



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2026



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

ELIECER CANDELO VIAFARA
Rector(E)

DANINSON MARTINEZ IBARGUEN
Secretario General

PAOLA ANDREA CAICEDDO HURTADO
Director Administrativo y Financiero

CAROLINA CALIMEÑO HURTADO
Jefe de la División de Desarrollo de Personal



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

TABLA DE CONTENIDO:

- 1. Introducción**
- 2. Alcance**
- 3. Ejecución**
- 4. Evaluación y seguimiento**
- 5. Objetivo**
- 6. Objetivos específicos**
- 7. Marco normativo**
- 8. Marco conceptual**
- 9. Diagnóstico de necesidad**
- 10. Capacitación formal**
- 11. Capacitación para el trabajo, desarrollo y competencias**
- 12. Estructura del programa de formación y capacitación**
- 13. Ejes de desarrollo**
- 14. Procedimientos y formatos (Metodología)**
- 15. Inducción y reinducción institucional (general)**
- 16. Alcance (de inducción y reinducción)**
- 17. Proceso de inducción**
- 18. Beneficios del programa de inducción**



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

1. Introducción

La Universidad del Pacífico, en su condición de institución de educación superior pública y en ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, adopta el **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026** como un instrumento estratégico fundamental para la gestión integral del talento humano, por ende la institución reconoce que la capacitación y el desarrollo del talento humano constituyen pilares fundamentales para el fortalecimiento de sus competencias institucionales y la mejora continua de la calidad académica, administrativa y de servicios que ofrece. En este contexto, la institución ejecuta el presente **Plan Institucional de Capacitación**, alineado con los lineamientos, objetivos y enfoques del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**, con el propósito de profesionalizar y desarrollar integralmente a sus servidores y colaboradoras/es.

En este marco, el **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026** se consolida como el instrumento técnico de planeación que orienta de manera sistemática, organizada y verificable las acciones de formación, capacitación, actualización y desarrollo de competencias dirigidas a los servidores públicos administrativos, docentes cuando aplique, y demás colaboradores vinculados a la institución, en concordancia con las necesidades institucionales, los cambios normativos, los avances tecnológicos y los retos propios del contexto regional y nacional.

El PIC 2026 se formula a partir de un **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)** estructurado con base en insumos provenientes de las dependencias académicas y administrativas, los resultados de evaluaciones de desempeño, los planes de mejoramiento institucional, los requerimientos derivados de procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad, así como de la planeación estratégica institucional. De esta manera, se garantiza que las acciones formativas respondan a brechas reales de competencia y estén directamente alineadas con el cumplimiento de la función pública educativa que ejerce la Universidad del Pacífico.

Este Plan se articula con el **Plan de Desarrollo Institucional**, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, el sistema de control interno, y los lineamientos del orden nacional en materia de formación y capacitación del empleo público, asegurando coherencia entre el desarrollo del talento humano y la gestión por resultados. Asimismo, incorpora enfoques transversales relacionados con la ética pública, la transparencia, el



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

servicio al ciudadano, la transformación digital, la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de capacidades para la gestión académica y administrativa.

El PIC 2026 no se limita a la ejecución de actividades aisladas de capacitación, sino que configura un **proceso estratégico de desarrollo institucional**, orientado a:

- Potenciar las competencias técnicas, administrativas, jurídicas, tecnológicas y comportamentales del personal.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la legalidad, la eficiencia, la responsabilidad y el servicio.
- Mejorar la calidad de los procesos académicos y administrativos.
- Contribuir al cumplimiento de metas institucionales y a la sostenibilidad organizacional.

En consecuencia, el presente documento establece los lineamientos, programas, cronogramas, recursos, responsables e indicadores que permitirán la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2026, constituyéndose en una herramienta fundamental para la consolidación de una Universidad del Pacífico más competente, moderna y orientada a la excelencia en la gestión pública universitaria.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

2. Alcance

El presente **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico** tiene un alcance institucional integral, en tanto constituye el instrumento oficial mediante el cual se orientan, organizan y ejecutan las acciones de formación y fortalecimiento de competencias del talento humano vinculado a la institución, durante la vigencia 2026.

Este plan va dirigido a los servidores públicos, docentes y administrativos (empleados de libre nombramiento y remisión, de carrera administrativa, provisional, trabajador oficial y contratados).

De manera complementaria, y cuando la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal lo permitan, podrán incluirse acciones formativas dirigidas a contratistas y colaboradores estratégicos, siempre que su participación contribuya al mejoramiento de los procesos institucionales y al cumplimiento de los objetivos misionales.

El alcance del PIC 2026 abarca todas las dependencias académicas y administrativas de la Universidad del Pacífico, sin distinción de nivel jerárquico o ubicación organizacional, priorizando aquellas áreas en las que el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) haya identificado brechas críticas de competencia, riesgos de gestión, exigencias regulatorias o requerimientos derivados de procesos de acreditación, autoevaluación y mejoramiento institucional.

Asimismo, el Plan comprende acciones de:

- **Inducción y reinducción institucional**, orientadas a fortalecer la apropiación de la cultura organizacional, el marco normativo, los procesos internos y los valores del servicio público.
- **Capacitación técnica y funcional**, enfocada en el fortalecimiento de competencias específicas requeridas para el desempeño eficiente de los cargos.
- **Actualización normativa y jurídica**, relacionada con cambios regulatorios que impacten la gestión universitaria.
- **Desarrollo de competencias comportamentales y transversales**, tales como trabajo en equipo, liderazgo, servicio al ciudadano, ética pública y comunicación organizacional.
- **Fortalecimiento en docencia, herramientas tecnológicas y transformación digital**, en coherencia con los procesos de modernización institucional.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

El PIC 2026 no sustituye la formación académica formal conducente a títulos, ni los programas de educación superior financiados a título individual, sino que se circunscribe a acciones de capacitación y formación para el trabajo, directamente relacionadas con el mejoramiento del desempeño laboral y la gestión institucional.

Finalmente, su alcance incluye las fases de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de las actividades de capacitación, garantizando la trazabilidad de los procesos, la medición de resultados y la retroalimentación permanente para la toma de decisiones en materia de desarrollo del talento humano en la Universidad del Pacífico.

3. Ejecución

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico corresponde a la fase operativa mediante la cual se materializan las acciones formativas programadas, garantizando su desarrollo conforme a los lineamientos técnicos, administrativos y presupuestales definidos en el presente Plan.

Esta fase estará a cargo de la dependencia responsable de la gestión del talento humano, en articulación con las dependencias académicas y administrativas, quienes actuarán como instancias de apoyo en la identificación de participantes, priorización de necesidades específicas y verificación de la pertinencia de las actividades programadas.

