

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026



GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO



TABLA DE CONTENIDO

1. Justificación
2. Marco Normativo
3. Objetivo
4. Objetivos Específicos
5. Beneficiarios
6. Responsables
7. Etapas de Desarrollo
8. Diagnóstico
 - 8.1 Áreas de Intervención
 - 8.2 Resultados Encuesta de Necesidades
 - 8.3 Modalidades de Capacitación
9. Entidades de Apoyo
10. Cronograma Plan Institucional de Capacitación
11. Indicadores
12. Programa de Inducción/Reinducción
13. Bilingüismo
14. Gestión del Conocimiento
15. Formadores Internos
16. Plataforma de Educación Virtual
17. Anexos



SC-CER627381



SA-2000744



ST-2000743



ISO 14001



ISO 45001

1. JUSTIFICACION

El Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En su título I, capítulo I, de manera puntual en el artículo 3, literal C, señala que los Planes Institucionales de Capacitación deberán tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Por tanto, con el propósito de organizar las capacitaciones internamente, cada entidad formulará anualmente su Plan Institucional de Capacitación. PIC.

2. MARCO NORMATIVO

La ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

El decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002 de manera especial lo contemplado en el Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, Artículo 3, Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su Artículo 34. Numeral 40, que se señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 909 de 2004, de manera especial el Artículo 15, el cual indica que es responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas 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, y el Artículo 36 que define los objetivos de la Capacitación.

3. OBJETIVO GENERAL

Garantizar que el plan institucional de capacitación 2026 sea ajustado, relevante, estratégico y eficaz maximizando su impacto en el crecimiento y la competitividad de la Entidad, cerrando las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados a la Gobernación. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en total constituyen el Plan de Capacitación.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Identificar las áreas clave de desarrollo: Detectar qué habilidades, conocimientos y competencias necesitan fortalecerse para mejorar el desempeño individual y colectivo.
- b) Alinear la capacitación con los objetivos estratégicos de la Entidad: Asegurar que los esfuerzos de formación estén en sintonía con las metas organizacionales a corto y largo plazo.
- c) Priorizar recursos y esfuerzos: Determinar cuáles son las áreas más críticas y relevantes para optimizar el tiempo, presupuesto y recursos disponibles para la capacitación.
- d) Personalizar el contenido del plan: Ajustar las actividades formativas a las verdaderas necesidades de los funcionarios.

5. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico y los administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, de acuerdo con la normativa vigente: Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones “ Art. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998.

Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- 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 que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador 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 o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

6. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Subsecretaría de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de capacitación de los servidores públicos, realizar la formulación, ejecutar las actividades programadas y realizar el seguimiento respectivo de cobertura, cumplimiento y satisfacción del Plan Institucional de Capacitación.

7. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes 4 etapas:

- A) **Diagnóstico:** En esta etapa se evalúa las necesidades actuales de los servidores públicos dentro de cada eje del Plan Institucional de Capacitación, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir de la recolección de información a través de la Encuesta de Necesidades.
- B) **Diseño y Formulación:** La formulación se define con base en el análisis y detección de necesidades y oportunidades contenidas en la Encuesta de Necesidades para la vigencia 2026.
- C) **Ejecución:** La ejecución se realiza con base en el cronograma de actividades establecido en cada uno de los ejes dentro de las fechas definidas y con la cobertura esperada.
- D) **Seguimiento y Evaluación:** Los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción, participación y cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026.

8. DIAGNOSTICO

8.1 Áreas de Intervención

El desarrollo del Plan Institucional 2026 sigue los siguientes 6 ejes:

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIAS Y DERECHOS HUMANOS Corresponde al papel principal que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que influyen directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE Está dirigido a servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

EJE 3. MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la ley 2294 del 2023.

