



PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

2026

TABLA DE CONTENIDO

I. MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO

1. Introducción

- 1.1. Finalidad del Plan
- 1.2. Enfoque metodológico
- 1.3. 2026 como año de intervención y 2027 como año de medición

2. Marco normativo y técnico

- 2.1. Régimen del empleo público y carrera administrativa
- 2.2. Sistema de Gestión – MIPG
- 2.3. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (DAFP – FURAG)
- 2.4. Articulación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT)

II. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE TALENTO HUMANO

3. Contexto institucional del talento humano

- 3.1. Contexto interno
- 3.2. Contexto externo
- 3.3. Retos estratégicos del talento humano

4. Resultados del Autodiagnóstico FURAG – Talento Humano

- 5.1. Ingreso
- 5.2. Desarrollo
- 5.3. Permanencia
- 5.4. Retiro

5. Rutas de valor del MIPG

- 6.1. Ruta de la Felicidad
- 6.2. Ruta del Crecimiento
- 6.3. Ruta del Servicio
- 6.4. Ruta de la Calidad
- 6.5. Ruta de la Analítica de Datos

6. Resultados de la Medición de Clima Laboral 2025

- 4.1. Resultados globales
- 4.2. Resultados por dimensiones
- 4.3. Resultados por sedes

7. Síntesis diagnóstica integrada

- 7.1. Fortalezas estructurales
- 7.2. Brechas críticas
- 7.3. Riesgos estratégicos del talento humano

III. MARCO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

8. Implicaciones del diagnóstico para la vigencia 2026

- 8.1. Qué debe preservarse
- 8.2. Qué debe corregirse
- 8.3. Qué debe transformarse

9. Objetivos estratégicos del Talento Humano 2026

- 9.1. Objetivo general
- 9.2. Objetivos específicos derivados del diagnóstico

10. Ejes estratégicos de intervención 2026

(Derivados directamente de las brechas del Clima 2025 y del FURAG)

- 10.1. Reconocimiento, desempeño y mérito
- 10.2. Bienestar, compensación y calidad de vida
- 10.3. Desarrollo y competencias
- 10.4. Cultura, comunicación y cohesión
- 10.5. Gestión del talento humano basada en datos

IV. PLAN ESTRATÉGICO DE INTERVENCIÓN 2026

11. Plan de acción por ejes

- 11.1. Acciones por eje
- 11.2. Productos esperados
- 11.3. Responsables

V. SISTEMA DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

12. Matriz de indicadores estratégicos

- 12.1. Indicadores por eje
- 12.2. Fórmula, línea base y meta
- 12.3. Fuentes de información

13. Seguimiento y control

- 13.1. Seguimiento trimestral (MIPG)
- 13.2. Articulación con FURAG
- 13.3. Uso de Power BI y reportes

VI. GOBERNANZA Y CONTROL

14. Gobernanza del PETH

- 14.1. Roles y responsabilidades
- 14.2. Articulación con Planeación, Rectoría y Control Interno

15. Gestión de riesgos del Plan

- 15.1. Riesgos estratégicos

- 15.2. Controles
- 15.3. Planes de mitigación

VII. CIERRE

- 16. Conclusiones
- 17. Bibliografía



I. MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Universidad de Cundinamarca constituye el instrumento rector para orientar, articular y fortalecer la gestión del talento humano en coherencia con los objetivos institucionales, el Modelo Educativo Digital Transmoderno y los lineamientos del Sistema de Gestión – MIPG.

El presente Plan se formula a partir del análisis integral del contexto institucional, los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025, el Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – FURAG y las Rutas de Valor del MIPG, los cuales evidencian una base organizacional sólida, caracterizada por altos niveles de compromiso, sentido de pertenencia, capacidad profesional y liderazgo, junto con brechas estructurales en dimensiones estratégicas como el reconocimiento, la compensación, el bienestar, el desarrollo profesional y el uso de la información para la toma de decisiones.

Considerando que la próxima Medición de Clima Laboral institucional se realizará en 2027, la vigencia 2026 se concibe como un año de intervención estratégica, orientado a ejecutar de manera intensiva las acciones necesarias para corregir las brechas identificadas y crear las condiciones que permitan evidenciar su impacto en la medición de 2027. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 prioriza la implementación, la cobertura, la calidad y el despliegue institucional de las estrategias, garantizando su trazabilidad, seguimiento y control conforme a los estándares del MIPG y el FURAG.

2. MARCO NORMATIVO Y TECNICO

El plan se desarrolla en el marco del ordenamiento constitucional, legal y técnico que regula el empleo público, la carrera administrativa, la educación superior y el Sistema de Gestión Pública, el cual garantiza los principios de mérito, igualdad, transparencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad institucional, así:

2.1. Régimen del empleo público y carrera administrativa:

La gestión del talento humano se fundamenta en las disposiciones que regulan el empleo público y la carrera administrativa, entre las que se destacan:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 125 y 209, que consagran el principio de mérito, la igualdad de oportunidades y la función administrativa al servicio del interés general.
- **Ley 909 de 2004**, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo los principios de mérito, evaluación del desempeño y desarrollo del talento humano.
- **Ley 1960 de 2019**, que fortalece el principio de mérito en los procesos de provisión y desarrollo del empleo público.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que desarrolla los sistemas de empleo, evaluación, capacitación y bienestar.

2.2. Sistema de Gestión – MIPG

El Plan se articula al **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, adoptado mediante el **Decreto 1499 de 2017**, el cual integra la planeación, la gestión, la evaluación y el control en las entidades públicas, orientando la administración hacia la generación de valor público.

En este marco, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es uno de los pilares del MIPG y se evalúa a través del **Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG**, el cual mide la madurez de los procesos de talento humano en las dimensiones de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro.

2.3. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (DAFP – FURAG)

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que las entidades deben gestionar su talento humano de manera planificada, basada en datos, orientada al mérito, al bienestar, al desarrollo y a la sostenibilidad del desempeño institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se formula en coherencia con esta política, garantizando que las acciones de ingreso, evaluación, capacitación, bienestar, incentivos y

retiro se articulen a los objetivos estratégicos de la Universidad y se reflejen en la mejora continua de los resultados FURAG.

2.4. Articulación con el Modelo Educativo Digital Transmoderno

El Modelo Educativo Digital Transmoderno de la Universidad de Cundinamarca exige una gestión del talento humano orientada a la innovación, la transformación digital, la interdisciplinariedad y el aprendizaje permanente.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 integra las exigencias del MEDIT, garantizando que el desarrollo, la evaluación y el bienestar del talento humano contribuyan directamente a la calidad académica, la transformación institucional y el impacto social de la Universidad.

II. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE TALENTO HUMANO

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano de la Universidad de Cundinamarca se desarrolla en un contexto caracterizado por la transformación digital, la expansión territorial, la diversificación de modalidades académicas y la exigencia creciente de calidad, acreditación y rendición de cuentas, en este escenario, el talento humano constituye el principal activo estratégico de la institución para garantizar la continuidad, la excelencia académica y la sostenibilidad organizacional.

3.1. CONTEXTO EXTERNO

El análisis del contexto externo permite identificar las principales tendencias, exigencias y dinámicas del entorno que inciden de manera directa en la gestión del talento humano de la Universidad de Cundinamarca, este diagnóstico se centra en tres dimensiones estratégicas: educación digital, legislación laboral y competencia institucional, las cuales condicionan tanto el desempeño organizacional como la sostenibilidad institucional.

- **Educación Digital**

La transformación digital de la educación superior constituye un eje determinante para la gestión del talento humano, en este escenario, la Universidad de Cundinamarca avanza en la integración progresiva de tecnologías educativas que fortalecen los procesos de enseñanza, aprendizaje y gestión institucional.

- **Avances tecnológicos:** Se promueve el uso de plataformas digitales, recursos educativos abiertos y herramientas de apoyo al aprendizaje, que facilitan la accesibilidad, la personalización de los procesos formativos y el fortalecimiento de competencias digitales del talento humano.
- **Metodologías innovadoras:** La incorporación de enfoques pedagógicos innovadores, como el aprendizaje invertido y estrategias de gamificación, contribuye a fortalecer el compromiso, la participación y la apropiación del conocimiento por parte de los colaboradores.
- **Brecha digital:** Persiste como un desafío estratégico la necesidad de garantizar condiciones equitativas de acceso, uso y apropiación de las tecnologías, en respuesta, la Universidad impulsa el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica y el desarrollo de procesos de capacitación orientados a reducir brechas y asegurar la inclusión digital del talento humano.

El entorno normativo laboral impone retos permanentes para la gestión del talento humano en las instituciones públicas de educación superior, demandando actualización constante y adecuación de las políticas internas.

- **Teletrabajo y modalidades flexibles:** La Universidad revisa y ajusta sus lineamientos internos para armonizarlos con la normativa vigente sobre trabajo remoto y modalidades flexibles, garantizando condiciones laborales adecuadas dentro del marco legal.
- **Salud y seguridad en el trabajo:** Se fortalecen las políticas institucionales orientadas a la protección integral del talento humano, considerando tanto los entornos presenciales como los escenarios de trabajo mediado por tecnologías.

- **Contratación y beneficios:** La actualización permanente frente a las disposiciones legales en materia laboral permite a la Universidad mantener prácticas transparentes, equitativas y competitivas, orientadas a la atracción, permanencia y desarrollo del talento humano.

El contexto de creciente competencia en el sector de la educación superior exige a la Universidad de Cundinamarca consolidar estrategias diferenciadoras basadas en la calidad, la innovación y el fortalecimiento de su capital humano.

