



INFORME DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



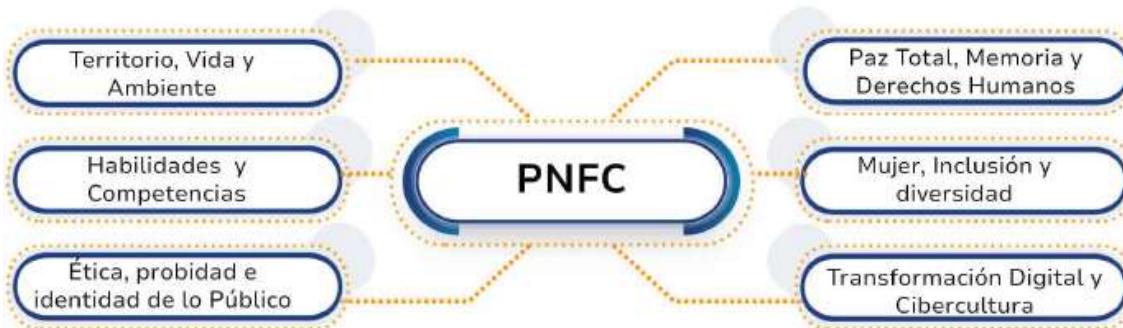
Secretaría General
Área de Trabajo Talento Humano



Construcción del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Gobernación de Norte de Santander se elaboró teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por Función Pública a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, donde se establecen los nuevos seis ejes temáticos:

Ilustración 11. Ejes temáticos



Así mismo, se socializaron los nuevos seis ejes temáticos a la Comisión de Personal y Sindicatos, donde se tuvieron en cuenta algunas sugerencias para la elaboración de la encuesta de detección de necesidades de capacitación la cual fue aplicada a los funcionarios de la Administración Departamental. De la aplicación de la encuesta se obtuvo el diagnóstico donde se identificaron las necesidades de capacitación de acuerdo a las temáticas, los temas transversales y las competencias a fortalecer para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo para la vigencia 2025. Así mismo, se identificaron las necesidades de capacitación relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Seguidamente, se elaboró el Plan Institucional de Capacitación y se socializó al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el cual fue aprobado para pasarlo para la firma del señor Gobernador, quedando en firme a través de la Resolución No. 000001 del 28 de enero de 2025 y publicado en la sede electrónica de la entidad.

Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

La Secretaría General para dar cumplimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación recurre a las alianzas estratégicas como la Escuela Superior de Administración Pública - Esap, Comisión Nacional del Servicio Civil, Función Pública, Colombia Compra Eficiente entre otras.

Así mismo, suscribe Convenio con la Escuela de Gestión Pública y Participación Ciudadana para ejecutar algunos temas de manera presencial de acuerdo al cronograma establecido en la propuesta, garantizando los recursos indispensables para el desarrollo de las capacitaciones tales como: recursos físicos, tecnológicos, materiales didácticos entre otros y la certificación de las competencias de los funcionarios en los diferentes temas.

También, la secretaría General realiza la inducción a los funcionarios nuevos haciendo uso de las herramientas tecnológicas de la entidad para optimizar el proceso dentro de los términos establecidos y lleva a cabo la reinducción a todo el personal de planta de la entidad cada vez que se presentan cambios o modificaciones al interior de la entidad.

El Área de Trabajo de Talento Humano garantiza el acceso de los funcionarios de la Administración Departamental a las jornadas de capacitación programadas, estableciendo los días martes y jueves media jornada. Igualmente, realiza seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

A continuación, se relacionan los temas de capacitación realizados por trimestre y la participación de los funcionarios en los diferentes niveles:

Primer trimestre	No.	Tema de Capacitación	Convocados	Asistieron	Nivel					% de Participación
					Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
	1	Evaluación de Desempeño Laboral	229	37	0	2	26	5	4	16.16%
	2	Inducción -Mipg -Situaciones Administrativas -Plan Institucional de Capacitación -Bienestar Social -Evaluación de Desempeño -Seguridad y Salud en el Trabajo -Sistema Pensional -Código de Integridad -Conflictos de Interés	24	15	2	1	8	0	4	62.5%

		-Atención al Ciudadano -Participación Ciudadana -Seguridad de la Información -Control Interno Disciplinario -Gestión Documental -Gestión del Conocimiento								SECRETARÍA GENERAL
3	Contratación Estatal – Ruta del Servidor Público “Para una contratación efectiva”	127	57	0	1	48	6	2	44.88%	
4	Manipulación manual de cargas	167	90	0	0	4	31	55	53.89%	
5	Resiliencia	100	61	0	0	27	13	21	61%	

