

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



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2025



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

2025 Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Plan Institucional de Capacitación 2025

Equipo Directivo

Elverth Santos Romero

Vicerrector Administrativo y Financiero

Andrea Carolina Hospital Gordillo

Jefe de Oficina de Talento Humano

Guillermo Eduardo Alfonso Gutiérrez

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Catalina Martínez

Jefe Oficina Asesora de Planeación y Control

Belsy Antolínez Villamizar

Representante de los Trabajadores

Elpidio Eduardo Hernández Ortiz

Representante de los Trabajadores

Fabio Lorenzo Roa Cárdenas

Representante de los Trabajadores (S)

Equipo Técnico

Deiby Xavier Duarte Rodríguez

cps. Profesional Especializado

Bogotá, Colombia, marzo de 2025
www.udistrital.edu.co

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE	6
4. MARCO JURÍDICO	7
4.1 NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL	7
4.2 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL.....	8
5. MARCO CONCEPTUAL	10
5.1 EJES TEMÁTICOS.....	11
5.2 LA ACCIÓN DE CAPACITAR.....	12
5.3 FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.....	13
5.4 MÉTODOS DE CAPACITACIÓN.....	14
5.5 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	16
6. MARCO ESTRATÉGICO	19
6.1 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS.....	20
6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	23
7. EJECUCIÓN	24
7.1 PRESUPUESTO ASIGNADO	24
7.2 ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN.....	24
7.2.1 Contratación.....	24
7.2.2 Curso de Inducción y Reinducción.....	25
7.2.3 Programa Prepensionados.....	25
7.2.4 Apalancamiento y Gestión de Alianzas Estratégicas.....	26
7.3 PLAN DE ACCIÓN	26
8. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN	27
8.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
8.2 APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).....	27
8.3 INDICADORES.....	27
8.4 MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN	28
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	29

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es una herramienta estratégica para fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos de la Institución. Su formulación se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, alineándose con el Plan Indicativo 2022-2025 y la normatividad interna que regula la formación y capacitación, bajo el principio de Autonomía Universitaria establecido en el Artículo 69 de la Constitución Política.

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, el PIC 2025 responde a necesidades identificadas mediante estudios técnicos, garantizando su pertinencia y alineación con los objetivos institucionales. Su construcción ha contado con la participación activa de servidores públicos, administrativos y trabajadores oficiales, quienes han contribuido a definir temáticas de formación clave para el fortalecimiento de los procesos misionales y estratégicos de la Universidad.

La Universidad Distrital reconoce a sus servidores públicos como actores fundamentales en la consolidación de su misión y visión. Por ello, el PIC 2025 impulsa la formación tanto en el "Ser", fortaleciendo valores, ética y competencias personales, como en el "Hacer", potenciando habilidades técnicas y operativas esenciales para su desempeño. La capacitación continua no solo contribuye a una gestión pública más eficiente, sino que también impacta positivamente en el desarrollo profesional y personal de los servidores, fortaleciendo la cultura organizacional y optimizando los resultados institucionales.

De esta forma, el PIC 2025 prioriza la innovación, la transformación digital, la creación de valor público y la ética en la función pública como ejes fundamentales para la actualización y mejora de las capacidades del talento humano. Su implementación busca consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia, asegurando que los servidores públicos cuenten con herramientas que les permitan responder de manera efectiva a los desafíos de la administración pública.

A través de este documento, se establecen las directrices, objetivos y estrategias que guiarán la capacitación institucional durante el 2025, garantizando su impacto en el desarrollo del talento humano y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

2. OBJETIVOS

2.1 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.

2.2 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. Optimizar el uso de recursos y fortalecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas, con el fin de ampliar la cobertura, diversificar la oferta de formación y garantizar el acceso a capacitaciones de alta calidad sin generar costos adicionales para la Institución.
5. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de la formación en el desempeño de los Servidores Públicos, asegurando la mejora continua de los programas de capacitación y su alineación con las necesidades institucionales.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es un proceso integral y continuo que abarca desde la identificación de necesidades formativas en cada dependencia hasta la evaluación de los programas implementados. Su propósito es fortalecer y desarrollar las capacidades de los servidores públicos de la Institución, garantizando equidad en el acceso a oportunidades de formación, capacitación y bienestar. Con ello, se busca mejorar la productividad y elevar los estándares de calidad institucional.