- **Calidad e innovación:** La Universidad orienta sus esfuerzos al mejoramiento continuo de la calidad académica y administrativa, reconociendo el talento humano como un factor clave de competitividad.
- **Alianzas estratégicas:** El fortalecimiento de convenios y alianzas interinstitucionales y sectoriales amplía las oportunidades de desarrollo académico, investigativo y de cualificación del talento humano.
- **Reputación y acreditación:** El posicionamiento institucional y los procesos de acreditación demandan una gestión estratégica del talento humano alineada con estándares de calidad, excelencia y mejora continua.

En conjunto, este diagnóstico externo evidencia la necesidad de una gestión del talento humano flexible, innovadora y orientada a la adaptación permanente, como soporte esencial para el posicionamiento institucional en un entorno educativo dinámico y altamente competitivo.

3.2. CONTEXTO INTERNO

El diagnóstico interno del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en el análisis integral de las prácticas institucionales asociadas al desarrollo, desempeño y bienestar del talento humano, en coherencia con los lineamientos del Modelo Educativo Digital Transmoderno y los instrumentos de planeación y gestión institucional.

Este análisis incorpora los resultados de los procesos de capacitación, la evaluación del desempeño y las mediciones del clima organizacional, los cuales permiten identificar fortalezas, oportunidades de mejora y brechas en la gestión del talento humano. De manera complementaria, se integra el autodiagnóstico realizado a través de la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública, como herramienta técnica para evaluar el nivel de madurez institucional en esta materia.

La articulación de estos insumos permite orientar acciones estratégicas enfocadas en el fortalecimiento de competencias, el bienestar integral, la gestión del desempeño y la consolidación de una cultura organizacional basada en la mejora continua. En este sentido, el diagnóstico interno constituye un soporte fundamental para la toma de decisiones estratégicas y para la formulación de un Plan de Talento Humano que prepare a la Universidad de Cundinamarca para responder de manera efectiva y sostenible a los desafíos actuales y futuros del entorno educativo y organizacional.

Del análisis realizado se puede identificar en **la Matriz lo siguiente:**

Fortalezas

- Alto nivel de compromiso, sentido de pertenencia y apropiación institucional, evidenciado en el Clima Laboral 2025.
- Existencia de instrumentos formales de gestión del talento humano (capacitación, bienestar, evaluación del desempeño, provisión).
- Alineación progresiva de la gestión humana con los principios de mérito, transparencia e integridad.
- Avances en el uso de herramientas tecnológicas para procesos administrativos y formativos.
- Cultura organizacional orientada a la mejora continua y al cumplimiento de objetivos institucionales.

Oportunidades

- Expansión de la educación digital y de tecnologías aplicadas a la formación y gestión del talento humano.

- Marco normativo que habilita modalidades flexibles de trabajo y nuevas formas de organización laboral.
- Disponibilidad de herramientas de diagnóstico y medición (GETH, clima laboral, desempeño).
- Posibilidad de fortalecer alianzas interinstitucionales para capacitación y desarrollo profesional.
- Enfoque nacional en modernización del empleo público y fortalecimiento del capital humano.

Debilidades

- Percepción de oportunidades de mejora en compensación integral y reconocimiento institucional.
- Necesidad de mayor claridad y sistematicidad en las rutas de desarrollo y proyección de carrera.
- Uso aún parcial de analítica de datos para la toma de decisiones en talento humano.
- Brechas diferenciadas en competencias digitales entre dependencias y perfiles.
- Oportunidades de fortalecimiento en comunicación interna y retroalimentación institucional.

Amenazas

- Alta competencia institucional por talento calificado en el sector educativo.
- Rápida evolución tecnológica que exige actualización permanente de competencias.
- Cambios normativos frecuentes en materia laboral y de empleo público.
- Riesgo de desalineación entre expectativas del talento humano y capacidades institucionales si no se gestionan oportunamente.

3.3. RETOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO

A partir del análisis del contexto institucional, los resultados de la Medición de Clima Laboral 2025, el Autodiagnóstico FURAG y las Rutas de Valor del MIPG, la Universidad de Cundinamarca enfrenta un conjunto de retos estratégicos que condicionan la sostenibilidad de su gestión del talento humano y su capacidad de responder al proceso de transformación institucional en curso.

En primer lugar, uno de los principales retos consiste en garantizar que el mérito, el desempeño y el compromiso del talento humano se traduzcan en mecanismos efectivos de reconocimiento, compensación y proyección profesional. Si bien los niveles de compromiso y capacidad profesional son altos, persisten brechas en la percepción de equidad, valoración y retorno institucional del esfuerzo, lo que puede generar riesgos de desgaste, desmotivación y pérdida de talento si no se interviene oportunamente.

En segundo lugar, la Universidad enfrenta el reto de consolidar condiciones de bienestar y calidad de vida laboral que mitiguen los riesgos psicosociales, el agotamiento y la sobrecarga, particularmente en un entorno caracterizado por la expansión de modalidades digitales, la presión por resultados académicos y administrativos y la heterogeneidad de condiciones entre sedes. La gestión del bienestar debe evolucionar desde un enfoque asistencial hacia un enfoque estratégico de sostenibilidad del desempeño.

Un tercer reto estratégico se relaciona con la necesidad de fortalecer y actualizar permanentemente las competencias técnicas, digitales y transversales del talento humano, en coherencia con el Modelo Educativo Digital Transmoderno. La transformación institucional exige servidores capaces de adaptarse, innovar y desempeñarse en entornos híbridos, digitales y colaborativos, lo que implica una gestión del aprendizaje más flexible, focalizada y orientada al impacto.

Asimismo, se identifica como reto clave garantizar la cohesión institucional y la equidad territorial en un contexto multisedes. Las diferencias de percepción y experiencia entre sedes requieren estrategias diferenciadas de comunicación, liderazgo, integración y gestión del talento humano que permitan preservar la identidad institucional y asegurar condiciones comparables de desarrollo, bienestar y reconocimiento.

Finalmente, la Universidad enfrenta el reto de consolidar una gestión del talento humano basada en información, datos e indicadores, que permita tomar decisiones oportunas, transparentes y estratégicas. Aunque existen avances significativos en la estructuración de procesos y sistemas, aún es necesario fortalecer la analítica, la

interoperabilidad de datos y el uso sistemático de información para la planeación, el seguimiento y la evaluación del desempeño institucional.

Estos retos constituyen el marco de referencia para la definición de los ejes estratégicos y las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, orientado a intervenir de manera focalizada las brechas identificadas y a preparar las condiciones para evidenciar su impacto en la Medición de Clima Laboral 2027.

4. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE GETH.

La Universidad de Cundinamarca ha evidenciado avances sostenidos en la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en lo relacionado con la articulación del talento humano como factor habilitante para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El seguimiento a esta política se realiza a través del Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual permite medir el nivel de implementación, madurez y alineación de las prácticas de talento humano con los propósitos misionales y estratégicos de la entidad.

Resultados del Autodiagnóstico:



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

os resultados obtenidos durante el periodo 2020–2025 reflejan una **tendencia positiva y progresiva** en el desempeño de la política, evidenciando mejoras en la planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua de la gestión del talento humano, conforme a los principios del MIPG.

En particular, se identifican los siguientes avances:

- **Periodo 2020–2021:** Se registró un incremento del **4,8 %**, asociado al fortalecimiento de los lineamientos institucionales y a la adopción gradual de prácticas orientadas a la gestión estratégica del talento humano.
- **Periodo 2021–2022:** Se evidenció un avance adicional del **5,5 %**, reflejando mejoras en la articulación entre la gestión del talento humano y los procesos de planeación institucional.
- **Periodo 2022–2023:** Se presentó un **incremento significativo del 14,2 %**, lo cual evidencia una consolidación en la implementación de la política y un mayor nivel de madurez en los componentes evaluados por el FURAG.
- **Periodo 2023–2024:** El crecimiento continuó con un incremento del **0,9 %**, indicando una fase de estabilización y sostenibilidad de las prácticas implementadas.
- **Vigencia 2025:** Se mantiene la tendencia positiva, alcanzando un nivel superior de desempeño que refleja la continuidad de la mejora y el fortalecimiento del enfoque estratégico del talento humano.

Estos resultados son consistentes con el enfoque del MIPG, en el cual la **Gestión del Talento Humano** se concibe como un eje transversal que contribuye al desempeño institucional, al fortalecimiento de la capacidad organizacional y a la generación de valor público.

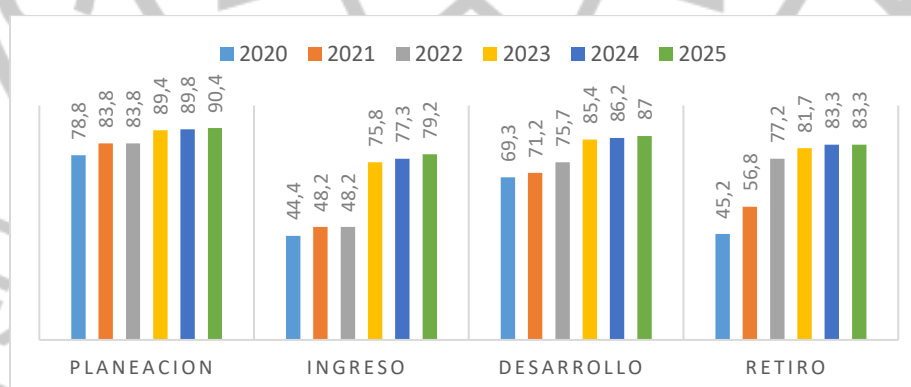
El comportamiento progresivo del indicador evidencia que las acciones adelantadas han permitido consolidar prácticas alineadas con los criterios del FURAG, garantizando que la gestión del talento humano responda tanto a las necesidades operativas como a los objetivos estratégicos de mediano y largo plazo de la Universidad.

