INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO
RESOLUCIÓN No. 060
(enero 29 de 2026)

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Capacitación de la UNIAJC versión 2026"

EL SECRETARIO GENERAL
Delegatario de las funciones del Rector

De la Institución Universitaria Antonio José Camacho, en ejercicio de sus atribuciones legales en especial las conferidas en el artículo 69 de la Constitución Nacional, en el artículo 29 de Ley 30 de 1992 y en el artículo 23 del Estatuto General de la INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO y

CONSIDERANDO

Que la Institución Universitaria Antonio José Camacho es un establecimiento público de Educación Superior del Orden Municipal, adscrito al Municipio de Santiago de Cali, creado por el Acuerdo No. 29del 21 de diciembre de 1993 y modificado por el Acuerdo 0249 del 15 de diciembre de 2008, emitido por el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, como una unidad autónoma con régimen especial vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo.

Que el artículo 29 literal **g** de la Ley 30 de 1992, reconoce a las Instituciones Universitarias las facultades de arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que los artículos 20 y 23 literales **e,** y **n** del Estatuto General de la INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO, facultan al rector para suscribir los contratos y expedir los actos que seannecesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución, atendiéndose las disposiciones legales y estatutarias vigentes, y para las demás que le correspondan conforme a las leyes, al Estatuto General y los reglamentos de la Institución, y aquellas que no estén expresamente atribuidas a otra autoridad de la Institución.

Que, mediante resolución No. 039 de 2026, se delegaron las funciones descritas en el Art. 23 literales a, b, c, e, h, k, l, m y n del Acuerdo 022 de 2007 – Estatuto General de la Institución Universitaria Antonio José Camacho al Secretario General, de manera temporal, entre el 26 de enero 2026 y el 31 de enero de 2026

Que acorde a lo reglado en las siguientes normas: Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto4665 de 2007, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1583 de 2015 en la forma en que fue adicionado por elDecreto 648 de 2017, es necesario adoptar para la UNIAJC el Plan de Capacitación, en un todo concordante con el Plan Estratégico de Talento Humano, y que habrá de dar soporte a las actividades tendientes al mejoramiento permanente de las capacidades y cualificación del personal vinculado a esta institución, durante la vigencia 2026.

En mérito de lo anterior,

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Capacitación de la UNIAJC versión 2026"

RESUELVE:

Artículo Primero: Aprobar el Plan de Capacitación para la Planta Administrativa de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, versión 2026, así:

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Recursos Humanos (ORH), es una unidad que propende por la calidad de vida integral de los colaboradores de la UNIAJC, gestionando procesos administrativos, que aportan al cumplimiento de las obligaciones laborales, potencializando el capital humano a través de la cualificación, orientandoacciones que contribuyan a la seguridad y salud de las personas, manteniendo un ambiente y desarrollosostenible.

Así mismo, la Oficina de Desarrollo Profesoral (ODP) adscrita a la vicerrectoría académica de la UNIAJC, es la encargada el proceso de cualificación y competencia profesoral, de los, decanos(as) de las unidades académicas de la Institución, directores(as) de programa y profesores(as). Para ello cuenta con el Programa Educativo Para el Desarrollo Profesoral, en el cual se soportan los lineamientospedagógicos para para el proceso de cualificación profesoral, con tres estrategias que permiten el desarrollo de este; formación, acompañamiento y reflexión, alineado al proyecto Educativo Institucional.(PEI 2015).

Ambas oficinas (ORH y ODP) consolidan en este documento, el plan de capacitación para el año 2026, dirigido a funcionarios administrativos-académicos y el estamento profesoral.

CAPÍTULO. 1: NÚCLEO COMÚN

- **Principios del servidor púbico**

Al ser parte de la función pública, los colaboradores (Administrativos, servicios generales y estamentoprofesoral) se rigen por dos conjuntos de valores: los valores de la función pública en general y los valores institucionales específicos de UNIAJC.

Los valores de la función pública son principios fundamentales que guían el trabajo y la interacción conla comunidad. Estos valores incluyen la transparencia, la imparcialidad, la ética, la responsabilidad y elservicio a los ciudadanos. En el cual cada uno se compromete a actuar con integridad y a ofrecer un servicio público de calidad, siempre buscando el beneficio común y el bienestar de todos.

Por otro lado, UNIAJC también tiene sus propios valores institucionales, los cuales



reflejan la identidad y misión como universidad. Estos valores pueden incluir el compromiso con la excelencia académica, la diversidad, la innovación y el respeto por el conocimiento y la investigación.

***Fuente: Página institucional UNIAJC*

- **Seguridad y Salud para el Trabajo**

Unidad de Gestión SST - Ambiente y Desarrollo Sostenible que se ocupa de la salud integral de los servidores a través de las diferentes estrategias que lidera el proceso de SST, contribuyendo de manera preventiva a través de los programas de riesgo epidemiológico en la salud de los servidores, realizandoel seguimiento y control a los ausentismos derivados de situaciones de salud; además se garantiza la adecuada prestación del servicio generando espacios seguros y ergonómicos.

CAPÍTULO. 2: PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-ACADÉMICOS

PRESENTACIÓN

La Institución Universitaria Antonio José Camacho como entidad pública, establece su Plan Institucionalde Capacitación PIC -2026, el cual tiene como propósito fortalecer y desarrollar las habilidades, actitudes, saberes, destrezas, capacidades y competencias de los servidores públicos (administrativos/académicos), promoviendo en ellos el desarrollo laboral, profesional y/o personal, favoreciendo la eficacia y eficiencia en la formulación de los planes, programas y proyectos propios del servicio público en Colombia al igual que los específicos de la UNIAJC.

