

2026
2028



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2026-2028

PRESENTADO POR: GESTIÓN HUMANA

EQUIPO PROFESIONAL:

**NELSON QUIROGA PEREZ
NELLY JOHANNA GUEVARA URIBE
LUIS EMIRO AMAYA DOMINGUEZ**

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ
BARRANCABERMEJA
2025**



SC5544-1



CONTENIDO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	6
1.1 Misión.	6
1.2 Visión.....	6
1.3. Valores institucionales.	6
2.INTRODUCCIÓN	8
3.OBJETIVOS	9
3.1 Objetivo general:.....	9
3.2 Objetivos específicos:.....	9
4.PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	10
5. MARCO NORMATIVO	11
6.RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023-2025.	13
6.1Identificación del cargo	13
6.2 Evaluación del capacitador	14
6.3. Evaluación del contenido	18
7.TEMATICAS DE CAPACITACIÓN PROYECTADAS VIGENCIAS 2026 - 2028.....	22
8.INDICADORES	25



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Principios Rectores de Capacitación	10
Tabla 2. Marco normativo personal administrativo	11
Tabla 3.Marco Normativo personal docente.....	12
Tabla 4.Categorización de temas sugeridos para capacitación.	20
Tabla 5.Formación administrativa	22
Tabla 6. Formación docente.....	23
Tabla 7.Salud, Cultura y derechos.	24
Tabla 8.Indicadores	25



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Cargo que ocupa.....	13
Gráfico 2. Escuela a la que pertenece.	14
Gráfico 3. Los capacitadores muestran dominio conceptual de los temas abordados.....	15
Gráfico 4. Se cumplió con los objetivos de los temas tratados.....	15
Gráfico 5. Los capacitadores resolvieron adecuadamente las inquietudes presentadas.	16
Gráfico 6. Los capacitadores cumplen con el tiempo previsto para la actividad.....	16
Gráfico 7. La actitud del capacitador fue amistosa, entusiasta y respetuosa.....	17
Gráfico 8. El expositor estimuló la participación e intercambio de ideas o experiencias.	17
Gráfico 9. El contenido de las capacitaciones contribuyó a su desarrollo personal y laboral.	18
Gráfico 10. La metodología utilizada facilitó el aprendizaje.....	19
Gráfico 11. La utilización de las herramientas audiovisuales facilitó la comprensión del tema.	19



1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1.1 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.

1.2 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.

1.3. 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.



2. INTRODUCCIÓN

El Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ) se caracteriza por su calidad académica y su contribución al desarrollo territorial, siendo una institución pública de educación superior que presta sus servicios de formación profesional al departamento de Santander y a la región del Magdalena Medio.

UNIPAZ dispone de personal docente y administrativo altamente calificado, cuyo desempeño se evidencia en la eficiencia y eficacia con la que se desarrollan las funciones misionales y de apoyo, aportando a la transformación social mediante procesos de investigación y proyección social.

Para asegurar la prestación de servicios con altos estándares de calidad, la Institución orienta su gestión conforme a los cuatro componentes estratégicos definidos en los objetivos misionales del Plan de Desarrollo Institucional 2022–2033: Gestión de la Formación, Bienestar Institucional, Gestión Administrativa e Infraestructura Física y Tecnológica. En concordancia con ello, el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) se formula con el propósito de fortalecer las competencias laborales y comportamentales del talento humano vinculado a UNIPAZ, mediante acciones de formación y entrenamiento dirigidas al personal administrativo (niveles directivo, ejecutivo, asesor, profesional, técnico y asistencial) y al personal docente (planta tiempo completo, ocasional tiempo completo, medio tiempo y cátedra).

La Oficina de Gestión Humana estructura el PIC con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación correspondiente al periodo 2023–2025, las obligaciones de formación establecidas en la normativa colombiana vigente aplicable al servidor público y las siguientes políticas institucionales:

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

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



3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Fortalecer las competencias laborales y comportamentales del personal vinculado al Instituto Universitario de la Paz (UNIPAZ), a través de capacitaciones, cursos, inducción y re inducción, a fin de afianzar los saberes, actitudes, habilidades y conocimientos, en beneficio de la prestación de servicios y los resultados institucionales.