En este sentido, los resultados del autodiagnóstico confirman que la Universidad de Cundinamarca avanza de manera consistente en el nivel de implementación y madurez de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, resaltando la importancia de **mantener y profundizar las estrategias adoptadas**, así como de fortalecer los mecanismos de seguimiento y mejora continua, en concordancia con los lineamientos del MIPG y las orientaciones del DAFP.

4.1. AVANCES DE LOS COMPONENTES DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO.

Los avances registrados en los componentes de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, correspondientes a la planeación y a las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), evidencian un fortalecimiento progresivo de la gestión integral del talento humano en la Universidad de Cundinamarca. Estos resultados contribuyen de manera directa al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la institución, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El seguimiento a dichos componentes se realiza a través del Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano – FURAG, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).



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

1. Planeación:

El componente de planeación alcanza un nivel de implementación del 89,8 % en la vigencia 2024, manteniendo una tendencia de crecimiento sostenido desde el año 2020. Este

comportamiento refleja la consolidación de prácticas de planeación estratégica del talento humano, debidamente articuladas con los instrumentos de planeación institucional, permitiendo alinear las necesidades del personal con los objetivos estratégicos de la Universidad.

2. **Ingreso:**

El componente de **ingreso** registra un avance del **77,3 % en 2024**, evidenciando una mejora frente al **75,8 % alcanzado en 2023**. Este progreso da cuenta del fortalecimiento gradual de los procesos de vinculación, selección y provisión de talento humano, orientados a garantizar el ingreso de personal idóneo, en coherencia con los perfiles requeridos y la cultura organizacional de la institución.

3. **Desarrollo:**

El componente de **desarrollo** alcanza un **86,2 % en 2024**, lo cual refleja el énfasis institucional en la formación, capacitación, fortalecimiento de competencias y desarrollo integral del talento humano. Estos resultados evidencian la implementación de acciones orientadas a mejorar el desempeño, promover el crecimiento profesional y preparar al personal para enfrentar los retos presentes y futuros de la organización.

4. **Retiro:**

El componente de **retiro** presenta un nivel de implementación del **83,3 % en 2024**, lo que indica avances en la gestión de los procesos de desvinculación, jubilación y cierre del ciclo laboral. Este resultado evidencia la aplicación de prácticas orientadas a garantizar transiciones ordenadas, dignas y estratégicas, así como a promover la transferencia de conocimiento y la gestión del saber institucional.

En conjunto, los avances observados en los distintos componentes del ciclo de vida del servidor público son indicativos de un **manejo eficaz y proactivo de la gestión del talento humano**, en coherencia con los criterios del MIPG y los parámetros de evaluación del

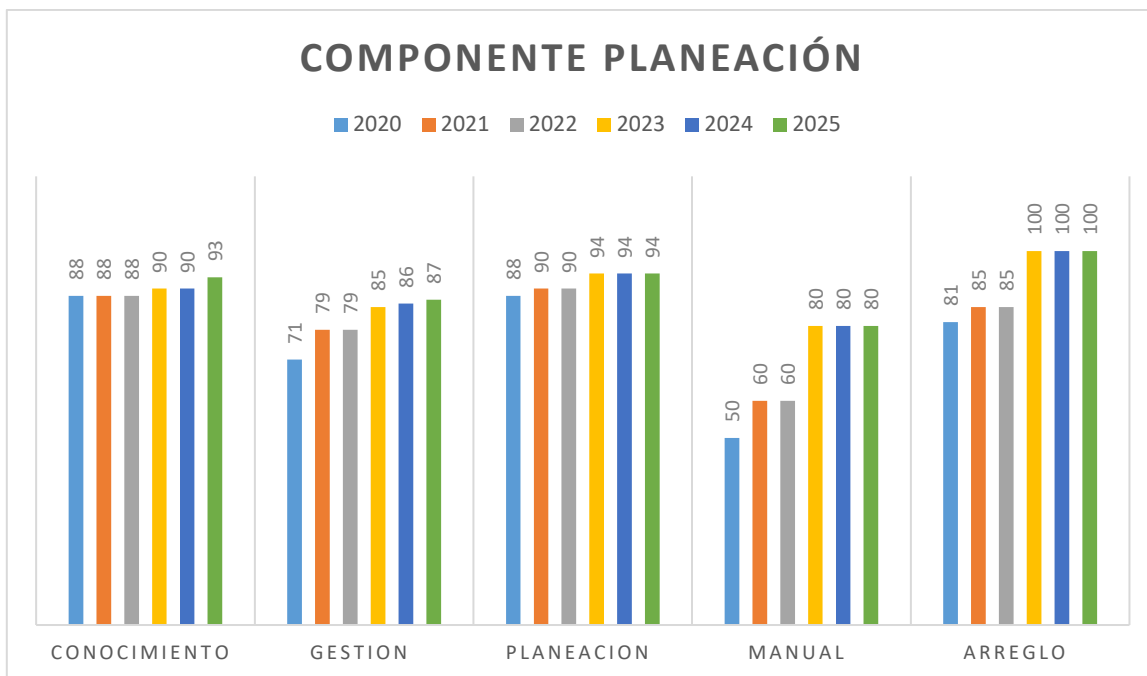
FURAG. No obstante, los resultados también permiten identificar oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento continuo de la política, para lo cual se recomienda:

1. **Fortalecer los componentes de ingreso y desarrollo**, mediante la revisión y optimización de los procesos de vinculación y las estrategias de formación y desarrollo de competencias.
2. **Sostener y ampliar las buenas prácticas en el componente de retiro**, consolidando mecanismos que faciliten la gestión del conocimiento y las transiciones generacionales.
3. **Monitorear y ajustar periódicamente los componentes de la política**, garantizando su adaptabilidad frente a los cambios del entorno institucional, normativo y laboral, en el marco del ciclo PHVA promovido por el MIPG.

4.2. AVANCES EN LA IMPLEMENTACION DE LOS COMPONENTES DE LA POLITICA DE GESTION HUMANA:

1) Componente de Planeación:

El análisis de la evolución del componente de Planeación de la Política de Gestión del Talento Humano, para el periodo comprendido entre 2020 y 2024, evidencia avances progresivos en los distintos subcomponentes evaluados por el FURAG, reflejando un fortalecimiento sostenido de las capacidades institucionales asociadas a la planeación estratégica del talento humano.



De acuerdo con los resultados observados, se destacan los siguientes comportamientos:

- **Conocimiento:**

El subcomponente de conocimiento presenta una mejora gradual y estable, pasando del **88 % en 2020** al **90 % en 2024**. Este comportamiento indica un fortalecimiento continuo en el dominio conceptual, normativo y técnico requerido para la planeación estratégica del talento humano, en coherencia con los lineamientos del MIPG.

- **Gestión:**

El subcomponente de gestión muestra una evolución progresiva, con variaciones a lo largo del periodo analizado. Inicia con un **71 % en 2020**, presenta incrementos durante 2021 y 2022, y alcanza un **86 % en 2023 y 2024**. Este resultado sugiere procesos de ajuste y mejora en la ejecución de las prácticas de gestión, con una consolidación significativa hacia las vigencias más recientes.

- **Planeación:**

El subcomponente de planeación evidencia un incremento sostenido, al pasar del **90 % en 2020** al **94 % en 2024**, lo que refleja una mayor efectividad en la formulación, articulación y seguimiento de las acciones de planeación del talento humano, alineadas con los instrumentos de planeación institucional.

- **Manual:**

Este subcomponente registra uno de los avances más significativos del periodo, pasando del **50 % en 2020** al **80 % en 2024**. Este comportamiento da cuenta del

fortalecimiento y actualización de los manuales, lineamientos y procedimientos de gestión del talento humano, contribuyendo a la estandarización, claridad y formalización de los procesos.

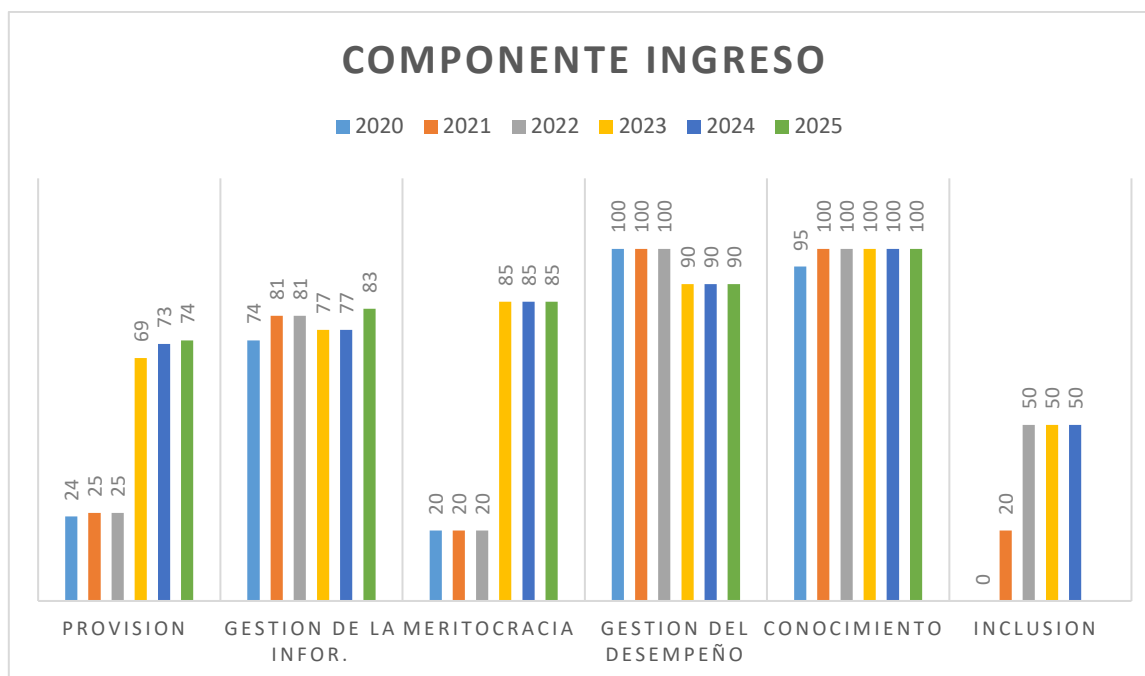
- **Arreglo:**

El subcomponente de arreglo muestra un crecimiento constante, desde un **81 % en 2020** hasta alcanzar el **100 % en 2024**. Este resultado indica la resolución integral de los ajustes requeridos en el componente de planeación, evidenciando un nivel óptimo de implementación y alineación de las prácticas institucionales.

