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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2026

GOBERNACIÓN DEL ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN 4
1. OBJETIVOS 4
1.1. Objetivo general 4
1.2. Objetivos específicos 4
2. MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO ACTUALIZADO 5
3. DEFINICIONES 7
3.1. Principios Rectores De La Capacitación 8
4. RESULTADOS GENERALES DEL CLIMA LABORAL 10
4.1. Análisis Gráfico del Diagnóstico 10
4.2. Identificación de Necesidades Prioritarias de Capacitación 11
5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 12
6. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 13
7. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 15
7.1. Medición de las capacitaciones realizadas 15
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2026 15
8.1. Ajustes del cronograma y control de cambios 16
9. REFERENCIAS OFICIALES 17
10. REVISIÓN APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN 17

INTRODUCCIÓN

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.

JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN

La actualización permite que los nombres, contenidos y programación de las capacitaciones respondan a las necesidades actuales de las dependencias y a las competencias requeridas para el cumplimiento de sus funciones. Se sustituye la relación anterior de actividades por el listado priorizado de 17 temas y se conserva el diagnóstico de clima laboral como insumo para el diseño de las acciones formativas.
El ajuste se sustenta en los artículos 3, 6 y 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, que vinculan la capacitación con el diagnóstico, las competencias y la planeación institucional. El Decreto 612 de 2018 exige integrar el PIC al Plan de Acción. Las modificaciones deberán quedar justificadas, revisadas, aprobadas y divulgadas conforme a las competencias y procedimientos de la entidad.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Fortalecer las capacidades, competencias, conocimientos, habilidades y valores de los servidores públicos de la Gobernación, mediante procesos presenciales de formación y capacitación que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional, el clima laboral y la prestación del servicio público.

1.2. Objetivos específicos

- Desarrollar competencias técnicas y comportamentales vinculadas con las funciones de cada empleo.
- Fortalecer liderazgo, empoderamiento femenino, comunicación, convivencia y trabajo en equipo.
- Actualizar conocimientos de contratación estatal, función pública, planeación y derecho disciplinario.
- Promover el uso seguro y responsable de tecnologías, datos e inteligencia artificial.

- Mejorar atención al ciudadano, comprensión lectora y búsqueda de información confiable.

- Reforzar inducción, reinducción, cultura institucional y conocimientos preventivos.

- Evaluar aprendizaje, participación, satisfacción y transferencia al puesto de trabajo.

2. MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO ACTUALIZADO

El PIC se fundamenta en las disposiciones de capacitación del empleo público y se articula con los lineamientos de Función Pública y ESAP. Las normas temáticas orientan el contenido de los cursos según las funciones de los participantes.

- Norma o lineamiento

- Aplicación en el PIC

- Constitución Política artículos 53 y 54

- Formación y capacitación para el trabajo.

- Decreto Ley 1567 de 1998 artículos 2, 3, 4, 6, 7 y 11

- Sistema Nacional de Capacitación; conceptos, principios, planes, inducción, reinducción y obligaciones de las entidades.

- Ley 909 de 2004 artículos 15, 36 y 38

- Responsabilidades de Talento Humano, objetivos de capacitación y evaluación del desempeño como insumo de planeación.

- Ley 1960 de 2019 artículo 3

- Profesionalización y acceso a capacitación de todos los servidores, conforme a necesidades y presupuesto; prioridad a empleados de carrera si los recursos son insuficientes.

- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2 y 2.2.9.3
- Diagnóstico técnico de necesidades, desarrollo de competencias y orientación por el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Marco normativo y técnico continuación
- Norma o lineamiento
- Aplicación en el PIC
- Decreto 1499 de 2017
- Articulación con MIPG y la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Decreto 612 de 2018
- Integración del PIC al Plan de Acción y publicación anual de la planeación institucional.
- Ley 115 de 1994 y Ley 1064 de 2006
- Referentes educativos y denominación Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11; Resolución 0312 de 2019
- Capacitación preventiva y estándares mínimos del SG-SST, según su ámbito de aplicación.
- Ley 80 de 1993; Ley 1150 de 2007; Decreto 1082 de 2015
- Referentes de contratación estatal para las acciones formativas.
- Ley 1952 de 2019 modificada por Ley 2094 de 2021
- Código General Disciplinario y formación en deberes y responsabilidades.
- Ley 1712 de 2014; Ley 1581 de 2012; Ley 2052 de 2020
- Transparencia, protección de datos y racionalización de trámites.

- Ley 1010 de 2006; Ley 1503 de 2011
- Convivencia laboral y formación en conductas seguras en la vía.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030
- Referente técnico actualizado de Función Pública y ESAP organizado en seis ejes temáticos.

Las disposiciones sobre planes y competencias que el documento inicial citaba del Decreto 1227 de 2005 se presentan mediante su compilación en el Decreto 1083 de 2015. La orientación temática se actualiza al PNFC 2023–2030, en lugar de mantener el plan de 2017 como único referente técnico.

La capacitación propia del empleo público se diferencia del programa del SG-SST. Este último se extenderá a las personas comprendidas en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015 y deberá revisarse al menos anualmente con participación del COPASST o Vigía y la alta dirección, sin trasladar automáticamente esas reglas de cobertura al conjunto del PIC.

