

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

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

2026

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

2. Marco estratégico y normativo

- 2.1. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- 2.2. Articulación con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
- 2.3. Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026
- 2.4. Articulación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno
- 2.5. Marco normativo del Plan Institucional de Capacitación

3. Rol del Plan Institucional de Capacitación en la gestión del talento humano

- 3.1. El PIC como instrumento de desarrollo, desempeño y permanencia
- 3.2. Relación del PIC con el Clima Laboral 2025 y el Clima Laboral 2027
- 3.3. El PIC como mecanismo de salario emocional y reconocimiento al mérito

4. Diagnóstico de necesidades de capacitación

- 4.1. Resultados del Clima Laboral 2025 relacionados con desarrollo y crecimiento
- 4.2. Diagnóstico de brechas de competencias
- 4.3. Análisis de necesidades institucionales
- 4.4. Priorización de necesidades de capacitación

5. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación 2026

- 5.1. Objetivo general
- 5.2. Objetivos específicos

6. Ejes estratégicos del Plan Institucional de Capacitación

- 6.1. Desarrollo de competencias técnicas
- 6.2. Desarrollo de competencias comportamentales

- 6.3. Liderazgo, gestión y dirección
- 6.4. Transformación digital e innovación
- 6.5. Formación para la calidad, el servicio y la cultura institucional

7. Programas de capacitación

- 7.1. Programa de inducción
- 7.2. Programa de reinducción
- 7.3. Programa de formación por competencias
- 7.4. Programa de desarrollo directivo
- 7.5. Programa de actualización y especialización
- 7.6. Programa de formación en cultura organizacional y ética

8. Estrategias de intervención del PIC 2026

- 8.1. Capacitación como mecanismo de cierre de brechas del Clima Laboral
- 8.2. Capacitación como salario emocional y retención del talento
- 8.3. Enfoque diferencial por sedes, cargos y estamentos
- 8.4. Uso de modalidades presenciales, virtuales y mixtas

9. Articulación del PIC con otros instrumentos institucionales

- 9.1. Articulación con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026
- 9.2. Articulación con la evaluación del desempeño
- 9.3. Articulación con el Plan Estratégico Institucional
- 9.4. Articulación con los procesos de calidad y acreditación

10. Matriz de intervención y trazabilidad del PIC 2026

- 10.1. Relación Clima Laboral 2025 – PIC 2026 – Clima Laboral 2027
- 10.2. Matriz de acciones, responsables e indicadores

11. Indicadores, metas y seguimiento

- 11.1. Indicadores de cobertura
- 11.2. Indicadores de calidad

11.3. Indicadores de impacto

11.4. Metas institucionales de capacitación 2026 y 2027

12. Gobernanza y responsabilidades

12.1. Roles de la Dirección de Talento Humano

12.2. Rol de las dependencias

12.3. Rol de los jefes y directivos

12.4. Articulación con Planeación y Control Interno

13. Gestión de riesgos del Plan Institucional de Capacitación

13.1. Identificación de riesgos

13.2. Medidas de mitigación

13.3. Seguimiento y control

14. Recursos y sostenibilidad

14.1. Talento humano

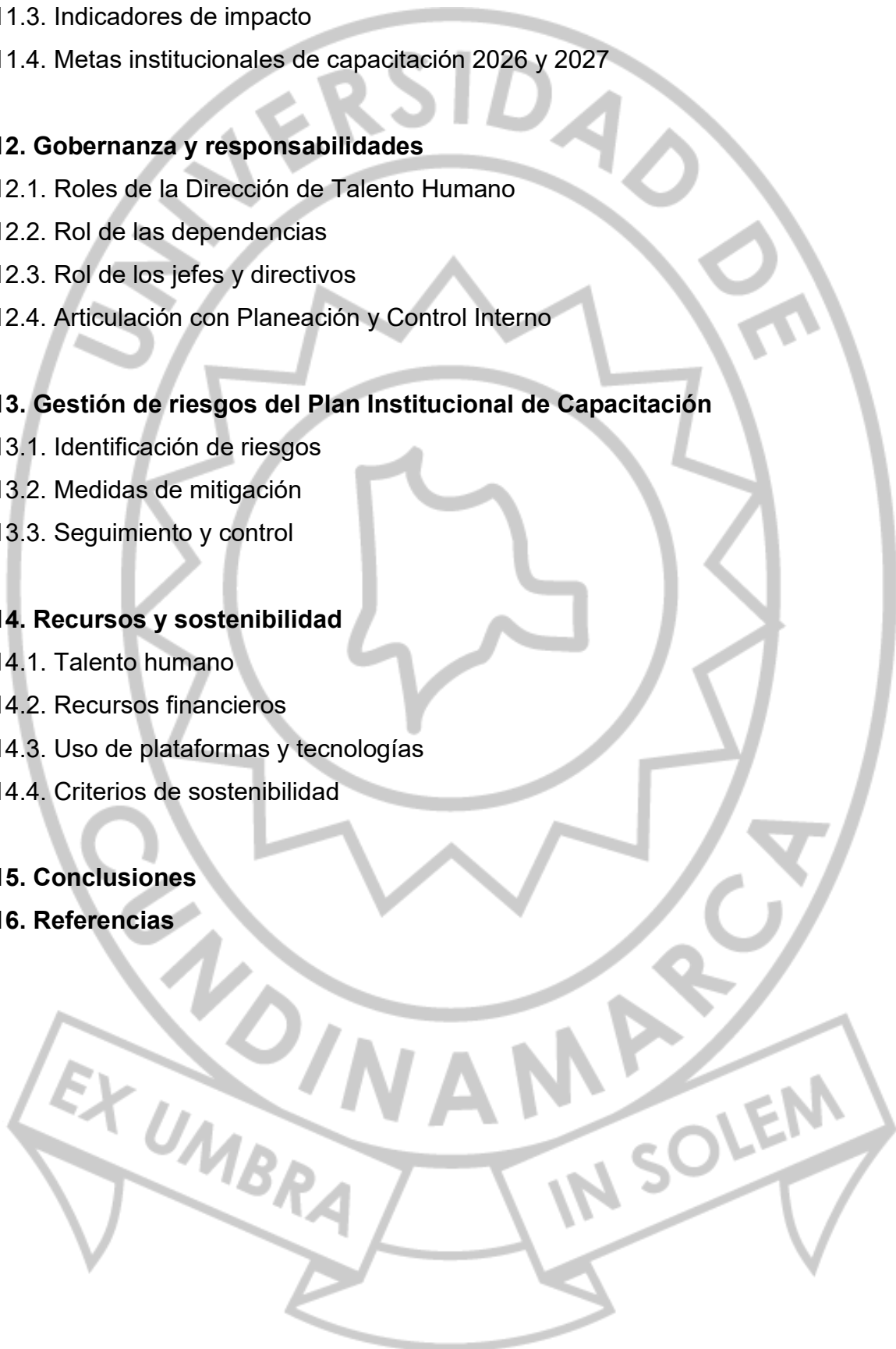
14.2. Recursos financieros

14.3. Uso de plataformas y tecnologías

14.4. Criterios de sostenibilidad

15. Conclusiones

16. Referencias



1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad de Cundinamarca constituye el instrumento estratégico mediante el cual la institución orienta, planifica y ejecuta las acciones de formación, actualización y desarrollo de competencias de su talento humano docente y administrativo, en coherencia con los objetivos institucionales, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El PIC 2026 se concibe no solo como un plan operativo de cursos o capacitaciones, sino como un mecanismo estructural de fortalecimiento del desempeño, la calidad del servicio, la innovación institucional y la permanencia del talento humano, articulado directamente con los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025 y con las metas de mejoramiento del Clima Laboral 2027.