En términos generales, la evolución del componente de Planeación refleja un **compromiso sostenido con la mejora continua**, en concordancia con el ciclo PHVA promovido por el MIPG. Los avances alcanzados contribuyen al fortalecimiento de la eficiencia, efectividad y coherencia de la gestión del talento humano, consolidando la planeación como un eje estratégico para el desempeño institucional.

2) Componente de Ingreso:

El análisis del Componente de Ingreso de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de los resultados del Autodiagnóstico FURAG para el periodo 2020–2025, evidencia una evolución progresiva y diferenciada en los factores que lo integran, reflejando avances relevantes en la consolidación de prácticas orientadas al mérito, la gestión del conocimiento, el desempeño y la inclusión.



a. Provisión del empleo

El factor de provisión del empleo presenta un comportamiento de **mejora sostenida** a lo largo del periodo analizado. En 2020–2022 se registran niveles bajos (**24 % – 25 %**), seguidos de un **incremento significativo en 2023 (69 %)**, que continúa en **2024 (73 %)** y se consolida en **2025 (73 %)**.

Este comportamiento evidencia un fortalecimiento estructural de los procesos de provisión del empleo, alcanzando en 2025 un nivel estable que refleja la consolidación de prácticas alineadas con las necesidades institucionales.

b. Gestión de la información

La gestión de la información mantiene niveles **relativamente altos y estables** durante todo el periodo. Tras ubicarse en **74 % en 2020**, alcanza **81 % en 2021 y 2022**, presenta una leve disminución en **2023 (77 %)** y se recupera en **2024 (77 %)** y **2025 (83 %)**.

El resultado de 2025 representa el **valor más alto del periodo**, evidenciando un fortalecimiento en la administración y uso de la información como soporte para los procesos de ingreso.

c. Meritocracia

El factor de meritocracia muestra un **salto estructural significativo** a partir de 2023. Entre 2020 y 2022 se mantiene en **20 %**, mientras que en **2023 alcanza 85 %**, nivel que se **sostiene sin variación en 2024 y 2025 (85 %)**. Este comportamiento indica la implementación efectiva y sostenida de criterios de mérito en los procesos de selección y vinculación del talento humano, consolidándose plenamente a partir de 2023 y manteniéndose en 2025.

d. Gestión del desempeño

La gestión del desempeño presenta un **nivel alto y estable** durante todo el periodo. En **2020–2022** se ubica en **100 %**, registra una leve disminución en **2023 (90 %)** y se mantiene constante en **2024 y 2025 (90 %)**.

El resultado de 2025 confirma la existencia de mecanismos consolidados para la evaluación del desempeño, con un nivel de implementación sostenido y controlado.

1 Gestión del conocimiento

Este factor evidencia una consolidación progresiva hasta alcanzar el nivel máximo. Parte de 95 % en 2020, alcanza 100 % desde 2021, y se mantiene en 100 % de forma continua hasta 2025.

El resultado de 2025 confirma la madurez del componente de gestión del conocimiento, evidenciando la institucionalización de prácticas de inducción, apropiación cultural y alineación estratégica del talento humano.

3) Inclusión

El factor de inclusión muestra una evolución gradual y sostenida. Parte de 0 % en 2020, asciende a 20 % en 2021, y alcanza 50 % desde 2022, manteniéndose constante en 2023, 2024 y 2025.

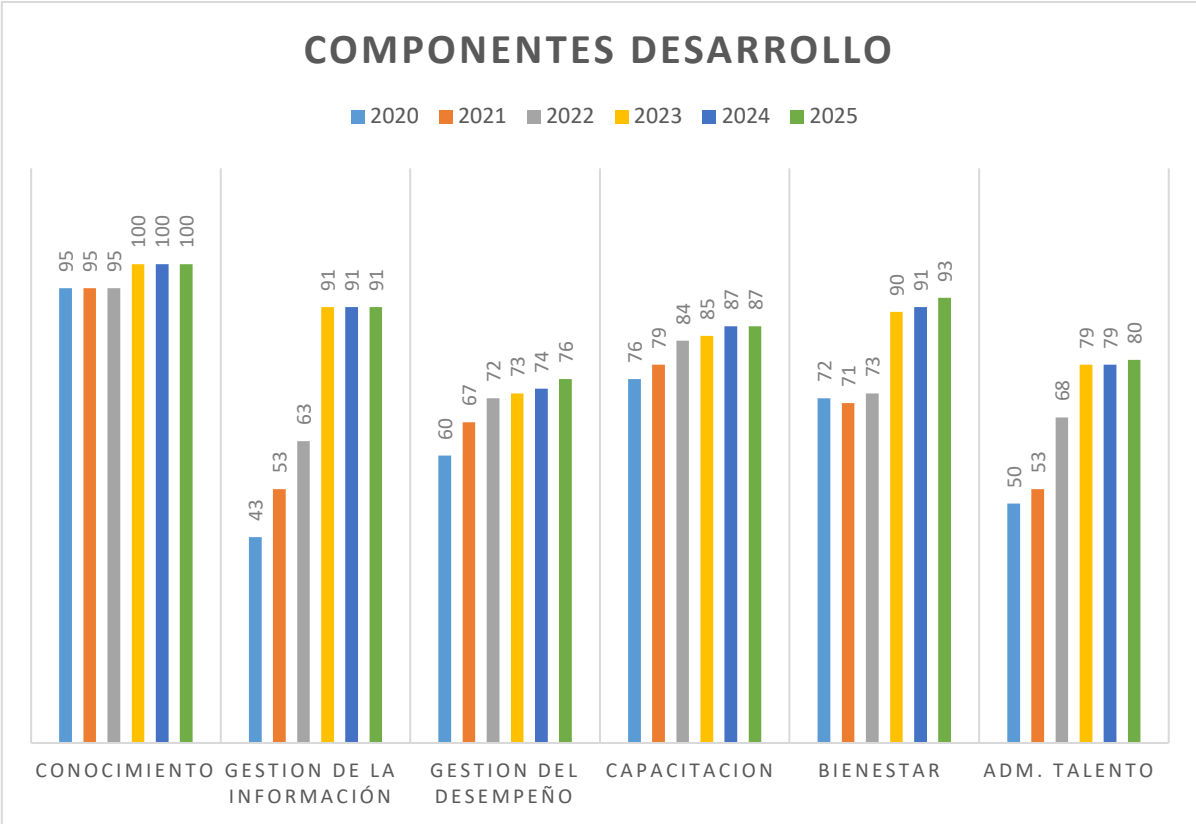
El resultado de 2025 evidencia avances en la incorporación del enfoque de inclusión en los procesos de ingreso, aunque también refleja un nivel de implementación intermedio, que continúa siendo un aspecto relevante dentro del componente.

En conjunto, los resultados del **año 2025** evidencian que el Componente de Ingreso presenta **niveles consolidados en meritocracia, gestión del conocimiento y gestión del desempeño**, así como avances significativos en provisión del empleo y gestión de la información. El factor de inclusión, aunque muestra progresos frente a vigencias iniciales, se mantiene estable en un nivel medio, constituyéndose en un componente clave para el fortalecimiento futuro.

Desde la perspectiva del **MIPG y el FURAG**, el comportamiento observado en 2025 refleja un **nivel de implementación avanzado del componente**, con prácticas institucionalizadas en varios factores y con oportunidades claras de mejora orientadas al cierre de brechas, particularmente en inclusión y provisión del empleo.

4) Componente de Desarrollo:

El Componente de Desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano presenta, para el periodo 2020–2025, una evolución positiva y progresiva en los factores que lo integran, evidenciando el fortalecimiento de las capacidades institucionales orientadas al desempeño, la capacitación, el bienestar y la administración del talento humano, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



a. Gestión del conocimiento

Este factor muestra un alto nivel de madurez durante todo el periodo analizado. Parte de 95 % en 2020, se mantiene estable hasta 2022 y alcanza el 100 % desde 2023, nivel que se sostiene en 2024 y 2025. El resultado de 2025 confirma la consolidación de prácticas institucionalizadas de gestión del conocimiento, orientadas a la apropiación, transferencia y uso estratégico del saber organizacional.

b. Gestión de la información

La gestión de la información evidencia un avance estructural significativo. Inicia en 43 % en 2020, asciende progresivamente hasta 63 % en 2022 y presenta un salto relevante en 2023 (91 %), nivel que se mantiene estable en 2024 y 2025 (91 %).