El PIC de la UNIAJC da respuesta a las disposiciones normativas vigentes, en especial a lo establecidoen el decreto Ley 1567 de 1998 por medio de la cual se crea el sistema nacional de capacitación paralos servidores de entidades públicas o del Estado. Este plan se formula anualmente, teniendo presentelas necesidades individuales, por nivel jerárquico y por equipos de trabajo identificados a través de losdiferentes mecanismos

implementados desde la Oficina de Recursos Humanos (ORH).

En este sentido, la UNIAJC desde su oficina de Recursos Humanos desarrolla el PIC para los servidores públicos bajo los siguientes objetivos.

2.1 OBJETIVOS.

Objetivo General:

El objetivo General del presente plan es promover el desarrollo integral de los servidores públicos (funcionarios/docentes) a través de actividades de capacitación y formación, acordes a las necesidadesidentificadas por la UNIAJC, para el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER, SABER HACER, de cada uno de los participantes.

Objetivos Específicos:

Contribuir a la formación de servidores (directivos, administrativos, docentes) a partir de los ejes de desarrollo e instrumentos del plan de formación y capacitación dados por la Función Pública.

Integrar a los servidores a la Cultura Institucional, por medio de procesos formativos, en virtud de los cambios, actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

JUSTIFICACIÓN

Para la Institución Universitaria Antonio José Camacho la cualificación de sus servidores por vía de la capacitación permanente se ha consolidado como una herramienta indispensable para el desarrollo de sucapital humano, sin distinción alguna por su nivel jerárquico, tipo de vinculación, entre otros aspectos.

En este sentido, al ser la Institución una entidad de carácter pública, autogestora de sus propios Recursos, se acoge a todos los lineamientos y directrices de la Función Pública. Por tal razón, el PIC 2026 de la UNIAJC ha contemplado para esta vigencia una estructura macro en donde se incluyen, líneas rectoras, ejes temáticos, dimensiones y competencias que nos permiten sustentar el porqué de las formaciones y de qué manera impactan los temas abordados por vía de formación, cumpliendo con los lineamientos y requerimientos de las entidades gubernamentales rectoras. A continuación, se describe la estructura Macro con sus diferentes aspectos:

LÍNEAS RECTORAS DEL PED 2030 UNIAJC

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desarrollar el potencial de la capacidad institucional para el bienestar dela comunidad universitaria

- **Línea de acción 4:** Establecer acciones de promoción y prevención tendientes adisminuir los factores de riesgo psicosociales de la comunidad universitaria
- **Línea de acción 7:** Definir un plan de formación y actualización del personal con baseen la identificación de las necesidades.
- **Línea de acción 9:** Generar espacios que fomenten el desarrollo de un clima laboralque permita el logro de los objetivos Institucionales.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR (MIPG)

- Ruta de la Felicidad "la felicidad nos hace productivos"
- Ruta del crecimiento "liderando talento"
- Ruta del Servicio "al servicio de los ciudadanos"
- Ruta de la Calidad "la cultura de hacer las cosas bien"
- Ruta del análisis de datos" conociendo el talento"

EJES TEMÁTICOS (DAFP)

- Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos.
- Eje 2 Territorio, vida y ambiente.
- Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad.
- Eje 4 Transformación digital y cibercultura.
- Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público.
- Eje 6 Habilidades y competencias.

DIMENSIONES (DAFP)

- Saber /Conocimiento
- Ser/Actitud
- Saber Hacer /Habilidad

COMPETENCIAS DEL SERVIDOR 4.0 (DAFP)

- Competencias Cognitivas
- Competencias Sociales
- Competencias Digitales
- Competencias Actitudinales

RESULTADOS DEL CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2025

En el cumplimiento a la Resolución N°043 de 2025 por el cual se aprobó el Plan de Capacitación para el año 2025 se realizaron capacitaciones logrando una participación importante en temas tales como:

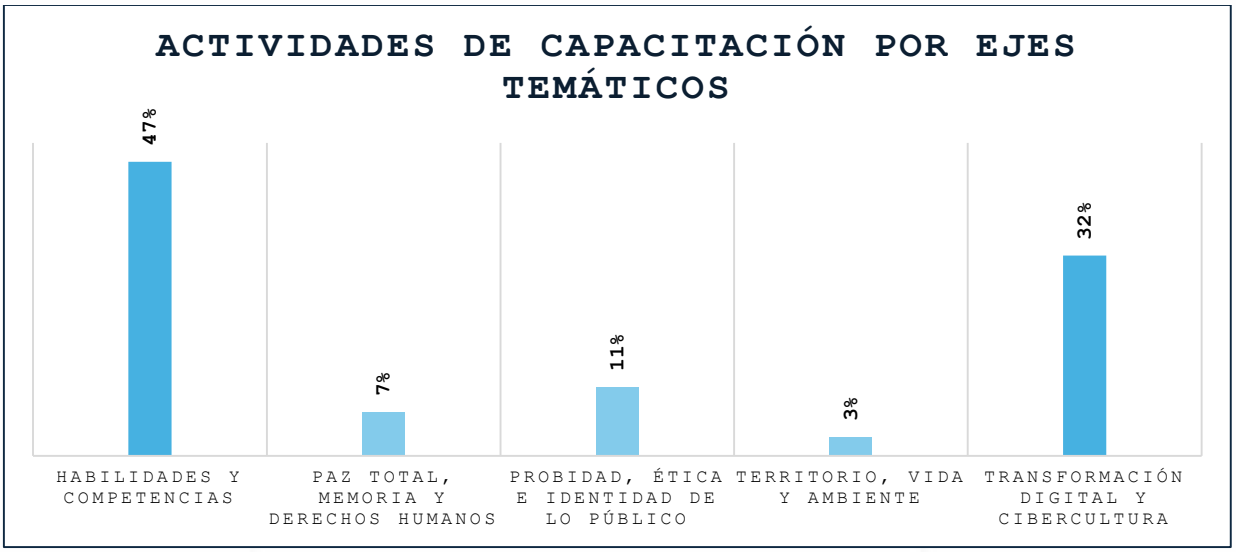
- Inducción y Reinducción.

