



GOBERNACIÓN

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**GOBERNACIÓN DEL ARCHIPIÉLAGO DE
SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA
CATALINA**

PIC 2026



GOBERNACIÓN

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

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCION | 3 |
| 1. OBJETIVOS..... | 4 |
| 1.1. OBJETIVO GENERAL | 4 |
| 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:..... | 4 |
| 2. NORMATIVAD: | 4 |
| 3. DEFINICIONES..... | 7 |
| 4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN | 8 |
| 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN | 9 |
| 5.1 Resultados Generales del Clima Laboral | 9 |
| 5.2 Análisis Gráfico del Diagnóstico..... | 11 |
| 5.3 Identificación de Necesidades Prioritarias de Capacitación | 12 |
| 6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 12 |
| 7. PLAN ANUAL DE CAPACITACION: | 13 |
| 8. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 15 |
| 8.1 Medición de las capacitaciones realizadas | 16 |



GOBERNACIÓN

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

INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina constituye un instrumento estratégico fundamental de la Gestión del Talento Humano, orientado al fortalecimiento integral de las competencias laborales, comportamentales y técnicas de los servidores públicos, con el propósito de contribuir de manera directa al mejoramiento del desempeño institucional, al fortalecimiento del clima laboral y a la calidad en la prestación del servicio público a la ciudadanía.

El presente Plan se formula a partir de los resultados del Informe de Medición del Clima Laboral 2025, en el cual se evaluó una población aproximada de 110 servidores públicos, pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo de la entidad. Dicho estudio permitió identificar las percepciones de los servidores frente a siete (7) variables claves definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, relacionadas con la orientación organizacional, la administración del talento humano, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional y las condiciones del entorno laboral.

Los resultados generales del informe evidencian que, si bien la Gobernación cuenta con fortalezas institucionales asociadas a la orientación al servicio público, el sentido de pertenencia y el compromiso de los servidores con la misión institucional, también se identifican oportunidades de mejora en dimensiones estratégicas del clima laboral. Entre estas se destacan aspectos relacionados con el estilo de dirección y liderazgo, la comunicación interna, el trabajo en equipo, los procesos de formación y capacitación, el bienestar laboral y el manejo de los riesgos psicosociales, los cuales requieren ser abordados de manera estructural, planificada y continua mediante procesos sistemáticos de capacitación y desarrollo del talento humano.

El PIC 2026 se concibe como una herramienta de intervención institucional, que articula de manera coherente las necesidades identificadas en el diagnóstico de clima laboral con los objetivos estratégicos de la Gobernación, promoviendo el fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas, el mejoramiento de las prácticas organizacionales y la consolidación de una cultura institucional orientada a la eficiencia, la transparencia y el servicio al ciudadano.

El Plan se formula en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano en el sector público, garantizando así su alineación con las políticas nacionales de desarrollo institucional y su contribución al mejoramiento continuo de la gestión pública en el territorio insular.



GOBERNACIÓN

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

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, competencias y habilidades de los servidores públicos de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, de manera individual y colectiva, mediante procesos de formación y capacitación que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional, el clima laboral y la calidad del servicio público.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Desarrollar competencias laborales, técnicas y comportamentales alineadas con las funciones y responsabilidades de los cargos.
- ❖ Fortalecer el liderazgo, la comunicación interna y el trabajo en equipo en las diferentes dependencias.
- ❖ Promover el bienestar integral, la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales.
- ❖ Reforzar la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y los valores institucionales.
- ❖ Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la Gobernación.

2. NORMATIVAD:

Ley 1064/2006. 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. Reemplácese 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.

Ley 909/2004. Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera



GOBERNACIÓN

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

administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

- 1) La capacitación y formación de los empleados públicos 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
- 3) Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Artículo 38. Evaluación del desempeño. Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para Planificar la capacitación y la formación.

Decreto 1072/2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad



GOBERNACIÓN

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

vigente.

Parágrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Decreto 1227 de abril 21 del año 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

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. **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.

Decreto 1567/1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 2. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido 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.

Artículo 3. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: c) Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Actualización de los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.



GOBERNACIÓN

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

3. DEFINICIONES

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Capacitación. Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la 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 y al eficaz desempeño del cargo. Decreto 1567 de 1998.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano). La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. Ley 115/1994

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Ley 115/1994

Dimensión Del Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos

Dimensión Del Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Plan De Aprendizaje Del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.