La ejecución del PIC se desarrollará bajo los siguientes criterios:

3.1 Planeación operativa de las actividades

Cada acción de capacitación deberá contar con:

- Definición del tema y alcance.
- Objetivos de aprendizaje.
- Población objetivo.
- Modalidad (presencial, virtual, híbrida).
- Intensidad horaria.
- Facilitador o entidad oferente.
- Recursos requeridos.
- Evidencias de participación y certificación, cuando aplique.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

3.2 Modalidades de ejecución

Las actividades podrán desarrollarse a través de:

- Programas internos dirigidos por personal de la institución o expertos invitados.
- Convenios o alianzas interinstitucionales (ESAP, DAFP, universidades, entidades públicas).
- Oferta de capacitación externa especializada.
- Plataformas virtuales de aprendizaje y cursos autogestionados.

3.3 Priorización

La participación en las actividades de capacitación se definirá con base en:

- Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- Impacto de la capacitación en la mejora del proceso institucional.
- Requerimientos normativos o regulatorios.
- Disponibilidad presupuestal.

3.4 Responsabilidades

- **Talento Humano:** Coordinar, gestionar, convocar, registrar y consolidar la información del PIC.
- **Jefes de dependencia:** Facilitar la participación del personal y validar la pertinencia de las capacitaciones.
- **Servidores públicos:** Participar activamente y aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones.

3.5 Gestión administrativa y presupuestal

La ejecución del PIC estará sujeta a la disponibilidad de recursos asignados en el presupuesto institucional, observando los principios de eficiencia, economía y transparencia en la contratación de servicios de capacitación.

4. Evaluación y seguimiento

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 constituyen un proceso permanente orientado a verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir su impacto en el desempeño institucional y generar insumos para la mejora continua de la gestión del talento humano.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

4.1 Seguimiento a la ejecución

Se realizará un control periódico sobre:

- Número de actividades ejecutadas vs. programadas.
- Cobertura de servidores capacitados.
- Ejecución presupuestal.
- Cumplimiento del cronograma.

La dependencia de Talento Humano consolidará informes de avance con periodicidad semestral o cuando la alta dirección lo requiera.

4.2 Evaluación de las actividades de capacitación

Cada actividad incluirá mecanismos de evaluación tales como:

- Encuestas de satisfacción de los participantes.
- Evaluación del aprendizaje (cuando aplique).
- Verificación de asistencia y cumplimiento.

4.3 Evaluación de impacto

Cuando la naturaleza de la capacitación lo permita, se valorará:

- Aplicación de los conocimientos en el puesto de trabajo.
- Mejora en indicadores de gestión del proceso.
- Reducción de errores, reprocesos o riesgos.

4.4 Indicadores de gestión

El PIC contará con indicadores como:

- Porcentaje de cumplimiento del plan.
- Porcentaje de servidores capacitados frente al total.
- Nivel promedio de satisfacción.
- Número de actividades por línea temática.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

4.5 Mejora continua

Los resultados del seguimiento y evaluación servirán para:

- Ajustar el PIC durante la vigencia.
- Priorizar nuevas necesidades.
- Fortalecer la planeación de futuras vigencias.

Este proceso garantiza que el PIC 2026 no sea un instrumento estático, sino un mecanismo dinámico de fortalecimiento institucional que contribuya efectivamente al desarrollo del talento humano de la Universidad del Pacífico.

5. Objetivo

Fortalecer de manera planificada, sistemática y pertinente las competencias técnicas, administrativas, jurídicas, tecnológicas y comportamentales del talento humano de la Universidad del Pacífico, con el fin de mejorar el desempeño institucional, optimizar la gestión académica y administrativa, y contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución.

6. Objetivos Específicos

1. **Identificar y priorizar** las necesidades reales de capacitación del personal, a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), los planes de mejoramiento y los retos institucionales.
2. **Desarrollar y ejecutar** programas de formación orientados al fortalecimiento de competencias funcionales y técnicas requeridas para el adecuado desempeño de los cargos en las diferentes dependencias académicas y administrativas.
3. **Actualizar permanentemente** a los servidores en materia normativa, procedimental y regulatoria, especialmente en aquellos aspectos que impactan la gestión universitaria, la contratación pública, la gestión financiera, el aseguramiento de la calidad y la función académica.
4. **Fortalecer competencias comportamentales y transversales**, tales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación organizacional, servicio al ciudadano, enfoque diferencial y cultura del respeto.
5. **Promover la apropiación de la ética pública y la integridad**, mediante acciones formativas orientadas a consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de los principios de la función pública.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

6. **Impulsar el desarrollo de capacidades en transformación digital y uso de tecnologías de la información**, que contribuyan a la modernización de la gestión académica y administrativa de la Universidad del Pacífico.
7. **Articular las acciones de capacitación con el Plan de Desarrollo Institucional, el MIPG y los procesos de autoevaluación y acreditación**, garantizando coherencia entre el desarrollo del talento humano y la estrategia institucional.
8. **Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación** que permitan medir la cobertura, calidad e impacto de las actividades de capacitación en el mejoramiento del desempeño laboral y la gestión institucional.





Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

7. Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula la gestión del talento humano en el sector público y orienta los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, en articulación con la naturaleza jurídica y el régimen especial de las instituciones de educación superior públicas.

El presente Plan se formula en estricta observancia del marco normativo vigente que regula la capacitación de los servidores públicos, en particular lo dispuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en su Dimensión de Talento Humano.

En este sentido, el PIC se sustenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, en especial los principios de la función administrativa establecidos en el artículo 209, relacionados con la eficacia, eficiencia, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales exigen servidores públicos competentes y permanentemente actualizados.
- **Ley 30 de 1992**, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, que reconoce la autonomía universitaria y la responsabilidad de las instituciones en la organización de sus procesos académicos y administrativos, incluyendo el fortalecimiento de su talento humano.
- **Ley 909 de 2004** y normas que la modifiquen o sustituyan, que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano, estableciendo la capacitación como un componente esencial para el desarrollo de competencias y el mejoramiento del desempeño laboral.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y define la capacitación como un proceso permanente orientado al desarrollo integral del servidor público y al mejoramiento institucional.
- **Ley 87 de 1993** sobre control interno, en cuanto establece la responsabilidad de las entidades de fortalecer las capacidades de sus servidores para garantizar una gestión eficaz y el adecuado manejo de los recursos públicos.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Normativa asociada a la **transparencia, integridad y lucha contra la corrupción**, incluyendo la Ley 1474 de 2011 y el Código de Integridad del Servicio Público, que demandan procesos formativos orientados al fortalecimiento de la ética pública y la cultura de la legalidad.
- **Ley 1960 de 2019**, que modifica y adiciona disposiciones de la Ley 909 de 2004 y del Decreto-Ley 1567 de 1998, sin derogarlos
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, en particular la Dimensión de Talento Humano.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Estatuto General, Estatuto Docente, Manual de Talento Humano y demás normas internas vigentes de la Universidad del Pacífico

Este marco normativo orienta la formulación, ejecución y evaluación del PIC 2026, garantizando que las acciones de capacitación se desarrollen bajo criterios de legalidad, pertinencia, planeación y responsabilidad institucional, en coherencia con las políticas nacionales de gestión pública y con el direccionamiento estratégico de la Universidad del Pacífico.