- Unicamacho Diversa e Inclusiva (DUA, Diversidad sexual y de género, Equidad de género y prevención de violencias basadas en género, Componente étnico, Discapacidad y neurodivergencia).
- Curso de inglés en niveles A1.1, A1.2 y A2.1.
- Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Fortalecimiento de competencias blandas asociadas a la Orientación al Servicio (Comunicación asertiva, Trabajo colaborativo, Empoderamiento en el servicio y Protocolo de atención).
- Gestión Integral de Riesgos.
- Ciberseguridad y protección de la privacidad en el sector público.
- Gestión documental.
- Power BI.
- Herramientas de liderazgo para secretarias y asistentes administrativos.
- Gestión financiera pública.
- Inteligencia artificial.
- Herramientas para la protección de la integridad emocional.
- Derecho disciplinario.
- Gestión de proyectos.
- Impacto de la reforma laboral en las IES.
- Gestión integral de almacenes e inventarios.
- Gestión del control interno.
- Gestión ambiental, eficiencia energética y consumo responsable del agua.

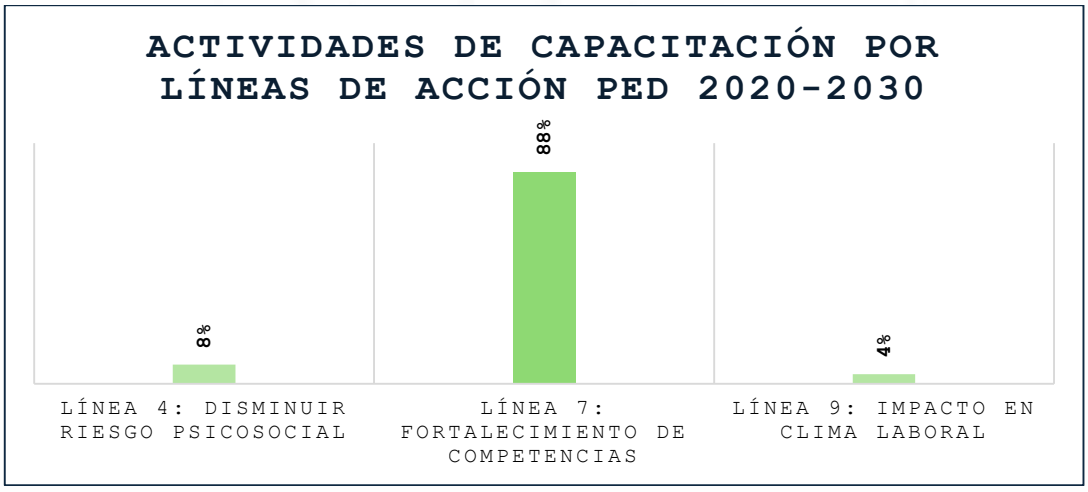
Las actividades de capacitación se desarrollaron segmentando los públicos a impactar teniendo en cuenta las necesidades propias del cargo, así como, las identificadas en el PED 2020-2030, los desafíos del entorno y las competencias de los servidores públicos 4.0. De igual manera, dando alcance y prioridad a los ejes temáticos propuestos por el DAFP en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y las rutas de creación de valor dadas por mi MIPG. De esta manera, se presentan a continuación los resultados del despliegue del PIC 2025:

Durante la vigencia se cumplió con el cronograma del PIC al 100%, se impactaron 403 servidores públicos, se tuvieron 981 participaciones en las actividades de capacitación y se alcanzó un nivel de asistencia del 90%.

En términos de las acciones de capacitación y la distribución de estas para impactar los ejes temáticos, las líneas de acción del PED, las competencias del servidor público y las rutas de creación de valor, la gestión se presentó de la siguiente manera:



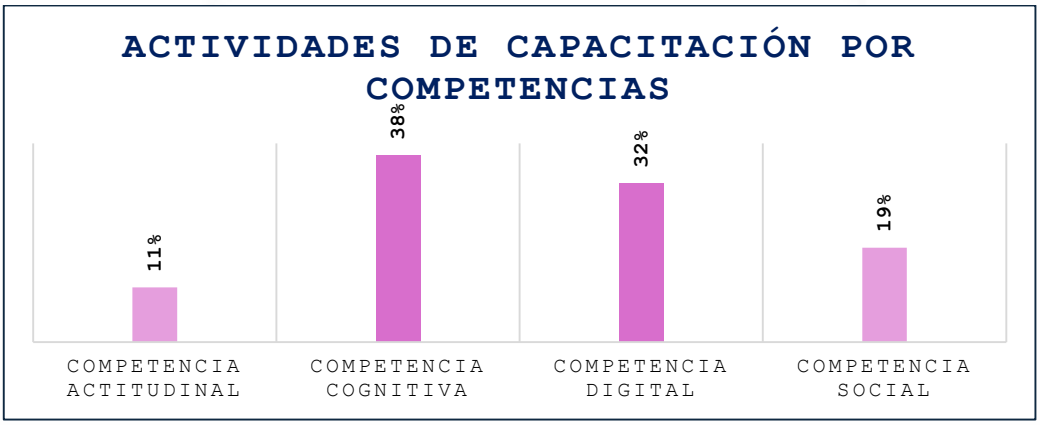
En la gráfica se evidencia que los ejes temáticos en los que se generaron mayores acciones de capacitación fueron "Habilidades y Competencias, seguido de "Transformación Digital y Cibercultura", con un 47% y 32%, respectivamente.



