



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 2022-2023



GOBERNACIÓN

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

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	03
2. OBJETIVOS.....	07
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	07
2.2. OBJETIVO ESPECIFICO.....	07
3. EJES TEMATICOS.....	08
3.1. EJE # 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	08
3.2. EJE # 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO.....	10
3.3. EJE # 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	11
3.4. EJE # 4: PROVIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	12
4. DIAGNÓSTICO DE LA NECESIDAD.....	14
5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	14
5.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	14
5.1.1. Inducción.....	15
5.1.2. Reinducción.....	16
5.2. OTRAS CAPACITACIONES.....	17
6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.....	17
7. INDICADORES PARA MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN	18
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2023.....	18



GOBERNACIÓN

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

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia.

1. MARCO NORMATIVO

¹ 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

- 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, 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:



GOBERNACIÓN

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

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”

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.



GOBERNACIÓN

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

- 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.
- 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



GOBERNACIÓN

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

desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones. Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y 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.

2. OBJETIVO

2.1.OBJETIVO GENERAL

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

2.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el nivel de comprensión de la naturaleza del Estado Social de Derecho y del Servicio Público, tanto entre los agentes del Estado como entre los ciudadanos.
- Integrar a los Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el programa de inducción.
- Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los Servidores Públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de las organizaciones Estatales.



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.

3. EJES TEMÁTICOS

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

3.1. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).



GOBERNACIÓN

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

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Análítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

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:

COMPETENCIA/DIMENSIÓN	TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Razonamiento matemático
	Big data
	Pensamiento complejo
SABER HACER	Análisis de indicadores y estadísticas
	Administración de datos
SABER SER	Trabajo en Equipo y Administración del tiempo
	Comunicación asertiva

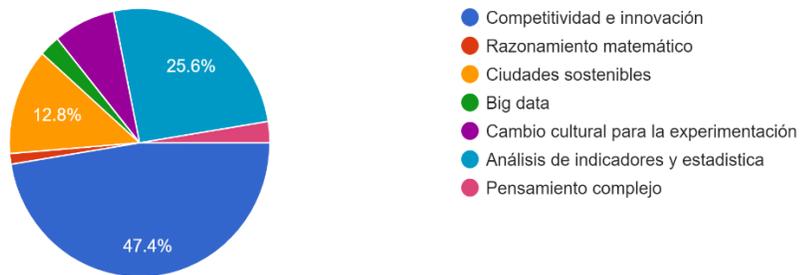


GOBERNACIÓN

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

Resultado de la encuesta de necesidades específicas de capacitación, que considera los funcionarios deben ser PIC 2023

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
 78 respuestas



3.2. 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:

COMPETENCIA/DIMENSIÓN	TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Seguridad Ciudadana
	Participación ciudadana
	Asociación Público-Privada
	Marco de políticos de transparencia y gobernanza publica
SABER HACER	Formulación de proyectos bajo MGA
	Modelos de seguimiento a la inversión pública
	Gestión del riesgo de desastre y cambio climático
SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Gerencia de proyectos



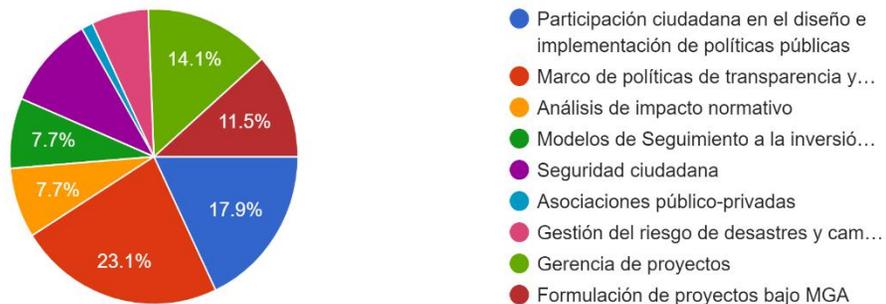
GOBERNACIÓN

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

Resultado de la encuesta de necesidades específicas de capacitación, que considera los funcionarios deben ser PIC 2023

Eje 2: Creación de valor público

78 respuestas



3.3. 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

Temas sugeridos para este eje:



GOBERNACIÓN

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

COMPETENCIA/DIMENSIÓN	TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Operaciones de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
SABER HACER	Apropiación y uso de la tecnología
	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Solución de problemas con tecnologías
SABER SER	Ética en el contexto digital

Resultado de la encuesta de necesidades específicas de capacitación, que considera los funcionarios deben ser PIC 2023

Eje 3: Transformación digital
79 respuestas



3.4. EJE 4: PROBIIDAD 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



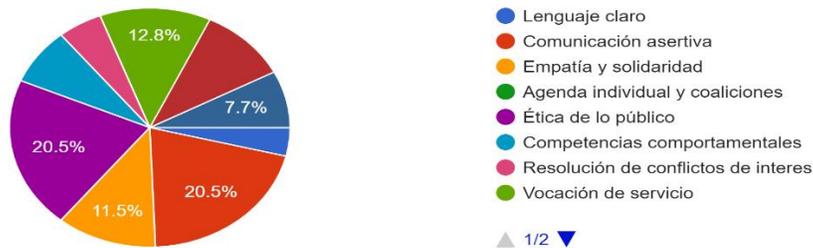
GOBERNACIÓN

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

CAPACIDAD	TEMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	
COMPROMISOS PARTICIPATIVO DEMOCRÁTICO	Y	Código de integridad
		Vocación de servicio
		Resolución de conflicto de interés
		Compromisos comportamentales
		Ética de lo público
ESTRATEGIA COMUNICACIÓN EDUCACIÓN	DE Y	Comunicación asertiva
		Empatía y solidaridad
		Lenguaje claro