8. Marco Conceptual

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se sustenta en un conjunto de conceptos que orientan la gestión estratégica del talento humano y permiten comprender la capacitación como un proceso estructural para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de la función pública educativa.

Capacitación: Proceso sistemático, planificado y continuo mediante el cual se desarrollan, actualizan y fortalecen conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, con el propósito de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Formación: Conjunto de acciones orientadas al desarrollo integral de la persona en el contexto laboral, que trascienden la adquisición de conocimientos técnicos e incluyen el fortalecimiento de valores, principios éticos, sentido de pertenencia y compromiso con el servicio público.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

Competencias laborales: Capacidades demostrables que integran conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos requeridos para desempeñar eficazmente un cargo o función dentro de la organización. En el contexto del PIC, se reconocen competencias:

- **Técnicas o funcionales**
- **Comportamentales**
- **Transversale**

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC): Proceso técnico de identificación de brechas entre las competencias requeridas y las existentes en el talento humano, que permite priorizar acciones formativas pertinentes y alineadas con las metas institucionales.

Gestión del Talento Humano: Conjunto de políticas, procesos y prácticas orientadas a la administración, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, reconociendo al talento humano como eje central para la generación de valor público y el logro de resultados institucionales.

Aprendizaje organizacional: Capacidad de la institución para adquirir, generar, compartir y aplicar conocimiento, transformándolo en mejoras en la gestión, innovación en los procesos y fortalecimiento de la cultura institucional.

Desarrollo de competencias: Proceso mediante el cual se fortalecen progresivamente las capacidades laborales de los servidores públicos, permitiendo mayor autonomía, eficiencia, calidad en el desempeño y adaptación a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales.

Evaluación de la capacitación: Conjunto de mecanismos destinados a medir la calidad, pertinencia e impacto de las acciones formativas, tanto en términos de satisfacción de los participantes como en la aplicación de los aprendizajes al contexto laboral.

Gestión del conocimiento: Estrategia institucional orientada a identificar, organizar, compartir y preservar el conocimiento generado al interior de la Universidad, promoviendo su aprovechamiento para la mejora continua y la sostenibilidad organizacional.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

Valor público: Resultado de la gestión institucional que se traduce en beneficios tangibles e intangibles para la comunidad universitaria y la sociedad, y que se ve fortalecido cuando el talento humano actúa con competencia, ética y orientación al servicio.

9. Diagnóstico de necesidad

De acuerdo a la encuesta denominada “encuesta diagnóstica de necesidades de la capacitación” enviada por la dependencia de División de Desarrollo de personal, allegada a los directores de programa, jefes de área y dirección académica en la cual se buscó la participación de toda la comunidad universitaria arrojaron los siguientes resultados:

NECESIDAD DE CAPACITACIONES POR DEPENDENCIA		
1	Dirección Académica	Innovación pedagógica y transformación digital Uso pedagógico de TIC y plataformas LMS Inteligencia artificial aplicada a la docencia universitaria Educación virtual, inclusión y bienestar Educación inclusiva y atención a la diversidad Calamidad académica y enfoque por competencias
2	Dirección Administrativa y Financiera	Manejo presupuestal Contratación estatal Módulo de Gestasoft área contable Gestión del cambio climático Sostenibilidad ambiental Actualización tributaria, procedimiento de cada una de las áreas
3	Tecnología en Construcciones Civiles	Inteligencia artificial en arquitectura y urbanismos AutoCAD Legislación ambiental Pedagogía en docencia universitaria
4	Bienestar Universitario	Anticorrupción y transparencia
5	Proyección Social	Gestión del cambio climático sostenibilidad ambiental Formación en paz total y derechos humanos
6	Oficina de Sistemas y tecnología	Software legal y seguridad de la información (Backup) Excel medio y avanzado Ofimática



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

		Inteligencia artificial. Programación de sistemas y aplicaciones en lenguajes de alto nivel. En instalación y administración de Software de gestión de infraestructura tecnológica (GLPI).
7	Comunicaciones	Gestión de comunidades digitales e inteligencia artificial aplicada – actualización y dominio de las nuevas plataformas audiovisuales Actualización en nuevas herramientas de diseño gráfico y diseño visual Capacitación en edición audiovisual y edición de sonido Capacitación en manejo de archivos digitales
8	Biblioteca	Taller de trabajo en equipo y liderazgo Atención al cliente Descripción y catalogación de recursos bibliográficos Inteligencia artificial aplicado a lo publico
9	Oficina de Archivo y Correspondencia	Capacitación de transferencias documentales, primarias, documentación electrónica y seguridad de la información Gestión documental y habilidades blanda.
10	Rectoría	Comunicación asertiva Liderazgo
11	Control Disciplinario Interno de Instrucción	Generalidades del régimen disciplinario Las cargas de la honradez y ética para el ejercicio profesional Derechos, deberes y prohibiciones.
12	Control Interno	Ciberseguridad y protección de datos personales Ética pública, integridad y prevención de la corrupción Capacitación en auditorias basadas en riesgo
13	División de Desarrollo de Personal	Formación en paz total y derechos humanos Normativa nueva reforma laboral Análisis de datos y presentación de informes



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Programas académicos

1	Administración de negocio	Estrategias de negociación internacional Metodologías de enseñanzas desde las diferencias necesidades de los estudiantes Fortalecer el diseñar de estrategias pedagógicas comunicativas.
2	Agronomía	Análisis de datos espaciales mediante Sistemas de Información Geográfica (SIG). Aplicación de biotecnología molecular en fitomejoramiento de cultivos tropicales. Fortalecer el manejo de herramientas tecnológicas para la producción agrícola sostenible y la gestión eficiente de recursos naturales en el contexto del trópico húmedo Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible Formación de alto nivel en fitotecnia
3	Arquitectura	Diplomado en didáctica del diseño, salas Fab Lab, métodos de enseñanza diversa. Herramientas digitales implementadas con IA La implementación del SIAC en los programas académicos Competencia de alfabetización académica, que implica la capacidad de comprender, analizar, sintetizar y producir textos especializados dentro de una disciplina.
4	Ingeniería civil	Manejo avanzado de aplicaciones basadas en IA. Formulación de proyectos.
5	Ingeniería de sistemas	Computación en la nube, Devops y Ciberseguridad Capacitación en Autoevaluación en Factores procesos Académicos, Investigación, Proyección Social y Gestión de Recursos. Diseñar y evaluar arquitecturas de software seguras y escalables, aplicando principios de ingeniería, metodologías ágiles y estándares de calidad, para resolver problemas complejos en contextos organizacionales y sociales. 2. competencias en gestión de procesos de autoevaluación del programa.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