Respecto a las líneas de acción PED 2020-2030, en la que se generó mayores acciones de capacitación fue "Fortalecimiento de Competencias", en consistencia con el foco del PIC que es el cierre de brechas en competencias para impactar en el desempeño de los servidores.



En la gráfica se evidencia que las Rutas de Creación de Valor en las que se generaron mayores acciones de capacitación fueron "Calidad" y "Servicio", con un 43% y 26%, respectivamente.



Respecto a las Competencias en las que se generó mayores acciones de capacitación fue "Competencia Cognitiva" y "Competencia Digital", en consistencia con el interés de la Institución de proveer conocimientos a los servidores que les permitan fortalecer su competencia técnica es sus áreas de desempeño, así como, adentrarse cada vez más en la transformación digital.

FASES PARA AL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

En el contexto específico de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, existe el interés por estructurar su PIC 2026 con capacitaciones que promuevan la cualificación a través de procesos académicos integrales, que fomenten la transdisciplinariedad y que se apoyen en los temas tecnológicos y de vanguardia, para ello sustentamos el levantamiento del PIC liderado desde la ORH en 6 momentos:



- **Diagnóstico de las Necesidades Institucionales**

  Para la identificación de necesidades de capacitación en la Institución Universitaria Antonio José Camacho para la vigencia 2026, se realizó levantamiento de información a través del diligenciamiento del formulario "*Identificación necesidades de Capacitación -PIC*", dirigido a todos los funcionarios y uno específico para los líderes con personal a cargo. De igual manera, se tuvieron en cuenta insumos a partir de: 1. Análisis de los retos planteados en el PED 2020-2030, 2. Perfil del servidor público y directivo 4.0, 3. Resultados del FURAG, 5. Resultados de la última encuesta de riesgo psicosocial, 6. Resultados de auditorías internas y externas, 7. Resultados proceso de gestión del desempeño.

  De esta manera, se define la estructura macro del cronograma, descrita en el punto 3 del presente documento, donde se relacionan los bloques de temas a desarrollar durante la vigencia 2026, impactando en las dimensiones, competencias, ejes temáticos y líneas rectoras PED.

- **Consolidación de las necesidades de capacitación**

  Tomando los resultados de las necesidades de capacitación reportadas en el formulario y las consolidadas con los demás insumos de información, desde la Oficina de Recursos Humanos, se compilan los datos, determinando el nivel de prioridad de los temas indicados para la actual vigencia (2026) de acuerdo con el número respuestas, frecuencia en las temáticas solicitadas entre otros aspectos.

- **Diseño y Cronograma del Plan Institucional de Capacitación**

  Una vez priorizadas las temáticas para la vigencia, desde la Oficina de Recursos Humanos se inicia el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), en donde se

identifica a que línea rectora pertenece la capacitación, en qué eje temático se encuentra clasificada, sobre cual dimensión se trabaja y qué competencia fortalece en el servidor, así mismo, se determina el grupo poblacional al que va dirigido y el mes proyectado de inicio de su ejecución.

- **Socialización del Cronograma del PIC 2026**

  Una vez se tiene consolidado el cronograma, se procede a socializar a la comunidad de laUNIAJC mediante su publicación a través de la página Web Institucional en donde se dejavisible la información y de consulta abierta.

  De igual manera, cada proceso formativo será reforzado a la comunidad objetivo días previos a la ejecución de la actividad, mediante una convocatoria en donde se le indica fecha, hora y lugar en donde se llevará a cabo la capacitación o formación.

- **Ejecución del PIC 2026**

  De acuerdo con el cronograma levantado se gestionarán los formadores y/o facilitadores através de alianzas, convenios o contratos con entidades tales como: ARL, la Caja de Compensación, la ESAP, DAFP, DNP, proveedores y/o docentes de la Institución para la ejecución de las temáticas de capacitación, así como aquellas que requieran facilitadores externos; estas podrán desarrollarse a través de talleres, cursos, seminarios en la modalidad que sea requerida, presencial, virtual o híbrida en los niveles de profundización necesario (básico, intermedio, avanzado) en los meses planeados para la misma.

- **Control y Evaluación del PIC 2026**

  Para el control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se tendrán en cuenta los siguientes mecanismos:

  - Los indicadores de gestión establecidos por la Oficina de Planeación Institucional a través de su proceso de calidad Institucional.
  - La utilización del formato BH-F-034 V2.0-2019 en donde se evalúan factores de primer nivel asociados a aspectos tales como: evaluación del contenido, el tiempo, la pertinencia de la temática, la satisfacción general de la capacitación, entre otros aspectos.
  - Para algunas capacitaciones en donde aplique, se estará efectuando una evaluacióndel conocimiento adquirido, mediante formulario.
  - Evaluación de conocimientos aplicados, la cual será realizada por los jefes inmediatos de quienes se formaron.

NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA LA VIGENCIA 2026

De acuerdo con los resultados obtenidos por las diferentes fuentes de identificación de

necesidades de capacitación, a continuación, se presentan los bloques de temas a abordar durante la vigencia 2026 para el cierre de brechas en los servidores públicos:

EJE TEMÁTICO	BLOQUES TEMÁTICOS
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Diversidad (étnica, cultural, sexual, de género), inclusión y Violencias Basadas en Género
Eje 2: Territorio, vida y ambiente	Aprovechamiento de residuos y uso racional del agua y la energía
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Transformación digital (Herramientas tecnológicas y ofimáticas. Ciberseguridad, protección de datos personales)
Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público	Transparencia, integridad, conflicto de interés, LA/FT/FPADM
Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público	Inducción y reinducción institucional
Eje 6: Habilidades y competencias	Actualización en disposiciones normativas, legales y jurídicas del sector público (en el ámbito laboral, financiero, jurídico, contratación, etc)
Eje 6: Habilidades y competencias	Competencias comunes, de nivel jerárquico y del servidor público 4.0

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

Harán parte del PIC el Cronograma de capacitaciones establecidas dentro Plan de trabajo Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, quienes por lineamientos legales deben publicar su cronograma de forma independiente.

