



# **PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

**2025**

## TABLA DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN
2. INTRODUCCIÓN
3. JUSTIFICACION
4. OBJETIVOS
  - 4.1. General
  - 4.2. Específicos
5. ALCANCE
6. MARCO NORMATIVO
7. ANÁLISIS DEL CONTEXTO
  - 7.1. Diagnóstico Externo
  - 7.2. Diagnóstico Interno
  - 7.3. Marco Estratégico
8. Objetivos Estratégicos para la Gestión del Talento Humano
9. Diseño del Plan Estratégico
  - 8.1. Ejes Estratégicos
  - 8.2. Metas a Corto, Mediano y Largo Plazo
10. Indicadores Clave (KPI's)
11. Plan de Acción
  - 9.1. Diseño de Perfiles
  - 9.2. Capacitación Continua
  - 9.3. Sistemas de Información
12. Monitoreo y Evaluación
  - 10.1. Frecuencia
  - 10.2. Herramientas
  - 10.3. Retroalimentación
13. Conclusiones y Recomendaciones
14. Referencias

## 1. PRESENTACIÓN

Ante los retos actuales derivados de la globalización, la digitalización y las crisis socioeconómicas, la Universidad de Cundinamarca adopta una postura innovadora y transformativa, abandonando el modelo de universidad tradicional en favor de un enfoque transmoderno y translocal. Este enfoque se articula a través del "Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA)", diseñado para redefinir la educación superior mediante un aprendizaje que trasciende las barreras físicas y conceptuales para impactar de manera directa en la calidad de la democracia, la civilidad y la libertad.

El Plan Rectoral 2023-2027 de la Universidad de Cundinamarca destaca el rol crucial del Talento Humano, no solo como parte de la comunidad educativa, sino como protagonista de un cambio estructural en el que la transformación personal y colectiva se convierte en el eje central para alcanzar la excelencia académica y responder a las necesidades del entorno global. Este cambio estructural requiere una gestión estratégica que incluya la adaptación continua a las nuevas realidades tecnológicas y los desafíos emergentes.

Por lo tanto, la gestión del Talento Humano en la Universidad se orientará hacia la promoción de un ambiente que fomente la innovación, la creatividad y el compromiso con los valores institucionales. Se implementarán estrategias de mejora continua y se cerrarán las brechas identificadas a través de un diagnóstico riguroso, garantizando así la formación de individuos capacitados para liderar y gestionar el cambio, elementos fundamentales para la sostenibilidad y la competitividad institucional en un contexto transmoderno y translocal.

En suma, el compromiso de la Universidad de Cundinamarca con la formación de una persona transhumana, capaz de reinventarse a sí misma y a la sociedad mediante el uso ético y crítico de la tecnología y la ciencia, define un camino claro

hacia la transformación educativa y social, en línea con los principios y metas del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y el Plan Rectoral vigente.

## **2. INTRODUCCIÓN**

En la era actual, marcada por la digitalización y la globalización, emergen desafíos significativos que demandan una administración pública ágil y adaptable. En este contexto, las instituciones educativas deben liderar con respuestas innovadoras que fomenten la sostenibilidad y competitividad. Un enfoque proactivo en la gestión del talento humano es esencial para la dinamización organizacional y el logro de los objetivos institucionales.

En línea con el Plan Rectoral 2023-2027 de la Universidad de Cundinamarca y el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Plan Estratégico de Talento Humano busca consolidar una estructura que promueva el desarrollo de competencias, habilidades y un ambiente de trabajo motivador y comprometido. Este plan se orienta a maximizar la eficiencia de los recursos, impulsar la innovación y adaptarse rápidamente a los cambios, aprovechando la tecnología y los nuevos paradigmas de gestión y aprendizaje.

El Plan Estratégico de Talento Humano establece líneas de acción claras y directrices para orientar la gestión del talento en la universidad, alineadas con la Política de Integridad del MIPG. Su objetivo es posicionar a la Universidad de Cundinamarca como un referente de alta calidad y de impacto translocal. El énfasis está en crear un ambiente que no solo atienda las necesidades actuales de los empleados, sino que también se anticipe y adapte a las futuras dinámicas laborales y educativas, con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y optimizar la prestación de servicios a la comunidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en un documento guía que responde a los desafíos contemporáneos y se proyecta hacia la construcción de un

futuro sostenible y próspero para la institución y su comunidad, manteniendo siempre un compromiso con la mejora continua y la excelencia en todas las áreas de desempeño.

Este plan incluye, entre otros componentes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, así como los aspectos concernientes al Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes y Provisión. Todos estos elementos se ejecutan de acuerdo con lo establecido en el plan de acción anual, asegurando una gestión articulada y coherente con los demás procesos de la institución.

Esta integración garantiza que las actividades del Talento Humano no solo responden a necesidades operativas inmediatas, sino que también están diseñadas estratégicamente para promover el bienestar, el desarrollo profesional continuo y la adecuación organizacional a las dinámicas cambiantes del entorno educativo superior. Así las cosas, el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye directamente a la consolidación de una cultura institucional que valora la mejora continua, la innovación y el compromiso con la excelencia académica y administrativa.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

El éxito organizacional de la Universidad de Cundinamarca depende crucialmente de una gestión efectiva del Talento Humano, pieza clave para la competitividad y el logro de los objetivos y la misión institucionales, en este marco, es vital desarrollar una orientación estratégica alineada con el direccionamiento estratégico institucional, respaldada por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).

El fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro del personal es primordial para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales, esta gestión proactiva es esencial para adaptarse a los cambios constantes del entorno, mejorar la productividad y fomentar una competitividad alineada con los valores y principios

del MEDIT y el Plan de Desarrollo institucional.

Mediante una planeación estratégica precisa y la ejecución de planes de acción específicos, buscamos impactar positivamente en la cultura organizacional, y en los principios y valores de la universidad. Esto se traduce en la creación de un ambiente laboral que promueve cambios sistemáticos en los individuos, procesos y actividades diarias, y facilita el diseño de estrategias innovadoras que persiguen un enfoque metódico hacia la competitividad y la orientación a resultados.

Dentro del marco del MEDIT y el MIPG, hemos definido estrategias de gestión humana fundamentadas en la convicción de que el personal es esencial para gestionar el cambio y lograr resultados óptimos frente a los desafíos actuales. El desarrollo del personal no solo refuerza los procesos y contribuye a la consecución de metas, sino que también potencia las capacidades y habilidades de los miembros de la institución. Además, se fomenta un sentido de pertenencia y crecimiento individual, incrementando la productividad, fortaleciendo la competitividad y construyendo una identidad cultural que responda efectivamente a las exigencias de un entorno globalizado y digital.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **4.1. Objetivo General:**

Potenciar el desarrollo profesional y personal del Talento Humano mediante la integración de tecnologías avanzadas que apoyen la formación continua y la gestión efectiva.

##### **4.2. Objetivos Específicos:**

- **Implementar el Plan Institucional de Capacitación utilizando metodologías de aprendizaje activo y digital:** Esta implementación busca actualizar y optimizar los procesos de formación, asegurando que el personal de la universidad esté a la vanguardia de las tendencias educativas y tecnológicas.
- **Desarrollar programas integrales de bienestar:** Con estos programas, se pretende mejorar la calidad de vida de los empleados, ofreciendo servicios y

actividades que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

- **Reforzar la gestión del talento mediante herramientas analíticas avanzadas:** Utilizar tecnologías de análisis de datos para optimizar la toma de decisiones en la gestión del talento, identificando tendencias y necesidades de capacitación más efectivamente.
- **Establecer políticas de inclusión y diversidad:** Promover un ambiente laboral inclusivo y diverso, que respete y valore las diferencias individuales como un activo fundamental para el enriquecimiento de la comunidad universitaria.
- **Crear un sistema equitativo de evaluación del desempeño:** Diseñar y aplicar un sistema de evaluación que sea justo, transparente y que contribuya al desarrollo profesional continuo de los empleados.
- **Formular estrategias de desarrollo de carrera para fomentar la retención del personal clave:** Desarrollar planes que ayuden a los empleados a visualizar y alcanzar sus metas profesionales dentro de la institución, aumentando así su compromiso y reduciendo la rotación de personal.

## 5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano se alinea con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Desarrollo Institucional, asegurando una gestión holística que beneficia a todos los servidores de la institución y fortalece sus capacidades administrativas y digitales.

