Por medio del cual se reglamenta la aplicación de algunos aspectos del Decreto 1279 de 2002 en la Universidad de Cundinamarca".

12. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Universidad de Cundinamarca implementa un enfoque estratégico en la planificación y provisión de vacantes que está alineado con las políticas institucionales, los programas, y los proyectos estratégicos, asegurando que esta planificación responda a las cargas laborales y los perfiles de competencias del personal, este enfoque coherente con las necesidades y objetivos estratégicos de la universidad integra de manera efectiva el Plan Rectoral y el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).

12.1. Metodología de Planificación Dinámica:

La metodología para la planificación de vacantes es un proceso dinámico que incluye actividades secuenciales y continuas adaptándose a las condiciones internas y externas, este proceso facilita la toma de decisiones estratégicas, ayudando a clarificar el propósito central de la institución, seleccionar objetivos específicos, identificar puntos claves de éxito, y analizar riesgos y oportunidades. Además, este enfoque apoya la implementación y evaluación de estrategias a largo plazo, asegurando que la provisión de empleo esté alineada con la visión y las metas institucionales.

12.2. Acciones Específicas para el Seguimiento del Plan Anual de Vacantes:

- **Evaluación de Desempeño Continua:** Implementación de herramientas de seguimiento como evaluaciones de desempeño y análisis de la retención de empleados, que ayudan a medir la efectividad de la provisión de vacantes y la adecuación del personal con los requerimientos de sus roles.
- **Encuestas de Satisfacción:** Realización de encuestas regulares de satisfacción entre los empleados para obtener retroalimentación sobre el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos datos son utilizados para ajustar las prácticas de recursos humanos y mejorar la satisfacción y retención del personal.
- **Indicadores de Rendimiento Clave (KPIs):** Utilización de KPIs específicos como el tiempo medio para llenar vacantes, el porcentaje de vacantes llenadas dentro del plazo, y la tasa de rotación de empleados, para evaluar la eficacia del plan de vacantes y ajustar las estrategias según sea necesario.
- **Auditorías Internas y Externas:** Programación regular de auditorías para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en la provisión de vacantes, reforzando la transparencia y la rendición de cuentas.

12.3. Muestreo Aleatorio y Retroalimentación Continua:

- **Verificación por Muestreo Aleatorio:** Implementación de muestreos aleatorios para revisar y verificar la aplicación correcta de las políticas y procedimientos de selección y provisión de personal, asegurando la integridad y la correcta implementación de todas las prácticas.

- **Ajuste Basado en Resultados:** La metodología de provisión se ajusta basada en la retroalimentación continua y los resultados de las evaluaciones periódicas, con el fin de mejorar constantemente el proceso y asegurar que las estrategias de provisión de personal sean siempre relevantes y efectivas.

La planeación y seguimiento meticulosos son esenciales para asegurar que la Universidad de Cundinamarca no solo cumpla con sus metas operativas y estratégicas, sino también para adaptarse proactivamente a las demandas de un entorno educativo dinámico, este enfoque integrado garantiza que la universidad continúe siendo líder en educación superior, preparada para los desafíos futuros y las oportunidades emergentes.

13. CONSIDERACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN

La Universidad de Cundinamarca mantiene un compromiso inquebrantable con la inclusión y la diversidad, asegurando que todas las prácticas de provisión de personal estén alineadas con el Plan Rectoral, el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), y el Plan Estratégico de Talento Humano, este compromiso se refleja en las siguientes directrices que guían la vinculación de nuevo personal:

1. **Uso de Lenguaje Inclusivo en Convocatorias:** Todas las convocatorias se redactan utilizando un lenguaje que evita cualquier forma de discriminación, esta práctica asegura que las comunicaciones de la universidad reflejen un compromiso con el respeto y la equidad, en consonancia con los valores del MEDIT y las políticas institucionales que fomentan un entorno inclusivo y diverso.
2. **Igualdad de Oportunidades en la Vinculación:** Se garantiza que todos los candidatos disfruten de igualdad de oportunidades durante el proceso de

selección, esto incluye equidad de derechos y obligaciones y el reconocimiento de todos los candidatos en igualdad de condiciones, reforzando así el compromiso del Plan Estratégico de Talento Humano con una cultura de igualdad y respeto dentro de la comunidad universitaria.

3. **Selección Basada en Méritos y Competencias:** El proceso de selección se centra exclusivamente en las competencias y méritos de los candidatos, descartando cualquier consideración de edad, sexo, o cualquier otra circunstancia personal, esta metodología objetiva y transparente cumple con los principios de justicia e igualdad promovidos por el Plan Rectoral y sostiene la meritocracia como un pilar fundamental del MEDIT.
4. **Evaluación Uniforme y Objetiva:** Todos los candidatos son evaluados bajo los mismos criterios y requisitos, que están directamente relacionados con las funciones del cargo a cubrir. Esta uniformidad en la evaluación asegura la objetividad y la equidad, proporcionando igualdad de oportunidades a todos los postulantes y alineándose con las directrices éticas institucionales.
5. **Minimización de Datos Sensibles en Aplicaciones:** Se evita solicitar en las hojas de vida datos como fotografías, edad, género, orientación sexual y otros atributos personales que puedan introducir sesgos en el proceso de selección, esta práctica promueve un proceso más justo e inclusivo, reduciendo la posibilidad de discriminación inadvertida y apoyando la visión del Plan Estratégico de Talento Humano hacia una selección más equitativa.

