



**uts** | Unidades  
Tecnológicas  
de Santander  
¡Lo hacemos posible!



# 2026



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO  
HUMANO



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
2. RESPONSABLE .....	4
3. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE.....	5
4. ALINEACIÓN ESTRATEGICA.....	6
5. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN .....	6
6. EJES TEMATICOS.....	7
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: .....	7
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: .....	8
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: .....	8
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:.....	8
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: .....	8
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: .....	8
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	8
8. METODOLOGÍA .....	9
9. ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA .....	9
10. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..	11
11. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
12. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	12
13. CRONOGRAMA .....	13
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	13
15. PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	14



## INTRODUCCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander, comprometidas con el fortalecimiento del talento humano como eje fundamental para el logro de sus objetivos institucionales, orientan sus esfuerzos a promover la formación y el desarrollo integral de sus servidores públicos, en coherencia con las necesidades institucionales y los retos de la gestión pública.

En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 se constituye como un instrumento de planeación orientado a fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias de los servidores públicos, reconociendo su papel estratégico en la gestión y cumplimiento del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021–2027, y contribuyendo al mejoramiento continuo de los procesos y al logro de los resultados institucionales.

El Plan se formula atendiendo las necesidades identificadas tanto a nivel institucional como individual, con el propósito de promover la motivación, el compromiso laboral, el liderazgo, el trabajo en equipo y el desempeño eficiente de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo personal y profesional. Para la Dirección Administrativa de Talento Humano, resulta fundamental que los ejes y estrategias del Plan se articulen de manera coherente con las dimensiones del ser, saber y hacer, como base para una gestión integral del talento humano.

De acuerdo con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, la capacitación debe orientarse al fortalecimiento de la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública. En este sentido, el Plan promueve una oferta formativa que integra tanto contenidos propios de la gestión pública como el desarrollo de competencias y la apropiación de nuevas tecnologías.

Así mismo, la implementación del Plan se articula con las competencias laborales y los valores institucionales, promoviendo el fortalecimiento de las capacidades directivas de los servidores públicos que lideran equipos de trabajo. Su actuación ejemplar y su acompañamiento al desarrollo de las competencias del talento humano resultan determinantes para consolidar una gestión pública sólida, coherente y orientada a resultados.



## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo integral del talento humano de las Unidades Tecnológicas de Santander mediante la implementación de actividades de capacitación en modalidad no formal, orientadas a las necesidades identificadas a partir de los diagnósticos institucionales, con el fin de fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos y contribuir al mejoramiento institucional.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la ética, la integridad y el compromiso de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, mediante acciones de capacitación orientadas a la apropiación de los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad.
- Facilitar la integración de los nuevos servidores públicos a la Institución a través de los procesos de inducción, contribuyendo a la apropiación de la cultura organizacional y al fortalecimiento del clima laboral.
- Desarrollar procesos de reinducción, en atención a los cambios, actualizaciones y ajustes que se presenten en los procesos, objetivos institucionales, lineamientos y políticas vigentes..
- Fortalecer las capacidades individuales y colectivas de los servidores públicos, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 2. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa de Talento Humano es la dependencia responsable de coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento a las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación, de conformidad con la normatividad vigente, con el apoyo del Grupo de Bienestar Social Laboral adscrito a esta dependencia, y en articulación con las demás dependencias de la Institución.



### 3. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE

El Plan Institucional de Capacitación de las Unidades Tecnológicas de Santander se fundamenta en el siguiente marco normativo, que orienta la formación, capacitación y desarrollo del talento humano en el sector público:

- **Constitución Política de Colombia**, artículo 54, el cual establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y se establecen disposiciones relacionadas con la capacitación de los servidores públicos.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, en concordancia con la modalidad de educación no formal.
- **Ley 1960 de 2019**, artículo 3°, que promueve la profesionalización del servicio público y establece el acceso de los servidores públicos a los programas de capacitación y bienestar, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal, dando prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa cuando los recursos sean limitados.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la capacitación, la inducción y la reinducción de los servidores públicos.
- **Ley 1952 de 2019**, Código General Disciplinario, que reconoce como derecho de los servidores públicos la capacitación para el adecuado desempeño de sus funciones, conforme a la normatividad vigente.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030**, adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que define los lineamientos y ejes estratégicos para la formación y capacitación del talento humano en el sector público.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, en particular la Dimensión de Talento Humano, que orienta la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación en las entidades públicas.