3.2 Objetivos específicos:

- Establecer los ejes temáticos de formación de acuerdo a las necesidades requeridas para el personal docente y administrativo.
- Implementar el Plan institucional de capacitaciones (PIC) para cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes para el mejoramiento de las funciones del cargo del personal contratado en la entidad pública UNIPAZ.
- Evaluar los resultados obtenidos del cumplimiento del PIC a través de los indicadores



4. 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.



5. MARCO NORMATIVO

Tabla 2. Marco normativo personal administrativo

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia, artículo 54	Establece que “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
Decreto Ley 1567	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
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 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.
Ley 1952 de 2019, artículo 37, numeral 3 y artículo 38, numeral 42.	Además, establece como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto Ley 770 y 785 de 2005.
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”.
Resolución número 3461 de 2025, artículo 12	“Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”

Fuente: Elaboración propia



SC5544-1



Tabla 3. Marco Normativo personal docente

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1075 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”
Ley 30 de 1992	“Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”
Decreto 1278 de 2002	“Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”
Resolución No. 014466 25 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional	“Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior e intercultural”.
Objetivos de Desarrollo Sostenible, objetivo 4, “Educación en calidad” de las Naciones Unidas.	Meta 4c “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”.

Fuente: Elaboración propia

Con base al marco normativo, se proyectan las actividades de formación que están reglamentadas para el personal administrativo y docente de la UNIPAZ.



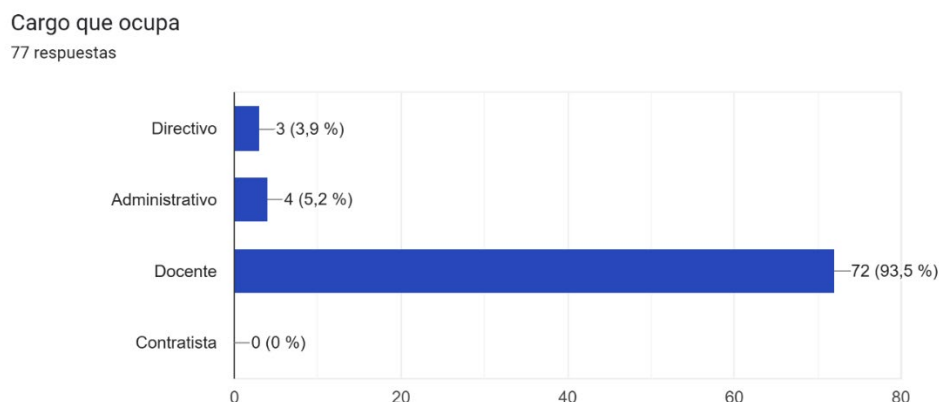
6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023-2025.

Se elaboró una encuesta de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023-2025, con el objetivo de conocer la percepción, sugerencias y/o necesidades del personal docente y administrativo frente a las capacitaciones ejecutadas. La encuesta está conformada por trece (13) preguntas: dos (2) de identificación del cargo, seis (6) relacionadas a la evaluación del capacitador, tres (3) relacionadas a la evaluación del contenido de la capacitación y otras (2) dos preguntas abiertas.

La encuesta fue creada mediante un formulario de Google forms, el cual fue diligenciado por setenta y siete (77) colaboradores del Instituto Universitario de la Paz.