El proceso inicia con un análisis detallado de las necesidades de formación en cada área, lo que permite diseñar programas específicos alineados con los objetivos estratégicos de la Universidad. Además, promueve una cultura de capacitación que incentiva la participación activa y comprometida del personal en las actividades programadas, creando un entorno propicio para el intercambio de conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades.

Finalmente, el PIC 2025 concluye con una evaluación rigurosa que proporciona información clave para la mejora continua de los programas de formación. Esta retroalimentación permite optimizar las estrategias de capacitación, fortalecer el talento humano y contribuir a una gestión pública más eficiente en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

4. MARCO JURÍDICO

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

4.1 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)**

4.2 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.**

5. 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.

5.1 EJES TEMÁTICOS

Asimismo, en búsqueda de un Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025, 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 de los Planes Institucionales de Capacitación para las vigencias 2023 y 2024:



Fuente: Oficina de Talento Humano

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.

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.

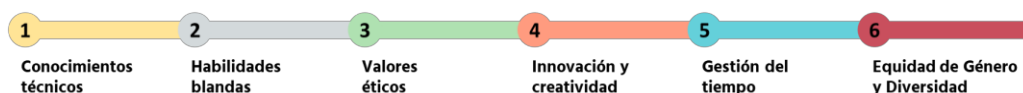
EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL. La transformación digital es un proceso clave para que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas pueda adaptarse y competir en un entorno cambiante y altamente competitivo. La adopción de tecnologías digitales, la transformación de la cultura y los procesos de la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

EJE 4: PROBIIDAD 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.

5.2 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.

Así, el Plan Institucional de Capacitación para el año 2025 incorpora los siguientes contenidos como elementos fundamentales del proceso formativo destinado a los Servidores Públicos:

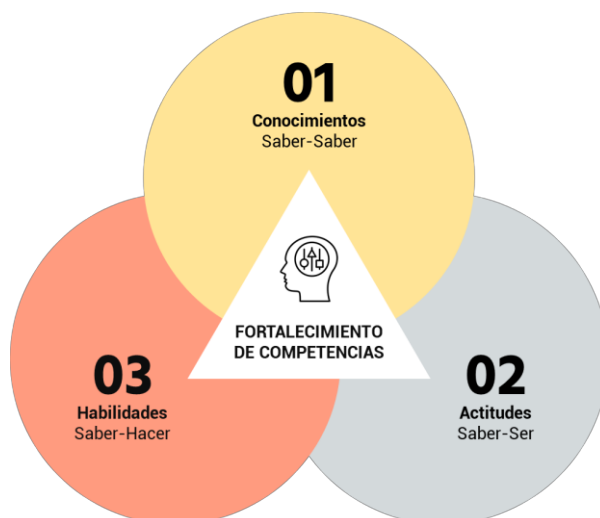


Fuente: Oficina de Talento Humano

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.

5.3 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.



Fuente: Oficina de Talento Humano

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.

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.

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.

5.4 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.

5.5 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

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.

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.

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.”

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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).

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.

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.”

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.

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.

6. MARCO ESTRATÉGICO

Para la elaboración e implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se adoptó una metodología sistémica orientada a optimizar la identificación precisa de necesidades, alinearlas con los objetivos institucionales y ejecutar programas de alto impacto de manera eficiente. Este enfoque se estructuró en cuatro fases diseñadas para proporcionar una visión integral de las áreas de formación que se desarrollarán en el marco del PIC 2025.

Diagnóstico a través de Encuestas:

El proceso inició con el envío de encuestas a los servidores públicos de la Universidad, diseñadas para identificar sus necesidades específicas de formación y desarrollo. Este ejercicio permitió recopilar información clave y detectar tendencias con el tiempo suficiente para su análisis.