El cronograma general, quedará como documento público para su consulta a través de la página Web de la UNIAJC como anexo al PIC. Es importante aclarar que el PIC 2026 no es un documento estático, este puede ser nutrido a lo largo de la vigencia actual del periodo, en la medida que puedan ser identificados otras necesidades de formación y/o cualificaciones que se presenten en el avance del año y será ajustado conforme surja o se identifiquen novedades durante el desarrollo de este.

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Capacitación de la UNIAJC versión 2026"

CAPÍTULO. 3: PROGRAMA EDUCATIVO PARA EL DESARROLLO PROFESORAL.

1. PRESENTACIÓN

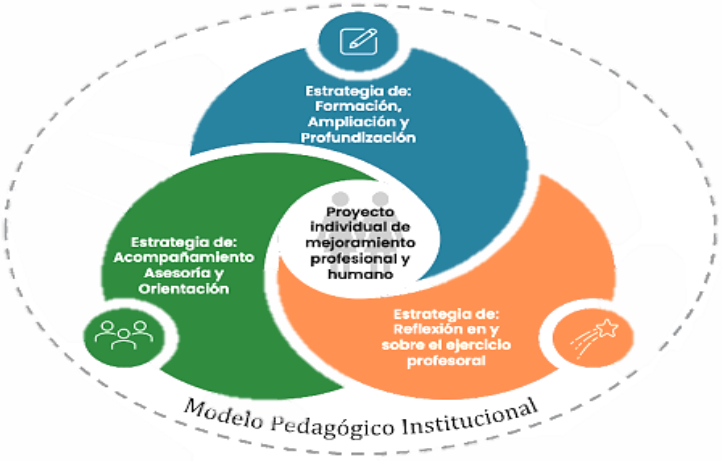
La Oficina de Desarrollo Profesoral (ODP) adscrita a la Vicerrectoría Académica (VA) de la de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC), es la encargada del proceso de cualificación y competencia profesoral, del estamento profesoral. Decanos(as) de las unidades académicas y el director del departamento de Ciencias Básicas, directores(as) de programa y profesores(as).

PROPOSITOS DE LA ODP



Fuente: Pagina institucional UNIAJC diseño sitio WEB ODP

Para ello cuenta con el **Programa Educativo Para el Desarrollo Profesoral (PEPDP),** en el cual se soportan los lineamientos pedagógicos para el proceso de cualificación profesoral, soportado en tres estrategias que permiten el desarrollo del programa: **formación, acompañamiento y reflexión**, alineado al proyecto Educativo Institucional (PEI 2015) y tributando al Plan estratégico de desarrollo 2020-2030 de la Institución, con el **objetivo estratégico 6.5** el cual establece que la UNIAJC debe *¨Consolidar un cuerpo profesoral suficiente y cualificado para la docencia, la investigación y la proyección social, comprometido con la alta calidad y las metas institucionales¨*



Fuente: Documento PEI Actualizado 2024

El PIC de la UNICAMACHO. Da respuesta a las disposiciones normativas vigentes, en especial a lo establecido en el decreto Ley 1567 de 1998, por medio de la cual se crea el sistema nacional de capacitación para los servidores de entidades públicas o del Estado. Este plan se formula anualmente, teniendo presentes las necesidades individuales, y por unidades académicas del estamento profesoral, identificados a través de los diferentes mecanismos implementados desde la Oficina de Desarrollo Profesoral (ODP).

1.1 PROPÓSITOS DEL PEPDP.

La importancia de comprender detalladamente los propósitos del PEPDP se vuelve fundamental en el diseño del plan de gestión, la alineación clara de los objetivos del programa con las metas institucionales y las necesidades de formación que se traduce en un enfoque más efectivo y centrado, que permite establecer la cualificación precisa, asignar recursos de manera eficiente y adaptar el plan de capacitación a los cambios y desafíos emergentes.

En este contexto, la comprensión profunda de los propósitos del PEPDP constituye el cimiento esencial para el diseño de Plan de Capacitación Institucional resiliente y orientado al éxito de la planeación en el año 2026.

De esta manera el Programa Educativo Para el Desarrollo Profesoral de la Institución Universitaria Antonio José Camacho se concibe como un programa flexible, sistémico, humanista, contextualizado y participativo para aportar al mejoramiento profesional y humano, a su autorrealización personal, a fortalecer su identidad y vocación profesoral; y por ende aportar al mejoramiento de su quehacer, tomando como referencia el Modelo Pedagógico Institucional (PEPDP Pag. 30)



Fuente: Documento, Programa educativo para el Desarrollo Profesoral.

1.2 OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento profesoral, profesional y humano y a la construcción de su identidad, con intención de fortalecer el desarrollo del profesor de la UNIAJC y como consecuencia aportar a su quehacer y al cumplimiento del modelo pedagógico Institucional, aportando al Plan de Capacitación Institucional, que dé respuesta a las necesidades de formación del estamento profesoral en el 2026 en el marco del Programa Educativo para el Desarrollo Profesoral, en las tres estrategias que lo componen; formación, acompañamiento y reflexión.

