



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 2021-2022**

*Cra. 1ª. Av. Francisco Newball, Edificio CORAL PALACE*  
*PBX (8)5130801 Telefax 5123466*  
*Página Web: [www.sanandres.gov.co](http://www.sanandres.gov.co)*  
*San Andrés Isla, Colombia*



**GOBERNACIÓN**

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

**CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
DIAGNOSTICO	6
OBJETIVOS	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
PROPOSITOS	8
ALCANCES	9
MARCO CONCEPTUAL	9
Aprendizaje organizacional	10
Capacitación	10
Competencias laborales	10
Educación	11
Entrenamiento en el puesto de trabajo	11
Educación para el trabajo y desarrollo humano	12
Educación informal	12
Educación no formal	12
Entrenamiento	12
EJECUCIÓN	13
DESARROLLO DEL PLAN	15
CRONOGRAMA	20
ANEXOS	21



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.<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> DAFP (2003) Formulación y Capacitación del Servidor Público



GOBERNACIÓN

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

## 1. DIAGNOSTICO

El Plan Institucional de Formación y Capacitación cuenta con un estudio de las necesidades de los servidores públicos, con el fin de identificar prioridades y definir acciones que tengan una cobertura institucional representativa; así como, una revisión del perfil de los servidores públicos de la Entidad, lo cual permite definir las estrategias necesarias para fortalecer las competencias de estos y por ende favorecer la profesionalización del Empleo Público al interior de la Entidad.

Se realizó una encuesta participativa con todas las dependencias que integran la rama administrativa del ente gubernamental para poder caracterizar la distribución de recursos invertidos en materia de capacitación por las dependencias que integran la institución.

En la vigencia 2020 la Priorización de necesidades y recursos invertidos en capacitación Con respecto de si la inversión de los recursos para capacitación ha sido realizada con base a la solicitud de los funcionarios de carrera administrativa para continuar profesionalizándose, identificando un total de 3 personas de los 7 que solicitaron el apoyo de recursos para formación y capacitación.

La gobernación en el año 2019 beneficio a 40 funcionarios de la planta de personal en formación y capacitación por nivel jerárquico han sido dirigidas al nivel profesional, donde

Ejes implementados en los programas de aprendizaje institucional En lo relacionado con la implementación de los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, actualizado en 2019 por parte de esta entidad realizó capacitación en relación a la gestión de conocimiento cuando realizó contratación con la universidad del externado el programa de especialización en contratación pública dirigido a 40 funcionarios de los cuales 4 se encuentran en nivel directivo, 1 nivel asesor y 35 en nivel profesional. Así mismo en el año 2021 nuevamente se implementa el eje de la gestión



## GOBERNACIÓN

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

de conocimiento para capacitar a 55 funcionarios del nivel profesional en el diplomado en teletrabajo.

## 2. COMPONENTE ESTRATEGICO

**VISION:** La gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina para 2021 como entidad públicas territorial estará en la capacidad de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos de la entidad.

## 3. 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.

### 3.1. 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.



## GOBERNACIÓN

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

- 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.
- 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.

#### **4. ASPECTOS 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 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,



GOBERNACIÓN

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

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.*

**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.*



GOBERNACIÓN

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

**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 N° 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



GOBERNACIÓN

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

de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y 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.

## **5. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN**

En este capítulo se aborda la importancia que tiene la formación y la capacitación para mejorar el desempeño institucional, puesto que, al asegurar los procesos y procedimientos se garantiza la calidad de los bienes y servicios públicos que son el resultado de la gestión pública de las entidades, órganos y organismos.

Se parte de dar prelación a los intereses y necesidades de la organización dado que esta premisa descansa en una visión en la base del ordenamiento legal y normativo de la sociedad que se construye con arreglo a fines y/o a valores.

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

Habrán un programa de inducción que está dirigido a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración. La inducción se realiza a través de un curso virtual, el cual contiene la información relevante de la entidad (Gobernación Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina), como la misión, visión, valores, principios y otros temas importantes y necesarios para la contextualización de la entidad y mejor entendimiento de sus actividades laborales.

Para este proceso se aprovecharán las facilidades virtuales y la red interna de comunicaciones con que cuenta la entidad.

Igualmente habrá un esquema para las sesiones presenciales para realizarse en jornadas que se conformará por las siguientes temáticas

## **6. PRIORIZACION TEMATICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITOS**



## GOBERNACIÓN

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

El plan de Capacitación de la Gobernación de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (2021-2022) se basará en los planteamientos de la guía nacional y apuntamos de igual manera que el plan local con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la gobernación del Archipiélago.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal.

Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de un proceso. Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado.