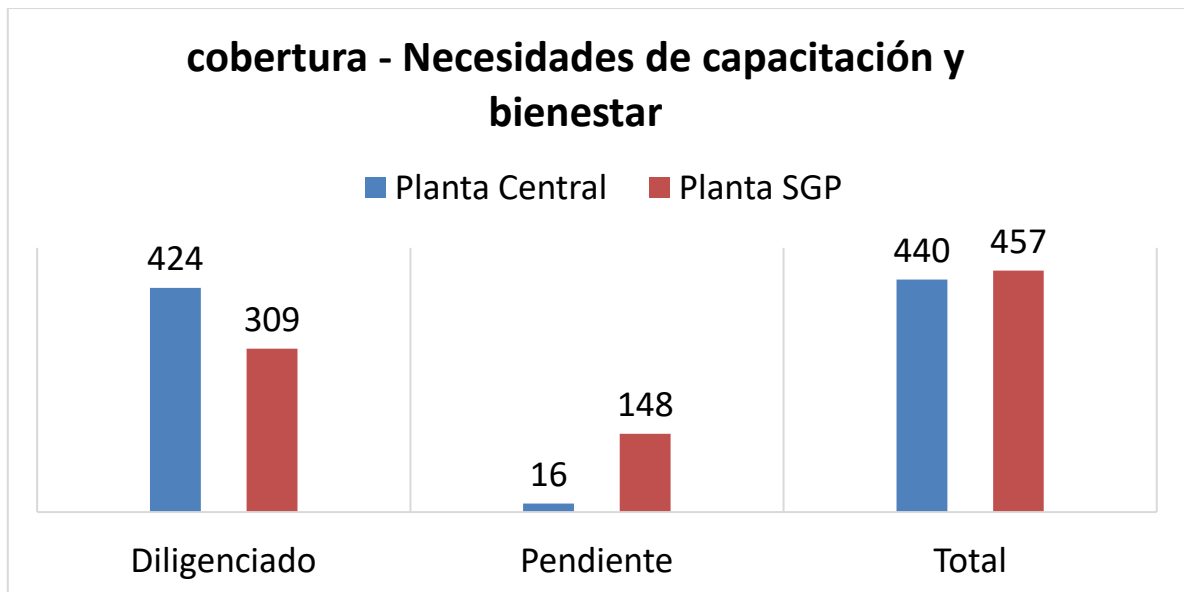
EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

EJE 5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS A través de éste se implementan o fortalecen competencias laborales que permitan complementar los avances para fortalecer la gestión de las entidades públicas.