El resultado de 2025 refleja la consolidación de mecanismos efectivos para el uso de la información como soporte de la toma de decisiones en los procesos de desarrollo del talento humano.

c. Gestión del desempeño

Este factor presenta una mejora gradual y sostenida a lo largo del periodo. Parte de 60 % en 2020, alcanza 72 % en 2022, y continúa su crecimiento hasta 76 % en 2025.

El comportamiento observado en 2025 evidencia el fortalecimiento progresivo de los sistemas de evaluación del desempeño, con un enfoque orientado a la mejora continua y al desarrollo de competencias.

d. Capacitación

La capacitación muestra un crecimiento constante y sostenido. Desde 76 % en 2020, se incrementa de manera progresiva hasta alcanzar 87 % en 2024 y 2025.

El resultado de 2025 confirma la consolidación de estrategias de formación y capacitación alineadas con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de desarrollo del talento humano.

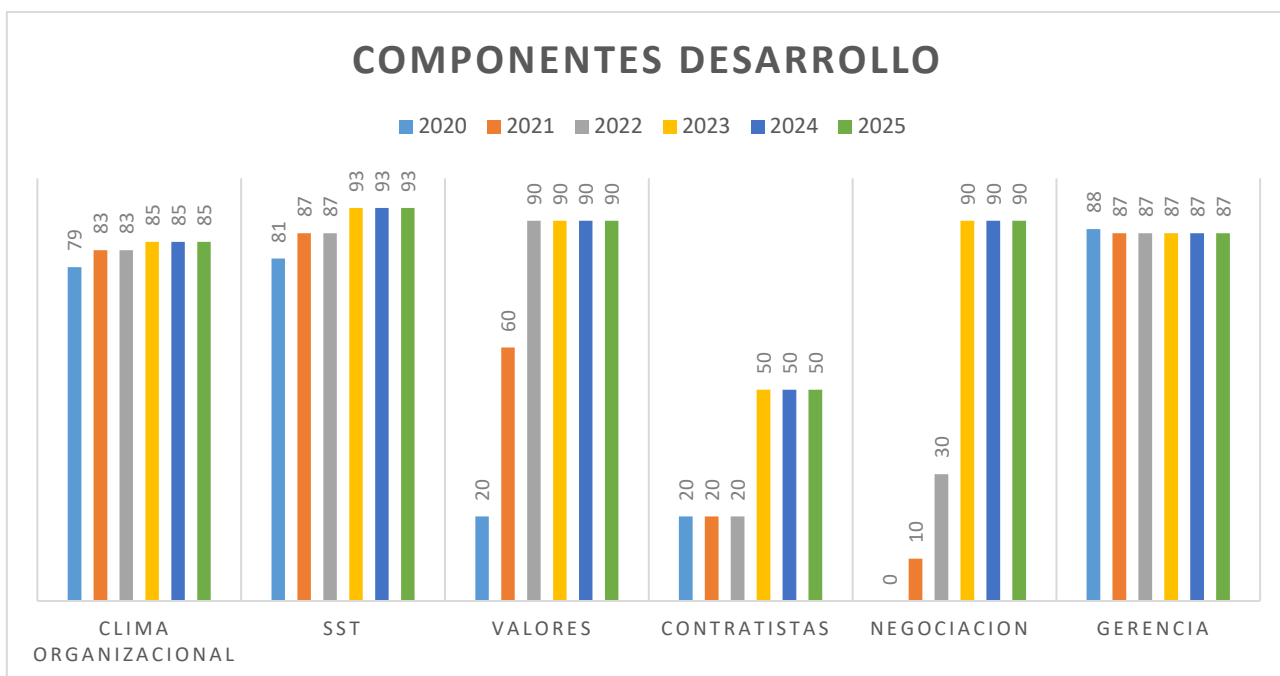
e. Bienestar

El factor de bienestar evidencia una mejora significativa a partir de 2023. Tras ubicarse en niveles cercanos al 71 % en 2021–2022, alcanza 90 % en 2023, incrementándose a 93 % en 2024 y manteniéndose en 93 % en 2025. Este comportamiento refleja el fortalecimiento de las acciones orientadas al bienestar integral del talento humano, consolidándose como un eje relevante del componente de desarrollo.

f. Administración del talento humano

La administración del talento humano presenta una evolución positiva y estable. Inicia en 50 % en 2020, asciende progresivamente hasta 68 % en 2023, y se consolida en 79 % en 2024, alcanzando 80 % en 2025.

El resultado de 2025 evidencia avances en la organización, control y gestión administrativa del talento humano, con un nivel de implementación superior frente a vigencias anteriores.

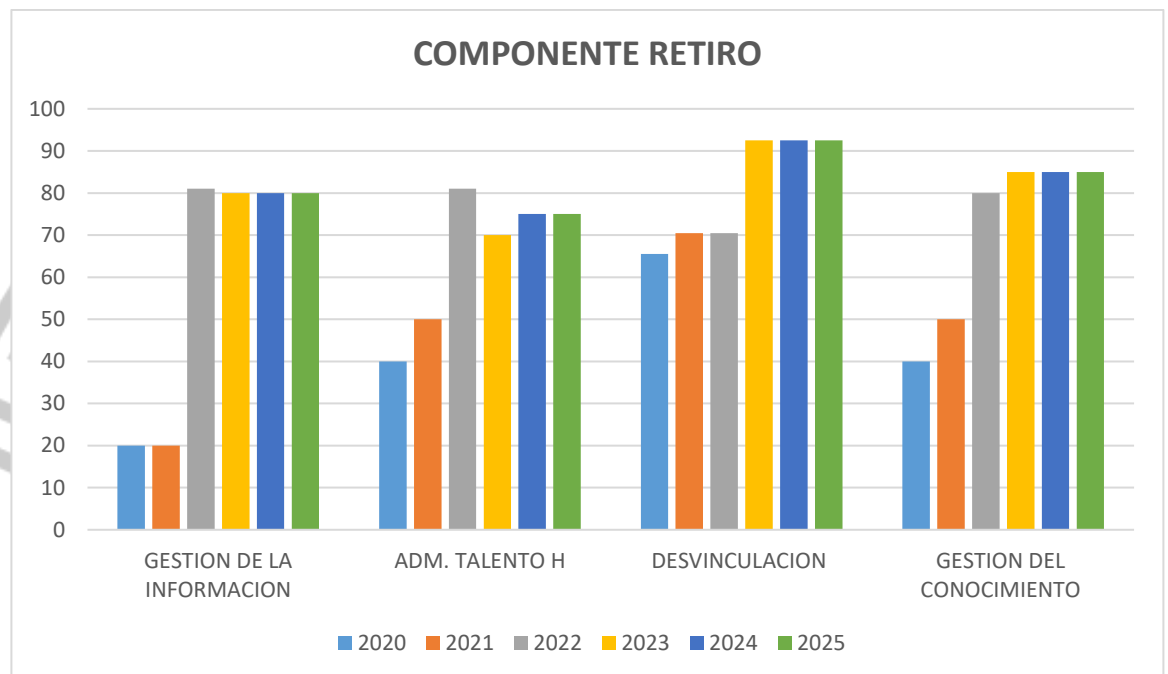


En la **vigencia 2025**, el Componente de Desarrollo presenta **niveles altos de implementación** en gestión del conocimiento, gestión de la información, bienestar y capacitación, así como avances sostenidos en gestión del desempeño y administración del talento humano. El comportamiento observado refleja un **nivel de madurez avanzado**, con prácticas institucionalizadas y resultados consistentes en el tiempo.

Desde la perspectiva del **MIPG y el FURAG**, los resultados de 2025 evidencian que el Componente de Desarrollo contribuye de manera efectiva al fortalecimiento de las capacidades del talento humano y al desempeño institucional, manteniendo una trayectoria de mejora continua y consolidación de las políticas implementadas.

5) Componente de Retiro:

El Componente de Retiro de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano evidencia, durante el periodo 2020–2025, una evolución progresiva y sostenida en los factores asociados a la gestión de la información, administración del talento humano, desvinculación y gestión del conocimiento. Estos resultados reflejan el fortalecimiento de las prácticas institucionales orientadas a garantizar un cierre ordenado, planificado y estratégico del ciclo de vida del servidor público, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



a. Gestión de la información

El factor de gestión de la información presenta un avance estructural significativo a partir de 2022. Durante 2020 y 2021 se mantiene en 20 %, mientras que en 2022 alcanza 80 %, nivel que se sostiene de manera estable en 2023, 2024 y 2025 (80 %). El resultado de 2025 evidencia la consolidación de mecanismos para el registro, organización y disponibilidad de la información asociada a los procesos de retiro.

b. Administración del talento humano

La administración del talento humano muestra una mejora progresiva en el periodo analizado. Parte de 40 % en 2020, asciende a 50 % en 2021, alcanza 80 % en 2022, y se ajusta a 70 % en 2023, consolidándose en 75 % tanto en 2024 como en 2025.

El resultado de 2025 refleja un nivel de implementación estable, con avances frente a las vigencias iniciales y una gestión administrativa más estructurada del retiro del personal.

c. Desvinculación

El factor de desvinculación evidencia uno de los mayores niveles de madurez del componente. Pasa de 65 % en 2020 a 70 % en 2021 y 2022, y alcanza un nivel alto del 92 % en 2023, manteniéndose sin variación en 2024 y 2025 (92 %).