#### 4. ALINEACIÓN ESTRATEGICA

<b>Eje Estratégico:</b>	UTS Sostenible
<b>Línea Estratégica:</b>	Línea 10 - Gobernabilidad y Gobernanza
<b>Programa:</b>	Cultura Organizacional y Desarrollo del Talento Humano
<b>Proyecto:</b>	Fomentar una Cultura organizacional enfocada en liderazgo, creatividad, competitividad, productividad y colaboración, que permita el desarrollo, crecimiento, cualificación y transformación del capital intelectual y el mejoramiento del ambiente institucional de las UTS.
<b>Indicador:</b>	Número de capacitaciones implementadas con relación al total de capacitaciones programadas.

#### 5. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

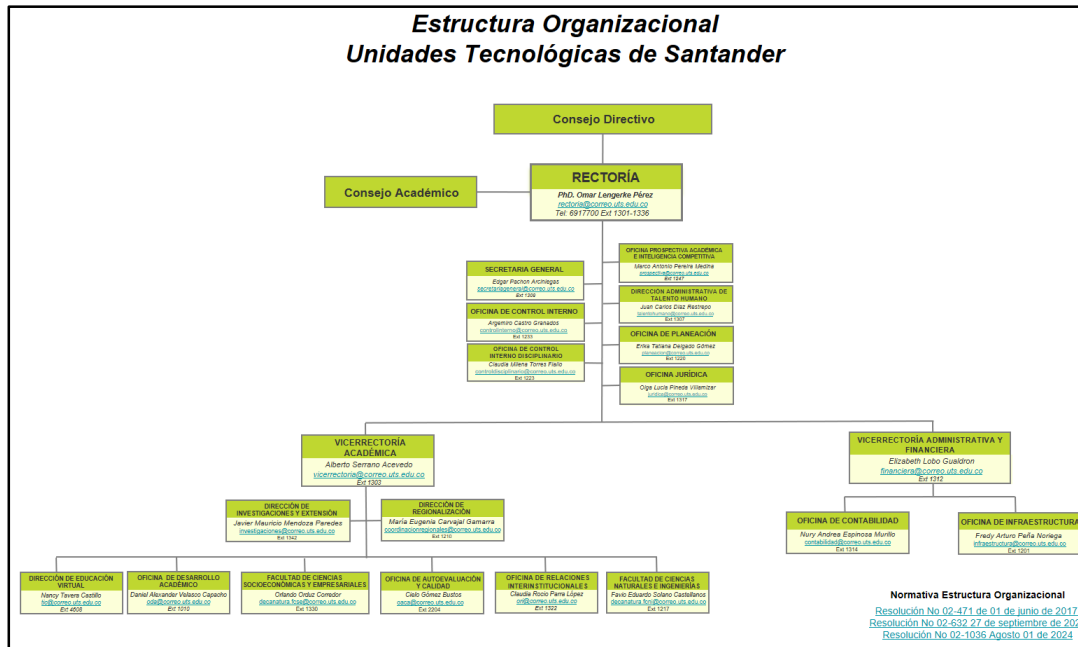
Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) son una Institución de Educación Superior de carácter público que, desde su creación, han consolidado un reconocimiento a nivel regional por la calidad de sus servicios educativos y por su contribución a la formación del talento humano requerido para el desarrollo tecnológico, social y económico del país.

**Misión:** Las Unidades Tecnológicas de Santander son un establecimiento público del orden departamental, que se dedica a la formación de personas con sentido ético, pensamiento crítico y actitud emprendedora, mediante procesos de calidad en la docencia, la investigación y la extensión para contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

**Visión:** En el año 2030, las Unidades Tecnológicas de Santander serán reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, como una institución comprometida con la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico.

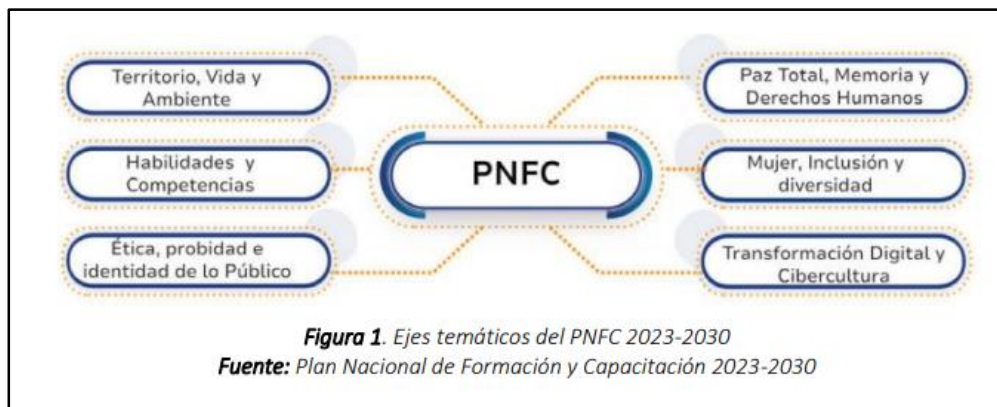
##### **Estructura organizacional:**

La estructura organizacional de las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentra definida mediante los actos administrativos vigentes y orientada al cumplimiento eficiente de las funciones misionales y administrativas de la Institución.