Este plan se inicia con un diagnóstico exhaustivo que identifica las necesidades específicas de competencias y recursos, garantizando que todas las actividades se ajusten a las expectativas y requerimientos del MEDIT y del MIPG, a través de este proceso, se desarrollan estrategias para mejorar las habilidades digitales y administrativas, promoviendo una cultura de mejora continua y adaptación al

cambio. Finalmente, el plan incluye un proceso riguroso de seguimiento y control para evaluar la eficacia de las intervenciones realizadas y ajustar las estrategias en función de los resultados y de la evolución del entorno educativo.

## 6. MARCO NORMATIVO

El plan respeta un marco normativo amplio, incluyendo la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992, diversos decretos reguladores del servicio público educativo y de la función pública, y normativas sobre riesgos laborales y transparencia, así:

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia, artículo 69	Consagra la autonomía universitaria, desarrollada en la Ley 30 de 1992 donde se establece de igual manera la autonomía académica, administrativa y financiera de las Universidades Públicas.
Ley 30 de 1992	"Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior", en su Capítulo III del personal docente y administrativo.
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Ley 489 de 1998:	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
Decreto 648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
Decreto 484 de 2017	"Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
Decreto 612 de 2018	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
Decreto 1567 de 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Decreto 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
Decreto 1295 de 1994	“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”
Ley 1562 de 2012	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
Decreto 1072 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
Decreto 171 de 2016	“Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
Ley 1712 de 2014	“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
Acuerdo 007 de 2015	“Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca”.
Acuerdo 024 de 2009	“Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca”.

Acuerdo 05 de 2009	“Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca”.
--------------------	---

## 7. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

7.1. **Diagnóstico Externo:** Es crucial para la Universidad de Cundinamarca considerar cómo las tendencias actuales en educación digital, legislación laboral y competencia institucional impactan directamente tanto en su desempeño como en su estrategia general.

### 7.1.1. Educación Digital

- **Avances Tecnológicos:** La Universidad de Cundinamarca está integrando activamente nuevas tecnologías en sus métodos de enseñanza, utilizando herramientas como plataformas de aprendizaje adaptativo y recursos educativos abiertos que permiten una personalización y accesibilidad mejoradas para sus estudiantes.
- **Metodologías Innovadoras:** La adopción de métodos como el aprendizaje invertido y la gamificación está en marcha para incrementar el compromiso y la retención de conocimiento entre los colaboradores.
- **Desafíos de la Brecha Digital:** La universidad está expandiendo su infraestructura tecnológica y ofreciendo programas de capacitación para asegurar que el personal tengan acceso equitativo a las herramientas digitales necesarias.

### 7.1.2. Legislación Laboral

- **Normativas de Teletrabajo:** La Universidad de Cundinamarca está revisando y adaptando sus políticas de trabajo remoto para asegurarse de que cumplan con las nuevas regulaciones de teletrabajo, garantizando flexibilidad laboral dentro del marco legal.
- **Salud y Seguridad en el Trabajo:** Se están actualizando las políticas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, especialmente considerando las necesidades emergentes del trabajo a distancia y en campus.
- **Regulaciones de Contratación y Beneficios:** La universidad se mantiene al día con las últimas leyes laborales para seguir siendo un empleador

competitivo, asegurando prácticas justas y atractivas para la retención y atracción de talento.

### 7.1.3. Competencia Institucional

- **Creciente Competencia:** La Universidad de Cundinamarca continúa enfocándose en elevar su calidad académica e innovación para mantenerse competitiva en el mercado educativo.
- **Colaboraciones y Alianzas:** Se están fortaleciendo y expandiendo alianzas con otras universidades y sectores industriales para enriquecer las oportunidades de investigación y aprendizaje.
- **Reputación y Acreditación:** Se trabaja continuamente en mejorar la reputación y acreditación de la universidad para atraer a más estudiantes y personal altamente calificado.

La Universidad de Cundinamarca está adoptando un enfoque proactivo para integrar tecnologías educativas avanzadas, cumplir con la legislación laboral vigente y desarrollar estrategias que mejoren su competitividad en el sector educativo.

Estas acciones no solo están diseñadas para cumplir con los requisitos externos sino también para consolidar la posición de liderazgo de la Universidad de Cundinamarca en un panorama educativo transmoderno y digital.

- 7.2. **Diagnóstico Interno:** La formulación del plan estratégico de talento humano en la Universidad de Cundinamarca, se basa en un análisis meticuloso de las prácticas internas derivadas del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), incluyendo los resultados de los procesos de capacitación, la evaluación del desempeño, y las mediciones del clima organizacional. Este análisis se complementa con un autodiagnóstico realizado mediante la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este proceso exhaustivo busca identificar elementos clave que impulsen acciones estratégicas para posicionar a la institución de manera efectiva frente a futuros desafíos, preparándola para adaptarse a las cambiantes demandas educativas y organizacionales y asegurando así, una evolución sostenible.

### **7.2.1. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO DIGITAL TRANSMODERNO (MEDIT):**

En la Universidad de Cundinamarca, la implementación del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) ha significado un proceso transformador en la gestión de talento humano.

Nuestro diagnóstico interno revela una alineación progresiva de las estructuras y competencias con los principios del MEDIT, se han identificado que, aunque existen fortalezas significativas como la adaptabilidad a nuevas tecnologías y métodos de enseñanza digital, también hay áreas de mejora, especialmente en la capacitación específica de competencias digitales para todo el personal.

La universidad ha avanzado en la integración de herramientas tecnológicas que facilitan la gestión académica y administrativa, lo que refleja un compromiso continuo con la mejora y actualización de los procesos educativos y administrativos. Sin embargo, el desafío persiste en expandir estas capacidades a toda la comunidad universitaria, asegurando que todas las áreas y miembros del personal estén completamente equipados y capacitados para prosperar en un entorno educativo digitalmente avanzado.

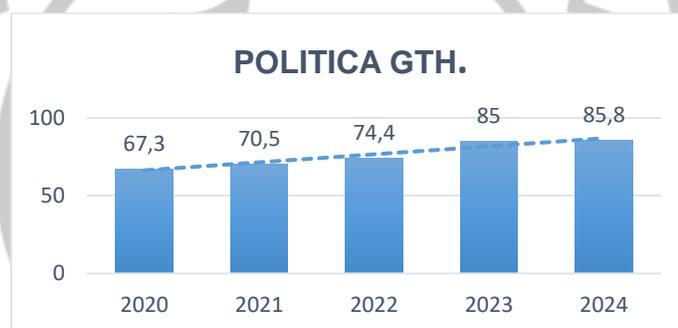
### **7.2.2. AUTODIAGNÓSTICO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE GETH DEL DAFP:**

En el contexto del proceso continuo de mejora y alineación estratégica, se ha utilizado la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para evaluar y fortalecer las prácticas de gestión del talento humano en la Universidad de Cundinamarca, los resultados obtenidos de este autodiagnóstico proporcionan una evaluación detallada del grado en que las prácticas de gestión del talento humano están alineadas con los objetivos estratégicos y fundamentales de la institución.

### 7.2.2.1. Avances en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La Universidad de Cundinamarca ha logrado progresos significativos en la alineación de sus prácticas de gestión del talento humano con los objetivos fundamentales de la institución. Este proceso se monitoriza a través del autodiagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyos resultados subrayan la efectividad de las estrategias implementadas para respaldar los propósitos fundamentales de la Universidad.

Resultados del Autodiagnóstico, se observa:



**Fuente:** Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Universidad de Cundinamarca ha registrado progresos significativos en la alineación de sus prácticas de gestión del talento humano con los objetivos fundamentales de la institución y los resultados evidencian la efectividad de las estrategias implementadas para apoyar los propósitos fundamentales de la Universidad.

Los resultados del Autodiagnóstico muestran que:

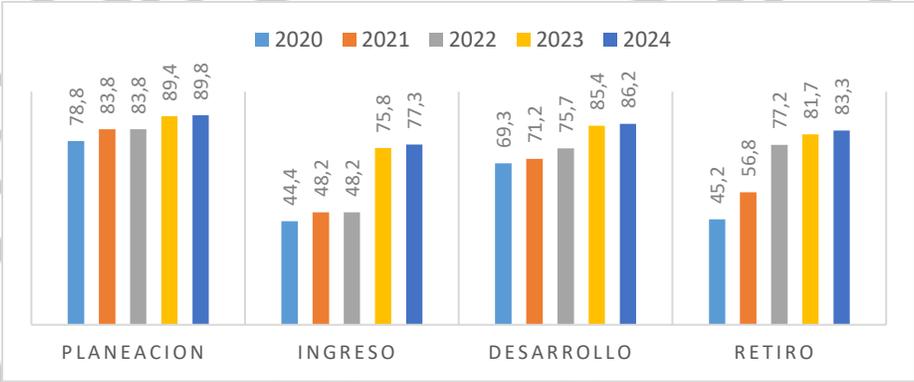
- **Entre 2020 y 2021:** Se registró un incremento del 4.8% en la alineación de las prácticas de gestión del talento humano con los objetivos institucionales.
- **Entre 2021 y 2022:** El avance continuó con un incremento adicional del 5.5%.
- **Entre 2022 y 2023:** Se logró un notable avance del 14.2%, demostrando una mejora robusta y sostenida.
- **Entre 2023 a 2024:** El avance continuó con un incremento adicional del 0.9%.