El resultado de 2025 confirma la consolidación de prácticas orientadas a garantizar procesos de desvinculación planificados, oportunos y ajustados al debido proceso.

d. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento asociada al retiro presenta una evolución positiva y sostenida. Parte de 40 % en 2020, asciende a 50 % en 2021, alcanza 80 % en 2022, y se consolida en 85 % en 2023, manteniéndose estable en 2024 y 2025 (85 %).

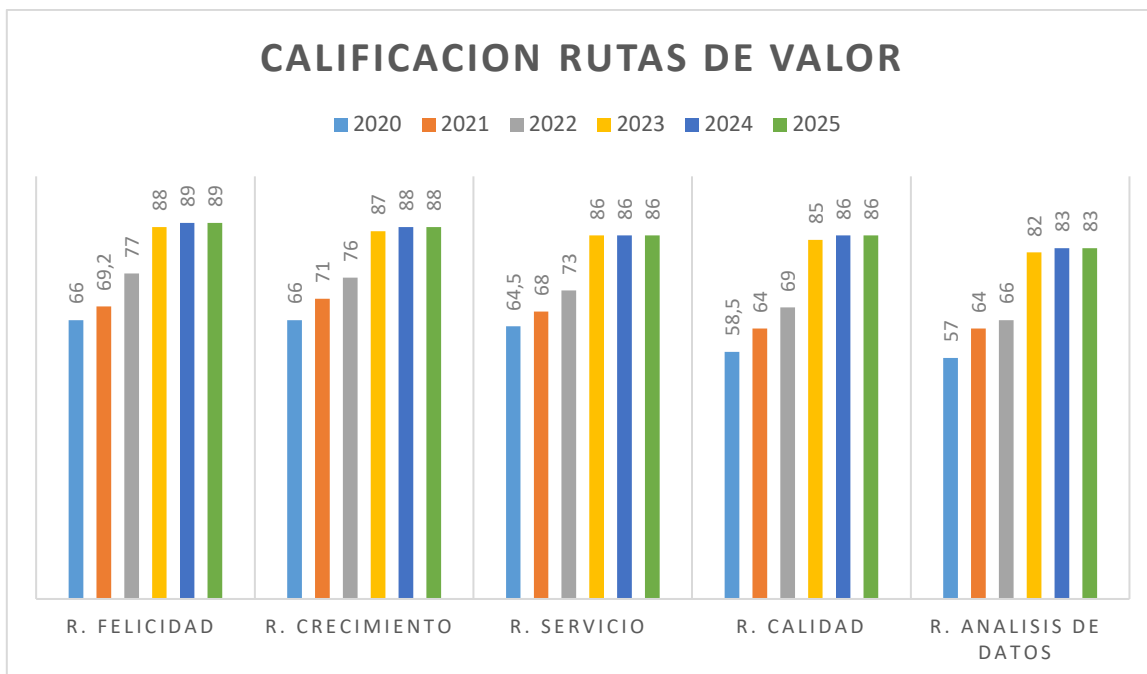
El resultado de 2025 evidencia avances en la transferencia y preservación del conocimiento institucional, minimizando la pérdida de saber estratégico asociada a los procesos de retiro.

En la vigencia 2025, el Componente de Retiro presenta niveles consolidados de implementación, especialmente en los factores de desvinculación y gestión del conocimiento, así como una estabilidad relevante en la gestión de la información y la administración del talento humano. El comportamiento observado refleja un nivel de madurez avanzado, con prácticas institucionalizadas y sostenidas en el tiempo.

Desde la perspectiva del MIPG y el FURAG, los resultados de 2025 evidencian que el componente contribuye de manera efectiva al cierre del ciclo de vida del servidor público, garantizando procesos ordenados, transparentes y alineados con los principios de eficiencia, legalidad y mejora continua, sin perjuicio de continuar fortaleciendo los factores que aún presentan oportunidades de optimización.

5. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE VALOR

La calificación de las Rutas de Valor evidencia una mejora progresiva y sostenida durante el periodo 2020–2025, reflejando el fortalecimiento de la gestión institucional desde la perspectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Los resultados permiten identificar niveles de madurez crecientes en cada una de las rutas evaluadas, con consolidación clara en la vigencia 2025.



a. Ruta de la Felicidad

La Ruta de la Felicidad presenta un avance constante desde **66 % en 2020** hasta alcanzar **89 % en 2024 y 2025**, evidenciando una mejora sostenida en las condiciones asociadas al bienestar, clima organizacional y satisfacción del talento humano.

El resultado de **2025 (89 %)** confirma la consolidación de esta ruta como un componente estratégico del desempeño institucional.

b. Ruta del Crecimiento

Esta ruta muestra un comportamiento progresivo, pasando de **65 % en 2020** a **88 % en 2023**, nivel que se **mantiene estable en 2024 y 2025 (88 %)**.

El resultado de 2025 refleja el fortalecimiento de las estrategias orientadas al desarrollo de competencias, aprendizaje organizacional y crecimiento del talento humano, con un nivel de implementación alto y sostenido.

c. Ruta del Servicio

La Ruta del Servicio evidencia una evolución positiva, partiendo de **64,5 % en 2020**, alcanzando **86 % en 2023**, y manteniéndose **estable en 2024 y 2025 (86 %)**.

El comportamiento observado en 2025 indica la consolidación de prácticas orientadas al mejoramiento del servicio, alineadas con la generación de valor público y la satisfacción de los usuarios.

d. Ruta de la Calidad

Esta ruta presenta uno de los incrementos más significativos del periodo analizado. Desde **58,5 % en 2020**, asciende de manera progresiva hasta alcanzar **85 % en 2023**, consolidándose en **86 % en 2024 y 2025**.

El resultado de 2025 evidencia avances sustanciales en la gestión por procesos, mejora continua y enfoque en resultados, elementos centrales del MIPG.

e. Ruta del Análisis de Datos

La Ruta del Análisis de Datos muestra una mejora sostenida, pasando de **57 % en 2020** a **82 % en 2023**, y alcanzando **83 % en 2024 y 2025**.

El resultado de 2025 refleja el fortalecimiento de la toma de decisiones basada en evidencia, el uso de información y el análisis de datos como soporte para la gestión institucional.

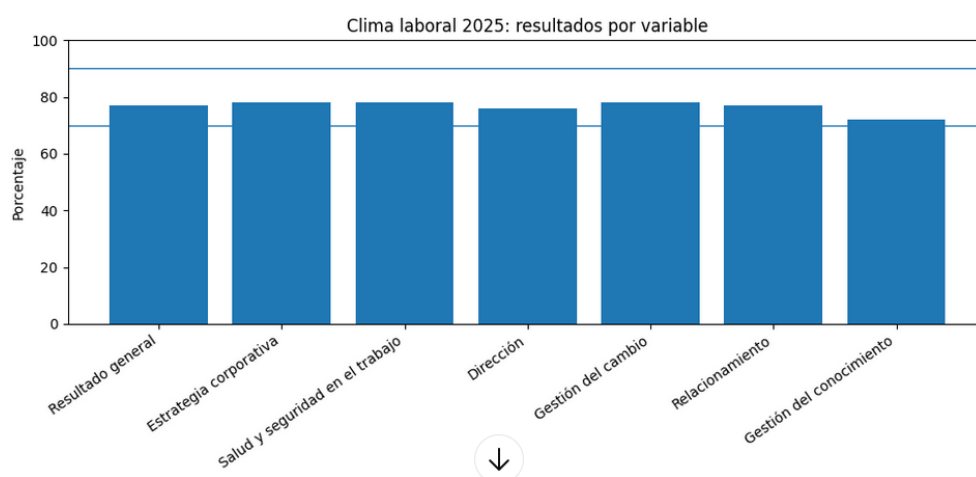
Análisis integrador de las Rutas de Valor – Vigencia 2025

En la **vigencia 2025**, las Rutas de Valor presentan **niveles altos de implementación y madurez**, destacándose la **Ruta de la Felicidad (89 %)** y la **Ruta del Crecimiento (88 %)** como las de mayor calificación, seguidas por las rutas de **Servicio (86 %)** y **Calidad (86 %)**. La **Ruta del Análisis de Datos (83 %)**, aunque con un nivel ligeramente inferior, evidencia avances sostenidos y consolidados frente a vigencias anteriores.

Desde la perspectiva del **MIPG y el FURAG**, los resultados de 2025 evidencian un **desempeño institucional fortalecido**, con rutas de valor alineadas a la generación de resultados, el bienestar del talento humano, la mejora continua y el uso estratégico de la información. El comportamiento observado confirma un **nivel de madurez avanzado**, sin perjuicio de continuar profundizando las acciones que permitan cerrar brechas y sostener la mejora continua en el tiempo.

