UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OFICINA DE TALENTO HUMANO

"Por una Universidad orientada a la acción con ideas que construyen"

PIC 2024

Equipo Directivo:

Elverth Santos Romero
Vicerrector Administrativo y Financiero
Presidente del Comité de Capacitación

Andrea Carolina Hospital Gordillo
Jefe de Oficina de Talento Humano
Secretario Técnico del Comité de Capacitación

Guillermo Eduardo Alfonso Gutiérrez
Jefe Oficina Asesora de Control Interno
Garante del Proceso de Capacitación ante el Comité de Capacitación

Jennifer Crespo
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Control
Miembro Principal del Comité de Capacitación

Belsy Antolínez Villamizar
Representante de los Trabajadores de Planta de la Universidad
Miembro Principal del Comité de Capacitación

Elpidio Eduardo Hernández Ortiz
Representante de los Trabajadores de Planta de la Universidad
Miembro Principal del Comité de Capacitación

Fabio Lorenzo Roa Cárdenas
Representante de los Trabajadores de Planta de la Universidad
Miembro Suplente del Comité de Capacitación

Equipo técnico para la construcción del plan:

Alexandra Puentes Suárez
Profesional Universitario
Oficina de Talento Humano

Deiby Xavier Duarte Rodríguez
cps. Profesional Universitario
Oficina de Talento Humano

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **4**
OBJETIVOS **6**
Objetivo general 6
Objetivos específicos 6
Objetivos de la gestión 6
ALCANCE **7**
MARCO JURÍDICO **8**
Normatividad Nacional y Distrital 8
Normatividad Institucional 9
MARCO CONCEPTUAL **10**
Ejes temáticos 11
La acción de capacitar 12
Fortalecimiento de competencias 13
Métodos de capacitación 14
Términos y definiciones 16
METODOLOGÍA **19**
Necesidades de Capacitación identificadas 20
Caracterización de la población 21
EJECUCIÓN **22**
Presupuesto asignado 22
Estrategia de capacitación 22
Contratación *22*
Curso de Inducción y Reinducción *22*
Programa Prepensionados *23*
Apalancamiento y Gestión de Alianzas Estratégicas *23*
Plan de acción 24
Cronograma de actividades 25
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN **26**
Seguimiento y evaluación 26
Aprobación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 26
Indicadores 26
Mecanismos de socialización del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 27
CONTROL DE CAMBIOS **28**

INTRODUCCIÓN

A través de este documento, se busca proporcionar una visión detallada y analítica del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para la vigencia 2024. Este plan, se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que establece las directrices para la orientación de los programas de capacitación en el ámbito de la administración pública, enfocándose en los desafíos inherentes a la gestión pública actual; así como en el Plan Indicativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2022-2025, y especialmente; en la normatividad interna que regula la construcción y ejecución de programas de formación y capacitación, tomando como base la Autonomía Universitaria a que hace referencia el Artículo 69 de la Constitución Política.

En ese orden de ideas, es de mencionar que; el Decreto 1083 de 2015 establece la necesidad de que los planes de capacitación de las entidades públicas respondan a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados. Este enfoque técnico y fundamentado se refleja en la formulación del PIC de la Universidad Distrital, el cual se ha construido con la participación activa del personal administrativo, empleados públicos y trabajadores oficiales, entendidos como Servidores Públicos, a través de una encuesta; Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje en los niveles de liderazgo y operación, con el objetivo de garantizar una articulación efectiva de temáticas misionales y procesos transversales en pro del desarrollo integral de habilidades, actitudes y aptitudes del Talento Humano de la Institución, para la consecución de los objetivos estratégicos establecidos.

Asimismo, la Universidad Distrital reconoce la importancia esencial del Servidor Público, considerándolo uno de los activos más importantes de la Institución. Esta valoración atribuida por la institución, se refleja en su enfoque tanto en la formación del “Ser” como en el “Hacer” del Servidor Público permitiendo el reconocimiento y fortalecimiento de sus habilidades y destrezas. Este énfasis en el desarrollo integral de los funcionarios de la entidad, no solo contribuye a la gestión efectiva, sino que también influye positivamente en la consecución de metas personales, generando así; un impacto directo en el logro de los resultados institucionales.

La gestión del talento humano se percibe como el elemento estratégico que impulsa el desarrollo de los servidores a lo largo de su ciclo de vida en la Entidad, así como; la materialización de los objetivos institucionales en concordancia con las necesidades propias de la Universidad Distrital y el comportamiento ético y responsable en el entorno laboral, legal y cultural.

En este contexto, el PIC se erige como una herramienta esencial para el fortalecimiento de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos de la Universidad Distrital durante la vigencia 2024. Este plan se ha gestado a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, identificando a través

de una encuesta de detección de necesidades, las áreas de enfoque correspondientes a cada uno de los ejes temáticos definidos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética en lo Público.

Es imperativo subrayar, que el desarrollo de este plan se alinea con la misión de la Institución que tienen entre sus finalidades; la formación de profesionales especializados y de ciudadanos activos. Esta alineación, tiene como objetivo crear las condiciones para brindar servicios académicos de alta calidad a los estudiantes, resaltando la formación constante de los servidores públicos como un pilar fundamental para la construcción de la cultura organizacional deseada y para el impacto positivo en los resultados alcanzados.

La gestión del conocimiento y la capacitación del talento humano representan pilares fundamentales para el desarrollo y éxito de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Este documento busca proporcionar una visión detallada de los lineamientos, objetivos y estrategias delineadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, en consonancia con las normas establecidas por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y, especialmente; por los lineamientos trazados en el Plan Indicativo 2022-2025: Por una Universidad orientada a la acción con ideas que construyen, adoptado mediante la Resolución 581 de 2022, Resolución 739 de 2011, Acuerdo 02 de 2015, y los demás en el marco de las reglamentaciones que se desarrollen en el interior de la Universidad Distrital.