		Diseño, implementación y evaluación de soluciones tecnológicas integrales basadas en tecnologías emergentes (Inteligencia Artificial, Analítica de Datos, IoT y Ciberseguridad), alineadas con necesidades reales del entorno regional y nacional. Desarrollo de estrategias pedagógica gamificada
6	Sociología	La creación de un sistema para la automatización de procesos Mejoramiento continuo, evaluación integral Fortalecimiento de competencias en evaluación por resultados de aprendizaje y uso de evidencias para la autoevaluación y mejora continua del programa, en coherencia con los lineamientos del CNA y los procesos de aseguramiento de la calidad académica. Fortalecimiento en metodologías y procesos de intervención con enfoque territorial- necesario y pertinentes para el desarrollo de la nueva malla del programa Manejo de la información y evidencia de los procesos pedagógica
7	Tecnología en obras civiles	Gestiones y requerimientos de renovación acreditación, capacitaciones para ser par Evaluador del MEN. Evaluación y mejora continua de los procesos académicos. Pertinencia tecnológica: Asegurar que los estudiantes manejen las herramientas y metodologías actuales en los procesos de construcción
8	Tecnología en gestión hotelera	Actualización en los nuevos enfoques de turismo a nivel internacional Capacitación en Tic e inteligencia Artificial Aplicada



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

9	Turismo	Fortalecer la gestión estratégica de destinos turísticos sostenibles, incorporando el uso de herramientas tecnológicas para la planificación, promoción y evaluación del impacto social, ambiental y económico del turismo, en coherencia con los estándares nacionales e internacionales de calidad. Tecnologías de la Información y Comunicación TIC en Turismo. Capacitación en Software Turístico
---	---------	---

Una vez culminada la fase de recolección de insumos mediante la aplicación de encuestas diagnósticas con los jefes de área, directivos administrativos, directores de programa, directores de departamentos y la dirección académica y la realización de mesas de trabajo con los sindicatos conforme los acuerdos sindicales, la entidad procederá al Diagnóstico y Tabulación de Necesidades de Aprendizaje (DNA). Este proceso técnico permitirá consolidar los requerimientos detectados para la vigencia 2026, sometiéndolos a un análisis de priorización estratégica basado en tres criterios fundamentales: la alineación con los objetivos institucionales, el cierre de brechas de competencias técnicas y pedagógicas, y el impacto directo en la mejora de la prestación del servicio. Como resultado, se obtendrá un escalafón de temáticas prioritarias que garantizará que la oferta formativa responda de manera efectiva a las exigencias académicas y administrativas de la institución.

9.1 Capacitación Formal

La capacitación formal en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico comprende aquellas acciones de formación estructuradas que se desarrollan mediante programas académicos organizados, con contenidos definidos, intensidad horaria establecida y, en algunos casos, certificación o constancia de participación, orientadas al fortalecimiento de competencias requeridas para el desempeño de funciones institucionales.

Este componente del PIC se enmarca en los lineamientos de la gestión del talento humano del sector público y se orienta a garantizar que los servidores públicos cuenten con herramientas conceptuales, técnicas y metodológicas actualizadas para el ejercicio eficiente de sus responsabilidades.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

9.2 Alcance de la capacitación formal

La capacitación formal podrá incluir, entre otros:

- Diplomados
- Seminarios y cursos especializados
- Talleres estructurados de profundización
- Programas de formación técnica o tecnológica de corta duración
- Programas de actualización normativa o procedimental certificados

Estas actividades deberán estar directamente relacionadas con:

- Las funciones del cargo
- Las necesidades institucionales identificadas en el DNC
- Procesos de mejoramiento, acreditación o modernización institucional

9.3 Criterios de pertinencia

Para la inclusión de un servidor público en actividades de capacitación formal se considerarán los siguientes criterios:

- Relación directa entre el contenido del programa y las funciones desempeñadas
- Contribución al fortalecimiento del proceso o dependencia
- Impacto en la mejora del servicio o de la gestión institucional
- Disponibilidad presupuestal
- Prioridades definidas en el PIC 2026

La participación en programas de formación formal no constituye un derecho automático, sino que responde a un proceso de priorización técnica y disponibilidad de recursos.

9.4 Modalidades

La capacitación formal podrá desarrollarse en modalidad:

- Presencial
- Virtual
- A distancia
- Mixta (b-learning)



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Siempre que la modalidad garantice calidad académica, trazabilidad y pertinencia institucional.

9.5 Apoyos institucionales

Cuando la capacitación formal implique erogación de recursos por parte de la Universidad del Pacífico, esta podrá otorgar apoyos tales como:

- Inscripción o matrícula
- Material académico
- Licencias de tiempo para asistir a las actividades formativas, conforme a la normatividad vigente y las necesidades del servicio

Estos apoyos estarán sujetos a la reglamentación interna, disponibilidad presupuestal y compromisos de transferencia de conocimiento por parte del servidor beneficiado.

9.6 Compromisos del servidor participante

Los servidores públicos que participen en procesos de capacitación formal deberán:

- Asistir y cumplir con los requisitos académicos del programa
- Presentar certificación o constancia de participación
- Transferir los conocimientos adquiridos a su equipo de trabajo cuando sea requerido
- Aplicar los aprendizajes en el desarrollo de sus funciones

9.7 Exclusiones

La capacitación formal contemplada en el PIC no incluye programas conducentes a títulos de educación superior (pregrados, especializaciones, maestrías o doctorados) financiados a título individual, los cuales se rigen por normativas y procedimientos institucionales distintos.

10. Capacitación Para el Trabajo, Desarrollo y Competencias

La capacitación para el trabajo, el desarrollo y el fortalecimiento de competencias en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico comprende el conjunto de acciones formativas orientadas a mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos, mediante la actualización de conocimientos, el



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

perfeccionamiento de habilidades y el fortalecimiento de actitudes requeridas para el ejercicio eficiente, ético y responsable de sus funciones.

Este componente constituye el eje central del PIC, en tanto está directamente relacionado con la mejora de los procesos académicos y administrativos, el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público desde la función universitaria.

10.1 Capacitación para el trabajo

Corresponde a las actividades formativas dirigidas a fortalecer las competencias necesarias para el ejercicio específico de los cargos, en coherencia con los manuales de funciones, los procesos institucionales y las exigencias normativas vigentes.

Incluye, entre otras:

- Actualización en procedimientos administrativos y académicos.
- Capacitación en contratación estatal, gestión financiera, presupuesto y control fiscal.
- Formación en aseguramiento de la calidad académica y administrativa.
- Manejo de sistemas de información institucionales.
- Gestión documental, archivo y transparencia.