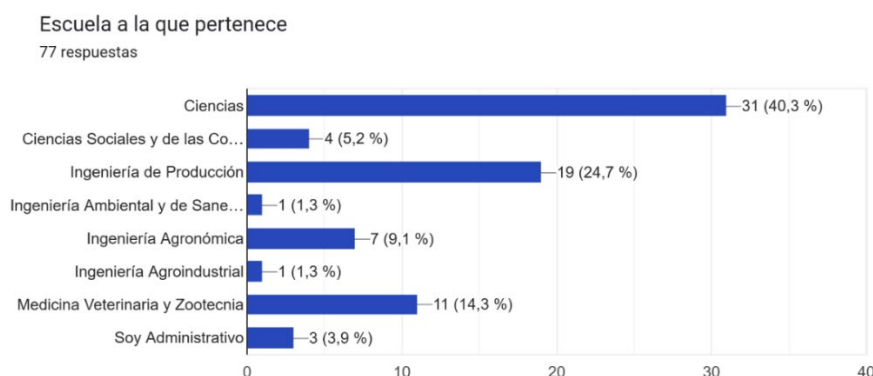
6.1 Identificación del cargo

Gráfico 1. Cargo que ocupa.



De acuerdo con el gráfico 1, se evidencia que, de las 77 personas que participaron en la aplicación de la encuesta el 93,5 % ocupan el cargo de docente, el 5,2 % ocupa el cargo de administrativo y el 3,9% de cargos directivos.

Gráfico 2. Escuela a la que pertenece.



En el gráfico 2 se observa que el personal con mayor frecuencia de respuesta en la aplicación de la encuesta corresponde a los docentes de la Escuela de Ciencias con el 40,3 %, en segundo lugar, se encuentran los docentes pertenecientes a la Escuela de Ingeniería de Producción con un 24,7 % y en el tercer lugar se encuentran los docentes adscritos a la Escuela de Veterinaria y Zootecnia con un 14,3%.

De lo anterior, se evidencia la participación activa en el desarrollo de la encuesta por parte de docentes vinculados a estas tres (3) escuelas. Por el contrario, se observa una baja respuesta y limitada participación por parte de las Escuelas de Ingeniería de Agronomía, Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones, Escuela de Ingeniería ambiental y de Saneamiento, Escuela de Ingeniería Agroindustrial, así como del personal Administrativo.

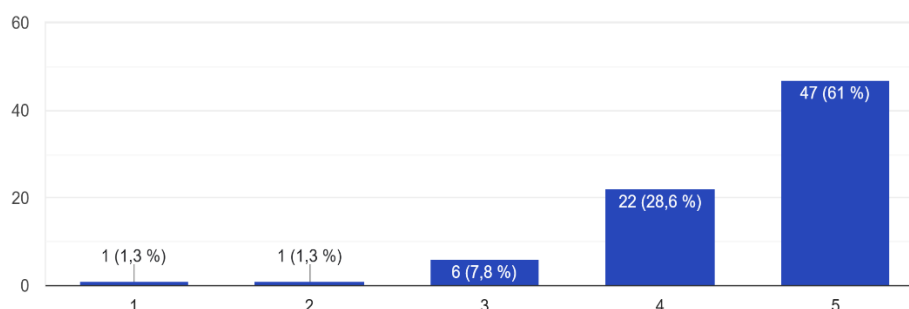
6.2 Evaluación del capacitador

Las preguntas se elaboraron con opciones de respuesta de Escala Likert de 5 puntos, siendo 1 (Insatisfecho), 2 (Poco Satisfecho), 3 (Algo Satisfecho), 4 (Satisfecho), 5 (Muy Satisfecho).

Gráfico 3. Los capacitadores muestran dominio conceptual de los temas abordados.

Los capacitadores muestran dominio conceptual de los temas abordados.

77 respuestas



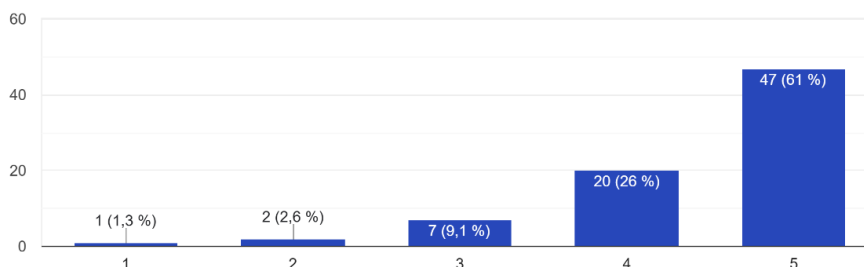
Se evidencia que el 61% de los participantes indico estar muy satisfechos con el dominio conceptual de los capacitadores siendo este un porcentaje significativo. Asimismo, el 28,6% refirió estar satisfecho y el 7,8 % expreso estar algo satisfecho con la información conceptual impartida por parte de los capacitadores.

