



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

GOBERNACIÓN DE SAN ANDRÉS ISLA

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE DESARROLLO Y CONTROL DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC–

PROGRAMA 2025-2026



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	03
2. OBJETIVOS.....	07
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	07
2.2. OBJETIVO ESPECIFICO.....	07
3. EJES TEMATICOS.....	08
3.1. EJE # 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	08
3.2. EJE # 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO.....	10
3.3. EJE # 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	11
3.4. EJE # 4: PROVIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	12
4. DIAGNÓSTICO DE LA NECESIDAD.....	14
5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	14
5.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	14
5.1.1. Inducción.....	15
5.1.2. Reinducción.....	16
5.2. OTRAS CAPACITACIONES.....	17
6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.....	17
7. INDICADORES PARA MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN	18
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2024.....	18



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública—DAFP— La formación y la capacitación se refieren a los procesos organizados por la entidad, que generan conocimientos, desarrollan habilidades y conllevan cambio de actitudes. Con dichos procesos se busca incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona.¹

La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés y Providencia en su compromiso de crear una administración y dirigencia política transparente y a través de su Comité de Bienestar y Capacitación adopta el Plan de Formación y Capacitación que está enmarcado en el Plan Estratégico de Desarrollo Humano.

Todo lo anterior enmarcado en el propósito de fomentar el desarrollo de los servidores como respuesta a la confianza depositada por los ciudadanos en sus gobernantes de establecer un personal idóneo que como fin último mejore su calidad de vida y es armónico con el componente Desarrollo Institucional del Plan de Desarrollo Departamental.

El DAFP nos indica que el Plan Institucional de Capacitación consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de sus servidores a través de procesos de formación y capacitación que deben estar previamente programadas de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.

el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia.

1. DEFINICIONES

- La competencia puede definirse como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal.
- Capacitación: Se refiere al proceso de adquisición de conocimiento, habilidades y competencias necesarias para realizar una tarea o función de manera efectiva. Implica la

¹<https://concepto.de/competencia/#ixzz8xWszUDos>



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

transmisión de información, la guía y el apoyo para que los individuos puedan mejorar su desempeño y alcanzar los objetivos establecidos.

En un contexto laboral, la capacitación puede incluir la formación en áreas como:

- a) Desarrollo de habilidades técnicas y profesionales.
 - b) Conocimiento de productos o servicios
 - c) Procedimiento y políticas de la empresa
 - d) Desarrollo de habilidades blandas, como liderazgo y resolución de conflictos
- **Formación:** Se refiere al proceso de adquisición de conocimientos habilidades y competencias a través de la educación, el entrenamiento y la experiencia. Puede ser formal como la educación escolar o universitaria, o informal, como el aprendizaje a través de la práctica y la experiencia laboral.
 - **Educación Informal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** Se refiere a un proceso de aprendizaje no estructurado y no formalizado, que puede ocurrir en cualquier lugar y momento. Este tipo de educación puede ser autodirigida, es decir que el individuo busca aprender por sí mismo a través de la experiencia, la observación, la lectura, la práctica, etc. La educación informal también puede ser aprendida a través de la interacción con otros, como familiares, amigos, colegas de trabajo, etc
 - **Educación formal** se refiere a un proceso de aprendizaje estructurado y organizado, que se lleva a cabo en instituciones educativas reconocidas, como escuelas, colegios, universidades y centros de formación profesional. Este tipo de educación sigue un curriculum establecido y cuenta con profesores o instructores calificados que guían a los estudiantes en su proceso de aprendizaje. La educación formal suele ser obligatoria y se enfoca en la adquisición de conocimiento y habilidades específicas en una materia o campo de estudio.

2. PRINCIPIOS RECTORES: La capacitación deberá basarse en los siguientes principios,

De acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación deberá basarse en los siguientes principios:



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

3. MARCO NORMATIVO

- El artículo 54 de la constitución política de Colombia establece que “es obligación del estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren” por lo tanto el estado tiene el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad y estipula que la educación es un derecho propio de las personas.
- El Decreto 1567 de 1998, establece que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con periodicidad mínima de un año, su plan



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

institucional de capacitación; en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Artículo 2º de la misma norma Crea el Sistema Nacional de Capacitación y lo definió como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

- LEY 909 DE 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

a. Artículo 15: *Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.*

b. Artículo 36: *Objetivos de la Capacitación.*

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos:

1. Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

2. Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

3. Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

- 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.
- DECRETO 1227 DE 2005: “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- DECRETO 2539 DEL 2005: “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005”.
- 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 establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.”
Artículo 1 “Reemplace la denominación de educación no formal contenida en la ley general de educación y en el decreto reglamentario 114 de 1996 por educación para el trabajo y el desarrollo humano”.
- DECRETO 4665 DE 2007: “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias”
La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública. CLAD. El Salvador, 2008. El Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- La Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”.
- La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- El Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- El Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.
- Circular Externa Nº 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP Gestión Estratégica del Talento Humano, v1 DAFP, 2017.
- Circular Externa No.11 DAFP, 2017. Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.
- Circular Externa No.12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
- Resolución No. 0667 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Ahora bien, LOS COLABORADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones. Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

