



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

**GOBERNACIÓN DE SAN ANDRÉS ISLA**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**GRUPO DE DESARROLLO Y CONTROL DEL TALENTO**  
**HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC-**  
**PROGRAMA 2020-2021**

EVERTH HAWKINS SJOGREEN  
Gobernador

RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO  
Secretaria General

JOHN YATES PORMARE  
Profesional Especializado – Coordinador de Talento Humano

EILEEN ERONIE STEPHENS BOWIE  
Profesional Especializado – Coordinadora Bienestar y Capacitación Laboral

*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
OBJETIVOS	3
ALCANCE	4
RESPONSABLES	4
MARCO CONCEPTUAL	5
MARCO LEGAL Y LINEAMIENTOS	7
PLAN DE DESARROLLO Y POLÍTICA	8
Principios	9
Visión a 2019	9
Misión	10
DESARROLLO DEL PLAN	11
1 Inducción – Reinducción	11
Programa de Inducción	11
Programa de Reinducción	12
2 Capacitación	12
Diagnóstico de necesidades	12
Red Institucional de Capacitación	13
EJECUCIÓN	13
Cronograma	14
Evaluación e impacto - Indicadores	14
Recursos	15
ANEXOS	16



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 al 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. MARCO NORMATIVO

El artículo 54 de la constitución política de Colombia establece que “es obligación del estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren” por lo tanto el estado tiene el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad y estipula que la educación es un derecho propio de las personas

El Decreto 1567 de 1998, establece que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con periodicidad mínima de un año, su plan 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 define como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

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

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

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

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

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



GOBERNACIÓN

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

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.*

**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”



GOBERNACIÓN

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

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.

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.

## **2. 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



## GOBERNACIÓN

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

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.

### **3. OBJETIVOS**

#### **a) 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.

#### **b) 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 la Entidad Territorial
- 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.



## GOBERNACIÓN

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

- 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. PROPOSITO

Serán propósitos de este plan:

- Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.
- Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional
- Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias transformadoras e interesantes.
- El Plan de Capacitación es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.



## GOBERNACIÓN

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

- Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad, Gobernación Departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

### **5. ALCANCE**

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### **6. MARCO CONCEPTUAL**

Para abordar las nuevas obligaciones que se desprenden del mandato constitucional y los fines del Estado es necesario el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos y de los ciudadanos, a través de procesos de capacitación estructurados, que respondan a necesidades concretas de desempeño e incidan directamente en la consecución de los resultados institucionales.

El DAFP, establece que son cuatro los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados estatales y que orientan los procesos de gestión de los planes institucionales de capacitación en las entidades, a saber:

- La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación
- Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos
- Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público
- Enfoque de la formación basada en competencias.



## GOBERNACIÓN

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

En este orden de ideas se entiende que los espacios de capacitación se entienden como oportunidades de desarrollo en el manejo de herramientas y técnicas de calidad – aptitudes y actitudes necesarias para que cada funcionario sepa como agregar valor a su labor cotidiana y como contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios. Por lo tanto, es importante anotar que para la estructurar el PIFC el concepto de competencia laboral es un conjunto de acciones o actuaciones que un servidor publico realiza en un contexto particular, disciplinaria y legal de referencia (Saber-Hacer).

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos están orientados al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- 1) **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- 2) **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” (Ley 1567 de 1998- Art.4). “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).
- 3) **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, Resolución No. 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el



GOBERNACIÓN

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

catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas).

- 4) **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)
- 5) **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones el empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- 6) **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- 7) **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).
- 8) **Educación no formal:** (Ley 115 de 1994) La educación no formal 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 o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley. ***"Es preciso señalar que de acuerdo a la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de EDUCACIÓN NO FORMAL, por EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.***



## GOBERNACIÓN

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

- 9) **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- 10) **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- 11) **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- 12) **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

## 7. EJECUCIÓN

La ejecución se efectuará con el desarrollo de las acciones identificadas en diagnóstico de necesidades, invitaciones a la capacitación programada, la red institucional y los programas de inducción y reinducción. Se recogerán las evidencias de desarrollo respectivas.

Se hará difusión interna para la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2020 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

Para las capacitaciones grupales donde se determine la necesidad de contratar, La Oficina de Talento Humano deberá formular la contratación de conformidad con el procedimiento establecido por la Administración.

Capacitaciones por demanda se estarán desarrollando de manera puntual y direccionada a las dependencias que lo requieran.