2. RUTA DEL PLAN

El Programa Educativo para el Desarrollo Profesoral de la Oficina de Desarrollo Profesoral contribuye al fortalecimiento de los procesos formativos y de cualificación al estamento profesoral, estableciendo la ruta que permite, dentro el marco del PEDPDP, y alineado al Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2030 de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, a partir de la importancia que destaca las diferentes acciones que se realizan para la concreción y consolidación de estos, planteando que, ¨ el cuerpo profesoral es uno de los capitales más valiosos de la institución, es la estructura sobre la cual se soporta la razón de ser de la institución y el agente transformador primariode la sociedad, en la medida en que sus conocimientos son la base para generar los círculos virtuosos de la formación en los estudiantes¨ (Plan Estratégico de Desarrollo UNIAJC, 2020-2030, Pag, 52) en este sentido se mencionan las líneas de Acción que de acuerdo con el Objetivo Estratégico 6.5 se abordaran para el 2026.

2.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.5: Consolidar un cuerpo profesoral suficiente y cualificado para la docencia, la investigación y la proyección social, comprometido con la alta calidad y las metas institucionales.

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN ESTATEGICO DE DESARROLLO (PED) 2030 UNIAJC

- **Línea de acción 1:** Fomentar mecanismos que permitan una evaluación y retroalimentación constante e integral del desarrollo profesoral**.**
  Línea de acción 2: Priorizar la cualificación del cuerpo profesoral de acuerdo con las áreas de conocimiento establecidas en el Mapa de Formación de cada Unidad Académica.
- **Línea de acción 3:** Establecer un programa de formación para el desarrollo de la competencia profesoral acorde al Proyecto Educativo Institucional y al Modelo Pedagógico**.**
- **Línea de acción 4:** Establecer estrategias que permitan la producción intelectual de los profesores.
- **Línea de acción 5**: Fomentar la cooperación y la gestión del conocimiento que contribuya al desarrollo integral del profesor.
- **Línea de acción 6:** Establecer políticas, lineamientos y acciones alineadas con criterios de Colciencias, CNA y la normativa Institucional, que estimulen el ascenso en el escalafón y mejoramiento profesoral.



Fuente: Plan Estratégico de Desarrollo UNIAJC 2020-2030

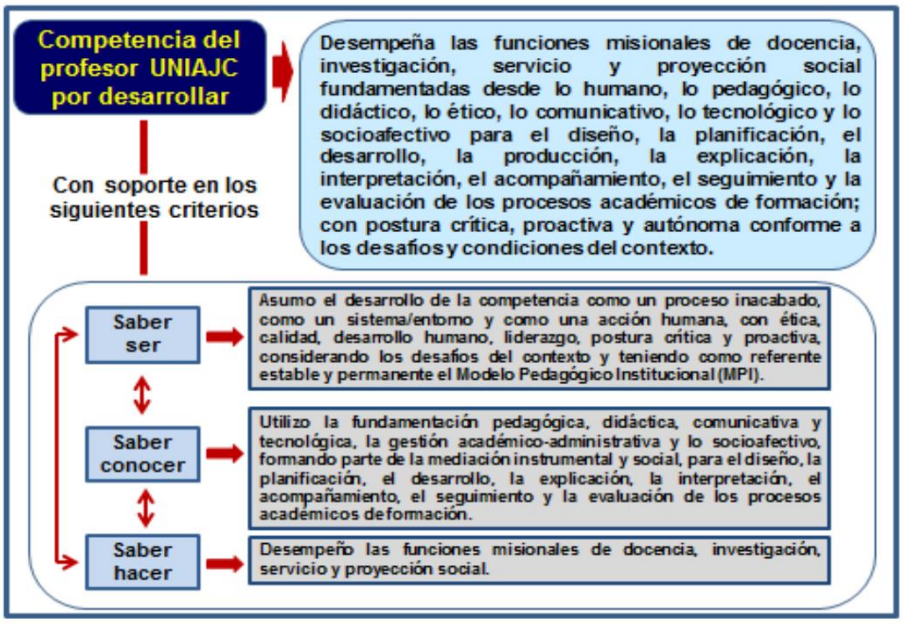
De esta manera, se integran los diferentes momentos de la formación de los(as) profesores(as) en lo correspondiente, con la complejidad de los procesos deconstructivos/(re)constructivos, de significados comprometidos, de mutuo apoyo dialogante y acompañamiento solidario requeridos; cuando el referente directo es, la reflexión de la práctica pedagógica, el trabajo pedagógico, didáctico, comunicativo y

tecnológico en el aula,la innovación educativa a la vanguardia en el trabajo continuo en el fortalecimiento de la Calidad Educativa, y los desafíos del siglo XXI.

2.2 COMPETENCIA DEL PROFESOR DE LA UNIAJC

Desempeña las funciones misionales de docencia, investigación, servicio y proyección social fundamentadas desde lo humano, lo pedagógico, lo didáctico, lo ético, lo comunicativo, lo tecnológico y lo socio afectivo para el diseño, la planificación, el desarrollo, la producción, el acompañamiento, la explicación, la interpretación, el seguimiento y la evaluación de los procesos académicos de formación; con postura crítica, proactiva y autónoma conforme a los desafíos y condiciones del contexto.(PEPDP pág. 9).

El diagrama adjunto es una representación gráfica de lo que se consideran los saberes: saber ser/saber conocer/saber hacer, implicados en la constitución y el desarrollo de una competencia como la del profesor UNIAJC (Tobón, 2013).



Fuente: Documento PEPDP.Figura 2: Saberes de la Competencia Profesoral de la UNIAJC

Es por ello por lo que la planeación del PIC 2026, alineada con el PEPDP, se desarrollará a partir de los siguientes saberes.