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.

3.1. 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 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

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.

4. 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 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

4.1. 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.

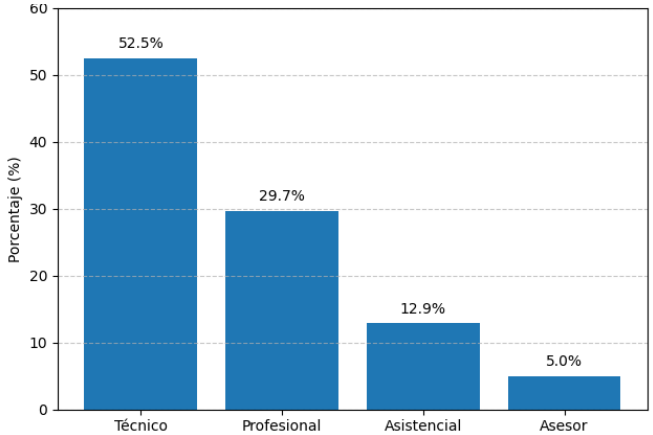


Gráfico 1. *Distribución porcentual por tipo de cargo Fuente: Insular Consulting – Groups S.A.A*

4.2. 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.

5. 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, 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.

6. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

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 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 cooperación entre equipos	Servidores por dependencias
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.

7. 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 elaborar y remitir al área de Talento Humano un Informe Final de Evaluación, en el cual se consignen los aprendizajes logrados, las buenas prácticas identificadas y las lecciones aprendidas derivadas del desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y de las actividades de capacitación ejecutadas durante la vigencia correspondiente.

7.1. Medición de las capacitaciones realizadas

Para las capacitaciones efectuadas durante la vigencia, la evaluación se realizará a partir de la siguiente información:

Número de capacitaciones programadas frente a capacitaciones ejecutadas.
Número total de servidores públicos capacitados.
Porcentaje de participación por dependencia y nivel de empleo.
Registros de asistencia, actas y certificaciones expedidas.
Resultados de las evaluaciones de satisfacción de los participantes.

8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2026

La programación general comprende las 19 capacitaciones del Plan de Capacitación 2026 y conserva su periodo y modalidad. Las fechas, horarios, duración, facilitadores y lugares se definirán mediante el cronograma operativo y las respectivas convocatorias.

Estado general de todas las actividades: Programado / sujeto a ejecución. La vigencia corresponde a 2026; las fechas específicas se precisarán según cronograma.

N.º	Capacitación	Periodo	Modalidad
1	Empoderamiento femenino	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
2	Liderazgo	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
3	Primeros auxilios	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
4	Seguridad vial	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
5	Atención al Ciudadano	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
6	Clima laboral	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
7	Ciberseguridad	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
8	Análisis y manejo de datos	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
9	Desarrollo profesional	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
10	Contratación estatal	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
11	Función pública	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
12	Planeación estratégica	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
13	Comprensión lectora y buscadores de información académica	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
14	Inducción y reinducción	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
15	Derecho Disciplinario	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
16	Tecnologías de la información	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
17	Inteligencia artificial	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
18	Jornada El sistema detrás del dato	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial
19	Taller Registros administrativos de dato de trámite a estadística oficial	Vigencia 2026 según cronograma	Presencial

8.1. Ajustes del cronograma y control de cambios

Las dependencias remitirán al cierre de la vigencia los resultados de aprendizaje, buenas prácticas y lecciones aprendidas para su consolidación por Talento Humano. Las evidencias incluirán fecha, horario, duración, participantes, materiales, evaluación y compromisos. La cobertura anual distinguirá servidores únicos de participaciones acumuladas.

El cronograma podrá ajustarse por necesidades institucionales, cambios normativos, disponibilidad de facilitadores, condiciones logísticas o recursos. Cada modificación deberá indicar motivo, actividad afectada, fecha anterior y nueva fecha, responsable, recursos y efecto sobre las metas. Las actividades adicionales requerirán justificación de pertinencia y registro en el PIC y su seguimiento.

La actualización conserva el diagnóstico y los propósitos del plan, reemplaza la tabla anterior por las 19 capacitaciones priorizadas, actualiza el marco normativo y técnico y precisa el seguimiento. Talento Humano conservará el historial del documento y articulará los cambios aprobados con la planeación institucional y su divulgación.

9. REFERENCIAS OFICIALES

- Decreto Ley 1567 de 1998 • Gestor Normativo de Función Pública.
- https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246
- Decreto 1083 de 2015 • Gestor Normativo de Función Pública.
- https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
- Ley 1960 de 2019 • Gestor Normativo de Función Pública.
- https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430
- Decreto 612 de 2018 • Gestor Normativo de Función Pública.
- https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
- Función Pública y ESAP. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Referente técnico de los ejes y la formación por competencias. Gobernación Departamental. PIC inicial y diagnóstico de clima laboral 2025 citado en dicho documento.

10. REVISIÓN APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN

El documento se somete a revisión y aprobación de la instancia competente conforme a la organización de la Gobernación.