

Vigencia
2023 - 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

**GESTIÓN HUMANA
BIENESTAR INSTITUCIONAL**

MISIÓN

El Instituto Universitario de la Paz es una Institución de Educación Superior de carácter público del orden departamental, comprometida con el desarrollo de la cultura y la ciencia, sin perder de vista los saberes acumulados por las comunidades, en un marco de autonomía expresado en libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra. Contribuye al desarrollo humano, urbano y rural del Magdalena Medio y del país, entendido éste como la transformación de las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la población, formando mujeres y hombres que con dignidad trabajen por la paz y la armonía con la naturaleza.



VISIÓN

En el año 2033, el Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ, será reconocido por su compromiso con la ciencia, la tecnología, las artes, la cultura, y por su aporte a la construcción de paz, la formación de profesionales integrales, gracias a la calidad humana, la pertinencia de sus programas académicos y la búsqueda de la excelencia mediante la mejora continua; promoviendo la sinergia entre la docencia, la investigación y la proyección social para contribuir con el desarrollo sostenible y sustentable; encaminada hacia el uso eficiente de los recursos y la transformación de las condiciones de calidad de vida de los habitantes del Magdalena Medio y el país

VALORES INSTITUCIONALES



- **Pertenencia:** Compromiso con el desarrollo de los procesos institucionales respetando los principios de la misión y la visión, manteniendo el buen nombre de la institución en cualquier escenario público.
- **Diligencia:** Como servidor público cumpliré con los propósitos asignados con esmero, responsabilidad, prontitud, empeño, transparencia y cuidado.
- **Imparcialidad:** Ser imparcialidad con los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sin influir en la equidad de la competencia y mantener al margen favor o en contra de personas o cosas, que permite proceder con rectitud.
- **Honestidad:** Congruencia entre el pensar, el decir y el actuar, mostrando transparencia en las actuaciones e intereses y generando vínculos perdurables de confianza y de mutuo beneficio en todas las interacciones.
- **Tolerancia:** Reconozco los distintos modos de ser y de pensar en el marco de la diversidad cultural.
- **Responsabilidad:** Capacidad para reconocerse y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones, hayan sido causadas de manera intencional o no; este sentido es el de la responsabilidad como virtud por excelencia de los seres humanos libres.
- **Respeto:** Reconocimiento de la legitimidad del otro ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como persona, logrando que se comprometa con un propósito más elevado en la vida.
- **Transparencia:** Proporcionar un ambiente de confianza, seguridad y franqueza entre UNIPAZ y la ciudadanía, mediante la divulgación de las responsabilidades, procedimientos, reglas, normas y demás información generada por la institución; lo cual será publicado y actualizado permanentemente en su website, en un marco de abierta participación social y escrutinio público, en la búsqueda de formar a una sociedad sensible, responsable y participativa, que conozca y ejerza sus derechos, obligaciones, y colabore activamente con el fomento de la integridad y ayude a combatir la corrupción.
- **Compromiso:** Ser conscientes de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



CONSEJO ACADÉMICO

Ing. OSCAR ORLANDO PORRAS ATENCIA. PhD ©
Rector

BioI. KELLY CRISTINA TORRES ANGULO. MBA
Vicerrectora y Directora Escuela de Ingeniería Ambiental y de Saneamiento (E)

Abg. JEMNYS BELTRAN BACCA. MBA
Secretaria General

Ing. ANA MILENA SALAZAR BELEÑO. Esp
Directora Escuela Ingeniería Agroindustrial

Lic. KELLY JHOHANA GÓMEZ JIMÉNEZ. Mg
Directora de Escuela de Ciencias

MVZ. JORGE ELIECER FRANCO RODRIGUEZ. MBA
Director Escuela Medicina Veterinaria y Zootecnia

Ing. ANGÉLICA MARÍA CERVANTES ORDOÑEZ. MBA
Directora Escuela Ingeniería de Producción

Ing. GUSTAVO ADOLFO SUÁREZ GÓMEZ. Mg
Director Escuela Ingeniería Agronómica

TS. RODOLFO RIOS BELTRAN. MSc
Director Escuela de Ciencias Sociales

Ing. JAIRO PEDRAZA ÁLVAREZ. MSc
Representante de los Docentes

Est. JUAN CAMILO DURÁN
Representante de los Estudiantes

Est. JOSÉ GABRIEL GALVIS HERNÁNDEZ
Representante de los Estudiantes

EQUIPO TÉCNICO

Econ. NELSON QUIROGA PEREZ
Jefe de Gestión Humana (E)