No.	Tema de Capacitación	Convocados	Asistieron	Nivel					% de Participación
				Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
6	Inducción -Mipg -Situaciones Administrativas -Plan Institucional de Capacitación -Bienestar Social -Evaluación de Desempeño -Seguridad y Salud en el Trabajo -Sistema Pensional -Código de Integridad -Conflictos de Interés -Atención al Ciudadano -Participación Ciudadana -Seguridad de la Información -Control Interno Disciplinario -Gestión Documental -Gestión del Conocimiento	24	7	3	0	2	0	2	29.17 %
7	Factores de Riesgo Cardiovascular	466	144	1	3	71	25	44	30.90%
8	Introducción a la Gestión del Conocimiento	24	8	0	1	5	1	1	33.33%
9	Herramientas y Técnicas para la Gestión del Conocimiento - Repositorio	22	13	0	0	10	3	0	59.09%
10	Síndrome metabólico	276	66	0	3	36	5	22	23.91%
11	Sustancias químicas, hojas de seguridad y uso de elementos de protección personal	11	11	0	0	0	0	11	100%
12	Investigación de accidentes de trabajo	21	19	2	0	8	2	7	90.5%
13	Factores de Riesgo Cardiovascular	466	74	1	5	33	16	19	15.87%
	Inducción y/o reintroducción de Seguridad y Salud en el Trabajo -Conceptos básicos de seguridad social y ley 100								

Segundo trimestre

SECRETARÍA GENERAL									
14	-Concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo -Política de alcohol- tabaco y sustancias psicoactivas -Reglamento de higiene y seguridad industrial -Identificación de peligros y riesgos asociados -Concepto de accidente de trabajo - Enfermedad laboral -Procedimiento de reporte accidente de trabajo -COPASST- Comité de convivencia laboral -Roles y responsabilidades de los trabajadores -Planes de Emergencia- Brigadas de emergencia	53	43	1	0	22	5	15	81.13%
15	Contratación Estatal – Ruta del Servidor Público “Para una contratación efectiva”	127	30	0	2	22	4	2	22.83%
16	Autoestima y Proyecto de Vida	433	211	2	7	97	34	71	48.72%
17	Fomento de la innovación	21	14	0	0	11	2	1	38.1%
18	Ser madre – ser mujer: 1. Identidad maternal 2. La experiencia de ser madre como desafíos, recompensa y relación con los hijos. 3. Rol de la mujer en la sociedad actual	84	21	0	0	13	6	3	25%
19	Clima y Cultura Organizacional	49	32	1	0	11	6	14	65.31%
20	Transparencia, Integridad, Prevención y lucha contra la Corrupción	463	72	1	0	39	8	24	11.44%
21	Clima y Cultura Organizacional	49	30	1	0	10	6	13	61.22%
22	Liderazgo y Gestión del Cambio: Cultura de compartir, comunicar y transformar	21	12	0	0	8	3	1	57.14 %

No.	Tema de Capacitación	Convocados	Asistieron	Nivel					% de Participación
				Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
23	Contratación Estatal – Ruta del Servidor Público “Para una contratación efectiva”	127	3	0	0	2	0	1	2.36%
24	Actualización en Tránsito y Transporte	11	8	0	1	4	1	2	72.72%



Tercer trimestre	25	Integridad pública y buen gobierno en la Administración Departamental	38	29	0	1	14	4	10	76.32%
	26	Inducción y/o reintroducción de Seguridad y Salud en el Trabajo	293	190	4	4	94	29	59	65 %
	27	Transparencia, Integridad, Prevención y lucha contra la Corrupción	463	63	0	2	32	10	19	13.61%
	28	Power BI	40	34	0	0	28	3	3	85%
	29	Conexiones que transforman: Liderazgo y colaboración para una gestión pública efectiva	90	47	0	2	24	8	13	52.22%
	30	Resiliencia	98	50	1	3	23	11	12	51.02%
	31	Identificación de peligros y riesgos, prevención de caídas a mismo o diferente nivel, actos y condiciones inseguras, prevención de manejo de herramientas manuales, procedimiento de trabajo seguro con bisturí, lección aprendida	4	4	0	0	4	0	0	100%
	32	Autoestima y proyecto de vida	192	67	2	7	32	12	14	34.90%
	33	Gestión del Cambio e Innovación de la Gestión Pública	180	33	0	0	28	4	1	18.33%
	34	Evacuación y rescate, primeros auxilios y manejo de extintores.	21	21	0	0	10	6	5	100%
	35	Actualización contable	4	3	0	0	3	0	0	75%
	36	Riesgo público	202	97	0	0	57	18	22	48.02%
	37	Investigación de accidentes de trabajo, identificación de peligros y riesgos, actos y condiciones inseguras, prevención del riesgo público, procedimiento para el reporte y notificación de accidentes de trabajo, socialización lección aprendida.	10	10	1	0	0	3	6	100%
	38	Prevención del Riesgo Químico, hoja de seguridad, uso correcto de los EPP, identificación de peligros y riesgos, actos y condiciones inseguras, lección aprendida	1	1	0	0	0	0	1	100%
	39	Síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotador y epicondilitis	435	171	4	7	101	29	30	39.31%
	40	Liderazgo efectivo: Herramienta para la toma de decisiones en el sector público.	90	23	0	0	23	0	0	26%
	41	Manejo de Residuos	10	10	0	0	0	0	10	100%
	42	Síndrome de Burnout, manejo de mindfulness o atención plena	11	6	0	0	3	1	2	54.54%