Los resultados de las encuestas fueron fundamentales para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), asegurando que las acciones formativas estuvieran alineadas con las prioridades institucionales y los objetivos estratégicos de la Universidad. De este modo, se garantizó una conexión directa entre las necesidades de los servidores públicos y la visión global de la entidad.

Incorporación de Directrices Externas e Internas:

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se consideraron las directrices y recomendaciones de entidades externas como la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Esto con el objetivo de garantizar el cumplimiento de estándares y regulaciones, fortaleciendo la calidad y excelencia en la formación.

Además, se tomó como referencia el Plan Indicativo 2022-2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, asegurando que el PIC no solo respondiera a las necesidades inmediatas, sino que también estuviera alineado con la visión estratégica de la institución.

Colaboración con Aliados Estratégicos:

Para garantizar un enfoque integral en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), se realizaron mesas de trabajo en colaboración con aliados estratégicos vinculados a la formación de personas. Estas actividades permitieron recopilar aportes valiosos

para fortalecer el PIC 2025, aprovechando las lecciones aprendidas y las mejores prácticas de programas anteriores. Se puso especial énfasis en las actividades formativas desarrolladas en el marco del PIC 2023 y 2024, así como en la evolución de sus rutas de aprendizaje.

Ejecución Eficiente e Inclusiva:

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 ha sido diseñado para implementar programas integrales y de alto impacto, orientados a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos y generar valor en su ejercicio profesional. La eficiencia, la oportunidad y la inclusividad son principios fundamentales para garantizar que la formación sea accesible, pertinente y beneficiosa para todos los participantes.

Este enfoque busca que el PIC 2025 sea un proceso dinámico y adaptable, fundamentado en datos concretos, alineado con los objetivos institucionales y enriquecido por la colaboración con aliados estratégicos, así como por la incorporación de las mejores prácticas de años anteriores.

6.1 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS

Para el 2025, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se enfocará en consolidar los conocimientos adquiridos, profundizar en áreas estratégicas y preparar a los Servidores Públicos para enfrentar los desafíos de un entorno en constante transformación, impulsado por la evolución tecnológica y los cambios socioculturales.

Bajo los principios de continuidad y escalabilidad, el PIC 2025 fortalecerá y consolidará las rutas de aprendizaje, no solo para la vigencia actual, sino también con miras a su desarrollo en años posteriores. Su propósito principal es garantizar un crecimiento sostenido y efectivo de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, abordando tanto su desarrollo profesional como personal, con el fin de promover una formación integral. Esto busca potenciar sus habilidades y competencias, impactando directamente en la mejora de la gestión institucional.

De esta forma, en coherencia con los logros alcanzados en los programas del PIC 2023 y 2024, que establecieron rutas de aprendizaje integrales e interrelacionadas, el PIC 2025 orientará sus actividades formativas hacia las siguientes temáticas. Sin embargo, este enfoque no excluye la posibilidad de incorporar nuevos temas que, en respuesta a necesidades emergentes durante la vigencia, requieran una atención específica.



Fuente: Oficina de Talento Humano

Transformación Digital Inteligente

La digitalización en la gestión pública va más allá de la simple adopción de tecnología; requiere una integración estratégica e inteligente para optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones. En esta temática, se profundizará en el uso de inteligencia artificial aplicada al servicio público, la automatización de tareas, el análisis de datos y el aprovechamiento de herramientas digitales avanzadas. El objetivo es que los servidores públicos no solo avancen aún más en la comprensión de estas tecnologías, sino que las utilicen de manera efectiva para impulsar la eficiencia institucional y mejorar la calidad del servicio.

Excelencia en la Gestión Pública

La gestión pública debe evolucionar hacia un enfoque más avanzado y estratégico, donde la toma de decisiones se base en datos, la planeación sea efectiva y la evaluación de impacto sea un eje fundamental. Esta temática proporcionará herramientas sofisticadas para la gestión de proyectos en el sector público, la optimización de recursos y la implementación de estrategias orientadas a resultados. A través de este aprendizaje, se fortalecerá la capacidad de los servidores públicos para liderar iniciativas innovadoras, garantizando mayor eficiencia y transparencia en la administración.

