

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, Decreto 68 de 2001, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, y,

CONSIDERANDO:

Que, a través del Decreto 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el propósito 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. Allí, se prevé como obligación de cada entidad pública la de formular el Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el decreto-ley 1567 de 1998, y con la planeación institucional.

Que, el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública" en su artículo 2.2.9.1 establece que los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados, para desarrollar Planes Anuales de Gobierno, Plan de Desarrollo, el Plan Operativo Anual de Inversión y los Planes de Acción Institucionales y las Competencias Laborales.

Que la "Resolución 390 de 2017 "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público" incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de Formación y Capacitación, para cumplir con eficiencia los objetivos del citado Plan y las Políticas del Gobierno Nacional.

Que, el Decreto 1499 de 2017 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los Planes de Desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que la Ley 1960 de 2019, la cual en su Artículo 3 modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998 en relación con la profesionalización del servicio público, así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que, mediante Resolución 104 del 04 de marzo de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que, mediante el Documento del "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030", el director del Departamento Administrativo de la Función Pública y el director de la Escuela Superior de Administración Pública, formularon los lineamientos para la Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante

Nº. 0000004

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental
Resolución No. 390 de 2017, estableciendo las temáticas prioritarias que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

Que, en el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: capacitación, el entrenamiento y la inducción – reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos. Del mismo modo, el aprendizaje organizacional contribuye a la generación de valor público en la gestión de Talento Humano.

Que, mediante Resolución No. 000118 del 25 de enero de 2023 se actualizó el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental.

Que, mediante el Documento del “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030”, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública y el Centro Nacional de Memoria Histórica propusieron los nuevos ejes que orientan la formación y capacitación del sector público alineados con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida.

Que, mediante Resolución No. 000001 del 28 de enero de 2025 se actualizó el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental.

Que, en virtud de lo expuesto, EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZAR el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la Administración Departamental, con una vigencia de un año.

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto No. 1567 de 1998, mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado, reglamentado por el Decreto No. 1227 de 2005.
- Plan Nacional de Formación y capacitación, adoptado mediante Decreto No. 682 de 2001, actualizado por la resolución No. 415 de 2003, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Modelo Estándar de Control Interno en las entidades del Estado, MECI 1000:2005.
- Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios No. 2539 y 770 de 2005, que actualizan las normas para Empleo Público.

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

- Decreto No. 4661 de 2005. "Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005; Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos..."
- Decreto No. 4665 del 29 de noviembre de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público.
- Decreto 1499 de 2017 actualiza el Modelo Integrado de Planeación Y Gestión – MIPG,
- Ley 1960 de 2019, la cual en su Artículo 3 modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998 en relación con la profesionalización del servicio público, así: g) Profesionalización del servicio Público

2. OBJETIVOS

El Plan Institucional de Capacitación constituye la guía para la planeación y ejecución anual de las acciones de formación en la entidad, las cuales se concretan en un conjunto de capacitaciones definidas a partir de un diagnóstico previo de necesidades. Estas acciones están orientadas a fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos, con el fin de mejorar su desempeño en el ejercicio de sus funciones y, a partir de ello, establecer las prioridades para la construcción de la oferta institucional de capacitación.

En este documento se identifican los temas de formación organizados por ejes temáticos que agregan valor al proceso de capacitación de los servidores públicos de la Administración Departamental, contribuyendo a su desempeño mediante el desarrollo integral de sus capacidades y la adecuada orientación del ejercicio de sus funciones. De esta manera, se promueve la formación de líderes comprometidos con el mejoramiento continuo de la gestión institucional, en concordancia con la Visión establecida de la Gobernación de Norte de Santander en el año 2040.

2.1 GENERAL

Garantizar el fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y el mejoramiento continuo de las competencias laborales de los empleados de la Administración Departamental, para responder a las permanentes exigencias de la entidad en el logro de los objetivos del Plan de Desarrollo Departamental, el Plan Operativo Anual de Inversión y los Planes de Acción, consolidando el programa de gobierno "Norte Territorio de Paz" para las vigencias 2024 - 2027, con funcionarios comprometidos en su rol de servidores públicos.