Un punto clave que hay que tener en cuenta son los valores del servidor público, que no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Aquí es importante señalar que políticas como esta soportan la estructura para que una visión del desarrollo como la de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se apalancen y puedan materializarse. Particularmente, los temas contenidos en la presente priorización temática se encuentran - FUNCIÓN PÚBLICA - 4 1 alineados con los ODS 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos” De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las



**GOBERNACIÓN**

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

entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en los objetivos específicos de este plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones: EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN, EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO, EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL, EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO. Por lo tanto, dentro de cada eje se realizarán las capacitaciones a los servidores públicos giran alrededor de las necesidades planteadas por las dependencias y/o secretarías de la institución gubernamental por lo tanto se tienen en cuenta para estructurarlos desde la competencias y dimensión de saberes para el desarrollo de las temáticas y actividades de capacitación.

**EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

De acuerdo al manual operativo de MIPG (2019) “la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementa acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar , capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar proceso e innovación y mejorar la presentación de bienes y servicios a sus grupos de valor”.

Por tal motivo, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades: consoliden el aprendizaje, usen y promuevan las nuevas tecnologías, fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional, identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación, estén en vanguardia en los temas de su competencia, entre otros. Por lo tanto, para el eje 1 los temas sugeridos son:

<b>COMPETENCIA/DIMENSIÓN</b>	<b>TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>SABERES</b>	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Innovación
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
<b>SABER HACER</b>	Competitividad e innovación
	Evaluación de proyectos sociales
	Administración de datos



**GOBERNACIÓN**

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

<b>SABER SER</b>	Trabajo en Equipo y Administración del tiempo
	Comunicación asertiva

**EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores públicos para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano. Los temas sugeridos para este eje son:

<b>COMPETENCIA/DIMENSIÓN</b>	<b>TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>SABERES</b>	Seguridad Ciudadana
	Sostenibilidad ambiental
<b>SABER HACER</b>	Participación ciudadana
	Cultura del servicio
	Participación social y político de la mujer (Normas, instrumentos y mecanismos que la soportan)
	Planeación y Legislación educativa
<b>SABER SER</b>	Derechos humanos y enfoque de genero
	Servicio al ciudadano

**EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y en este caso entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. Temas sugeridos para este eje:

<b>COMPETENCIA/DIMENSIÓN</b>	<b>TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>SABERES</b>	Herramientas tecnológicas: Excell, Power point, Word, Internet.
	Big Data



**GOBERNACIÓN**

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

	Gestión de las tecnologías de la información
<b>SABER HACER</b>	Seguridad de la Información (Ciberseguridad)
	Machine Learning
	Capacitación en digifile, Capacitación en gesproi
	Implementación del Teletrabajo y Trabajo en casa
	Digitalización de Archivos
<b>SABER SER</b>	Derechos humanos y enfoque de genero
	Servicio al ciudadano
	Cultura cero papeles
	Cultura del servicio

**EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PUBLICO**

Es el entendido de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio basado en : deseo; la motivación (querer hacerlo), Práctica; habilidad (cómo hacerlo) y el saber; la teoría (querer hacerlo) todos juntos crean el hábito con efectividad. Para este eje se sugiere los siguientes temas

<b>CAPACIDAD</b>	<b>TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>COMPROMISOS PARTICIPATIVO DEMOCRÁTICO</b> Y	Código de integridad
<b>ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EDUCACIÓN</b> DE Y	Comunicación asertiva
	Lenguaje no verbal

**7. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA**

Capacitaciones dirigidas a los funcionarios de la alta gerencia, los temas a tratar:

1. Inducción y actualización
2. Innovación y gestión del conocimiento
3. Habilidades gerenciales (Liderazgo, toma de decisiones, gestión de talento humano)
4. Fundamentación jurídica
5. Gestión de recursos
6. Políticas publicas

El Programa de Inducción será realizado dentro de los cuatro meses siguientes a la vinculación de un servidor público a la entidad, y como constancia de su ejecución, la Oficina del Desarrollo del Talento Humano, emitirá el formato Acta



GOBERNACIÓN

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

de Inducción para cada uno de los servidores a quien ésta fuese impartida, la cual deberá reposar en su Historia Laboral.

### **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.

### **Reinducción Institucional**

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 sobre el quehacer administrativo.

Temas Para Tratar:

- 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.
- 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.