Psi. YULISA PAOLA JIMÉNEZ RODRIGUEZ
Jefe de Bienestar Institucional (E)

Psi. ELIANA MERCEDES JIMÉNEZ HERNANDEZ
Docente O.T.C

Ing. LUIS EMIRO AMAYA DOMINGUEZ
Docente O.T.C

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
1. OBJETIVOS	8
1.1 OBJETIVO GENERAL	8
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
3. MARCO NORMATIVO	10
3.1. MARCO NORMATIVO PERSONAL ADMINISTRATIVO	10
3.2. MARCO NORMATIVO PERSONAL DOCENTE	11
4. EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	12
5. RESULTADO ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EJES TEMÁTICOS MIPG PARA EL 2023	15
6. RESULTADO ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE	17
7. TEMATICAS DE CAPACITACIÓN PROYECTADAS PARA LAS VIGENCIAS 2023 - 2025	19
8. INDICADORES	23
9. ACUERDO DE APROBACIÓN PIC 2023	24

INTRODUCCIÓN

UNIPAZ, es una institución de educación superior que promueve la generación, desarrollo y transmisión del conocimiento en sus diferentes áreas, de modo que fomenta la formación integral de profesionales que aporten a la investigación y la proyección social que requiere el territorio en la solución de necesidades.

Presta a la comunidad un servicio con calidad, con miras a la excelencia a través de cuatro componentes estratégicos que permiten el cumplimiento de los objetivos misionales propuestos en el Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2033: Gestión de Formación, Bienestar Institucional, Gestión Administrativa e Infraestructura física y tecnológica.

La gestión estratégica institucional, responde al cumplimiento de metas y actividades específicas que promueven la mejora continua y la implementación de procedimientos, bajo la dirección de responsables de procesos enfocados en el continuo avance de la formación académica de estudiantes y docentes, el bienestar de la comunidad universitaria, el fortalecimiento de los sistemas de gestión y la infraestructura física adecuada para impartir el conocimiento y fomentar el espíritu de investigación

El presente Plan Institucional de Capacitación se realiza con el objetivo de proyectar los esfuerzos para la formación y entrenamiento de nuestros colaboradores, en donde se encuentra personal administrativo con cargos de nivel directivo, ejecutivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Y personal Docente con cargos de planta, tiempo completo, medio tiempo y cátedra.

Las oficinas de Gestión Humana y Bienestar Institucional de UNIPAZ, establecen el PIC con base a los ejes temáticos solicitados por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la normatividad colombiana que establece los estándares de calidad y acreditación de las Instituciones educativas y en línea con la planeación estratégica del talento humano; propendiendo por fortalecer la salud, cultura y bienestar de los miembros de la comunidad institucional, así mismo, se fundamenta en las siguientes políticas:

Políticas de Gestión del Recurso Humano: La institución adoptó la política para el desarrollo del Talento Humano, con el acuerdo CDI-05-12, cuando fue aprobado el PDI 2012-2021 y es de obligatorio cumplimiento. Esta política contempla los mecanismos tendientes a garantizar el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al

realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. Tales prácticas garantizarán que UNIPAZ vincule a los profesionales más capaces e idóneos, bien sea como servidores públicos o como contratistas¹.

Política de Bienestar Universitario: Bajo el Acuerdo No. CAC 045- 21 de Julio 21 de 2021, se adoptaron los lineamientos que desarrollan la política de Bienestar Universitario en el Instituto Universitario de la Paz. A través de esta política se busca establecer acciones encaminadas a reconocer la diversidad, la equidad, la interculturalidad y la multiculturalidad, fortaleciendo el acceso, permanencia y graduación; brinda a todos los miembros de la comunidad universitaria espacios para el desarrollo académico y personal, para la integración académica y cultural, poniendo en práctica el aprovechamiento del tiempo libre para el desarrollo humano, en busca del mejoramiento de la calidad de vida, con el propósito de avanzar en la formación integral del ser de cada uno de los miembros de dicha comunidad, cuyo resultado evidencia la existencia, implementación, aplicación de la política misma.

