

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026



UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS





**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

---

**2026 Universidad Distrital Francisco José de Caldas  
Plan Institucional de Capacitación 2026**

Grupo de trabajo para la construcción del plan:

**ELVERTH SANTOS ROMERO**  
Vicerrector Administrativo y Financiero

**ALEXANDRA PUENTES SUÁREZ**  
Representante de los trabajadores

**ANDREA CAROLINA HOSPITAL GORDILLO**  
Jefe de Oficina de Talento Humano

**JAIRO LIBARDO FERNÁNDEZ AMAYA**  
Representante de los trabajadores (S)

**IVETT CATALINA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

**DEIBY XAVIER DUARTE RODRÍGUEZ**  
Cps. Profesional Especializado

**SANDRA LILIANA MOLINA GUTIÉRREZ**  
Oficina Control Interno

---

Bogotá, Colombia, enero de 2026  
[www.udistrital.edu.co](http://www.udistrital.edu.co)



## CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO .....	6
INTRODUCCIÓN.....	8
PARTE I: MARCO GENERAL, ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	9
1.1. Antecedentes del Plan Institucional de Capacitación .....	10
1.2. Evolución reciente de la capacitación institucional.....	10
1.3. Justificación.....	10
1.4. Enfoque general .....	11
1.5. Articulación con la gestión institucional.....	11
1.6. Marcos de referencia.....	11
1.6.1. Marco jurídico.....	12
1.6.2. Marco conceptual .....	13
PARTE II: OBJETIVOS, ALCANCE Y PRINCIPIOS .....	17
2.1. Objetivo general .....	18
2.2. Objetivos específicos.....	18
2.3. Alcance del Plan.....	18
2.4. Población objetivo .....	19
2.5. Principios orientadores.....	19
PARTE III: DIAGNÓSTICO Y APRENDIZAJES.....	20
3.1. Propósito del diagnóstico.....	21
3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo.....	21
3.1.2. Situación actual de la planta administrativa .....	22
3.1.3. Distribución por modalidad de vinculación .....	23
3.1.4. Distribución por antigüedad y permanencia .....	24
3.1.5. Estructura etaria (rangos de edad).....	25
3.1.6. Distribución organizacional.....	27
3.1.7. Distribución por género.....	29
3.2. Principales avances de vigencias anteriores .....	30
3.3. Brechas y desafíos identificados.....	30
3.4. Necesidades prioritarias de capacitación.....	31
3.5. Lectura estratégica del diagnóstico.....	31
PARTE IV: LÍNEAS TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS .....	33
4.1. Enfoque operativo de las líneas temáticas .....	34
4.2. Líneas temáticas de desarrollo de capacidades.....	34
4.2.1. Gestión pública universitaria y toma de decisiones .....	34
4.2.2. Liderazgo y gestión del cambio institucional .....	35
4.2.3. Innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos.....	35
4.2.4. Transformación digital, datos e inteligencia artificial aplicada.....	35

4.3. Articulación de las líneas temáticas.....	36
PARTE V: COMPONENTES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALES.....	37
5.1. Propósito de los componentes estratégicos .....	38
5.2. Plan de Inducción y reinducción.....	38
5.3. Plan de Integridad .....	38
5.4. Programa de Prepensionados “Tu Trayectoria, Tu Recompensa” .....	39
5.5. Promoción del Plan, gestión del cambio y transferencia de conocimiento .....	39
5.5.1. Transferencia de conocimiento.....	40
5.5.2. Promoción de la oferta formativa institucional propia.....	40
5.6. Acciones formativas de carácter normativo y transversal.....	41
PARTE VI: ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN, GOBERNANZA Y USO DE LOS RECURSOS .....	42
6.1. Enfoque de ejecución .....	43
6.2. Presupuesto .....	43
6.3. Modelo de ejecución por olas estratégicas .....	43
6.3.1. Ola 1 – Alistamiento y pasos previos .....	43
6.3.2. Ola 2 – Ejecución y desarrollo.....	44
6.3.3. Ola 3 – Seguimiento y ajuste.....	44
6.4. Gobernanza de la ejecución y toma de decisiones.....	44
6.4.1. Instancias de gobernanza .....	44
6.5. Cronograma integrado .....	45
6.6. Banco de Proyectos de Capacitación .....	45
PARTE VII: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL.....	46
7.1. Enfoque general del seguimiento y control .....	47
7.2. Esquema de seguimiento.....	47
7.3. Tipología de indicadores .....	47
7.3.1. Indicadores de ejecución.....	47
7.3.2. Indicadores de gestión .....	47
7.3.3. Indicadores de resultado.....	47
7.4. Articulación de indicadores con los componentes.....	48
7.5. Uso de la información para la toma de decisiones.....	48
7.6. Cierre de la vigencia y retroalimentación institucional .....	48
CONTROL DE CAMBIOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Planta de Cargos Administrativos.....	22
<b>Tabla 2</b> Caracterización de la planta administrativa.....	22
<b>Tabla 3</b> Distribución por modalidad de vinculación .....	23
<b>Tabla 4</b> Distribución por antigüedad y permanencia .....	24
<b>Tabla 5</b> Estructura etaria (rangos de edad).....	26
<b>Tabla 6</b> Distribución organizacional.....	27
<b>Tabla 7</b> Distribución por género.....	29
<b>Tabla 8</b> Línea temática 1: Gestión pública universitaria y toma de decisiones .....	34
<b>Tabla 9</b> Línea temática 2: Liderazgo y gestión del cambio institucional .....	35
<b>Tabla 10</b> Línea temática 3: Innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos .....	35
<b>Tabla 11</b> Línea temática 4: Transformación digital, datos e inteligencia artificial aplicada .....	35
<b>Tabla 12</b> Articulación entre líneas temáticas.....	36
<b>Tabla 13</b> Plan de Inducción y reintroducción .....	38
<b>Tabla 14</b> Plan de Integridad.....	39
<b>Tabla 15</b> Programa de Prepensionados .....	39
<b>Tabla 16</b> Transferencia de conocimiento .....	40
<b>Tabla 17</b> Promoción de la oferta formativa institucional propia .....	40
<b>Tabla 18</b> Acciones formativas de carácter normativo y transversal .....	41
<b>Tabla 19</b> Ola 1 – Estabilización y enfoque.....	43
<b>Tabla 20</b> Ola 2 – Profundización y desarrollo .....	44
<b>Tabla 21</b> Ola 3 – Consolidación y ajuste.....	44
<b>Tabla 22</b> Esquema de seguimiento .....	47
<b>Tabla 23</b> Articulación de indicadores.....	48

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> Líneas temáticas del PNFC 2020–2030 .....	14
<b>Ilustración 2</b> Principios orientadores .....	19
<b>Ilustración 3</b> Distribución por modalidad de vinculación.....	23
<b>Ilustración 4</b> Distribución por antigüedad y permanencia.....	25
<b>Ilustración 5</b> Estructura etaria (rangos de edad) .....	26
<b>Ilustración 6</b> Distribución organizacional .....	28
<b>Ilustración 7</b> Distribución por género .....	29

## RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se formula como un instrumento operativo, estratégico y articulador, orientado al fortalecimiento de las capacidades institucionales prioritarias del talento humano administrativo, en coherencia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el marco normativo vigente que regula la capacitación en las entidades públicas.

La vigencia 2026 se desarrolla en un escenario de transición institucional, caracterizado por la implementación progresiva del nuevo Estatuto General, la coexistencia de estructuras organizacionales y la necesidad de preservar la continuidad operativa y administrativa. En este contexto, el PIC 2026 se concibe como un plan de reimpulso responsable, que prioriza la pertinencia, aplicabilidad y ejecutabilidad de las acciones formativas, evitando enfoques extensivos o desarticulados de las realidades funcionales de la institución.

El Plan se fundamenta en un diagnóstico detallado de la planta administrativa, construido a partir del análisis de la situación de la planta, las modalidades de vinculación, la antigüedad y permanencia, la estructura etaria, la distribución organizacional y la composición por género, con corte al 31 de diciembre de 2025. Este diagnóstico evidencia una planta con altos niveles de experiencia y conocimiento institucional acumulado, así como desafíos asociados a la transferencia de conocimiento, la aplicación práctica de los aprendizajes, la transformación digital, el fortalecimiento de liderazgos funcionales y la baja participación en los mecanismos de evaluación de satisfacción e impacto de la capacitación.

En respuesta a estos hallazgos, el PIC 2026 define cuatro líneas temáticas estratégicas de desarrollo de capacidades, alineadas conceptualmente con los ejes del PNFC 2020–2030:

- I. Gestión pública universitaria y toma de decisiones;
- II. Liderazgo y gestión del cambio institucional;
- III. Innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos; y
- IV. Transformación digital, datos e inteligencia artificial aplicada.

Estas líneas no constituyen una oferta académica cerrada, sino marcos orientadores para la priorización, diseño y ejecución flexible de las acciones formativas durante la vigencia.

De manera complementaria, el Plan incorpora componentes estratégicos y transversales que permiten atender necesidades institucionales específicas y asegurar continuidad formativa, entre los que se destacan el Plan de Inducción y Reinducción, el Plan de Integridad, el Programa de Prepensionados

“Tu Trayectoria, Tu Recompensa”, y las estrategias de promoción del Plan, gestión del cambio y transferencia de conocimiento, así como acciones formativas de carácter normativo y obligatorio.

La ejecución del PIC 2026 se estructura mediante un modelo de ejecución por olas estratégicas, que organiza las acciones en fases de estabilización, profundización y consolidación, facilitando el seguimiento, la toma de decisiones y los ajustes oportunos durante la vigencia. Para su implementación, el Plan cuenta con un presupuesto aprobado por valor de \$364.790.000, destinado al rubro de Capacitación de Administrativos.

Finalmente, el PIC 2026 establece un esquema de seguimiento, medición y control basado en indicadores de ejecución, gestión y resultado, orientado a fortalecer la toma de decisiones, la mejora continua y la trazabilidad de la gestión, reconociendo la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación y retroalimentación como insumo clave para la evolución de la capacitación institucional.

De tal forma, el Plan Institucional de Capacitación 2026 es un instrumento técnico, ejecutable y coherente, que contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional, la sostenibilidad organizacional y la consolidación de capacidades críticas del talento humano administrativo, acompañando de manera responsable y estratégica el proceso de transición de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

# INTRODUCCIÓN

**El Plan Institucional de Capacitación 2026** de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se formula como un instrumento estratégico orientado al fortalecimiento de capacidades institucionales prioritarias, en un contexto caracterizado por la transición organizacional, la necesidad de preservar la continuidad administrativa y la exigencia de mejorar la calidad y oportunidad de la gestión universitaria.

Durante las vigencias recientes, la Universidad consolidó una base formativa relevante en ámbitos fundamentales de la gestión pública universitaria, el liderazgo, la innovación, la gestión del conocimiento y la transformación digital.

Al mismo tiempo, la experiencia acumulada evidenció la necesidad de evolucionar hacia un modelo de capacitación más focalizado, aplicable y ejecutable, capaz de responder de manera efectiva a los retos actuales sin reproducir esquemas formativos extensivos ni generar cargas adicionales sobre el tiempo institucional.

En este marco, el PIC 2026 se proyecta como un plan de reimpulso responsable, que prioriza

el desarrollo de capacidades estratégicas sobre la definición anticipada de formatos formativos, y que adopta una lógica flexible de ejecución, ajustable a las condiciones presupuestales, a los tiempos institucionales y a las directrices estratégicas que se adopten durante la vigencia. La capacitación se entiende, así, como un habilitador de la gestión y de la estabilidad organizacional, más que como un fin en sí mismo.