OBJETIVOS

Objetivo general

Fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias individuales y colectivas de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital, a través de la gestión de programas de formación y capacitación de calidad, que se ajusten además; a las metas y objetivos estratégicos determinados por la Institución.

Objetivos específicos

1. Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital, mediante la oferta de programas de capacitación interno y externo, en las áreas y temas relevantes para la entidad.
2. Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades técnicas para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
3. Promover el desarrollo integral de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital y el afianzamiento de los valores éticos institucionales en pro de transformar la cultura organizacional.
4. Implementar el Curso de Inducción y Reinducción “Servidores Públicos Somos Todos UD", como herramienta orientada a impactar positivamente el buen desempeño laboral, así como contribuir a mejorar el sentido de pertenencia al interior de la institución.

Objetivos de la gestión

1. Gestionar y garantizar la capacitación para el desarrollo adecuado de las funciones y responsabilidades relacionadas con cada cargo.
2. Desarrollar competencias individuales y colectivas necesarias para la dinámica laboral actual y futura, promoviendo condiciones propicias para el cambio institucional.
3. Mantener actualizado al personal administrativo, contribuyendo al proceso de profesionalización de cada funcionario en línea con las políticas institucionales.
4. Establecer un enfoque estratégico de capacitación alineado con los objetivos, necesidades y regulaciones gubernamentales aplicables a la Universidad.
5. Implementar un Plan Institucional de Capacitación eficiente que incluya: la identificación de necesidades, selección de metodologías y recursos, programación de actividades, asignación de responsabilidades y gestión de recursos.
6. Realizar un seguimiento y evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño y competencias del personal, identificando oportunidades de mejora y retroalimentando el proceso.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para el periodo 2024 representa un proceso integral y continuo, que va desde la identificación de necesidades formativas en cada dependencia hasta la evaluación de los programas implementados. Con esto, se busca fortalecer y desarrollar las capacidades de los Servidores Públicos de la Institución, independientemente del tipo de vinculación con la Universidad, y así dar aplicación de equidad; en el acceso a oportunidades de formación, capacitación y bienestar que adelante la entidad, con el objetivo de mejorar la productividad y, de esta manera elevar los estándares de calidad en la Institución.

De esta manera, este proceso comienza con el análisis detallado de las necesidades de formación en cada área, base para generar y diseñar programas específicos, fomentar una cultura de capacitación; incentivando la participación activa y comprometida del personal en las actividades programadas. Esto crea un ambiente propicio para el intercambio de conocimientos y adquisición de habilidades dentro de la institución.

El proceso culmina con una evaluación exhaustiva que proporciona valiosa retroalimentación para optimizar futuras estrategias de formación, asegurando así; el fortalecimiento del talento humano y la mejora continua en la gestión pública de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

MARCO JURÍDICO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el diseño, implementación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación:

Normatividad Nacional y Distrital

- **Constitución Política de 1991**
- **Ley 30 de 1992**, "*Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*"
- **Ley 489 de 1998**, "*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*"
- **Ley 909 de 2004**, "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*"
- **Ley 1064 de 2006**, "*Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación*"
- **Ley 1952 de 2019**, "*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*"
- **Decreto 1567 de 1998**, "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*"
- **Decreto 160 de 2014**, "*Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*"
- **Decreto 1083 de 2015**, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*"
- **Decreto 648 de 2017**, "*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*"
- **Decreto 894 de 2017**, "*Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*"
- **Decreto 1499 de 2017**, "*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015*"
- **Decreto 612 de 2018**, "*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*"
- **Decreto 1800 de 2019**, "*Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo*"

- **Decreto 2365 de 2019**, "*Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público*"
- **Decreto 062 de 2024,** *"Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital"*
- **Resolución 390 de 2017, Departamento Administrativo de la Función Pública**, "*Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación*"
- **Resolución 014466 de 2022, Ministerio de Educación Nacional**, "*Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*"
- **Circular Externa 100-010 de 2014, Departamento Administrativo de la Función Pública**, "*Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos*"
- **Circular Externa 11 de 2017, Departamento Administrativo de la Función Pública**, "Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos"
- **Circular Externa 03 de 2014, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital,** "Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2024"
- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)**

Normatividad Institucional

- **Resolución 739 de 2011**, "*Por la cual se crea el Comité de Capacitación de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*"
- **Resolución 336 de 2014**, "*Por la cual se establecen los lineamientos generales para la aprobación e implementación del Plan Institucional de Capacitación para el personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*"
- **Resolución 027 de 2023**, "*Por medio de la cual se actualiza el protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género, violencia sexual, por prejuicio y discriminación en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se dictan otras disposiciones*"
- **Acuerdo 002 de 2015**, "*Por medio del cual se adoptan políticas de Transparencia y Anticorrupción en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*"
- **Acuerdo 004 de 2022**, "*Por el cual se adopta la política de género y diversidades sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*"
- **Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2018-2030.**
- **Plan Indicativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2022-2025**.

MARCO CONCEPTUAL

En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el Plan Institucional de Capacitación es esencial para la gestión del Talento Humano, puesto que facilita; la planificación, coordinación y ejecución de acciones formativas, que son necesarias para propender el desarrollo tanto personal como profesional de los Servidores Públicos, y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos y metas institucionales enmarcadas en los planes de desarrollo de la institución.