República de Colombia

Nº 000004
Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

2.2 ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los funcionarios de la Administración Departamental sobre los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación en el sector público.
- Ejecutar los programas de aprendizaje (inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación), de acuerdo a la priorización de las necesidades de aprendizaje y a las temáticas establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030.
- Favorecer el mejoramiento institucional a través del desarrollo y profesionalización de los servidores públicos y el fortalecimiento de la capacidad gerencial y administrativa de la Gobernación de Norte de Santander.
- Promover el Desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de la ética y los valores de los servidores públicos departamentales.
- Verificar el seguimiento y cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC mediante la aplicación de los indicadores de gestión.

3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan institucional de Capacitación son todos los funcionarios de planta de la Administración Departamental, entendido este como el personal adscrito a todas las secretarías.

4. METODOLOGIA

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 contó con la participación de expertos académicos de entidades como El Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y del Centro Nacional de Memoria quienes realizaron varias propuestas para la actualización, recogieron ideas, experiencias, aplicaron una encuesta de percepción a los asistentes presenciales y virtuales en el marco del Primer Encuentro Nacional de Jefes de Talento Humano obtenido como resultado el establecimiento de seis ejes temáticos que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, alineados con las metas del Plan de Desarrollo 2022 – 2026 Colombia potencia mundial de la vida.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación continúa con la estrategia del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas.

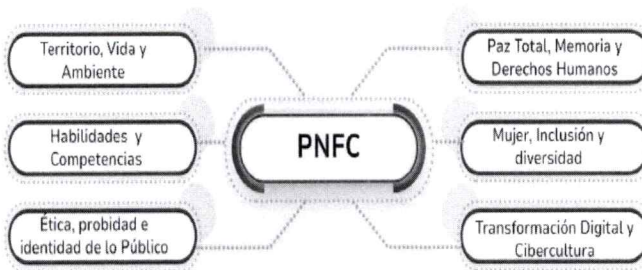
Esta metodología busca promover en los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas. Así mismo, el aprendizaje organizacional promueve el uso de las herramientas derivadas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), optimizando el uso de los recursos que destina una entidad para la capacitación de sus servidores.

Nº. 0000004
Resolución No. _____ de 2026
(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 ofrece a las entidades públicas las temáticas a través de los ejes temáticos que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

TEMATICAS SUGERIDAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justitia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
	Seguridad humana
	Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

EJE 2. TERRITORIO , VIDA Y AMBIENTE

Tiene como fin interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

TEMATICAS SUGERIDAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

Nº. 000004

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimizaci ón de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.

EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

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 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

TEMATICAS SUGERIDAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad

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 articulada con y por el ser humano.

TEMATICAS SUGERIDAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva Internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Análisis de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

EJE 5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

TEMATICAS SUGERIDAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Conocimiento critico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

TEMATICAS SUGERIDAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
Catálogo de competencias funcionales	

FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes secretarías u Oficinas estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

30 y 3. La formación capacitación e inducción se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de la entidad o del cargo que desempeñe y , por otra parte, alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

LINEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVOS Y DIRECTIVAS DEL ESTADO

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del estado:

LINEA 1. HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

LINEA 2. ASUNTOS ESTRATEGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

5. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Una vez consolidadas las necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico, se procederá a su ejecución de acuerdo a su priorización y cronograma establecido.

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

21 ENE 2026

()

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

6. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

6.1 OBJETIVOS

1. Informar y orientar al nuevo servidor público acerca de las funciones de la entidad, misión, visión, políticas, estructura organizacional, así como de los beneficios y normas que la rigen y demás tema de interés general.
2. Facilitar la adaptación del funcionario a su puesto de trabajo, mediante un proceso de entrenamiento a cargo de su jefe inmediato, en el cual se le den a conocer las funciones asignadas por la entidad, sus responsabilidades, su rol dentro de su equipo de trabajo, propósito y funciones del Área de Trabajo, el Plan de Desarrollo, así como los Planes, Programas y Proyectos de su Secretaría u Oficina.
3. Promover la apropiación del Código de Integridad adoptado por la entidad, fortaleciendo la formación ética y los valores institucionales del servidor público.
4. Fomentar el sentido de pertenencia e identidad institucional en el servidor público frente a la entidad.
5. Sensibilizar y divulgar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a todo el personal de la Administración Departamental.
6. Sensibilizar y divulgar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo su conocimiento y correcta aplicación dentro de la entidad.