## GOBERNACIÓN

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

## Seguimiento y Mejora Continua

### RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2021-2022 se desarrollarán capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. - ESAP-
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP –
- Archivo General de la Nación – AGN.
- Contraloría General de la Republica

### RESPONSABLES

#### SECRETARIA GENERAL OFICINA DE PERSONAL

La Oficina del Desarrollo y Control del Talento Humano, tiene la competencia para planear, estructurar, desarrollar y hacer seguimiento y evaluación de la implementación de este Plan y debe:

- Identificar las necesidades de capacitación de cada dependencia de la Entidad.
- Realizar la recopilación y análisis de las necesidades de capacitación.
- Formular el Plan Institucional de Capacitación - PIC y los Programas de Inducción y Reinducción.
- Divulgar el PIC.
- Realizar las inscripciones a las actividades de capacitación programadas.
- Coordinar el desarrollo del PIC.
- Ejecutar y desarrollar el PIC.
- Evaluar el PIC.

#### COMISIÓN DE PERSONAL

- De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 16, literal h de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, es función de la Comisión de





## GOBERNACIÓN

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

Personal, participar en la formulación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

### OFICINA DE CONTROL INTERNO

- Proporciona información sobre necesidades de capacitación de acuerdo a los Planes de Mejoramiento formulados a partir de las visitas de auditoría a las dependencias y/o procesos.

### SECRETARIA DE PLANEACIÓN

- Pone a disposición de las Áreas, el Plan Operativo Anual- POA, del cual se coligen las metas operativas y estratégicas de la Entidad, a tener en cuenta en la formulación de necesidades de capacitación.
- Brinda apoyo en la formulación y aplicación de indicadores para evaluar el PIC.

### SECRETARIOS DE DESPACHO, DIRECTORES Y JEFES DE OFICINA

- Proporcionar la información necesaria para la identificación y priorización de las necesidades de capacitación de la Entidad.
- Facilitar el acceso y la participación activa de los servidores en todas las fases del proceso de capacitación.
- Ser facilitadores en los procesos de inducción – reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

### SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE SAN ANDRÉS

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a los que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
- Disposición como agente capacitador y multiplicador dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción y reinducción, según sea el caso, impartidos por la Entidad.



GOBERNACIÓN

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

## **CRONOGRAMA**



GOBERNACIÓN

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



GOBERNACIÓN

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

## ANEXOS



GOBERNACIÓN

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

	GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	Fecha de Aprobación 09-11-2016	Código: FO-AP-TH-06
	<b>IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION AL PERSONAL</b>	Versión: 00	Página 1 de 1

**I. Información de la persona que identifica la necesidad**

1. Apellidos(s): \_\_\_\_\_ Nombre(s): \_\_\_\_\_
2. Identificación. C.C ( ) C.E ( ) Número \_\_\_\_\_ De \_\_\_\_\_
3. Cargo: \_\_\_\_\_
4. Dependencia: \_\_\_\_\_

**I. Información de la Entidad o Institución Educativa**

5. Nombre de la Entidad o Institución Educativa: \_\_\_\_\_
6. Ciudad: \_\_\_\_\_ 7. Departamento: \_\_\_\_\_
8. Nombre del curso/programa/taller/seminario/congreso: \_\_\_\_\_
9. Dirigido a: \_\_\_\_\_
10. Metodología: \_\_\_\_\_
11. Duración (En horas): \_\_\_\_\_
12. Fecha Inicio \_\_\_\_\_ 13. Fecha Terminación \_\_\_\_\_  
dd/mm/aaaa dd/mm/aaaa
14. Lugar donde se realizará la capacitación: \_\_\_\_\_
15. Inversión: \$ \_\_\_\_\_ Otras (Especificar) \_\_\_\_\_

**III: Justificación de la (s) Necesidad (es) de Capacitación (es)**

(Explicar y sustentar brevemente, la contribución de los conocimientos, habilidades y destrezas potencialmente adquiridos en la capacitación solicitada, al mejor desempeño laboral, logro de los objetivos Institucionales y al Desarrollo Integral de Usted como Ser Humano)

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Firma del Solicitante

\_\_\_\_\_  
Firma del jefe inmediato o supervisor

RESPUESTA A LA SOLICITUD (1)			
APROBADO		NEGADO	
OBSERVACIONES O JUSTIFICACION DE LA DECISION:			
FECHA (dd/mm/aaaa)		APROBADO POR	

(1) Este campo es diligenciado sólo por la persona encargada de aprobar las necesidades de Formación Académica y Capacitación Institucional las cuales deberán ser consolidadas con anterioridad para que sirvan como insumo al Plan de Capacitación Institucional a principios de cada vigencia.



GOBERNACIÓN

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

	GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	Fecha de Aprobación 17-11-2016	Código: FO-AP-TH-09
	<b>DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL ÁREA</b>	Versión: 00	Página 1 de 1

Dependencia o Área \_\_\_\_\_

Nombre del directivo del área \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

**Paso 1.** Escriba los 4 principales objetivos estratégicos del área que usted dirige:

1	
2	
3	
4	

**Paso 2.** Frente a cada objetivo estratégico señale los principales requerimientos de conocimientos específicos y habilidades puntuales, que usted considera deben adquirir o fortalecer sus colaboradores para apoyar el logro de cada uno de los objetivos estratégicos planteados.