En este sentido, el Plan responde a las brechas identificadas en las dimensiones de oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional, reconocimiento y desempeño, integrando la capacitación como una estrategia de salario emocional, motivación y construcción de una cultura organizacional basada en el mérito, la excelencia y la mejora continua.

La Universidad de Cundinamarca, en el marco de su proceso de transformación institucional y digital, reconoce que el desarrollo de competencias técnicas, comportamentales, directivas y digitales es una condición necesaria para garantizar la sostenibilidad, la calidad académica, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de su misión misional y social.

Por ello, el PIC 2026 articula la formación del talento humano con los ejes estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 y los lineamientos del Modelo Educativo Digital Transmoderno, consolidando una gestión del talento humano orientada al desarrollo

integral de las personas, la innovación, la adaptación al cambio y la generación de valor público.

Su implementación permitirá fortalecer la capacidad institucional para responder a los desafíos académicos, administrativos y tecnológicos, mejorar el desempeño individual y colectivo, y generar condiciones objetivas para que el Clima Laboral 2027 refleje una organización más competente, motivada, reconocida y comprometida con el proyecto universitario.

2. MARCO ESTRATÉGICO Y NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad de Cundinamarca se estructura como un instrumento de gestión estratégica del talento humano, orientado al fortalecimiento del desempeño, la calidad del servicio y la sostenibilidad institucional, en coherencia con el marco de planeación, evaluación y control del Estado colombiano y con los lineamientos propios de la Universidad.

Su formulación, ejecución y seguimiento se articulan de manera integral al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y al Modelo Educativo Digital Transmoderno, garantizando que la capacitación no sea una acción aislada, sino un eje estructural del desempeño institucional y del mejoramiento del Clima Laboral.

2.1. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El PIC 2026 se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un instrumento operativo de la Dimensión de Talento Humano, específicamente de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual orienta a las entidades públicas a planear, desarrollar, evaluar y mejorar de manera continua las capacidades de sus servidores públicos.

Desde esta perspectiva, la capacitación se entiende como un factor crítico para el logro de los objetivos institucionales, el mejoramiento del desempeño, la eficiencia administrativa y la calidad del servicio, contribuyendo directamente al cumplimiento de los resultados que son evaluados por el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG.

El PIC 2026 se articula a los componentes de planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua del MIPG, garantizando que las acciones de formación se encuentren alineadas con las brechas de desempeño, los riesgos institucionales, los resultados del Clima Laboral 2025 y las metas de mejoramiento hacia 2027.

2.2. Articulación con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano establece que las entidades deben asegurar el desarrollo integral de sus servidores públicos a lo largo de todo el ciclo de vida laboral, mediante procesos de formación, capacitación, evaluación del desempeño, bienestar y reconocimiento.

En este marco, el PIC 2026 se constituye en el principal instrumento para el eje de Desarrollo del Talento Humano, orientado a cerrar brechas de competencias, fortalecer capacidades técnicas, directivas y comportamentales, y mejorar la contribución de los servidores al logro de los objetivos institucionales.

La formulación del Plan parte de la identificación de necesidades de capacitación derivadas de los procesos misionales y de apoyo, de los resultados del Clima Laboral 2025 —especialmente en la dimensión de oportunidades de crecimiento y desarrollo— y de los desafíos derivados de la transformación digital y organizacional de la Universidad.

2.3. Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Universidad de Cundinamarca define como ejes prioritarios el reconocimiento, el bienestar, la cultura

organizacional y el desarrollo del talento humano como factores determinantes para la sostenibilidad institucional.

El PIC 2026 se articula directamente con estos ejes al establecer la capacitación como una herramienta de salario emocional, desarrollo profesional, motivación y permanencia, contribuyendo a mejorar la percepción de oportunidades de crecimiento, reconocimiento y justicia organizacional que será evaluada en el Clima Laboral 2027.

Así mismo, el Plan de Capacitación apoya el logro de los objetivos estratégicos institucionales, fortaleciendo las competencias requeridas para la ejecución de los planes, proyectos y procesos de la Universidad en todas sus sedes y unidades.

2.4. Articulación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno

En coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno, el PIC 2026 promueve un enfoque de formación centrado en el desarrollo integral de las personas, la innovación, el aprendizaje permanente y el uso estratégico de la tecnología.

Las acciones de capacitación se diseñan bajo principios de flexibilidad, accesibilidad, autonomía y aprendizaje colaborativo, incorporando modalidades presenciales, virtuales y mixtas que faciliten la participación del talento humano en todas las sedes, seccionales y modalidades de trabajo.

De esta manera, la capacitación no solo fortalece las competencias técnicas y administrativas, sino que impulsa una cultura institucional orientada al cambio, la creatividad, la transformación digital y la construcción colectiva de conocimiento.

2.7. Articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad de Cundinamarca se formula en armonía con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual

establece los lineamientos, enfoques y prioridades estratégicas para el desarrollo de capacidades del talento humano del Estado.

El PNFC define la capacitación como un instrumento estratégico para:

- Fortalecer la gestión pública.
- Mejorar el desempeño institucional.
- Garantizar el cumplimiento de los fines del Estado.
- Desarrollar capacidades para la transformación digital, la integridad, la innovación y el enfoque en resultados.