Por otro lado, se observa un porcentaje bajo y poco representativo de los participantes que manifestaron sentirse insatisfecho y poco satisfecho con el dominio conceptual de los temas abordados.

Gráfico 4. Se cumplió con los objetivos de los temas tratados.

Se Cumplió con el objetivo de los temas tratados.

77 respuestas



El 61% de los participantes refirieron estar muy satisfecho con el cumplimiento de los objetivos de los temas tratados. Por su parte, el 26% indicó estar satisfechos,

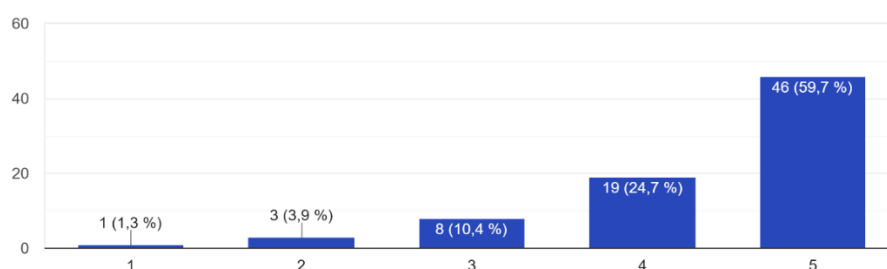


mientras que el 9,1 % manifestó estar poco satisfecho con el cumplimiento de dichos objetivos.

No obstante, se observa una frecuencia de respuesta baja y poco representativa asociada con las opciones de respuesta insatisfecho y poco satisfecho con el cumplimiento de los objetivos de los temas tratados.

Gráfico 5. Los capacitadores resolvieron adecuadamente las inquietudes presentadas.

Los capacitadores resolvieron adecuadamente las inquietudes presentadas.
77 respuestas

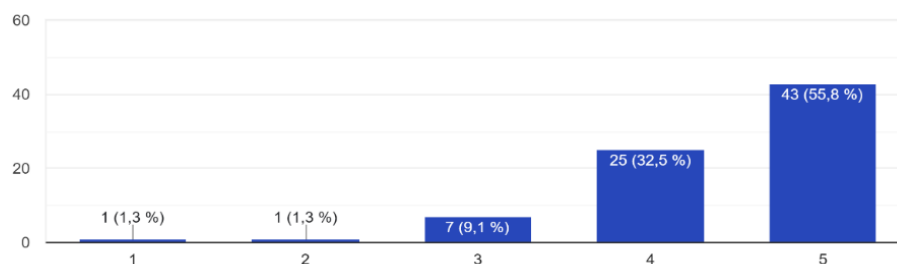


Se evidencia que el 59,7 de los participantes refiriendo sentirse muy satisfechos con la manera en que los capacitadores resolvieron adecuadamente las inquietudes presentadas; el 24,7 % indico sentirse satisfecho, y el 10,4 % algo satisfecho.

En contraste, se observa se observa una frecuencia de respuesta baja y poco representativa en las opciones insatisfecho y poco satisfecho.

Gráfico 6. Los capacitadores cumplen con el tiempo previsto para la actividad.