10.2 Desarrollo de competencias

Se orienta al fortalecimiento de capacidades que trascienden la función operativa y aportan al crecimiento profesional del servidor y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Comprende el desarrollo de competencias tales como:

- Liderazgo y toma de decisiones.
- Trabajo en equipo y colaboración interdependencias.
- Comunicación organizacional efectiva.
- Planeación, gestión y evaluación de proyectos.
- Resolución de conflictos y gestión del cambio.

10.3 Competencias transversales

Son aquellas requeridas para todos los servidores públicos, independientemente de su cargo o nivel jerárquico, por su impacto directo en la calidad del servicio público y la integridad institucional. Entre ellas se incluyen:



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Ética pública, integridad y prevención de la corrupción.
- Servicio al ciudadano y enfoque diferencial.
- Derechos humanos, inclusión y no discriminación.
- Cultura de la legalidad y responsabilidad disciplinaria.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Transformación digital y uso adecuado de las TIC.

10.4 Articulación con la gestión institucional

Las acciones de capacitación para el trabajo y el desarrollo de competencias estarán articuladas con:

- El Plan de Desarrollo Institucional.
- Los planes de mejoramiento derivados de auditorías y procesos de autoevaluación.
- Los requerimientos de acreditación y aseguramiento de la calidad.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

De esta manera, la capacitación deja de ser una actividad aislada y se convierte en una herramienta estratégica para el fortalecimiento integral de la Universidad del Pacífico.

10.5 Enfoque de pertinencia

Todas las acciones de capacitación incluidas en este componente deberán responder a necesidades reales identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y evidenciar su contribución al mejoramiento del desempeño laboral y de los resultados institucionales.

11. Estructura del Programa de Formación y Capacitación

El Programa de Formación y Capacitación de la Universidad del Pacífico, en el marco del PIC 2026, se estructura de manera integral y sistemática con el propósito de garantizar la coherencia entre las necesidades institucionales, el desarrollo de competencias del talento humano y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Esta estructura organiza las acciones formativas en **líneas estratégicas, componentes temáticos y modalidades de intervención**, permitiendo una gestión planificada, medible y orientada a resultados.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

11.1 Líneas estratégicas de formación

Las acciones de capacitación se agrupan en las siguientes líneas estratégicas:

a. Gestión Académica y Aseguramiento de la Calidad: Orientada al fortalecimiento de capacidades relacionadas con procesos académicos, registro calificado, acreditación, autoevaluación, diseño curricular, evaluación del aprendizaje y normatividad de educación superior.

b. Gestión Administrativa y Financiera: Dirigida a fortalecer competencias en planeación institucional, contratación estatal, gestión presupuestal, contabilidad pública, tesorería, control interno y gestión documental.

c. Gestión Jurídica y Cumplimiento Normativo: Enfocada en la actualización normativa, régimen disciplinario, responsabilidad fiscal, transparencia, derecho administrativo, derecho público y normatividad aplicable a instituciones de educación superior públicas.

d. Talento Humano y Desarrollo Organizacional: Comprende formación en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación organizacional, clima laboral, evaluación del desempeño, gestión del cambio y fortalecimiento de la cultura institucional.

e. Ética Pública, Integridad y Servicio al Ciudadano: Incluye acciones orientadas a la apropiación del Código de Integridad, prevención de la corrupción, atención al ciudadano, enfoque diferencial, derechos humanos y cultura del servicio.

f. Transformación Digital y Gestión de la Información: Orientada al fortalecimiento de competencias en el uso de tecnologías de la información, seguridad digital, sistemas institucionales, gobierno digital, analítica de datos y gestión del conocimiento.

g. Seguridad y Salud en el Trabajo: Dirigida al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevención de riesgos laborales, bienestar físico y psicosocial.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

11.2 Componentes del programa

El Programa de Formación y Capacitación se desarrolla a través de los siguientes componentes:

- **Inducción institucional**
- **Reinducción**
- **Capacitación para el trabajo**
- **Desarrollo de competencias comportamentales**
- **Actualización normativa**
- **Formación en herramientas tecnológicas**

11.3 Modalidades de formación

Las actividades podrán desarrollarse mediante distintas modalidades, según la naturaleza del contenido y la población objetivo:

- **Presencial**
- **Virtual sincrónica**
- **Virtual asincrónica**
- **Mixta (b-learning)**
- **Autoformación guiada**

11.4 Niveles de intervención

Las acciones de capacitación podrán clasificarse según su alcance:

- **Institucional:** Dirigidas a todos los servidores
- **Por dependencia:** Enfocadas en áreas específicas
- **Individual:** Asociadas a funciones o roles particulares

11.5 Enfoque de gestión por resultados

La estructura del Programa de Formación y Capacitación se fundamenta en un enfoque de gestión por resultados, de manera que cada línea, componente y actividad formativa esté vinculada con:

- **Brechas identificadas en el DNC**
- **Riesgos institucionales**
- **Metas del Plan de Desarrollo Institucional**



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Procesos de mejoramiento y calidad

Esta estructura permite que el PIC 2026 funcione como un **sistema organizado de desarrollo institucional**, garantizando coherencia, pertinencia y trazabilidad en todas las acciones de formación adelantadas por la Universidad del Pacífico.

12. Ejes de Desarrollo

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se orienta a partir de ejes de desarrollo que articulan la formación del talento humano con las prioridades estratégicas institucionales, las políticas públicas de gestión del empleo público y los retos propios de la educación superior pública en contextos regionales.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se alinea de manera expresa con los **ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**, adoptando sus principios orientadores, enfoques transversales y prioridades temáticas, a saber:

- Enfoque en **desarrollo de competencias** laborales y comportamentales.
- Fortalecimiento de la **ética pública, integridad y transparencia**.
- Formación para la **innovación, transformación digital y gestión del conocimiento**.
- Enfoque diferencial, territorial, de género e inclusión.
- Articulación de la capacitación con la planeación institucional y la evaluación del desempeño.

1. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE CAPACITACIÓN

Eje 1. Desarrollo de Competencias Comportamentales y Ética Pública

- Ética del servidor público e integridad.
- Transparencia, lucha contra la corrupción y rendición de cuentas.
- Trabajo en equipo, liderazgo y comunicación efectiva.
- Prevención del acoso laboral y sexual.

Eje 2. Fortalecimiento Misional Académico y Administrativo

Docentes:

- Pedagogía universitaria y evaluación de los aprendizajes.
- Diseño y actualización curricular.
- Investigación, innovación y producción académica.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

Administrativos:

- Gestión documental y archivo.
- Contratación estatal y gestión presupuestal.
- Atención al ciudadano y servicio público.

Eje 3. Transformación Digital y Gestión del Conocimiento

- Competencias digitales.
- Uso de plataformas institucionales.
- Seguridad de la información y protección de datos personales.