2.8. Alineación de enfoques estratégicos

El PIC 2026 incorpora los ejes y enfoques definidos por el PNFC, entre ellos:

ENFOQUE PNFC	APLICACIÓN EN EL PIC 2026
Formación para el desempeño	Programas orientados a cerrar brechas detectadas en la Evaluación del Desempeño
Formación para la integridad	Capacitación en ética pública, servicio al ciudadano y cultura institucional
Formación para la innovación y transformación digital	Capacitación en herramientas digitales, gestión del cambio y nuevas formas de trabajo
Formación para la gestión pública	Fortalecimiento de competencias en planeación, gestión por procesos, control interno y MIPG
Formación basada en brechas	Priorización de necesidades a partir del diagnóstico del DAFP y Clima Laboral

En coherencia con estos lineamientos, el PIC 2026 orienta sus acciones de formación hacia el fortalecimiento de las competencias funcionales, comportamentales, directivas y transversales, requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales y los compromisos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2.9. Marco normativo del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en el marco jurídico que regula la gestión del talento humano en el sector público y en las normas propias de la Universidad de Cundinamarca, entre las cuales se destacan:

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y la capacitación de los servidores públicos.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que desarrolla las disposiciones sobre capacitación, formación y evaluación del desempeño.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado por el Gobierno Nacional como marco de gestión y evaluación del desempeño institucional.
- Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Universidad de Cundinamarca.
- Estatutos del Personal Administrativo y del Profesorado, en lo relacionado con formación, capacitación y desarrollo del talento humano.

Este marco normativo garantiza que el PIC 2026 se ejecute bajo los principios de legalidad, igualdad, mérito, eficiencia y sostenibilidad fiscal, sin generar derechos adquiridos ni obligaciones distintas a las previstas en la normativa vigente y en los actos administrativos correspondientes.

3. ROL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad de Cundinamarca se constituye como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a fortalecer las capacidades institucionales, mejorar el desempeño individual y colectivo, y garantizar la sostenibilidad del talento humano docente y administrativo en un contexto de transformación organizacional y digital.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la capacitación deja de concebirse como un conjunto de actividades aisladas y se consolida como una herramienta estructural para el logro de los objetivos institucionales, la mejora continua del desempeño y la generación de valor público.

El PIC 2026 se articula directamente con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 y los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025, garantizando que la inversión en formación responda a brechas reales, prioridades institucionales y metas de impacto medibles para 2027.

3.1. El PIC como instrumento de desarrollo, desempeño y permanencia

El PIC 2026 se orienta al desarrollo integral del talento humano, entendiendo la capacitación como un factor determinante para el desempeño, la empleabilidad interna y la permanencia del personal en la Universidad.

Desde el enfoque de MIPG, la capacitación cumple tres funciones estratégicas:

a) Desarrollo de capacidades institucionales

El PIC fortalece las competencias técnicas, digitales, administrativas, académicas y de gestión necesarias para ejecutar los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la Universidad, contribuyendo a la calidad del servicio educativo y a la eficiencia administrativa.

b) Mejora del desempeño individual y colectivo

Las acciones de formación se alinean con los resultados de la Evaluación del Desempeño, permitiendo cerrar brechas en conocimientos, habilidades y comportamientos que inciden directamente en la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas institucionales.

c) Permanencia y sostenibilidad del talento humano

Al ofrecer oportunidades de aprendizaje, crecimiento y actualización, el PIC actúa como un mecanismo de retención del talento, reduciendo la rotación, el desgaste y la desmotivación, factores que afectan la estabilidad organizacional y el Clima Laboral.

De esta manera, la capacitación se consolida como una inversión estratégica en capital humano, y no como un gasto operativo, alineada con los principios de mérito, desarrollo y gestión por resultados.

3.2. Relación del PIC con el Clima Laboral 2025 y el Clima Laboral 2027

La Medición de Clima Laboral 2025 evidenció brechas relevantes en dimensiones como oportunidades de crecimiento, reconocimiento, bienestar y percepción de compensación, las cuales impactan directamente la motivación, el compromiso y la permanencia del talento humano.

En este contexto, el PIC 2026 se formula como un instrumento de intervención estratégica sobre dichas brechas, al ofrecer oportunidades de formación, desarrollo y actualización que fortalecen la percepción de crecimiento, justicia organizacional y valoración institucional.

El diseño del PIC 2026 parte de tres fuentes técnicas de información:

- Los resultados del Clima Laboral 2025.
- La Evaluación del Desempeño.
- El diagnóstico de necesidades de capacitación del DAFP.

Las acciones de capacitación priorizadas buscan generar mejoras perceptibles en:

- La percepción de oportunidades de desarrollo.
- La motivación y el compromiso.
- La valoración del mérito y el desempeño.

Dado que la siguiente medición de Clima Laboral se realizará en 2027, el año 2026 se consolida como un período de intervención intensiva, en el cual la capacitación cumple un papel determinante para mejorar los indicadores de clima relacionados con crecimiento, reconocimiento y satisfacción laboral.

3.3. El PIC como mecanismo de salario emocional y reconocimiento al mérito

En coherencia con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026, el Plan Institucional de Capacitación se reconoce como un componente estructural del salario emocional y de la política de reconocimiento al mérito de la Universidad.

El acceso a programas de formación, actualización, certificación y desarrollo profesional constituye un incentivo no salarial que fortalece la percepción de valoración, justicia organizacional y equidad, especialmente en contextos donde las limitaciones presupuestales restringen los incrementos salariales.

Desde este enfoque, el PIC:

- Reconoce el desempeño y el compromiso mediante oportunidades de formación.
- Fortalece el mérito como criterio de desarrollo.
- Mejora la percepción de compensación no monetaria.
- Contribuye a la motivación y permanencia del talento humano.

Así, la capacitación se convierte en una herramienta concreta de reconocimiento institucional, que permite visibilizar y premiar el esfuerzo, el desempeño y la contribución al logro de los objetivos de la Universidad, impactando directamente las dimensiones de reconocimiento y compensación percibida del Clima Laboral que serán evaluadas nuevamente en 2027.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación constituye la base técnica del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 y garantiza que las acciones formativas respondan a brechas reales de desempeño, desarrollo y gestión institucional.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP, este diagnóstico integra tres fuentes principales:

- Resultados de la Medición de Clima Laboral 2025.
- Evaluación del Desempeño y análisis de competencias.
- Requerimientos institucionales derivados del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y los procesos misionales.

De esta manera, el PIC 2026 se estructura como un instrumento de intervención focalizada, orientado a mejorar el desempeño, el clima organizacional y la sostenibilidad del talento humano hacia la Medición de Clima 2027.

4.1. Resultados del Clima Laboral 2025 relacionados con desarrollo y crecimiento

La Medición de Clima Laboral 2025 evidenció brechas relevantes en las dimensiones asociadas al desarrollo y crecimiento del talento humano, particularmente en:

- Oportunidades de crecimiento (68 %).
- Reconocimiento (66 %).
- Compensación percibida (52 %).
- Bienestar laboral y salud mental.

Estos resultados indican que una proporción significativa del talento humano percibe limitadas oportunidades de formación, desarrollo profesional y proyección institucional, lo cual incide en la motivación, el compromiso y la permanencia.

Desde la perspectiva de MIPG y FURAG, estas brechas constituyen un riesgo estratégico para la gestión del talento humano, pues afectan directamente los indicadores de desarrollo, desempeño y clima organizacional.

