



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION INCENTIVOS

## GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

BARRANQUILLA, DISTRITO INDUSTRIAL, CULTURAL Y PORTUARIO  
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO  
VIGENCIA 2025



SC-CER627381

NIT: 890.102.006-1  
Código Postal: 080003  
Código DANE: 08-000

Gobernación del Atlántico  
  
[atlantico.gov.co](http://atlantico.gov.co)

• [atencionciudadano@atlantico.gov.co](mailto:atencionciudadano@atlantico.gov.co)  
• (57)(5) 330 7103  
• Calle 40 carreras 45 y 46 / Barranquilla - Colombia  
Línea Gratuita: 01 8000 915 307





## CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DEL CAMBIO	CAUSA DEL CAMBIO	CAMBIO REALIZADO
2025-01-30	Creación documento V1	Creación del documento Versión 1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Vanessa Posada</b> Responsable del Plan de Capacitaciones Subsecretaria de Talento Humano	<b>Sheila Covelli Dávila</b> Subsecretaria de Talento Humano <b>Nancy Calvano Zúñiga</b> Profesional Universitario Secretaria TIC	<b>Pedro Lemus</b> Secretario General





## TABLA DE CONTENIDO

1	Justificación .....	4
2	Marco Normativo.....	4
3	Objetivo General .....	4
4	Objetivos Específicos.....	5
5	Beneficiarios .....	5
5.1	Obligaciones de los beneficiarios.....	5
6	Responsables .....	6
7	Etapas De Desarrollo.....	6
8	Diagnóstico .....	6
8.1	Áreas de Intervención .....	6
8.1.1	Eje 1. Paz Total, Memorias y Derechos Humanos.....	6
8.1.2	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente. ....	6
8.1.3	Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad. ....	7
8.1.4	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura. ....	7
8.1.5	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público. ....	7
8.1.6	Eje 6. Habilidades y Competencias. ....	7
8.2	Resultados Encuesta de Necesidades.....	7
8.2.1	Cobertura Encuesta de Necesidades: .....	7
8.2.2	Eje 1. Paz Total, Memorias y Derechos Humanos.....	8
8.2.3	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente. ....	8
8.2.4	Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad. ....	9
8.2.5	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura. ....	9
8.2.6	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público. ....	9
8.2.7	Eje 6. Habilidades y Competencias. ....	10
8.3	Modalidades de Capacitación .....	10
8.3.1	Capacitación Presencial. ....	10
8.3.2	Capacitación Híbrida.....	10
8.3.3	Capacitación Virtual.....	10
9	Entidades de Apoyo.....	11
10	Cronograma Plan Institucional De Capacitación.....	11
11	Indicadores .....	11
12	Programa De Inducción/Reinducción.....	12
13	Bilingüismo.....	12
14	Anexos .....	13



## 1 Justificación

**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

**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”.

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

**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 2025 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 Específicos

- 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.

### 5.1 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 en 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 2025, 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 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 2025.
- 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 2025.

## 8 Diagnóstico

### 8.1 Áreas de Intervención

Siendo parte integral del Plan Institución del Talento Humano, el desarrollo del plan Institucional 2025 sigue los mismos 6 ejes:

**8.1.1 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.

**8.1.2 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.



**8.1.3 Eje 3. Mujeres, inclusión 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.

**8.1.4 Eje 4. Transformación 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 articula con y por el ser humano.

**8.1.5 Eje 5. Probidad, Ética 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.

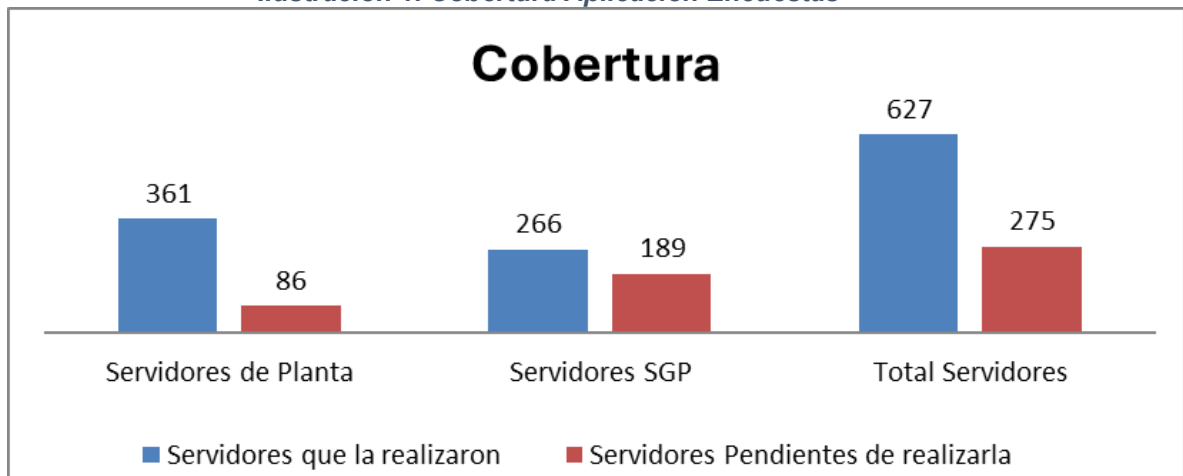
**8.1.6 Eje 6. Habilidades y Competencias.** A través de éste se implementan o fortalecen competencias laborales que permitan complementar los avances para fortalecer la gestión de las entidades públicas.

## 8.2 Resultados Encuesta de Necesidades

**8.2.1 Cobertura Encuesta de Necesidades:** La planta general de la Gobernación del Atlántico está compuesta por 902 servidores públicos; 447 en la planta central y 455 de SGP.

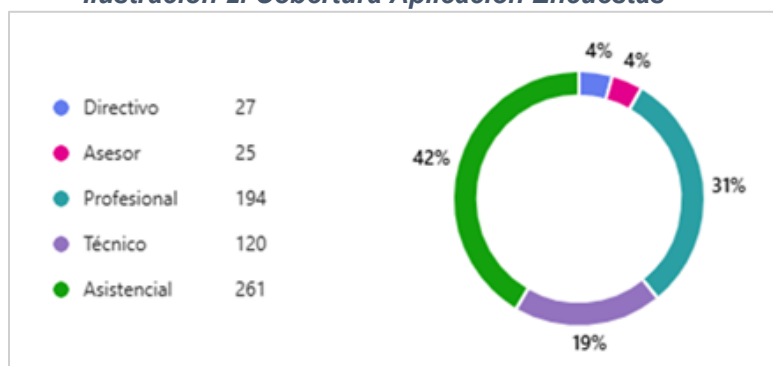
La encuesta fue desarrollada por 627 servidores públicos, 357 de la planta central y 256 servidores del SGP, como se muestra en la siguiente gráfica.

*Ilustración 1. Cobertura Aplicación Encuestas*



Dentro del personal que respondió a la encuesta, se encontraron, en cuenta a nivel del empleo: 27 directivos, 25 asesores, 194 profesionales, 120 técnicos y 261 asistenciales.

**Ilustración 2. Cobertura Aplicación Encuestas**



Dentro del personal que respondió a la encuesta, se encontraron, en cuento a nivel del empleo, 27 directivos, 25 asesores, 194 profesionales, 120 técnicos y 261 asistenciales.

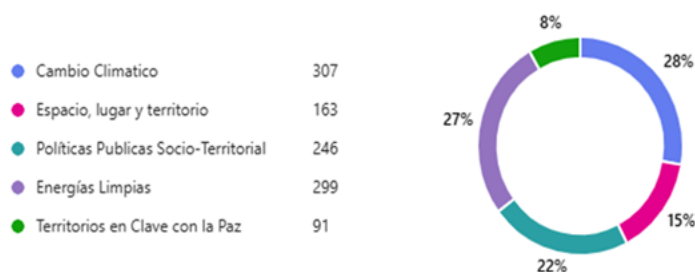
**8.2.2 Eje 1. Paz Total, Memorias y Derechos Humanos.** En este eje la mayor preferencia la tuvo Promoción y Protección de los Derechos Humano con 308 selecciones; seguido de Resolución de conflictos (286), Participación ciudadana (287); Gobernabilidad para la Paz, (116 selecciones); y Cooperación para la Paz (96).