El Plan se estructura a partir de líneas estratégicas de conocimiento que responden a los desafíos actuales de la Universidad y que permiten orientar las decisiones sobre qué fortalecer, a quién priorizar y cuándo desplegar las acciones formativas, manteniendo coherencia con el modelo de gestión institucional y con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

De esta manera, el PIC 2026 busca aportar de forma concreta al fortalecimiento del talento humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, acompañando el proceso de transición institucional con criterio técnico, enfoque estratégico y sentido de responsabilidad institucional.



# Plan Institucional de Capacitación 2026

## PARTE I: MARCO GENERAL, ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN



## **1. MARCO GENERAL, ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

### **1.1. Antecedentes del Plan Institucional de Capacitación**

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas ha venido desarrollando, durante las vigencias 2023 a 2025, planes institucionales de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias del talento humano, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con las disposiciones normativas que regulan la formación en las entidades públicas.

En este periodo, la capacitación institucional se ha enfocado en consolidar conocimientos y habilidades asociadas al ejercicio de la función pública, la gestión universitaria, el liderazgo, la innovación, la gestión del conocimiento, la transparencia y la transformación digital, logrando avances relevantes tanto en cobertura como en diversidad de contenidos formativos.

No obstante, la experiencia acumulada también permitió identificar desafíos relacionados con la oportunidad en la ejecución de los recursos, la necesidad de mayor articulación entre las acciones formativas y los procesos institucionales, así como la conveniencia de fortalecer los mecanismos de seguimiento, control y transferencia de los aprendizajes adquiridos.

### **1.2. Evolución reciente de la capacitación institucional**

Los Planes Institucionales de Capacitación de las vigencias anteriores permitieron avanzar progresivamente desde un enfoque de formación general hacia esquemas más focalizados, orientados a roles, funciones y necesidades específicas de la gestión universitaria.

En particular, se consolidaron iniciativas formativas de carácter estratégico y se fortalecieron capacidades transversales en áreas clave para el funcionamiento institucional. Al mismo tiempo, se evidenció la necesidad de ajustar la planeación y ejecución de la capacitación para asegurar su realización dentro de la vigencia correspondiente, optimizar el uso de los recursos disponibles y reducir la brecha entre lo planificado y lo efectivamente ejecutado.

Estos aprendizajes constituyen un elemento fundamental para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026, el cual se concibe como una oportunidad para retomar, ajustar y potenciar las acciones desarrolladas, corrigiendo debilidades identificadas y consolidando los avances alcanzados.

### **1.3. Justificación**

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se formula como una herramienta de gestión orientada a fortalecer la capacidad institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, entendida

como la aptitud organizacional para planear, ejecutar y mejorar de manera continua sus procesos, en un contexto de alta exigencia operativa y de ajustes progresivos en la estructura y dinámica institucional.

En este sentido, el PIC 2026 no se plantea como una ruptura frente a los planes anteriores, sino como una evolución orientada a mejorar la coherencia entre la planeación estratégica de la capacitación y su ejecución efectiva, priorizando acciones formativas pertinentes, aplicables y alineadas con las necesidades reales de la gestión universitaria.

La formulación del Plan responde, además, a la necesidad de fortalecer la articulación de la capacitación con otros instrumentos institucionales, tales como los planes de inducción y reinducción, el fortalecimiento de la integridad y la ética pública, y las acciones de preparación para etapas específicas del ciclo laboral, contribuyendo de manera directa a la estabilidad y continuidad institucional.

#### **1.4. Enfoque general**

El PIC 2026 adopta un enfoque estratégico–operativo, que combina una orientación clara hacia el fortalecimiento de capacidades institucionales prioritarias con un diseño suficientemente flexible para adaptarse a las condiciones presupuestales, organizacionales y temporales de la vigencia.

Este enfoque permite definir líneas temáticas claras, establecer criterios de priorización y ordenar la ejecución de las acciones formativas, sin comprometer anticipadamente formatos específicos de capacitación, garantizando así mayor capacidad de ajuste y control durante la implementación del Plan.

#### **1.5. Articulación con la gestión institucional**

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se articula con los objetivos institucionales y con los principios de la gestión pública, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano como eje fundamental para el cumplimiento de la misión universitaria.

Así mismo, el PIC 2026 se integra de manera complementaria con otros planes y estrategias institucionales relacionados con la gestión del talento humano, asegurando coherencia, evitando duplicidades y fortaleciendo el impacto de las acciones formativas sobre la gestión y los resultados institucionales.

#### **1.6. Marcos de referencia**

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se articula con los objetivos institucionales y con los principios de la gestión pública, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano como eje fundamental para el cumplimiento de la misión universitaria.

### 1.6.1. Marco jurídico

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se formula en observancia del marco normativo aplicable a la capacitación y al desarrollo del talento humano en las entidades públicas, así como de las disposiciones que regulan la planeación institucional, la gestión del desempeño, la integridad pública y el fortalecimiento de capacidades para el cumplimiento de los fines misionales.

#### 1.6.1.1. Normatividad nacional y distrital

- **Constitución Política de Colombia de 1991**
- **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 Ley 1567 de 1998**  
*“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*
- **Decreto 1083 de 2015**  
*“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- **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”*
- **Resolución 104 de 2020. Departamento Administrativo de la Función Pública**  
*“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública”*
- **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”*



- **Decreto 062 de 2024. Alcaldía Mayor de Bogotá**  
*“Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”*

#### 1.6.1.2. Normatividad institucional

- **Resolución 024 de 2025**  
*“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 2026”*
- **Acuerdo 004 de 2025**  
*“Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”*
- **Acuerdo 002 de 2015**  
*“Por medio del cual se adoptan políticas de Transparencia y Anticorrupción en 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 377 de 2024**  
*“Por la cual se actualiza la nomenclatura de los miembros del el Comité de Capacitación 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 2026-2029**

#### 1.6.2. Marco conceptual

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en una concepción de la capacitación como un instrumento estratégico para el fortalecimiento institucional, orientado al desarrollo de capacidades, la mejora de la gestión y la consolidación de prácticas que aporten valor a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

La capacitación se entiende como un proceso planificado, continuo y evaluable, cuyo propósito trasciende la transmisión de conocimientos para centrarse en la aplicación efectiva de los aprendizajes en el contexto de las funciones, responsabilidades y procesos institucionales.

Además, en concordancia con la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los servidores públicos se rige por principios orientadores que promueven el desarrollo integral del talento humano, la eficiencia en el desempeño de las funciones, la actualización permanente de conocimientos y el fortalecimiento de la gestión pública, los cuales sirven de base para la formulación, ejecución y seguimiento del presente Plan.

### 1.6.2.1. Capacitación como instrumento de fortalecimiento institucional

Desde el enfoque del PIC 2026, la capacitación se concibe como un medio para fortalecer la capacidad institucional de planear, ejecutar, controlar y mejorar sus procesos, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los objetivos universitarios y a la estabilidad de la gestión.

Este enfoque privilegia la alineación de las acciones formativas con las necesidades reales de la institución, evitando esquemas aislados o desconectados de los roles y responsabilidades funcionales.

### 1.6.2.2. Enfoque por capacidades institucionales

El PIC 2026 adopta un enfoque orientado al desarrollo de capacidades institucionales, entendidas como el conjunto articulado de conocimientos, habilidades, prácticas y actitudes que permiten a la organización cumplir de manera efectiva sus funciones y adaptarse a contextos normativos, tecnológicos y organizacionales cambiantes.

En este marco, la capacitación no se estructura únicamente a partir de actividades formativas, sino de las capacidades que se busca fortalecer, consolidar o profundizar en función de las prioridades institucionales.

### 1.6.2.3. Líneas temáticas del PNFC 2020–2030 como marco orientador

El Plan Institucional de Capacitación 2026 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se articula de manera directa con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030, adoptado mediante la Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

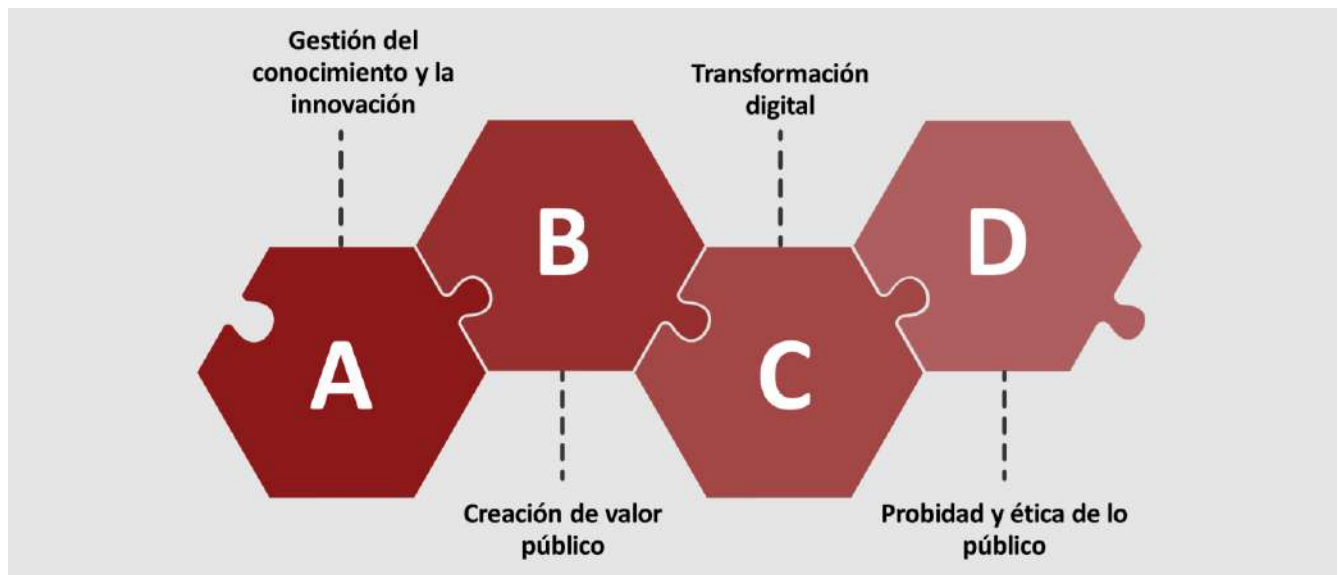


Ilustración 1 Líneas temáticas del PNFC 2020–2030  
Fuente: Oficina de Talento Humano

En cumplimiento de dicho marco normativo, el PIC 2026 acoge los ejes temáticos definidos en el PNFC, los cuales orientan estratégicamente la planeación, priorización y ejecución de las acciones de capacitación institucional durante la vigencia, a saber:

**a. Gestión del conocimiento y la innovación**

Este eje orienta las acciones de capacitación hacia el fortalecimiento de la generación, apropiación, sistematización y transferencia del conocimiento institucional, promoviendo prácticas de aprendizaje organizacional e innovación en los procesos académicos y administrativos. En el marco del PIC 2026, este eje busca consolidar capacidades que favorezcan la mejora continua, la toma de decisiones informada y la creación de soluciones institucionales pertinentes y sostenibles.

**b. Creación de valor público**

Este eje enfoca la formación y capacitación en el desarrollo de competencias orientadas a la mejora de la gestión pública y la generación de resultados que respondan de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía y de la comunidad universitaria. En el PIC 2026, se orienta al fortalecimiento de habilidades que contribuyan a una gestión institucional eficiente, transparente y enfocada en resultados, en coherencia con los principios de calidad, pertinencia y responsabilidad social.

**c. Transformación digital**

Este eje promueve el desarrollo de capacidades para la incorporación estratégica y responsable de tecnologías digitales en la gestión pública, con el fin de optimizar procesos, fortalecer la interoperabilidad, mejorar la prestación de servicios y apoyar la toma de decisiones. En el PIC 2026, este eje se materializa en acciones formativas orientadas al uso efectivo de herramientas digitales, analítica de datos y soluciones tecnológicas que contribuyan a la modernización institucional.