En este contexto, el PIC 2026 se orienta a cerrar estas brechas mediante una oferta de capacitación que incremente:

- La percepción de crecimiento profesional.
- La valoración institucional del mérito.
- La empleabilidad interna y la movilidad funcional.
- La preparación para los cambios tecnológicos y organizacionales.

4.2. Diagnóstico de brechas de competencias

El análisis de brechas de competencias se fundamenta en la información proveniente de la Evaluación del Desempeño, los perfiles de cargo, los procesos institucionales y los lineamientos del DAFP.

Este diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer, entre otras, las siguientes áreas de competencia:

- **Competencias digitales y tecnológicas**, requeridas para la transformación digital y la gestión de procesos académicos y administrativos.
- **Competencias en gestión pública**, tales como planeación, control interno, contratación, archivo, atención al ciudadano y gestión por procesos.
- **Competencias comportamentales**, especialmente en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, orientación al servicio, adaptación al cambio y ética pública.
- **Competencias específicas por rol**, tanto en funciones docentes como administrativas.

Estas brechas impactan directamente la calidad del servicio, la eficiencia institucional y la percepción de desempeño, por lo que su cierre es una prioridad estratégica del PIC 2026.

4.3. Análisis de necesidades institucionales

Las necesidades de capacitación también se derivan de los retos estratégicos de la Universidad de Cundinamarca, establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el Plan de Desarrollo Institucional y el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

Entre las principales necesidades institucionales se destacan:

- Fortalecimiento de la gestión por procesos y el enfoque en resultados.
- Implementación de la transformación digital y el uso de tecnologías educativas y administrativas.
- Mejora de la calidad académica y administrativa.
- Cumplimiento de los estándares de MIPG, FURAG, control interno y aseguramiento de la calidad.
- Desarrollo de capacidades para la innovación, la gestión del cambio y la atención al ciudadano.

Estas necesidades definen las líneas estratégicas del PIC y aseguran que la formación contribuya directamente al logro de los objetivos institucionales.

4.4. Priorización de necesidades de capacitación

La priorización de las necesidades de capacitación para 2026 se realiza bajo criterios técnicos definidos por el DAFP y MIPG, tales como:

- Impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Contribución al cierre de brechas del Clima Laboral 2025.
- Relación directa con la Evaluación del Desempeño.
- Relevancia para la transformación digital y la mejora del servicio.
- Cobertura institucional y equidad territorial.

En este sentido, el PIC 2026 prioriza las acciones de formación que tengan mayor capacidad de generar impacto en el desempeño, el bienestar, el reconocimiento y la permanencia del talento humano, de cara a la Medición de Clima Laboral 2027.

4.5. Articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación

El diagnóstico de necesidades del PIC 2026 se encuentra alineado con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC del DAFP, en particular con:

- Formación para el desempeño.
- Formación para la integridad.
- Formación para la transformación digital.
- Formación para la innovación y la gestión pública.

Las brechas identificadas en la Universidad se integran a estos ejes, permitiendo que la oferta formativa responda tanto a las necesidades internas como a las prioridades del Estado en materia de fortalecimiento del empleo público.

De esta manera, el PIC 2026 se consolida como un instrumento coherente con la política nacional de capacitación, con capacidad de evidenciar resultados en FURAG y se soporta en los resultados del Clima Laboral 2025, la Evaluación del Desempeño y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y se orienta dar respuesta a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Los objetivos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se formulan en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP y los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025, orientando la capacitación como un instrumento de intervención estratégica sobre el desempeño, el desarrollo y la permanencia del talento humano.

5.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades, competencias y desempeño del talento humano docente y administrativo de la Universidad de Cundinamarca mediante la implementación de un Plan Institucional de Capacitación alineado a las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025, la Evaluación del Desempeño y las necesidades estratégicas institucionales, con el fin de mejorar la calidad del servicio, el reconocimiento, el crecimiento profesional y la sostenibilidad del talento humano de cara a la Medición de Clima Laboral 2027.

5.2. Objetivos Específicos

1. Cerrar brechas de competencias técnicas, digitales, comportamentales y de gestión pública, identificadas en la Evaluación del Desempeño y en el diagnóstico institucional, que afectan el desempeño y la calidad del servicio.
2. Incrementar la percepción de oportunidades de crecimiento y desarrollo, mediante una oferta formativa pertinente, accesible y alineada al mérito, contribuyendo a mejorar las dimensiones de desarrollo, reconocimiento y compensación percibida del Clima Laboral 2027.
3. Fortalecer las capacidades institucionales para la transformación digital, la gestión por procesos, la innovación y el aseguramiento de la calidad académica y administrativa.
4. Apoyar la permanencia y motivación del talento humano, utilizando la capacitación como un mecanismo de salario emocional, reconocimiento al mérito y retención del talento.
5. Alinear la formación del personal con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el Modelo Educativo Digital Transmoderno y el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP.

6. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los ejes estratégicos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 definen los grandes campos de intervención formativa a través de los cuales la Universidad de Cundinamarca orienta la inversión en capacitación para cerrar brechas de desempeño, fortalecer el talento humano y mejorar el Clima Laboral de cara a la medición 2027.

Estos ejes se estructuran a partir del diagnóstico de necesidades, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP y los retos de transformación institucional definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

6.1. Desarrollo de competencias técnicas

Este eje se orienta al fortalecimiento de los conocimientos y habilidades específicos requeridos para el ejercicio de las funciones académicas, administrativas y de apoyo de la Universidad.

Las acciones de formación en este eje buscan:

- 1) Mejorar la calidad y oportunidad del trabajo.
- 2) Reducir errores y reprocesos.
- 3) Fortalecer el cumplimiento normativo y procedimental.
- 4) Incrementar la eficiencia y efectividad institucional.

Se priorizan programas de capacitación en áreas tales como gestión académica, procesos administrativos, contratación, archivo, gestión financiera, talento humano, sistemas de información y demás competencias funcionales críticas para el cumplimiento de la misión universitaria.

6.2. Desarrollo de competencias comportamentales

Este eje responde a las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025 relacionadas con relacionamiento, reconocimiento, trabajo en equipo y cultura organizacional.

La formación en competencias comportamentales busca fortalecer:

- Comunicación efectiva.
- Trabajo colaborativo.
- Resolución de conflictos.
- Orientación al servicio.
- Adaptación al cambio.
- Ética pública e integridad.

El fortalecimiento de estas competencias contribuye directamente a mejorar el clima organizacional, el liderazgo cotidiano y la calidad de las relaciones laborales, impactando las dimensiones que serán evaluadas en el Clima Laboral 2027.

6.3. Liderazgo, gestión y dirección

Este eje se orienta al fortalecimiento de las capacidades de los directivos, jefes de proceso y líderes académicos y administrativos, como actores clave en la gestión del talento humano y el clima organizacional.

Las acciones formativas buscan:

- Mejorar la gestión del desempeño.
- Fortalecer el liderazgo transformacional.
- Desarrollar habilidades de planeación, toma de decisiones y gestión de equipos.
- Promover estilos de liderazgo orientados al bienestar, la confianza y los resultados.