Los capacitadores cumplen con el tiempo previsto para la actividad
77 respuestas

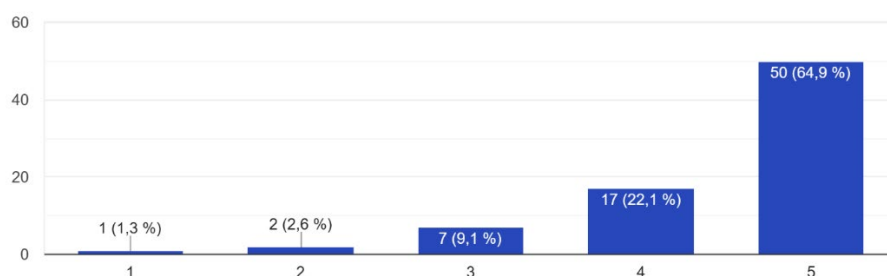


Se evidencia que el 55,8% manifestó estar muy satisfecho con el tiempo previsto para la actividad por parte de los capacitadores, el 32,5 % indico estar satisfecho y el 9,1% refiero estar algo satisfecho.

Sin embargo, en la gráfica también se puede evidenciar una frecuencia de respuesta baja y poco representativa en las opciones insatisfecho y poco satisfecho.

Gráfico 7. La actitud del capacitador fue amistosa, entusiasta y respetuosa.

La actitud del capacitador fue amistosa, entusiasta y respetuosa.
77 respuestas

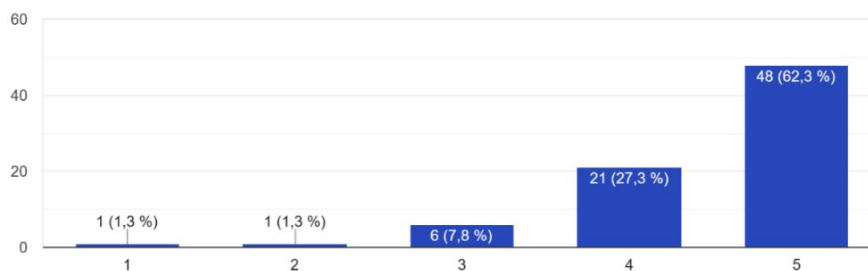


El 64,9% de los participantes expresó sentirse muy satisfecho con la actitud del capacitador; el 22,1% manifestó estar satisfecho y el 9,1% indico estar algo satisfecho.

Pese a lo anterior, se evidencia una respuesta bajo y poco representativa por parte de otros participantes quienes señalaron estar poco satisfecho o insatisfecho con la actitud el capacitador.

Gráfico 8. El expositor estimuló la participación e intercambio de ideas o experiencias.

El expositor estimuló la participación e intercambio de ideas o experiencias
77 respuestas



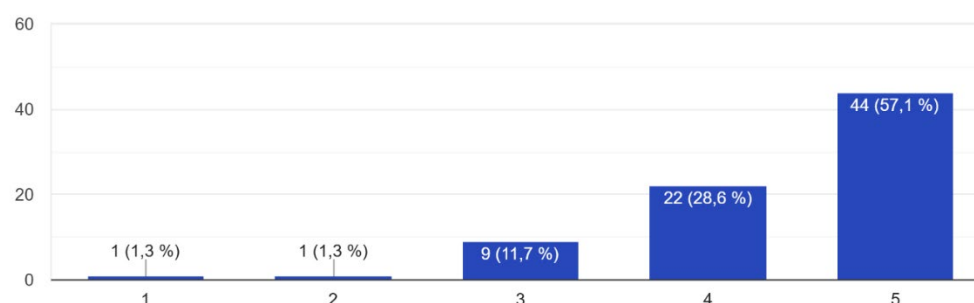
El 62,3 % de los participantes indicó estar muy satisfecho con el estímulo y el intercambio de ideas o experiencias promovido por el expositor hacia los asistentes. Asimismo, el 27,3 % manifestó estar satisfecho y el 7,8 expresó estar algo satisfecho.

Por otro lado, se registraron porcentajes bajos y poco representativos de participantes que señalaron estar poco satisfecho o insatisfecho con el proceso de intercambio de ideas ofrecidos por el expositor.

6.3. Evaluación del contenido

Gráfico 9.El contenido de las capacitaciones contribuyó a su desarrollo personal y laboral.