**d. Probidad y ética de lo público**

Este eje orienta la capacitación hacia el fortalecimiento de la integridad, la ética pública y la cultura de legalidad en el ejercicio de la función pública. En el PIC 2026, se enfoca en el desarrollo de competencias y prácticas que promuevan el comportamiento íntegro, la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento normativo, como pilares fundamentales para la confianza institucional y el buen gobierno universitario.

De esta forma, en el marco del PIC 2026, estas líneas temáticas del PNFC se asumen como ejes orientadores, que dialogan con las líneas temáticas propias del Plan Institucional de Capacitación, permitiendo:

- Alinear la capacitación institucional con los enfoques nacionales vigentes.
- Orientar la priorización de contenidos y acciones formativas.

- Fortalecer la coherencia conceptual entre la formación, los procesos institucionales y los resultados esperados.

#### **1.6.2.4. Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento**

El aprendizaje organizacional se proyecta como un proceso mediante el cual la institución genera, comparte, aplica y conserva el conocimiento derivado de su experiencia y de las acciones formativas desarrolladas.

El PIC 2026 reconoce el conocimiento como un activo institucional y promueve mecanismos que faciliten su transferencia y apropiación, fortaleciendo la memoria institucional y reduciendo la pérdida de conocimiento crítico.

#### **1.6.2.5. Enfoque pedagógico para el aprendizaje de adultos en contextos laborales**

La capacitación se orienta bajo principios de aprendizaje de adultos, reconociendo que los servidores públicos aprenden de manera más

efectiva cuando los contenidos se relacionan directamente con su experiencia, sus funciones y los desafíos reales de la gestión universitaria.

#### **1.6.2.6. Transferencia, evaluación y mejora continua**

El PIC 2026 incorpora la transferencia del aprendizaje y la evaluación como componentes del ciclo de mejora continua, orientados a verificar la aplicación del conocimiento, valorar la pertinencia de las acciones formativas y fortalecer la toma de decisiones durante la ejecución del Plan.



# Plan Institucional de Capacitación 2026

## PARTE II: OBJETIVOS, ALCANCE Y PRINCIPIOS



## 2. OBJETIVOS, ALCANCE Y PRINCIPIOS

### 2.1. Objetivo general

Fortalecer las capacidades institucionales del talento humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, mediante acciones de formación y capacitación pertinentes, articuladas y ejecutables, orientadas a mejorar la gestión universitaria, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y al cumplimiento de los objetivos misionales.

### 2.2. Objetivos específicos

El Plan Institucional de Capacitación 2026 tiene como objetivos específicos:

- a. Desarrollar acciones de capacitación orientadas a la gestión del conocimiento y la innovación, que fortalezcan el aprendizaje organizacional y la mejora continua de los procesos académicos y administrativos.
- b. Fortalecer competencias asociadas a la creación de valor público, promoviendo una gestión institucional eficiente, orientada a resultados y alineada con las necesidades de la comunidad universitaria.
- c. Impulsar la transformación digital mediante procesos formativos que fortalezcan el uso estratégico de herramientas tecnológicas, analítica de datos y soluciones digitales aplicables a la gestión institucional.
- d. Promover una cultura de probidad y ética de lo público, a través de acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo en el ejercicio de la función pública universitaria.

### 2.3. Alcance del Plan

El Plan Institucional de Capacitación 2026 aplica al talento humano vinculado a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, priorizando las acciones formativas de acuerdo con los roles, funciones y necesidades institucionales identificadas.

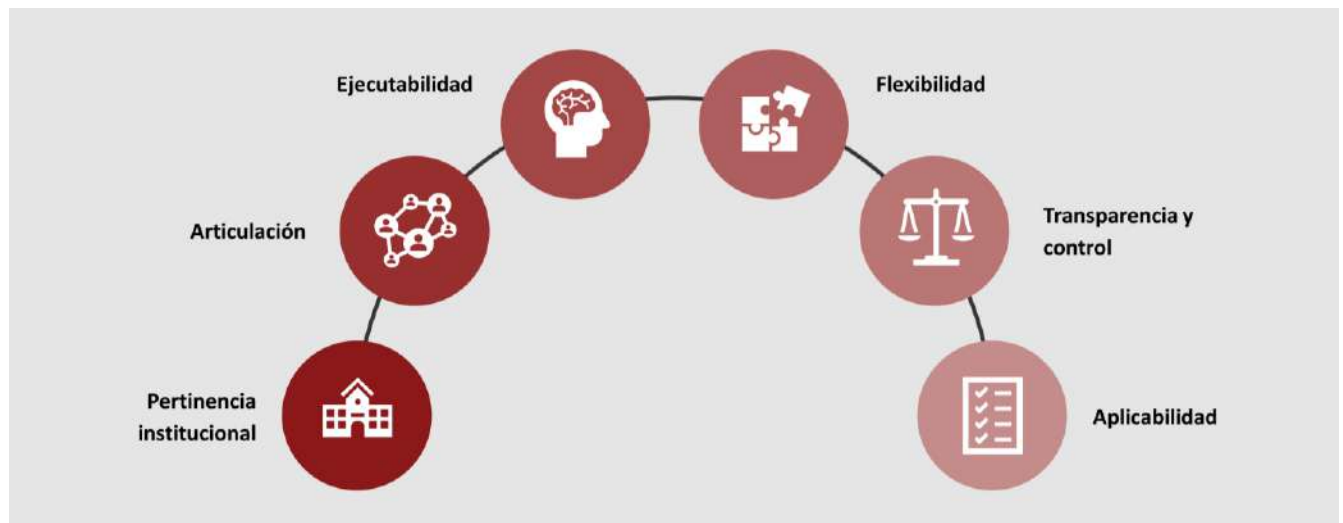
El alcance del Plan se circunscribe a las acciones de capacitación institucional definidas en el marco de las líneas temáticas estratégicas y los componentes establecidos en el PIC 2026, sin comprometer formatos específicos de formación y manteniendo la flexibilidad necesaria para ajustar su ejecución conforme a las condiciones presupuestales, organizacionales y temporales de la vigencia.

## 2.4. Población objetivo

La población objetivo del Plan Institucional de Capacitación 2026 corresponde a los Servidores Públicos no Docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, de conformidad con la normativa vigente y con los criterios de priorización establecidos en el Plan, lo cual se realizará considerando las necesidades institucionales, la contribución esperada de la capacitación a la gestión universitaria y la disponibilidad de recursos, garantizando criterios de equidad, pertinencia y transparencia.

## 2.5. Principios orientadores

La formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026 se orienta por los siguientes principios:



**Ilustración 2** Principios orientadores  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

- Pertinencia institucional:** Las acciones de capacitación responden a necesidades reales de la gestión universitaria y a las capacidades institucionales priorizadas.
- Articulación:** El Plan se integra con otros instrumentos de gestión del talento humano, evitando duplicidades y fortaleciendo su impacto.
- Ejecutabilidad:** La planeación de la capacitación considera la capacidad real de ejecución dentro de la vigencia.
- Flexibilidad:** El Plan permite ajustes oportunos en función de las condiciones institucionales y presupuestales.
- Transparencia y control:** La priorización, ejecución y seguimiento del Plan se realiza con criterios claros y verificables.
- Aplicabilidad:** La capacitación se orienta a la transferencia del aprendizaje y a su uso efectivo en la gestión.



# Plan Institucional de Capacitación 2026

## PARTE III: DIAGNÓSTICO Y APRENDIZAJES





### 3. DIAGNÓSTICO Y APRENDIZAJES

#### 3.1. Propósito del diagnóstico

La planta administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas constituye un componente fundamental para la operación institucional y el cumplimiento de sus funciones misionales. El análisis de su situación actual permite identificar condiciones estructurales y funcionales que inciden directamente en la definición, priorización y orientación de las acciones de capacitación previstas para la vigencia 2026.

Desde el enfoque del Plan Institucional de Capacitación, este análisis se centra en la caracterización de la planta administrativa en términos de distribución, modalidades de vinculación, rangos etarios y nivel de formación, con el propósito de identificar implicaciones sobre el desarrollo de capacidades, la transferencia de conocimiento y la sostenibilidad institucional.

##### 3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo

Este apartado presenta la composición formal de la planta administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, de acuerdo con los cargos y cantidades definidas en el instrumento normativo vigente que fija la planta de personal. La información permite establecer el universo institucional, garantizando consistencia entre la planeación del talento humano y la estructura formal aprobada por la autoridad competente.

REF	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
1	Rector de universidad	Directivo	067	05	1
2	Asesor	Asesor	105	01	1
3	Vicerrector de universidad	Directivo	077	04	2
4	Decano de universidad	Directivo	008	02	7
5	Secretario general de universidad	Directivo	052	03	1
6	Jefe de oficina	Directivo	006	01	9
7	Jefe de oficina asesora	Asesor	115	03	3
8	Líder de programa	Profesional	206	09	2
9	Líder de programa	Profesional	206	10	1
10	Líder de programa	Profesional	206	11	2
11	Líder de programa <sup>1</sup>	Profesional	206	12	1
12	Líder de proyecto	Profesional	208	09	6
13	Profesional especializado	Profesional	222	07	9
14	Profesional especializado	Profesional	222	08	7
15	Profesional universitario	Profesional	219	01	14
16	Profesional universitario	Profesional	219	02	3
17	Profesional universitario	Profesional	219	03	1

<sup>1</sup> En el marco de la actualización de la planta administrativa, se elimina un (1) cargo de Líder de Programa de Recursos Físicos. El Acuerdo 015 del 23 de junio de 2023 contemplaba para el cargo Líder de Programa, código 206, grado 12, dos (2) plazas; en consecuencia, la planta queda conformada actualmente por una (1) plaza para dicho cargo.

REF	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
18	Profesional universitario	Profesional	219	04	9
19	Profesional universitario	Profesional	219	05	5
20	Profesional universitario	Profesional	219	06	12
21	Tesorero general	Profesional	201	09	1
22	Almacenista general	Profesional	215	09	1
23	Técnico administrativo	Técnico	367	01	3
24	Técnico administrativo	Técnico	367	02	1
25	Técnico administrativo	Técnico	367	03	2
26	Técnico administrativo	Técnico	367	04	3
27	Técnico administrativo	Técnico	367	05	7
28	Técnico administrativo	Técnico	367	06	1
29	Técnico administrativo	Técnico	367	07	1
30	Técnico administrativo	Técnico	367	08	2
31	Técnico administrativo	Técnico	367	09	1
32	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	02	27
33	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	03	5
34	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	04	5
35	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	06	9
36	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	08	2
37	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	09	1
38	Secretario ejecutivo	Asistencial	425	07	4
39	Secretario	Asistencial	440	01	40
40	Secretario	Asistencial	440	05	12
41	Conductor mecánico	Asistencial	482	02	3
42	Conductor mecánico	Asistencial	482	03	1
43	Auxiliar de servicios generales	Asistencial	470	02	9
	<b>TOTALES</b>				<b>237</b>

**Tabla 1** Planta de Cargos Administrativos  
**Fuente:** Acuerdo 015 de 2023

### 3.1.2. Situación actual de la planta administrativa

La situación actual de la planta administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se analiza a partir de la relación entre los cargos definidos en la planta, los cargos ocupados y las vacantes existentes, diferenciados por nivel jerárquico, lo cual permite dimensionar el estado de cobertura y las condiciones operativas de la institución.

NIVEL JERÁRQUICO	CARGOS	OCUPADOS	VACANTES	% COBERTURA
Directivo	20	20	0	100%
Asesor	4	4	0	100%
Profesional	74	71	3	96%
Técnico	21	18	3	86%
Asistencial	118	92	26	78%
<b>TOTALES</b>	<b>237</b>	<b>205</b>	<b>32</b>	<b>86%</b>

**Tabla 2** Caracterización de la planta administrativa  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Con corte al 31 de diciembre de 2025, la planta administrativa registra una ocupación total del 86%, equivalente a 205 cargos ocupados de un total de 237 disponibles.