Estos progresos son cruciales porque demuestran que las iniciativas en la gestión del talento humano han fortalecido la estrategia de la Universidad, la alineación constante de estas prácticas garantiza que las actividades de talento humano cumplan con las necesidades operativas diarias y, simultáneamente, respalden de forma activa los planes de desarrollo a largo plazo de la institución.

Los resultados del autodiagnóstico revelan un progreso constante en la alineación de las prácticas de gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la Universidad de Cundinamarca; este progreso continuo es indicativo de que la institución está avanzando de manera decidida hacia la realización de su visión y misión, además, resaltan la necesidad de sostener y ampliar las políticas que han probado ser efectivas, al hacerlo, se garantiza la consecución de metas estratégicas y consolidar la gestión del talento humano como un pilar esencial para el éxito institucional.

**7.2.2.2. Avances de los Componentes de la política del Talento Humano.**

Los avances en los componentes de la política de gestión del talento humano, que incluyen la planeación y las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público — ingreso, desarrollo y retiro—, juegan un papel crucial para apoyar el logro de los objetivos misionales de la institución, las mejoras estratégicas aseguran una gestión integral y efectiva del talento en la Universidad de Cundinamarca, muestran los siguientes resultados:



**Fuente:** Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano-Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **1. Planeación:**

Los datos muestran que el componente de planeación alcanza un 89.8% en 2024, continuando con una tendencia de crecimiento sostenido desde el 2020, este aumento refleja la consolidación de prácticas de planificación estratégica efectivas y debidamente integradas y que, alinean las necesidades del talento humano con los objetivos institucionales de la universidad.

### **2. Ingreso:**

El ingreso muestra una mejora hasta un 77.3% en 2024, lo cual es significativo, especialmente considerando el salto desde el 75.8% en 2023, este progreso indica una mejora continua en la optimización de los procesos de selección y reclutamiento, asegurando que el talento que ingresa está alineado con las expectativas y la cultura institucional.

### **3. Desarrollo:**

El desarrollo alcanza un 86.2% en 2024. Esta cifra es un testimonio del énfasis puesto en la capacitación continua, desarrollo de habilidades, y oportunidades de crecimiento personal y profesional para los empleados, asegurando que el personal no solo cumple con las exigencias actuales, sino que también se prepara para futuros desafíos.

### **4. Retiro:**

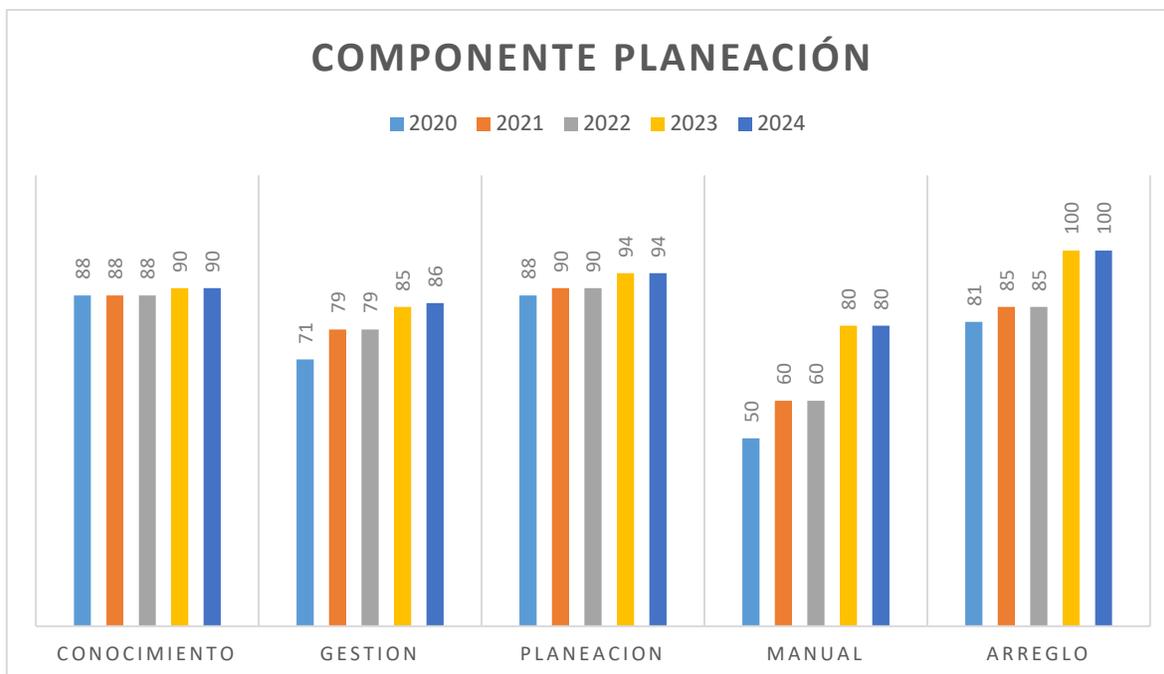
El componente de retiro muestra un avance hasta el 83.3% en 2024, lo cual indica que las políticas y prácticas relacionadas con la desvinculación y jubilación están siendo manejadas de manera efectiva, proporcionando un cierre digno y estratégico para las carreras dentro de la institución, y reteniendo conocimientos valiosos para la transferencia generacional.

Estos avances son indicativos de un manejo eficaz y proactivo de la gestión del talento humano en la Universidad de Cundinamarca, la mejora en cada componente es esencial para apoyar la misión y visión de la universidad y sugiere que las políticas implementadas están siendo efectivas, sin embargo, aún hay margen para el perfeccionamiento continuo, especialmente en las áreas de ingreso y desarrollo, para asegurar que todos los aspectos del ciclo de vida del talento humano estén completamente optimizados, por los que se debe:

1. **Fortalecer aún más los procesos de ingreso y desarrollo:** A pesar de las mejoras, estos componentes podrían beneficiarse de una revisión y posibles innovaciones en las técnicas de reclutamiento y desarrollo profesional.
2. **Sostener y ampliar las iniciativas de retiro efectivas:** Continuar con las prácticas que han mostrado ser exitosas en gestionar el retiro del personal y explorar nuevas maneras de mejorar estas transiciones.
3. **Monitorizar y ajustar regularmente:** Dada la dinámica del entorno educativo y laboral, es crucial mantener un enfoque flexible y adaptable que permita ajustar las estrategias según las necesidades cambiantes del personal y de la institución.

### 7.2.2.3. **AVANCES EN LA IMPLEMENTACION DE LOS COMPONENTES DE LA POLITICA DE GESTION HUMANA:**

#### 7.2.2.3.1. **Componente de Planeación:**



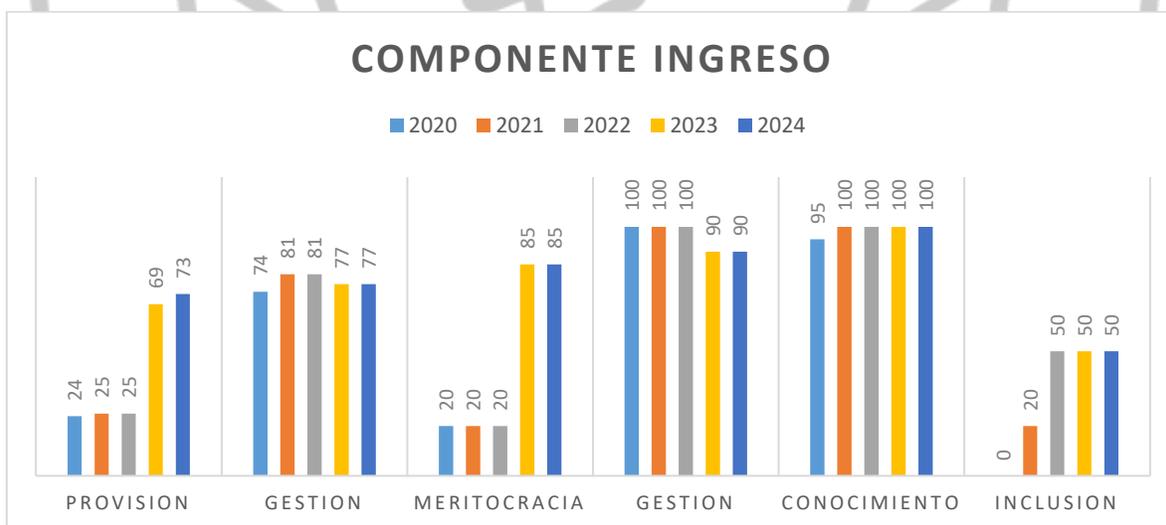
La gráfica muestra la evolución del componente de planeación en la política de gestión humana de 2020 a 2024, evidenciando:

- Conocimiento:** Se observa una mejora constante desde el 88% en 2020 hasta el 90% en 2024, lo cual indica un crecimiento estable en el dominio del conocimiento necesario para la planeación estratégica en gestión humana.
- Gestión:** El porcentaje ha variado de año en año, comenzando con un 71% en 2020, bajando a un 79% en 2021 y 2022, y luego alcanzando un 86% en 2023 y 2024, esto sugiere cambios o ajustes en la eficacia de las prácticas de gestión a lo largo del tiempo, con una mejora notable hacia el final del periodo.
- Planeación:** Exhibe un aumento significativo de un 90% en 2020 a un 94% en 2024, lo que indica una mejora progresiva y efectividad en las actividades de planeación específicas dentro de la política de gestión humana.

