

RECTORÍA
RESOLUCIÓN No. 297

26 MAR 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PARA LA VIGENCIA 2026, EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

El Rector de la Universidad del Quindío en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en la ley 30 del 28 de diciembre de 1992, en el Acuerdo del Consejo Superior N°005 del 28 febrero de 2005, el Acuerdo del Consejo Superior No.011 del 26 de agosto de 2013, y,

CONSIDERANDO:

- A. Que la autonomía universitaria es una facultad reconocida mediante la Constitución Política, que se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de Educación Superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y autodeterminarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señale.
- B. Que, con fundamento en el Derecho Universitario, el sentido de la autonomía no es otro que brindar a las universidades la discrecionalidad necesaria para desarrollar el contenido académico, administrativo y financiero de acuerdo con las múltiples capacidades creativas de aquellas, con el límite que encuentra dicha autonomía en el orden público, el interés general y el bien común.
- C. Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 54 y 67 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.
- D. Que el 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"*, crea en el artículo 2º, el sistema nacional de capacitación, definiéndolo como, *"El conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios."*
- E. Que el literal C del Artículo 3 del mencionado decreto establece; con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación". Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional.
- F. Que el Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define la capacitación como; *"El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el*



RECTORÍA
RESOLUCIÓN No. 297

26 MAR 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PARA LA VIGENCIA 2026, EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. En su parágrafo establece; La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

- G. Que el artículo 11 literal b, del referido Decreto Ley 1567 de 1998, establece que es una obligación de la entidad *"Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional."*
- H. Que mediante la Ley 1064 de 2006, 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.
- I. Que el Consejo Superior de la Universidad mediante Acuerdo No. 009 de junio 26 de 2007 definió las políticas generales de la capacitación del personal administrativo de la Universidad del Quindío.
- J. Que el Acuerdo del Consejo Superior No.011 de agosto 26 de 2013, "Por medio del cual se expide el Estatuto del Personal Administrativo y Sistema de Carrera Especial para el personal administrativo de la Universidad del Quindío" en su capítulo X, establece las políticas de desarrollo del personal administrativo.
- K. Que la 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" Artículo 3 literal g) *"Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"*.
- L. Que se hace necesario expedir el acto administrativo que adopte el Plan Institucional de Capacitación para los Servidores públicos Administrativos para la vigencia 2026.
- M. Que, por lo anteriormente expuesto,



RECTORÍA
RESOLUCIÓN No. 297

26 MAR 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA PARA LA VIGENCIA 2026, EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC, PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC, para los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío para la vigencia 2026, contenido en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo con 28 folios, el cual fue presentado y aprobado en reunión de la Comisión de Personal realizada el 10 de marzo de 2026.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Dirección de Gestión Humana será la encargada de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, financiado a través del rubro establecido para este fin, conforme la asignación en el Plan Operativo Anual de Inversiones.

ARTÍCULO TERCERO. Para evaluar la ejecución del presente Plan, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los indicadores propuestos en el mismo, verificando el cumplimiento de los objetivos planteados, los plazos establecidos y la utilización de los recursos asignados.

ARTÍCULO CUARTO. La divulgación y socialización del presente Plan, estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana, a través de los diferentes medios de comunicación institucionales.

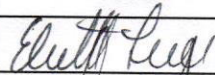
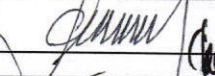
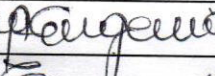
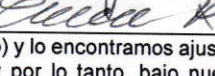
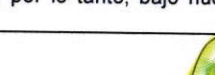
ARTÍCULO QUINTO. El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia Quindío,

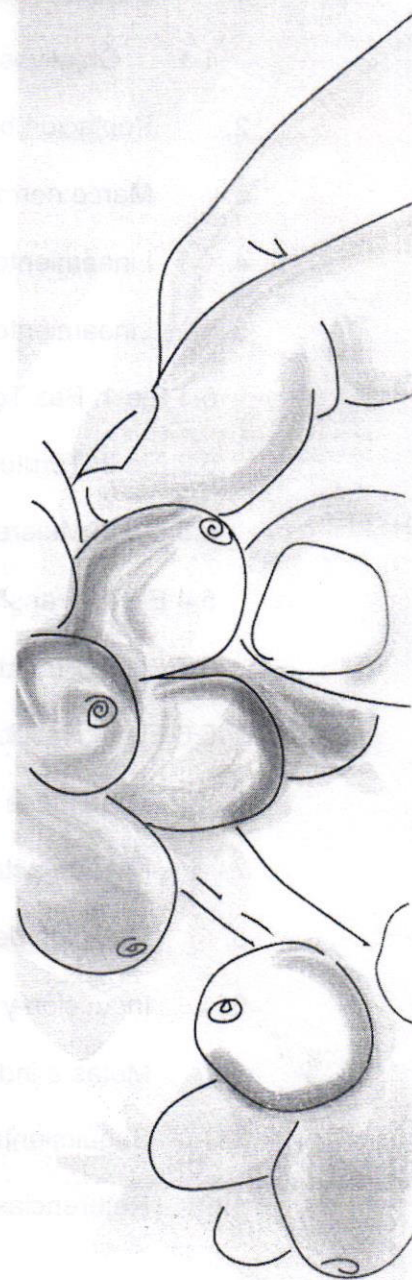
26 MAR 2026

LUIS FERNANDO POLANÍA OBANDO
Rector

NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
Proyectó y elaboró	Elizabeth Laserna Jimenez – Profesional Universitario Dirección de Gestión Humana	
Revisó	Estella López de Cadavid – Vicerrectora Administrativa y Financiera	
Revisó	Gloria Cristina Zuleta Rincón – Directora Gestión Humana	
Revisó	Víctor Alfonso Vélez Muñoz – Director Jurídico	
Revisó	Diana Lorena Pardo Ruiz – Profesional Dirección Jurídica.	
Revisó	María Eugenia Rodríguez – Profesional Universitario	
Revisó	Erica Vanessa Ramírez – Secretaria Ejecutiva	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y soportes (de ser el caso) y lo encontramos ajustado en términos técnicos y administrativos; así como a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Rector de la institución.		