4. OBJETIVO

4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral, el mejoramiento de las condiciones laborales, la calidad de vida de los funcionarios, buscando fortalecer las competencias individuales y colectivas de los empleos públicos de la Gobernación de san Andrés, Providencia y Santa Catalina, buscando permanentemente el mejoramiento continuo en el comportamiento ético que identifica a los servidores públicos.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el nivel de comprensión de la naturaleza del Estado Social de Derecho y del Servicio Público, tanto entre los agentes del Estado como entre los ciudadanos.
- Integrar a los Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el programa de inducción.
- Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los Servidores Públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de las organizaciones Estatales.
- Articular a las necesidades específicas de la entidad la gobernación de San Andrés, providencia y santa catalina y los lineamientos que contempla el Plan de Formación y Capacitación de empleados Públicos.
- Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia el ciudadano.
- Reorientar, promover, gestionar la cultura organizacional y su apropiación al articular las actividades de aprendizaje al sistema de valores y plataforma estratégica de la entidad.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- Desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades en los servidores públicos para facilitar la participación de los ciudadanos en los procesos de la gestión pública.
- Capacitar a los servidores y ciudadanos en el manejo de metodologías e instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.
- Capacitar a las autoridades administrativas y servidores públicos sobre el proceso de descentralización territorial, la coordinación interinstitucional, la delegación y desconcentración de competencias y responsabilidades, para el ejercicio de funciones públicas en los diversos órdenes de la Administración Pública.

5. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en seis ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

- 5.1. **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- 5.2. **Territorio, Vida y Ambiente:** 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. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
- 5.3. **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, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
- 5.4. **Transformación Digital y Cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de tal manera que se aborden elementos como uso de plataformas tecnológicas para gestión de datos, comunicación y lenguaje tecnológico, ética en el contexto digital y apropiación y uso de la tecnología.

5.5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público: La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Las y los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

5.6. 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 en 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.

6. GENERALIDADES

El plan institucional de capacitación – PIC 2025-2026, de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se planteó de acuerdo con el Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030, de igual manera se tuvo en cuenta los comentarios de los servidores sobre los programas de capacitación del PIC vigencia 2025; por otra parte, mediante correo electrónico se aplicó un formulario dirigido a todas las dependencias e indicaron las diferentes temáticas a desarrollar en la vigencia desde sus áreas para los demás colaboradores de la entidad. Se obtuvo las siguientes respuestas:

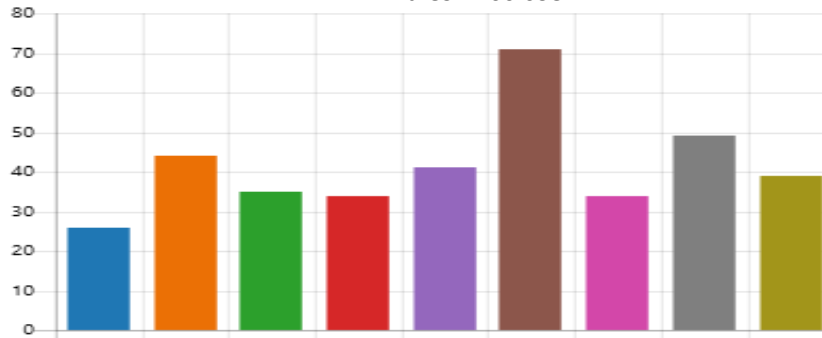
¿En cuáles de las siguientes competencias considera que necesita capacitación para realizar sus funciones?

▪ Liderazgo	26
▪ Trabajo en equipo	44
▪ Comunicación asertiva	35
▪ Resolución de conflictos	34
▪ Inteligencia Emocional	41
▪ Herramientas tecnológicas para facilitar la productividad	71
▪ Pensamiento crítico y análisis	34
▪ Innovación y creatividad	49
▪ Servicio al cliente y al ciudadano	39



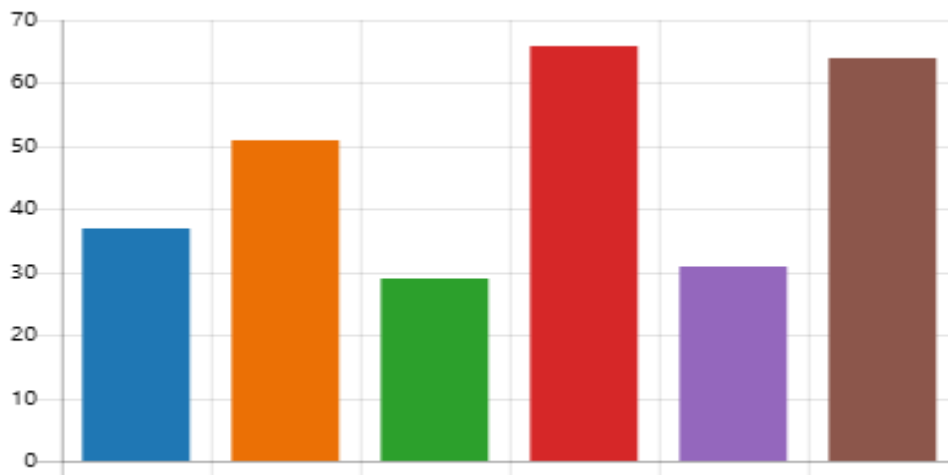
GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2



¿En cuáles de las siguientes áreas técnicas o académicas le gustaría recibir capacitación?