Los planes y programas de bienestar institucional deberán responder al propósito de lograr en el personal una mayor satisfacción y un mejor compromiso, identidad y sentido de pertenencia con la Institución, a través de la promoción y fortalecimiento de ejercicios que mejoren el clima organizacional².

¹ Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2033 – Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ.

² Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2033 – Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento del talento humano de UNIPAZ, mediante procesos continuos de capacitación, con el propósito de potenciar las competencias laborales, propiciando eficacia, eficiencia y efectividad tanto en el personal como en los grupos de trabajo, y por esta vía, posibilitar el desarrollo de los empleados, reflejado en el mejoramiento de la prestación de los servicios.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Determinar los ejes temáticos de formación y capacitación del personal Administrativo.
- ▶ Fortalecer las habilidades blandas del personal Directivo como baluartes del liderazgo organizacional.
- ▶ Establecer las líneas de formación y capacitación para el personal Docente.
- ▶ Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.

2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación está basado en una serie de principios rectores que garantizan su efectividad y calidad, constituyéndose en una herramienta valiosa para comprender los objetivos y enfoque del mismo, los cuales se describen detalladamente en la siguiente tabla.

Tabla 1. Principios Rectores de Capacitación.

PRINCIPIO	APLICACIÓN
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.
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.
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.
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.
Prevalencia del interés de la organización	Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
Economía	En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
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 UNIPAZ
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.

Fuente: Elaboración propia.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. MARCO NORMATIVO PERSONAL ADMINISTRATIVO

La capacitación se establece en la Constitución Política de Colombia como un derecho laboral en Colombia según el Artículo 53.

El Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Imagen 1. Decreto Ley 1567/98



La ley 909 de 2004, por la cual expide normas que regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de Julio de 2006, por la cual se dictan normas dirigidas al fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

El plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030 presenta los lineamientos para la formulación de los planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, cohesionado con el desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y una gestión pública efectiva.

3.2. MARCO NORMATIVO PERSONAL DOCENTE

Desde el Ministerio de Educación Nacional-MEN y el Consejo Nacional de Acreditación-CNA, se han establecido directrices que tienen el propósito de impulsar la educación, a través de herramientas intelectuales, emocionales y actitudinales que sean congruentes con las necesidades del territorio.

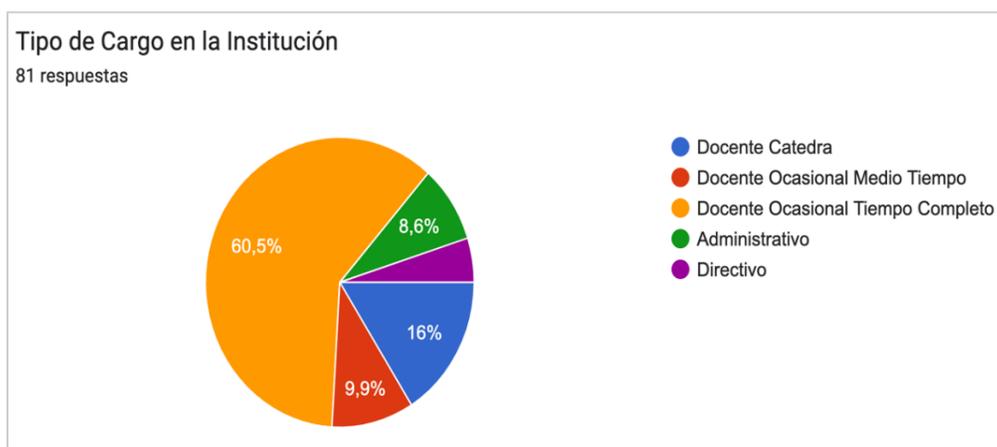
El Decreto 1330 de 2019 y sus resoluciones complementarias, nos hacen un llamado a ver la relevancia en la formación constante del profesor universitario, para impulsar la educación superior de calidad, a través del fortalecimiento de sus competencias.

En el marco de la agenda 2030, La UNESCO se proyecta “Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. Es por esto, que una de sus prioridades en el Marco de acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, en el apartado “Medios de Aplicación” expone la Meta 4.C: “De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo”. Este es un llamado al fortalecimiento de docentes calificados, a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo, motivación, formación, entre otros.

4. EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

A finales del año 2022, se realizó una encuesta para conocer la percepción frente a la eficacia del plan de capacitación 2022, y las expectativas y/o necesidades de capacitación para el 2023. La encuesta fue desarrollada por 81 colaboradores del Instituto Universitario de la Paz.