El contenido de las capacitaciones contribuyeron a su desarrollo personal y laboral
77 respuestas

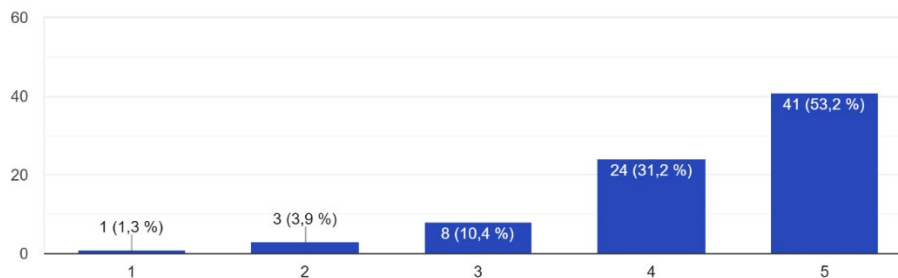


El 57,1 % de los participantes indicó estar muy satisfecho con el contenido de las capacitaciones, considerando que estas contribuyeron significativamente a su desarrollo personal y laboral. Además, el 28,6 expresó estar satisfecho y el 11,7 % manifestó estar algo satisfecho.

En cambio, el porcentaje restante manifestó estar poco satisfecho o insatisfecho con el contenido suministrado en las capacitaciones, al considerar que no contribuyó a su desarrollo personal ni laboral.

Gráfico 10. La metodología utilizada facilitó el aprendizaje.

La metodología utilizada facilitó el aprendizaje
77 respuestas

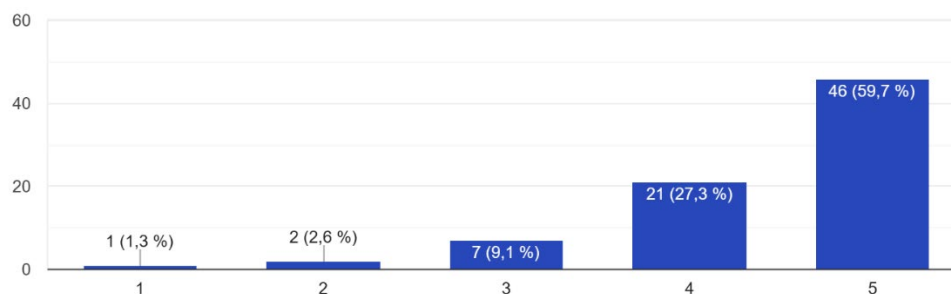


El 53,2 % de los participantes indicó estar muy satisfechos con la metodología utilizada, la cual facilitó el aprendizaje de los temas abordados en las capacitaciones impartidas. Además, el 31,2 % refirió estar satisfecho y el 10,4 % manifestó estar algo satisfecho.

No obstante, se evidenció una respuesta baja y poco representativa por parte de los participantes que manifestaron sentirse poco satisfechos o insatisfechos con la metodología implementada en las capacitaciones.

Gráfico 11. La utilización de las herramientas audiovisuales facilitó la comprensión del tema.

La utilización de las herramientas audiovisuales facilitaron la comprensión del tema
77 respuestas



El 59,7% de los participantes refirió estar muy satisfecho con las herramientas audiovisuales empleadas, señalando que estas facilitaron la comprensión de los temas abordados. Además, el 27,3% manifestó estar satisfecho y el 9,1 % indicó estar algo satisfecho.



Por otro lado, en la gráfica se observa una frecuencia de respuesta baja y poco representativa por parte de los participantes que manifestaron sentirse poco satisfechos o insatisfechos con las herramientas audiovisuales utilizadas durante las capacitaciones.

A continuación, se observa la categorización del punto 12 de la encuesta de satisfacción con relación a los temas sugeridos por el personal docente y administrativo.

Tabla 4. Categorización de temas sugeridos para capacitación.