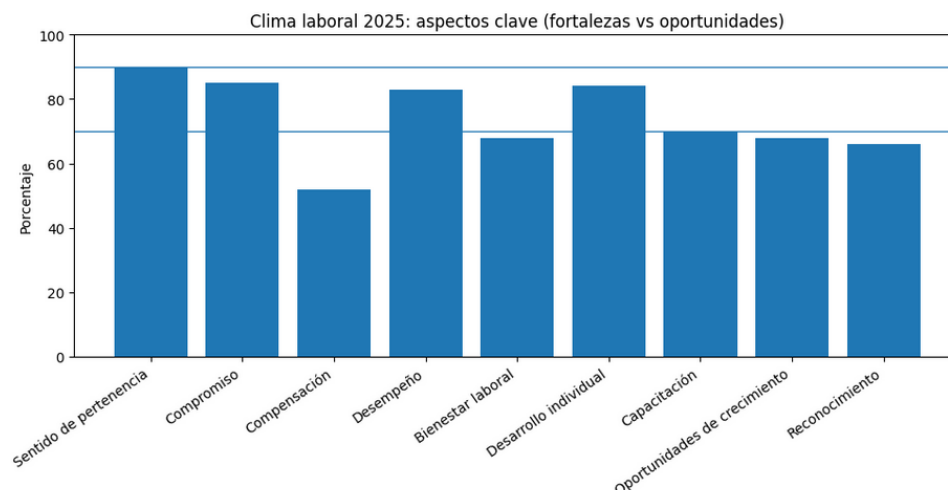
6. LOS RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Los resultados de la **Medición del Clima Laboral 2025** evidencian una percepción favorable del talento humano frente a dimensiones clave de la gestión institucional, en particular, las áreas de **Estilo de Dirección** y **Capacidad Profesional** presentan las valoraciones más altas, lo que refleja la existencia de prácticas de liderazgo efectivas, relaciones de trabajo funcionales y una percepción positiva sobre las competencias, conocimientos y capacidades del personal al servicio de la Universidad de Cundinamarca.



6.1. Resultados Globales

Los resultados de la Medición del Clima Laboral 2025 evidencian una percepción global favorable del talento humano frente a la gestión institucional de la Universidad de Cundinamarca, con un resultado general del 77 %, lo cual ubica a la institución en un nivel positivo y estable desde la perspectiva organizacional. Este resultado refleja la existencia de condiciones laborales funcionales, prácticas de gestión consolidadas y una base institucional que favorece el compromiso y la permanencia del talento humano.



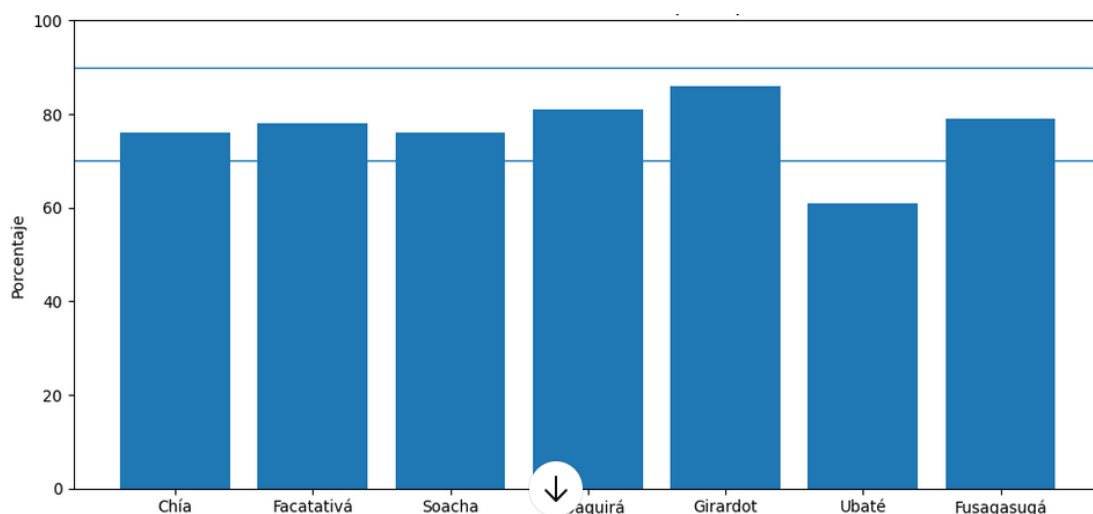
6.2. Resultados por dimensiones

El análisis por variables permite identificar como principales fortalezas aquellas asociadas al **liderazgo, la orientación estratégica y las relaciones organizacionales**. Dimensiones como **Estrategia corporativa (78 %)**, **Gestión del cambio (78 %)**, **Salud y Seguridad en el Trabajo (78 %)** y **Direccionamiento (76 %)** muestran valoraciones consistentes, lo que sugiere que el personal percibe claridad en los lineamientos institucionales, confianza en la capacidad directiva y condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

De manera particular, los resultados de los aspectos específicos refuerzan esta lectura positiva. El **Sentido de pertenencia (90 %)** y el **Compromiso (85 %)** alcanzan los niveles más altos de la medición, evidenciando una fuerte identificación del talento humano con la institución, sus valores y su proyecto educativo. Estos resultados constituyen un activo estratégico relevante para la Universidad, en tanto favorecen la estabilidad organizacional, la productividad y la disposición al cambio.

Asimismo, variables como Desempeño (83 %) y Desarrollo individual (84 %) reflejan una percepción positiva frente a las capacidades profesionales y al aporte que el talento humano realiza en el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que se alinea con los resultados previamente identificados en la dimensión de Capacidad Profesional.

6.3. Resultados por centro de trabajo.



El análisis por centros de trabajo evidencia comportamientos diferenciados en la percepción del clima laboral. Mientras sedes como **Girardot (86 %)** y **Zipaquirá (81 %)** presentan resultados destacados, otras como **Ubaté (61 %)** registran valoraciones inferiores al promedio institucional. Esta variabilidad territorial indica la conveniencia de **implementar estrategias diferenciadas y focalizadas**, que reconozcan las particularidades de cada sede y permitan intervenir de manera más precisa los factores que inciden en el clima organizacional.

En conjunto, los resultados del Clima Laboral 2025 confirman la existencia de una **base organizacional sólida**, caracterizada por liderazgo efectivo, alto compromiso y capacidad profesional, al tiempo que orientan de manera clara las prioridades estratégicas del **Plan Estratégico de Talento Humano 2026**. En particular, el Plan deberá concentrar sus acciones en:

- El fortalecimiento de la **compensación integral y los beneficios**, dentro del marco normativo vigente.
- El diseño e implementación de **estrategias de reconocimiento institucional**, alineadas con el desempeño y los resultados.
- La consolidación de **rutas de desarrollo y proyección profesional**, que articulen formación, mérito y oportunidades de crecimiento.
- La implementación de **acciones diferenciadas por sede**, orientadas a reducir brechas y fortalecer el clima organizacional de manera equitativa.

Este análisis constituye un insumo técnico fundamental para orientar la formulación, priorización y seguimiento de las estrategias del PETH 2026, asegurando que las decisiones en materia de talento humano respondan a evidencias objetivas y contribuyan de manera efectiva al fortalecimiento institucional.

Así mismo indican, los resultados evidencian la importancia de fortalecer las prácticas de reconocimiento institucional, tanto a nivel individual como colectivo, como un mecanismo para reforzar la motivación, el sentido de valoración y la pertenencia organizacional. La implementación de estas acciones contribuirá de manera directa al mejoramiento del clima laboral, al fortalecimiento del compromiso del talento humano y a la consolidación de un ambiente de trabajo favorable, alineado con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

6.4. SÍNTESIS DIAGNÓSTICA INTEGRADA

A partir de la integración de las fuentes de información, se identifican:

FORTALEZAS ESTRUCTURALES

- Alto compromiso y pertenencia institucional.
- Capacidad profesional y desempeño consolidados.
- Sistemas de bienestar y capacitación institucionalizados.
- Procesos de gestión del talento humano maduros.

BRECHAS CRÍTICAS

- Percepción de reconocimiento y compensación.
- Desarrollo y proyección de carrera.
- Equidad e inclusión.
- Diferencias territoriales entre sedes.
- Uso estratégico de datos para la gestión del talento humano.

RIESGOS ESTRATÉGICOS

- Desgaste y desmotivación del talento humano si no se fortalecen los mecanismos de reconocimiento y bienestar.
- Pérdida de competitividad institucional si no se cierran las brechas de competencias y transformación digital.

- Decisiones de talento humano sin soporte suficiente en información.

III. MARCO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HU

El análisis del contexto estratégico de la Universidad de Cundinamarca evidencia cómo su misión y visión, articuladas con los valores institucionales, orientan de manera efectiva la gestión del talento humano. En este sentido, la misión institucional, concebida desde la formación de conocimiento y el ejercicio como agente de transformación social, exige que las prácticas de gestión del talento humano se alineen con las dinámicas de un entorno educativo avanzado, digitalmente integrado y en permanente evolución.

De manera complementaria, la visión institucional, centrada en el cuidado de la vida, el territorio y el entorno, impulsa el diseño e implementación de estrategias de talento humano orientadas a la sostenibilidad, la responsabilidad social y el desarrollo integral de las personas, incorporando estos principios como ejes transversales de las políticas y acciones estratégicas de la Universidad.

Este marco estratégico se soporta en el **Modelo Educativo Digital Transmoderno**, el cual promueve la adaptabilidad, la innovación y la transformación de los procesos académicos y administrativos. En coherencia con ello, las políticas y prácticas de gestión del talento humano, que abarcan desde el ingreso, el desarrollo y la evaluación, hasta el retiro del personal, se estructuran para responder tanto a las necesidades actuales de la institución como a los desafíos futuros del entorno educativo y laboral.

Lo anterior se refleja en la incorporación progresiva de tecnologías avanzadas y metodologías innovadoras, que fortalecen las capacidades institucionales y contribuyen a mantener la competitividad y el liderazgo académico.

Asimismo, este enfoque estratégico reafirma el compromiso de la Universidad de Cundinamarca con los principios de equidad, inclusión y transparencia, los cuales se constituyen en pilares fundamentales para la construcción de un ambiente académico y administrativo orientado al bienestar, el reconocimiento del mérito y el desarrollo personal y profesional del talento humano.