8.2 Resultados Encuesta de Necesidades

Cobertura Encuesta de Necesidades por Planta

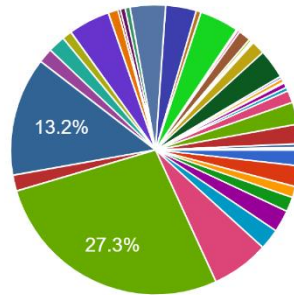


Cobertura por Dependencia



Dependencia / Secretaría a la que pertenece

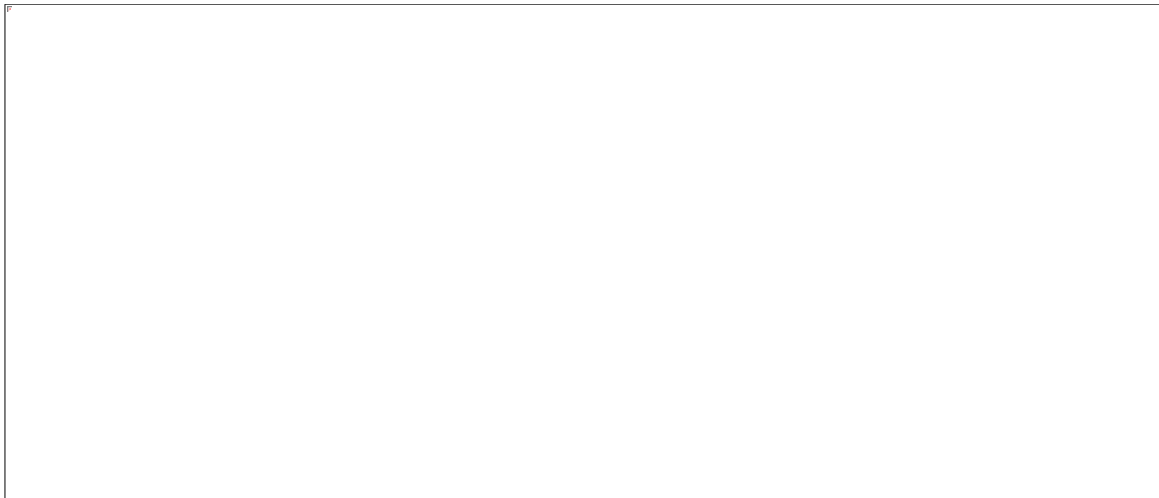
733 respuestas



- SECRETARÍA DE CONTROL INTERNO
- SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS D...
- SECRETARÍA PRIVADA
- SECRETARÍA JURIDICA
- SECRETARÍA DEL INTERIOR
- SECRETARÍA GENERAL
- SECRETARÍA DE HACIENDA
- SECRETARÍA DE EDUCACION

▲ 1/6 ▼

Cobertura por Nivel

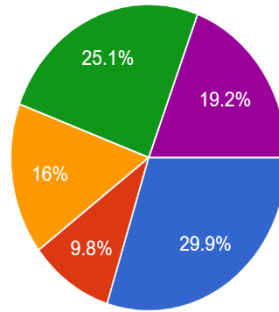


8.2.2 EJE 1.PAZ TOTAL, MEMORIAS Y DERECHOS HUMANOS



EJE 1. En que áreas relacionadas con Paz Total, Memoria y Derechos Humanos te gustaría fortalecer conocimiento y/o habilidades?

733 respuestas

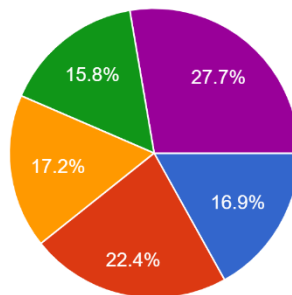


- 1. Paz Total y uso de tecnologías digitales para la prevención y resolución de conflictos
- 2. Memoria histórica digital y preservación de archivos de derechos humanos
- 3. Derechos humanos en entornos digitales y protección de datos de víctimas
- 4. Participación ciudadana digital y construcción de paz en plataformas virtuales
- 5. Innovación pública, gobierno digital y garantías de no repetición

8.2.3 EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

EJE 2. En que áreas relacionadas con Territorio, Vida y Ambiente te gustaría fortalecer conocimiento y/o habilidades?

733 respuestas



- 1. Gestión inteligente del territorio mediante sistemas de información geográfica
- 2. Protección de la vida y la biodiversidad con tecnologías de monitoreo
- 3. Cambio climático, análisis de datos y modelos predictivos para la toma de decisiones
- 4. Participación comunitaria digital para la gobernanza ambiental del territorio
- 5. Innovación digital y sostenibilidad en la planificación territorial y ambiental

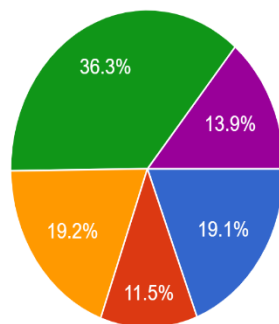
8.2.4 EJE 3. MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD



8.2.5 EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA

EJE 4. En que áreas relacionadas con Transformación Digital y Cibercultura te gustaría fortalecer conocimiento y/o habilidades?

733 respuestas



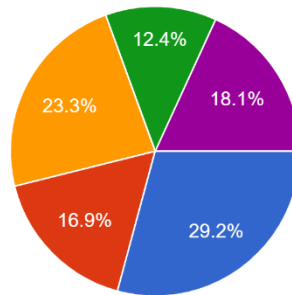
- 1. Gobierno digital y servicios públicos centrados en el ciudadano
- 2. Cultura digital, ciudadanía y alfabetización tecnológica
- 3. Ciberseguridad, privacidad y protección de datos personales
- 4. Inteligencia artificial, ética y toma de decisiones automatizada
- 5. Innovación tecnológica y cambio organizacional en la era digital



8.2.6 EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

EJE 5. En que áreas relacionadas con Probidad, Ética e Identidad de lo Público te gustaría fortalecer conocimiento y/o habilidades?