Este eje es crítico para intervenir las brechas de reconocimiento, relacionamiento y percepción de justicia organizacional identificadas en el Clima Laboral 2025.

6.4. Transformación digital e innovación

Este eje se orienta a fortalecer las capacidades del talento humano para enfrentar los retos de la transformación digital y la innovación institucional, en coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

Incluye acciones de formación en:

- Uso de tecnologías digitales.
- Herramientas colaborativas.
- Analítica de datos.
- Gestión del cambio.
- Innovación en procesos académicos y administrativos.

El fortalecimiento de estas competencias permite mejorar la eficiencia, la calidad del servicio y la experiencia del usuario interno y externo, impactando positivamente la percepción de desempeño y modernización institucional.

6.5. Formación para la calidad, el servicio y la cultura institucional

Este eje articula la capacitación con el fortalecimiento de la cultura organizacional, la calidad del servicio educativo y el cumplimiento de los estándares del Estado.

Se orienta a:

- Fortalecer la cultura del servicio al ciudadano.
- Promover la identidad institucional.
- Mejorar el cumplimiento de MIPG, FURAG, control interno y aseguramiento de la calidad.
- Desarrollar competencias en ética, integridad y transparencia.

Este eje contribuye directamente a mejorar la percepción de la Universidad como una organización justa, confiable y orientada al valor público, lo cual impacta las dimensiones de reconocimiento y relacionamiento del Clima Laboral 2027.

7. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Los programas de capacitación del PIC 2026 materializan los ejes estratégicos definidos en el capítulo anterior, permitiendo traducir las brechas de desempeño,

desarrollo y clima organizacional en acciones formativas concretas, medibles y alineadas al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y al Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP.

Estos programas se diseñan para impactar de manera directa las dimensiones de oportunidades de crecimiento, reconocimiento, desempeño, bienestar y relacionamiento, que serán evaluadas nuevamente en el Clima Laboral 2027.

7.1. Programa de Inducción

El programa de inducción está orientado a facilitar la incorporación efectiva del talento humano a la Universidad de Cundinamarca, fortaleciendo su comprensión del proyecto institucional, la cultura organizacional, los procesos y las responsabilidades del cargo.

Este programa busca:

- Reducir la curva de aprendizaje.
- Mejorar la adaptación al puesto de trabajo.
- Prevenir errores y reprocesos.
- Fortalecer el sentido de pertenencia desde el ingreso.

Incluye formación en normatividad, estructura institucional, funciones, ética pública, servicio al ciudadano y herramientas de trabajo.

7.2. Programa de Reinducción

La reinducción se orienta a actualizar al talento humano frente a cambios normativos, organizacionales, tecnológicos y estratégicos de la Universidad.

Este programa permite:

- Reforzar la identidad institucional.
- Alinear al personal con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026.
- Mejorar la comprensión de procesos y responsabilidades.

- Reducir la resistencia al cambio.

La reinducción es un mecanismo clave para la cohesión organizacional y la mejora del Clima Laboral.

7.3. Programa de Formación por Competencias

Este programa constituye el eje central del PIC y se orienta al cierre de brechas de desempeño identificadas en la Evaluación del Desempeño y el diagnóstico de necesidades.

Incluye acciones de formación en:

- Competencias técnicas.
- Competencias comportamentales.
- Competencias digitales.
- Competencias de gestión pública.

Su propósito es mejorar la calidad del trabajo, la productividad y la percepción de crecimiento profesional.

7.4. Programa de Desarrollo Directivo

Este programa está dirigido a directivos, jefes de proceso y líderes académicos y administrativos, como actores clave en la gestión del desempeño y el clima organizacional.

Busca fortalecer:

- Liderazgo.
- Gestión de equipos.
- Toma de decisiones.
- Gestión por resultados.
- Comunicación y manejo de conflictos.

El fortalecimiento del liderazgo es un factor crítico para mejorar las dimensiones de reconocimiento, relacionamiento y confianza del Clima Laboral 2027.

7.5. Programa de Actualización y Especialización

Este programa ofrece oportunidades de formación avanzada, actualización técnica y especialización, alineadas con los perfiles de cargo, las funciones y las necesidades institucionales.

Incluye:

- Cursos especializados.
- Diplomados.
- Certificaciones.
- Formación en nuevas tecnologías y metodologías.

Funciona como un mecanismo de desarrollo profesional y salario emocional, contribuyendo a la permanencia del talento humano.

7.6. Programa de Formación en Cultura Organizacional y Ética

Este programa se orienta a fortalecer la identidad institucional, la integridad, la ética pública y el servicio al ciudadano.

Incluye formación en:

- Valores institucionales.
- Código de integridad.
- Enfoque de servicio.
- Derechos y deberes del servidor público.
- Prevención de conflictos de interés.

Este programa contribuye a mejorar la percepción de justicia organizacional, reconocimiento y cultura institucional, impactando positivamente el Clima Laboral 2027.

7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Las estrategias de intervención del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 definen la forma en que la Universidad de Cundinamarca ejecutará la capacitación como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado al cierre de brechas de desempeño, desarrollo y clima organizacional, y a la mejora de la sostenibilidad del talento humano de cara a la Medición de Clima Laboral 2027.

Estas estrategias garantizan que la inversión en formación tenga impacto real sobre la motivación, el reconocimiento, el desempeño y la permanencia del talento humano docente y administrativo, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

8.1. Capacitación como mecanismo de cierre de brechas del Clima Laboral

La capacitación se adopta como una herramienta de intervención directa sobre las brechas identificadas en la Medición de Clima Laboral 2025, especialmente en las dimensiones de oportunidades de crecimiento, reconocimiento, compensación percibida, bienestar y relacionamiento.

Las acciones de formación se priorizarán en aquellas áreas que tengan mayor capacidad de generar mejoras perceptibles en estas dimensiones, de manera que el Clima Laboral 2027 refleje una organización con mayores oportunidades de desarrollo, mayor justicia organizacional y mejor calidad de vida laboral.

De esta forma, el PIC 2026 se consolida como un instrumento de intervención estructural sobre el clima organizacional y no únicamente como un plan de cursos.

8.2. Capacitación como salario emocional y retención del talento

En coherencia con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026, el PIC se constituye como un componente estructural del salario emocional de la Universidad. El acceso a programas de formación, certificación, actualización y desarrollo profesional constituye un incentivo no salarial que fortalece la percepción de valoración institucional, incrementa la motivación, reduce el desgaste y mejora la permanencia del talento humano docente y administrativo.

De esta manera, la capacitación se convierte en un mecanismo legítimo de reconocimiento al mérito y de fidelización del talento, impactando positivamente las dimensiones de reconocimiento y compensación percibida que serán evaluadas en el Clima Laboral 2027.