**Conocimientos:** lo que se necesita saber. Aspectos centrados en el manejo de temáticas, conceptualizaciones, cálculos, análisis, etc.

**Habilidades:** saber hacer. Se refiere al desarrollo de capacidades psicomotoras, instrumentales que se desarrollan con la práctica. Para lograr una identificación más precisa de las necesidades que usted desea proponer, tenga en cuenta las definiciones de niveles de profundidad avanzado, medio y básico en el siguiente cuadro:

NIVEL DE PROFUNDIDAD	
<b>Avanzado</b>	Se requieren conocimientos actualizados de alto nivel, con la finalidad de dominar plena e integralmente el tema.
<b>Medio</b>	Se requiere un dominio global de los principales contenidos del tema, sin que se precise acceder a los aspectos de "uso experto"
<b>Básico</b>	Se requiere conocer el tema en sus aspectos primarios, para entender de qué se trata y establecer requerimientos que corresponde que sean resueltos por otras personas

1. Principales necesidades de conocimientos específicos que usted considera importantes para cumplir los objetivos estratégicos.

OBJETIVO	CONOCIMIENTO	PROFUNDIDAD		
		Avanzado	Medio	Básico
Para Objetivo 1				
Para Objetivo 2				
Para Objetivo 3				
Para Objetivo 4				

2. Señale las habilidades que deben fortalecer los miembros del equipo a su cargo para cumplir los objetivos estratégicos.

1	
2	
3	
4	

Gracias por su contribución

Fuente: Procuraduría General de la Nación - Adaptado



GOBERNACIÓN

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

	GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	Fecha de Aprobación 17-11-2016	Código: FO-AP-TH-08
	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE CAPACITACIÓN DEL ÁREA	Versión: 00	Página 1 de 1

Dependencia o Área \_\_\_\_\_

Nombre del directivo del área \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

**Paso 1.** Enuncie los conocimientos y habilidades en que fueron capacitados los funcionarios de su área en el último bimestre

1	
2	
3	
4	

**Paso 2.** Describa como ha impactado en el desempeño de su área de trabajo las capacitaciones recibidas por los miembros de su equipo de trabajo

1	
2	
3	
4	

**Paso 3.** Escriba aquí sus observaciones y recomendaciones

1	
2	
3	
4	

Gracias por su contribución



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina  
Reserva de Biosfera Seaflower

Nit: 892.400.038-2

	GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	Fecha de Aprobación 09-11-2016	Código: FO-AP-TH-07
	EVALUACION DE LA EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES	Versión: 00	Página 1 de 1

Capacitación: _____	Fecha: _____
Nombre: _____	Cargo: _____
	Area: _____

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Marque con una X la opción que crea conveniente.

CUESTIONARIO

1. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
3. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo.			
25%	50%	75%	100%
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.			
4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.			
Bajo	Medio	Medio alto	Alto
5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.			
Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría			
Adicionar	Dar Más énfasis	Dar Menos énfasis	Suprimir

**NOTA IMPORTANTE:** Esta evaluación debe realizarse al mes (1) de haberse capacitado el funcionario.

Original: Archivo en carpeta "Evaluaciones de Eficacia de Capacitación en el área de Talento Humano" de cada año – Copia: Archivo en la carpeta hoja de vida del funcionario





GOBERNACIÓN

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

	GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	Fecha de Aprobación 10/04/2017	Código FO-AP-TH-15
	<b>INFORME DE COMISIÓN</b>	Versión 0	Página 1 de 1

**DATOS GENERALES**

Fecha Inicio Comisión: DD / MM / AAAA		Fecha Fin Comisión: DD / MM / AAAA		
Nombres y Apellidos:		C.C		
Lugar de la Comisión y/o Desplazamiento	Departamento/s:	Ciudad/Municipio/s	Corregimiento/s	Vereda/s
Dependencia:				

**DATOS DE LA COMISIÓN Y/O DESPLAZAMIENTO**

Objetivo de la comisión:

Actividades desarrolladas durante la comisión:

**BALANCE y/o RESULTADOS** (Breve descripción del trabajo llevado a cabo)

**EVIDENCIAS O SOPORTES** (Adjunte los soportes entregados en la comisión)

Certificado de Asistencia o Permanencia

Memorias, Presentaciones, Libros (Magnéticos)

Fotos

Otros Documentos: (Relaciones)

FIRMA COMISIONADO	FECHA

(Registro de carácter obligatorio para la Legalización de Viáticos)