N°	CATEGORIAS	TEMAS
1	TECNOLOGÍA EDUCATIVA	Inteligencia artificial y realidad virtual como herramienta de aprendizaje I.A en el aula de clase Tecnología aplicada en la industria 4.0 Herramientas digitales y tecnológicas en educación Manejo de Power bi o similares
2	COMPETENCIA OFIMÁTICA	Excel avanzado
3	COMPETENCIAS CIUDADANAS Y ETICAS	Ética profesional
4	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Salud en el trabajo Manejo de emergencias Prevención de riesgos laborales Comportamientos seguros Primeros auxilios psicológicos Primeros auxilios Manejo seguro del laboratorio Manejo del estrés Gestión de emociones Clima Organizacional
5	INVESTIGACIÓN	Formación en estructura y escritura de un artículo científico para revistas indexadas
6	HABILIDADES BLANDAS	Liderazgo Gestión del tiempo y la productividad Relaciones interpersonales saludables Comunicación asertiva Resolución de conflictos Evaluación y retroalimentación efectiva Trabajo en equipo
7	CULTURA	Ingles Expresión oral
8	PEDAGOGÍA, DIDÁCTICA y CURRÍCULO	Aprendizaje significativo como estrategia didáctica para la enseñanza Metodología de enseñanza activa Resultados de aprendizaje Pedagogía Aprendizaje basado en proyectos o similares
9	POLÍTICA PÚBLICA	Reforma pensional
10	GESTIÓN UNIVERSITARIA	Plataformas y portal académico UNIPAZ Acreditación de alta calidad o registros calificados



En el punto 13, el personal docente y administrativo, manifestó sus sugerencias, observaciones o comentarios frente al PIC, en donde se relacionarán las respuestas frecuentes que son las siguientes:

- Ninguno
- Enviar la programación con tiempo
- Excelente, felicitaciones.
- continuar con el proceso de formación para todos los docentes.
- Manejar los horarios de los docentes en cada escuela, para participar activamente en las capacitaciones.



7. TEMATICAS DE CAPACITACIÓN PROYECTADAS VIGENCIAS 2026 - 2028

De conformidad con los resultados de la encuesta de satisfacción del PIC y teniendo en cuenta las capacitaciones que no se alcanzaron a ejecutar durante la vigencia 2025 en el ciclo B, se establece su proyección para la vigencia 2026 en el ciclo A, junto con las temáticas de formación reglamentarias orientadas al fortalecimiento de los colaboradores que hacen parte de la UNIPAZ. Cabe mencionar que, la proyección de las capacitaciones se organizó en tres tablas correspondientes a la formación del personal administrativo, docente y del área de salud, cultura y derechos.

Tabla 5. Formación administrativa

CATEGORÍA DE FORMACIÓN	TEMA	2026		2027		2028		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Comunicación organizacional	x					x	Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones
	Sigep	x		x		x		Gestión Humana – Secretaría General
INNOVACIÓN PÚBLICA	Gestión del conocimiento	x						Escuela de Ciencias - Escuela de Ingeniería de Producción
	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo	x						
	Modelos de Innovación: learn start up, design thinking, power bi	x						
	Innovación aplicada a procesos y productos	x						
	Tecnología aplicada en la industria 4.0		x					
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Análítica de datos	x						Escuela de Ciencias – Registro y Control
	Gestión Documental		x		x		x	Secretaría General
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Evaluación del desempeño		x					Gestión Humana
	Sistema de Control Interno		x		x		x	Evaluación y Control
	Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad	x		x		x		
	Servicio y atención al ciudadano	x		x		x		Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones – Secretaría General
TRANSFORMADOR DIGITAL	Automatización de procesos	x						Centro de Información – Escuela de Ciencias
	Excel avanzado		x				x	Ciencias
	Comunicación asertiva		x			x		

HABILIDADES BLANDAS	Resolución de conflictos	x			x			Gestión Humana – Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones
	liderazgo		x			x		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Formación docente.