8.3. Enfoque diferencial por sedes, cargos y estamentos

El PIC 2026 se implementará bajo un enfoque de equidad institucional, garantizando que las oportunidades de capacitación lleguen de manera efectiva al talento humano de todas las sedes, seccionales, extensiones, modalidades de trabajo y estamentos (docente y administrativo).

Las acciones formativas se priorizarán de acuerdo con:

- Las funciones y perfiles de cargo.
- Las brechas de desempeño identificadas.
- Las condiciones territoriales y tecnológicas.
- Las necesidades de los procesos misionales y de apoyo.

Este enfoque contribuye a reducir las brechas de acceso a la capacitación y a fortalecer la percepción de justicia organizacional y equidad territorial, impactando positivamente el Clima Laboral 2027.

8.4. Uso de modalidades presenciales, virtuales, mixtas y autogestionables

En coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno y la estrategia institucional de transformación digital, el PIC 2026 prioriza el uso de modalidades

presenciales, virtuales, mixtas y autogestionables, con el fin de garantizar cobertura, eficiencia, flexibilidad y sostenibilidad.

De manera particular, el Plan incorpora los cursos autogestionables desarrollados por la Universidad de Cundinamarca en el marco del MEDIT, como una herramienta estratégica de formación continua, democratización del acceso y optimización de recursos.

Estos cursos permiten:

- Acceso permanente y asincrónico a la formación.
- Reducción de costos de capacitación externa.
- Cobertura en todas las sedes y modalidades.
- Conciliación entre formación y carga laboral.
- Fortalecimiento del aprendizaje autónomo.

Los cursos autogestionables se integrarán a las rutas formativas en competencias digitales, cultura institucional, ética pública, gestión académica y administrativa, e innovación, y serán reconocidos como parte del sistema institucional de desarrollo de capacidades.

Desde el enfoque de MIPG y FURAG, esta modalidad fortalece los indicadores de cobertura, eficiencia de la inversión, equidad territorial y desarrollo del talento humano.

9. ARTICULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 no se ejecuta de manera aislada, sino que forma parte integral del sistema de planeación, gestión y aseguramiento de la calidad de la Universidad de Cundinamarca. Su diseño y ejecución se articulan con los principales instrumentos institucionales que orientan la gestión del talento

humano, el desempeño organizacional y la calidad académica y administrativa, garantizando coherencia, trazabilidad y generación de valor público.

9.1. Articulación con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026

El PIC 2026 se articula directamente con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 como uno de los principales mecanismos de salario emocional, reconocimiento al mérito y permanencia del talento humano.

La capacitación constituye un incentivo no salarial que fortalece la percepción de valoración, equidad y justicia organizacional, contribuyendo a intervenir las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025 en las dimensiones de reconocimiento, compensación percibida y oportunidades de crecimiento.

Las rutas formativas, los programas de actualización y las oportunidades de desarrollo profesional definidas en el PIC se integran a los mecanismos de estímulo y reconocimiento institucional, fortaleciendo la motivación, el compromiso y la permanencia del talento humano de cara a la Medición de Clima Laboral 2027.

9.2. Articulación con la Evaluación del Desempeño

El PIC 2026 se articula con la Evaluación del Desempeño como principal fuente técnica para la identificación de brechas de competencias, necesidades de formación y oportunidades de mejora.

Los resultados de la evaluación permiten:

- Identificar debilidades individuales y colectivas.
- Priorizar acciones de capacitación.
- Diseñar rutas de mejora del desempeño.
- Evaluar el impacto de la formación.

De esta manera, la capacitación se orienta al mejoramiento continuo del desempeño y no a una oferta genérica de cursos, fortaleciendo la coherencia del sistema de gestión del talento humano conforme a MIPG y FURAG.

9.3. Articulación con el Plan Estratégico Institucional

El PIC 2026 se alinea con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, garantizando que la inversión en capacitación contribuya directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

Las acciones formativas se priorizan en función de:

- Los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
- La transformación digital.
- La calidad académica y administrativa.
- La eficiencia y sostenibilidad institucional.

De esta manera, la capacitación se convierte en un habilitador de la estrategia y no en un componente operativo aislado.

9.4. Articulación con los procesos de calidad y acreditación

El PIC 2026 se integra a los procesos de aseguramiento de la calidad, acreditación institucional y mejoramiento continuo, al fortalecer las competencias del talento humano en los estándares exigidos por los organismos de control, acreditación y evaluación.

La capacitación contribuye a:

- Mejorar los resultados de autoevaluación.
- Fortalecer la cultura de calidad.
- Elevar el cumplimiento de estándares académicos y administrativos.
- Preparar al personal para procesos de acreditación y auditoría.

Así, el PIC se consolida como un instrumento clave para la sostenibilidad de la calidad institucional y el posicionamiento de la Universidad de Cundinamarca.

10. MATRIZ DE INTERVENCIÓN Y TRAZABILIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

La matriz de intervención y trazabilidad constituye el eje técnico del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, al permitir demostrar la relación directa entre el diagnóstico (Clima Laboral 2025, Evaluación del Desempeño y necesidades institucionales), las acciones de formación que se ejecutarán en 2026 y los resultados esperados que serán evaluados en el Clima Laboral 2027 y en los indicadores de MIPG y FURAG.

Este enfoque garantiza que la capacitación se ejecute bajo criterios de planeación, focalización, eficiencia y generación de valor público.

10.1. Relación Clima Laboral 2025 – PIC 2026 – Clima Laboral 2027

BRECHA CLIMA 2025	RESULTADO 2025	EJE DEL PIC 2026	INTERVENCIÓN FORMATIVA	INDICADOR 2026	META 2026	META CLIMA 2027
Oportunidades de crecimiento	68 %	Formación por competencias / Actualización	Programas de capacitación técnica, digital y especializada	% de servidores que acceden a formación	≥ 70 %	≥ 80 %
Reconocimiento	66 %	Capacitación como salario emocional	Acceso preferente a formación por mérito	% de servidores con acceso a programas de desarrollo	≥ 60 %	≥ 75 %
Compensación percibida	52 %	Salario emocional	Capacitación como incentivo no salarial	% de percepción de compensación no monetaria	Línea base + 10 pts	≥ 65 %

BRECHA CLIMA 2025	RESULTADO 2025	EJE DEL PIC 2026	INTERVENCIÓN FORMATIVA	INDICADOR 2026	META 2026	META CLIMA 2027
Relacionamiento	Prioridad 24 %	Competencias comportamentales	Formación en trabajo en equipo y liderazgo	% de servidores formados	≥ 65 %	≥ 85 %
Salud mental y bienestar	71 %	Bienestar y liderazgo	Formación en autocuidado, estrés y liderazgo sano	% de cobertura	≥ 70 %	≥ 80 %

10.2. Matriz de acciones, responsables e indicadores

PROGRAMA PIC	ACCIÓN 2026	RESPONSABLE	INDICADOR	META 2026
Inducción y reinducción	Ejecución de jornadas de inducción y reinducción institucional	Talento Humano	% de servidores cubiertos	≥ 95 %
Formación por competencias	Implementación de rutas formativas por perfil	Talento Humano / Dependencias	% de servidores formados	≥ 70 %
Desarrollo directivo	Programas de liderazgo y gestión	Rectoría / Talento Humano	% de directivos capacitados	≥ 90 %
Transformación digital	Cursos presenciales y autogestionables MEDIT	Talento Humano / TIC	Nº de cursos ejecutados	≥ 25
Cultura y ética	Formación en integridad y cultura institucional	Talento Humano	% de cobertura	≥ 95 %

Esta matriz permite demostrar que el PIC 2026 no es una lista de cursos, sino un instrumento de intervención estratégica que conecta directamente el diagnóstico del Clima Laboral 2025 con los resultados esperados en 2027 y los indicadores exigidos por el Estado.