En concordancia con la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos se rige por los siguientes principios:

a. **Complementariedad**: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

b. **Integralidad**: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

c. **Objetividad**: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

d. **Participación**: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

e. **Prevalencia del interés de la organización**: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

f. **Integración a la carrera administrativa**: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. **Profesionalización del servicio Público**: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

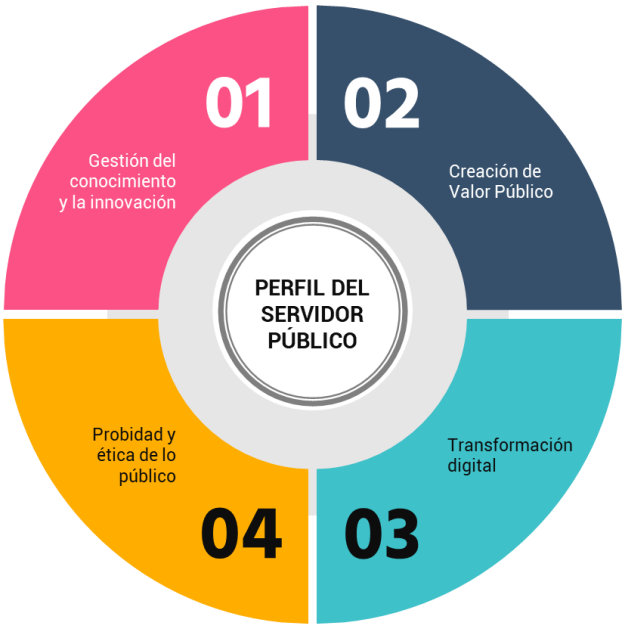
h. **Economía**: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. **Énfasis en la práctica**: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

j. **Continuidad**: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Ejes temáticos

Asimismo, en búsqueda de un Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024, que dé cobertura amplia a las necesidades de formación que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, como referente del perfil del servidor público, se priorizan los siguientes ejes temáticos, los cuales dan continuidad a las actividades programadas y ejecutadas en el marco del PIC 2023:



1. **EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**. La gestión del conocimiento es un enfoque estratégico que busca aprovechar el conocimiento y la experiencia existentes dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para mejorar su desempeño y tomar decisiones informadas. La gestión del conocimiento, puede involucrar; la creación de una cultura de aprendizaje continuo, el uso de tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el acceso al conocimiento, y la colaboración entre los

funcionarios de la Universidad. Por su parte, la innovación es esencial para que la Universidad Distrital pueda adaptarse y competir en un entorno cambiante y altamente competitivo. La innovación puede surgir de diferentes fuentes, incluyendo el conocimiento interno de la Universidad, el conocimiento adquirido de otras Entidades o fuentes externas y la colaboración con otros actores del entorno de la Universidad.

2. **EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**. La creación de valor público implica la generación de resultados positivos y beneficios para la sociedad, a través de las acciones y políticas del gobierno y de las entidades públicas. Para lograr esto, es necesario implementar en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas procesos y estrategias que permitan mejorar la eficiencia, la eficacia, la transparencia y la participación ciudadana en la gestión pública.

3. **EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**. La transformación digital es un proceso clave para que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas pueda adaptarse y competir en un entorno cambiante y altamente competitivo. La adopción de tecnologías digitales, la transformación de la cultura y los procesos de la Universidad; pueden generar importantes beneficios en términos de eficiencia, eficacia, innovación y diferenciación altamente valiosos en el mercado.

4. **EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**. La probidad y la ética en lo público son fundamentales para garantizar la transparencia, la honestidad y la integridad de la gestión pública y para promover la confianza de la sociedad en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Es responsabilidad de los funcionarios públicos y de la sociedad en su conjunto, fomentar y promover estos valores y principios en todas las acciones y decisiones relacionadas con la gestión pública.

La acción de capacitar

En el mismo orden de ideas, y con el fin de enriquecer integralmente las habilidades y competencias de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital, resulta esencial abordar diversos contenidos orientados a mejorar no solo los conocimientos técnicos, sino también las habilidades blandas, valores éticos, creatividad, innovación y gestión del tiempo, así como cualquier otro aspecto que contribuya al desarrollo de sus capacidades. De esta manera, se logra una formación completa que capacita a los Servidores Públicos para desempeñarse con eficacia, compromiso y responsabilidad social, alineándose con los ejes temáticos y principios que orientan los procesos de capacitación.

En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación para el año 2024 incorpora los siguientes contenidos como elementos fundamentales del proceso formativo destinado a los Servidores Públicos:

1. **Conocimientos técnicos**. Engloban las habilidades y conocimientos específicos esenciales para cumplir con las funciones laborales, y los cuales son adquiridos a través de la práctica, la experiencia y la formación. Estas cualidades, obtenidas con el tiempo; capacitan a los individuos para desempeñar una variedad de tareas laborales.

2. **Habilidades blandas**. Se trata de competencias personales, sociales y emocionales que permiten a los servidores públicos interactuar de manera efectiva con los demás, resolver problemas, tomar decisiones y trabajar en equipo. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, el liderazgo, la resolución de conflictos y la gestión del tiempo.

3. **Valores éticos**. Hacen referencia a las guías de comportamiento que regulan la conducta individual, los cuales incluyen elementos como: la honestidad, integridad, respeto, responsabilidad social y compromiso con el bienestar común. Estos valores influyen en nuestras interacciones con otras personas, animales y el entorno en general.

4. **Innovación y creatividad**. Constituyen un binomio interconectado. La creatividad, es un proceso mental que genera ideas con aportes novedosos al quehacer humano que se distingue por su carácter imaginario. Por otro lado, la innovación refiere al desarrollo de soluciones con elementos diferenciadores, materializando esas ideas en activos distintivos mediante un proceso productivo.

5. **Gestión del tiempo**. Es un proceso vinculado a la productividad que destaca la planificación y organización del tiempo de manera eficiente. Su objetivo es maximizar y optimizar el uso de este recurso intangible para lograr resultados más significativos y efectivos.