Fuente: <https://www.uts.edu.co/sitio/estructura-organizacional/>

## 6. EJES TEMATICOS



En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, el Plan se estructura a partir de seis (6) ejes temáticos, los cuales orientan la oferta formativa de la Institución, de acuerdo con las competencias y dimensiones del talento humano.

**EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:** Este eje se orienta a fortalecer la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, promoviendo la paz, la justicia, la reconciliación, la inclusión social y la defensa



de los derechos humanos, en coherencia con los principios del Estado Social de Derecho.

**EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:** Dirigido a fortalecer la comprensión del territorio como un constructo social y como base de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza, promoviendo una gestión pública responsable, sostenible y comprometida con la protección del ambiente y la vida.

**EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:** Este eje busca fortalecer las capacidades del talento humano en enfoques de género, diferencial e interseccional, contribuyendo a la construcción de entornos institucionales inclusivos y a la mejora continua de la gestión pública.

**EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:** Orienta el fortalecimiento de capacidades para la apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, la digitalización de procesos y el uso responsable de herramientas digitales, como soporte para una gestión pública más eficiente, innovadora y centrada en las personas.

**EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:** Este eje promueve la apropiación de valores, principios y comportamientos éticos en el ejercicio de la función pública, fortaleciendo la identidad del servidor público y su compromiso con la integridad, la transparencia y el servicio a la ciudadanía.

**EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** A través de este eje se busca fortalecer y desarrollar competencias laborales, tanto técnicas como comportamentales, que contribuyan a mejorar el desempeño de los servidores públicos y a consolidar una gestión estratégica del talento humano orientada a la generación de valor público.

## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación constituye un ejercicio sistemático de recolección y análisis de información que permite a la Institución identificar las brechas existentes entre los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los servidores públicos y aquellas requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones.

Este diagnóstico se orienta a establecer las necesidades de aprendizaje que deben ser atendidas a través del Plan Institucional de Capacitación, con el fin de fortalecer las competencias laborales, mejorar el desempeño individual y



colectivo, y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

## 8. METODOLOGÍA

Para la identificación de las necesidades de capacitación, se diseñó y aplicó un cuestionario a través de un formulario en línea mediante la herramienta Microsoft Forms, el cual fue enviado a los correos electrónicos institucionales de los servidores públicos.

Como resultado del proceso, de un total de 97 servidores públicos vinculados a la Institución, 88 funcionarios diligenciaron la encuesta, lo que representa una participación del 90 %, permitiendo contar con información suficiente y representativa para la toma de decisiones en materia de capacitación.

## 9. ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta de diagnóstico de necesidades para el Plan Institucional de Capacitación se estructuró con base en los seis (6) ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, así como en las dimensiones del Ser, Saber y Hacer, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Los resultados obtenidos constituyeron el principal insumo para la definición de las acciones formativas y la construcción del cronograma de capacitación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026.

A continuación, se presentan los resultados consolidados por eje temático:

### Tabulación por ejes temáticos

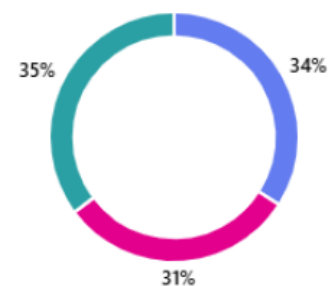
- Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos
- Eje 2. Territorio, vida y ambiente
- Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad
- Eje 4. Transformación digital y cibercultura
- Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público
- Eje 6. Habilidades y competencias

## TABULACIÓN

### Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos:

4. Según el enunciado seleccione una opción

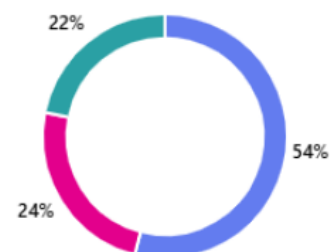
● Participación ciudadana y control social	30
● Comunicación interpersonal	27
● Servicio y relacionamiento con la ciudadanía	31