Colaboración para la Alta Productividad

El trabajo en equipo es un pilar esencial para la productividad, pero su verdadero impacto radica en la alineación estratégica de esfuerzos hacia objetivos concretos. En esta temática, se abordarán metodologías para optimizar la ejecución de proyectos, fortalecer la sinergia entre equipos y mejorar la efectividad en la gestión de tareas colaborativas. Se busca que los servidores públicos comprendan que la colaboración no es solo compartir responsabilidades, sino trabajar con visión estratégica para generar un impacto real en los resultados institucionales.



Adaptabilidad y Cultura para el Cambio

Las organizaciones están en constante transformación, y la capacidad de adaptación es clave para su sostenibilidad. Esta temática prepara a los servidores públicos para afrontar cambios, nuevas expectativas institucionales y escenarios de incertidumbre. Se fomentará una cultura organizacional resiliente, con mentalidad flexible y proactiva, capaz de responder eficazmente a los desafíos del entorno. La transformación cultural será el eje para garantizar que los cambios no solo sean aceptados, sino aprovechados como oportunidades de crecimiento y mejora.

Conexión entre las líneas temáticas

Cada una de estas áreas contribuye a la evolución organizacional, fortaleciendo la gestión pública desde la digitalización hasta la adaptación cultural. La transformación digital impulsa una gestión pública más eficiente, mientras que la colaboración efectiva potencia la productividad en tiempos de cambio. No se trata solo de adquirir conocimientos, sino de aplicarlos estratégicamente para generar un impacto positivo y sostenible en la institución.

Seguimiento y Atención a Necesidades Emergentes de Capacitación

Durante la vigencia 2025, se prevé un seguimiento constante y sistemático a las necesidades de capacitación que surjan en la Universidad Distrital, con especial atención a las particularidades de cada dependencia. Este seguimiento permitirá identificar de manera oportuna oportunidades de mejora en distintos niveles de la gestión institucional, asegurando que las acciones formativas respondan con pertinencia y eficacia a los requerimientos reales de la Institución.

La gestión de estas necesidades específicas demandará el diseño e implementación de estrategias puntuales para cada caso, considerando las características propias del área, sus procesos críticos, desafíos operativos y objetivos misionales. Las actividades de formación estarán orientadas tanto a reforzar capacidades existentes como a desarrollar nuevas competencias que permitan dar respuesta efectiva a situaciones coyunturales o a requerimientos estratégicos institucionales.

Este enfoque garantizará que la oferta formativa no solo esté alineada con los planes establecidos, sino también que tenga la capacidad de ajustarse con agilidad a contextos cambiantes, promoviendo así una cultura de mejora continua y fortalecimiento del talento humano.

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Al corte del 31 de diciembre de 2024, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, cuenta con la siguiente población:

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Vacantes	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Periodo Fijo	Nombramiento Ordinario	Docente en comisión	Carrera encargo y comisión activa
Directivo	20	20	0	0	0	1	8	10	1
Asesor	4	4	0	0	0	0	3	1	0
Profesional	75	50	25	4	33	0	2	0	11
Técnico	21	10	11	2	7	0	0	0	1
Asistencial	118	85	33	13	62	0	0	0	10
Totales	238	169	69	19	102	1	13	11	23

Fuente: Oficina de Talento Humano

7. EJECUCIÓN

7.1 PRESUPUESTO ASIGNADO

Mediante **Resolución 025, del 26 de diciembre de 2024**, expedida por el Consejo Superior Universitario "Por medio de la cual se aprueba el Presupuesto de Rentas e Ingresos, Gastos e Inversiones de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para la Vigencia 2025", fue aprobado el monto de **TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MILLONES QUINCE MIL PESOS M/CTE (\$ 349.015.000)**, para el rubro de **Capacitación Administrativos**.