733 respuestas

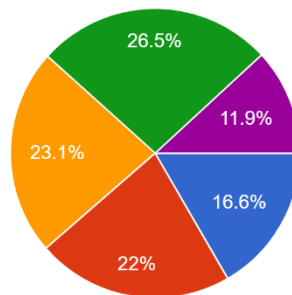


- 1. Ética pública y uso responsable de tecnologías digitales
- 2. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas digital
- 3. Prevención de la corrupción mediante herramientas digitales
- 4. Integridad institucional y cultura de lo público en entornos digitales
- 5. Identidad de lo público, confianza ciudadana y gobierno digital

8.2.7 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

EJE 6. En que áreas relacionadas con Habilidades y Competencias te gustaría fortalecer conocimiento y/o habilidades?

733 respuestas



- 1. Alfabetización digital y desarrollo de competencias tecnológicas
- 2. Pensamiento crítico y resolución de problemas en entornos digitales
- 3. Competencias digitales para la innovación y el trabajo colaborativo
- 4. Aprendizaje continuo y adaptación al cambio tecnológico
- 5. Habilidades socioemocionales y éticas en la transformación digital

8.3 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Capacitación Presencial



SC-CER627381

SA-2000744

ST-2000743



ISO 14001

ISO 45001



Es un modelo de aprendizaje que se lleva a cabo en un lugar físico, donde tanto los participantes como los instructores están presentes al mismo tiempo. En este formato, se priorizan las interacciones directas, la participación grupal en tiempo real y la práctica colaborativa. Es ideal para actividades que requieren dinámicas prácticas, trabajo en equipo o supervisión directa.

Capacitación Híbrida

Es un modelo que combina elementos de la capacitación presencial y virtual. En este formato, algunos participantes pueden estar físicamente presentes en un lugar determinado, mientras que otros asisten de forma remota a través de plataformas en línea. También puede alternarse entre sesiones presenciales y virtuales. Este enfoque permite flexibilidad y accesibilidad, manteniendo al mismo tiempo un componente interactivo y colaborativo.

Capacitación Virtual

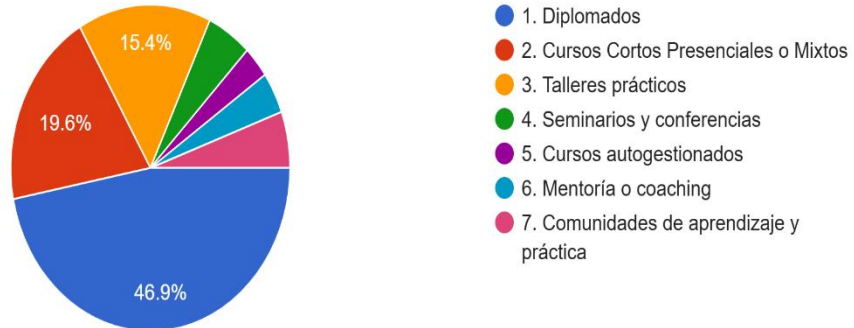
Es un modelo completamente en línea, donde tanto los instructores como los participantes se conectan desde ubicaciones remotas mediante plataformas digitales. Incluye formatos sincrónicos (en tiempo real, como videoconferencias) y asincrónicos (donde los participantes acceden a los materiales y completan actividades a su propio ritmo). Es ideal para llegar a un público amplio y adaptarse a diferentes horarios, pero requiere un diseño atractivo para mantener el compromiso de los participantes.

Diagnóstico:



Con cual tipo de Capacitación te identificas mas?