	43	Reinducción: Reorientar la integración de los funcionarios a la planta de personal y competencias laborales	405	309	1	14	16 7	44	83	76.30%
SECRETARÍA GENERAL										

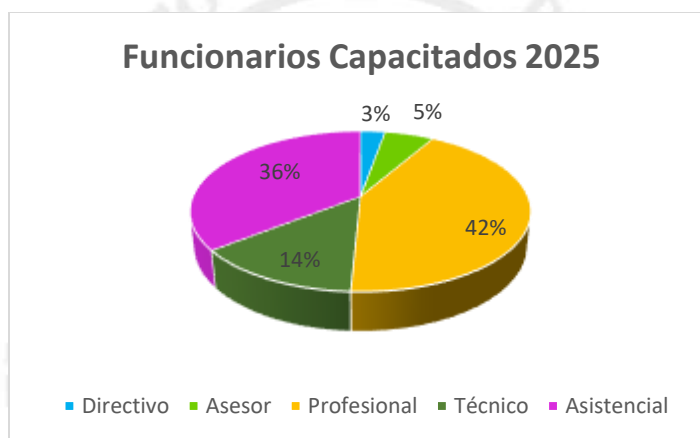
	No.	Tema de Capacitación	Convocados	Asistieron	Nivel					% de Participación
					Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	
Cuarto trimestre	44	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST para servidores públicos	46	26	0	0	10	4	12	56.52%
	45	Siep Documental	362	184	0	2	85	39	58	51%
	46	Territorio, sociedad y cambio climático: Un enfoque integrado de gestión.	45	24	0	1	10	3	10	53.33%
	47	Seguridad digital y de la información	90	53	0	1	29	6	17	59%
	48	Creatividad	65	24	0	1	12	2	9	36.92%
	49	Gobierno y Paz Total	60	9	2	4	0	3	0	15%
	50	Trabajo seguro en alturas	17	10	0	0	2	1	7	58.82%
	51	Principios de la función pública	47	29	0	0	13	8	8	61.70%
	52	Políticas públicas en la Gestión Socio - Territorial	45	25	0	1	11	5	8	53 %
	53	Comunicación para la cultura organizacional: 1. Identidad Nacional y servicio público 2. Función del servidor en el cambio 3. Construcción de Paz en la Administración Pública 4. Comunicación asertiva	120	97	1	1	43	20	32	80.83%
	54	Identificación de peligros y riesgos, prevención de caídas al mismo o diferente nivel, actos y condiciones inseguras, prevención de riesgos locativos y lección aprendida	3	3	0	0	2	1	0	100%
	55	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública	461	35			19	5	11	7.6%
	56	Riesgo cardiovascular	64	20	0	0	8	2	10	31.25%
	57	Plan Estratégico de Seguridad Vial, prevención de dolencias								



		osteomusculares de columna vertebral, liderazgo t toma de decisiones	15	6	0	0	0	2	4	40%
										SECRETARÍA GENERAL
	58	Inducción -Mipg -Situaciones Administrativas -Plan Institucional de Capacitación -Bienestar Social -Evaluación de Desempeño -Seguridad y Salud en el Trabajo -Sistema Pensional -Código de Integridad -Conflictos de Interés -Atención al Ciudadano -Participación Ciudadana -Seguridad de la Información -Control Interno Disciplinario -Gestión Documental -Gestión del Conocimiento	2	2	0	0	1	1	0	100%
	59	Uso de herramientas de Microsoft 365	80	40	0	0	34	6	0	50%
	60	Cierre de plan de acción de investigaciones de accidentes de trabajo, prevención de riesgos locativos, identificación de peligros y riesgos, actos y condiciones inseguras, manipulación manual de cargas, socialización lección aprendida, procedimiento para reporte de accidentes de trabajo.	1	1	0	0	0	0	1	100%
	61	Cierre del plan de acción investigaciones de accidentes de trabajo, prevención del riesgo químico, identificación de peligros y riesgos, actos y condiciones inseguras, hoja de seguridad, procedimiento de reporte de accidente de trabajo, uso correcto de los EPPs y socialización de lección aprendida.	1	1	0	0	0	0	1	100%