De este presupuesto, se dispondrá de un **10%** para el apoyo de asistencia a Congresos, Seminarios, Cursos y Talleres, así, el monto para tal fin será de **TREINTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL PESOS M/CTE (\$ 34.901.500)**

7.2 ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN

En el marco de la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2025, se adoptará una variedad de herramientas estratégicas con el propósito de ampliar la cobertura, aumentar la frecuencia y elevar la calidad de la oferta formativa. Esta iniciativa no solo busca mejorar las competencias y el desarrollo profesional de los Servidores Públicos de la Institución, sino también generar un impacto positivo en su nivel de satisfacción y en el clima organizacional.

El Plan prioriza la planificación y ejecución de actividades de formación que fomenten la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de competencias laborales. Esto permitirá potenciar tanto la capacidad individual como la colectiva, asegurando un impacto directo en el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la Entidad.

Para lograr estos propósitos, se implementará un conjunto de estrategias integradas y colaborativas, entre las cuales se destacan:

7.2.1 Contratación

De acuerdo con la normativa institucional vigente, se establecerá una asignación específica de recursos, considerando las necesidades y temáticas de capacitación que, por su naturaleza, requieren un enfoque especializado.

7.2.2 Curso de Inducción y Reinducción

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas ofrece el curso virtual de Inducción y Reinducción "Servidores Públicos Somos Todos UD", dirigido a los miembros de la planta administrativa no docente, incluyendo contratistas de la Institución.

Este curso, que se encuentra disponible en la plataforma Moodle y es administrado por Planes TIC, está estructurado en seis (6) módulos diseñados para proporcionar herramientas accesibles, prácticas y relevantes para los Servidores Públicos. Su principal objetivo es brindar un conocimiento integral sobre la Institución y su funcionamiento, fortaleciendo así la identidad y el sentido de pertenencia.

El programa incluye las siguientes unidades de aprendizaje, con una duración 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 resaltar que la participación y aprobación de este curso es obligatoria 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 dentro del primer mes a partir de la fecha de ingreso efectivo a la Institución. Además, durante el primer trimestre de cada vigencia, se realizará una revisión del contenido para actualizar la información, en caso de ser necesario.

7.2.3 Programa Prepensionados

El programa de prepensionados de la Universidad Distrital, "Tu Trayectoria, Tu Recompensa", tiene como propósito reconocer la labor de los Servidores Públicos de la Institución y brindarles un espacio de aprendizaje, preparación y acompañamiento en su transición hacia la pensión y jubilación. A través de este programa, se busca que los participantes puedan adaptarse de manera positiva a los cambios en su estilo de vida, fortaleciendo su bienestar y autonomía en esta nueva etapa.

El enfoque del programa abarca la construcción de proyectos de vida, el aprovechamiento del tiempo libre, el cuidado de la salud y la exploración de alternativas ocupacionales e inversiones. Asimismo, se proporcionan directrices legales para facilitar la planificación del proceso de pensión.

Entre sus objetivos principales, el programa promueve la reflexión sobre los cambios inherentes a la jubilación, el empoderamiento personal, la adaptación a nuevas dinámicas sociales, la transferencia de conocimientos y el reconocimiento de la trayectoria laboral de cada participante. Se concibe la jubilación no solo como un cambio en la vida laboral, sino como una oportunidad de crecimiento y reinversión, destacando la importancia de la preparación emocional y la toma de decisiones informadas para una transición exitosa.

7.2.4 Apalancamiento y Gestión de Alianzas Estratégicas

A través de alianzas estratégicas con diversas entidades públicas y privadas, buscamos ampliar la oferta de formación y desarrollo tanto personal como profesional para nuestros Servidores Públicos.

En este sentido, y con el propósito de fortalecer el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se ha implementado una estrategia de colaboración con organizaciones que ya desarrollan procesos de formación en las áreas priorizadas. Esta iniciativa se enfoca en la gestión de cursos cortos diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los Servidores Públicos, contribuyendo a su crecimiento profesional y bienestar integral.

Un aspecto clave de esta estrategia es la gestión y aplicación de buenas prácticas administrativas, garantizando que los cursos sean ofrecidos sin costo alguno. De esta manera, se optimiza el uso del presupuesto institucional al tiempo que se fortalecen las capacidades del talento humano, promoviendo un enfoque de formación sostenible y de alto impacto.