733 respuestas



9 ENTIDADES DE APOYO

A través de distintos convenios, apoyos y colaboraciones la Subsecretaria de Talento Humano articulará con diferentes entidades públicas y/o privadas, como:

- El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- Instituciones públicas o privadas con las que tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas

Lo anterior para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad. Al igual que con otras Entidades Gubernamentales y Organizaciones no Gubernamentales a través de sus plataformas formativas.



10 CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

(Ver Anexo – Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026)

11 INDICADORES

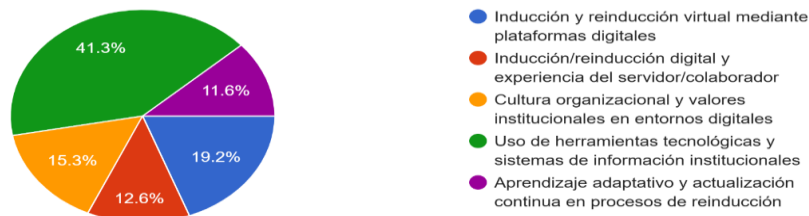
Los indicadores definidos para la vigencia 2026 son los siguientes:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de Capacitación.
- **Indicador de Cobertura:** Medición del número de servidores programados versus la asistencia real.
- **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de Capacitación.

12 PROGRAMA DE INDUCCIÓN/REINDUCCIÓN

Diagnóstico

Que temas sugieres sean incluidos en la Inducción/Reinducción
733 respuestas



También se incluye en el PIC el programa de Inducción/Reinducción, el cual tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción/reinducción, la cual podrá ser virtual o presencial en la cual se tratan temas como:

- Misión, Visión, Valores y Generalidades de la Entidad.
- Estructura Organizacional.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Valores e Integridad
- Sistema de Gestión de la Calidad.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Sistema de Gestión Ambiental.
- Procedimientos y Programas de Talento Humano.

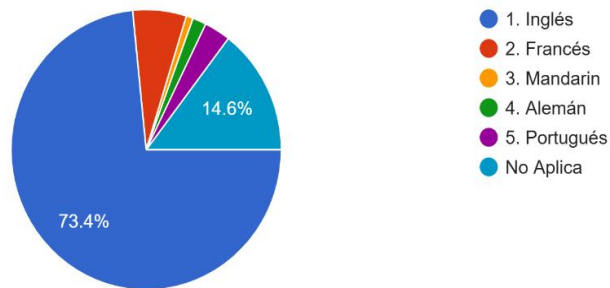
Los programas de reinducción se compartirán a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que apunten al fortalecimiento de la cultura organizacional.

13 BILINGÜISMO

Diagnóstico:

Si la respuesta anterior fue si, indica que idioma te interesaría aprender o fortalecer

733 respuestas



Este programa está disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del Sena.

14 Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento es el conjunto de estrategias, procesos y herramientas orientadas a identificar, capturar, organizar, compartir y aplicar el conocimiento individual y colectivo de la entidad, con el fin de preservar el saber institucional, fortalecer las capacidades del talento humano y mejorar la eficiencia, la innovación y la toma de decisiones. A través de esta gestión se promueve una cultura de aprendizaje colaborativo y de mejora continua que contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la sostenibilidad organizacional.

Objetivos específicos

1. Identificar y documentar el conocimiento crítico, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas generadas en los procesos institucionales, para evitar la pérdida de saberes clave.
2. Diseñar e implementar mecanismos y herramientas que faciliten el intercambio, la transferencia y el uso del conocimiento entre servidores, equipos y dependencias.

3. Fortalecer una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, la innovación y la colaboración, incentivando la participación activa de los servidores.
4. Articular la gestión del conocimiento con los procesos de formación, capacitación y desarrollo del talento humano, para potenciar el desempeño individual e institucional.