6.2 ETAPAS

El proceso de inducción se surtirá así:

- Una vez posesionado el nuevo funcionario deberá realizar los cursos virtuales de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG e Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- De acuerdo a la Resolución No. 00272 del 30 de julio de 2008, el proceso de Inducción deberá realizarse dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación del nuevo servidor público y será de carácter obligatorio.

7. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

7.1 OBJETIVOS

1. Informar al servidor público acerca de las modificaciones surtidas en la organización del estado y sus funciones.
2. Informar a los servidores públicos sobre reorientación en la misión y / o visión de la entidad, objetivos generales y específicos, cambios en su estructura orgánica y Áreas de Trabajo.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad en el servidor público respecto de la entidad.

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

- 4. Fortalecer la formación ética de los servidores públicos frente al Código de Integridad adoptado por la entidad.
- 5. Informar sobre nuevas disposiciones en materia de administración del recurso humano.
- 6. Informar sobre las nuevas disposiciones en materia del quehacer institucional.
- 7. Dar a conocer a todo el personal de la Administración Departamental los Sistemas que adopte la entidad para dar cumplimiento a sus requerimientos.

7.2 TÉRMINO PARA LA REINDUCCIÓN

El Programa de Reinducción se impartirá a los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento de producirse un cambio de importancia para la entidad y es de carácter obligatorio.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan de Capacitación a ejecutar durante la vigencia es el siguiente:

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

No.	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Evaluación de desempeño												
2	Desarme, desmovilización y reintegración												
3	Fundamentos y alineación de Gestión del Conocimiento y la Innovación												
4	Herramientas digitales y memoria												
5	Innovación y creatividad												
6	Liderazgo y gestión del cambio												
7	Seguridad digital y de la información												
8	Territorio, sociedad y cambio climático: Un enfoque integrado de gestión												
9	Energías limpias y conflictos socioambientales												
10	Smart Cities												
11	Análisis con datos desagregados												
12	Competencias comportamentales	P											
13	Office (Word, Excel, PowerPoint, Microsoft 365 etc.)												
14	Gestión Documental - Siep												
15	Liderazgo empático y humano	L											
16	Atención al Ciudadano												
17	Comunicación Asertiva y escucha activa												
18	Principios de la Función Pública	A											
19	Liderar desde la empatía, para mejorar el clima laboral												
20	Generar estadísticas con enfoque de género	N											
21	Conocimiento crítico de los medios												
22	Gobierno abierto	E											
23	Diversidad, equidad e inclusión y violencias basadas en género												
24	Contratación estatal												
25	Inglés	A											
26	Minimización de costos												
27	Transparencia y ética pública												
28	Racionalización de trámites												