- **Manual:** Muestra el crecimiento más significativo, empezando en un 50% en 2020 y llegando a un 80% en 2024, esto refleja una renovación o mejoras sustanciales en los manuales de procedimientos y políticas de gestión humana, lo que indica una estandarización y clarificación de procesos.
- **Arreglo:** Comienza en un 81% en 2020 y muestra un crecimiento constante hasta alcanzar un 100% en 2024, este crecimiento perfecto sugiere que se han resuelto completamente los arreglos o ajustes necesarios en las prácticas de planeación, alcanzando una optimización total en 2024.

En general, la gráfica refleja un compromiso continuo con la mejora y refinamiento de los procesos dentro del componente de planeación en la gestión humana, lo que podría estar contribuyendo a una mayor eficiencia y efectividad en la organización.

#### 7.2.2.3.2. Componente de Ingreso:



El año 2024 muestra desarrollos significativos en la política de ingreso, reflejando un esfuerzo consolidado por mejorar continuamente los procesos de selección y las prácticas de gestión del talento humano dentro de la Universidad de Cundinamarca. Aquí se detallan los avances específicos por factor:

- **Provisión del Empleo:** El avance en este factor alcanza el 73% en 2024, lo cual representa un progreso considerable en comparación con años anteriores, destacando mejoras en la capacidad de atraer y seleccionar candidatos que alineen con las necesidades institucionales.
- **Gestión de la Información:** Con un 81% en 2022, cualquier incremento posterior refuerza la efectividad con que la universidad maneja y utiliza datos relevantes para el proceso de ingreso, aunque este dato específico no ha sido mencionado para 2024.
- **Meritocracia:** Con un 85% para 2024, es imprescindible mantener y mejorar este factor a fin de asegurar que la selección y promoción del personal se basen en el mérito y la equidad.
- **Gestión del Desempeño:** Manteniendo un estándar alto con un 100% en años anteriores, cualquier mejora adicional continuará reforzando la evaluación justa y objetiva del rendimiento del personal nuevo.
- **Conocimiento Institucional:** Este factor también había alcanzado el 100% previamente, indicando una integración exitosa de nuevos empleados en la cultura y los objetivos de la institución.
- **Inclusión:** Mostrando un avance significativo en años anteriores, cualquier mejora en 2024 será crucial para promover un ambiente de trabajo más diverso y equitativo.

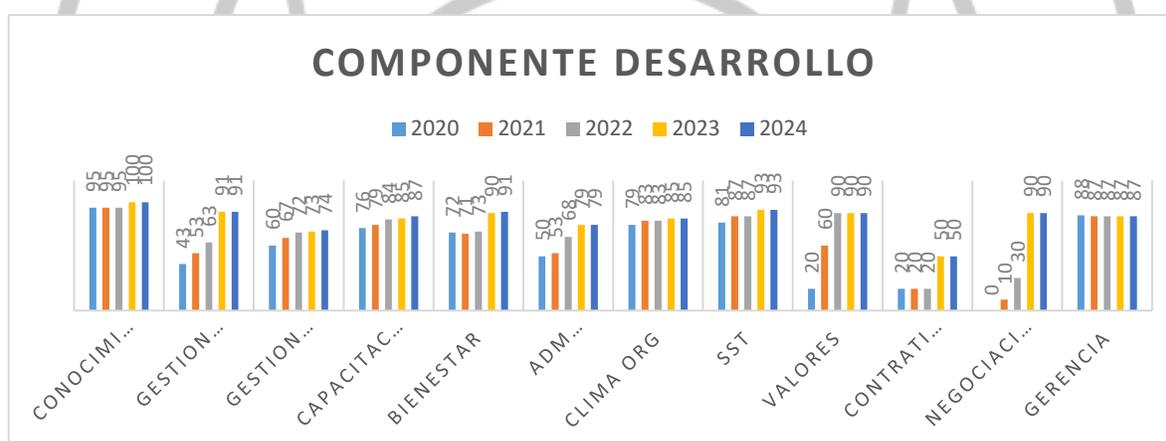
Los avances observados en 2024 en comparación con 2022, especialmente en la provisión del empleo y presumiblemente en la inclusión, subrayan un enfoque continuo y fortalecido hacia prácticas de ingreso más efectivas y equitativas, los datos sugieren que las estrategias implementadas en estos años han sido efectivas y están alineadas con los objetivos de desarrollo estratégico de la universidad.

Del análisis de los datos hasta 2024, se concluye que existe un compromiso continuo y efectivo con la mejora de los procesos de gestión del talento humano, es imprescindible que la Universidad de Cundinamarca siga priorizando la optimización de cada factor dentro del componente de ingreso, para garantizar que las prácticas no solo cumplan con los estándares operativos diarios, sino que apoyen de manera proactiva los objetivos misionales y estratégicos de largo plazo de la institución.

Por lo anterior es fundamental emprender acciones tendientes a:

1. Fortalecer aún más las políticas de meritocracia e inclusión, asegurando que todos los procesos de selección sean transparentes y justos.
2. Continuar invirtiendo en tecnologías y formaciones que mejoren la gestión de la información y la provisión del empleo.
3. Evaluar y ajustar las estrategias de ingreso regularmente para mantener su relevancia y efectividad en un entorno educativo y laboral dinámico.

#### 7.1.2.3.2. Componente de Desarrollo:



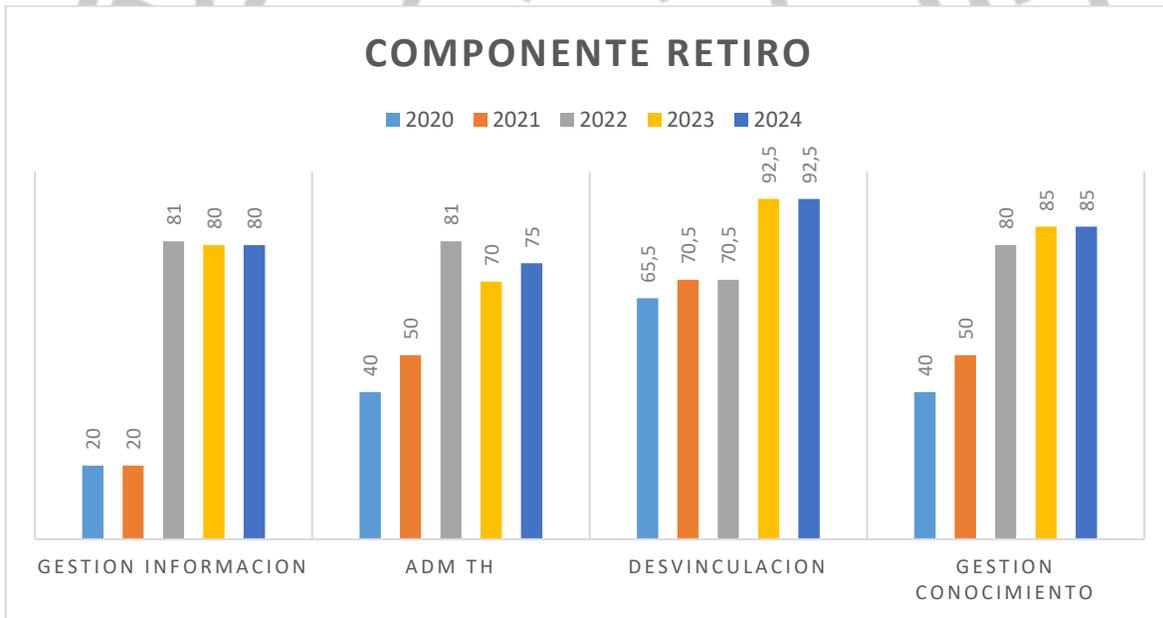
Los datos indican los avances obtenidos a partir de la vigencia 2022 hasta 2024, los cuales evidencian el compromiso continuo y robusto con el desarrollo del talento humano, las mejoras continuas en aspectos como el conocimiento institucional, la seguridad y salud en el trabajo, y la gestión de la información, son testimonio de un enfoque estratégico efectivo, sin embargo, será esencial mantener un enfoque proactivo en áreas como el bienestar, la inclusión de contratistas y la negociación colectiva para asegurar un entorno laboral equitativo y productivo.