Resultados esperados

1. Conocimiento institucional documentado, sistematizado y disponible para consulta, uso y actualización permanente.
2. Mejora en la articulación y el trabajo colaborativo entre dependencias, reduciendo reprocesos y fortaleciendo la eficiencia institucional.
3. Incremento en la transferencia efectiva de conocimientos y buenas prácticas entre servidores y equipos de trabajo.
4. Servidores con mayor apropiación del conocimiento institucional y fortalecimiento de competencias clave para el desempeño de sus funciones.
5. Consolidación de una cultura de aprendizaje, innovación y mejora continua que contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

15 Formadores Internos

El Programa de Formadores Internos es una estrategia institucional orientada a identificar, fortalecer y aprovechar el conocimiento y la experiencia de los servidores que cuentan con competencias técnicas y pedagógicas, para que actúen como multiplicadores del saber dentro de la entidad. Este programa busca promover la transferencia de conocimiento, la estandarización de buenas prácticas y el fortalecimiento de las capacidades internas, contribuyendo al desarrollo del talento humano, la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Objetivos específicos

1. Identificar y seleccionar servidores con conocimientos, experiencia y habilidades comunicativas que puedan desempeñarse como formadores internos en temas estratégicos para la entidad.
2. Fortalecer las competencias pedagógicas, didácticas y digitales de los formadores internos para garantizar procesos de capacitación efectivos y de calidad.
3. Diseñar e implementar acciones de formación interna alineadas con las necesidades institucionales y los planes de capacitación y desarrollo del talento humano.

4. Promover la transferencia sistemática de conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas, reduciendo la dependencia de capacitación externa.

Resultados esperados

1. Banco de formadores internos consolidado, con servidores capacitados y certificados para desarrollar procesos de formación institucional.
2. Incremento en la cobertura y oportunidad de las acciones de capacitación interna, con contenidos pertinentes y contextualizados.
3. Mejora en la transferencia y apropiación del conocimiento institucional, fortaleciendo las capacidades técnicas y funcionales de los servidores.
4. Reducción de costos asociados a la contratación de capacitaciones externas, mediante el aprovechamiento del talento interno.
5. Fortalecimiento de la cultura de aprendizaje colaborativo, reconocimiento del saber interno y sentido de pertenencia institucional.

16 Plataforma de Educación Virtual

La plataforma de educación virtual IKONO esta diseñada para facilitar el acceso a procesos de formación continua, actualización y fortalecimiento de competencias de los servidores, a través de contenidos pedagógicos estructurados, recursos digitales interactivos y herramientas tecnológicas de seguimiento y evaluación. Su propósito es apoyar el desarrollo del talento humano, promover la gestión del conocimiento y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, garantizando flexibilidad, accesibilidad y calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Objetivos Específicos:

1. Optimizar la infraestructura tecnológica de la plataforma de educación virtual para garantizar su estabilidad, usabilidad, accesibilidad y disponibilidad para todos los servidores de la entidad.
2. Diseñar, actualizar y estandarizar contenidos pedagógicos alineados con las necesidades institucionales, los perfiles de los servidores y los planes de capacitación y bienestar.
3. Fortalecer las competencias digitales de formadores y participantes para asegurar el uso efectivo de la plataforma y el aprovechamiento de las herramientas virtuales de aprendizaje.
4. Implementar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua que permitan medir el impacto de los procesos de formación virtual en el desempeño individual e institucional.

Resultados esperados:

1. Plataforma de educación virtual fortalecida, con mayor estabilidad, accesibilidad y usabilidad, que garantice una experiencia de aprendizaje eficiente y continua para los servidores.
2. Contenidos formativos actualizados, pertinentes y alineados con los objetivos estratégicos de la entidad, que respondan a las necesidades reales de capacitación del talento humano.
3. Incremento en el nivel de participación, permanencia y finalización de los procesos de formación virtual por parte de los servidores.
4. Servidores y formadores con mayores competencias digitales y pedagógicas para el uso efectivo de la plataforma y de las herramientas virtuales.
5. Sistema de seguimiento y evaluación implementado, con indicadores claros que permitan medir el impacto de la formación virtual en el desempeño laboral y la mejora institucional.
6. Fortalecimiento de la gestión del conocimiento y de la cultura de aprendizaje continuo dentro de la entidad.

17 ANEXOS

Anexo 2.1 – Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026

Anexo 2.2 – Acto Administrativo de Adopción de PIC 2026