Estos ejes permiten focalizar las acciones de capacitación hacia el fortalecimiento de capacidades que impacten de manera directa la calidad académica, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

12.1 Eje de Fortalecimiento Misional Académico

Dirigido al desarrollo de competencias que aporten al mejoramiento de los procesos académicos y al aseguramiento de la calidad de la educación superior, incluyendo:

- Gestión curricular y diseño de programas académicos.
- Procesos de registro calificado, autoevaluación y acreditación.
- Evaluación del aprendizaje y estrategias pedagógicas.
- Normatividad de educación superior.
- Gestión de la investigación, proyección social y extensión.

Este eje busca fortalecer la capacidad institucional para ofrecer educación pertinente, con calidad y enfoque territorial.

12.2 Eje de Gestión Administrativa Eficiente

Orientado a optimizar la gestión institucional mediante el fortalecimiento de competencias en:

- Planeación, seguimiento y evaluación de la gestión.
- Gestión financiera y presupuestal.
- Contratación estatal y supervisión de contratos.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Control interno y gestión del riesgo.
- Gestión documental y transparencia administrativa.

Su propósito es contribuir a una administración universitaria eficiente, responsable y orientada a resultados.

12.3 Eje de Gobernanza, Legalidad e Integridad

Busca consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública y el cumplimiento normativo, mediante formación en:

- Régimen disciplinario y responsabilidad de los servidores públicos.
- Prevención de la corrupción y conflictos de interés.
- Código de Integridad del Servicio Público.
- Transparencia y acceso a la información pública.
- Buen gobierno y principios de la función administrativa.

Este eje fortalece la confianza institucional y la legitimidad de la gestión universitaria.

12.4 Eje de Desarrollo Humano y Organizacional

Enfocado en el fortalecimiento de competencias comportamentales y en la consolidación de un entorno laboral saludable y colaborativo, a través de acciones formativas relacionadas con:

- Liderazgo y gestión de equipos.
- Comunicación organizacional efectiva.
- Trabajo colaborativo y resolución de conflictos.
- Gestión del cambio y adaptación organizacional.
- Clima laboral y cultura institucional.

Este eje reconoce que el desempeño institucional depende, en gran medida, de la calidad de las relaciones humanas y del compromiso del talento humano.

12.5 Eje de Transformación Digital e Innovación

Orienta la capacitación hacia el uso estratégico de la tecnología y la modernización de la gestión universitaria, mediante el desarrollo de capacidades en:

- Gobierno digital.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Seguridad de la información y protección de datos.
- Uso de sistemas de información institucionales.
- Herramientas digitales para la gestión académica y administrativa.
- Gestión del conocimiento e innovación en procesos.

Este eje busca preparar a la Universidad del Pacífico para responder a los desafíos de la digitalización y la mejora continua.

12.6 Eje de Bienestar y Seguridad en el Trabajo

Enfocado en promover condiciones laborales seguras y saludables, mediante formación en:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Prevención de riesgos laborales.
- Salud mental y bienestar psicosocial.
- Cultura del autocuidado y entornos laborales seguros.

Este eje contribuye a la protección del talento humano y a la sostenibilidad institucional, a su vez, constituyen la base estratégica sobre la cual se estructuran las líneas y actividades del PIC 2026, asegurando que la capacitación del talento humano de la Universidad del Pacífico esté alineada con los retos institucionales, la normatividad vigente y las necesidades del entorno.

13. Procedimientos y Formatos

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico se ejecutará a través de procedimientos estandarizados y el uso de formatos institucionales que garanticen la trazabilidad, transparencia y adecuada gestión de las acciones de formación y capacitación.

Estos procedimientos permiten organizar de manera sistemática las etapas de identificación de necesidades, programación, ejecución, registro, evaluación y mejora de las actividades formativas.

13.1 Procedimiento para la identificación de necesidades de capacitación

Este procedimiento tiene como finalidad recopilar y consolidar las necesidades formativas de las dependencias académicas y administrativas.

Etapas:



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

1. Solicitud anual de necesidades a las dependencias.
2. Análisis de insumos técnicos (evaluaciones de desempeño, auditorías, planes de mejoramiento, cambios normativos).
3. Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
4. Priorización técnica conforme a impacto institucional y disponibilidad presupuestal.

Formato asociado:

- Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación por Dependencia.

13.2 Procedimiento para la programación de actividades

Define la manera en que se organizan las acciones formativas dentro del PIC.

Etapas:

1. Definición de líneas temáticas y ejes de desarrollo.
2. Selección de modalidad, intensidad horaria y población objetivo.
3. Elaboración del cronograma anual de capacitación.
4. Aprobación institucional del plan programado.

Formatos asociados:

- Matriz de Programación del PIC.
- Cronograma Anual de Capacitación.

13.3 Procedimiento para la ejecución de capacitaciones

Regula el desarrollo operativo de cada actividad formativa.

Etapas:

1. Convocatoria a participantes.
2. Gestión logística o tecnológica.
3. Desarrollo de la actividad.
4. Registro de asistencia.
5. Consolidación de evidencias y soportes.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Formatos asociados:

- Lista de Asistencia.
- Acta de Desarrollo de Capacitación.
- Registro Fotográfico o Evidencia Digital (cuando aplique).

13.4 Procedimiento de evaluación de la capacitación

Permite medir la calidad y pertinencia de las actividades desarrolladas.

Etapas:

1. Aplicación de encuesta de satisfacción.
2. Evaluación del aprendizaje (si la actividad lo requiere).
3. Análisis de resultados.
4. Generación de recomendaciones de mejora.

Formatos asociados:

- Encuesta de Evaluación de la Capacitación.
- Formato de Evaluación del Aprendizaje.

13.5 Procedimiento de seguimiento al PIC

Establece el control periódico del cumplimiento del Plan.

Etapas:

1. Revisión del avance frente al cronograma.
2. Consolidación de indicadores de gestión.
3. Elaboración de informes semestrales o anuales.
4. Presentación de resultados a la alta dirección.

Formatos asociados:

- Matriz de Seguimiento al PIC.
- Informe de Avance del PIC.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

13.6 Gestión documental

Todos los documentos derivados de la ejecución del PIC deberán conservarse conforme a las Tablas de Retención Documental de la Universidad del Pacífico, garantizando la integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información.

14. Inducción y Reinducción Institucional (General)

La inducción y la reinducción institucional constituyen procesos formativos fundamentales dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Universidad del Pacífico, orientados a facilitar la integración del talento humano a la cultura organizacional, fortalecer el sentido de pertenencia y asegurar el adecuado conocimiento del marco normativo, la estructura institucional y los procesos internos.

Estos procesos contribuyen a que los servidores públicos desarrollen sus funciones con mayor claridad, compromiso y alineación con los principios del servicio público y la misión universitaria.

14.1 Inducción institucional

La inducción está dirigida a los servidores que ingresan por primera vez a la Universidad del Pacífico, independientemente de su tipo de vinculación, y tiene como propósito facilitar su adaptación al entorno institucional y a las responsabilidades propias de su cargo.