Planeación estratégica	37
Gestión de proyectos	51
Gestión ambiental y sostenibilidad	29
Administración pública y desarrollo territorial	66
Derechos humanos	31
Contratación estatal	64



7. ELEMENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

7.1. Inducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Gobernación Departamental.

Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Gobernación Departamental.

Inducción Magistral

Para el desarrollo de la inducción magistral, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

Secretaría de Planeación:

- Estructura del Estado
- Qué es la Función Pública, Misión y Visión, Sector Administrativo
- Principios y Valores
- Estructura-organizacional
- Objetivos Institucionales
- Sistema Integrado de Gestión

Grupo Talento Humano:

- Programa de Bienestar



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Evaluación del desempeño
- Nómina
- Fondo de Empleados

Oficina de Prensa:

- Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras.

Gestión Documental:

- Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.

Entrenamiento en Puesto de Trabajo

Se constituye en complemento del programa de inducción, toda vez que, a través de éste, el servidor público adquirirá la preparación específica necesaria para el desempeño de sus funciones. En consecuencia, una vez comunicada la situación administrativa, será responsabilidad del jefe inmediato de la dependencia o de su delegado. 34

7.2. Reinducción

En la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración de los empleados a la cultura organizacional ante los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Estos programas se deben impartir a todos los empleados por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Objetivos específicos:

- Informar a los empleados acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Comunicar sobre la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado y afianzar su formación ética.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
- Poner en conocimiento de los empleados a través de los procesos de actualización, las normas y las decisiones para la prevención y la supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los empleados acerca de las nuevas disposiciones en materia de talento humano.

7.3. Necesidad de Capacitación

El plan institucional de capacitación – PIC 2023-2024, de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se planteó de acuerdo con el Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030, de igual manera se tuvo en cuenta los comentarios de los servidores sobre los programas de capacitación del PIC vigencia 2025; por otra parte, mediante correo electrónico se aplicó un formulario dirigido a todas las dependencias e indicaron las diferentes temáticas a desarrollar en la vigencia desde sus áreas para los demás colaboradores de la entidad.

Se considera necesario priorizar los siguientes temas en el Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2025-2026:

ACCION FORMATIVA	EJE TEMÁTICO
Transparencia y ética pública – integridad pública, lucha contra la corrupción, transparencia, conducta moral	Ética, probidad e identidad de lo público
Servicio al ciudadano – PQRS, protocolos, normatividad, caracterización, enfoque diferencial, accesibilidad y discapacidad	Mujeres, Inclusión y diversidad
Inteligencia emocional	Habilidades y competencias
Contratación Estatal	Ética, probidad e identidad de lo público
Gestión documental – Controldoc	Ética, probidad e identidad de lo público
Derechos humanos	Paz total, memoria y derechos humanos
Servicio y relacionamiento con la ciudadanía en canales de atención	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Ciberseguridad y/o ciberdefensa, Cibercultura	Transformación digital y cibercultura
Gestión ambiental y sostenibilidad	Territorio, Vida y Ambiente
Administración pública y Desarrollo Territorial	Ética, probidad e identidad de lo público



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Planeación estratégica	Habilidades estratégicas
Gestión de proyectos	Habilidades estratégicas

7.4. OTRAS CAPACITACIONES

Para la definición de los ejes temáticos a desarrollar en este Plan de capacitación institucional, se tendrá en cuenta las necesidades de capacitación que los jefes – Directivos – Asesores y Coordinadores, que determinen en sus colaboradores (todos los Servidores públicos: funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remisión, en provisionalidad y contratistas) según los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, así como en la ejecución de los planes y proyectos de la presente vigencia y aprobación de la Comisión de Personal.

Así mismo se realiza apoyo educativo para aquellos funcionarios interesados en complementar su educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral, las cuales hacen parte del programa de bienestar e incentivos.

Nombre del Plan	Plan Institucional de Planeación
Código y Rubro presupuestal	03-2.1.2.2.2.9.3-200
Presupuesto Asignado vigencia 2025	800.000.000
Área Responsable	Secretaría General
Política de MIPG	Plan estratégico de Talento Humano
Fecha Inicio	01-03-2025
Fecha Finalización	31-12-2025

8. INDICADORES PARA MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN

- **Indicador de Cumplimiento:** # de capacitaciones realizadas / # de capacitaciones programadas.
- **Cobertura:** # de servidores públicos que asistieron a la capacitación/# de personas y/o servidores públicos invitados
- **Grado de satisfacción:** total encuesta con calificación satisfactoria/total encuestas aplicadas



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2