GOBERNACIÓN

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

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación de los servidores públicos de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se orientará por los principios establecidos en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes, los cuales guían la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026:

- ❖ **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso articulado y complementario a la planeación institucional, por lo cual deberá alinearse con los planes estratégicos, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos misionales de la Gobernación.
- ❖ **Integralidad.** La capacitación contribuirá al desarrollo integral de los servidores públicos, fortaleciendo de manera armónica las dimensiones del saber, el hacer y el ser, mediante la articulación del aprendizaje individual, el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación responderá a un diagnóstico previo de necesidades de aprendizaje, sustentado en instrumentos técnicos, resultados del clima laboral, evaluación del desempeño y demás insumos institucionales
- ❖ **Participación.** Los procesos de detección de necesidades, formulación, ejecución, evaluación y seguimiento de la capacitación contarán con la participación activa de los servidores públicos y de las dependencias de la entidad.
- ❖ **Prevalencia del interés institucional.** Las acciones de capacitación se orientarán prioritariamente a satisfacer las necesidades estratégicas de la Gobernación, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión pública y al mejoramiento del servicio a la ciudadanía.
- ❖ **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los servidores públicos será valorada como antecedente en los procesos de



GOBERNACIÓN

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

selección, evaluación y desarrollo del talento humano, de conformidad con la normativa vigente

- ❖ **Prelación de los empleados de carrera.** Cuando la capacitación tenga como finalidad adquirir y dejar instaladas capacidades institucionales de mediano y largo plazo, se dará prioridad a los servidores públicos de carrera administrativa.
- ❖ **Economía y eficiencia.** La capacitación se desarrollará garantizando el uso racional y eficiente de los recursos públicos, promoviendo el aprovechamiento de alianzas interinstitucionales y de la oferta de entidades del orden nacional
- ❖ **Continuidad.** Los procesos de capacitación, especialmente aquellos orientados al fortalecimiento ético, cultural y comportamental, se desarrollarán de manera continua y progresiva para asegurar impactos sostenibles en la gestión institucional

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación que sustenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se construye a partir del análisis integrado de información cuantitativa y cualitativa proveniente del Informe de Medición del Clima Laboral 2025, así como de insumos institucionales derivados de los procesos de evaluación del desempeño laboral, los informes de control interno, los planes de mejoramiento institucional e individual y las necesidades manifestadas por las diferentes dependencias de la Gobernación.

Este diagnóstico permite identificar brechas de competencias, oportunidades de fortalecimiento organizacional y áreas críticas de intervención formativa, garantizando que las acciones de capacitación respondan de manera objetiva, pertinente y estratégica a las necesidades reales de la entidad.

5.1 Resultados Generales del Clima Laboral

La medición del clima laboral 2025 evaluó variables estratégicas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las cuales inciden directamente en el desempeño institucional, el bienestar de los servidores públicos y la



GOBERNACIÓN

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

calidad del servicio prestado a la ciudadanía. El análisis de estas variables permitió establecer su impacto en la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026, tal como se presenta a continuación:

Tabla 1. Variables Evaluadas en el Clima Laboral y su Relación con la Capacitación

| No | Variable | Descripción | Impacto en la Capacitación |
|----|-----------------------------------|--|--|
| 1 | Orientación organizacional | Claridad frente a la misión, visión, objetivos estratégicos y lineamientos institucionales | Reforzar los programas de inducción, reinducción y fortalecimiento de la cultura organizacional |
| 2 | Administración del talento humano | Percepción sobre los procesos de capacitación, bienestar y desarrollo del personal | Consolidar programas de formación continua y desarrollo del talento humano |
| 3 | Estilo de dirección | Liderazgo, motivación, acompañamiento y retroalimentación | Diseñar e implementar procesos de capacitación en liderazgo público y gerencia estratégica |
| 4 | Comunicación e integración | Flujo de información, articulación interdependencia y coordinación interna | Implementar estrategias de comunicación organizacional y trabajo interáreas |
| 5 | Trabajo en equipo | Colaboración, apoyo mutuo y trabajo colectivo | Fortalecer competencias asociadas al trabajo colaborativo y la gestión de equipos |
| 6 | Capacidad profesional | Nivel de competencias, conocimientos y desempeño laboral | Actualización normativa, técnica y fortalecimiento de competencias laborales |
| 7 | Medio ambiente físico | Condiciones físicas, seguridad y entorno laboral | Articulación de la capacitación con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST y bienestar laboral |



GOBERNACIÓN

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

5.2 Análisis Gráfico del Diagnóstico

El análisis gráfico contenido en el Informe de Medición del Clima Laboral 2025 permite identificar tendencias relevantes para la planeación de la capacitación institucional. En particular, se evidencian los siguientes aspectos:

- El nivel técnico concentra el mayor porcentaje de servidores públicos, superando el cincuenta por ciento (52,6%) de la población evaluada, lo que refleja una alta demanda de capacitación operativa, funcional y procedimental orientada al fortalecimiento de la gestión diaria de la entidad.
- Los niveles profesional y asistencial presentan (42,6%) necesidades significativas de fortalecimiento en competencias transversales, actualización normativa y apropiación de herramientas técnicas que contribuyan a mejorar el desempeño y la eficiencia institucional.
- Las variables relacionadas con capacitación, reconocimiento, liderazgo y comunicación registran percepciones en rangos medios, lo cual evidencia oportunidades claras de mejora mediante intervenciones formativas estructuradas, continuas y articuladas a los objetivos estratégicos de la Gobernación.