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO®
Res. MEN 014915 - 02 ABO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- 2026

Comisión de Personal
Dirección de Gestión Humana

UNIQUINDÍO
en conexión territorial

www.uniquindio.edu.co

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. Objetivo General.....	5
1.1. Objetivos específicos	5
2. Población beneficiaria.....	5
3. Marco normativo	6
4. Lineamientos conceptuales y metodológicos	7
5. Lineamientos según Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 – 2030.....	9
5.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	10
5.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	11
5.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	12
5.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	13
5.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	14
5.6 Eje 6: Habilidades y competencias	15
6. Resultados encuesta de necesidades de capacitación	16
7. Plan de actividades.....	23
8. Medición del impacto	24
9. Inducción y Reinducción	25
10. Metas e indicadores.....	26
11. Seguimiento y evaluación	27
12. Referencias bibliográficas	28





INTRODUCCIÓN

La Universidad del Quindío viene asumiendo un compromiso claro con la calidad de vida de sus funcionarios, estableciendo una ruta de trabajo desde el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025 en su Pilar Estratégico número 4: Gestión Creativa, orientado a "Fortalecer la gestión universitaria y el mejoramiento continuo, a través de la innovación y la creatividad para alcanzar y sostener la acreditación institucional" y el Pilar Estratégico número 5: Bienestar y Cultura Creativa, cuyo fin es el "Asegurar un enfoque humano multidimensional en todos los procesos de bienestar, mediante su transversalización, para consolidar la formación integral y el mejoramiento del clima organizacional".

Así mismo, a través de su nuevo plan de desarrollo institucional 2026–2040 "Uniquindío en conexión territorial", se deja en firme el compromiso con la excelencia académica, la pertinencia social, la sostenibilidad y la integración con el territorio; su apuesta es por una universidad en conexión territorial capaz de liderar procesos de cambio con un *"enfoque de desarrollo integral que articula adaptabilidad institucional, fortalecimiento del capital humano, innovación pedagógica, pertinencia académica y consolidación de capacidades en un contexto marcado por la digitalización y la interacción global"* (PDI, 2025, p.10).

Bajo este contexto, el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, responde a las propuestas de ambos planes de desarrollo institucional y de manera específica en el PDI 2026-2040, en el eje estratégico 4. La sana convivencia es crecimiento humano institucional y el eje estratégico 5. Gestión sostenible.

El eje estratégico 4. "La sana convivencia es crecimiento humano institucional", fundamenta todo lo relacionado con la permanente atención y solución a las tensiones, de tal forma que se posibilite el respeto y el reconocimiento del otro en función de la institucionalidad. Este eje estratégico está conformado por el pilar 10 "Bienestar en la comunidad universitaria" cuyas acciones se orientan a fomentar un entorno saludable, participativo y armónico para quienes hacen parte de la universidad, mediante un conjunto de condiciones, servicios y acciones orientadas a garantizar la salud física y mental, la seguridad y el ambiente formativo integral para estudiantes, profesores y administrativos.

El eje estratégico 5. "Gestión sostenible", es considerado el eje transversal que orienta el compromiso ético, ambiental, social y económico de la Universidad del Quindío con las generaciones presentes y futuras. Se fundamenta en una cultura institucional que promueve el uso responsable y eficiente de los recursos, la conservación y protección de la biodiversidad, la mitigación y adaptación al cambio climático, así como la gestión de riesgos de desastres, fortaleciendo la resiliencia territorial. Específicamente para el





contexto del PIC, el eje 5 se articula a partir del principio estratégico 12 "Gestión institucional moderna y efectiva" en el que se contemplan políticas de desarrollo humano, bienestar laboral, formación continua, gestión del riesgo y sistemas de evaluación del desempeño, entre otras, que fortalecen la cultura organizacional.

De igual manera, el plan de capacitación se estructura de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 emitido por la Función Pública y consolida los resultados de la encuesta de detección de necesidades diligenciada por los funcionarios administrativos de la institución.

Finalmente, cabe resaltar que el plan de capacitación institucional 2026 se enfocará en potenciar a los servidores públicos, no sólo desde una perspectiva de rendimiento, sino también desde una óptica de significación del trabajo y del desarrollo de las capacidades que cada uno posee, la calidad de vida en el trabajo, factores claves que permiten a una institución lograr sus objetivos.





PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL PIC – 2026

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- es descrito por la Función Pública (2023) como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales. Este plan responde a los lineamientos establecidos en el 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 y guarda concordancia con los parámetros definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

1. Objetivo General

Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano vinculado a la Universidad del Quindío, a través de capacitaciones internas y externas orientadas al desarrollo de las competencias laborales y comportamentales, que incrementen la capacidad individual y colectiva, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos misionales de la Universidad, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo integral del funcionario.

1.1. Objetivos específicos

- Promover el desarrollo de competencias individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y el crecimiento personal acorde a los valores institucionales.
- Contribuir al cierre de las brechas existentes entre los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de sus cargos.
- Responder a las necesidades de capacitación identificadas por el talento humano, buscando articular los contenidos de formación con los nuevos lineamientos institucionales establecidos en el plan de desarrollo 2026 - 2040.
- Generar espacios para la integración del talento humano a la cultura organizacional de la Universidad a través de los procesos de inducción y reinducción.

2. Población beneficiaria

Tomando como base lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3, literal g, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos,



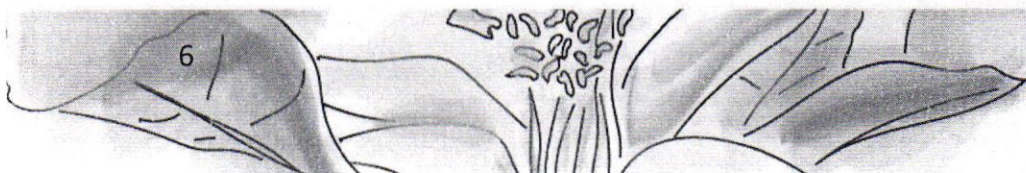
independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los funcionarios de carrera administrativa.

Por otra parte, serán obligaciones de los funcionarios, respecto al plan institucional de capacitación, las siguientes:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Actuar como agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según el caso, que sean impartidos por la Entidad.

3. Marco normativo

- **Decreto-Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002**, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004**, Artículo 15, indica que es responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Artículo 36 que define los objetivos de la capacitación.
- **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 y específicamente se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles





jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **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 104 de 2020**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Directiva Presidencial 001 de 2023 y la Circular Conjunta 001 de 2023 Vicepresidencia de la República y el DAFP** orientadas a fortalecer la equidad de género en el sector público, exigiendo la implementación de protocolos contra la violencia de género y discriminación, formación obligatoria para funcionarios y la inclusión de la perspectiva de género en políticas y contrataciones, promoviendo la participación de mujeres en cargos directivos y la transformación cultural hacia la no violencia y el respeto por la diversidad.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030.

4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales se enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las

dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).



Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la institución. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5. Lineamientos según Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2023 – 2030

Las temáticas que estructuran el presente Plan Institucional de Capacitación para la Universidad del Quindío, obedecen a lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, en el que se exponen seis ejes, los cuales orientan las acciones de formación y capacitación del sector público, como se evidencia en la siguiente ilustración:

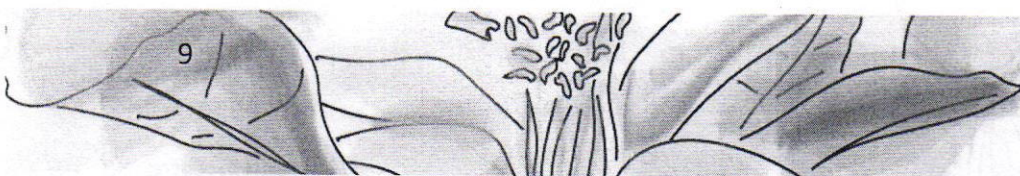
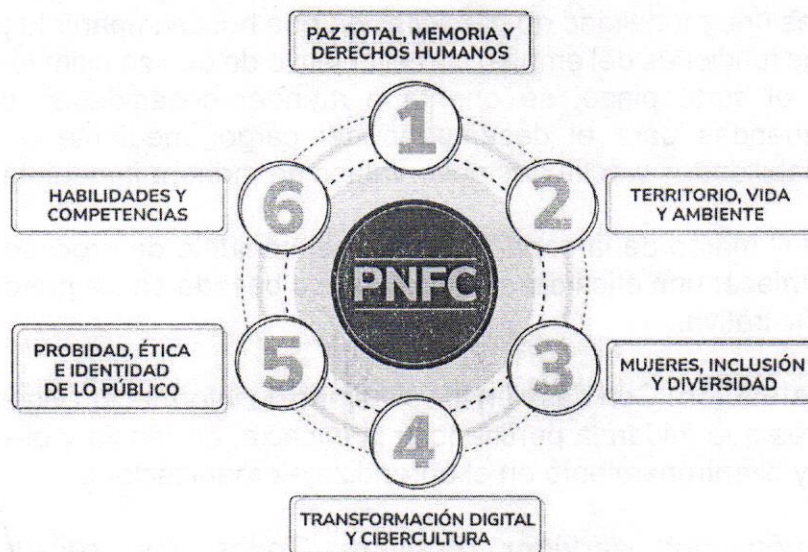


Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente: Guía 2023

5.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



Ilustración 2. Temáticas sugeridas para el eje 1 "Paz total, memoria y derechos humanos"



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

5.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular.



Ilustración 3. Temáticas sugeridas para el eje 2 "Territorio, vida y ambiente"



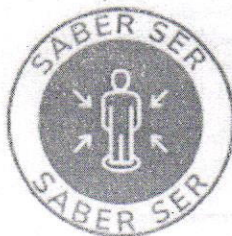
- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC. 2023-2030

5.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.



Ilustración 4. Temáticas sugeridas para el eje 3 "Mujeres, inclusión y diversidad"



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

5.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Como lo plantea la Función Pública, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las "tecnologías disruptivas" se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos



y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Ilustración 5. Temáticas sugeridas para el eje 4 "Transformación digital y cibercultura"



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo

- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

5.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.



Ilustración 6. Temáticas sugeridas para el eje 5 "Probidad, ética e identidad de lo público"



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

5.6 Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que se poseen en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro); por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de la institución.

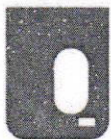


Ilustración 7. Temáticas sugeridas para el eje 6 "Habilidades y competencias"



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

6. Resultados encuesta de necesidades de capacitación

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación fue enviada la encuesta virtual "Impulsa tu Futuro: Encuesta de Desarrollo y Formación 2026", un formulario de Google Forms cuyo propósito se orientó a identificar y priorizar las necesidades de formación y cualificación para impulsar el crecimiento profesional y el fortalecimiento del servicio público brindado por la universidad.

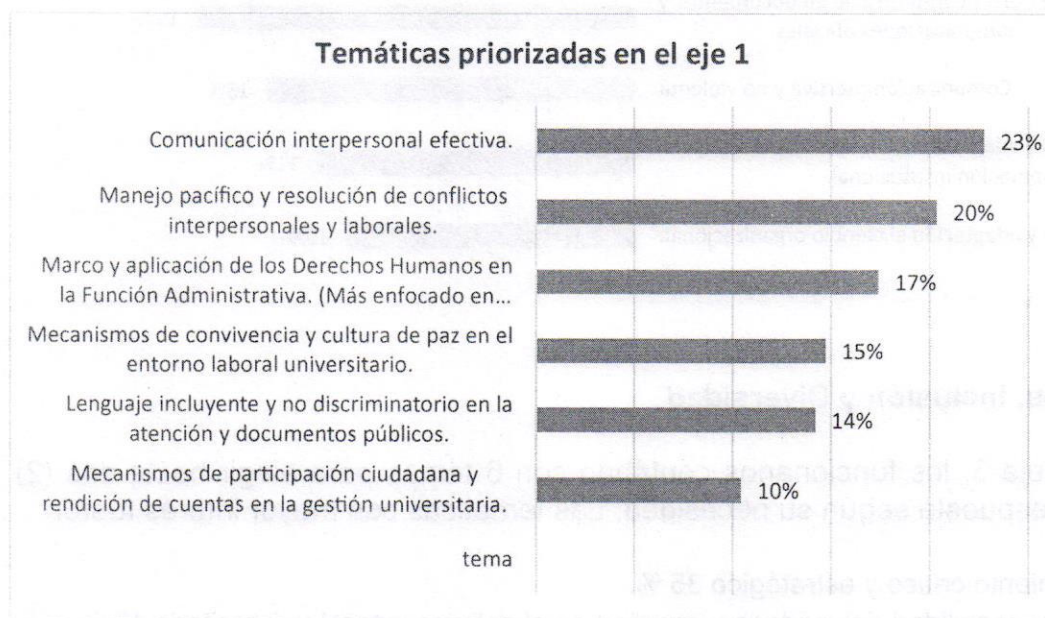
Dicha encuesta fue diseñada con base en los seis (6) ejes temáticos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, conforme a la Guía de Formulación, Ejecución y Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2023–2030; fue enviada en el mes de diciembre de 2025 a los funcionarios administrativos de planta de la institución, logrando una participación del 39 %. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos



Para el eje 1 los funcionarios podían seleccionar hasta tres (3) opciones de respuesta a partir de un listado de seis (6) temáticas específicas de acuerdo a su preferencia. Es así como se manifestó un mayor interés en capacitaciones relacionadas con:

- Comunicación interpersonal efectiva 23%
- Manejo pacífico y resolución de conflictos interpersonales y laborales 20% y
- Marco y aplicación de los Derechos Humanos en la Función Administrativa 17%