### 3.1.3. Distribución por modalidad de vinculación

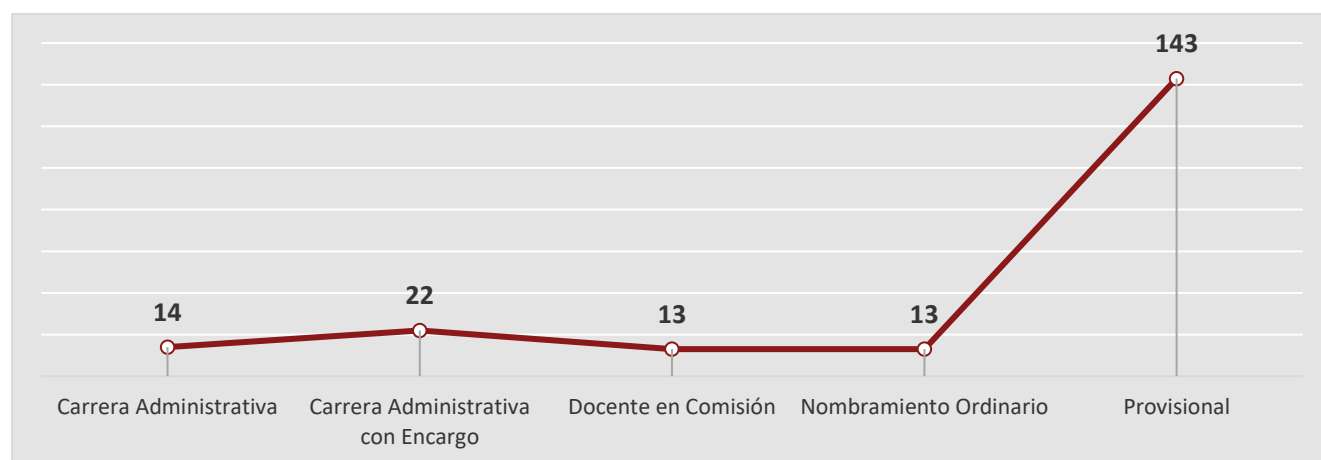
La distribución del personal por modalidad de vinculación permite identificar patrones relevantes para la planeación de la capacitación institucional, particularmente en lo relacionado con la estabilidad operativa, la acumulación de conocimiento institucional y la focalización de las acciones formativas según el perfil funcional de los servidores.

MODALIDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Carrera Administrat.	0	0	3	2	9	14	7%
Car. Adm. C/Encargo	0	0	11	4	7	22	11%
Docente en comisión	12	1	0	0	0	13	6%
Nombram. Ordinario	8	3	2	0	0	13	6%
Provisional	0	0	55	12	76	143	70%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**Tabla 3** Distribución por modalidad de vinculación

Fuente: Oficina de Talento Humano

La información evidencia que aproximadamente el 70 % del personal administrativo se encuentra vinculado en modalidad provisional. Esta condición, lejos de representar un factor de inestabilidad, se caracteriza por una amplia trayectoria institucional de los servidores, lo cual se traduce en altos niveles de conocimiento operativo y dominio de los procesos administrativos. En consecuencia, la planeación de la capacitación no debe centrarse en esquemas básicos de inducción, sino en acciones orientadas a la actualización, profundización y fortalecimiento de competencias específicas, en coherencia con las funciones desempeñadas.



**Ilustración 3** Distribución por modalidad de vinculación

Fuente: Oficina de Talento Humano

Por nivel jerárquico, se observa que los niveles Profesional y Asistencial concentran el mayor peso de la planta administrativa, tanto en términos de cargos definidos como de servidores efectivamente vinculados. Ambos niveles representan el 81 % de los cargos establecidos y el 79 % de la planta ocupada. Esta distribución evidencia que la operación institucional descansa, en gran medida, en estos dos niveles, los cuales cumplen funciones críticas para la gestión académica y administrativa.

Desde la perspectiva del Plan Institucional de Capacitación 2026, esta composición implica que la priorización de las acciones formativas debe orientarse principalmente a los niveles Profesional y Asistencial, con enfoques diferenciados. En el nivel Profesional, se requiere fortalecer competencias asociadas a la gestión pública universitaria, la toma de decisiones, la mejora de procesos, la transformación digital y el uso de información para la gestión. En el nivel Asistencial, resulta clave reforzar capacidades técnicas, procedimentales y de soporte operativo, asegurando la estandarización, eficiencia y continuidad de los procesos.

A partir de esta lectura, el PIC 2026 adopta un enfoque de capacitación focalizado y diferenciado, que reconoce la experiencia acumulada del personal, prioriza los niveles con mayor impacto operativo y orienta las acciones formativas hacia el fortalecimiento efectivo del desempeño institucional y la sostenibilidad de la gestión universitaria.

### 3.1.4. Distribución por antigüedad y permanencia

La distribución del personal por antigüedad y permanencia constituye un elemento determinante para la planeación de las acciones de capacitación, en la medida en que permite dimensionar el nivel de experiencia acumulada, la estabilidad operativa y los desafíos asociados a la continuidad y evolución de los procesos institucionales.

ANTIGÜEDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
10 o menos años	8	4	28	7	22	69	34%
Entre 11 y 20 años	9	0	3	1	6	19	9%
Entre 21 y 30 años	3	0	26	5	43	77	38%
Entre 31 y 40 años	0	0	13	5	17	35	17%
Más de 40 años	0	0	1	0	4	5	2%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**Tabla 4** Distribución por antigüedad y permanencia

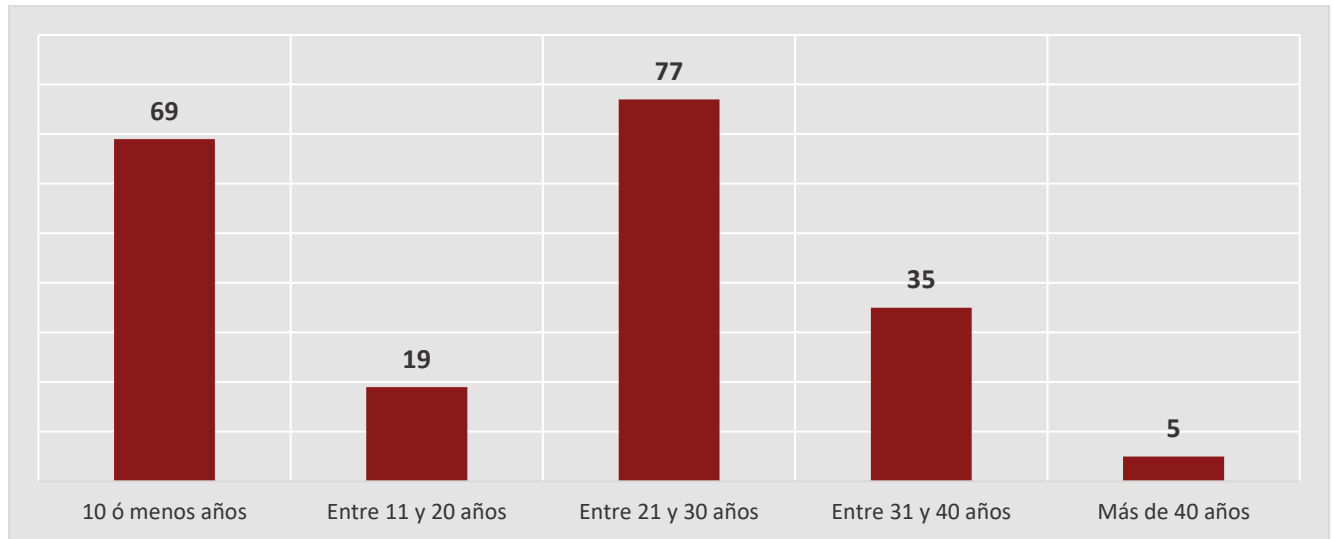
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

La información disponible evidencia que cerca del 60 % de la planta administrativa cuenta con una antigüedad superior a los 20 años, lo cual configura una institución con un alto grado de madurez organizacional y un amplio acervo de conocimiento institucional. Esta condición representa un activo estratégico para la operación universitaria.

Sin embargo, esta composición también implica retos específicos para la planeación de la capacitación. La alta permanencia institucional demanda que las acciones formativas se orienten menos a procesos



básicos de inducción y más al fortalecimiento de competencias avanzadas, la actualización permanente frente a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, y la sistematización de saberes acumulados a lo largo del tiempo. En este sentido, la capacitación debe responder a la necesidad de mantener la vigencia y pertinencia de las capacidades existentes, evitando enfoques repetitivos o desconectados de la realidad funcional de los servidores.



**Ilustración 4** Distribución por antigüedad y permanencia

Fuente: Oficina de Talento Humano

De manera complementaria, la coexistencia de servidores con menor antigüedad exige estrategias formativas que faciliten la apropiación de los procesos, la comprensión del marco normativo y la integración efectiva a la dinámica institucional. Estas acciones deben articularse con mecanismos de acompañamiento y transferencia de conocimiento, aprovechando la experiencia de los servidores con mayor trayectoria para fortalecer el aprendizaje organizacional y asegurar la continuidad operativa.

A partir de esta lectura, el Plan Institucional de Capacitación 2026 orienta su planeación hacia esquemas de formación diferenciados y pertinentes, que reconozcan la alta permanencia de la planta administrativa, refuercen las capacidades críticas para la sostenibilidad institucional y promuevan el relevo progresivo del conocimiento, en coherencia con la distribución funcional y organizacional previamente analizada.

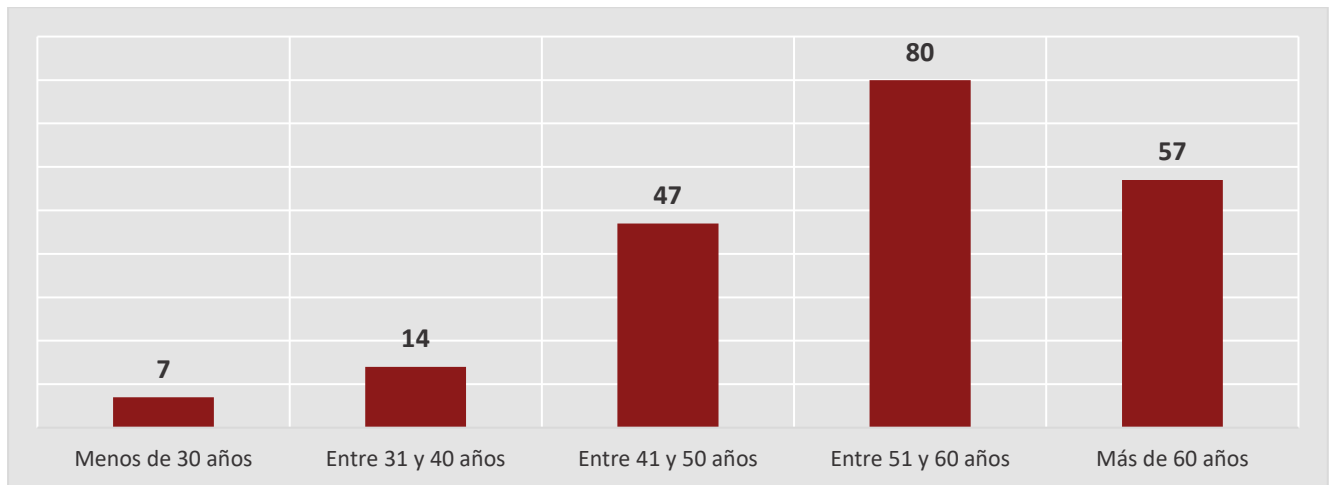
### 3.1.5. Estructura etaria (rangos de edad)

La estructura etaria del personal administrativo constituye un elemento determinante para comprender las dinámicas de participación, motivación y aprovechamiento de los procesos de capacitación, con implicaciones directas sobre la continuidad y sostenibilidad de la gestión universitaria.