Los resultados no solo subrayan la alineación con los objetivos misionales y estratégicos de la institución, sino que también destacan áreas de éxito y aquellas que aún requieren atención y recursos adicionales, sin embargo, es importante:

1. **Fortalecer las Iniciativas de Bienestar:** Continuar ampliando los programas de bienestar para mejorar la satisfacción y la retención del personal.

2. **Intensificar la Formación y Capacitación:** Asegurar que todos los empleados tengan acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional que les permitan afrontar los desafíos futuros.
3. **Mejorar la Integración de Contratistas y la Negociación Colectiva:** Estas áreas han mostrado mejoras significativas y deben seguir siendo foco de atención para garantizar prácticas justas y equitativas.

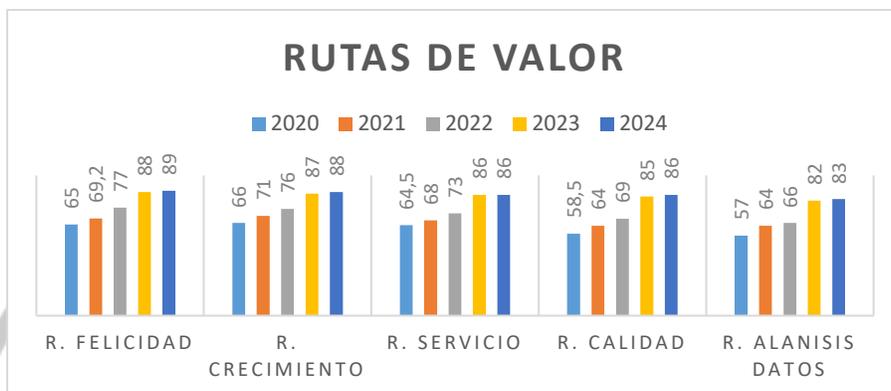
### 7.1.2.3.3. Componente de Retiro:



La gráfica muestra el porcentaje de avance en cada uno de los factores que hacen parte componente retiro, en comparación con lo alcanzado en la vigencia 2023, avances significativos en los componentes de gestión de la información, administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

### 7.1.2.4. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE VALOR

A continuación, se muestran los resultados alcanzados durante la vigencia 2024, en cada una de las rutas de valor, las cuales muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, así:



Los datos presentados para cada categoría indican:

#### 1. Ruta de la Felicidad:

- Ha mostrado un aumento constante año tras año, comenzando en 65% en 2020 y llegando a 89% en 2024.
- El aumento porcentual más significativo se observa en 2023 con un 14.3%, mientras que en 2024 el crecimiento se ralentiza a solo un 1.1%.

#### 2. Ruta del Crecimiento:

- Similar a la felicidad, el crecimiento comienza en 66% en 2020 y alcanza 88% en 2024.
- El mayor incremento también se da en 2023 con un 14.5%. En 2024, al igual que en felicidad, el crecimiento porcentual cae a 1.1%.

#### 3. Ruta del Servicio:

- Comienza en 64.5% en 2020 y aumenta a 86% en 2024.
- El pico de crecimiento porcentual se presenta en 2023 con un 17.8%, pero en 2024 no se registra ningún aumento.

#### 4. Ruta de la Calidad:

- Se incrementa de 58.5% en 2020 a 86% en 2024.

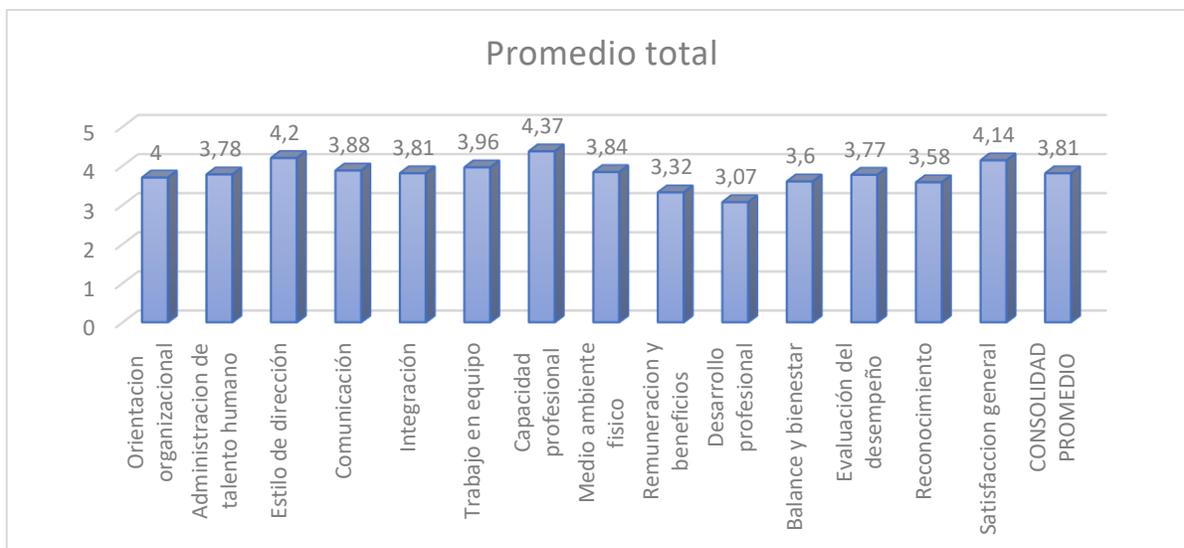
- Experimenta el aumento porcentual más alto de todas las categorías en 2023 con un 23.2%. En 2024, el crecimiento disminuye a 1.2%.

#### 5. Ruta del Análisis de Datos:

- Empieza en 57% en 2020 y sube a 83% en 2024.
- Al igual que en calidad, su mayor aumento porcentual es en 2023 con un 24.2%, y en 2024 decrece a 1.2%.

De lo anterior puede concluirse que todas las rutas de valor muestran un crecimiento robusto especialmente en 2023. En 2024, el crecimiento se desacelera drásticamente en todas las categorías, indicando posiblemente una estabilización después de un periodo de fuerte crecimiento, por lo que es crucial considerar qué factores contribuyeron a los picos de crecimiento en 2023 y cómo estos pueden ser sostenidos o mejorados.

7.1.3. **LOS RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**, revela que las áreas de "Estilo de Dirección" y "Capacidad Profesional" son las más destacadas, con altas valoraciones que reflejan un liderazgo efectivo y una percepción de competencia profesional sobresaliente, sin embargo, "Remuneración y Beneficios" y "Desarrollo Profesional" son identificadas como las áreas más críticas, necesitando intervenciones urgentes para mejorar las compensaciones y las oportunidades de crecimiento.



Los anteriores resultados sugieren que para mejorar el clima laboral, se hace necesario intervenir en la política de salarios y beneficios para que sean más competitivos, y crear programas que ofrezcan a los empleados más oportunidades para ampliar los conocimientos y avanzar en los procesos de carrera administrativa, así mismo, es importante reconocer más a menudo los logros de los trabajadores, tanto en grupo como individualmente, estas medidas podrían hacer que los empleados se sientan más valorados y motivados, mejorando el ambiente de trabajo.

## **7.2. MARCO ESTRATÉGICO**

El análisis del contexto estratégico en la Universidad de Cundinamarca muestra cómo su misión y visión, complementadas con los valores institucionales, orientan efectivamente la gestión del talento humano, así, la misión de la Universidad, que se identifica como formadora de conocimiento y agente de cambio social, exige que, todas las prácticas de gestión del talento estén alineadas con las necesidades de un ambiente educativo avanzado y digitalmente integrado y de otro lado, la visión, centrada en el cuidado de la vida y del entorno, impulsa el desarrollo de estrategias de talento humano que fomentan la sostenibilidad y la responsabilidad social, apropiando estos principios en el corazón de sus políticas y acciones estratégicas.