Objetivos de la inducción:

- Socializar la misión, visión, valores y principios institucionales.
- Presentar la estructura organizacional y las funciones de las dependencias.
- Dar a conocer el marco normativo básico que rige la gestión pública y la educación superior.
- Orientar sobre derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos.
- Informar sobre los sistemas institucionales (gestión académica, financiera, documental, TIC).
- Promover la cultura de la integridad, la transparencia y el servicio al ciudadano.

Contenidos generales:

- Naturaleza jurídica y régimen de la Universidad del Pacífico.
- Código de Integridad del Servicio Público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Sistema de Control Interno.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Políticas institucionales relevantes (archivo, TIC, atención al ciudadano, entre otras).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030

La inducción deberá realizarse dentro de los primeros meses de vinculación y dejar evidencia de la participación del servidor.

14.2 Reinducción institucional

La reinducción está dirigida a los servidores que ya se encuentran vinculados a la Universidad del Pacífico y tiene como finalidad actualizar y reforzar conocimientos sobre la institución, especialmente cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o estratégicos.

Objetivos de la reinducción:

- Actualizar al personal sobre modificaciones en la estructura organizacional o procesos internos.
- Socializar nuevas políticas, reglamentos o lineamientos institucionales.
- Reforzar principios éticos, deberes funcionales y cultura del servicio.
- Fortalecer la apropiación del direccionamiento estratégico institucional.

Periodicidad:

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, como lo establece el artículo 7, numeral 5, inciso a, del 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.”,

14.3 responsables

La coordinación de los procesos de inducción y reinducción estará a cargo de la dependencia de la oficina de División de Desarrollo de Personal en los casos administrativos y Dirección académica en el caso de los docentes. A su vez se trabajará en articulación con las demás áreas institucionales que deban participar como facilitadoras de contenidos específicos.



Ley 65 de 1988
Código ICFES 1122 de 1996

14.4 Modalidades

Las jornadas de inducción y reintucción podrán desarrollarse de manera:

- Presencial
- Virtual
- Mixta

Dependiendo de las condiciones institucionales y la disponibilidad de recursos tecnológicos, la inducción y reintucción institucional garantizan que el talento humano de la Universidad del Pacífico actúe con conocimiento, coherencia y compromiso, fortaleciendo la cultura organizacional y el desempeño institucional.

15. Alcance (de Inducción y Reinducción)

El proceso de inducción y reintucción institucional de la Universidad del Pacífico tiene un alcance transversal e institucional, en tanto está dirigido a garantizar que todo el talento humano cuente con información clara, actualizada y pertinente sobre la estructura, funcionamiento, normativa y lineamientos estratégicos de la institución.

15.1 Alcance de la inducción

La inducción institucional aplica a:

- Servidores públicos que ingresan por primera vez a la Universidad del Pacífico, cualquiera sea su modalidad de vinculación.
- Servidores que cambian de dependencia o asumen nuevas funciones que impliquen responsabilidades sustancialmente diferentes.

Este proceso busca asegurar que el nuevo servidor comprenda el contexto institucional, sus funciones, los canales de comunicación, los sistemas de gestión y las políticas internas, reduciendo riesgos operativos derivados del desconocimiento normativo o procedimental.

La inducción tiene un alcance tanto general como específico:

- **General**, en lo relacionado con la información institucional básica.
- **Específico**, cuando se requiere orientación particular sobre procesos, herramientas o responsabilidades propias del cargo o dependencia.

15.2 Alcance de la reintucción



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

La reinducción institucional aplica a todos los servidores públicos de la Universidad del Pacífico que ya se encuentren vinculados y en ejercicio de sus funciones.

Su alcance se extiende a:

- Actualización frente a cambios normativos que impacten la gestión universitaria.
- Modificaciones en la estructura organizacional, procesos o sistemas de información.
- Implementación de nuevas políticas, lineamientos o estrategias institucionales.
- Reforzamiento de principios éticos, cultura de la legalidad y servicio público.

La reinducción tiene un carácter preventivo y de mejora continua, en tanto busca minimizar errores, fortalecer la coherencia institucional y asegurar la alineación del talento humano con el direccionamiento estratégico vigente.

15.3 Cobertura institucional

Los procesos de inducción y reinducción tienen cobertura sobre todas las dependencias académicas y administrativas de la Universidad del Pacífico, sin distinción de nivel jerárquico, garantizando igualdad de acceso a la información institucional relevante.

15.4 Límites del alcance

La inducción y reinducción no sustituyen la capacitación técnica especializada requerida para el desempeño específico de un cargo, sino que constituyen un complemento orientado a la apropiación del contexto institucional y normativo general.

Este alcance asegura que los procesos de inducción y reinducción se consoliden como herramientas estratégicas para la integración, actualización y fortalecimiento permanente del talento humano de la Universidad del Pacífico.

16. Proceso de Inducción

El proceso de inducción de la Universidad del Pacífico es el conjunto de actividades planificadas y estructuradas que se desarrollan con los servidores públicos que ingresan a la institución, con el fin de facilitar su integración al entorno laboral, fortalecer su comprensión del contexto institucional y asegurar el adecuado desempeño de sus funciones desde el inicio de su vinculación.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Este proceso forma parte del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 y se constituye en un mecanismo preventivo que contribuye a la disminución de errores operativos, al cumplimiento normativo y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

16.1 Objetivo del proceso de inducción

Garantizar que el servidor público que ingresa a la Universidad del Pacífico adquiera conocimientos básicos sobre la institución, sus normas, procesos, sistemas y principios, favoreciendo su adaptación y desempeño eficaz en el cargo asignado.

16.2 Etapas del proceso de inducción

El proceso de inducción se desarrollará en las siguientes etapas:

a. Bienvenida institucional

Espacio inicial de recepción en el que se presenta al servidor la naturaleza de la Universidad del Pacífico, su misión, visión, valores y estructura organizacional.

b. Inducción general institucional

Incluye la socialización de aspectos fundamentales tales como:

- Naturaleza jurídica y régimen de la Universidad.
- Principios de la función pública.
- Código de Integridad y ética del servidor público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Sistema de Control Interno.
- Políticas institucionales relevantes (gestión documental, TIC, seguridad de la información, atención al ciudadano).
- Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Inducción específica al cargo

Se realiza en la dependencia donde el servidor prestará sus servicios y está orientada a:

- Funciones específicas del cargo.
- Procesos y procedimientos del área.
- Sistemas de información y herramientas de trabajo.
- Responsabilidades y líneas de reporte.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

Esta etapa es responsabilidad directa del jefe inmediato o del funcionario designado para acompañar el proceso.

d. Seguimiento a la inducción

Transcurrido un periodo prudencial desde la vinculación, se podrá realizar un espacio de retroalimentación para identificar dificultades, necesidades de apoyo o requerimientos adicionales de capacitación.