RANGOS DE EDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Menos de 30 años	0	0	5	1	1	7	3%
Entre 31 y 40 años	3	1	5	0	5	14	7%
Entre 41 y 50 años	5	2	19	3	18	47	23%
Entre 51 y 60 años	9	1	30	6	34	80	39%
Más de 60 años	3	0	12	8	34	57	28%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**Tabla 5** Estructura etaria (rangos de edad)  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

El análisis de los rangos de edad evidencia que más de la mitad de la población se concentra entre los 41 y 60 años, así como la presencia de un porcentaje cercano al 30 % de servidores con edades superiores a los 60 años. Esta composición se traduce, además, en la existencia de más de 90 servidores en condición de prepensión, lo que representa más del 45 % de la población administrativa activa y configura un escenario particularmente relevante para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2026.



**Ilustración 5** Estructura etaria (rangos de edad)  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Esta realidad etaria refleja una planta con altos niveles de experiencia y conocimiento institucional acumulado, pero también plantea desafíos específicos en relación con la disposición y el interés para participar en actividades formativas. En este contexto, la participación tiende a verse afectada cuando las acciones de capacitación no se perciben como pertinentes, aplicables al quehacer cotidiano o alineadas con las trayectorias profesionales y expectativas de cierre de ciclo laboral de los servidores.

Desde la perspectiva del PIC 2026, esta situación exige un enfoque estratégico diferenciado. La capacitación dirigida a una población mayoritariamente madura y con un alto porcentaje de servidores próximos al retiro no puede sustentarse en esquemas tradicionales o genéricos, sino que debe priorizar contenidos y metodologías que aporten valor inmediato, reconozcan la experiencia acumulada y faciliten su aplicación directa en los procesos institucionales. En este sentido, se prioriza:

- La aplicabilidad práctica de los contenidos formativos.
- La actualización focalizada en necesidades concretas del puesto, del proceso y del contexto organizacional.
- Modalidades flexibles que reconozcan la experiencia previa y los estilos de aprendizaje predominantes en esta etapa de la trayectoria laboral.

Adicionalmente, la estructura etaria identificada refuerza la necesidad de orientar la capacitación hacia la transferencia de conocimiento, la sistematización de saberes críticos y la preparación para la continuidad institucional, aprovechando la experiencia de los servidores con mayor trayectoria como un activo estratégico para la organización. Al mismo tiempo, resulta necesario considerar y mitigar las barreras que inciden en una menor participación, tales como la percepción de baja relevancia de la oferta formativa, la sobrecarga laboral o la falta de reconocimiento explícito de la experiencia acumulada.

A partir de esta lectura, el PIC 2026 orienta su planeación hacia el diseño de acciones formativas pertinentes y diferenciadas, alineadas con las estrategias y objetivos del Plan, que permitan incrementar la participación efectiva, optimizar el aprovechamiento del conocimiento institucional y contribuir al fortalecimiento del desempeño organizacional en un escenario de transición y alta madurez de la planta administrativa.

### 3.1.6. Distribución organizacional

La distribución organizacional del personal administrativo permite identificar la ubicación funcional de los servidores dentro de las diferentes macro dependencias y comprender cómo esta configuración incide en los requerimientos de formación y desarrollo de capacidades de la institución.

CONCENTRACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Rectoría	4	4	16	2	9	33	17%
Vice. Académica	4	0	22	4	27	58	28%
Vice. Administr. <sup>2</sup>	5	0	15	5	21	47	22%
Facultades	7	0	18	7	34	66	32%
No aplica <sup>3</sup>	0	0	0	0	1	1	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

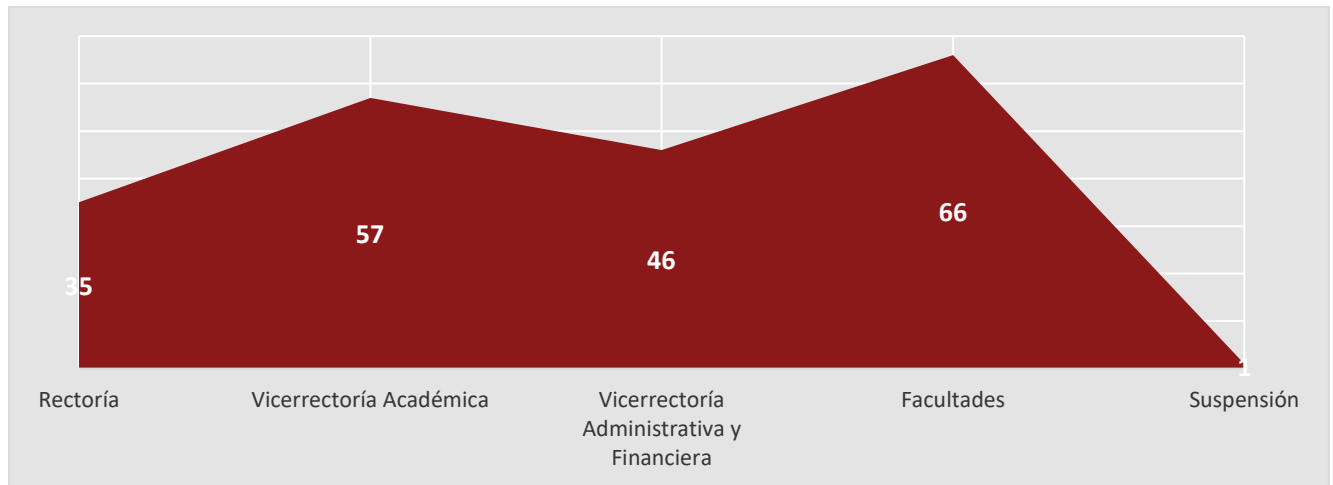
**Tabla 6** Distribución organizacional  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

El análisis de la asignación de los servidores evidencia que una proporción significativa del personal se concentra en áreas directamente relacionadas con la función académica. En particular, la Vicerrectoría Académica concentra aproximadamente el 28% del personal administrativo, las Facultades reúnen

<sup>2</sup> En este grupo se incluyen dos personas asignadas a los sindicatos ASEPAD y SINTRAUD.

<sup>3</sup> Corresponde a una funcionaria en situación de suspensión, adscrita al cargo Auxiliar Administrativo, código 407, grado 04, nivel Asistencial.

cerca del 32%, y la Vicerrectoría Administrativa agrupa alrededor del 22% de los servidores. Esta distribución muestra que cerca del 60 % del personal administrativo desarrolla sus funciones en entornos directamente vinculados al quehacer académico, lo cual constituye un criterio relevante para la planeación de la capacitación institucional.



**Ilustración 6** Distribución organizacional  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Esta concentración de personal en áreas académicas y de apoyo directo a la docencia implica que una parte sustancial de las acciones formativas debe orientarse a fortalecer capacidades asociadas a la gestión académica, la articulación administrativa–académica, el soporte a procesos misionales y la atención a la comunidad universitaria. Al mismo tiempo, la presencia de una proporción significativa de servidores en la Vicerrectoría Administrativa exige acciones formativas que fortalezcan competencias técnicas, normativas y procedimentales necesarias para asegurar la eficiencia, la estandarización y la continuidad de los procesos de apoyo institucional.

Desde la perspectiva del Plan Institucional de Capacitación 2026, esta distribución organizacional facilita la definición de estrategias diferenciadas de capacitación, que reconozcan las particularidades funcionales de cada macro dependencia, sin perder de vista la necesidad de fortalecer competencias transversales comunes. En este sentido, la capacitación debe equilibrar contenidos específicos por área con temas institucionales que promuevan la coherencia, la articulación y el trabajo coordinado entre dependencias.

Adicionalmente, la lectura de la distribución organizacional permite priorizar temáticas formativas estratégicas y focalizar los esfuerzos de capacitación hacia los grupos con mayor impacto operativo y misional, optimizando el uso de los recursos disponibles y favoreciendo la aplicabilidad directa de los aprendizajes en los contextos reales de trabajo.



En consecuencia, el PIC 2026 orienta su planeación hacia un enfoque de capacitación contextualizado y focalizado, que reconoce la distribución organizacional del personal como un criterio central para el diseño de programas formativos diferenciados, orientados al fortalecimiento de capacidades específicas y transversales que contribuyan al mejoramiento del desempeño y a la articulación institucional.

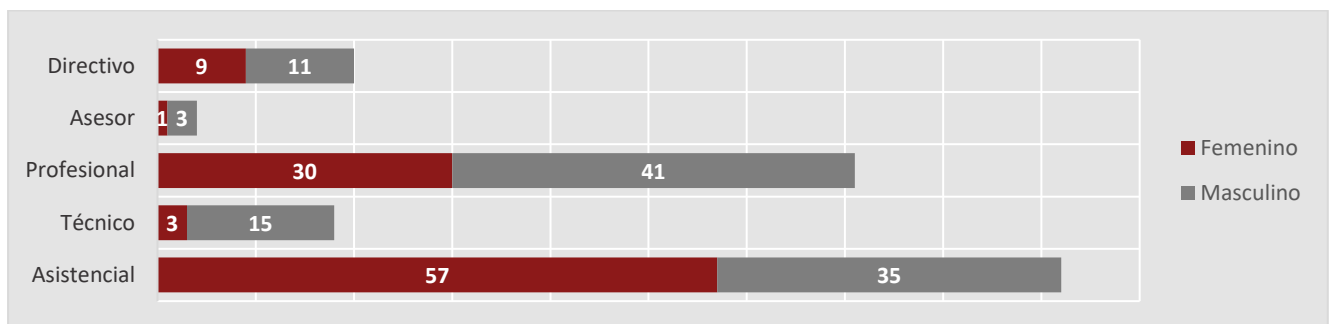
### 3.1.7. Distribución por género

La distribución del personal por género constituye un elemento relevante para comprender las dinámicas de participación en los procesos de capacitación y para orientar acciones formativas que reconozcan la diversidad del talento humano, en coherencia con los principios de igualdad, no discriminación y respeto que rigen la función pública.

GÉNERO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Femenino	9	1	30	3	57	100	49%
Masculino	11	3	41	15	35	105	51%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

**Tabla 7** Distribución por género  
Fuente: Oficina de Talento Humano

El análisis de la composición por género evidencia la participación de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos y macro dependencias de la institución, lo cual permite dimensionar la diversidad existente y orientar el diseño de acciones formativas que garanticen condiciones de acceso equitativas y una participación efectiva en los procesos de capacitación. Esta lectura resulta especialmente pertinente en un contexto caracterizado por una alta concentración de personal en niveles Profesional y Asistencial, así como por una planta con amplia trayectoria institucional y una estructura etaria madura.



**Ilustración 7** Distribución por género  
Fuente: Oficina de Talento Humano

Desde la perspectiva del Plan Institucional de Capacitación 2026, la distribución por género refuerza la necesidad de adoptar enfoques transversales en el diseño metodológico de las acciones formativas, considerando factores como la carga laboral, la disponibilidad de tiempo y los estilos de aprendizaje, que pueden incidir de manera diferenciada en la participación. En este sentido, la capacitación debe privilegiar esquemas flexibles y pertinentes, que faciliten el acceso y el aprovechamiento de los procesos formativos por parte de todos los servidores, independientemente de su género.

Adicionalmente, la lectura de la distribución por género permite identificar oportunidades para fortalecer competencias asociadas a la convivencia institucional, el respeto, la ética y el relacionamiento laboral, aspectos que adquieren especial relevancia en escenarios de trabajo colaborativo, alta interacción funcional y articulación entre dependencias. Estas competencias contribuyen a consolidar entornos laborales armónicos y a mejorar la calidad de la gestión institucional.