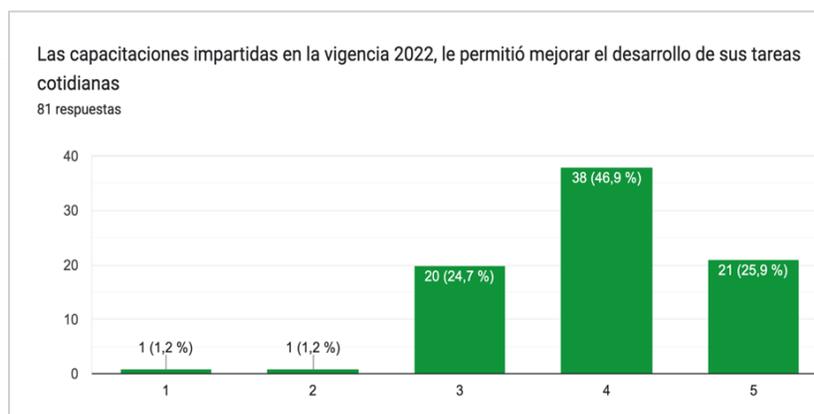
Gráfico 1. Tipo de Cargo



De las 81 personas que participaron en la encuesta, el 60,5% hacen parte del cargo de docente ocasional tiempo completo, el 16% como docente de cátedra, el 9,9% como docente ocasional medio tiempo.

Las preguntas que se abordaron se desarrollaron dentro de la métrica de 1 a 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 muy de acuerdo.

Gráfico 2. Pregunta 1.



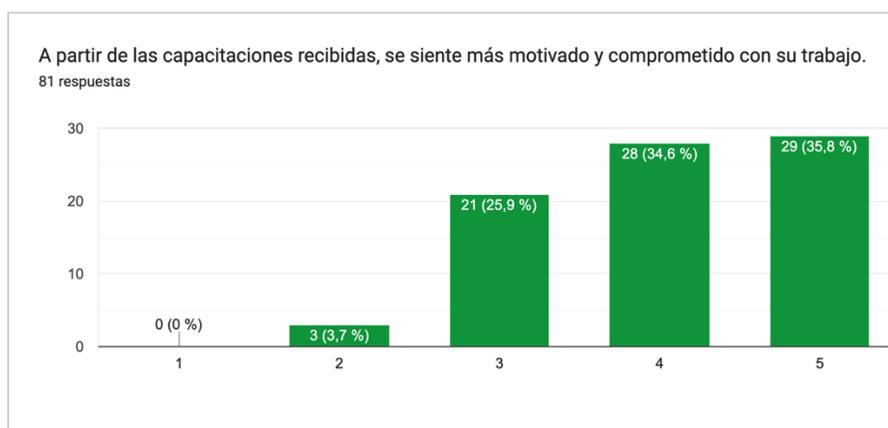
El 72,8% de los participantes refirieron estar de acuerdo con que las capacitaciones impartidas en la vigencia 2022, le permitió mejorar el desarrollo de sus tareas cotidianas.

Gráfico 3. Pregunta 2.



El 71,6% de los participantes refirieron estar de acuerdo con que las capacitaciones impartidas en la vigencia 2022, aportaron herramientas para dar solución a problemas concretos.

Gráfico 4. Pregunta 3.



El 70,4% de los encuestados está de acuerdo que las capacitaciones recibidas le han permitido sentirse más motivado y comprometido con su trabajo.

Gráfico 5. Pregunta 4.