En este sentido, la gestión estratégica del talento humano no solo responde a las necesidades internas de la institución, sino que prepara a la Universidad para enfrentar los retos del contexto global, consolidándola como un referente de integridad, calidad y excelencia en el ámbito de la educación superior.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

I. IMPLICACIONES DEL DIAGNÓSTICO PARA LA VIGENCIA 2026

El diagnóstico integral de la gestión del talento humano evidencia que la Universidad de Cundinamarca cuenta con una base organizacional sólida, caracterizada por altos niveles de compromiso, pertenencia y capacidad profesional. No obstante, también revela brechas que, de no ser intervenidas, pueden afectar la sostenibilidad del desempeño institucional, especialmente en los ámbitos de reconocimiento, compensación, bienestar, desarrollo profesional, equidad territorial y gestión basada en datos.

En este contexto, la vigencia 2026 se define como un **año de intervención estratégica**, orientado a:

- Corregir las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025.
- Fortalecer los componentes del ciclo de vida del servidor público con menor madurez según el FURAG.
- Consolidar prácticas de gestión del talento humano alineadas al MIPG y al Modelo Educativo Digital Transmoderno.

La intervención en 2026 busca crear las condiciones necesarias para que la Medición de Clima Laboral 2027 refleje una mejora real, sostenida y equitativa en las percepciones del talento humano.

9. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

9.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de la Universidad de Cundinamarca mediante la intervención focalizada de las brechas identificadas en el diagnóstico institucional, garantizando condiciones de mérito, bienestar, desarrollo, equidad y gestión basada en datos que favorezcan el desempeño y la sostenibilidad institucional.

9.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Implementar mecanismos institucionales de evaluación, retroalimentación y reconocimiento que fortalezcan la percepción de equidad y mérito.
2. Mejorar las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral del talento humano, reduciendo riesgos psicosociales y factores de desgaste.
3. Fortalecer las competencias técnicas, digitales y transversales requeridas para la implementación del Modelo Educativo Digital Transmoderno.
4. Mantener y potenciar los niveles de compromiso, pertenencia y cohesión institucional.
5. Consolidar una gestión del talento humano soportada en información, indicadores y análisis para la toma de decisiones estratégicas.

10. EJES ESTRATÉGICOS DE INTERVENCIÓN 2026

	EJE	BRECHA QUE ATIENDE
1	Reconocimiento, desempeño y mérito	Percepción de inequidad y baja valoración del desempeño
2	Bienestar, compensación y calidad de vida	Riesgos psicosociales, desgaste y satisfacción laboral
3	Desarrollo y fortalecimiento de competencias	Brechas de capacidades frente al MEDIT
4	Cultura organizacional, comunicación y compromiso	Diferencias territoriales y percepción de comunicación
5	Gestión del talento humano basada en datos	Uso limitado de información para decisiones

Estos ejes constituyen el marco estructural del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y orientan la definición de acciones, indicadores y mecanismos de seguimiento.

IV. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO 2026

11. PLAN DE ACCIÓN POR EJES

El Plan de Acción Estratégico 2026 operacionaliza los ejes y objetivos del PETH, definiendo las acciones concretas que permitirán intervenir las brechas identificadas en el diagnóstico institucional. Estas acciones están diseñadas para garantizar cobertura, calidad, trazabilidad y sostenibilidad, en coherencia con el MIPG, el FURAG y el Modelo Educativo Digital Transmoderno.

EJE 1 – Reconocimiento, desempeño y mérito

Objetivo del eje

Garantizar que el desempeño, el mérito y los resultados se reflejen en mecanismos formales, visibles y equitativos de evaluación y reconocimiento.

ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO	RESPONSABLE	ENFOQUE 2026
Ajustar el modelo institucional de evaluación del desempeño	Modelo actualizado	Talento Humano	Equidad y claridad
Capacitar evaluadores y evaluados	Jornadas y materiales de formación	Talento Humano	Calidad de la evaluación
Implementar mecanismos de retroalimentación	Protocolos y reportes de retroalimentación	Dependencias	Cultura del mérito
Diseñar e implementar programa de reconocimiento	Programa institucional en operación	Talento Humano	Valoración del desempeño
Analizar resultados del desempeño	Informe anual	Talento Humano	Toma de decisiones

EJE 2 – Bienestar, compensación y calidad de vida

Objetivo del eje

Mejorar las condiciones de bienestar y reducir los factores de riesgo psicosocial.

ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO	RESPONSABLE	ENFOQUE 2026
Diagnóstico de necesidades de bienestar	Informe diagnóstico	Talento Humano	Focalización
Implementar Plan de Bienestar Integral	Programas y actividades ejecutadas	Talento Humano	Cobertura
Desarrollar programas de salud mental	Jornadas y campañas	Talento Humano	Prevención
Ejecutar acciones por sedes	Intervenciones territoriales	Talento Humano	Equidad
Monitorear ausentismo y riesgos	Reportes periódicos	Talento Humano	Control

EJE 3 – Desarrollo y fortalecimiento de competencias

Objetivo del eje

Cerrar brechas de competencias para la transformación institucional.

ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO	RESPONSABLE	ENFOQUE 2026
Actualizar Plan de Capacitación	Plan aprobado	Talento Humano	Pertinencia
Implementar rutas de formación	Cursos y microcredenciales	Talento Humano	Desarrollo
Promover certificaciones	Registros de certificación	Talento Humano	Profesionalización
Evaluar impacto de la capacitación	Informes de satisfacción	Talento Humano	Calidad

EJE 4 – Cultura organizacional, comunicación y compromiso

Objetivo del eje

Mantener el compromiso y fortalecer la cohesión institucional.

ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO	RESPONSABLE	ENFOQUE 2026
Campañas de identidad institucional	Piezas y eventos	Comunicaciones / Talento Humano	Pertenencia
Fortalecer comunicación interna	Canales y boletines	Comunicaciones	Información
Actividades de integración	Jornadas institucionales	Talento Humano	Cohesión
Medir percepción interna	Encuestas internas	Talento Humano	Seguimiento

EJE 5 – Gestión del talento humano basada en datos

Objetivo del eje

Garantizar decisiones de talento humano soportadas en información.

ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO	RESPONSABLE	ENFOQUE 2026
Consolidar bases de datos de talento humano	Base de datos integrada	Talento Humano	Información
Implementar Power BI	Tableros de control	Talento Humano	Analítica
Generar reportes periódicos	Informes trimestrales	Talento Humano	Decisión
Actualizar indicadores	Matriz de indicadores	Talento Humano	Seguimiento

V. SISTEMA DE INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 garantiza la trazabilidad entre diagnóstico, objetivos, acciones e impactos esperados, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano evaluada a través del FURAG.

12. Matriz de indicadores estratégicos

Los indicadores del PETH 2026 se estructuran por eje estratégico y miden la ejecución, la cobertura y la calidad de las intervenciones implementadas durante la vigencia, teniendo en cuenta que el impacto final sobre el clima laboral se validará en la Medición 2027.

5.2. Indicadores por eje

Eje 1 – Reconocimiento, desempeño y mérito

- 1) Porcentaje de servidores evaluados en el sistema institucional de desempeño.
- 2) Número de acciones de reconocimiento ejecutadas.

Eje 2 – Bienestar, compensación y calidad de vida

- 1) Porcentaje de servidores cubiertos por programas de bienestar.
- 2) Número de intervenciones psicosociales realizadas.

Eje 3 – Desarrollo y fortalecimiento de competencias

- 1) Porcentaje de servidores capacitados.
- 2) Número de certificaciones y microcredenciales obtenidas.

Eje 4 – Cultura, comunicación y compromiso

- 1) Porcentaje de participación en actividades institucionales.
- 2) Resultados de encuestas internas de comunicación y cultura.

Eje 5 – Gestión del talento humano basada en datos

- 1) Porcentaje de procesos de talento humano sistematizados.
- 2) Número de reportes generados para la toma de decisiones.

13. Mecanismos de seguimiento y control

El seguimiento del PETH 2026 se realizará mediante:

- **Reportes trimestrales** de avance por eje estratégico.
- **Tableros de control en Power BI**, alimentados por las bases de datos institucionales.
- **Articulación con el FURAG**, asegurando que los avances del Plan se reflejen en los resultados de la Política de Talento Humano.

VI. GOBERNANZA Y GESTIÓN DE RIESGOS

14. Gobernanza del Plan

La implementación del PETH 2026 estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, con articulación permanente con:

- Rectoría
- Planeación Institucional
- Control Interno
- Dependencias académicas y administrativas

Estas instancias garantizarán la toma de decisiones, el seguimiento, la asignación de recursos y la rendición de cuentas del Plan.

15. Gestión de riesgos del PETH 2026

La gestión de riesgos del Plan se orienta a identificar, prevenir y mitigar los factores que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

RIESGO	IMPACTO	CONTROL
Baja participación del talento humano	Afecta cobertura e impacto	Estrategias de comunicación y sensibilización
Insuficiencia de recursos	Retrasa acciones	Articulación con Planeación y PAC
Falta de información	Debilita decisiones	Implementación de Power BI
Resistencia al cambio	Afecta ejecución	Gestión del cambio y liderazgo

VII. CIERRE

16. CONCLUSIONES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 constituye una herramienta de gestión orientada a intervenir las brechas identificadas en el Clima Laboral 2025, fortalecer la madurez institucional conforme al FURAG y preparar las condiciones para evidenciar su impacto en la Medición de Clima Laboral 2027.

Su implementación permitirá consolidar una gestión del talento humano basada en el mérito, el bienestar, el desarrollo y la información, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la Universidad de Cundinamarca.



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano



9. 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.