En consecuencia, el PIC 2026 orienta sus acciones hacia el fortalecimiento de capacidades que promuevan una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad, asegurando que los procesos de capacitación reconozcan la diversidad del talento humano y aporten de manera efectiva al mejoramiento del desempeño y a la sostenibilidad de la gestión universitaria.

### **3.2. Principales avances de vigencias anteriores**

El análisis de la ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación de vigencias anteriores permite identificar avances relevantes que constituyen una base sólida para la formulación del PIC 2026. Entre estos avances se destaca la consolidación progresiva de capacidades fundamentales en gestión pública, liderazgo y ética pública, así como el fortalecimiento inicial de enfoques relacionados con la innovación, la gestión del conocimiento y la transformación digital.

De igual manera, se evidencia un mayor posicionamiento institucional de la capacitación como un instrumento de apoyo a la gestión, superando gradualmente su concepción limitada como un requisito formal. Este cambio ha permitido que las acciones formativas comiencen a ser reconocidas como un aporte efectivo al desempeño de las funciones, la mejora de los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales, particularmente en áreas con alta carga operativa.

Estos avances configuran un punto de partida favorable para orientar el Plan Institucional de Capacitación 2026 hacia esquemas de formación más focalizados, pertinentes y coherentes con las realidades funcionales de la institución, permitiendo evolucionar desde una lógica de cobertura hacia una lógica de impacto y aplicabilidad.

### **3.3. Brechas y desafíos identificados**

A pesar de los avances alcanzados, el diagnóstico evidencia la persistencia de brechas y desafíos que deben ser abordados de manera estratégica en el marco del PIC 2026. Una de las principales brechas identificadas se relaciona con la limitada aplicación práctica de los aprendizajes adquiridos, lo cual reduce el impacto efectivo de la capacitación en los procesos institucionales y en la mejora del desempeño.

Asimismo, se identifica la necesidad de fortalecer la articulación entre las acciones de capacitación, los roles funcionales y las responsabilidades específicas de los servidores, de forma que los contenidos

formativos respondan de manera más directa a las exigencias del puesto, del proceso y del contexto organizacional. A ello se suma la ausencia de mecanismos sistemáticos y sostenidos de transferencia de conocimiento y socialización de aprendizajes, lo que dificulta su apropiación colectiva y su aprovechamiento institucional.

Adicionalmente, se observan diferencias significativas en los niveles de apropiación de herramientas digitales avanzadas y en el uso de datos para la gestión, así como desafíos asociados al fortalecimiento de liderazgos funcionales capaces de gestionar equipos y procesos en escenarios de cambio, ajuste organizacional y alta madurez de la planta administrativa.

De manera complementaria, se identifica una baja participación y respuesta en los instrumentos de evaluación de satisfacción e impacto de las acciones de capacitación, lo cual limita la disponibilidad de información para la retroalimentación y mejora continua del Plan, y dificulta la medición efectiva de la pertinencia, aplicabilidad y contribución real de la capacitación al desempeño institucional.

### **3.4. Necesidades prioritarias de capacitación**

En coherencia con la caracterización realizada y las brechas identificadas, el Plan Institucional de Capacitación 2026 prioriza necesidades formativas orientadas al fortalecimiento de capacidades críticas para el desempeño institucional, la sostenibilidad operativa y la continuidad de la gestión universitaria.

En este sentido, se priorizan acciones de capacitación dirigidas a fortalecer la toma de decisiones informadas y la gestión pública universitaria; consolidar liderazgos funcionales orientados a la estabilidad operativa, la articulación de equipos y la gestión del cambio; profundizar la innovación aplicada, la mejora continua de procesos y la gestión del conocimiento; y avanzar en el uso estratégico de herramientas digitales, datos e inteligencia artificial aplicados a la gestión administrativa.

De igual forma, se reconoce como una necesidad prioritaria reforzar la comprensión y aplicación de los principios de integridad y ética pública en la gestión cotidiana, como base para el fortalecimiento de la confianza institucional, la convivencia organizacional y el adecuado ejercicio de la función pública.

### **3.5. Lectura estratégica del diagnóstico**

La lectura estratégica del diagnóstico permite integrar de manera coherente los principales hallazgos derivados de la caracterización de la planta administrativa, los avances alcanzados en vigencias anteriores, las brechas identificadas y las necesidades prioritarias de capacitación, constituyéndose en el fundamento técnico para la definición de las líneas temáticas estratégicas del Plan Institucional de Capacitación 2026.

El diagnóstico evidencia una planta administrativa con altos niveles de experiencia, permanencia y madurez organizacional, concentrada mayoritariamente en los niveles Profesional y Asistencial, y ubicada en gran proporción en áreas directamente relacionadas con el quehacer académico. Esta configuración confirma que la capacitación debe orientarse a fortalecer capacidades que impacten de manera directa la operación institucional, la articulación académico-administrativa y la continuidad de los procesos misionales, más que a esquemas formativos generales o de carácter introductorio.

De igual forma, la estructura etaria y la alta proporción de servidores en condición de prepensión refuerzan la necesidad de adoptar un enfoque de capacitación práctico, pertinente y flexible, que reconozca la experiencia acumulada y priorice la aplicabilidad inmediata de los aprendizajes. En este contexto, la baja participación en algunas acciones formativas y en los instrumentos de evaluación se interpreta como una señal de desalineación entre la oferta de capacitación y las expectativas, necesidades y trayectorias de los servidores, lo cual debe ser corregido mediante una redefinición del enfoque formativo.

Las brechas identificadas en la aplicación práctica de los aprendizajes, la transferencia de conocimiento, la apropiación de herramientas digitales y el fortalecimiento de liderazgos funcionales evidencian que la capacitación debe trascender la lógica de cobertura y orientarse a la generación de capacidades concretas, alineadas con los roles funcionales y los retos operativos de la institución. En consecuencia, se hace necesario estructurar la oferta formativa a partir de ejes claros que permitan focalizar esfuerzos, optimizar recursos y asegurar coherencia entre diagnóstico, planeación y ejecución.

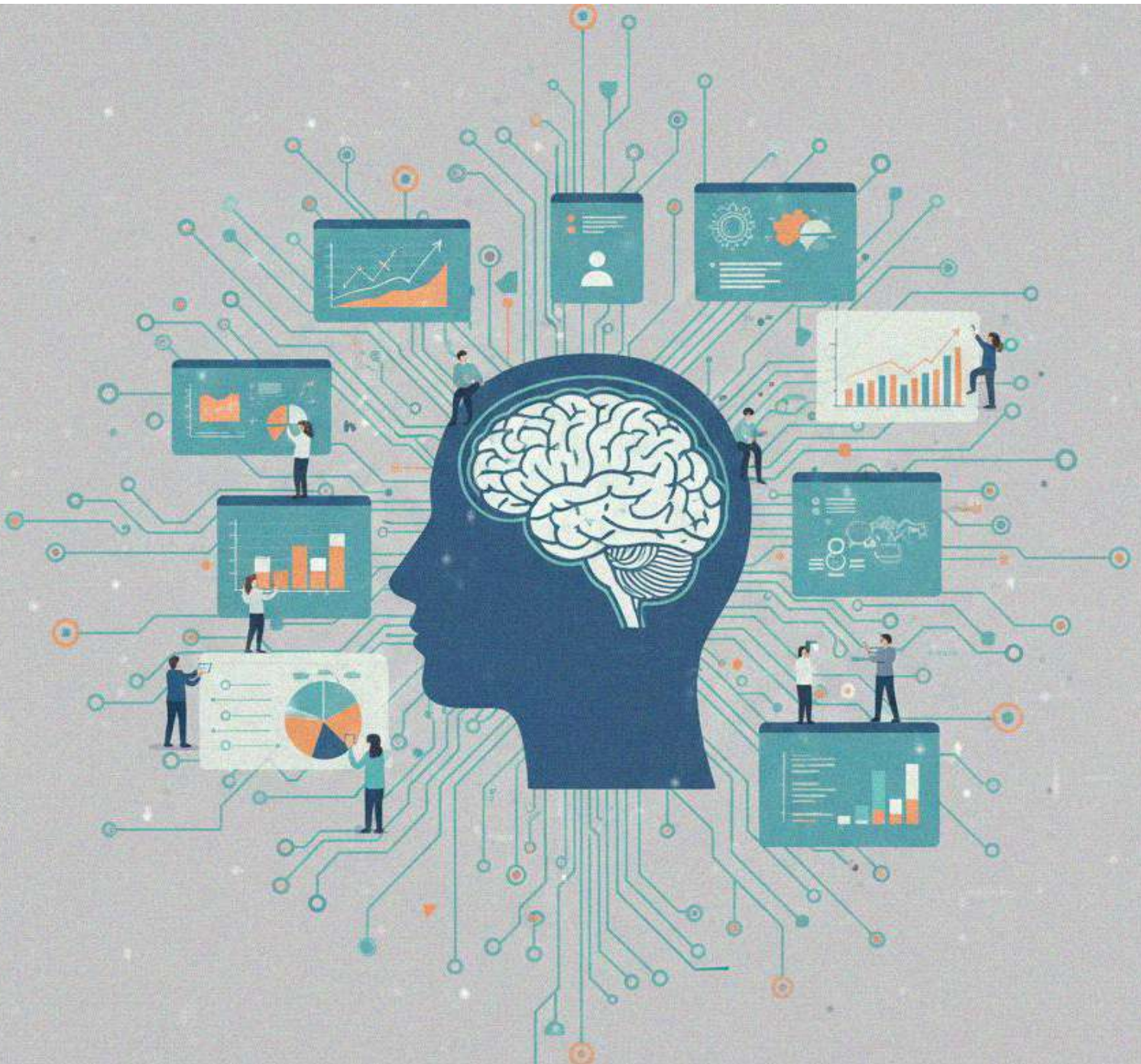
A partir de esta lectura, el PIC 2026 define líneas temáticas estratégicas que responden directamente a los desafíos identificados: el fortalecimiento de la gestión pública universitaria y la toma de decisiones informadas; el desarrollo de liderazgos funcionales orientados a la estabilidad operativa y la gestión del cambio; la consolidación de capacidades en innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos; y el avance en la transformación digital, el uso de datos y la inteligencia artificial aplicada a la gestión administrativa.

En tal sentido, la lectura estratégica del diagnóstico orienta el Plan Institucional de Capacitación 2026 hacia un enfoque focalizado, aplicado y alineado con la realidad institucional, en el cual las líneas temáticas estratégicas se constituyen en el mecanismo articulador entre las necesidades identificadas y la ejecución efectiva de las acciones formativas, asegurando que la capacitación contribuya de manera tangible al fortalecimiento del desempeño y a la sostenibilidad de la gestión universitaria.



## Plan Institucional de Capacitación 2026

# PARTE IV: LÍNEAS TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS



## 4. LÍNEAS TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS

### 4.1. Enfoque operativo de las líneas temáticas

Las líneas temáticas del PIC 2026 representan frentes prioritarios de fortalecimiento de capacidades institucionales y constituyen el eje estructurante de las acciones de capacitación durante la vigencia.

Estas líneas no corresponden a ofertas académicas cerradas ni a listados de actividades predeterminadas, sino a marcos de referencia que orientan la priorización, el diseño y la ejecución de las acciones formativas, en coherencia con el diagnóstico institucional y con el modelo de ejecución por olas definido en el Plan.

### 4.2. Líneas temáticas de desarrollo de capacidades

Las líneas estratégicas de desarrollo de capacidades del Plan Institucional de Capacitación 2026 constituyen el eje central del modelo formativo adoptado por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para esta vigencia. Estas líneas se definen a partir de la lectura estratégica del contexto institucional y del diagnóstico de capacidades existentes y brechas de aplicación, y tienen como propósito orientar la priorización, el diseño y la ejecución de las acciones formativas de manera coherente, focalizada y ajustable a las condiciones reales de la gestión universitaria.