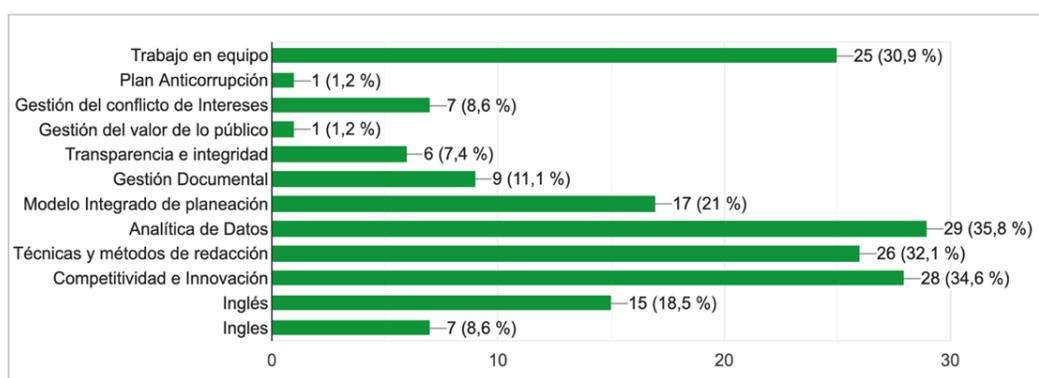


El 72,8% de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo con que las capacitaciones recibidas, les permitió mejorar su nivel de productividad y efectividad en el trabajo.

5. RESULTADO ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EJES TEMÁTICOS MIPG PARA EL 2023

Se proyectaron las temáticas de necesidades de capacitación con base a los ejes temáticos de MIPG, en una encuesta que se desarrolló y a la cual respondieron 81 colaboradores, la cual también estimaba conocer las necesidades de capacitación expresadas por nuestros colaboradores. Los resultados de la encuesta fueron los siguientes;

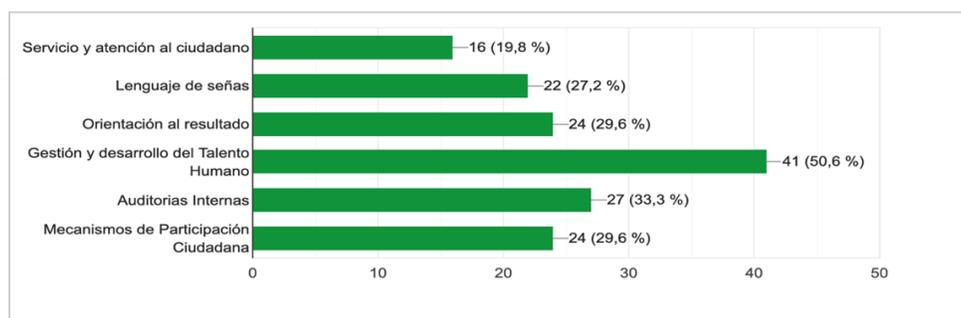
Gráfico 6. Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación.



Fuente: Elaboración propia

Referente a las temáticas asociadas a la Gestión del conocimiento y la innovación, los colaboradores, votaron por temáticas como Analítica de Datos, Competitividad e Innovación y Técnicas y métodos de redacción, como las tres temáticas con mayor necesidad de formación.

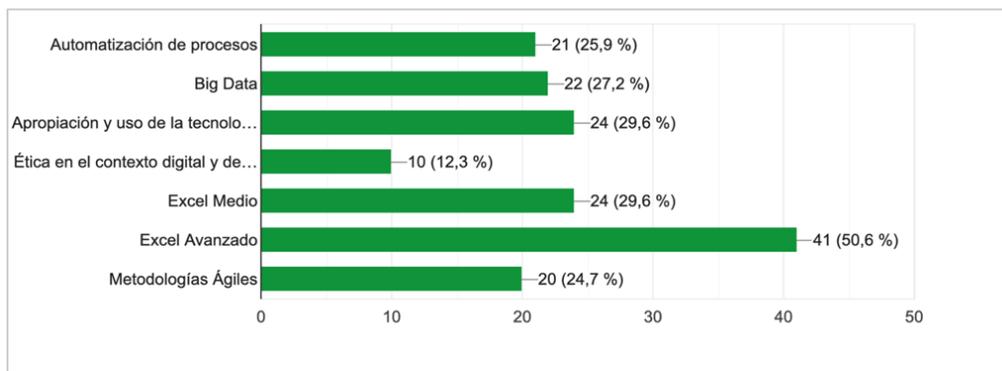
Gráfico 7. Eje 2. Creación de Valor Público.



Fuente: Elaboración propia

Referente a las temáticas del Eje 2, las dos percibidas con mayor necesidad de formación fueron; Gestión y desarrollo del Talento Humano y Auditorías Internas.