CATEGORÍA DE FORMACIÓN	TEMA	2026		2027		2028		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
PEDAGOGÍA DIDÁCTICA Y CURRÍCULO	Innovación Pedagógica	x						Escuela de Ciencias – Escuelas Ingeniería Ambiental y de Saneamiento – Escuela de Agronomía
	Metodologías de enseñanza activa		x					
	Resultados de aprendizaje		x		x		x	
	Pedagogía	x		x		x		
	Aprendizaje significativo como estrategia didáctica para la enseñanza		x		x			
	Aprendizaje basado en proyectos.	x				x		
GESTIÓN UNIVERSITARIA	Políticas y normativas de la educación superior en Colombia	x						Escuelas Académicas
	Herramienta de autoevaluación	x						Escuela de Ingeniería de Producción
	Uso de Bases de Datos y Bibliotecas Virtuales	x		x		x		Centro de Información
	Plataformas y portal académico UNIPAZ		x		x		x	Registro y Control
	Acreditación de alta calidad		x		x			Escuela de Ingeniería de Producción – Escuela de Ciencias – Escuela Ingeniería Ambiental y de Saneamiento
INVESTIGACIÓN	Formación en estructura y escritura de un artículo científico para revistas indexadas	x		x		x		Dirección de Investigaciones y Proyección Social
	Herramientas para investigación		x		x		x	
TECNOLOGÍA EDUCATIVA	I.A en el aula de clase		x		x			Escuela de Ciencias Escuela Ingeniería de Producción Escuela Ingeniería Ambiental y de saneamiento
	Herramientas digitales y tecnológicas en educación	x				x		
	Inteligencia artificial y realidad virtual como herramienta de aprendizaje		x					
HABILIDADES BLANDAS	Gestión del tiempo y la productividad			x		x		Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones
	Evaluación y retroalimentación efectiva		x					
	Trabajo en equipo		x					



	Relaciones interpersonales saludables	x				x		Escuela de Ciencias Sociales y de las Comunicaciones Gestión Humana
	Comunicación asertiva		x				x	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Salud, Cultura y derechos.

CATEGORÍA DE FORMACIÓN	TEMA	2026		2027		2028		RESPONSABLE
		A	B	A	B	A	B	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Salud en el trabajo	x		x		x		Gestión Humana
	Manejo de emergencias		x		x		x	
	Prevención de riesgos laborales		x		x		x	
	Comportamientos seguros		x		x		x	
	Primeros auxilios psicológicos	x		x		x		
	Primeros auxilios		x		x		x	
	Manejo seguro del laboratorio	x		x		x		
	Manejo del estrés	x				x		
	Gestión de emociones		x					
	Clima organizacional			x			x	
	Protocolo de bioseguridad	x						
	Riesgo psicosocial	x						
Políticas públicas y derechos	Reforma pensional	x						Gestión Humana
	Normativa Institucional							Jurídica
	Equidad y el respeto por la diversidad.	x		x		x		Bienestar Institucional
	Violencias basadas en género	x		x		x		
Cultura	Educación inclusiva	x		x		x		
	Valores institucionales		x		x		x	
	Expresión oral			x		x		
	Ingles	x		x		x		Lenguas Extranjeras
	Plan de desarrollo Institucional		x		x		x	Planeación

Fuente: Elaboración propia.



SC5544-1



8.INDICADORES

Para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente a la vigencia 2026–2028, se formularon indicadores que estén relacionados con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2022-2033.

Tabla 8.Indicadores

N°	INDICADORES DEL PIC	INDICADORES PDI
1	(Número De capacitaciones del componente formación administrativa ejecutadas / Número De capacitaciones del componente formación administrativa programadas) * 100	(Número de políticas del MIPG implementadas /total de políticas del MIPG) *100
2	(Número de capacitaciones del componente formación docente ejecutadas / Número De capacitaciones del componente formación docente programadas) * 100	(Número de profesores formados/Número de profesores proyectados) *100 (Número de cursos formación pedagógica ofrecidos/ Número de cursos formación pedagógica proyectados) *100
3	(Número de capacitaciones del componente salud, cultura y derechos ejecutadas / Número de capacitaciones del componente salud, cultura y derechos programadas) * 100	(Número de docentes con competencias / total de profesores) *100 (Número de administrativos con competencias / total de profesores) *100

Fuente: Elaboración Propia.