6. **Equidad de Género y Diversidad**. Es fundamental que los Servidores Públicos identifiquen situaciones de riesgo que puedan vulnerar derechos, así como la presencia de violencias basadas en género y discriminación. Esto, con el fin único de prevenir tales situaciones en el entorno laboral, promoviendo la corresponsabilidad para el bienestar de todos.

Fortalecimiento de competencias

El fortalecimiento efectivo de las competencias implica integrar de manera consciente y constante los conocimientos adquiridos a través de la práctica. Considerando las tres dimensiones del saber; esta integración capacita a la persona para resolver eficientemente diversas situaciones en las que se encuentra.

1. **Conocimientos. (Saber / Saber)**. Se trata de la adquisición de conocimientos específicos y la comprensión de conceptos y teorías que los sustentan. Esto capacita al Servidor Público para entender y explicar los fenómenos y situaciones en el entorno laboral.

2. **Actitudes. (Saber / Ser)**. Hace referencia a la capacidad del Servidor Público para aplicar de manera efectiva el conocimiento adquirido en su entorno laboral. Esto implica el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que le permiten desempeñarse de manera eficiente en diversas situaciones y contextos.

3. **Habilidades. (Saber / Hacer)**. Hace referencia a la habilidad del Servidor Público para aplicar en la práctica el conocimiento adquirido, resolviendo problemas y tomando decisiones en variados contextos. Esta dimensión se centra en la capacidad de aplicar dichas enseñanzas para desempeñar las funciones del cargo y alcanzar objetivos específicos.

Métodos de capacitación

1. **Cursos**. Son programas educativos estructurados y organizados con el propósito de proporcionar instrucción y aprendizaje en un tema específico. Por lo general, los cursos son impartidos por expertos en el tema y están diseñados para abarcar diferentes niveles de habilidad, desde principiantes hasta niveles más avanzados.

2. **Diplomados**. Son programas educativos de nivel superior diseñados para impartir conocimientos especializados y habilidades prácticas en un área específica de estudio. A diferencia de los cursos, los diplomados son más extensos y abarcan un periodo de tiempo más prolongado.

3. **Congresos**. Son eventos académicos o profesionales que congregan a expertos, profesionales, investigadores y especialistas de un campo específico con el fin de intercambiar conocimientos, presentar investigaciones, abordar temas relevantes y establecer conexiones.

4. **Talleres**. Son eventos o actividades de aprendizaje práctico enfocados en adquirir habilidades específicas o profundizar en un tema particular. Generalmente interactivos y participativos, ofrecen a los participantes la oportunidad de aplicar directamente lo aprendido mediante ejercicios, demostraciones prácticas, discusiones y actividades grupales.

5. **Seminarios**. Son eventos educativos centrados en la discusión y el intercambio de conocimientos en un tema específico. A diferencia de las conferencias o charlas magistrales, los seminarios son más interactivos y participativos, promoviendo la activa participación de los asistentes.

6. **Foros**. Son eventos o plataformas de discusión que congregan a expertos, profesionales, académicos y miembros interesados en un tema específico. Proporcionan un espacio para el intercambio de ideas, la discusión y el debate sobre cuestiones relevantes en el campo temático.

7. **Simposios**. Son eventos académicos o científicos que congregan a expertos y profesionales de un campo específico para presentar y discutir investigaciones y avances en ese ámbito. Generalmente, tienen un enfoque más específico que conferencias o congresos más amplios, centrándose en un tema o área temática particular.

8. **Conferencias**. Son eventos en los cuales expertos, líderes o profesionales en un campo específico comparten conocimientos, perspectivas y experiencias con una audiencia. Estas presentaciones se realizan de manera oral y se enfocan en un tema particular relacionado con el área de especialización del conferencista.

Además, entre las estrategias posibles para acercar el conocimiento y las actividades formativas a los Servidores Públicos, disponemos de diversas modalidades que se adaptan a sus necesidades y preferencias. Entre ellas, resultan destacables las siguientes:

1. **Presencial**. Es aquella que se lleva a cabo de manera física, en un lugar específico, como un aula de entrenamiento o una sala de conferencias. Permite la interacción directa entre el instructor y los participantes, facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias.

2. **En Línea**. También conocida como e-learning, se realiza a través de plataformas digitales y recursos en línea. Los participantes pueden acceder al contenido y realizar actividades

de aprendizaje en cualquier momento y lugar con conexión a internet. Puede incluir videos, presentaciones, lecturas, cuestionarios y foros de discusión.

3. **Virtual en Tiempo Real**. Consiste en sesiones de capacitación en línea que se llevan a cabo en tiempo real, a través de herramientas de video conferencia. Los participantes pueden interactuar con el instructor y otros asistentes, realizar preguntas y participar en discusiones en vivo.

Términos y definiciones

1. **Aprendizaje**. Es un proceso dinámico y continuo donde los individuos adquieren conocimientos, habilidades y valores, generando un cambio duradero en comportamiento o capacidad. Se manifiesta en diversos contextos, como la educación formal y el trabajo, a través de experiencia, instrucción y práctica, con resultados observables en acciones específicas.

2. **Aprendizaje organizacional**. Es la capacidad de las organizaciones para crear, organizar y procesar información desde diversas fuentes, generando así nuevo conocimiento. Este proceso implica la adquisición, creación, compartición y utilización del conocimiento para mejorar el desempeño y alcanzar objetivos. Incluye la habilidad de aprender de la experiencia pasada, adaptarse a cambios ambientales, y fomentar la innovación y la mejora continua.

3. **Capacitación**. El Decreto 1567, 1998, Artículo 4 señala que: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."