Personal de planta por niveles

Nivel	Personal de Planta por Niveles	Personal de planta Capacitado
Directivo	34	11
Asesor	25	22
Profesional	178	169
Técnico	56	54
Asistencial	168	141
Total	461	397



Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación

El Área de Trabajo de Talento Humano, realiza seguimiento al Plan Institucional de Capacitación para analizar los avances y retrocesos de las acciones ejecutadas y de esta manera tomar las decisiones pertinentes para el logro de los objetivos.

Para el seguimiento a los temas específicos de Capacitación desde la planeación hasta la evaluación, el Área de Trabajo de Talento tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- Pertinencia de las estrategias de divulgación
- Cumplimiento de las fechas de ejecución
- Número de convocados
- Cumplimiento del cronograma de actividades de capacitación
- Cumplimiento de los capacitadores

De acuerdo a lo anterior, el Área de Trabajo de Talento Humano utiliza la siguiente lista de chequeo para cada tema de capacitación:

Tabla 4. Lista de chequeo

Categoría	SI	NO	Observación
Divulgación del evento			
Inscripciones en fechas establecidas			
Número de asistentes esperados			
Inicio del evento en fecha programada			
El cronograma de sesiones y/o unidades se está realizando de acuerdo con la programación			
Los capacitadores están asistiendo a las sesiones o realizando las tutorías			
Las actividades logísticas y medios tecnológicos para el desarrollo del programa han presentado algún problema			
La apreciación de los participantes sobre el programa que están realizando es favorable			
Los participantes están desarrollando las actividades esperadas del programa de capacitación			
Se han presentado deserciones en el programa de capacitación			
Se realiza una evaluación al finalizar el programa y a los capacitadores			

Fuente: elaboración propia

Igualmente, se realiza seguimiento al Plan Operativo del PIC, retomando la Matriz del Plan Operativo.

Además, el Área de Trabajo de Talento Humano presenta a la Comisión de Personal de la entidad informes trimestrales de las actividades de capacitación desarrolladas de acuerdo al cronograma establecido.

Evaluación del Plan Institucional de Capacitación

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, el Área de Trabajo de Talento Humano evalúa cada capacitación a través del formato Evaluación del Evento que deben diligenciar los funcionarios al terminar cada capacitación. En este formato se evalúa

- ✓ Objetivo y aumento de competencias
- ✓ Diseño y metodología
- ✓ Logística e instalaciones

Una vez evaluado cada evento, se consolida la calificación y se hace el reporte del evento.

También, se realiza la medición de los indicadores establecidos en el Plan Institucional de Capacitación que fue actualizado mediante Resolución No. 000001 del 28 de enero de 2025.

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

Cumplimiento del Plan de Capacitación= (65 capacitaciones realizadas / 68 capacitaciones programadas) * 100

Cumplimiento del Plan de Capacitación: 96%

Finalmente, el Área de Trabajo de Talento Humano evalúa la efectividad de los temas de capacitación a los que fueron convocados los funcionarios a través de los siguientes indicadores en una escala de 1 a 5, donde 1 es bajo y 5 alto:

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

Obteniéndose como resultado los siguientes temas de capacitación que no fueron efectivos y deben ser incluidos en el Plan Institucional de Capacitación 2026:

1. Siep Documental
2. Autoestima y proyecto de vida
3. Liderazgo y colaboración para una gestión pública efectiva
4. Contratación estatal – Ruta del servidor público “Para una contratación efectiva”
5. Creatividad
6. Gestión del cambio e innovación de la gestión pública
7. Liderazgo efectivo: Herramienta para la toma de decisiones en el sector público
8. Manejo de extintores tipo satélite- Manejo y / o uso de gabinete contra incendios
9. Manipulación manual de cargas
10. Políticas públicas en la gestión socio – territorial
11. Principios de la función pública
12. Reinducción: Reorientar la integración de los funcionarios a la planta de personal y competencias laborales
13. Resiliencia
14. Riesgo cardiovascular
15. Seguridad digital y de la información
16. Síndrome metabólico
17. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para servidores públicos
18. Territorio, sociedad y cambio climático: Un enfoque integrado de gestión.
19. Trabajo seguro en alturas
20. Uso de herramientas de Microsoft 365

Elaboró: Nidia Teresa Leal Contreras
Profesional Universitario de Talento Humano
Gobernación