

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	AÑO 2025

I. INTRODUCCIÓN

Desde su misión institucional, la Universidad Industrial de Santander continúa sustentando su trabajo en las cualidades humanas de quienes la integran, con énfasis en la capacidad laboral de sus empleados. En el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030, dentro de la dimensión de la gestión del talento humano, se reafirma la importancia de la formación como eje central para fortalecer las competencias del personal y promover la excelencia en el desempeño de sus funciones.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) subraya que la capacitación tiene como objetivo mejorar la calidad en la prestación de los servicios. En alineación con esta premisa y el Reglamento de Personal Administrativo, los funcionarios de la Universidad tienen derecho a recibir formación que amplíe sus conocimientos, desarrolle habilidades y aumente su desempeño laboral. Por lo tanto, el programa de capacitación para 2025 se enfoca en cumplir con estas directrices estratégicas y normativas vigentes.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer las actividades de capacitación y formación del personal de la Universidad Industrial de Santander, orientadas al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, para mejorar la eficacia personal, grupal y organizacional, así como la calidad en la prestación de los servicios.

Objetivos específicos

1. **Desarrollar competencias laborales:** Fortalecer habilidades, destrezas y conocimientos del personal administrativo y académico para mejorar el desempeño en sus funciones.
2. **Promover el aprendizaje continuo:** Fomentar una cultura organizacional orientada al desarrollo profesional y personal.
3. **Fortalecer la gestión institucional:** Asegurar que las acciones formativas contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

3. ALCANCE

El plan de capacitación 2025 aplica al personal administrativo de la Universidad Industrial de Santander, a través de actividades de entrenamiento, formación y desarrollo.

4. RESPONSABLES

- División de Gestión de Talento Humano
- Subproceso de Formación de Personal

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	AÑO 2025

- Directores de Escuela y jefes de unidad
- Personal docente y administrativo, en sus diferentes modalidades de vinculación

5. NORMATIVA

Marco Legal

- **Decreto-Ley 1567 de 1998:** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- **Circular Externa No. 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014:** Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece lineamientos para la capacitación de empleados públicos.
- **Decreto 1083 de 2015:** En su artículo 2.2.9.5, adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- **Decreto 1662 de 2021:** En su artículo 2.2.37.1.10, establece que para el desarrollo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, las entidades deberán, en lo posible, gestionar las ofertas de capacitación de manera virtual, acorde con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente.

Normativa interna

- Acuerdo del Consejo Superior n.º 074 de 1980, Reglamento de Personal Administrativo – Artículo 99: «*b) Recibir capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones y para participar en los concursos que les permitan obtener promociones dentro de la Universidad*».
- Acuerdo del Consejo Superior n.º 05 de 2001: Por el cual se precisa una política de capacitación para que los servidores de la Universidad Industrial de Santander cursen estudios en la Institución

6. PLAN DE ACCIÓN

Se mantendrán las líneas estratégicas implementadas en años anteriores, priorizando la formación virtual y remota para continuar optimizando los recursos y ampliando el acceso a las actividades de capacitación. Además, se dará mayor enfoque a:

- I. Diseño y ejecución de programas de formación en competencias técnicas, administrativas y pedagógicas.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	AÑO 2025

2. Promoción de la participación en cursos, seminarios y talleres ofrecidos por entidades externas y unidades internas.
3. Implementación de estrategias de aprendizaje virtual y presencial.
4. Evaluación de resultados y retroalimentación para la mejora continua del plan.
5. Formación en gestión del conocimiento y sostenibilidad institucional.

Ver adjunto.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de aprobación del cambio	Descripción de cambios realizados
1	Enero 31 de 2023	Creación del documento
2	Enero 31 de 2024	Actualización del documento para la vigencia 2024
3	Enero 31 de 2025	Actualización del documento para la vigencia 2025

PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE



PROCESO TALENTO HUMANO / FORMACIÓN DE PERSONAL

Código: FTH.24

PLAN DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN

Versión: 08

SEMESTRE N.º I Año 2025

I. ACTIVIDADES POR DEPENDENCIAS O ESPECÍFICAS POR CARGO (Actividades que para su desarrollo deben ser solicitadas ÚNICAMENTE por el Jefe de la Unidad para el personal administrativo de su dependencia)

Desarrollo de habilidades:	Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Contenido de la actividad	N.º Horas	Orientado a:						Asistentes		Fecha		Observaciones	
					Directivo	Profesional	Adm. No Profesional	Técnicos	Operativos	Otros	Asistentes esperados	Total de asistentes	Fecha Planeada (mm/mm)	Fecha real ejecutada (dd/mm/aaaa)		
Competencias Administrativas	Plan Anual de Adquisiciones	Orientar a los funcionarios en el uso de la herramienta de planeación que se utiliza para facilitar a las entidades estatales la identificación, registro, programación y divulgación de sus necesidades de bienes, obras y servicios.	Temas: - Identificar y justificar el valor total de los recursos requeridos para compras y contratación. - Pronosticar la demanda de bienes y servicios durante el año - Identificar sinergia entre unidades.	2	x	x	x					159		Enero		Dirigido a: funcionarios UIS
Competencias Administrativas	Jornada de Inducción Institucional - Identidad UIS	Orientar a los servidores públicos sobre los procesos y trámites de Gestión administrativa a través de la División de Gestión de Talento Humano.	Temas: - Reglamento del personal administrativo. - situaciones administrativas, desvinculación y renuncia. - Contextualización del SGA y SG-SST. - Novedades de los subprocesos: Administración de la Compensación Salarial y Desarrollo Humano. - Asuntos disciplinarios. - Beneficios funcionarios UIS (Altíssia, Feuis) - Enfoque de género, inclusión y cultura de respeto a la diversidad	4	x	x	x	x	x			50		Febrero		
Competencias Administrativas	Jornada de Reinducción Institucional Cátedra UIS para Administrativos	Reorientar el conocimiento en la cultura organizacional de la UIS, su marco normativo, el deber de las principales funciones institucionales y el rol, derechos y deberes de sus servidores.	Temas: - Actualización del reglamento del personal administrativo. - Situaciones administrativas, desvinculación y renuncia. - Contextualización del SGA y SG-SST. - Novedades de los subprocesos: Administración de la Compensación Salarial y Desarrollo Humano. - Asuntos disciplinarios. - Beneficios funcionarios UIS (Altíssia, Feuis) - Enfoque de género, inclusión y cultura de respeto a la diversidad	4	x	x	x	x	x			50		Febrero-Marzo		Dirigido a: funcionarios UIS
Ética de lo público	Programa de Transparencia y Ética de lo Público	Brindar al funcionario los conocimientos necesarios relacionados con la responsabilidad patrimonial del servidor público, y brindar herramientas jurídicas y prácticas evitar incurrir en conductas que deriven en este tipo de responsabilidad.	Tema: Responsabilidad del Servidor Público	4	x	x	x	x				67		Mayo		Dirigido a: funcionarios de las Sedes Regionales UIS

APROBACIONES

FIRMA:		
NOMBRE:	Juan Carrillo Lómeiz Peralta	Hernán Porras Díaz
CARGO:	JEFE DIVISIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RECTOR