**Ilustración 3. Preferencias Seleccionadas Eje Paz Total, Memorias y Derechos Humanos**



**8.2.3 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.** Sobre este eje la mayor preferencia identificada fue Cambio climático (307 selecciones); seguido de Energías limpias (299); Políticas públicas socio-territorial (246); Espacio, lugar y territorio (163); y Territorios en clave con la paz (91).

**Ilustración 4. Preferencias Seleccionadas Eje Territorio, Vida y Ambiente**



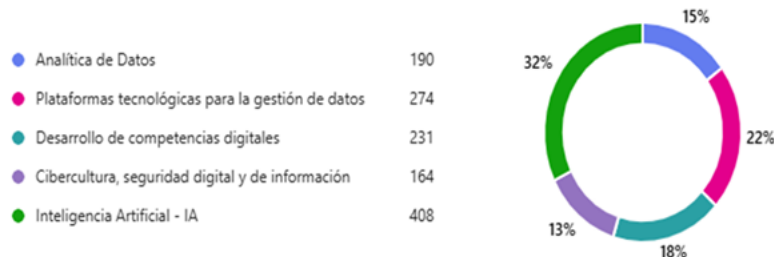
**8.2.4 Eje 3. Mujeres, inclusión y Diversidad.** La mayor preferencia en este eje la obtuvo y Protocolos de prevención, atención y prevención de violencias y discriminaciones, con 267 selecciones; seguida de Equidad en el marco de los derechos (238), Liderazgo femenino (214 selecciones); Administración pública inclusiva (211); y Merito, inclusión y diversidad (195).

*Ilustración 5. Preferencias Seleccionadas Eje Mujeres, inclusión y Diversidad*



**8.2.5 Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.** En este eje la mayor preferencia la obtuvo el tema de Inteligencia artificial IA, con 408 selecciones, seguido de Plataformas tecnológicas para la gestión de datos (274); Desarrollo de competencias digitales (231); de Analítica de datos (190 selecciones); y finalmente de Ciberseguridad, seguridad digital y de información (164).

*Ilustración 6. Preferencias Seleccionadas Eje Transformación Digital y Cibercultura*



**8.2.6 Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.** Sobre este eje se identificaron como mayores preferencias: Transparencia y ética pública con 301 selecciones; seguido de Valores del servidor público (284 selecciones); política de Integridad y conflictos de interés (231); MIPG (196); e Identidad del servicio público (169).

*Ilustración 7. Preferencias Seleccionadas Eje Probidad, Ética e Identidad de lo Público*



**8.2.7 Eje 6. Habilidades y Competencias.** En este eje la mayor preferencia la obtuvo el temas de Liderazgo y trabajo en equipo con 374 selecciones; seguido de Comunicación asertiva (299); Orientación al usuario y al ciudadano (235); Adaptación al cambio y resiliencia (218); y orientación a resultados (159).

*Ilustración 8. Preferencias Seleccionadas Eje Habilidades y Competencias*



### 8.3 Modalidades de Capacitación

Las modalidades de capacitación más conocidas e implementadas en muchos espacios de la Gobernación del Atlántico son:

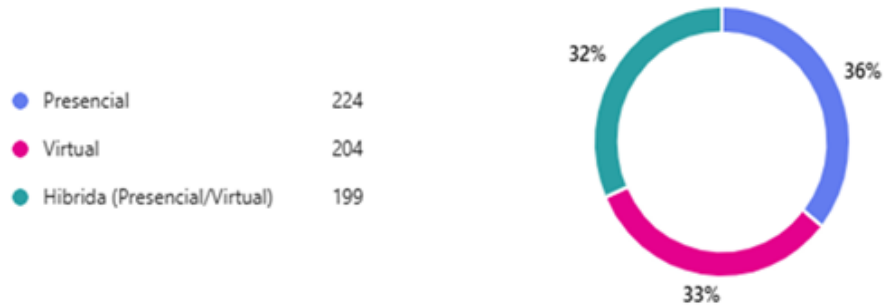
**8.3.1 Capacitación Presencial.** Es un modelo de aprendizaje que se lleva a cabo en un lugar físico, donde tanto los participantes como los instructores están presentes al mismo tiempo. En este formato, se priorizan las interacciones directas, la participación grupal en tiempo real y la práctica colaborativa.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

**8.3.2 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.

**8.3.3 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.

En el caso del plan institucional de capacitación de la Gobernación del Atlántico los usuarios indicaron como preferencias para capacitarse en orden, las capacitaciones presenciales con 224 selecciones, virtual 204 e híbrida 199.