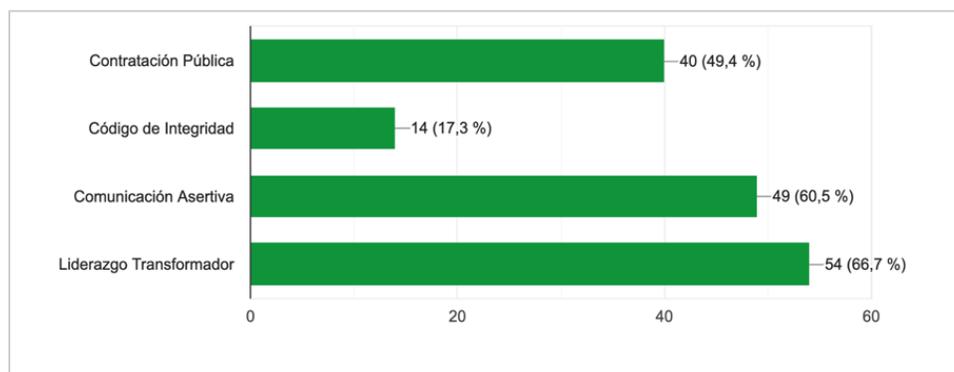
Gráfico 8. Eje 3 Transformador Digital.



Fuente: Elaboración propia

Alineados a las temáticas del Eje 3, las dos percibidas con mayor necesidad de formación fueron; Excel Avanzado y apropiación y uso de la tecnología.

Gráfico 9. Eje 4. Probidad y ética de lo público.



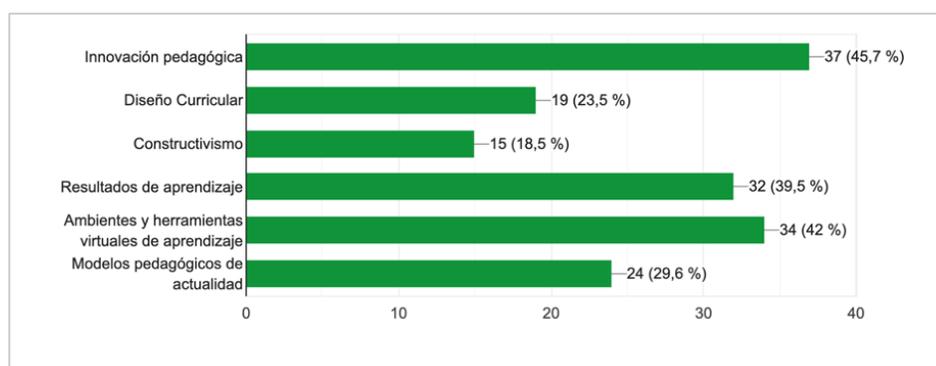
Fuente: Elaboración propia

Referente a las temáticas del Eje 4. Las dos temáticas percibidas con mayor necesidad de formación fueron Liderazgo Transformador y Comunicación Asertiva.

6. RESULTADO ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE

La encuesta que se desarrolló y a la cual respondieron 81 colaboradores, reflejó las necesidades de capacitación expresadas por nuestros colaboradores. Los resultados fueron los siguientes:

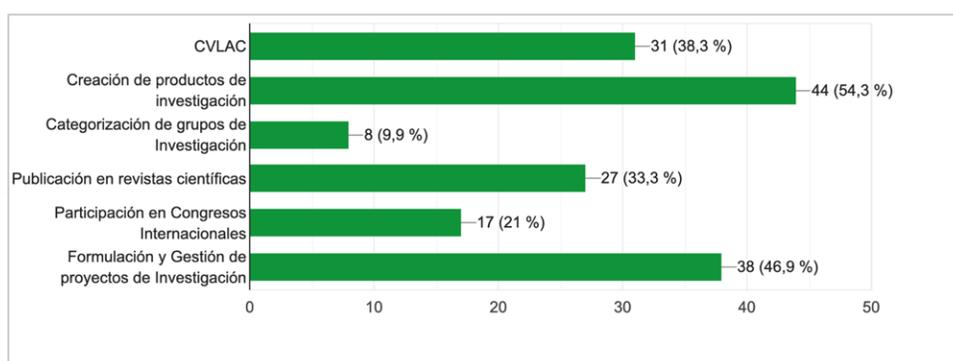
Gráfico 10. Temáticas Pedagogía



Fuente: Elaboración propia

Las dos temáticas pedagógicas identificadas por nuestros colaboradores con mayor votación fueron: Innovación pedagógica, ambientes y herramientas virtuales de aprendizaje.