En este sentido, las líneas no representan una oferta académica cerrada ni un listado de actividades, sino marcos de referencia que permiten fortalecer capacidades institucionales críticas, asegurar continuidad operativa y acompañar de forma técnica y responsable los procesos de ajuste organizacional.

#### 4.2.1. Gestión pública universitaria y toma de decisiones

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Capacidad institucional a fortalecer	Capacidad para planear, priorizar y tomar decisiones informadas, coherentes y oportunas, alineadas con los objetivos institucionales y con el uso eficiente de los recursos.
Justificación estratégica	El diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer la toma de decisiones en escenarios de alta complejidad, caracterizados por la coexistencia de estructuras, la interdependencia entre procesos y la presión por resultados.
Enfoque de desarrollo 2026	La capacitación asociada a esta línea se orienta a la aplicación práctica de herramientas de gestión pública universitaria, la toma de decisiones bajo condiciones reales de información y la articulación efectiva entre planeación, ejecución y seguimiento.

**Tabla 8** Línea temática 1: Gestión pública universitaria y toma de decisiones

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

#### 4.2.2. Liderazgo y gestión del cambio institucional

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Capacidad institucional a fortalecer	Capacidad para liderar equipos, procesos y decisiones en contextos de ajuste organizacional, garantizando estabilidad operativa, claridad funcional y continuidad institucional.
Justificación estratégica	Las brechas identificadas se asocian menos a la ausencia de liderazgo y más a la necesidad de liderazgos funcionales, técnicos y situacionales, capaces de operar en escenarios de cambio progresivo sin afectar la operación.
Enfoque de desarrollo 2026	Esta línea prioriza el fortalecimiento del liderazgo orientado a la gestión, la comunicación estratégica interna y la conducción responsable de equipos en contextos de transición.

**Tabla 9** Línea temática 2: Liderazgo y gestión del cambio institucional  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

#### 4.2.3. Innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Capacidad institucional a fortalecer	Capacidad para aprender organizacionalmente, mejorar procesos de manera continua y gestionar el conocimiento institucional como un activo estratégico.
Justificación estratégica	El diagnóstico muestra que, si bien existen capacidades técnicas relevantes, persisten desafíos en la estandarización de prácticas, la transferencia de conocimiento y la mejora sostenida de procesos críticos.
Enfoque de desarrollo 2026	La capacitación se orienta a la innovación aplicada, el rediseño de procesos, la documentación y transferencia de conocimiento, y la mejora continua orientada a resultados verificables.

**Tabla 10** Línea temática 3: Innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

#### 4.2.4. Transformación digital, datos e inteligencia artificial aplicada

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Capacidad institucional a fortalecer	Capacidad para utilizar información, datos y herramientas digitales avanzadas como soporte para la toma de decisiones, el control de la gestión y la optimización de procesos.
Justificación estratégica	La Universidad ha superado etapas introductorias de alfabetización digital, enfrentando ahora el reto de integrar de manera efectiva los datos y las tecnologías avanzadas a la gestión cotidiana.
Enfoque de desarrollo 2026	Esta línea prioriza el uso estratégico de datos, la automatización de procesos y la aplicación responsable de inteligencia artificial en la gestión universitaria.

**Tabla 11** Línea temática 4: Transformación digital, datos e inteligencia artificial aplicada  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano



### 4.3. Articulación de las líneas temáticas

Las líneas temáticas definidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se formulan en coherencia con los enfoques establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 (PNFC), el cual orienta el desarrollo de capacidades del talento humano del Estado.

Esta articulación tiene como propósito asegurar que las acciones de capacitación institucional se alineen con los lineamientos nacionales vigentes, sin perder la pertinencia frente a las necesidades específicas de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. En este sentido, las líneas temáticas del PIC 2026 no replican de manera literal las líneas del PNFC, sino que las integran y adaptan al contexto universitario, permitiendo una aplicación flexible, focalizada y operativa.

La siguiente tabla presenta la correspondencia conceptual entre las líneas temáticas del PNFC 2020–2030, las líneas temáticas definidas en el PIC 2026 y los principales componentes del Plan que se apalancan a partir de dicha relación, facilitando la comprensión de esta articulación y su aplicación práctica en la ejecución y seguimiento del Plan.

LÍNEA TEMÁTICA DEL PNFC 2020–2030	ALCANCE CONCEPTUAL DE LA LÍNEA (PNFC)	LÍNEA TEMÁTICA DEL PIC 2026	COMPONENTES DEL PIC 2026 QUE SE APALANCAN
Gestión del conocimiento y la innovación	Orientada al fortalecimiento de capacidades para generar, usar, transferir y preservar el conocimiento, así como para la innovación y la mejora de procesos en la gestión pública	Innovación, gestión del conocimiento y mejora de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guías de transferencia de conocimiento</li> <li>• Promoción de la oferta formativa institucional</li> <li>• Acciones de mejora de procesos</li> </ul>
Creación de valor público	Enfocada en el desarrollo de capacidades para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión, con énfasis en resultados, impacto y mejora continua	Gestión pública universitaria y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones formativas en gestión pública</li> <li>• Modelo de ejecución por olas</li> <li>• Seguimiento y control del PIC</li> </ul>
Integridad y transparencia	Dirigida a consolidar una cultura ética, transparente y responsable en el ejercicio de la función pública	Enfoque transversal integrado a las líneas del PIC 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Integridad</li> <li>• Inducción y Reinducción</li> <li>• Indicadores de seguimiento</li> </ul>
Desarrollo del talento humano	Orientada al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y directivas, promoviendo el liderazgo y el desempeño efectivo	Liderazgo y gestión del cambio institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción y Reinducción</li> <li>• Programa “Tu Trayectoria, Tu Recompensa”</li> <li>• Acciones de liderazgo</li> </ul>
Enfoque territorial, poblacional y diferencial	Enfocada en el reconocimiento de contextos, diversidad e inclusión para una gestión pública pertinente	Enfoque transversal aplicado al contexto universitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño pedagógico de las acciones</li> <li>• Focalización de la capacitación</li> <li>• Estrategias de promoción</li> </ul>

**Tabla 12** Articulación entre líneas temáticas

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## Plan Institucional de Capacitación 2026

# PARTE V: COMPONENTES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALES





## 5. COMPONENTES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALES

### 5.1. Propósito de los componentes estratégicos

Los componentes estratégicos del PIC 2026 complementan y potencian las líneas temáticas del Plan, permitiendo atender necesidades institucionales específicas que requieren un tratamiento diferenciado, continuidad en el tiempo y mecanismos de seguimiento propios.

Estos componentes se integran al modelo general del Plan y se ejecutan bajo los mismos principios de pertinencia, ejecutabilidad, control y articulación institucional.

### 5.2. Plan de Inducción y reintucción

#### Objetivo del componente

Garantizar la apropiación institucional, la comprensión del rol funcional y la alineación con los procesos de la Universidad Distrital, mediante un esquema estructurado de inducción y reintucción que asegure cobertura, oportunidad y seguimiento durante la vigencia 2026.

N.º	TAREA	DESCRIPCIÓN OPERATIVA	PERIODO EST.	META
1	Revisión y actualización de contenidos	Revisar y actualizar el curso virtual “Servidores Públicos Somos Todos”	Ene–Mar	Curso actualizado
2	Programación de inducciones	Programar a los nuevos ingresos para su proceso de inducción institucional	Permanente	90% del personal de planta administrativa
3	Programación de reintucciones	Identificar y programar al personal sujeto a reintucción durante la vigencia	Mar–Oct	90% del personal objetivo
4	Ejecución de jornadas	Ejecutar las jornadas de inducción y reintucción programadas	Permanente	≥90% de ejecución
5	Seguimiento mensual	Realizar seguimiento mensual al avance del proceso	Mensual	12 seguimientos

**Tabla 13** Plan de Inducción y reintucción

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 5.3. Plan de Integridad

#### Objetivo del componente

Garantizar la apropiación institucional, la comprensión del rol funcional y la alineación con los procesos de la Universidad Distrital, mediante un esquema estructurado de inducción y reintucción que asegure cobertura, oportunidad y seguimiento durante la vigencia 2026.

N.º	TAREA	DESCRIPCIÓN OPERATIVA	PERIODO EST.	META
1	Ajuste de contenidos	Revisar y actualizar los contenidos formativos en integridad y ética pública	Ene–Feb	Contenidos actualizados
2	Programación de acciones	Programar acciones formativas en integridad para la vigencia	Feb–Mar	100% planificado
3	Ejecución de acciones	Ejecutar las acciones formativas programadas	Mar–Nov	≥90% ejecución
4	Espacios de reflexión	Desarrollar espacios de análisis de dilemas éticos en la gestión	Abr–Oct	≥3 espacios
5	Seguimiento y evaluación	Realizar seguimiento al desarrollo del Plan de Integridad	Trimestral	4 seguimientos

**Tabla 14** Plan de Integridad  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## 5.4. Programa de Prepensionados “Tu Trayectoria, Tu Recompensa”

### Objetivo del componente

Acompañar a los servidores públicos de planta administrativa en etapa prepensional que no han participado en ediciones anteriores, facilitando una transición ordenada y promoviendo la transferencia de conocimiento institucional.

N.º	TAREA	DESCRIPCIÓN OPERATIVA	PERIODO EST.	META
1	Identificación de población	Identificar servidores no participantes previamente	Ene	100% identificada
2	Diseño del programa	Ajustar contenidos y metodología del programa	Feb	Programa definido
3	Programación del programa	Programar el desarrollo del programa durante la vigencia	Mar	100% programado
4	Ejecución del programa	Ejecutar las actividades formativas del programa*	May y Oct	≥90% ejecución
5	Transferencia de conocimiento	Facilitar espacios de socialización de aprendizajes y experiencias	Jun–Ago	≥2 espacios
6	Evaluación del programa	Evaluar resultados y aprendizajes del programa	Sep	1 evaluación

**Tabla 15** Programa de Prepensionados  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## 5.5. Promoción del Plan, gestión del cambio y transferencia de conocimiento

### Objetivo del componente

Consolidar y potenciar los resultados de las acciones formativas desarrolladas por la Universidad Distrital, mediante estrategias estructuradas de transferencia de conocimiento y promoción de la oferta formativa institucional, que faciliten la apropiación de aprendizajes, fortalezcan la memoria institucional y contribuyan a la gestión del cambio.

Este componente actúa como un eje de continuidad entre las capacidades ya desarrolladas y las que se espera fortalecer durante la vigencia 2026, permitiendo capitalizar inversiones formativas previas y maximizar su impacto sobre la gestión universitaria.

### 5.5.1. Transferencia de conocimiento

La Universidad cuenta con guías de transferencia de conocimiento derivadas de actividades formativas desarrolladas en vigencias anteriores. El PIC 2026 reconoce este avance y prioriza su uso como herramienta práctica para apoyar la gestión cotidiana y la aplicación de aprendizajes institucionales.

N.º	TAREA	DESCRIPCIÓN OPERATIVA	PERIODO EST.	META
1	Revisión de guías existentes	Revisar y validar las guías de transferencia de conocimiento ya desarrolladas	Feb	100% revisadas
2	Ajuste y estandarización	Ajustar y estandarizar las guías para su uso institucional	Mar	100% ajustadas
3	Publicación institucional	Publicar las guías en los canales institucionales definidos	Abr	100% publicadas
4	Socialización de guías	Socializar las guías como herramientas de apoyo a la gestión	Abr–Jun	≥2 espacios
5	Seguimiento a uso	Realizar seguimiento al uso y utilidad de las guías	Semestral	2 seguimientos

**Tabla 16** Transferencia de conocimiento

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 5.5.2. Promoción de la oferta formativa institucional propia

Con el fin de optimizar el uso de recursos y ampliar el acceso a oportunidades de formación, el PIC 2026 prioriza la promoción de actividades formativas ofrecidas por la propia Universidad Distrital y disponibles para su talento humano, buscando fortalecer el reconocimiento de la oferta interna, fomentar la participación y articular estas actividades con las líneas temáticas del Plan.