4. **Cognitivismo**. es una teoría del aprendizaje que sostiene que el conocimiento se adquiere mediante la obtención o reorganización de estructuras mentales complejas. En psicología, se enfoca en procesos mentales internos y su impacto en el aprendizaje y comportamiento humano, resaltando la importancia de la percepción, memoria, pensamiento y resolución de problemas.

5. **Competencias laborales**. Engloban el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre cuestiones laborales. Estas habilidades, conocimientos y comportamientos son esenciales para desempeñarse efectivamente en un puesto de trabajo o campo específico, contribuyendo al éxito organizacional y satisfaciendo las demandas laborales.

6. **Conductismo**. Es una corriente de pensamiento en psicología que se centra en el estudio objetivo y medible del comportamiento observable. Se basa en el aprendizaje medido por cambios en conductas observables, principalmente mediante patrones repetitivos de condicionamiento. Esta teoría sostiene que el comportamiento humano se moldea por el ambiente a través del condicionamiento, sin hacer referencia a procesos mentales internos.

7. **Constructivismo**. Es una teoría del aprendizaje que postula que los individuos crean conocimientos a partir de sus experiencias, estructuras previas y creencias, interpretando objetos y eventos. En la pedagogía, destaca que las personas construyen activamente su conocimiento al interactuar con la información y el entorno, siendo participantes activos que desarrollan significados y conceptos mediante la experiencia y reflexión.

8. **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje**. Es un proceso sistemático que consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas en los Servidores Públicos para ejecutar funciones o alcanzar competencias del cargo. Su objetivo principal es determinar áreas que requieren desarrollo, proponiendo acciones de aprendizaje específicas para cerrar brechas y mejorar el desempeño organizacional.

9. **Diseño instruccional**. Es el proceso sistemático de planificación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diversos niveles de complejidad. Su objetivo principal es facilitar el aprendizaje de los participantes de manera estructurada y significativa, planificando, desarrollando y evaluando la instrucción o contenido educativo de manera efectiva.

10. **Entrenamiento**. Es una modalidad que brinda preparación inmediata para el ejercicio de funciones, atendiendo a necesidades específicas a corto plazo. Se centra en desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes observables para el desempeño laboral, siendo un proceso de desarrollo profesional que mejora competencias y capacita a individuos para enfrentar desafíos laborales.

11. **Formación**. Es el proceso que busca facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas en dimensiones éticas, creativas, comunicativas, críticas, sensoriales, emocionales e intelectuales. En contraste con el entrenamiento, que se enfoca en habilidades prácticas, la formación abarca un espectro más amplio que incluye aspectos teóricos, conceptuales y prácticos.

12. **Gestión del conocimiento**. Se trata de dirigir actividades esenciales para atribuir a la organización y sus miembros la capacidad de aprender, actuando como facilitadores para el funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje. También, es el proceso de identificar, capturar, organizar, almacenar y compartir conocimiento para mejorar el desempeño, fomentar la innovación y facilitar la toma de decisiones.

13. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**. Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

14. **Lecciones Aprendidas**. Son conocimientos adquiridos a partir de experiencias pasadas, tanto positivas como negativas, que se utilizan para mejorar el desempeño y evitar errores o problemas similares en el futuro. Estas lecciones se extraen de proyectos, actividades o situaciones específicas y se documentan para que puedan compartirse y aplicarse en situaciones similares.

15. **Servidor público**. La Constitución Política, 1991 lo define como: "Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país."

16. **Sistema Nacional de Capacitación**. Es una estructura organizativa y normativa establecida por el gobierno de un país para gestionar y coordinar las políticas, programas y actividades relacionadas con la capacitación y el desarrollo de recursos humanos. Su objetivo principal es fortalecer las habilidades y competencias de la fuerza laboral para mejorar la productividad, la empleabilidad y el crecimiento económico del país.

17. **Valor público**: Es la estrategia estatal que produce bienes y servicios con participación ciudadana, reconociendo a cada miembro como sujeto de derecho. Prestar servicios implica eficiencia, eficacia y efectividad, considerando demandas y expectativas. Además, se refiere al bienestar generado para la sociedad mediante acciones y decisiones de organizaciones y servidores públicos. Se basa en el principio de promover el interés común y mejorar la calidad de vida ciudadana.

METODOLOGÍA

Para la elaboración e implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, se adoptó una metodología sistémica centrada en optimizar la identificación precisa de las necesidades, alinearlas con los objetivos institucionales y ejecutar de manera eficiente programas de alto valor. Este enfoque, se llevó a cabo a través de cuatro fases diseñadas para ofrecer una visión integral de las áreas de formación, que se llevarán a cabo en el contexto del PIC 2024.

Diagnóstico a través de Encuestas:
El proceso inició mediante el envío de encuestas a los servidores públicos de la Universidad, diseñadas con el propósito de identificar las necesidades particulares de formación y desarrollo de cada individuo. Este procedimiento se comenzó en noviembre de 2023, permitiendo un tiempo adecuado para la recopilación de datos y la identificación de tendencias.

En el mismo orden de ideas y con el objetivo de maximizar la participación y obtener información más completa, se realizó el relanzamiento de las encuestas en diciembre de 2023. Este segundo ciclo tenía como meta abordar posibles omisiones y asegurar la representatividad de todas las áreas de la Universidad.

Las respuestas obtenidas de las encuestas fueron elementos clave para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Se garantizó que la capacitación propuesta estuviera alineada con las prioridades institucionales y los objetivos estratégicos de la Universidad, asegurando así; una conexión directa entre las necesidades de los servidores públicos y los objetivos más amplios de la entidad.

Incorporación de Directrices Externas e Internas:
Se tuvieron en cuenta las directrices y sugerencias provenientes de entidades externas, tales como la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Este enfoque garantizó que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) cumpliera con estándares y regulaciones externas, contribuyendo de esta manera a la excelencia y calidad en la formación.