Para asegurar la adherencia a estos principios de inclusión, se implementan programas de capacitación dirigidos a los encargados de la selección, estos programas enfatizan la importancia de las prácticas inclusivas y proporcionan herramientas para evitar sesgos en el proceso de selección.

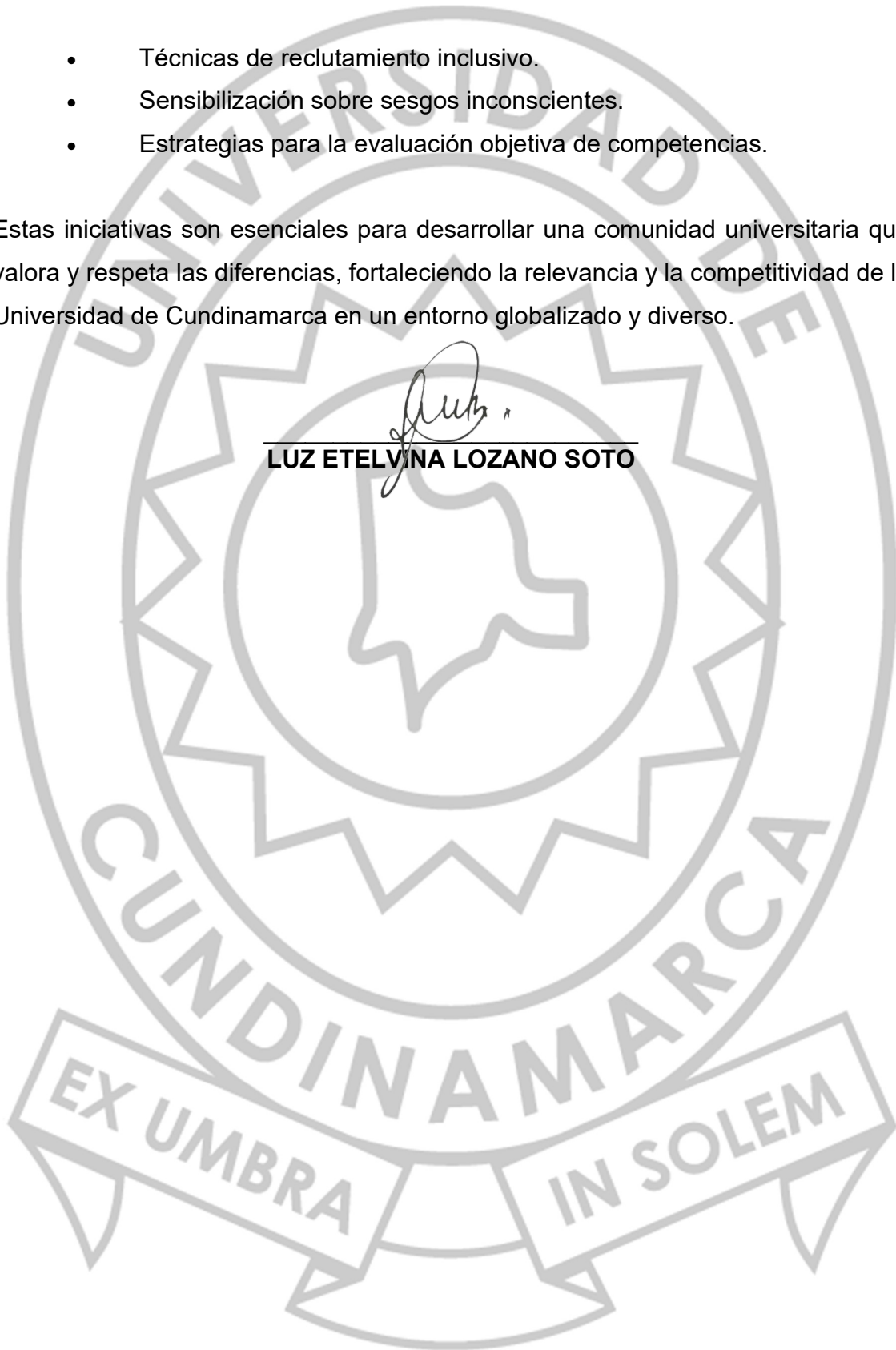
Los temas incluyen:

- Técnicas de reclutamiento inclusivo.
- Sensibilización sobre sesgos inconscientes.
- Estrategias para la evaluación objetiva de competencias.

Estas iniciativas son esenciales para desarrollar una comunidad universitaria que valora y respeta las diferencias, fortaleciendo la relevancia y la competitividad de la Universidad de Cundinamarca en un entorno globalizado y diverso.



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO



14. REFERENCIAS

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2015). *Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales*.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are We There Yet? What's Next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188-204. (Harvard Business Review. (<https://hbr.org/>))
- Society for Human Resource Management (SHRM). (<https://www.shrm.org/>)
- Muñoz Barrera Adriano (2023). *El mundo Digital Transmoderno MEDIT, una respuesta a la educación del siglo 21*. Universidad de Cundinamarca.