N.º	TAREA	DESCRIPCIÓN OPERATIVA	PERIODO EST.	META
1	Identificación de oferta interna	Identificar actividades formativas propias disponibles	Ene–Feb	70% identificada
2	Articulación con el PIC	Relacionar la oferta interna con las líneas temáticas del PIC 2026	Feb–Mar	100% articulada
3	Estrategia de promoción	Diseñar estrategia de difusión de la oferta formativa interna	Mar	1 estrategia
4	Difusión de la oferta	Difundir la oferta a través de canales institucionales	Abr–Oct	≥4 acciones
5	Seguimiento a participación	Realizar seguimiento a la participación en la oferta interna	Trimestral	4 seguimientos

**Tabla 17** Promoción de la oferta formativa institucional propia

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## 5.6. Acciones formativas de carácter normativo y transversal

El PIC 2026 busca incorporar, de manera estructurada, acciones formativas de carácter obligatorio, recurrente o estratégicamente necesario, derivadas de disposiciones normativas vigentes y de lineamientos nacionales de formación y capacitación, las cuales se integran transversalmente, con el fin de fortalecer capacidades institucionales básicas y prevenir riesgos asociados a la gestión pública.

ACTIVIDAD FORMATIVA	NORMA	LÍNEA TEMÁTICA DEL PIC 2026
Transparencia y acceso a la información pública	Ley 1712 de 2014	Gestión pública universitaria y toma de decisiones
Protección de datos personales	Ley 1581 de 2012	Gestión pública universitaria y toma de decisiones
Ética pública e integridad en el ejercicio de la función	Ley 2016 de 2020 / Marco de Integridad	Liderazgo y gestión del cambio institucional
Prevención de conflictos de interés	Ley 2013 de 2019	Liderazgo y gestión del cambio institucional
Control interno y autocontrol	Ley 87 de 1993	Gestión pública universitaria y toma de decisiones
Gestión de riesgos institucionales	Lineamientos MIPG	Gestión pública universitaria y toma de decisiones
Atención al ciudadano y gestión de PQRS	Ley 1755 de 2015	Gestión pública universitaria y toma de decisiones
Enfoque territorial, poblacional y diferencial	PNFC 2020–2030	Liderazgo y gestión del cambio institucional
Gestión documental y archivo	Ley 594 de 2000	Gestión pública universitaria y toma de decisiones
Deberes y responsabilidades del servidor público	Ley 734 de 2002 Ley 1952 de 2019	Liderazgo y gestión del cambio institucional

**Tabla 18** Acciones formativas de carácter normativo y transversal

**Fuente:** Oficina de Talento Humano



## Plan Institucional de Capacitación 2026

# PARTE VI: ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN, GOBERNANZA Y USO DE LOS RECURSOS





## 6. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN, GOBERNANZA Y USO DE LOS RECURSOS

### 6.1. Enfoque de ejecución

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026 se estructura bajo un enfoque programado y progresivo, orientado a garantizar la viabilidad operativa del Plan, la adecuada utilización de los recursos y la coherencia entre la planeación y la ejecución dentro de la vigencia.

Este enfoque reconoce las capacidades reales de ejecución institucional y prioriza la dosificación de las acciones formativas, evitando concentraciones excesivas de actividades y permitiendo ajustes oportunos conforme a las condiciones operativas y estratégicas de la Universidad.

### 6.2. Presupuesto

Mediante la Resolución No. 024 del 29 de diciembre de 2025, 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 2026”, se aprobó un presupuesto por valor de TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$364.790.000), destinado al rubro de Capacitación de Administrativos, correspondiente al rubro presupuestal 2.1.2.02.02.009.02.92913.01 – Capacitación Administrativos.

### 6.3. Modelo de ejecución por olas estratégicas

El PIC 2026 adopta un modelo de ejecución por olas, entendido como una secuencia ordenada de fases de implementación que permite organizar las acciones formativas, establecer prioridades y facilitar el seguimiento y la toma de decisiones durante la vigencia.

#### 6.3.1. Ola 1 – Alistamiento y pasos previos

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Propósito	Asegurar las condiciones técnicas, operativas y de contenido necesarias para el despliegue efectivo del PIC 2026.
Actividades principales	Revisión y actualización de contenidos formativos prioritarios. Ajuste de guías de transferencia de conocimiento existentes. Identificación y articulación de la oferta formativa interna. Programación de acciones de inducción, reinducción e integridad. Definición del cronograma detallado del Plan.
Periodo estimado	Enero – Abril 2026

**Tabla 19** Ola 1 – Estabilización y enfoque  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 6.3.2. Ola 2 – Ejecución y desarrollo

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Propósito	Desarrollar las acciones formativas priorizadas, garantizando cobertura, oportunidad y articulación con los procesos institucionales.
Actividades principales	Ejecución de acciones asociadas a las líneas temáticas estratégicas. Desarrollo de las jornadas de inducción y reinducción programadas. Implementación del Plan de Integridad. Ejecución del Programa de Prepensionados. Promoción activa del Plan y de la oferta formativa institucional.
Periodo estimado	Abril – Noviembre 2026

**Tabla 20** Ola 2 – Profundización y desarrollo  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 6.3.3. Ola 3 – Seguimiento y ajuste

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Propósito	Consolidar aprendizajes, fortalecer la transferencia de conocimiento y evaluar los resultados del Plan.
Actividades principales	Socialización de aprendizajes y buenas prácticas. Seguimiento al uso de guías de transferencia de conocimiento. Evaluación de resultados de los componentes estratégicos. Ajustes finales y cierre de la vigencia.
Periodo estimado	Febrero – Diciembre 2026

**Tabla 21** Ola 3 – Consolidación y ajuste  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## 6.4. Gobernanza de la ejecución y toma de decisiones

La gobernanza del PIC 2026 se estructura para asegurar una adecuada toma de decisiones, control de la ejecución y articulación entre las instancias responsables.

### 6.4.1. Instancias de gobernanza

- **Comité de Capacitación**  
Instancia responsable de aprobar el Plan, validar hitos clave y realizar seguimiento estratégico a su ejecución.
- **Oficina de Talento Humano**  
Responsable de la coordinación, ejecución operativa, seguimiento y reporte del PIC 2026.

## 6.5. Cronograma integrado

El cronograma integrado del PIC 2026 articula las líneas temáticas, los componentes estratégicos y el modelo de ejecución por olas, constituyéndose en la base para el seguimiento operativo del Plan y su representación en herramientas tipo Gantt.

## 6.6. Banco de Proyectos de Capacitación

En concordancia con las disposiciones normativas vigentes en materia de capacitación del talento humano, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas reconoce la necesidad de contar con mecanismos que permitan identificar, analizar y priorizar iniciativas formativas de manera estructurada y transparente.

En este marco, y de conformidad con lo establecido en el artículo 14, del Acuerdo N° 02 del 11 de marzo de 2015, sobre la competencia de la gestión de capacitación, se contempla la adopción progresiva de un Banco de Proyectos de Capacitación, entendido como un mecanismo institucional mediante el cual los servidores públicos podrán presentar propuestas de capacitación, de carácter individual o grupal, orientadas al fortalecimiento de capacidades relacionadas con sus funciones, roles o procesos institucionales.

El Banco de Proyectos de Capacitación se estima como un instrumento de apoyo a la planeación, cuyo propósito es enriquecer la identificación de necesidades formativas,

complementando los insumos derivados de los diagnósticos institucionales y, de manera especial, de las evaluaciones de desempeño del personal administrativo, sin que ello implique la ejecución automática de las iniciativas presentadas.

Las propuestas recibidas a través de este mecanismo serán objeto de análisis por parte del Comité de Capacitación, quien podrá valorar su pertinencia, viabilidad y alineación con las prioridades institucionales y con el Plan Institucional de Capacitación vigente, así como definir las estrategias para su eventual incorporación en planes posteriores o en ajustes futuros del PIC.

La implementación operativa del Banco de Proyectos de Capacitación, así como los lineamientos, procedimientos y herramientas asociadas, será informada y socializada oportunamente ante el Comité de Capacitación, con el fin de asegurar su adecuada articulación con la gobernanza del Plan y con las capacidades institucionales disponibles.

## Plan Institucional de Capacitación 2026

# PARTE VII: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL





## 7. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL

### 7.1. Enfoque general del seguimiento y control

El seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2026 es un mecanismo de control operativo y apoyo a la toma de decisiones, orientado a verificar el avance de la ejecución, asegurar la coherencia entre lo planificado y lo ejecutado, y permitir ajustes oportunos durante la vigencia.

### 7.2. Esquema de seguimiento

El seguimiento del PIC 2026 se desarrollará de manera periódica y estructurada, considerando los distintos niveles del Plan: líneas temáticas, componentes estratégicos y cronograma general.

NIVEL DE SEGUIMIENTO	FRECUENCIA	RESPONSABLE	PRODUCTO
Operativo (acciones y tareas)	Mensual	OTH – Formación	Reporte de avance
Estratégico (olas y componentes)	Trimestral	OTH – Formación	Informe consolidado
Directivo (hitos del Comité)	Según hito	Comité de Capacitación	Actas y decisiones

**Tabla 22** Esquema de seguimiento  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 7.3. Tipología de indicadores

Con el fin de asegurar claridad y trazabilidad, los indicadores del PIC 2026 se organizan en tres tipos, de conformidad con su propósito dentro del Plan:

#### 7.3.1. Indicadores de ejecución

Miden el cumplimiento de las actividades programadas y permiten verificar si las acciones previstas se desarrollan conforme al cronograma.

#### 7.3.2. Indicadores de gestión

Evalúan el desempeño del proceso de capacitación en términos de cobertura, oportunidad y organización.

#### 7.3.3. Indicadores de resultado

Permiten valorar los efectos esperados de la capacitación sobre la gestión institucional y la transferencia de conocimiento.



## 7.4. Articulación de indicadores con los componentes

Los indicadores definidos se articulan directamente con las líneas temáticas y los componentes estratégicos del Plan, garantizando coherencia entre los objetivos, las acciones y los mecanismos de control.

COMPONENTE / LÍNEA	INDICADORES DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE GESTIÓN	INDICADORES DE RESULTADO
Líneas temáticas estratégicas	✓	✓	✓
Inducción y Reinducción	✓	✓	✓
Plan de Integridad	✓	✓	✓
Prepensionados	✓	✓	✓
Promoción y transferencia	✓	✓	✓

**Tabla 23** Articulación de indicadores  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## 7.5. Uso de la información para la toma de decisiones

La información generada a partir del seguimiento y los indicadores del PIC 2026 será utilizada para:

- Verificar el avance real de la ejecución del Plan.
- Identificar alertas tempranas y desviaciones frente al cronograma.
- Sustentar decisiones de ajuste, reprogramación o priorización.
- Respalda los hitos de seguimiento y validación del Comité de Capacitación.

Este uso activo de la información busca fortalecer la capacidad institucional de gestión del Plan y evitar que el seguimiento se limite a un ejercicio de reporte.

## 7.6. Cierre de la vigencia y retroalimentación institucional

Al cierre de la vigencia 2026, la información consolidada del seguimiento permitirá realizar una evaluación general del PIC, identificar aprendizajes relevantes y generar insumos técnicos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia siguiente.




Este proceso de cierre constituye un elemento clave para la mejora continua de la capacitación institucional y para la consolidación de prácticas de planeación y control más efectivas.

# 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
30/01/2026	Estructura Inicial del Plan Institucional de Capacitación	1.0

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

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.