



*Conectados por la Vida,
la Equidad y el
Desarrollo Sostenible*

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LAS
CUENCAS DE LOS RÍOS NEGRO Y NARE**

“CORNARE”

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2021

PRESENTACIÓN

CORNARE, como gestión estratégica del talento humano, pretende fortalecer empleados competentes, innovadores, motivados y comprometidos con el quehacer institucional, mantener personal idóneo que responda a los fines del Estado, para garantizar la prestación de excelentes servicios que incidan en incrementar la confianza de los ciudadanos en las instituciones estatales.

El presente Plan Institucional de Capacitación se elaboró con base en la normatividad legal vigente y en los lineamientos, recomendaciones e instrucciones consignados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, documento elaborado por el Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Con este Plan se pretende fortalecer el activo más importante de la Corporación: su talento humano.

El consolidado de las temáticas a incluir en el Plan de Capacitación se hizo con base en Necesidades de Aprendizaje reportadas por las diferentes dependencias de la Corporación, las cuales están encaminadas a solucionar situaciones inherentes al contexto laboral y a retos institucionales, cuyo abordaje permitirá mantener en altos niveles de calidad la prestación de los servicios.

En el presente plan se incluyó el programa de capacitación en inducción y reinducción, en concordancia con la normatividad vigente.

Para lograr los objetivos del plan de capacitación y formación en concordancia con las normas establecidas, se tendrán en cuenta, además de los lineamientos de la Función Pública, los Planes de Mejoramiento Individual producto de la Evaluación del Desempeño y Calificación del Servicio para la vigencia febrero 2020 – enero 2021, tendiente a cerrar las brechas en las competencias de los funcionarios.

MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2020, se actualiza soportado en el siguiente marco normativo:

Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales. Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

Constitución Política de Colombia 1991, artículo 53. Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.

Ley 115 de 1994. Ley General de Educación.

Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000. Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 489 de 1998. Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

Ley 734 de 2002, artículos 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente. Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004, artículo 36. Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

Ley 1064 de julio 26 de 2006 y sus decretos reglamentarios. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación” y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014. Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 390 de mayo 30 de 2017. Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.

Decreto 894 de 2017, modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público – Sentencia C-527 de agosto de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del Decreto Ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Decreto 051 de 2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030. Documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público. Garantiza el desarrollo de capacidades en los servidores públicos para la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de CORNARE a través de procesos de capacitación que permitan potenciar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la Corporación, con niveles de ética profesional y responsabilidad social que permitan generar la cultura del servicio al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como de equipos, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales, procurando el mejoramiento continuo.
- Fortalecer las competencias laborales necesarias para mejorar el desempeño funcional y comportamental de los funcionarios en niveles de excelencia.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana, desde el afianzamiento de una ética del servidor público.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se precisan algunos conceptos:

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”. (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

Formación: Se entiende como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional en las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Aprendizaje: “es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia” (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje Organizacional: “Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia” (Pérez & Gardey, 2012). El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. (Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP 2017).

Competencias Laborales: “Se definen como capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe demostrar el empleado público (Decreto 1083, 2015, Art. 2.2.4.2).

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano (antes denominada Educación No Formal) es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 – Decreto 4904 de 2009).

Educación Informal La educación informal es “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Ley 115 1994).

Educación Formal Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 4).

Profesionalización: Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo (Decreto 894 de 2017).

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para la Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, está fundado en los siguientes principios, además de los establecidos por el Decreto 1567 de 1998:

- ✓ Probidad e integridad del servidor público
- ✓ Bienestar y desarrollo de los servidores

- ✓ Productividad y trabajo en equipo
- ✓ Investigación, innovación y desarrollo
- ✓ Reconocimiento de la labor del servidor público

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, los siguientes son los principios rectores del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020:

Complementariedad: La Capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La Capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no pueden superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No. 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: “. "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Economía: En todo caso buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 define los siguientes tres ejes temáticos:

Gestión del conocimiento y la innovación: Puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (MIPG).

Responde a la necesidad de fortalecer en los empleados las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas. Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los empleados de CORNARE recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tiene los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado - ciudadano.

A partir de las acciones de formación se busca potencializar las competencias, habilidades y destrezas de los empleados, para optimizar la calidad de servicio y satisfacer las demandas del entorno social.

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.