7.3 PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción para el desarrollo de la Capacitación sigue un enfoque estructurado que inicia con la identificación de necesidades, a través de análisis y diagnósticos que permiten definir las áreas prioritarias de formación. Con esta información, se procede a la programación, donde se establecen las capacitaciones aprobadas para la vigencia correspondiente. Posteriormente, en la fase de planeación, se determinan los objetivos, contenidos y aspectos logísticos esenciales para la ejecución efectiva de los programas formativos.

Una vez planificadas, las acciones de capacitación avanzan a la fase de implementación y ejecución, asegurando su desarrollo eficiente. Finalmente, el proceso concluye con la evaluación, etapa en la que se analizan los resultados obtenidos, se identifican nuevas necesidades y se establecen mejoras para el siguiente ciclo, garantizando así un proceso de formación continuo y adaptativo.

8. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son fundamentales para garantizar la efectividad de cualquier plan estratégico, ya que permiten medir la calidad e impacto de las acciones implementadas en relación con los objetivos establecidos.

Para lograrlo, es fundamental que estos procesos se lleven a cabo de manera estructurada y rigurosa, utilizando indicadores previamente definidos. Además, se deben considerar otros indicadores complementarios que faciliten un análisis integral y preciso de la evolución del proceso, asegurando así una mejora continua en la gestión institucional.

8.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación se realizará trimestralmente utilizando herramientas de seguimiento, medición, análisis y control. Además, se revisarán los formatos de satisfacción e impacto completados por los participantes de las sesiones de capacitación, garantizando así una valoración integral del proceso formativo.

8.2 APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Una vez completadas las etapas de revisión, análisis y aprobación, en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes y alineadas con los lineamientos institucionales, se procederá a adjuntar los archivos y documentos de evidencia que respalden el proceso de aprobación.

8.3 INDICADORES

A través de estos indicadores se evaluará el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas y estándares previamente establecidos, proporcionando una métrica objetiva para medir el desempeño y la efectividad del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025.

A continuación, se presenta la nomenclatura utilizada en la definición de indicadores, seguida de los indicadores clave que permitirán medir el progreso y la evolución en la implementación del PIC 2025.

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

Fuente: Oficina de Talento Humano

Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad	Tipo de Indicador
Cobertura de Capacitación	$(\# \text{ SPC} / \# \text{ SPUD}) * 100$	Trimestral	Eficacia
Capacitación con Inversión de Recursos	$(\# \text{ CCIR} / \# \text{ CR}) * 100$	Trimestral	Eficiencia
Capacitación Externa	$(\# \text{ COOE} / \# \text{ CR}) * 100$	Trimestral	Dependencia Externa
Capacitación Interna	$(\# \text{ COI} / \# \text{ CR}) * 100$	Trimestral	Autogestión
Ejecución Presupuestal	$(\text{PPE} / \text{PPA}) * 100$	Trimestral	Eficiencia

Fuente: Oficina de Talento Humano

8.4 MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se procederá a su difusión a través de la página oficial de la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de informar a los servidores públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas sobre su contenido y alcance.

Para garantizar una mayor cobertura y alcance, se implementarán campañas de divulgación y socialización mediante diversos canales tecnológicos y de comunicación interna. Estas acciones incluirán el uso de plataformas digitales, redes sociales, correos electrónicos y grupos de mensajería instantánea, facilitando el acceso a la información de manera ágil y efectiva.





Adicionalmente, se desplegarán estrategias de comunicación complementarias que refuercen la difusión y contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos en el PIC 2025, asegurando así su implementación efectiva y alineación con las necesidades institucionales.

9. 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
20-03-2025	Estructura Inicial del Plan Institucional de Capacitación	V1

Actividad	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Deiby Xavier Duarte Rodríguez	CPS. Profesional Especializado	
Revisó	Iván Oswaldo Jiménez Higuera	CPS. Profesional Especializado	
Aprobó	Andrea Carolina Hospital Gordillo	Jefe Oficina de Talento Humano	
Aprobó	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo y Financiero	

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.