1. Saber pedagógico y didáctico: Comprende los fundamentos y estrategias para la enseñanza universitaria, el diseño de experiencias de aprendizaje, la planeación curricular por resultados de aprendizaje y la evaluación formativa, orientados a mejorar la práctica profesoral y el aprendizaje del estudiantado.

2. Saber curricular y evaluativo: Incluye el diseño curricular alineado con

resultados de aprendizaje, la coherencia entre enseñanza–evaluación–aprendizaje y el uso de instrumentos evaluativos como rúbricas, con énfasis en la retroalimentación y la mejora continua.

3. Saber tecnológico y digital aplicado a la docencia: Se orienta al uso pedagógico de las TIC y la inteligencia artificial en la docencia universitaria, la creación de contenidos educativos digitales y la integración de tecnologías emergentes como mediadoras del aprendizaje.

4. Saber en educación inclusiva y atención a la diversidad: Abarca los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), PIAR, ajustes razonables y el conocimiento de la política institucional de atención a la diversidad, con énfasis en su aplicación en el aula y en la equidad educativa.

5. Saber para la innovación educativa: Comprende la reflexión sobre la práctica profesoral, el diseño e implementación de experiencias pedagógicas innovadoras y la transformación de los procesos de enseñanza en respuesta a los retos contemporáneos de la educación superior.

6. Saber investigativo y de producción académica: Incluye la escritura académica, la sistematización de experiencias pedagógicas, la publicación de buenas prácticas y la articulación entre docencia, investigación e innovación educativa.

7. Saber socioemocional y relacional: Hace referencia al desarrollo de habilidades socioemocionales, la gestión del aula, la comunicación pedagógica, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del componente humano de la labor profesoral.

8. Saber institucional y normativo: Comprende el conocimiento de lineamientos, políticas y programas institucionales asociados al ejercicio profesoral, tales como la inducción pedagógica, la política de atención a la diversidad y el marco del desarrollo profesoral institucional.

9. Saber reflexivo y de mejora continua: Se orienta a la reflexión colectiva, las comunidades de práctica, la socialización de aprendizajes y la evaluación del impacto del Plan de Cualificación, con miras al fortalecimiento permanente de la calidad académica.

3. BRECHAS FORMATIVAS

Estrategia PEPDP	Áreas / Brechas Identificadas	Necesidades de formación

FORMACIÓN	Competencias Digitales e IA	• Uso ético y práctico de IA Generativa.
		• Manejo avanzado de plataformas LMS.
		• Escritura científica para revistas indexadas.
	Investigación	• Creación de contenidos multimedia y recursos digitales.
	Gestión y Desarrollo Humano	• Normativa en Derechos Humanos y Género en la Educación Superior.

Estrategia PEPDP	Áreas / Brechas Identificadas	Necesidades de formación
REFLEXIÓN	Evaluación del Aprendizaje	• Revisión y debate sobre métodos evaluativos en contextos actuales.
	Bienestar	• Espacios de diálogo sobre salud mental y gestión del estrés docente.
	Modelo Pedagógico	• Cafes pedagógicos de reflexión sobre la las didácticas activas en el aula UNIAJC.

Estrategia PEPDP	Áreas / Brechas Identificadas	Necesidades de formación
ACOMPAÑAMIENTO	Didácticas Activas	• Asesoría en el aula para la implementación de metodologías activas.
		•Acompañamiento en la sistematización de experiencias.
	Liderazgo Directivo	Liderazgo y Trabajo en Equipo

4. RESULTADOS DEL CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2025

En el cumplimiento a la Resolución N°043 de 2025 por el cual se aprobó el Plan de Capacitación para el año 2025, se presenta el balance de las cualificaciones programadas para el estamento profesoral, que se realizaron en el marco el Programa Educativo Para el Desarrollo Profesoral. logrando un alto porcentaje de cumplimento y participación como se relaciona a continuación:

En la siguiente tabla se presentan los resultados de cumplimiento de acuerdo con la planeación del 2025.

CUMPLIMIENTO PIC 2025					
CUALIFICACIONES 2025-1 / 2025-2	SEMESTRE	ESTADO	ASISTENCIA	CONVOCADOS	PORCENTAJE DE ASISTENCIA
INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA ERA SMART	2025-1	EJECUTADO	134	174	77.0%
DISEÑO DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	2025-1	EJECUTADO	159	174	91.4%
DISEÑO UNIVERSAL PARA EL APRENDIZAJE (DUA)	2025-1	EJECUTADO	158	174	90.8%
IV COLOQUIO DE INNOVACION EDUCATIVA : INTELENCIA ARTIFICIAL PARA EL APRENDIZAJE Y LA INNOVACIÓN.	2025-1	EJECUTADO	135	174	77.6%
INDUCCIÓN1	2025-1	EJECUTADO	51	51	100.0%
FORMACIONES UNIR "CURSOS" PRIMAVERA	2025-1	EJECUTADO	53	53	100.0%
XI ENCUENTRO DE EXPERIENCIAS INNOVADORAS DE APRENDIZAJE-SEIDA	2025-1	EJECUTADO	165	174	94.8%
CAFE PEDAGÓGICO "DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN CON IA: DE LA TEORÍA A LA PRCATICA"	2025-1	EJECUTADO	165	174	94.8%
INDUCCIÓN2	2025-2	EJECUTADO	65	65	100.0%
DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	2025-2	EJECUTADO	13	13	100.0%
FORMACIÓN UNICAMACHO BILINGÜE	2025-2	EJECUTADO	43	43	100.0%
FORMACIONES UNIR "CURSOS" OTOÑO	2025-2	EJECUTADO	80	80	100.0%
CAFE PEDAGÓGICO "IAS UNICAMACHO"	2025-2	REPROGRAMADO	0	0	0.0%
PROMEDIO			**110**	**123**	**93.9%**

Fuente: Excel medición de cumplimiento PIC 2025 PEPDP

5. DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

En el marco del Programa Educativo para el Desarrollo Profesoral (PEDP) y sus estrategias de formación, acompañamiento y reflexión, se presenta el análisis de resultados de la encuesta de identificación de necesidades de formación. Este instrumento, fue dirigido a Decanos (as) de las Unidades académicas, director del departamento de Ciencias Básicas, Directores (as) de programa y Profesores(as), busco alinear los esfuerzos de cualificación con el Objetivo Estratégico 6.5 del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2030, orientado a consolidar un cuerpo profesoral cualificado para la docencia, investigación y proyección social.