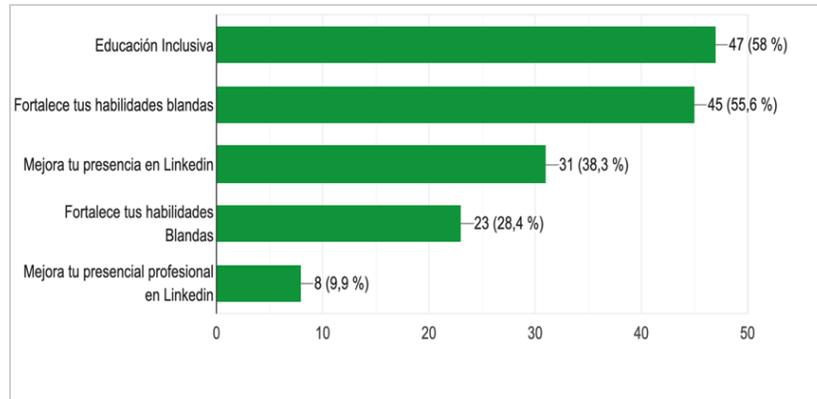
Gráfico 11. Temáticas Investigación.



Fuente: Elaboración propia

Las dos temáticas investigativas identificadas por nuestros colaboradores con mayor votación fueron: Creación y productos de investigación, y Formulación y Gestión de proyectos de Investigación.

Gráfico 12. Temas variados.



Fuente: Elaboración propia

Las dos temáticas variadas identificadas por nuestros colaboradores con mayor votación fueron: Educación Inclusiva y Fortalecimiento de habilidades Blandas.

7. TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN PROYECTADAS PARA LAS VIGENCIAS 2023-2025

Teniendo como base nuestros 3 perfiles de formación los cuales son: Directivos, Administrativos y Personal Profesorado, se proyecta en las siguientes tablas, la planeación de las temáticas y periodos de capacitación de nuestros colaboradores; agregando el componente de Salud, Cultura y Bienestar que será ofertado para toda la comunidad institucional.

Tabla 2. Formación Directivos Públicos.

EJE DE FORMACIÓN	TEMA	2023		2024		2025		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Comportamientos del ser humano (2 h)							Gestión Humana
	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo (2 h)							
DESEMPEÑO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	Inteligencia emocional (2 h)							Bienestar Institucional
	Análisis sistémico de los equipos de trabajo (2 h)							Escuela de Ciencias
	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo (2 h)							
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Semiótica del discurso (2 h)							Escuela de Ciencias Sociales y de las comunicaciones
	Comunicación Organizacional (2 h)							
	Empatía y motivación (2 h)							
GESTIÓN DEL CAMBIO	Resiliencia (2 h)							Escuela de Ciencias
	Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios (2 h)							
	Liderazgo transformacional (2 h)							
INNOVACIÓN PÚBLICA	Modelos de Innovación: learn start up, design thinking (2 h)							Escuela de Ingeniería de Producción
	Innovación aplicada a procesos y productos (2 h)							
	Gestión del conocimiento (2 h)							
	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo (2 h)							

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Formación personal Administrativo

EJE DE FORMACIÓN	TEMA	2023		2024		2025		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SIGEP (2 h)							Gestión Humana
	Competitividad e innovación (2 h)							Escuela Ingeniería Ambiental y de Saneamiento
	Técnicas y métodos de redacción (2 h)							Bienestar Institucional
	Trabajo en equipo (2 h)							Gestión Humana
	Analítica de datos (2 h)							Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia
	Gestión Documental (2 h)							Secretaría General
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Plataforma Supervisión de convenios y contratos (2 h)							Gestión Humana
	Evaluación del Desempeño (2 h)							Evaluación y Control
	Sistema de Control Interno (2 h)							Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones
	Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad (2 h)							
	Mecanismos de Participación Ciudadana (2 h)							
	Servicio y atención al ciudadano (2 h)							
TRANSFORMADOR DIGITAL	Excel Intermedio (20 h)							Centro de Información
	Excel Avanzado (20 h)							
	Apropiación y uso de la tecnología (2 h)							
	Big Data (4 h)							
	Automatización de procesos (6 h)							
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción -Código de Integridad y buen gobierno (2 h)							Gestión Humana
	Contratación Pública (2 h)							
	Comunicación Asertiva (4 h)							