16.3 Responsables del proceso

- **Dependencia de Talento Humano:** Coordinar el proceso de inducción general, programar jornadas institucionales y consolidar registros.
- **Jefes de dependencia:** Liderar la inducción específica al cargo y verificar la apropiación de funciones.
- **Servidor público:** Participar activamente en las actividades programadas y cumplir con las orientaciones recibidas.

16.4 Evidencias del proceso

El proceso de inducción deberá dejar soportes documentales, tales como:

- Registro de asistencia a la inducción general.
- Formato de inducción específica diligenciado por el jefe inmediato.
- Encuesta de retroalimentación del proceso.

Estos documentos harán parte del historial de capacitación del servidor.

16.5 Modalidades

La inducción podrá desarrollarse de forma presencial, virtual o mixta, según las condiciones institucionales y la disponibilidad de recursos tecnológicos.

El proceso de inducción fortalece la integración del nuevo talento humano, promueve el cumplimiento normativo y contribuye al desempeño eficiente y responsable de los servidores de la Universidad del Pacífico.

17. Beneficios del Programa de Inducción



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

El Programa de Inducción de la Universidad del Pacífico genera beneficios tanto para los servidores públicos como para la institución, al constituirse en una herramienta estratégica para la integración, orientación y fortalecimiento del desempeño laboral desde el inicio de la vinculación.

17.1 Beneficios para el servidor público

- **Adaptación oportuna al entorno institucional:** Facilita la comprensión de la cultura organizacional, la estructura administrativa y los principios que orientan la gestión universitaria.
- **Claridad en roles y responsabilidades:** Permite que el servidor conozca de manera precisa sus funciones, deberes y líneas de autoridad, reduciendo la incertidumbre inicial.
- **Mayor seguridad en el desempeño laboral:** Al contar con información clara sobre normas, procesos y herramientas de trabajo, el servidor puede ejercer sus funciones con mayor confianza y autonomía.
- **Integración a la cultura ética institucional:** Promueve la apropiación de valores como la integridad, la transparencia y el servicio público.
- **Conocimiento de canales institucionales:** Facilita el acceso a información, sistemas, dependencias de apoyo y mecanismos de comunicación interna.

17.2 Beneficios para la Universidad del Pacífico

- **Reducción de errores operativos:** El conocimiento temprano de normas y procedimientos disminuye riesgos derivados del desconocimiento institucional.
- **Mayor eficiencia en los procesos:** Servidores mejor orientados logran una incorporación más rápida y productiva a sus funciones.
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** La inducción contribuye a alinear al talento humano con la misión, visión y objetivos estratégicos de la Universidad.
- **Mejora en el clima laboral:** Un proceso de bienvenida estructurado genera sentido de pertenencia y compromiso institucional.
- **Prevención de riesgos jurídicos y administrativos:** La socialización de responsabilidades y deberes funcionales favorece el cumplimiento normativo.

17.3 Beneficios institucionales de largo plazo

- Consolidación de un talento humano competente y alineado con el direccionamiento estratégico.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- Fortalecimiento de la identidad institucional y del compromiso con la función pública educativa.
- Contribución al mejoramiento continuo de la gestión académica y administrativa.

En conjunto, el Programa de Inducción se configura como un mecanismo de inversión institucional en el talento humano, cuyos beneficios impactan de manera directa la eficiencia, la calidad del servicio y la sostenibilidad organizacional de la Universidad del Pacífico.

18. Inducción y Reinducción Institucional (Detallado)

La inducción y reinducción institucional en la Universidad del Pacífico se desarrollan como procesos estructurados, secuenciales y articulados con la gestión del talento humano, cuyo propósito es asegurar la apropiación del marco institucional, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la actualización permanente de los servidores públicos frente a los cambios normativos, estratégicos y operativos.

Estos procesos se implementan bajo criterios de planeación, cobertura institucional, pertinencia de contenidos y trazabilidad de la información.

18.1 Inducción Institucional – Desarrollo Detallado

La inducción institucional se compone de dos niveles complementarios:

a. Inducción General

Coordinada por la dependencia de Talento Humano, incluye los siguientes módulos temáticos:

- Identidad institucional: historia, naturaleza jurídica, misión, visión y valores.
- Estructura organizacional y funciones generales de las dependencias.
- Principios de la función pública y régimen del servidor público.
- Código de Integridad y cultura ética institucional.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Sistema de Control Interno.
- Políticas institucionales clave (gestión documental, TIC, seguridad de la información, atención al ciudadano).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

b. Inducción Específica al Cargo

Desarrollada en la dependencia donde el servidor prestará sus servicios, e incluye:

- Socialización del manual de funciones.
- Procesos y procedimientos del área.
- Sistemas de información y herramientas tecnológicas requeridas.
- Responsabilidades específicas, riesgos del proceso y controles asociados.

18.2 Reinducción Institucional – Desarrollo Detallado

La reinducción tiene carácter transversal y periódico, y se activa especialmente cuando se presentan cambios significativos en la institución.

Contenidos prioritarios de la reinducción:

- Actualizaciones normativas que impacten la gestión universitaria.
- Modificaciones en la estructura organizacional o en los procesos institucionales.
- Nuevas políticas, reglamentos o lineamientos internos.
- Cambios en sistemas de información o herramientas tecnológicas.
- Reforzamiento del Código de Integridad, ética pública y cultura de legalidad.
- Lineamientos estratégicos derivados del Plan de Desarrollo Institucional.

18.3 Metodología

La inducción y reinducción podrán desarrollarse mediante:

- Jornadas institucionales presenciales.
- Sesiones virtuales sincrónicas.
- Módulos virtuales asincrónicos.
- Materiales digitales de consulta permanente.

Se privilegiará el uso de herramientas pedagógicas que faciliten la comprensión práctica de los contenidos y su aplicación en el entorno laboral.

18.4 Periodicidad

- **Inducción:** Se realizará cada vez que ingrese un nuevo servidor o cuando se presenten cambios sustanciales en sus funciones.



Ley 65 de 1988

Código ICFES 1122 de 1996

- **Reinducción:** Se desarrollará de forma periódica durante la vigencia y de manera extraordinaria cuando existan cambios institucionales relevantes.

18.5 Registro y control

Todas las actividades de inducción y reinducción deberán quedar debidamente registradas mediante:

- Listas de asistencia.
- Actas o reportes de ejecución.
- Evidencias digitales o materiales de apoyo.

La información hará parte del historial de capacitación del servidor y servirá como insumo para procesos de control interno, auditoría y seguimiento del PIC.

18.6 Articulación institucional

La inducción y reinducción se articulan con:

- El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Los procesos de control interno y mejoramiento institucional.

Con este componente se garantiza que la Universidad del Pacífico mantenga un talento humano informado, actualizado y alineado con su misión, fortaleciendo la eficiencia, la legalidad y la calidad de la gestión universitaria.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.