Este marco estratégico se apoya en el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), que promueve la adaptabilidad y la innovación, de esta forma, las políticas y prácticas de gestión del talento humano, desde el ingreso hasta el desarrollo y el retiro, están diseñadas para responder no solo a las necesidades actuales sino también para prever y adaptarse a futuros cambios en el ámbito educativo y laboral, y a la integración de tecnologías avanzadas y métodos de enseñanza que, permiten mantener a la universidad competitiva y al frente de la innovación educativa.

Este enfoque estratégico de la Universidad de Cundinamarca resalta su compromiso con la equidad, inclusión y transparencia, valores esenciales que promueven un ambiente académico y administrativo orientado al bienestar y al desarrollo personal, este planteamiento no solo responde a las necesidades internas, sino que también prepara a la institución para enfrentar desafíos globales, consolidándola como un referente de integridad y excelencia en el ámbito educativo.

## **8. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Los objetivos estratégicos propuestos derivan de un análisis del contexto interno, externo y del marco estratégico institucional, están diseñados para alinear y potenciar los esfuerzos institucionales con los principios del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y el Plan de Desarrollo y su finalidad es responder eficazmente a las necesidades actuales y preparar a la institución para enfrentar desafíos futuros en un entorno educativo y laboral dinámico y globalizado:

- 8.1. **Fortalecimiento de Competencias Digitales y Transmodernas:** Mejorar las competencias digitales y transmodernas del personal docente y administrativo para asegurar una implementación eficaz del MEDIT y facilitar una educación adaptativa a las necesidades del siglo XXI.
- 8.2. **Promoción de la Inclusión y Diversidad en el Ambiente Laboral:** Establecer un entorno laboral que refleje los valores de equidad y justicia

social del MEDIT, fomentando la cohesión interna y la proyección social de la institución.

- 8.3. **Capacitación Continua en Buenas Prácticas de Gobernanza Universitaria:** Desarrollar programas de formación continua que promuevan las buenas prácticas de gobernanza, asegurando que el personal esté al día con las normativas que mejoran la eficiencia organizacional.
- 8.4. **Desarrollo de Liderazgo Transformador:** Fomentar habilidades de liderazgo que faciliten la gestión de cambios estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo y los objetivos del MEDIT, fortaleciendo la adaptabilidad institucional ante desafíos emergentes.
- 8.5. **Impulso a la Investigación e Innovación:** Incentivar la participación del personal en actividades de investigación e innovación que consoliden a la universidad como un centro de generación de conocimiento, en concordancia con el MEDIT y las metas del Plan de Desarrollo.
- 8.6. **Sostenibilidad y Responsabilidad Ambiental:** Inculcar prácticas sostenibles y responsables con el ambiente entre el personal, en línea con los objetivos del Plan de Desarrollo y la visión de cuidado ambiental de la universidad.
- 8.7. **Optimización de Recursos y Eficiencia Operativa:** Mejorar la gestión del talento humano para optimizar la eficiencia operativa, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos del MEDIT y el Plan de Desarrollo.
- 8.8. **Alineación con Estrategias Organizacionales:** Asegurar que todas las actividades de desarrollo de carrera estén sincronizadas con las estrategias organizacionales y los objetivos a largo plazo de la universidad.

## **9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

### **9.1. EJES ESTRATÉGICOS Y METAS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO**

#### **9.1.1. EJE 1. DESARROLLO PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN CONTINUA**

- **Descripción:** Este eje busca fortalecer las habilidades y conocimientos del personal docente y administrativo a través de programas de formación continua adaptados a las tendencias modernas en educación y gestión.
- **Metas a Corto Plazo (1 año):** implementar un programa de capacitación que contemple actividades en línea y módulos autogestionables que permitan a los participantes avanzar a su propio ritmo, fomentando una integración efectiva de las nuevas habilidades en sus roles laborales.
- **Metas a Mediano Plazo (2 años):** Desarrollar rutas de formación profesional que permitan al personal docente y administrativo obtener certificaciones en áreas especializadas, potenciando sus habilidades y su desarrollo de carrera.
- Incorporar herramientas analíticas avanzadas para personalizar la experiencia de aprendizaje, mejorando el seguimiento y la evaluación del progreso individual.
- **Metas a Largo Plazo (3 años):** Establecer la universidad como un centro de excelencia en desarrollo profesional donde el personal se mantenga constantemente actualizado y competitivo a nivel internacional.

#### 9.1.2. EJE 2. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

- **Descripción:** Optimizar los procesos administrativos internos mediante la adopción de tecnologías digitales para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.
- **Metas a Corto Plazo (1 año):** Aumentar la automatización de procesos de selección y evaluación para mejorar la eficiencia y reducir errores humanos. Implementar soluciones que puedan analizar y seleccionar candidatos basados en competencias y ajuste cultural.
- **Metas a Mediano Plazo (2 años):** Plataformas de Aprendizaje y Desarrollo: Desarrollar o integrar plataformas que permitan a los empleados acceder a formación continua y personalizada, apoyando su desarrollo profesional a través de micro aprendizaje y aprendizaje adaptativo.

- **Metas a Largo Plazo (3 años):** Lograr una gestión del talento completamente digitalizada que facilite una toma de decisiones basada en datos y mejore la eficiencia operativa.

#### 9.1.3. EJE 3. BIENESTAR, INCENTIVOS Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Descripción:** Promover un ambiente laboral saludable que apoye el bienestar físico y emocional del personal, fomentando un clima de trabajo positivo y productivo.
- **Metas a Corto Plazo (1 año):** Establecer programas de evaluación y mejora de la ergonomía en los espacios de trabajo y ofrecer talleres sobre salud mental y física.
- **Metas a Mediano Plazo (2 años):** Implementar programas de bienestar que también aborden la salud mental digital y la ergonomía en el hogar, especialmente para el personal que participa en modalidades de teletrabajo.
- **Metas a Largo Plazo (3 años):** Desarrollar una cultura organizacional que sea reconocida por su enfoque en la salud y el bienestar, logrando altos niveles de satisfacción laboral y retención del personal.

#### 9.1.4. EJE 4. FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y RETENCIÓN DE TALENTO

**Descripción:** Se enfoca en la implementación de programas robustos que aseguren el desarrollo continuo y la retención del personal clave dentro de la universidad, busca alinear las estrategias de desarrollo de carrera con las necesidades organizacionales y los objetivos a largo plazo del plan de desarrollo institucional, promoviendo un ambiente que favorece el crecimiento profesional y la satisfacción laboral.

Entre los programas insignias se cuenta con **la mentoría** entendida como el proceso de desarrollo profesional en el que una persona con más experiencia o conocimiento

guía y apoya a otra menos experimentada, este programa se basa en compartir experiencias, conocimientos de forma estructurada para ayudar al personal menos experimentado a mejorar sus habilidades y tomar decisiones informadas, para lograrlo se tendrá en cuenta las siguientes características:

- **Transferencia de Conocimiento:** El mentor comparte su experiencia y conocimientos específicos con el aprendiz o mentee, ayudándolo a aprender y desarrollarse más rápidamente que si estuviera trabajando solo.
- **Desarrollo de Habilidades:** Además de la transferencia de conocimiento técnico, la mentoría puede enfocarse en el desarrollo de habilidades blandas como liderazgo, comunicación y gestión del tiempo.
- **Soporte y Guía:** El mentor actúa como un consejero y guía para el aprendiz o mentee, proporcionándole apoyo emocional y profesional, lo que es especialmente valioso durante los períodos de transición o desafío en la carrera del aprendiz o mentee.
- **Red de Contactos:** A través de la mentoría, el aprendiz o mentee puede tener acceso a la red de contactos profesionales del mentor, lo que puede abrir nuevas oportunidades y posibilidades de colaboración.
- **Desarrollo Personalizado:** El proceso de mentoría se adapta a las necesidades y objetivos específicos del aprendiz o mentee, haciendo que el aprendizaje y el desarrollo sean más relevantes y efectivos.
- **Feedback Constructivo:** El mentor proporciona retroalimentación regular, lo que permite al aprendiz o mentee mejorar continuamente y ajustar su enfoque en áreas donde sea necesario.

#### **Metas a Corto Plazo (1 año):**

- **Desarrollar y lanzar un programa de mentoría piloto** para al menos 5% del personal clave, con el fin de evaluar la efectividad y establecer un sistema de retroalimentación continua para evaluar la eficacia de la mentoría en tiempo real.

- **Completar el mapeo de roles críticos** dentro de la universidad, identificando al menos 5% de estos y empezar a desarrollar planes de sucesión específicos para ellos.
- **Implementar una serie inicial de talleres de capacitación** enfocados en habilidades emergentes, con la participación de al menos 10% del personal administrativo.