Adicionalmente, se utilizó como referencia; los objetivos delineados en el Plan Indicativo 2022-2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Esto aseguró que el PIC estuviera alineado no solo con las necesidades inmediatas, sino también con la visión a largo plazo de la institución.

Colaboración con Aliados Estratégicos:
Para dar integralidad al Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevaron a cabo mesas de trabajo en colaboración con aliados estratégicos cuyas actividades están directamente vinculadas con la formación de personas. Estas sinergias posibilitaron la obtención de sugerencias valiosas para fortalecer el PIC 2024, aprovechando las lecciones aprendidas y las

mejores prácticas derivadas de programas anteriores. Se prestó especial atención a las actividades formativas diseñadas y ejecutadas en el marco del PIC 2023, así como a sus rutas de aprendizaje.

Ejecución Eficiente e Inclusiva:
El PIC 2024 se diseñó con el propósito de ejecutar programas ambiciosos e integrales, enfocados en aportar valor a los servidores públicos. La eficiencia, oportunidad e inclusividad son pilares fundamentales para asegurar que los programas de formación sean accesibles y beneficiosos para todos los participantes.

Esta metodología integral busca asegurar que el PIC 2024 sea un proceso reflexivo y adaptativo, basado en datos concretos, alineado con los objetivos institucionales y enriquecido por la colaboración de aliados estratégicos y las mejores prácticas del pasado.

Necesidades de Capacitación identificadas

A partir de lo anterior y con el propósito de dar continuidad a los logros alcanzados mediante los programas diseñados en el marco del PIC 2023, los cuales se centraron en establecer rutas de aprendizaje integrales y escalables para el desarrollo de los Servidores Públicos, tanto desde perspectivas profesionales como personales, el PIC 2024 dirigirá sus actividades formativas hacia las siguientes temáticas. Es importante destacar que esto no limita la posibilidad de abordar diferentes temas que, debido a necesidades particulares que puedan surgir durante la vigencia, requieran un tratamiento especial:

Además, considerando las premisas de continuidad y escalabilidad, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2024, se orienta hacia la consolidación y fortalecimiento de las

rutas de aprendizaje, tanto para la vigencia actual como para las posteriores. Su enfoque principal es el desarrollo sostenido y efectivo de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, donde no solo aborda la perspectiva profesional, sino también la personal, con el propósito de impulsar el crecimiento integral de los participantes. El objetivo de esto, es fomentar la mejora de sus habilidades y competencias, lo que, a su vez; redundará en resultados más efectivos en el ámbito de la gestión institucional.

Caracterización de la población

Al corte del 30 de enero de 2024, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, cuenta con la siguiente población:

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Periodo Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Docente de Encargo Comisión	Vacantes	Pre Pensionados
Directivo	20	20	0	0	1	9	10	0	1
Asesor	4	4	0	0	0	3	1	0	0
Profesional	75	37	14	21	0	2	0	38	17
Técnico	21	15	5	10	0	0	0	6	8
Asistencial	118	104	28	76	0	0	0	14	57
TOTALES	**238**	**180**	**47**	**107**	**1**	**14**	**11**	**58**	**83**

EJECUCIÓN

Presupuesto asignado

Mediante **Resolución No. 023 de 2023**, expedida por el Consejo Superior Universitario "Por medio de la cual se aprueba el presupuesto de rentas e ingresos, gastos e inversiones para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas correspondiente a la vigencia 2024", fue aprobado el monto de **TRESCIENTOS TREINTA MILLONES CIEN MIL PESOS M/CTE ($ 330.100.000)**, para el rubro de **Capacitación Administrativos**.

De este presupuesto, se dispondrá de un **20%** para el apoyo de asistencia a Congresos, así, el monto para tal fin será de **SESENTA Y SEIS MILLONES VEINTE MIL PESOS M/CTE ($ 66.020.000)**

Estrategia de capacitación

En el marco de la implementación del Plan Institucional de Capacitación para el año 2024, se contempla la utilización de diversas herramientas con el objetivo de: ampliar la cobertura, aumentar la frecuencia y elevar la calidad de la oferta formativa. Esta estrategia busca, no solo mejorar las condiciones de los Servidores Públicos de la Institución, sino también; incidir positivamente en los niveles de satisfacción y mejoramiento del clima organizacional.

Asimismo, el Plan se enfoca en el desarrollo y puesta en marcha de actividades de formación y capacitación, generando conocimientos y fortaleciendo competencias laborales para potenciar la capacidad individual y colectiva, contribuyendo así al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

De esta forma, se prevé el uso integral y mancomunado de las siguientes estrategias:

Contratación

Conforme a la normativa institucional vigente se prevé la asignación de recursos de manera específica, considerando las necesidades y los temas de capacitación que, por su naturaleza demandan un enfoque especializado.

Curso de Inducción y Reinducción

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas pone a disposición el curso virtual de Inducción y Reinducción *"Servidores Públicos Somos todos UD"* dirigido a capacitar los miembros de planta administrativa, no docentes, incluyendo contratistas de la Institución.

Este curso, alojado en la plataforma EDX y administrado por Planes TIC, ha sido estructurado en seis (6) módulos, con el propósito de proporcionar herramientas accesibles, prácticas y valiosas

a los Servidores Públicos. El objetivo principal, es que; adquieran un conocimiento integral acerca de la Institución en la cual se desempeñan.

