



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2025

LÍDER DEL PROCESO – TALENTO HUMANO

JUAN CARLOS DIAZ RESTREPO
Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2025

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. OBJETIVO.....	6
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. EJES TEMATICOS.....	7
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
5. METODOLOGÍA.....	8
6. ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	8
7. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	11
8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	12

PRESENTACIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander, en su compromiso con la capacitación integral, busca optimizar la profesionalización, mejorar conocimientos, habilidades y aptitudes de sus servidores frente a las necesidades propias de la Institución a través del Plan Institucional de Capacitación 2025, consciente de la importancia que tienen sus funcionarios públicos dentro de los procesos que se desarrollan facilitando la gestión y el logro del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021 – 2027; el fortalecimiento de sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, garantizando el mejoramiento de los procesos y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es por ello, que se elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, acorde a las necesidades de la Institución y de sus funcionarios; con el fin, de lograr motivación, compromiso en sus actividades laborales, disciplina, liderazgo, entre otras; que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño óptimo y el desarrollo personal al interior de la Institución. Para la Dirección Administrativa de Talento Humano es fundamental que cada uno de los ejes y estrategias abordadas resalten en las dimensiones del ser, saber y hacer.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la capacitación debe estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública. Para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías.

La implementación de estos ejes debe estar alineados con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todo el personal, adicional a ello, orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo de las competencias de los funcionarios públicos a su cargo.

1. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran»

- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de Julio 26 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización del servicio público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

2. OBJETIVO

Promover el desarrollo integral del talento humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de actividades de capacitación bajo la modalidad no formal, acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de los funcionarios quienes deben interiorizar su compromiso con los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad en el ejercicio de sus labores.

Integrar a los nuevos funcionarios por medio de los procesos de Inducción a la Institución, contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y mejora del Clima Organizacional.

Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el mejor desempeño laboral y contribuyan al logro de los objetivos de la Institución.

3. EJES TEMATICOS

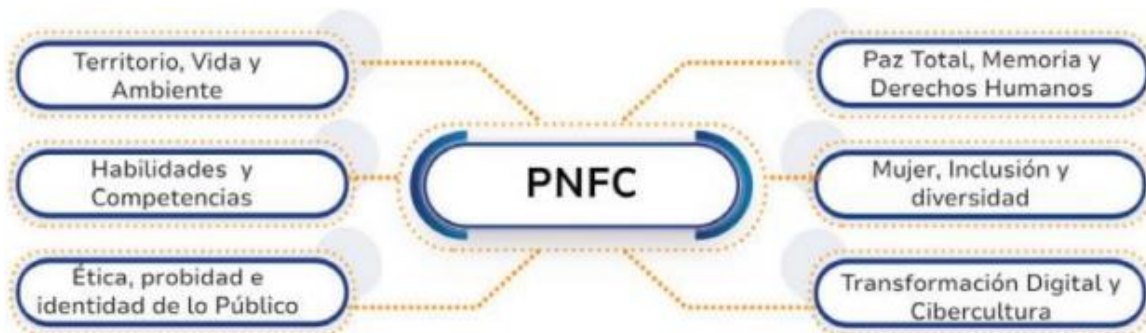


Figura 1. Ejes temáticos del PNFC 2023-2030

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Bajo los parámetros establecidos por la Guía para formulación del Plan Institucional de Capacitación, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación el cual contempla 6 ejes estratégicos, los temas más seleccionados en cada eje temático y de acuerdo con su competencia-dimensión son los siguientes:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, promoviendo la paz, la justicia, la reconciliación y la inclusión social en defensa de la vida y la igualdad.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad.

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la Institución identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos; es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.

5. METODOLOGÍA

Para la aplicación del diagnóstico, se elaboró un cuestionario por medio del formulario en línea del aplicativo Microsoft Forms y se envió la invitación de diligenciamiento a cada uno de los correos electrónicos institucionales de los funcionarios públicos, el día 05 de noviembre del 2024. Como respuesta se obtuvo que, de los 95 funcionarios públicos actuales de la Institución, diligenciaron la encuesta 47 funcionarios; es decir, se obtuvo una participación del 49% de los funcionarios.

6. ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta de diagnóstico de necesidades para el Plan Institucional de Capacitación PIC, se estructuró con base en los ejes temáticos, las dimensiones del Saber, Ser y Hacer y de acuerdo con lo formulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

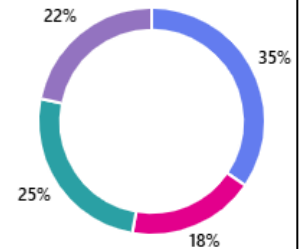
A continuación, se relacionan por ejes temáticos los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico; los cuales, fueron un insumo para la construcción del Cronograma de Capacitación del PIC para la vigencia 2025:

TABULACIÓN

4. Según el enunciado seleccione una opción (0 punto)

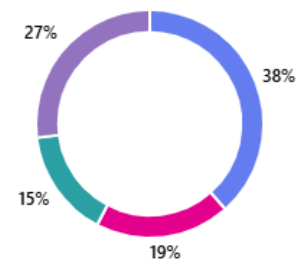
0 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

- a. Construcción de paz 19 ✓
- b. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño 10 ✓
- c. Resolución/mitigación de conflictos 14 ✓
- d. Negociación colectiva y Derecho colectivo 12 ✓



5. Según el enunciado seleccione una opción (0 punto)

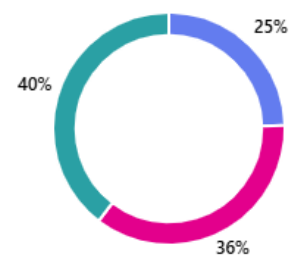
- a. Energías limpias y conflictos socioambientales 20
- b. Lenguaje claro, incluyente y no discriminatorio 10
- c. Orientación al servicio 8
- d. Competencia y Liderazgo en entornos digitales 14



6. Según el enunciado seleccione una opción (0 punto)

0 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

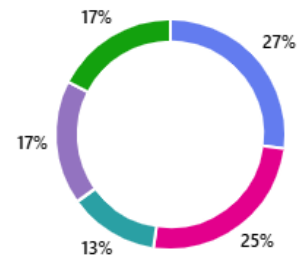
- a. Justicia de género, étnica y racial 13 ✓
- b. Comunicación asertiva - Pensamiento crítico y estratégico 19 ✓
- c. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones 21 ✓



7. Según el enunciado seleccione una opción (0 punto)

0 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

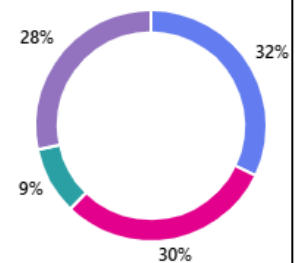
- a. Gobierno Digital 17 ✓
- b. Analítica de Datos - Excel avanzado y Power BI. 16 ✓
- c. Trabajo en Equipo 8 ✓
- d. Software R Studio para el análisis de datos cuantitativos en las Ciencias Sociales 11 ✓
- e. Power BI 11 ✓



8. Según el enunciado seleccione una opción (0 punto)

0 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

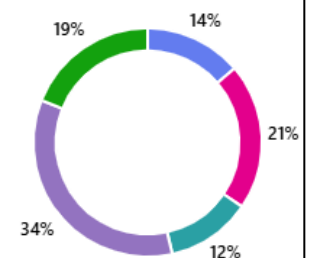
- a. Programación neurolingüística asociada al entorno público 17 ✓
- b. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) 16 ✓
- c. Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental 5 ✓
- d. Gestión de las emociones, como principio de probidad en la función pública 15 ✓



9. Según el enunciado seleccione una opción (0 punto)

0 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

- a. Gestión Documental - archivo 8 ✓
- b. Inteligencia emocional 12 ✓
- c. Orientación a resultados 7 ✓
- d. Gestión del Tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad 20 ✓
- e. Formulación de Indicadores y Gestión del Riesgo 11 ✓



7. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Luego de realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó el plan de acción para poder dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación.

Una vez identificadas las necesidades de aprendizaje, la Institución iniciará la ejecución de los programas de aprendizaje: inducción y capacitación, que deberán estar articulados con el Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2025 así:

1. Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas - lucha contra la corrupción
2. Inducción y reinducción
3. Energías limpias y conflictos socio ambientales
4. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación)
5. Gobierno digital
6. Programación neurolingüística asociada al entorno publico
7. Liderazgo, Gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad

Así mismo, en el marco de la definición de las acciones formativas a impartir, se solicitó a la alta Dirección, la información referente a los temas de formación y capacitación que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales, oficio enviado el 05 de noviembre de 2024, insumos que se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto, teniéndose en cuenta, en la encuesta de necesidades.

11. PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los Funcionarios públicos que realicen el proceso de inscripción y/o sean convocados a las capacitaciones del Plan, están en el deber de asistir y cumplir con las horas programadas para la capacitación.

Nota: El presente Plan Institucional de Capacitación es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Dirección de Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.