11. INDICADORES, METAS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El sistema de indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 permite medir la cobertura, la calidad y el impacto de la inversión en formación, garantizando la trazabilidad entre el diagnóstico del Clima Laboral 2025, las acciones de capacitación ejecutadas en 2026 y los resultados esperados en la Medición de Clima Laboral 2027.

Este sistema se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con los requerimientos del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG.

11.1. Indicadores de Cobertura

Miden el alcance del PIC sobre el talento humano docente y administrativo.

INDICADOR	FÓRMULA	META 2026
Cobertura institucional de capacitación	$(\text{N}^\circ \text{ de servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$	$\geq 75 \%$
Cobertura por sedes	% de sedes con actividades ejecutadas	100 %
Participación en cursos MEDIT	Nº de servidores que completan cursos autogestionables	$\geq 60 \%$

11.2. Indicadores de Calidad

Evalúan la pertinencia y efectividad de los procesos formativos.

INDICADOR	MÉTODO DE MEDICIÓN	META 2026
Satisfacción de los participantes	Encuestas de evaluación	$\geq 85 \%$
Pertinencia de la capacitación	Evaluación post capacitación	$\geq 80 \%$
Cumplimiento del Plan	% de acciones ejecutadas	$\geq 90 \%$

11.3. Indicadores de Impacto

Miden los efectos de la capacitación sobre el desempeño y el clima organizacional.

DIMENSIÓN	LÍNEA BASE 2025	META 2026	META 2027
Cobertura de capacitación	—	$\geq 75 \%$	$\geq 85 \%$
Acceso a formación por mérito	52 %	$\geq 60 \%$	$\geq 70 \%$

DIMENSIÓN	LÍNEA BASE 2025	META 2026	META 2027
Oportunidades de crecimiento	68 %	≥ 75 %	≥ 80 %
Reconocimiento	66 %	≥ 70 %	≥ 75 %

11.4. Metas Institucionales de Capacitación 2026 y 2027

DIMENSIÓN	LÍNEA BASE 2025	META 2026	META 2027
Cobertura de capacitación	—	≥ 75 %	≥ 85 %
Acceso a formación por mérito	52 %	≥ 60 %	≥ 70 %
Oportunidades de crecimiento	68 %	≥ 75 %	≥ 80 %
Reconocimiento	66 %	≥ 70 %	≥ 75 %

2. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

La gobernanza del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 establece la estructura de roles, responsabilidades y articulación interinstitucional necesaria para garantizar su correcta ejecución, seguimiento, control y evaluación, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los principios de legalidad, eficiencia, transparencia y responsabilidad.

12.1. Rol de la Dirección de Talento Humano

La Dirección de Talento Humano es la dependencia líder del PIC 2026 y tiene la responsabilidad de:

- Planear, coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.
- Identificar, consolidar y priorizar las necesidades de capacitación.
- Diseñar y gestionar las rutas formativas y los programas de capacitación.
- Administrar el sistema de información de capacitación.
- Hacer seguimiento a los indicadores de cobertura, calidad e impacto.
- Reportar avances y resultados en MIPG y FURAG.

- Garantizar la articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar y el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

12.2. Rol de las Dependencias

Las dependencias académicas y administrativas son corresponsables del PIC y deben:

- Identificar y reportar sus necesidades de capacitación.
- Facilitar la participación de su personal en las actividades formativas.
- Articular la capacitación con los procesos misionales y de apoyo.
- Aplicar en la práctica los aprendizajes adquiridos.
- Apoyar el seguimiento y evaluación del impacto de la formación.

12.3. Rol de los Jefes y Directivos

Los jefes de proceso, coordinadores y directivos tienen un papel clave en la efectividad del PIC y deben:

- Promover la participación de sus equipos en la capacitación.
- Integrar la formación a la gestión del desempeño.
- Identificar brechas de competencias.
- Apoyar la aplicación de los conocimientos en el trabajo.
- Fomentar una cultura de aprendizaje continuo.

El liderazgo es un factor determinante para que la capacitación genere impacto real en el desempeño y el Clima Laboral.

12.4. Articulación con Planeación y Control Interno

El PIC 2026 se articula con:

- Planeación Institucional, para asegurar su alineación con los planes estratégicos, el Plan de Acción y el seguimiento institucional.
- Control Interno, para verificar el cumplimiento normativo, la ejecución de recursos, la trazabilidad de las acciones y la efectividad del plan.

Esta articulación garantiza que el PIC sea un instrumento sujeto a planeación, evaluación y mejora continua, conforme a los estándares de MIPG y los requerimientos de los organismos de control.

13. GESTIÓN DE RIESGOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

La gestión de riesgos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 permite anticipar, prevenir y mitigar situaciones que puedan afectar el logro de los objetivos del Plan, garantizando su ejecución oportuna, eficiente y conforme a la normatividad vigente.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno, los riesgos del PIC se identifican, analizan y gestionan como parte integral del ciclo de planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua.

13.1. Identificación de Riesgos

Entre los principales riesgos asociados a la ejecución del PIC 2026 se identifican, entre otros:

- Baja participación del talento humano en las actividades de capacitación.
- Limitaciones presupuestales o retrasos en la disponibilidad de recursos.
- Brechas de acceso entre sedes, seccionales y modalidades de trabajo.
- Falta de alineación entre la capacitación y las necesidades reales de los procesos.
- Sobrecarga laboral que dificulte la participación.
- Débil aplicación práctica de los aprendizajes adquiridos.

Estos riesgos pueden afectar la cobertura, la calidad y el impacto del Plan si no se gestionan de manera adecuada.