El curso abarca las siguientes unidades de aprendizaje, sumando un total de cuarenta y ocho (48) horas de capacitación:

- Unidad introductoria
- Unidad 1: Reseña Histórica de la Universidad Distrital
- Unidad 2. Integridad y Responsabilidad Social
- Unidad 3: Sistema Integrado de Gestión UD
- Unidad 4: Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Unidad 5: Política de Género y Diversidad
- Unidad 6: Prospectiva Institucional

Asimismo, es importante destacar que la participación y aprobación de este curso es de carácter obligatorio, tanto para el personal de Planta Administrativa no docente, como para los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Este requisito debe cumplirse durante el primer mes, contado a partir de la fecha de ingreso efectivo a la Institución. Además, en el primer trimestre de cada vigencia se llevará a cabo una revisión del contenido con miras a actualizar la información, si hubiere lugar a ello.

Programa Prepensionados

El programa de Prepensionados de la Universidad Distrital, Tú trayectoria, Tú recompensa, busca reconocer y ofrecer un espacio de aprendizaje, reconocimiento y alistamiento para el proceso de pensión y jubilación de los Servidores Públicos de la Institución, donde estos puedan adaptarse positivamente a los cambios en su estilo de vida. Se enfoca en fomentar la creación de proyectos de vida, la ocupación del tiempo libre, el cuidado de la salud, y alternativas ocupacionales e inversiones. Además, se proporcionan directrices legales. Los objetivos incluyen generar reflexión sobre los cambios inherentes a la jubilación, brindar herramientas para el empoderamiento personal, facilitar la adaptación a nuevas relaciones sociales, transferir conocimientos y reconocer las labores individuales. El programa aborda la realidad de la jubilación, como una etapa de cambios y adaptación; reconociendo la importancia de la preparación emocional y la toma de decisiones para una transición exitosa.

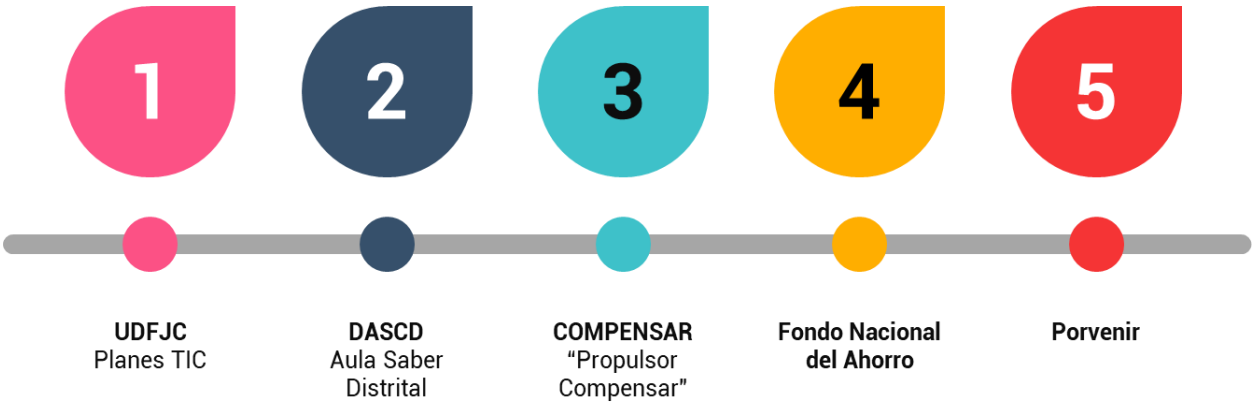
Apalancamiento y Gestión de Alianzas Estratégicas

Mediante la constitución de alianzas con diversas entidades públicas y privadas, buscamos abordar una amplia gama de temáticas para el desarrollo personal y profesional de nuestros Servidores Públicos.

En tal sentido, y con el propósito de potenciar el PIC-2024, se implementa una estrategia que involucra la colaboración con entidades que ya están llevando a cabo procesos de formación

en las áreas mencionadas anteriormente. La iniciativa se centra en la gestión de cursos cortos diseñados para mejorar las habilidades y destrezas de los Servidores Públicos, contribuyendo así a su bienestar integral. Es importante hacer énfasis en la relevancia de esta estrategia, frente a la gestión y aplicación de buenas prácticas administrativas, con la esencial característica de que estos cursos sean ofrecidos sin costo alguno. Este enfoque integral tiene como objetivo, no solo fortalecer las competencias de los servidores públicos, sino también optimizar el recurso presupuestal.

A continuación, se listan las alianzas vigentes alcanzadas mediante trabajos y estudios rigurosos que apuntan a crear y mantener una interrelación estrecha entre; las ofertas disponibles por parte de los aliados, la Ruta de Aprendizaje y la formación de un Servidor Público íntegro, productivo y de referencia en el Distrito Capital.



Es de resaltar, que la consolidación de alianzas es un proceso constante que se mantendrá a lo largo de toda la vigencia dentro de la Universidad Distrital.

Plan de acción

El Plan de Acción para el desarrollo de la Capacitación sigue un enfoque estructurado que abarca diversas etapas. Comienza con la identificación de necesidades mediante análisis y diagnóstico, seguido de la programación basada en la aprobación de dichas necesidades para la vigencia correspondiente. Una vez obtenida esta información, se avanza hacia la fase de planeación, que establece: objetivos, contenidos, logística, entre otros elementos esenciales. Posteriormente, se procede a la implementación y ejecución de los programas planificados. Finalmente, el ciclo concluye con la evaluación que ofrece resultados de las capacitaciones y señala nuevas necesidades, cerrando así el proceso y preparándose para un nuevo ciclo.