GOBERNACIÓN

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

Además, se hará seguimiento de los funcionarios que participan de comisiones para capacitación con los informes que presenten y la multiplicación que realicen de los nuevos conocimientos a los sujetos pertinentes en su área y fuera de ella. Deberán adicionalmente diligenciar el Formato **FO-AP-TH-15 LNFORME DE COMISION**

## DESARROLLO DEL PLAN

### 1. CAPACITACIÓN

#### 1.1. Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción 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.

Así mismo 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, practico y participativo.

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

#### DIA 1

##### **Derechos y Deberes**

Código Disciplinario – Acciones Disciplinarios

Estatuto Anticorrupción

Código de Integridad



GOBERNACIÓN

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

## **Desarrollo Administrativo en el ejercicio de la función pública**

Situaciones administrativas

Prestaciones sociales

Derechos salariales

Sistema de seguridad social integral

### **DIA 2**

Presentación al jefe inmediato

Funciones correspondientes

Líneas de autoridad de la dependencia

Ubicación del puesto de trabajo

Funcionamiento Interno de la Dependencia

Procedimientos Específicos

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 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, realizar las actividades de entrenamiento en puesto de trabajo al servidor respectivo.

### **1.2. Programa de 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:



## GOBERNACIÓN

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

- 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.

### **1.3. Seguimiento y Mejora Continua**

## **2. Diagnóstico de necesidades**

Se arranca del diagnóstico de necesidades de capacitación que se perciben y manifiestan por parte de los jefes de dependencias y los funcionarios respectivamente a través de los formatos (Ver Anexos)

1. Identificación de necesidad de capacitación de personal a nivel individual:  
FO-AP-TH-06
2. Identificación de necesidad de capacitación de personal a nivel grupal: FO-AP-TH-09

De acuerdo con lo manifestado por las Unidades funcionales que respondieron ante la solicitud de la Oficina de Talento Humano en 2020 y los sondeos realizados en el presente año, se ha observado las necesidades de capacitación en los temas siguientes:

- Marco legal de los distintos programas sociales:
- Servidores públicos frente a la diversidad de género
- Canto, danzas, gastronomía, folclor y cultura de las islas
- Uso de la plataforma: SIGEP, SECOP, ISOLUCION



GOBERNACIÓN

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

- Planeación y seguimiento de planes de acción
- Contratación estatal
- Imagen corporativa
- Reserva biosfera
- Ecosistemas caribes
- Técnicas, practicas y cultura del reciclaje
- Siembra, cuidado y protección de manglares del archipiélago
- Constitución política de Colombia
- Derechos humanos
- Participación ciudadana
- Arte con material reciclable
- Modelo integrado de planeación y gestión
- Talleres, sensibilizaciones del clima laboral
- Secop 2
- Gestión y archivo documental, Excel
- Liderazgo
- Actualización en contratación estatal
- Servicio al ciudadano
- Sistema general de pensiones de los servidores públicos
- Presupuesto público y sistema general de regalías
- Bases de datos Oracle
- Ambiente de virtualización VMWARE
- Sistemas Windows server
- Administración de sistemas Windows 10
- Seguridad de la información
- Arquitectura de TI
- Redes y seguridad: Equipos Huawei
- Desarrollo con lenguaje de programación PYTHON
- Big data y machine learning
- Formulación de proyectos
- Análisis de Mercado, Marketing
- Lenguaje asertivo, lenguaje corporal
- Clima organizacional
- Fotografía
- Supervisión de contratos
- Medio ambiente
- Reserva de biosfera sea flowers
- Desarrollo sostenible
- Cambio climático



## GOBERNACIÓN

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

- Educación ambiental
- Ética ambiental
- Transformación energética, energética renovable y fuentes de energía renovable
- Servicios públicos domiciliarios
- Políticas publicas

Se tiene presente los temas propuestos desde el Modelo Integrado de planeación y Gestión en la dimensión de Talento Humano. En el mismo se contemplan entere otros los temas siguientes:

- Integración cultural
- Buen Gobierno
- Cultura organizacional
- Gestión de las tecnologías de la información
- Innovación y gestión del conocimiento

### **Red Institucional de Capacitación**

En el Plan Institucional de Capacitación 2020-2021 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.



## GOBERNACIÓN

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

- 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 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



GOBERNACIÓN

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

- 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

## **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.			
<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
3. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo.			
<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
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.			
<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio alto</b>	<b>Alto</b>
5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.			
<b>Insatisfecho</b>	<b>Poco Satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy Satisfecho</b>
6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría			
<b>Adicionar</b>	<b>Dar Más énfasis</b>	<b>Dar Menos énfasis</b>	<b>Suprimir</b>

**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)