Resultado de la encuesta de necesidades específicas de capacitación, que considera los funcionarios deben ser PIC 2023

Eje 4: Probidad y ética de lo público
78 respuestas



Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de por dependencias se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2023 las siguientes temáticas:

- Funciones Principales de la Administración Pública
- Estructura y formas de organización administrativa del Estado
- Desarrollo organizacional y funcionamiento del Estado
- Contratación Estatal



GOBERNACIÓN

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

- Fundamentos Constitucionales
- Empleo Público y gestión del talento humano del Estado
- Desempeño institucional, calidad y generación de Valor Público.
- Emprendimiento e Innovación
- Transparencia en la gestión pública y servicio al ciudadano
- Control Interno
- Libertad Religiosa
- Técnicas en el combate de incendios
- Ataque ofensivo de incendios
- Operación prevención y control de incendios forestales
- Gestión de riesgo de desastre
- Nivel básico bombero 1 y 2
- Operaciones con materiales peligrosos
- Código Único Disciplinario
- Habilidades Blandas
- Organización de archivos de gestión
- Elaboración y aplicación de la tabla de retención documental – TRD
- Elaboración de inventarios documentales
- Aplicación del sistema integrado de conservación – SIC
- Normatividad que aplica al Archivo
- Conceptos básicos de gestión documental
- Régimen pensional
- Derecho y procedimientos policivos
- Normatividad Turística

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de capacitación – PIC 2023, de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina , se planteó de acuerdo con el Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, de igual manera se tuvo en cuenta los comentarios de los servidores sobre los programas de capacitación del PIC vigencia 2022; por otra parte, mediante correo electrónico se aplicó un formulario dirigido a todas las dependencias e indicaron las diferentes temáticas a desarrollar en la vigencia 2023 desde sus áreas para los demás colaboradores de la entidad.

5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

5.1.INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN



GOBERNACIÓN

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

5.1.1. Inducción

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

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

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

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

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

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

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

Inducción Magistral

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

Secretaría de Planeación:

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

Grupo Talento Humano:

- Programa de Bienestar



GOBERNACIÓN

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

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

Oficina de Prensa:

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

Gestión Documental:

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

Entrenamiento en Puesto de Trabajo

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

5.1.2. Reinducción

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

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

Objetivos específicos:

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



GOBERNACIÓN

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

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

5.2. OTRAS CAPACITACIONES

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

6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La red institucional de capacitación es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas y privadas, como acompañamiento en el marco de formación y capacitación a los servidores y gerentes públicos tales como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Universidad del externado
- Infotep
- Universidad nacional
- Entre otras

Los programas ofertados por la red están sujetos a disponibilidad y cupos asignados por cada entidad.



GOBERNACIÓN

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

7. INDICADORES PARA MEDIR EL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

Hay que tener en cuenta que el # de servidores públicos a que se refiere incluye funcionarios y contratistas.

8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2023

El presente cronograma se encuentra sujeto a cambios de acuerdo con las necesidades presentadas en la ejecución del plan institucional de capacitación PIC 2023.

MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC
ACTIVIDAD												
Funciones Principales de la Administración Pública				X								
Estructura y formas de organización administrativa del Estado					X							
Desarrollo organizacional y funcionamiento del Estado			X									
Contratación Estatal		X										
Fundamentos Constitucionales				X								
Empleo Público y gestión del talento humano del Estado				X								
Desempeño institucional, calidad y generación de Valor Público.	X	X	X	X	X							



GOBERNACIÓN

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

Nit: 892.400.038-2

Emprendimiento e Innovación			X																	
Transparencia en la gestión pública y servicio al ciudadano			X																	
Control Interno									X											
Libertad Religiosa																				
Técnicas en el combate de incendios				X	X	X					X									
Ataque ofensivo de incendios		X																		
Operación prevención y control de incendios forestales						X														
Gestión de riesgo de desastre			X																	
Nivel básico bombero 1 y 2									X											
Operaciones con materiales peligrosos									X											
Código Único Disciplinario				X	X	X														
Habilidades Blandas		X																		
Organización de archivos de gestión						X														
Elaboración y aplicación de la tabla de retención documental – TRD			X																	
Elaboración de inventarios documentales									X											
Aplicación del sistema integrado de conservación – SIC									X											
Normatividad que aplica al Archivo				X		X						X								
Conceptos básicos de gestión documental		X																		
Régimen pensional																				
Derecho y procedimientos policivos						X														
Normatividad Turística												X								
Normatividad vigente de los Bomberos de Colombia (RESOLUCION 661 DE 2014)													X	X	X					



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
	IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION AL PERSONAL	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
	DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL ÁREA	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	
Avanzado	Se requieren conocimientos actualizados de alto nivel, con la finalidad de dominar plena e integralmente el tema.
Medio	Se requiere un dominio global de los principales contenidos del tema, sin que se precise acceder a los aspectos de "uso experto"
Básico	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



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
	INFORME DE COMISIÓN	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)