Cronograma de actividades

Partiendo de lo anterior, a continuación se presenta el cronograma previsto para el diseño, implementación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación:

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	F. INICIAL	F.FINAL	DIAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	DISEÑO, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN																
1	Entrega de borrador PIC 2024	Oficina de Talento Humano	31/01/2024	31/01/2024	1	●											
2	Plazo de observaciones y sugerencias	Comité de Capacitación	31/01/2024	05/02/2024	6	●	●										
3	Plazo para ajustes borrador PIC 2024	Oficina de Talento Humano	06/02/2024	06/02/2024	1		●										
4	Sesión comité de capacitación	Oficina de Talento Humano	14/02/2024	14/02/2024	1		●										
5	Publicación del PIC 2024	Oficina de Talento Humano	14/02/2024	23/02/2024	10		●										
	CONTRATACIÓN																
1	Solicitud de cotizaciones	Oficina de Talento Humano	26/02/2024	29/02/2024	4		●										
2	Análisis de propuestas	Oficina de Talento Humano	01/03/2024	05/03/2024	5			●									
3	Selección de proveedor	Oficina de Talento Humano	06/03/2024	06/03/2024	1			●									
4	Gestión de documentación	Proveedor	07/03/2024	12/03/2024	6			●									
5	Formalización del contrato	Oficina de Contratación	13/03/2024	30/03/2024	18			●									
	EJECUCIÓN																
1	Curso de inducción y reinducción	Oficina de Talento Humano	01/02/2024	30/03/2024	59		●	●									
2	Desarrollo de capacitaciones	Oficina de Talento Humano	01/06/2024	30/11/2024	183						●					●	
	OTRAS ACTIVIDADES																
1	Evaluación trimestre I y Sesión del Comité	Oficina de Talento Humano	30/03/2024	30/03/2024	1			●									
2	Evaluación trimestre I y Sesión del Comité	Oficina de Talento Humano	30/06/2024	30/06/2024	1						●						
3	Evaluación trimestre I y Sesión del Comité	Oficina de Talento Humano	30/09/2024	30/09/2024	1									●			
4	Evaluación trimestre I y Sesión del Comité	Oficina de Talento Humano	30/12/2024	30/12/2024	1												●

Es relevante destacar que, en el caso del Curso de Inducción y Reinducción, se establece un plazo que posibilita abarcar al personal existente; no obstante, este procedimiento se llevará a cabo cada vez que se incorpore un nuevo miembro a la Institución.

Por otro lado, la sección dedicada al Desarrollo de las capacitaciones será actualizada periódicamente, considerando la oferta formativa proporcionada por nuestros aliados y las necesidades específicas que puedan surgir durante la vigencia.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación desempeñan un papel fundamental en la efectividad de cualquier plan estratégico. Estos procesos permiten a la institución evaluar la calidad y el impacto de sus acciones en consonancia con el plan de acción establecido. Es esencial que se realice de manera planificada y rigurosa, utilizando indicadores previamente definidos, además, considerando la aplicación continua de otros indicadores pertinentes para comprender la evolución del proceso de manera integral y precisa.

Seguimiento y evaluación

La evaluación se llevará a cabo de forma trimestral mediante el empleo de herramientas de seguimiento, medición, análisis y evaluación, así como; la revisión de los formatos de satisfacción e impacto completados por los usuarios que participaron en las sesiones de capacitación.

Aprobación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Cumplido el proceso en sus etapas de revisión, análisis y aprobación, llevadas a cabo conforme a las disposiciones normativas pertinentes, garantizando así; la conformidad con los lineamientos institucionales, se procederá a adjuntar los archivos y documentos de evidencia que respalden el proceso de aprobación.

Indicadores

A través de estos se evaluará el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas y estándares previamente establecidos, ofreciendo así; una métrica objetiva para valorar el desempeño y la eficacia del Plan Institucional de Capacitación vigente para el periodo 2024

A continuación, se detalla la nomenclatura en el contexto de la definición de indicadores. Seguidamente, se presentan los indicadores que facilitarán la medición del progreso y la evolución en la implementación del PIC 2024.

Factor	Nomenclatura
Número de servidores públicos capacitados	# SPC
Número de servidores públicos de la Universidad Distrital	#SPUD
Número de capacitaciones realizadas con inversión de recursos	#CCIR
Número de capacitaciones realizadas	#CR
Número de capacitaciones realizadas por oferta de otras entidades	#COOE
Número de capacitaciones realizadas por oferta interna	#COI
Total, presupuesto ejecutado	PPE
Total, presupuesto asignado	PPA

(# SPC / # SPUD) * 100	01
(# CCIR / # CR) * 100	02
(# COOE / # CR) * 100	03
(# COI / # CR) * 100	04
(# PPE / # PPA) * 100	05

Mecanismos de socialización del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Una vez aprobado el presente Plan Institucional de Capacitación, se procederá a su difusión a través de la página oficial de la Oficina de Talento Humano, con el propósito de informar a los servidores públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Además, con el fin de asegurar una mayor cobertura y difusión, se contempla la realización de campañas publicitarias y de socialización, a través de diversos canales tecnológicos y de comunicación interna puestos a disposición de la institución, incluyendo plataformas de redes sociales, correos electrónicos y grupos de mensajería instantánea.

Todas estas acciones se llevarán a cabo de manera complementaria, sin menoscabo de la implementación de diversas estrategias de comunicación que coadyuven al cumplimiento de los objetivos delineados en el presente Plan Institucional de Capacitación para el año 2024.

CONTROL DE CAMBIOS

El presente Plan será modificado de acuerdo a las novedades que se presenten mes a mes dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Se detallan todos los cambios que se realicen al documento:

Fecha	Motivo	Versión
14-02-2024	Estructura Inicial del Plan Institucional de Capacitación	V1

Actividad	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Alexandra Puentes Suárez	Profesional Universitario	
Proyectó	Deiby Xavier Duarte Rodríguez	cps. Profesional Universitario	
Revisó	Andrea Carolina Hospital Gordillo	Jefe Oficina de Talento Humano	
Aprobó	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas; por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del señor Rector de la Universidad.			