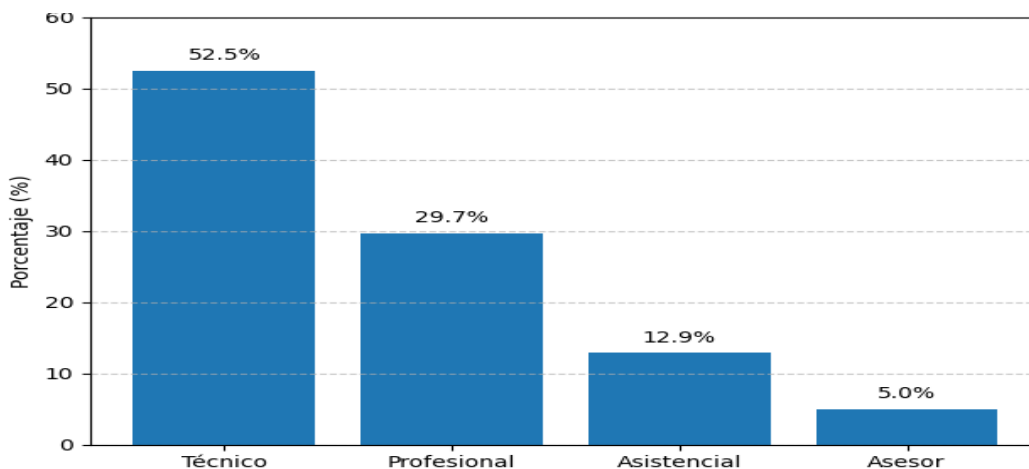


Gráfico 1. Distribución porcentual por tipo de cargo
Fuente: Insular Consulting – Groups S.A.A



GOBERNACIÓN

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

5.3 Identificación de Necesidades Prioritarias de Capacitación

A partir del análisis integral del diagnóstico, se identifican como necesidades prioritarias de capacitación para la vigencia 2026 las siguientes:

- Fortalecimiento del liderazgo y del estilo de dirección, orientado a mejorar la motivación, la toma de decisiones y la gestión de equipos de trabajo.
- Mejora de la comunicación interna y la integración institucional, con el fin de optimizar los flujos de información y la articulación entre dependencias.
- Desarrollo del trabajo en equipo y de la cultura colaborativa, promoviendo entornos laborales participativos y orientados al logro de resultados.
- Promoción del bienestar laboral, el manejo del estrés y la prevención de riesgos psicosociales, en articulación con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actualización normativa permanente y fortalecimiento de competencias técnicas y profesionales, en coherencia con las funciones misionales de la entidad.

Las necesidades identificadas constituyen el fundamento técnico para la definición de los ejes temáticos, la estructuración de los programas de inducción y reinducción y la formulación del Plan Anual de Capacitación 2026, asegurando la pertinencia, coherencia y sostenibilidad de las acciones formativas institucionales.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se define de manera directa a partir de los resultados consignados en el Informe General de Medición del Clima Laboral 2025, el cual constituye el principal insumo técnico para la identificación de brechas de desempeño, necesidades de fortalecimiento institucional y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

El informe general evidencia comportamientos y percepciones diferenciadas en las variables evaluadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, particularmente en lo relacionado con la orientación organizacional, la administración del talento humano, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo,



GOBERNACIÓN

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

la capacidad profesional y las condiciones del entorno laboral. Estas variables permiten establecer de manera objetiva las prioridades de intervención formativa para la vigencia 2026.

| EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|
| No | Eje Estratégico | Relación con el Informe de Clima Laboral | Propósito de Capacitación |
| 1 | Orientación Organizacional | El informe evidencia la necesidad de fortalecer la alineación institucional y el conocimiento de objetivos y procesos. | Reforzar la apropiación del direccionamiento estratégico y la cultura organizacional. |
| 2 | Administración del Talento Humano | Se identifican oportunidades de mejora en capacitación, bienestar y desarrollo profesional. | Fortalecer competencias relacionadas con el desarrollo del talento humano y la motivación laboral. |
| 3 | Estilo de Dirección y Liderazgo | El análisis muestra percepciones diversas frente al liderazgo, la retroalimentación y la motivación. | Fortalecer estilos de liderazgo participativos y orientados al respeto y los resultados. |
| 4 | Comunicación e Integración | El informe refleja oportunidades de mejora en la comunicación y articulación interáreas. | Mejorar el flujo de información y la integración institucional. |
| 5 | Trabajo en Equipo | Se evidencian retos en la dinámica de trabajo colaborativo. | Promover el trabajo en equipo y la corresponsabilidad. |
| 6 | Capacidad Profesional | El estudio resalta la importancia de fortalecer competencias técnicas y profesionales. | Potenciar habilidades y conocimientos para el adecuado desempeño del cargo. |
| 7 | Bienestar y Entorno Laboral | El análisis incluye percepciones sobre condiciones físicas y psicosociales del entorno laboral. | Contribuir al bienestar, la salud laboral y la calidad de vida en el trabajo. |

7. PLAN ANUAL DE CAPACITACION:

El Plan Anual de Capacitación – PAC 2026 de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se formula con fundamento en el análisis integral



GOBERNACIÓN

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

de los resultados del Informe General de Medición del Clima Laboral 2025, el cual permitió identificar fortalezas institucionales, brechas de desempeño y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

El estudio evidenció percepciones diferenciadas de los servidores públicos frente a las variables evaluadas conforme a la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, particularmente en aspectos relacionados con la orientación institucional, la gestión del talento humano, el liderazgo, la comunicación interna, el trabajo en equipo, la capacidad profesional y las condiciones del entorno laboral.

Dichos resultados constituyen el insumo técnico principal para la definición y priorización de las acciones de capacitación para la vigencia 2026.

| Eje Estratégico | Actividad de Capacitación | Justificación según el Informe | Población Objetivo |
|--|--|---|-----------------------------|
| Orientación Organizacional | Inducción y Inducción Magistral | Necesidad de fortalecer la alineación y el sentido institucional. | Todos los servidores |
| Administración del Talento Humano | Programa de Bienestar Plan Institucional de Capacitación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Evaluación del desempeño Nómina Fondo de Empleados | Oportunidades de mejora en formación y desarrollo profesional. | Servidores públicos |
| Estilo de Dirección | Liderazgo público y gestión de equipos | Percepciones sobre liderazgo y retroalimentación. | Directivos y jefes de área |
| Comunicación e Integración | Comunicación asertiva y trabajo interáreas | Retos en el flujo de información institucional. | Todos los servidores |
| Trabajo en Equipo | Trabajo colaborativo y resolución de conflictos | Necesidad de fortalecer la | Servidores por dependencias |



GOBERNACIÓN

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

| | | | |
|------------------------------------|--|---|----------------------|
| | | cooperación entre equipos. | |
| Bienestar y Entorno Laboral | Salud mental y prevención de riesgos psicosociales | Aspectos psicosociales identificados en el informe. | Todos los servidores |

Las actividades de capacitación se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de necesidades de formación identificadas por las diferentes dependencias de la entidad, las cuales se encuentran relacionadas en el cronograma anexo del presente Plan Institucional de Capacitación.

No obstante, es preciso aclarar que la ejecución del Plan Anual de Capacitación podrá estar sujeta a ajustes y modificaciones, de acuerdo con las necesidades institucionales, los requerimientos específicos de las dependencias y la disponibilidad presupuestal asignada para la vigencia.

Así mismo, durante el desarrollo de la vigencia podrán surgir oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no se encuentren inicialmente incluidas en el Plan Institucional de Capacitación, las cuales podrán ser incorporadas y ejecutadas en la medida en que la programación lo permita y se cuente con los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para su implementación.

8. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se realizará de manera permanente y sistemática durante toda la vigencia, con el propósito de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, el logro de los objetivos planteados y el impacto de las acciones formativas en el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos.

El seguimiento al PIC se llevará a cabo a través de las evidencias documentales, las capacitaciones realizadas y los demás formatos e instrumentos establecidos por la Gobernación, tales como listados de asistencia, actas, memorias, evaluaciones de satisfacción y certificaciones de participación.

Al finalizar la vigencia del Plan Institucional de Capacitación, cada dependencia deberá



GOBERNACIÓN

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

Nicolás Iván Gallardo Vásquez **Gobernador**

Secretario General: José Norrell Mitchell Nelson
Jefe grupo de Talento Humano: Eileen Eronie Stephens Bowie



GOBERNACIÓN

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