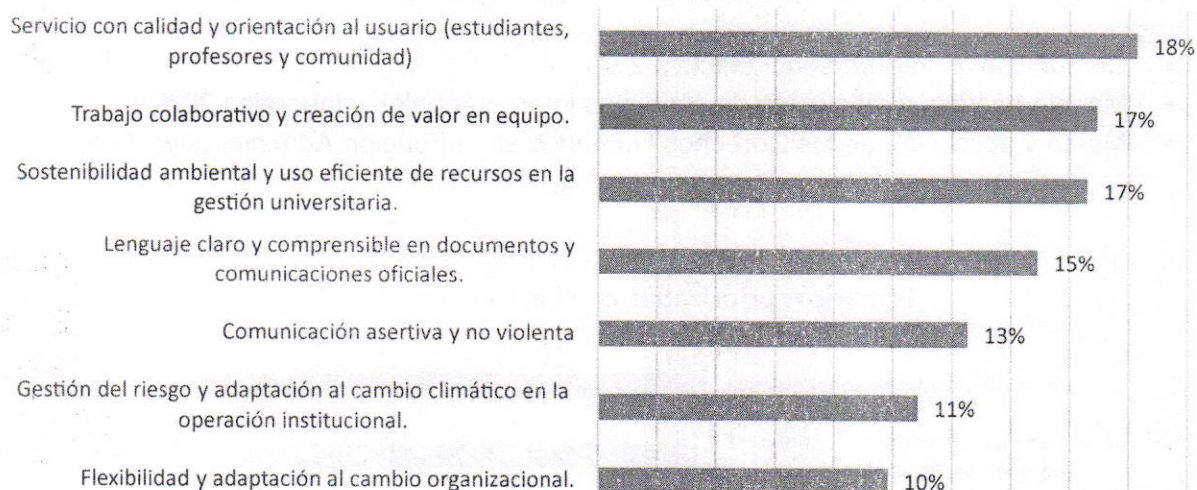
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

En el eje 2 los funcionarios podían seleccionar hasta dos (2) opciones de respuesta a partir de un listado de siete (7) temáticas específicas. Los funcionarios manifestaron un mayor interés en capacitaciones relacionadas con:

- Servicio con calidad y orientación al usuario 18 %
- Trabajo colaborativo y creación de valor en equipo 17 %



Temáticas priorizadas en el eje 2



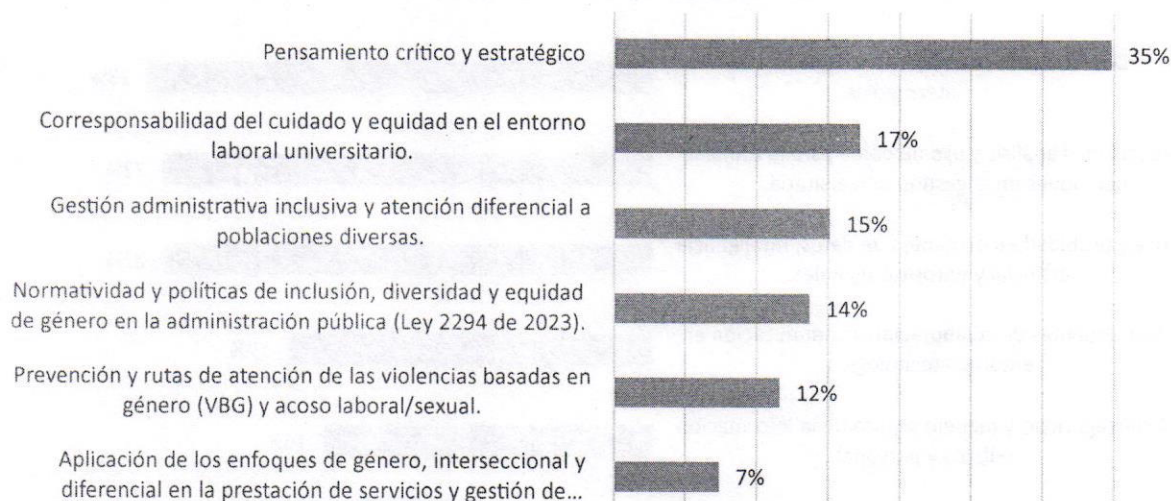
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

En cuanto al eje 3, los funcionarios contaban con 6 temas para elegir hasta dos (2) opciones de respuesta según su necesidad. Las temáticas con mayor interés fueron:

- Pensamiento crítico y estratégico 35 %.
- Corresponsabilidad del cuidado y equidad en el entorno laboral universitario 17 %.



Temáticas priorizada en el eje 3

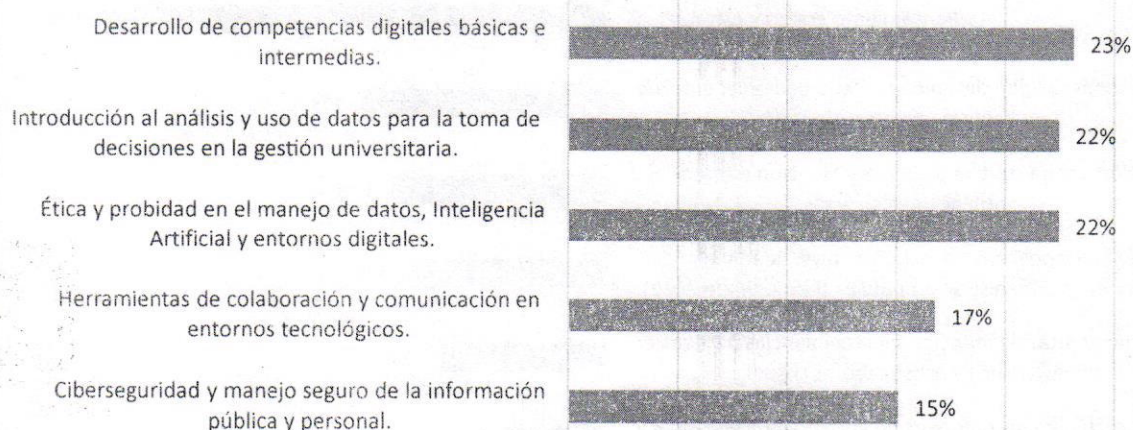


Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

En este eje los participantes contaron con 6 opciones de temáticas, pudiendo elegir hasta dos (2) de ellas, sin embargo se obtuvieron dos opciones con igual número de respuestas, por lo que serán consideradas en la estructura del PIC.

- Desarrollo de competencias digitales básicas e intermedias 23 %.
- Introducción al análisis y uso de datos para la toma de decisiones en la gestión universitaria 22 %.
- Ética y probidad en el manejo de datos, Inteligencia Artificial y entornos digitales 22 %.