#### **Metas a Mediano Plazo (2 años):**

- **Expandir el programa de mentoría** para incluir al menos 20% del personal, con estructuras de seguimiento y evaluación bien establecidas.
- **Finalizar y poner en marcha planes de sucesión** para 10% de los roles identificados como críticos, con revisiones anuales programadas.
- **Desarrollar e implementar un plan de desarrollo profesional continuo** que incluya capacitaciones regulares, acceso a cursos en línea y oportunidades de certificación para todo el personal.

#### **Metas a Largo Plazo (3 años):**

- **Lograr una tasa de retención del personal clave del 90%**, mediante la implementación efectiva de estrategias de desarrollo y retención.
- **Establecer a la universidad como líder en desarrollo profesional** en el sector educativo, con programas reconocidos y replicables que otros puedan adoptar.
- **Integrar completamente las iniciativas de desarrollo profesional** con las necesidades y objetivos estratégicos de la universidad, asegurando que todas las actividades de desarrollo de carrera apoyen directamente la misión y visión institucional.

## **10. INDICADORES CLAVE PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

### **10.1. EJE 1. DESARROLLO PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN CONTINUA.**

- **Tasa de participación en programas de formación:** Porcentaje del personal que participa activamente en los programas de formación y capacitación cada año.
- **Nivel de satisfacción con la formación recibida:** Medido a través de encuestas de satisfacción realizadas al final de cada curso o taller.
- **Número de certificaciones obtenidas:** Cantidad de certificaciones adquiridas por el personal como resultado de la formación recibida.

## 10.2. EJE 2. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL.

- **Porcentaje de Procesos Automatizados:** Contar el número de procesos automatizados y dividirlo por el total de procesos propios de la Dirección de Talento Humano y que están para la atención y respuesta a los usuarios.
- **Adopción de Tecnología Digital:** Porcentaje de empleados que participan en sesiones de capacitación digital sobre el total de empleados capacitados.
- **Número capacitaciones ofrecidas a través de plataformas digitales frente al número de capacitaciones ofrecidas.**

## 10.3. EJE 3. BIENESTAR Y SALUD OCUPACIONAL.

- **Tasa de ausentismo laboral:** Seguimiento de la frecuencia y duración del ausentismo laboral como un indicador de bienestar general del personal.
- **Satisfacción laboral general:** Medida a través de encuestas periódicas que evalúan la percepción del personal sobre su bienestar y satisfacción en el trabajo.

- **Incidencia de problemas de salud relacionados con el trabajo:** Número de casos reportados de problemas de salud física o mental asociados directamente con el entorno laboral.

#### 10.4. EJE 4. FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y RETENCIÓN DE TALENTO.

##### 10.4.1. Planes de Sucesión Efectivos

- **Número de planes de sucesión completados:** Número de planes de sucesión ejecutados frente a los planificados durante la vigencia, el cual debe compararse año tras año para ver el progreso a lo largo del tiempo.
- **Porcentaje de ejecución de los planes de sucesión:** Se calcula el porcentaje de ejecución de los planes de sucesión frente al total de planes establecidos.

##### 10.4.2. Mentoría y Acompañamiento

- **Cantidad de parejas de mentoría formadas:** Mide el número total de parejas de mentoría activas en un periodo.
- **Porcentaje de empleados inscritos en mentoría:** Evalúa este porcentaje en comparación con el objetivo establecido para el periodo, lo cual se compara con datos de periodos anteriores para observar tendencias de participación.

##### 10.4.3. Capacitación y Desarrollo Continuo

- **Número de capacitaciones realizadas:** Compara el total de sesiones de capacitación llevadas a cabo con la cantidad de capacitaciones planificadas para el período.

#### 10.4.4. Alineación Estratégica con Objetivos Institucionales

- **Número de iniciativas de desarrollo revisadas para alineación:** Contabiliza cuántas veces se han revisado las iniciativas de desarrollo de carrera para garantizar su alineación con los objetivos institucionales en el año.
- **Porcentaje de iniciativas alineadas con objetivos estratégicos:** proporción de las iniciativas de desarrollo de carrera ejecutadas directamente, vinculada a los objetivos estratégicos del plan de desarrollo.

#### 10.4.5. Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:

- **Programas de Bienestar Integral:** Incluir prácticas para mejorar la calidad de vida de los empleados integrando aspectos relacionados con el manejo del estrés, técnicas mejorar el bienestar mental y físico, y bienestar financiero.
- **Iniciativas de Diversidad e Inclusión:** Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, ofreciendo talleres y formaciones sobre interculturalidad y sensibilidad hacia diferentes realidades sociales y personales.

Es importante que se tenga en cuenta que estos indicadores serán revisados y ajustados regularmente para asegurar que reflejen con precisión el impacto de las estrategias implementadas en el plan estratégico de talento humano.

### 11. PLAN DE ACCIÓN

Este Plan de Acción busca implementar de manera efectiva el Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando que las acciones estén alineadas con los objetivos

estratégicos y contribuyan al fortalecimiento del personal docente y administrativo de la Universidad de Cundinamarca.

### **11.1. ACCIONES ESPECIFICAS:**

A continuación, se muestran las acciones específicas para cumplir con los ejes y metas estratégicas establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de Cundinamarca:

#### **EJE 1: Desarrollo Profesional y Capacitación Continua**

##### **1. Diseño e implementación de programas de formación:**

- Desarrollar un inventario de cursos ofrecidos a través de plataformas digitales frente al número de capacitaciones ofrecidas.
- digitales, metodologías de enseñanza, y habilidades administrativas.
- Establecer alianzas con instituciones educativas y certificadoras para ofrecer programas a los empleados.
- **Plazo:** 1 año para el inicio de la implementación.

##### **2. Creación de itinerarios personalizados de desarrollo profesional:**

- Identificar brechas de habilidades en el personal mediante encuestas y evaluaciones de desempeño.
- Diseñar rutas de aprendizaje personalizadas basadas en las necesidades individuales y organizacionales.
- **Plazo:** 1 año.

##### **3. Evaluación de impacto de la formación:**

- Aplicar encuestas post-capacitación para medir la satisfacción y el aprendizaje adquirido.

- Implementar mecanismos de seguimiento para verificar la aplicación práctica de las competencias adquiridas.
- **Plazo:** Continuo, con evaluaciones trimestrales.

## **EJE 2: Transformación Digital en la Gestión del Personal**

### **1. Automatización de procesos administrativos:**

- Solicitar el soporte técnico para asegurar que se cuente con un sistema integral del talento humano que incluya módulos para la gestión de nóminas, asistencias y desempeño.
- Digitalizar el archivo histórico del personal para garantizar su accesibilidad y seguridad.
- **Plazo:** Se establece un periodo de 1 año para iniciar el trámite de solicitud adecuar el sistema para la elaboración de las nóminas, asistencia y evaluaciones de desempeño e iniciar el proceso de digitalización de archivos, asegurando la protección de dato.

### **2. Capacitación en herramientas digitales:**

- Ofrecer talleres específicos sobre el uso de nuevas plataformas digitales.
- Promover el uso activo de los sistemas digitales mediante incentivos y soporte técnico constante.
- **Plazo:** incluir en el programa de capacitación temas relacionados con el uso de sistemas digitales en la prestación del servicio.

### **3. Evaluación de procesos digitalizados:**

- Monitorear indicadores clave como la eficiencia operativa y la reducción de errores administrativos.
- Ajustar los sistemas basándose en retroalimentación del personal.
- **Plazo:** Revisión semestral.

## **EJE 3: Bienestar y Salud Ocupacional**

### **1. Establecimiento de un programa de bienestar integral:**

- Realizar encuestas para identificar las necesidades prioritarias del personal en términos de salud y bienestar.
- Diseñar un calendario anual con actividades de bienestar físico, mental y social.
- **Plazo:** 6 meses para el diseño e implementación del programa de sst.

### **2. Mejoras en las condiciones laborales:**

- Revisar y ajustar la ergonomía de los espacios de trabajo y de ergonomía en el hogar y la salud mental digital.
- Implementar políticas de flexibilidad laboral, como teletrabajo y horarios flexibles.
- **Plazo:** 1 año para ajustes iniciales.

### **3. Seguimiento del impacto del bienestar:**

- Realizar evaluaciones periódicas de satisfacción laboral y salud ocupacional.
- Ajustar las estrategias de bienestar basándose en los resultados de estas evaluaciones.
- **Plazo:** Evaluaciones semestrales.