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

No.	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
29	Participación ciudadana	C											
30	Actualización de políticas públicas en la gestión socio - territorial												
31	Sistema de Información Territorial - SIT	I											
32	Asistencia técnica												
33	Instrumentos de georeferenciación para la planeación y el Ordenamiento Territorial												
34	Código de Integridad	Ó											
35	Gestión de conflictos de interés												
36	Creatividad												
37	Gestión del cambio e innovación en la gestión pública	N											
38	Inducción												
39	Reinducción												
40	Gobierno, Estado y Administración Pública												
41	Habilidades Gerenciales y Directivas												
42	Comunicación Pública y de Gobierno												
43	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
44	Identificación de peligros, roles adquiridos y riesgos e inspecciones de seguridad												
45	Roles y responsabilidades												
46	Identificación de peligros e inspecciones de seguridad												
47	Investigación de accidentes de trabajo												
48	Funciones y Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral y reglamento interno												
49	Prevención de acoso laboral												
50	Liderazgo y toma de decisiones												
51	Síndrome del manguito rotador, epicondilitis, túnel carpiano y pausas activas												
52	Manipulación manual de cargas												
53	Discopatía lumbar y enfermedades de columna vertebral												
54	Cuidado de la voz y del oído												
55	Crisis y primeros auxilios psicológicos												
56	Entrenamiento en inteligencia emocional y fortalecimiento de estilos de afrontamiento en los diferentes contextos	P											
57	Abordaje de gestión del cambio, alternativas y soluciones en el contexto laboral	L											
58	Prevención en manejo del estrés y uso eficaz del tiempo												
59	Resiliencia	A											
60	Autoestima y proyecto de vida												
61	Análisis de tiempos y repartición adecuada de cargas de trabajo												
62	Síndrome de agotamiento – Burnout	N											
63	Prevención de violencia física, mental y sexual												
64	Manejo adecuado de la depresión y la ansiedad	E											
65	Conductas suicidas, y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles												
66	Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo	A											
67	Fortalecimiento en la destreza para la Resolución de Problemas, Liderazgo,												



Libertad y Orden

Nº. 000004



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

No.	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
68	Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo	C											
	Síndrome metabólico y riesgo cardiovascular												
69	Prevención fatiga Visual												
70	Cancer de mama, próstata, útero, colon	I											
71	Uso adecuado del servicio médico												
72	Clasificación y disposición de residuos												
73	Procedimiento de trabajo seguro en alturas	Ó											
74	Prevención de caídas a mismo y diferente nivel. (AT)												
75	Auto- reporte de actos y condiciones inseguras (AT)	N											
76	Prevención del riesgo eléctrico												
77	Manejo de herramientas manuales y el cuidado de manos												
78	Medidas de actuación frente al riesgo público												
79	Identificación de sustancias químicas												
80	Hojas de seguridad de los productos químicos utilizados												
81	Uso adecuado de los elementos de protección personal – EPP												
82	Riesgo biológico (Prevención fiebre amarilla y Prevención de enfermedades respiratorias)												
83	Identificación de peligros y roles adquiridos												
84	Primeros auxilios												
85	Evacuación y rescate												
86	Control de incendios y manejo de extintores												
87	Seguridad vial												
88	Control y aplicación del plan de mejoramiento preventivo del vehículo												
89	Resolución de conflictos												

ARTÍCULO TERCERO: Este Plan de Capacitación se podrá modificar o ajustar de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

ARTÍCULO CUARTO: Los recursos asignados para la ejecución de este plan están a cargo del rubro 2.1.2.02.02.008.01 servicios prestados a las empresas y servicios de producción – capacitación por valor de \$ 234,036,000.00.

ARTICULO QUINTO: El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará trimestralmente.

ARTICULO SEXTO: El Plan de Capacitación se medirá a través de los siguientes indicadores:

Cumplimiento del Plan de Capacitación = (Total de capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas) * 100

Efectividad de las capacitaciones a través de los siguientes indicadores:

1. Oportunidad de práctica por parte del funcionario de las nuevas habilidades o conocimientos en el trabajo que realiza.



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

Nº. 000004

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(21 ENE 2026)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

2. Problemas resueltos o respuestas a los requerimientos de prestación de servicios identificados por efecto directo de la capacitación realizada.
3. Mejoras en los resultados por la aplicación de lo aprendido en la capacitación en el puesto de trabajo.
4. Cambios observables en la forma de realizar las actividades que mejoran el trabajo asignado después de la capacitación

ARTÍCULO SEPTIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los

21 ENE 2026

WILLIAM VILLAMIZAR LAGUADO
Gobernador

P/ Nidia Teresa Leal Contreras NIDIA LEAL
Profesional Universitario de Talento Humano

R/ Edwin José Lamus García
Profesional Especializado de Talento Humano

R/ Sandra Yaneth Quintero Martínez
Profesional Especializado de Talento Humano

A/ Julio Cesar Silva Rincón
Secretario General