Temáticas priorizadas en el eje 4



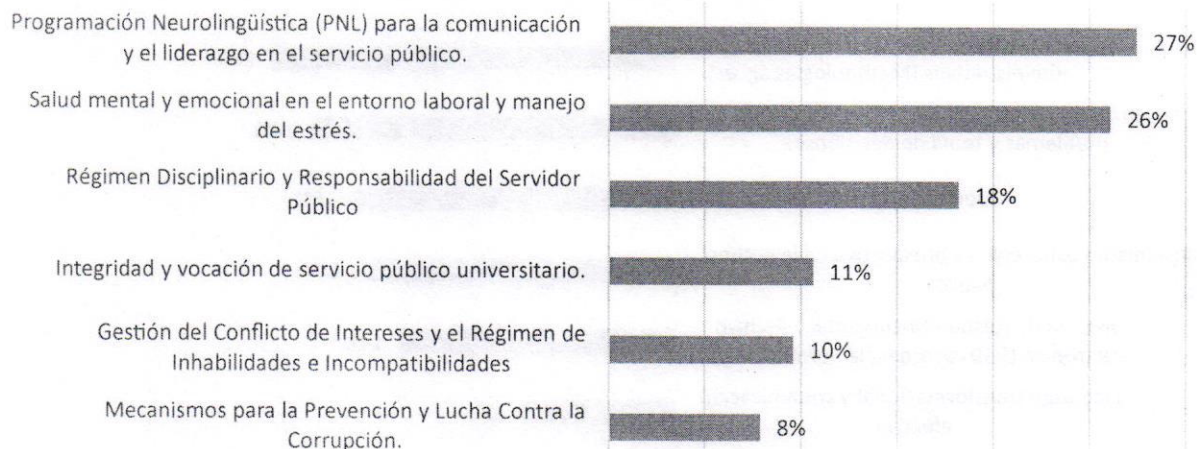
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

A la pregunta ¿En qué curso te interesaría participar? los funcionarios podían seleccionar hasta dos (2) opciones de respuesta a partir de un listado de seis (6) temáticas específicas del eje 5. Es así como se manifestó un mayor interés en capacitaciones relacionadas con:

- Programación Neurolingüística (PNL) para la comunicación y el liderazgo en el servicio público 27 %
- Salud mental y emocional en el entorno laboral y manejo del estrés 26 %



Temáticas priorizadas en el eje 5

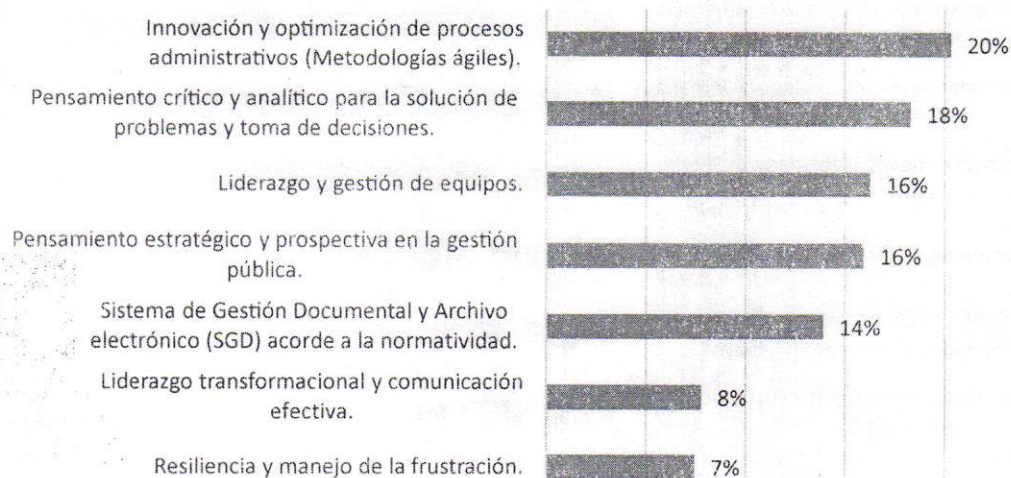


Eje 6: Habilidades y competencias

En cuanto al eje de Habilidades y Competencias, los funcionarios podían seleccionar hasta dos (2) opciones de respuesta a partir de un listado de siete (7) temáticas específicas. El mayor interés se mostró en:

- Innovación y optimización de procesos administrativos (Metodologías ágiles) 20 %.
- Pensamiento crítico y analítico para la solución de problemas y toma de decisiones 18%.

Temáticas priorizadas en el eje 6



De manera complementaria, la encuesta contó con la opción de enunciar otros temas de capacitación que los funcionarios consideraran importantes para mejorar sus competencias laborales, obteniendo los siguientes resultados:

- Actualización en el manejo de las herramientas de office
- Excel
- Redacción, ortografía e interpretación de textos
- Inteligencia artificial
- Ética en los entornos y el uso de la inteligencia artificial.
- Actualización en las normas ISO
- Auditorías Internas (informes- hallazgos)
- Inteligencia Artificial como herramienta para las labores del Control Interno
- Analítica de datos, proyecciones estadísticas
- Metodología BIM para proyectos
- Inteligencia artificial aplicada a la automatización de procesos y hacia la evaluación de impacto
- Contratación y derecho disciplinario régimen del servidor publico
- Régimen especial de contratación para universidades públicas en Colombia
- Actualización tributaria para entidades estatales
- Gestión Pública y Administración
- Presupuesto público
- Documentos electrónicos
- Atención al ciudadano y servicio al cliente



Finalmente, a la pregunta por la modalidad de asistencia a las capacitaciones, el 48 % desean participar de manera presencial, el 35 % consideran efectiva una participación híbrida (presencial y virtual) y 17 % prefieren la modalidad virtual.

7. Plan de actividades

La definición de las temáticas que orientarán el Plan Institucional de Capacitación 2026 para la Universidad del Quindío, se fundamentan en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y desarrollados a través de la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación; consolida las temáticas priorizadas por los funcionarios a partir de la encuesta “Impulsa tu Futuro: Encuesta de Desarrollo y Formación 2026”

EJE TEMÁTICO	No.	TEMA PRIORIZADO
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1.	Comunicación interpersonal efectiva
	2.	Manejo pacífico y resolución de conflictos interpersonales y laborales
	3.	Marco y aplicación de los Derechos Humanos en la Función Administrativa
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	4.	Servicio con calidad y orientación al usuario (estudiantes, profesores, comunidad)
	5.	Trabajo colaborativo y creación de valor en equipo
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	6.	Pensamiento crítico y estratégico
	7.	Corresponsabilidad del cuidado y equidad en el entorno laboral universitario
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	8.	Desarrollo de competencias digitales básicas e intermedias
	9.	Introducción al análisis y uso de datos para la toma de decisiones en la gestión universitaria
	10.	Ética y probidad en el manejo de datos, Inteligencia Artificial y entornos digitales
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	11.	Programación Neurolingüística (PNL) para la comunicación y el liderazgo en el servicio público
	12.	Salud mental y emocional en el entorno laboral y manejo del estrés
Eje 6: Habilidades y competencias	13.	Innovación y optimización de procesos administrativos (Metodologías ágiles)

	14. Pensamiento crítico y analítico para la solución de problemas y toma de decisiones
--	--

Los eventos de capacitación pueden ser de carácter obligatorio u optativo.