#### **11.2. Seguimiento y Evaluación**

Cada una de estas acciones será supervisada por los gestores y el líder del proceso de talento humano, quienes se encargará de:

- Monitorear los avances de las acciones planificadas.
- Evaluar el cumplimiento de las metas asociadas a cada eje estratégico.

#### **12. MONITOREO Y EVALUACIÓN**

A continuación, se indican las estrategias de monitoreo y evaluación son fundamentales para garantizar que el plan estratégico de talento humano no solo

se implemente correctamente, sino que también se adapte y evolucione en respuesta a las necesidades del personal y los objetivos institucionales.

## **12.1. ESTRATEGIAS DE MONITOREO**

### **12.1.1. Implementación de un Sistema de Gestión de la Información:**

- Desarrollar e implementar un sistema de gestión de la información que centralice todos los datos relacionados con las actividades del talento humano. Este sistema permitirá un seguimiento en tiempo real del progreso hacia las metas establecidas.
- Frecuencia de revisión: Revisión continua con informes generados automáticamente cada trimestre.
- Implementar un Sistema de Gestión de la Información que incluya módulos específicos para el seguimiento de iniciativas de bienestar y diversidad

### **12.1.2. Indicadores de Desempeño Clave:**

- Definir indicadores de desempeño clave específicos para cada eje estratégico, que ayudarán a medir la efectividad de las acciones implementadas y el progreso hacia las metas a corto, mediano y largo plazo.
- Frecuencia de revisión: Realizar ajustes a los indicadores según sea necesario.

## **12.2. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN**

### **12.2.1. Evaluaciones Regulares de Desempeño:**

- Realizar evaluaciones de desempeño del personal que no solo consideren la productividad, sino también el bienestar y la satisfacción laboral. Estas evaluaciones ayudarán a identificar áreas de mejora y éxito.

- Frecuencia de evaluación: Anualmente, con revisiones intermedias si se requieren ajustes significativos.

#### **12.2.2. Encuestas de Retroalimentación:**

Distribuir encuestas periódicas para recoger opiniones y sugerencias del personal sobre las diversas iniciativas del plan, las encuestas abordarán aspectos como la efectividad de la formación recibida, la satisfacción con las herramientas digitales implementadas, y el impacto de los programas de bienestar.

Implementar un sistema de encuestas continuas que permita recoger el feedback de los empleados sobre la eficacia de las iniciativas de Gestión del Talento Humano y su satisfacción general, ajustando las estrategias en consecuencia.

Frecuencia de evaluación: Anual

#### **12.2.3. Reuniones de Revisión Estratégica:**

Organizar reuniones semestrales de revisión estratégica con los líderes de cada área y representantes del personal para discutir los avances del plan, basándose en los informes de indicadores y las encuestas de retroalimentación.

**Frecuencia de evaluación:** Semestral.

### **12.3. HERRAMIENTAS DE MONITOREO**

#### **12.3.1. Dashboards y Herramientas Analíticas:**

- Utilizar dashboards y herramientas analíticas para visualizar el progreso de los indicadores en tiempo real. Esto facilitará la toma de decisiones basada en datos y permitirá una respuesta rápida a cualquier desviación de las metas planificadas (PowerBI).
- Crear un sistema de dashboard que muestre en tiempo real los avances de los indicadores clave para permitir una rápida respuesta a desviaciones o para capitalizar oportunidades emergentes (PowerBI).

### **12.3.2. Sistema de Alertas Tempranas:**

- Establecer un sistema de alertas tempranas dentro del software de gestión de la información que notifique a los administradores sobre desviaciones significativas o cuando se alcancen hitos críticos.

## **13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **13.1. CONCLUSIONES**

**13.1.1. Compromiso con el Desarrollo Continuo:** El plan establece una sólida base para el desarrollo continuo de habilidades y competencias del personal docente y administrativo, lo que es fundamental para mantener la competitividad y relevancia de la institución en **el entorno educativo moderno.**

**13.1.2. Adopción de la Transformación Digital:** La integración de tecnologías avanzadas en la gestión del talento humano es clave para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral. El plan resalta la importancia de adaptarse a las herramientas digitales como medio para optimizar los procesos y mejorar el acceso a la información.

**13.1.3. Fomento del Bienestar Laboral:** El enfoque en el bienestar y la salud ocupacional es crucial para mantener un ambiente laboral positivo y productivo. Las iniciativas propuestas en el plan están diseñadas para mejorar tanto la salud física como mental del personal, lo que a su vez contribuye a una mayor satisfacción y menor rotación de empleados.

### **13.2. RECOMENDACIONES**

**13.2.1. Evaluación y Ajustes Continuos:** Implementar mecanismos de revisión periódica del plan para adaptarse a los cambios en el entorno

educativo y laboral. Las evaluaciones deben realizarse al menos semestralmente, y los ajustes necesarios deben aplicarse para mejorar continuamente la efectividad del plan.

**13.2.2. Incremento en la Capacitación y Recursos:** Asegurar que se asignen suficientes recursos para la capacitación y el desarrollo profesional continuo. Considerar la expansión de los programas de formación para incluir las últimas tendencias y tecnologías emergentes que puedan beneficiar a la universidad y estrategias específicas que fomenten la resiliencia del personal ante cambios y crisis, como habilidades de adaptabilidad y manejo del estrés.

**13.2.3. Ampliación de los Programas de Bienestar:** Diversificar y expandir los programas de bienestar para abarcar una gama más amplia de actividades y servicios que atiendan las diversas necesidades del personal. Incluir programas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Evaluar y ajustar periódicamente los programas de bienestar para asegurar su efectividad y relevancia, especialmente en respuesta a cambios en las condiciones de trabajo y los desafíos emergentes como el teletrabajo.

**13.2.4. Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:** Trabajar en la creación y el fortalecimiento de una cultura organizacional que valore y reconozca el aporte de cada empleado. Promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todos los miembros del personal se sientan valorados y motivados para contribuir al éxito de la universidad.

**13.2.5. Integración de Tecnologías Innovadoras:** Continuar con la integración y actualización de tecnologías innovadoras para la

automatización de tareas y la mejora de los procesos administrativos y académicos.

**13.2.6. Revisión de Políticas Laborales:**

- Revisar y actualizar regularmente las políticas laborales para garantizar que estén alineadas con las últimas tendencias legales y las mejores prácticas del sector.
- Establecer políticas claras y específicas sobre teletrabajo y horarios flexibles que apoyen el equilibrio vida-trabajo.

**13.2.7. Establecer Estrategias para la Diversidad e Inclusión** a través de programas de sensibilización y formación en diversidad cultural y de género.

**13.2.8. Fomento de la Innovación:** Incentivar la participación de los empleados en proyectos de innovación y mejora continua, ofreciendo reconocimientos y estímulos a las ideas que aporten mejoras significativas a los procesos y servicios de la universidad.



---

**LUZ ETELYINA LOZANO SOTO**  
Directora de Talento Humano



## 14. REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). Estrategias efectivas para la gestión del talento humano en instituciones públicas
- Castro, D., & Orozco, M. (2020). Innovación en la gestión del talento humano: Casos en instituciones educativas. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 1499 DE 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
- Decreto 1567 de 1998: "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 612 de 2018: "Decreto 612 de 2018: "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2005): Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá D.C.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2018): Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Bogotá D.C.
- García, A. (2021). Transformación digital en las universidades: retos y oportunidades. Valencia: Publicaciones Universitat de València.
- Hernández, R. y Fernández, C. (2022). Educación digital y transformación universitaria: Enfoques y prácticas emergentes. Madrid: Síntesis.
- Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones".
- López, E. (2019). Ley de Educación Superior en Colombia: Comentarios y análisis. Bogotá: Ediciones Legis.
- Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas del Servicio Civil. Barcelona. Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003): Aprobada por la

V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.

Martínez, P. (2022). Normativa laboral para el sector educativo. Sevilla: Editorial Universidad de Sevilla.

Navarro, L. (2021). Tecnologías emergentes en la educación superior: un enfoque práctico. Madrid: Tecnos.

Muñoz Barrera Adriano (2023). El mundo Digital Transmoderno MEDIT, una respuesta a la educación del siglo 21. Universidad de Cundinamarca

Peñalver, Antonio. "Las 12 tendencias más relevantes de Recursos Humanos para 2020", 2017.

Sánchez, M. J. (2018). Gestión del desarrollo profesional en la educación superior. Madrid: Editorial Académica Española.

Torres, F., & Molina, S. (2020). Bienestar laboral y salud organizacional: Estrategias para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Barcelona: Ediciones Pirámide.

Vargas, L. (2021). "Impacto de los modelos educativos digitales en la educación superior en Latinoamérica". Revista Latinoamericana de Educación, 39(2), 45-62.