*Ilustración 9. Preferencias Seleccionadas Eje Habilidades y Competencias*



## 9 Entidades de Apoyo

Las articulaciones, con otras entidades gubernamentales y Organizaciones no Gubernamentales a través de sus plataformas formativas, permiten ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

Por lo anterior, a través de distintos convenios, apoyos y colaboraciones la Subsecretaría de Talento Humano viene articulando con diferentes entidades públicas y/o privadas, entre ellas:

- 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 se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas

## 10 Cronograma Plan Institucional De Capacitación

(Ver Anexo 14.1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2025)

## 11 Indicadores

Los indicadores definidos para la vigencia 2025 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

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.

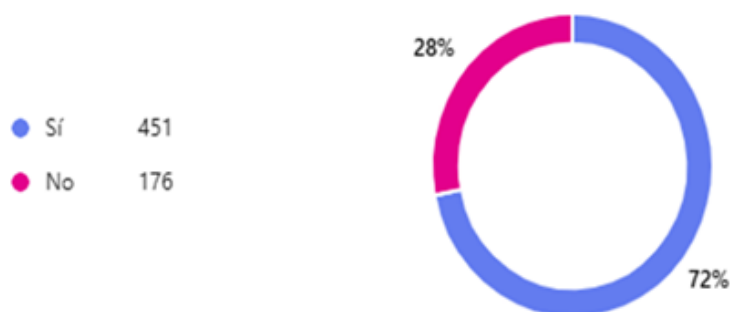
Los programas de reinducción se compartirán a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que apunten al fortalecimiento de la cultura organizacional.

## 13 Bilingüismo

La Gobernación del Atlántico viene promoviendo, apoyando y motivando a sus servidores a convertirse en personas bilingües que puedan agregar valor a la gestión y servicios que presta la organización.

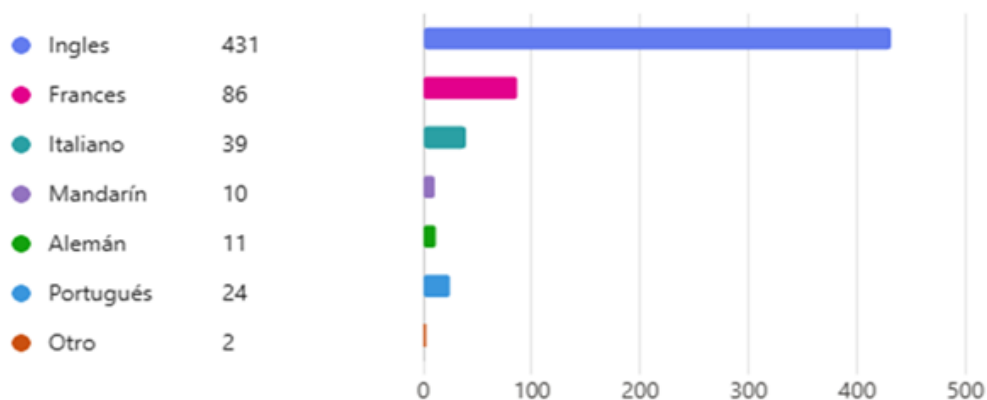
El diagnóstico respecto a aprender un segundo idioma arrojó un alto interés por 451 servidores, mientras que solo 176 indicaron no tener interés.

*Ilustración 10. Preferencias sobre Bilingüismo*



La mayor preferencia para aprender un segundo idioma es el inglés, obteniendo 431 votos, seguido de francés con 86, italiano 39, portugués 24, alemán 11, y mandarín 10.

*Ilustración 11. Idiomas de Preferencias Seleccionadas para aprender una segunda lengua*



Para el programa de Bilingüismo, la gobernación a socializado la plataforma Sofía Plus del Sena, a través de English Dot Works, disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua, utilizando clases virtuales.

## 14 Anexos

**Anexo 14.1.** Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2025

**Anexo 14.2.** Acto Administrativo de Adopción de PIC 2025