- Capacitación Optativa: Si un empleado se inscribe y no asiste a dos (2) eventos optativos, sin una justificación válida, perderá el derecho a participar en cualquier otra actividad de capacitación durante el año en curso.
- Capacitación Obligatoria: La inasistencia sin una causa justificada a eventos obligatorios será reportada al área competente para las acciones correspondientes.

Además de los temas descritos en la tabla anterior, el Plan Institucional de Capacitación 2026 incluirá capacitaciones especializadas para dar cumplimiento a premios y reconocimientos institucionales, según las siguientes resoluciones:

- Premio "Innovación para un mejor servicio al ciudadano": Se ofrecerá una capacitación de alto nivel para el equipo de trabajo de la Dirección de Gestión y Aseguramiento de la Calidad que ocuparon el primer puesto, de acuerdo con la Resolución de Rectoría No. 1307 del 18 de noviembre de 2025.
- Premio a Servidores Públicos Administrativos destacados 2025: Se brindará una capacitación especializada, externa y presencial a los servidores públicos que fueron elegidos como destacados del año 2025, según lo estipulado en la Resolución de Rectoría No. 1309 del 19 de noviembre de 2025.

Para el mejoramiento de competencias individuales, los funcionarios podrán solicitar capacitaciones que cualifiquen su desempeño en el cargo. La aprobación de estas solicitudes dependerá de la disponibilidad presupuestal y del análisis y aprobación de la Comisión de Personal.

Los servidores públicos en cargos académico-administrativos no pueden acceder a capacitaciones relacionadas con la actividad docente a través de este programa. Dichas solicitudes deben ser gestionadas directamente por la decanatura de la facultad correspondiente, cumpliendo con los requisitos establecidos.

8. Medición del impacto

La medición del impacto de las capacitaciones se realizará a través del formato Medición Impacto Capacitación (Código A-GH-02-F-40) el cual será diligenciado por el jefe inmediato o líder de cada oficina y el funcionario asistente a la capacitación, estableciendo la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el ámbito laboral o personal.



- El líder o jefe inmediato identificará los logros alcanzados por sus colaboradores después de la capacitación, como la mejora en la productividad, el incremento de la calidad y el mejoramiento del servicio, entre otros.
- El funcionario asistente a la capacitación identificará la utilidad de los nuevos conocimientos para el fortalecimiento de sus competencias funcionales y comportamentales.

Una vez completado, el formato debe ser enviado en medio digital a la Dirección de Gestión Humana para el análisis respectivo.

9. Inducción y Reinducción

Las actividades de inducción y reinducción tendrán como propósito el fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos administrativos de la Universidad del Quindío, a través de capacitaciones que cierren las brechas entre sus habilidades actuales y las requeridas, contribuyendo directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La **Inducción** está dirigida a los nuevos funcionarios vinculados a la institución, con el fin de facilitar su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público a la comunidad universitaria, instruir acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos institucionales, entre otros. Este proceso deberá incluir tanto la inducción institucional como la inducción al puesto de trabajo. Las temáticas básicas a desarrollar en la inducción serán:

N°	TEMA CAPACITACIÓN	RESPONSABLE
1	Información institucional: reseña histórica - directivos institucionales, misión, visión - política de calidad, valores unquindianos.	Dirección de Gestión Humana
2	Sistema Integrado de Gestión, mapa de procesos institucional, acreditación institucional	Dirección de Gestión y aseguramiento de la calidad
3	Protocolo de atención al ciudadano, ética en la prestación del servicio público, lenguaje claro.	Dirección de Gestión Humana
4	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equipo de trabajo SSST
5	Rutas de atención integral en salud mental y Prevención de conductas adictivas	Dirección de Bienestar Institucional
6	Normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso laboral y sexual en el entorno laboral	Comité de Convivencia – Oficina de Control Interno Disciplinario
7	Nómina y procesos de contratación. Plan de estímulos, incentivos y bienestar social	Dirección de Gestión Humana



8	Evaluación de desempeño	Dirección de Gestión Humana
9	Gestión sostenible	Departamento de proyectos

El curso virtual en Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá ser desarrollado por los funcionarios que ingresan a la institución mediante el concurso público de méritos y entregarán como evidencia el certificado para ser integrado a su historia laboral.

La inducción en el puesto de trabajo será asumida por el superior inmediato del funcionario que se integra por traslado o nueva vinculación. Para ello, deberá diligenciar el formato A-GH-01-F-23 y propiciar un adecuado proceso de empalme que asegure la continuidad de las labores.

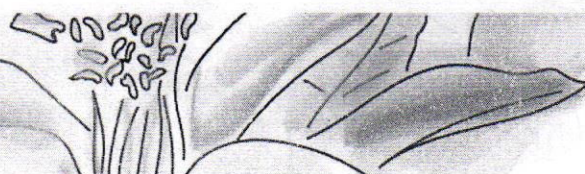
La **reinducción** tiene el propósito de actualizar a los funcionarios especialmente ante cambios en la institución, además de fomentar el fortalecimiento de la cultura organizacional. La Dirección de Gestión Humana analizará las necesidades institucionales para definir la periodicidad (mínimo 1 vez al año) y los temas a desarrollar, teniendo como base los siguientes:

- Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo.
- Estatuto Anticorrupción, medidas disciplinarias para la lucha contra la corrupción
- Código de Integridad – valores institucionales
- Sistema Integrado de Gestión SIG
- Gestión documental
- Sistema de aseguramiento de la calidad
- Código único disciplinario
- Planeación Institucional
- Prevención y superación de la estigmatización en procesos de reincorporación y reintegración.
- Capacitación en caracterización de la ciudadanía y grupos de valor.
- Gestión sostenible – Departamento de Proyectos

Tanto el proceso de inducción como de reinducción podrá ser desarrollado bajo la modalidad virtual, presencial o híbrida de acuerdo a las condiciones institucionales que serán definidas por la Dirección de Gestión Humana.

10. Metas e indicadores

Uno insumo fundamental para la evaluación del plan de capacitación institucional serán las siguientes metas e indicadores:





1) Alcanzar la participación del 70% de las personas inscritas en las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2026

Indicador: Porcentaje de participación y finalización de capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación 2026

Formula del Indicador

$$\frac{\Sigma \text{ Personas que finalizaron la capacitacion del PIC}}{\text{Número de personas inscritas en la capacitación del PIC}} \times 100$$

2) Implementar en un 100% las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026

Indicador: Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026

Formula del Indicador

$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas del PIC}}{\text{Numero de actividades programadas en el PIC}} \times 100$$

3) Obtener una puntuación promedio mínima de 4,0 en la evaluación de satisfacción de las personas que participan en actividades de capacitación.