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Formación Profesoral

EJE DE FORMACIÓN	TEMA	2023		2024		2025		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
PEDAGOGÍA DIDÁCTICA Y CURRÍCULO	Innovación Pedagógica (4 h)							Escuela de Ciencias
	Resultados de aprendizaje (4 h)							
	Ambientes y herramientas virtuales de aprendizaje (4 h)							
	Estrategias de enseñanza y aprendizaje (4 h)							
INVESTIGACIÓN	CVLAC (3 h)							Dirección de Investigaciones y Proyección Social
	Productos de investigación (3 h)							
	Formulación de proyectos de Investigación (4 h)							
	Publicación en Revistas científicas (2 h)							
	Herramientas para la investigación (4 h)							
GESTIÓN UNIVERSITARIA	Políticas y normativas de la Educación superior en Colombia (2 h)							Centro de Información
	Acreditación de Alta Calidad (4 h)							Escuela de Ingeniería de Producción
	Registro calificado (4 h)							
	Herramienta de Autoevaluación (6 h)							
	Uso de Bases de Datos y Bibliotecas Virtuales (4 h)							Centro de Información
	Manejo de la plataforma y portal académico (2 h)							Registro y Control

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Salud, Cultura y Bienestar

EJE DE FORMACIÓN	TEMA	2023		2024		2025		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
HABILIDADES BLANDAS	Capacidad de dar y recibir Feedback (2 h)							Gestión Humana
	Manejo de Emociones (2 h)							
	Confianza y empatía (2 h)							
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Protocolo de Bioseguridad (2 h)							Gestión Humana
	Manejo de la Voz (2 h)							
	Seguridad Vial (2 h)							
	Riesgo Psicosocial (Resolución 2646 de 2008- Resolución 2404 de 2019/Clima Laboral (2 h)							
	Higiene postural (2 h)							
	Entrenamiento a Brigadas de Emergencia (6 h)							
	Evacuación y primeros auxilios (2 h)							

EJE DE FORMACIÓN	TEMA	2023		2024		2025		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
	Peligro Biológico (Picadura y mordedura de animales) (2 h)							
	Peligro Físico y Mecánico (2 h)							
	Estilos de vida Saludable (2 h)							
CULTURA	Educación Inclusiva (2 h)							Bienestar Institucional
	Valores Institucionales (2 h)							
	Plan de desarrollo Institucional (2 h)							Planeación
	Inglés (20 h)							Lenguas Extranjeras

Fuente: Elaboración propia

8. INDICADORES

A continuación, se describen los indicadores que miden el cumplimiento del presente plan de capacitación y su alineación con los indicadores del Plan de Desarrollo Institucional.

Tabla 6. Indicadores alineados con el Plan de Desarrollo Institucional

INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	INDICADORES QUE SE ALINEAN CON EL PDI
(Nro. de capacitaciones del Componente Directivo ejecutadas / Nro. de capacitaciones del componente Directivo programadas) * 100	(Número de profesores formados/Número de profesores proyectados) *100
(Nro. de capacitaciones del Componente Administrativo ejecutadas / Nro. de capacitaciones del componente Administrativo programadas) * 100	(Número de cursos de formación pedagógica ofrecidos/Número de cursos formación pedagógica proyectados) *100
(Nro. de capacitaciones del Componente Profesorial ejecutadas / Nro. de capacitaciones del componente profesoral programadas) * 100	(Número de profesores con competencias equivalentes en nivel B1, según el marco común europeo/ Total profesores) *100
(Nro. de capacitaciones del Componente Salud-Cultura y Bienestar ejecutadas / Nro. de capacitaciones del componente Salud- cultura y Bienestar programadas) * 100	(Número de administrativos con competencias equivalentes en nivel B1, según el marco común europeo/ Total profesores) *100

Fuente: Elaboración propia

9. ACUERDO DE APROBACIÓN PIC 2023



Instituto Universitario de la Paz UNIPAZ

Institución de Educación Superior, sujeta a
vigilancia del Ministerio de Educación Nacional

Centro de Investigaciones Santa Lucía Km 14 vía
Barrancabermeja - Bucaramanga - Santander

Línea de Atención a la Ciudadanía
PBX 57+60+7+6118210

Oficina Bienestar - 322 270 36 65

Oficina Registro y Control Cel - 322 268 04 06



UNIPAZ
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