13.2. Medidas de Mitigación

Para mitigar los riesgos identificados, la Universidad implementará las siguientes medidas:

- Uso intensivo de modalidades virtuales y autogestionables (MEDIT) para ampliar cobertura y flexibilidad.
- Priorización de acciones de alto impacto y bajo costo.
- Articulación con los jefes de proceso para garantizar tiempos y participación.
- Enfoque diferencial por sedes y perfiles.
- Seguimiento permanente a la ejecución y a los indicadores.
- Vinculación de la capacitación a la Evaluación del Desempeño y al Plan de Bienestar e Incentivos.

Estas medidas permiten asegurar la efectividad y sostenibilidad del PIC 2026.

13.3. Seguimiento y Control

El seguimiento al PIC se realizará mediante:

- Monitoreo trimestral de indicadores de cobertura, calidad e impacto.
- Reportes periódicos a Planeación Institucional y Control Interno.
- Evaluaciones de satisfacción y pertinencia.
- Análisis de resultados frente a las metas de 2026 y las metas de impacto 2027.

Con esto se busca garantizar la transparencia, la mejora continua y la rendición de cuentas del Plan.

14. RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se ejecuta bajo principios de eficiencia, sostenibilidad fiscal y optimización de recursos, garantizando que las acciones de formación generen impacto sin comprometer la estabilidad financiera ni el cumplimiento de las obligaciones legales de la Universidad de Cundinamarca.

14.1. Talento Humano

La ejecución del PIC contará con el apoyo de:

- La Dirección de Talento Humano, como instancia líder del proceso.
- Formadores internos (docentes, expertos y líderes de proceso).
- Apoyo de áreas como Sistemas, Planeación, Control Interno y Bienestar.
- Aliados estratégicos y entidades públicas o privadas cuando sea necesario.

El uso de talento interno fortalece la apropiación del conocimiento y reduce costos de contratación externa.

14.2. Recursos Financieros

El PIC se financiará con los recursos asignados en el presupuesto institucional, conforme a la disponibilidad y a las decisiones del Consejo Superior y la Rectoría.

Se priorizarán:

- Acciones de alto impacto.
- Modalidades virtuales y autogestionables.
- Uso de capacidades internas.

La ejecución del Plan no genera derechos adquiridos ni compromisos financieros automáticos, y se sujetará a la disponibilidad presupuestal y a los actos administrativos que lo desarrollen.

14.3. Uso de Plataformas y Tecnologías

El PIC utilizará las plataformas tecnológicas institucionales, en particular las herramientas del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), para:

- Cursos autogestionables.
- Aulas virtuales.
- Evaluación y seguimiento.
- Gestión de la información de capacitación.

Esto permite ampliar la cobertura, reducir costos y garantizar trazabilidad para MIPG y FURAG.

14.4. Criterios de Sostenibilidad

La sostenibilidad del PIC se garantiza mediante:

- Integración al ciclo de planeación institucional.
- Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Uso eficiente de recursos.
- Seguimiento permanente a indicadores.
- Mejora continua basada en resultados.

El PIC 2026 se concibe como un sistema permanente de desarrollo de capacidades, no como un conjunto de acciones aisladas.

15. CONCLUSIONES Y DISPOSICIONES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad de Cundinamarca se consolida como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado al cierre de brechas de desempeño, al fortalecimiento de las competencias institucionales y a la mejora verificable del Clima Laboral, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

El PIC no se concibe como un conjunto aislado de actividades formativas, sino como un sistema de intervención organizacional que articula la evaluación del desempeño, los resultados del Clima Laboral 2025, las necesidades institucionales y los ejes de transformación académica, administrativa y digital de la Universidad. En este sentido, la capacitación se reconoce como un mecanismo estructural de mejora del desempeño, fortalecimiento del mérito, retención del talento y

construcción de una cultura organizacional orientada a la calidad, la innovación y el servicio público.

La implementación del PIC 2026 permitirá generar impactos medibles en las dimensiones de desarrollo, oportunidades de crecimiento, reconocimiento, desempeño y satisfacción laboral, contribuyendo de manera directa a mejorar los resultados que serán evaluados en la Medición de Clima Laboral 2027 y en los instrumentos de seguimiento del MIPG y el FURAG.

En concordancia con los principios de legalidad, mérito, transparencia, sostenibilidad fiscal y eficiencia administrativa, las acciones de capacitación previstas en este Plan no generan derechos adquiridos ni obligaciones automáticas, y se ejecutarán conforme a la normatividad vigente, a los reglamentos institucionales y a la disponibilidad presupuestal aprobada para cada vigencia.

Como disposiciones finales se establece que:

1. **Carácter institucional.** El Plan Institucional de Capacitación 2026 es de obligatorio cumplimiento para las dependencias de la Universidad de Cundinamarca en lo que respecta a la identificación de necesidades, priorización, participación y seguimiento de los procesos formativos.
2. **Articulación obligatoria.** Toda acción de capacitación deberá estar alineada con los objetivos del PIC, las brechas del Clima Laboral, la evaluación del desempeño, los planes de mejoramiento y los ejes estratégicos institucionales, evitando la dispersión de recursos y esfuerzos.
3. **Seguimiento y evaluación.** La Dirección de Talento Humano, en articulación con Planeación Institucional y Control Interno, realizará el seguimiento periódico a los indicadores de cobertura, calidad e impacto del PIC, generando reportes para los órganos de dirección y para los instrumentos del MIPG y el FURAG.
4. **Mejora continua.** El PIC será objeto de ajustes técnicos cuando se identifiquen nuevas necesidades, cambios normativos o resultados de

seguimiento que así lo ameriten, garantizando su vigencia, pertinencia y efectividad.

5. **Sostenibilidad.** La planeación y ejecución de la capacitación deberá garantizar el uso eficiente de los recursos públicos, priorizando modalidades virtuales, cursos autogestionables institucionales y alianzas estratégicas que amplíen la cobertura y reduzcan costos sin afectar la calidad.

Con este Plan, la Universidad de Cundinamarca fortalece su capacidad institucional para gestionar, desarrollar y retener talento humano de alto nivel, asegurando que la capacitación se convierta en un eje real de transformación, desempeño y bienestar organizacional, en coherencia con su proyecto educativo, su misión pública y los estándares del Estado colombiano.

LUZ ETELVINA LOZANO SOTO

Directora de Talento Humano

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). Desarrollo y gestión de talentos. Granica.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
- Münch, L. (2018). Capacitación y desarrollo de personal. Trillas.
- Picciano, A. G. (2017). La educación superior en la era digital: Innovación y gestión. Routledge.

Hickman, G. R. (2010). Leading change in multiple contexts: Concepts and practices in organizational, community, political, social, and global change settings. SAGE Publications.

Hodges, C., Fowler, D., & Auerbach, A. J. (2020). Digital transformation in higher education: How disruptive innovations affect teaching and learning. Palgrave Macmillan.

Grawe, N. D. (2020). The agile college: How institutions successfully navigate demographic changes. Johns Hopkins University Press.

Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). Learning in adulthood: A comprehensive guide (3rd ed.). Jossey-Bass.

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