Indicador: Nivel de satisfacción de personas que participan en actividades de capacitación.

Formula del Indicador

$$\frac{\text{Sumatoria de los resultados de la satisfaccion de cada capacitación}}{\text{Numero total de actividades evaluadas en el periodo}}$$

La Dirección de Gestión Humana presentará un informe anual sobre los resultados obtenidos en la implementación del Plan Institucional de Capacitación, describiendo los logros y oportunidades de mejora. Este informe será entregado a las instancias establecidas por la Universidad que podrá ser la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Comisión de Personal.

11. Seguimiento y evaluación

El Plan Institucional de Capacitación es presentado para su revisión y aprobación ante la Comisión de Personal en la vigencia 2026.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación deberá tener un seguimiento trimestral mediante el informe de gestión presentado a la Dirección de Planeación, instancia en la que se analizan los indicadores de gestión y el avance en la ejecución de las actividades programadas. De manera complementaria, se efectúa un seguimiento mensual al desarrollo de las acciones de capacitación en el marco de las reuniones de equipo, con el fin de asegurar el cumplimiento oportuno del Plan.

12. Referencias bibliográficas

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Universidad del Quindío (2015). Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2025.

Universidad del Quindío (2025). Plan de Desarrollo Institucional 2026 – 2040.



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO®
Res.MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

**ACTA No. 1
REUNIÓN
COMISIÓN DE PERSONAL**

FECHA: 10 DE MARZO DEL 2026
HORA: 2:40 P.M.
LUGAR: SALA VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

INTEGRANTES DE LA COMISION DE PERSONAL:

ASISTENTES:

REPRESENTANTES DEL SEÑOR RECTOR

Estella López de Cadavid- Vicerrectora Administrativa y Financiera
Víctor Alfonso Vélez Muñoz – Director Jurídico

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

Erica Vanessa Ramírez
María Eugenia Rodríguez

SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

Gloria Cristina Zuleta Rincón- Directora de Gestión Humana

AUSENTES:

Sin ausentes

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación del Quórum
2. Lectura y aprobación del orden del día
3. Socialización y aprobación del Plan Institucional de Capacitación de la Universidad del Quindío 2026.
4. Socialización y aprobación del Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar social para los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío 2026.
5. Propositiones y Varios

Siendo las 2:40 de la tarde se da inicio a la primera reunión de la Comisión de Personal del año 2026.



UNIQUINDÍO, en conexión territorial
Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO®
Res.MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Verificación del Quorum:

La secretaria de la Comisión, Gloria Cristina Zuleta Rincón, da el saludo y cede la palabra a la Señora Vicerrectora Administrativa y Financiera, quien procede a dar un saludo a los integrantes de la comisión y los exhorta a realizar un trabajo mancomunado para sacar adelante todos aquellos proyectos que benefician a los funcionarios de la Universidad.

La secretaria hace el llamado para verificación del Quorum, se encuentran presentes cuatro de los miembros de la comisión así: Estella López de Cadavid- Vicerrectora Administrativa y Financiera, Víctor Alfonso Vélez Muñoz – Director Jurídico y las funcionarias Erica Vanessa Ramírez y María Eugenia Rodríguez, hay quorum para deliberar y decidir.

2. Aprobación del orden del día

La secretaria de la comisión, da lectura al orden del día el cual es aprobado por unanimidad.

3. Socialización y aprobación del Plan Institucional de Capacitación de la Universidad del Quindío 2025.

La directora de gestión humana socializa el Plan Institucional de Capacitación de la Universidad del Quindío para la aprobación, el cual cuenta con seis ejes temáticos y catorce temas priorizados, así como establece los temas para el programa de inducción y reinducción. Informa que este plan obedece a un diagnóstico que se realiza cada fin de año de la vigencia inmediatamente anterior y va alineado con las políticas institucionales (anexo No.1. PIC 2026).

Los ejes temáticos y los 14 temas priorizados son los siguientes:

EJE TEMÁTICO	No.	TEMA PRIORIZADO
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1.	Comunicación interpersonal efectiva
	2.	Manejo pacífico y resolución de conflictos interpersonales y laborales
	3.	Marco y aplicación de los Derechos Humanos en la Función Administrativa
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	4.	Servicio con calidad y orientación al usuario (estudiantes, profesores, comunidad)
	5.	Trabajo colaborativo y creación de valor en equipo
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	6.	Pensamiento crítico y estratégico
	7.	Corresponsabilidad del cuidado y equidad en el



EJE TEMÁTICO	No.	TEMA PRIORIZADO
		entorno laboral universitario
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	8.	Desarrollo de competencias digitales básicas e intermedias
	9.	Introducción al análisis y uso de datos para la toma de decisiones en la gestión universitaria
	10.	Ética y probidad en el manejo de datos, Inteligencia Artificial y entornos digitales
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	11.	Programación Neurolingüística (PNL) para la comunicación y el liderazgo en el servicio público
	12.	Salud mental y emocional en el entorno laboral y manejo del estrés
Eje 6: Habilidades y competencias	13.	Innovación y optimización de procesos administrativos (Metodologías ágiles)
	14.	Pensamiento crítico y analítico para la solución de problemas y toma de decisiones

Se discute sobre la cada uno de los temas y la pertinencia de ser incluidos, se aprueban.

Posteriormente, la directora de gestión humana, presente los temas a tratar en el programa de inducción y reinducción, los cuales son los siguientes:

Nº	TEMA CAPACITACIÓN	RESPONSABLE
1	Información institucional: reseña histórica - directivos institucionales, misión, visión - política de calidad, valores uniquindianos.	Dirección de Gestión Humana
2	Sistema Integrado de Gestión, mapa de procesos institucional, acreditación institucional	Dirección de Gestión y aseguramiento de la calidad
3	Protocolo de atención al ciudadano, ética en la prestación del servicio público, lenguaje claro.	Dirección de Gestión Humana
4	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equipo de trabajo SSST
5	Rutas de atención integral en salud mental y Prevención de conductas adictivas	Dirección de Bienestar Institucional
6	Nómina y procesos de contratación. Plan de estímulos, incentivos y bienestar social	Dirección de Gestión Humana
7	Evaluación de desempeño	Dirección de Gestión Humana

frente a ellos la funcionaria María Eugenia Rodríguez, solicita que sea incluido dentro del plan de inducción y reinducción, un tema sobre gestión sostenible, el cual vaya articulado con el eje ambiental de la Universidad, el cual estaría a cargo del Departamento de proyectos.