### Eje 2: Territorio, vida y ambiente:

5. Según el enunciado seleccione una opción

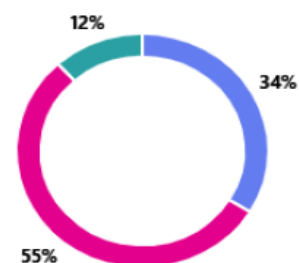
● Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	47
● Innovación y creatividad	21
● Fortalecimiento de competencias laborales	19



### Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

6. Según el enunciado seleccione una opción

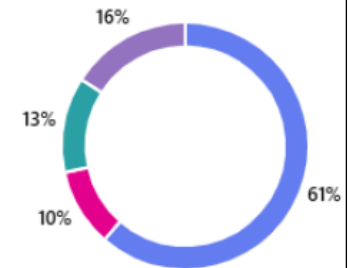
● Resiliencia y empatía	29
● Enfoque diferencial, inclusión y diversidad	47
● Violencias basadas en género.	10



## Eje 4. Transformación digital y cibercultura

7. Según el enunciado seleccione una opción

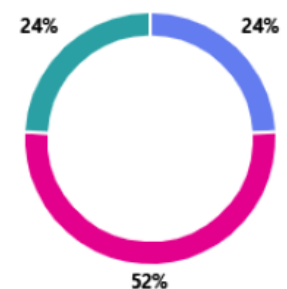
● Herramientas IA	54
● Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	9
● Seguridad digital	11
● Transferencia del conocimiento y buenas prácticas institucionales	14



## Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

8. Según el enunciado seleccione una opción

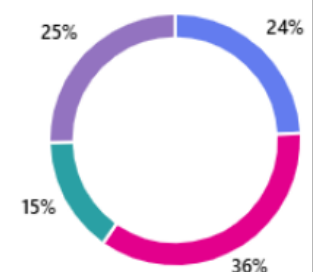
● Participación ciudadana y control social	21
● Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET)	45
● Modelos de gestión orientado a resultados	21



## Eje 6. Habilidades y competencias

9. Según el enunciado seleccione una opción

● Inteligencia emocional	21
● Liderazgo efectivo	31
● Orientación al usuario y a los ciudadanos	13
● Elaboración de documentos para transformar el conocimiento tácito en conocimiento explícito	22



## 10. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se formuló el Plan Institucional de Capacitación como un plan de acción orientado a dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación identificadas para la vigencia 2026.



Una vez priorizadas dichas necesidades, la Institución adelantará la ejecución de los programas de inducción, reinducción y capacitación, los cuales se encuentran articulados con el Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 11. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Como resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación, se definieron y priorizaron las siguientes acciones formativas para la vigencia 2026:

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, así como procesos de inducción, reinducción y Sistema Integrado de Gestión (SIG).
2. Procesos de inducción y reinducción institucional.
3. Servicio y relacionamiento con la ciudadanía.
4. Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial.
5. Enfoque diferencial, inclusión y diversidad.
6. Herramientas de inteligencia artificial aplicadas a la gestión pública.
7. Programas de transparencia y ética pública.
8. Liderazgo efectivo.

Así mismo, para la definición de las acciones formativas, se contó con el apoyo de la Oficina de Planeación, la cual suministró información relacionada con los temas de capacitación requeridos para el fortalecimiento y mejoramiento de los procesos organizacionales.

## 12. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará mediante el desarrollo de las actividades formativas priorizadas, las cuales serán atendidas durante la vigencia 2026, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada.

Una vez aprobado, el Plan Institucional de Capacitación será publicado a través de los medios institucionales correspondientes. La Comisión de Personal





## b) Evaluación del impacto de la capacitación

Adicionalmente, se realizará una medición del impacto de las acciones formativas, con el fin de evaluar su contribución al desempeño de los servidores públicos y al cumplimiento de los objetivos de las dependencias. Esta evaluación se llevará a cabo mediante una encuesta semestral dirigida a los jefes de oficina de los servidores que hayan participado en las capacitaciones.

## 15. PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los servidores públicos que se inscriban o sean convocados a las actividades de capacitación previstas en el Plan Institucional de Capacitación deberán asistir y cumplir con las horas programadas, de conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones institucionales.

**Nota:** El Plan Institucional de Capacitación es susceptible de ajustes y/o modificaciones en relación con las actividades programadas, de acuerdo con las condiciones institucionales, logísticas y contextuales que se presenten durante la vigencia, tales como factores de clima, seguridad, disponibilidad de escenarios, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o de salud pública, entre otras. En caso de requerirse, la Dirección Administrativa de Talento Humano realizará los ajustes correspondientes, garantizando la adecuada ejecución del Plan.