6. CRONOGRAMA 2026

El cronograma surge de un ejercicio riguroso de priorización, donde cada acción formativa se alinea con las estrategias del PEPDP y la competencia profesoral, específicas a fortalecer en el estamento profesoral de la UNIAJC. La estructuración de este cronograma contempla una distribución cronológica estratégica para su ejecución.

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Capacitación de la UNIAJC versión 2026"

Este diseño se fundamenta en los Mapas de Formación remitidos por las Decanaturas a solicitud de la Vicerrectoría Académica y la encuesta de necesidades de formación la cual fue aplicada por la ODP a finales del año 2025. La cual arrojó el reflejo de las necesidades reales de cada programa, estos mapas permiten que el cronograma de cualificación sea una herramienta dinámica y precisa para alcanzar las metas institucionales

			Primer Semestre						Periodo intersemestral	Segundo semetre				
			Mes proyectado para la ejecución											
Cualificaciónes	Estrategia del Programa Educativo Para el Desarrollo Profesoral.	Eje Transversal	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Uso pedagógico de TIC e IA en la docencia	Formación	Ética, Calidad y Desarrollo Humano							■					
IA para el diseño y creación de contenidos educativos digitales									■					
Formaciones Unir "Cursos" Primavera					■	■	■							
Escritura académica y publicación de experiencias												■		
Diseño curricular por resultados de aprendizaje													■	
Evaluación formativa y construcción de rúbricas									■					
Educación inclusiva: DUA y ajustes razonables en el aula											■	■	■	■
Diplomado en Docencia Universitaria										■	■	■	■	
Estrategias didácticas y disruptivas							■							
Formaciones Unir "Cursos" Otoño											■	■	■	
Innovación educativa y reflexión sobre la práctica	Reflexión								■					
Cualificación en PIAR						■								
Cualificación en DUA						■								
Formación en derechos humanos y género en el contexto de la educación superior.						■	■							
Socialización de aprendizajes y buenas prácticas						■								
Política de Atención a la Diversidad									■					
Inducción profesores	Acompañamiento		■	■					■	■				
Encuentro de Experienicias Innovadoras							■							
Sistematización de experiencias pedagógicas											■	■	■	

Fuente: Elaboración propia ODP 2026

7. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los mecanismos de evaluación y seguimiento son procesos fundamentales para medir y optimizar el desempeño institucional. Mientras la **evaluación** analiza la eficacia de las acciones mediante datos, el **seguimiento** supervisa las actividades en tiempo real para asegurar el cumplimiento de objetivos. Desde la Oficina de Desarrollo Profesoral, estos procesos se ejecutan de manera permanente a través de encuestas de valoración y apropiación del conocimiento, garantizando la mejora continua y la calidad académica.

Mecanismo de Evaluación	Descripción	Herramientas	Frecuencia
Autoevaluación de los profesores, en las cualificaciones.	El profesor(a) reflexiona sobre su propio desempeño y progreso en la formación.	Diarios de reflexión, rúbricas de autoevaluación, encuestas online	Al finalizar la cualificación.

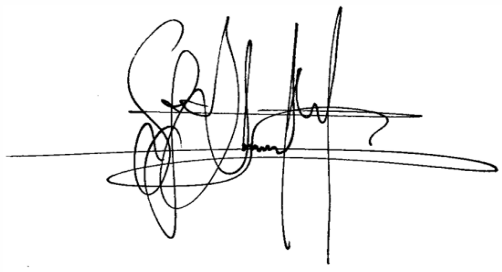
Evaluación de los participantes.	Los(as) profesores(as) evalúan la formación, su ejecución, recursos y pertinencia.	Encuestas de satisfacción, cuestionarios online.	Al finalizar cada cualificación.
Seguimiento del proceso de aprendizaje	Se monitorea el progreso de los profesores(as) a lo largo del tiempo a través de diferentes indicadores según propósito.	Plataformas de aprendizaje virtual (LMS), portafolios digitales, registros de asistencia.	Continuo
Elaboración de informes.	Registro del proceso de cualificación, con todos los insumos de las cualificaciones,	Fotografías, asistencias, videos, notas de eventos, insumos.	Cada final de semestre.
Retroalimentación de cualificaciones.	Realizar una retroalimentación del proceso de formación desde la ODP, profesionales externos y profesores(as) UNICAMACHO.	Capsulas de videos, envió de insumos (presentaciones, fotos, material)	Cada cualificación.

Fuente: Oficina de Desarrollo Profesoral

Artículo Segundo: Enviar, por ser de su competencia, copia de esta resolución a la Vicerrectora Administrativa, la Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, la Directora de Bienestar Universitario y la Jefe de la Oficina de Control Interno.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiséis (2026).



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General - Delegatario de las funciones del Rector

	Nombre	Firma
Proyecto	Johana Rivera Torres	
Reviso/ Aprobó	Luis Guillermo Betancourt Maradiaga.	