Así mismo, se solicita por parte de los miembros de la comisión incluir el tema sobre prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.

Los miembros de la comisión están de acuerdo que sean incluidos.



Se pone en consideración de los miembros de la comisión el Plan Institucional de Capacitaciones para el año 2026, el cual es aprobado por unanimidad.

4. Socialización y aprobación del Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar social para los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío 2026.

La directora de Gestión Humana toma la palabra y proyecta el plan estímulos, incentivos y bienestar social para los funcionarios administrativos de la Universidad del Quindío 2026, con el fin de realizar su revisión, informa que igual que en el plan anterior, este plan obedece al diagnóstico que se realiza cada fin de año de la vigencia inmediatamente anterior y va alineado con las políticas institucionales. (anexo No.2 Plan de Estímulos, Incentivos y Bienestar social 2026).

A continuación, se relacionan los ejes propuestos con el tipo de actividad y las acciones específicas:

Eje 1. Equilibrio psicosocial	
• Factores Psicosociales	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Recreación y Deporte	Grupos y actividades recreo-deportivas, acondicionamiento físico.
Arte y Cultura	Cursos y talleres artísticos y culturales.
Entorno laboral saludable	Iniciativas relacionadas con el autocuidado cuerpo y mente. Caminatas Ecológicas en articulación con Gestión Ambiental y Bienestar Universitario
• Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	
Aspecto	Programas / Acciones Específicas
Flexibilidad Laboral	Horario Laboral Flexible y opción de Teletrabajo, ambos de conformidad con la normativa vigente.
Descansos Especiales	Descanso remunerado en Semana Santa y mitad de año
Día de Cumpleaños	Día del Cumpleaños remunerado (Un día de descanso).
Integración Familiar	Celebración del Día de la Familia.
Día de la Niñez y la recreación	Celebración día de los niños
Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral	Actividades de sensibilización relacionadas con el uso adecuado del tiempo libre y la desconexión laboral.
• Calidad de Vida Laboral	
Tipo de Reconocimiento	Programas / Acciones Específicas
Trayectoria Institucional	Evento de reconocimiento por tiempo de servicio (Quinquenios).



Desempeño y Servicio	Reconocimiento "Servidor Público Destacado". Reconocimiento por "Buen Servicio al Ciudadano".
Reconocimiento Diario	Felicitación por cumpleaños (tarjeta digital). Felicitaciones a Madres Gestantes. Reconocimiento de Profesiones (tarjeta virtual).
Acompañamiento	Desvinculación Asistida (Actividad de reconocimiento al pensionado). Bienvenida a funcionarios nuevos/reingreso (tarjetas virtuales). Mensajes de pronta recuperación y acompañamiento en procesos de duelo.
Celebraciones Varias	Día del Servidor Público. Día del Trabajo (mensaje virtual). Celebración de fechas internacionales (Día de la mujer, del hombre, de la felicidad) y especiales (Secretaria, Profesor).
Programa de desvinculación asistida	Acompañamiento a funcionarios que vivan el proceso de retiro institucional.
Programa Servimos	Estrategias de difusión de servicios cubiertos por el Programa Servimos (Función Pública)
Eje 2. Salud Mental	
• Higiene Mental y nuevos riesgos a la salud	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Mantenimiento de la Salud Mental	Actividades de sensibilización relacionadas con prevención de conductas suicida, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral, entre otras
Programa de minfulness	Actividades para la reducción de estrés
Promoción de la salud	Cápsulas y capacitaciones sobre vida saludable (nutrición, salud oral, visual y auditiva, higiene del sueño, etc). Ferias de Salud y campañas de prevención y promoción de la salud.
Eje 3. Diversidad e inclusión	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Promoción y Formación	Actividades con acompañamiento de Bienestar Institucional para promover la inclusión, diversidad y equidad en el campus universitario
Prevención de Violencias	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, violencias basadas en género, ciberacoso y abuso de poder.
Eje 4. Transformación digital	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Cultura digital para el bienestar	Promoción de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.





UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO.
Res.MEH 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Analítica de datos para el bienestar	Talleres sobre inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar.
	Capacitaciones sobre protección de la información y analítica de datos.
Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	
Tipo de Actividad	Programas / Acciones Específicas
Sensibilización nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2026-2040	Actividades orientadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los funcionarios respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la organización
Estrategias de difusión Código de integridad	Campañas orientadas a visibilizar el código de integridad y su puesta en práctica en el desempeño laboral.

Se discute cada una de las actividades propuestas, realizan sugerencias y se pone en consideración de la comisión el plan, el cual es aprobado por unanimidad.

5. Propositiones y Varios

No hay proposiciones y varios

Se da por terminada la reunión a las 4:10 p.m. del 10 de marzo del 2026.


Estella López de Cadavid
Vicerrectora Administrativa y Financiera
Presidente de la Comisión


Gloria Cristina Zuleta Rincón
Directora de Gestión Humana
Secretaria Técnica



UNIQUINDÍO, en conexión territorial
Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia



UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO				SISTEMA INTEGRADO DE GESTION			
CÓDIGO: SGAC-02 F-05				VERSIÓN: 09			
FECHA: 2024/09/06							
REGISTRO DE ASISTENCIA							
FECHA	DÍA	MES	AÑO	HORA INICIO:	2:30 p. m.	HORA FINALIZACIÓN:	VICE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
	10	03	2026				
TEMA O NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:				OBJETIVO:			
PRIMERA REUNION COMISION DE PERSONAL AÑO 2026				FACILITADOR O RESPONSABLE:			
				GLORIA CRISTINA ZULETA RINCON			
OBSERVACIONES							
ACUERDOS Y COMPROMISOS							
No.	COMPROMISO.			RESPONSABLE	FECHA DE COMPROMISO	FECHA DE REALIZACIÓN	FIRMA
1							
2							
3							
ASISTENTES A LA ACTIVIDAD							
No.	NOMBRES Y APELLIDOS	IDENTIFICACIÓN	CARGO/ CATEGORÍA DOCENTE	DEPENDENCIA/ PROGRAMA/ ENTIDAD	EXTENSIÓN O TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	ESTELLA LOPEZ DE CADAVID						
2	VICTOR ALFONSO VELEZ MUÑOZ	18402967	Director	Externa	242	vivelez@uniquindio.edu.co	
3	GLORIA CRISTINA ZULETA RINCON	24581533	Directora	Gestión Humana	1039	gloria.zuleta@uniquindio.edu.co	
4	MARIA EUGENIA RODRIGUEZ	33816435	Profesional	Proyectos	851	maria.e.rodriguez@uniquindio.edu.co	
5	ERIKA VANESSA RAMIREZ	109003318	Sec. General	Secretaría	306	erika.vanessa.ramirez@uniquindio.edu.co	
6							
7							
8							
9							
10							