A través de este eje temático se propende por optimizar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales.

Probidad y ética de lo público: La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

INDUCCIÓN. Este proceso se realiza durante los 3 (tres) meses siguientes a la vinculación de un servidor y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la Corporación, a su código de ética, la obtención de la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, a través de capacitación en los siguientes temas:

- Estructura del Estado Colombiano. Organización y funciones generales
- Principios rectores de la Administración Pública
- Servicio al Cliente
- Planeación Estratégica: Misión, Visión, Objetivos Estratégicos
- Código de Buen Gobierno
- Comportamiento y Protocolo
- Código de Ética
- Estructura Organizacional – Organigrama Corporativo
- Políticas de Talento Humano – Integración cultural
- Código Disciplinario - Procesos Disciplinarios Empleados Públicos
- Ley de Acoso Laboral

- Estatuto Anticorrupción – Delitos Contra la Administración Pública
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Políticas del Sistema de Gestión Integral y Mapa de Procesos
- Gestión Documental – Connector
- Aplicativo CITA “Centro de Información de Trámites Ambientales CORNARE”
- Seguridad de la Información
- Sistemas de Información

REINDUCCIÓN. Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moral administrativa. Se adelantarán por lo menos cada dos años a todos los empleados. En este proceso se incluirán las siguientes temáticas, además de las requeridas conforme a los cambios que se presenten al interior de la Corporación:

- Reformas en la organización del Estado y sus funciones
- Actualización en normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa
- Código de Ética
- Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cambios en las funciones de las dependencias y de puestos de trabajo
- Rendición de Cuentas

| EJES TEMÁTICOS | COMPONENTES | COMPETENCIA DIMENSION | TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---|--|-----------------------|--|
| <i>Gestión del conocimiento y la innovación</i> | Generación y producción de conocimiento Herramientas de uso y apropiación Cultura de compartir y difundir Analítica institucional | Saberes | Herramientas para estructurar conocimiento |
| | | | Procesamiento de datos e información |
| | | Saber Hacer | Administración del conocimiento |
| | | | Administración de datos |
| | | | Análisis de indicadores |
| | | Saber Ser | Orientación al servicio |
| | | | Flexibilidad y adaptación al cambio |
| | | | Trabajo en equipo |
| | | | Comunicación asertiva |
| | | | Gestión del cambio |

| | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|---|
| <i>Creación de valor público</i> | Servicios Resultados Confianza | Saberes | Gestión pública orientada a resultados |
| | | | Gerencia de proyectos públicos |
| | | | Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) |
| | | Saber Hacer | Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI) |
| | | | Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño |
| | | | Análisis de impacto normativo |
| | | Saber Ser | Focalización del gasto |
| | | | Servicio al ciudadano |
| | | <i>Transformación digital</i> | Tecnologías de la información |
| Solución de problemas con tecnologías | | | |
| Big Data | | | |
| Economía naranja | | | |
| Saber Hacer | Automatización de procesos | | |
| | Mejoramiento de la comunicación | | |
| | Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial | | |
| | Seguridad digital | | |
| Saber Ser | Comunicación y lenguaje tecnológico | | |
| | Manejo del tiempo | | |
| | Trabajo en equipo | | |

| EJES TEMÁTICOS | CAPACIDAD BLANDA CENTRAL | TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---------------------------------------|--------------------------|--|
| <i>Probidad y ética de lo público</i> | Empatía y solidaridad | Cultivar un entendimiento en los 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) |
| | Compromiso participativo y democrático | Código de integridad |
| | Estrategias de comunicación y educación | Comunicación asertiva |
| | | Lenguaje no verbal |
| | | Programación neurolingüística asociada al entorno público |
| | Habilidades de transformación del conflicto | Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz |
| | Práctica reflexiva continua | Habilidad de relacionarse uno mismo (a) con la colectividad, la comunidad, la familia |

EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2021 se realizará de la siguiente manera, dependiendo de la temática de la capacitación:

- Capacitación interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la Corporación y su ejecución estará supeditada a las normas contractuales vigentes.
- Inscripción a oferta pública; cuando los contenidos temáticos que ofrecen diferentes instituciones públicas y privadas estén en relación directa con las necesidades de capacitación y formación de los funcionarios de la Corporación.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el formato F-GH-13 Evaluación Impacto de la Capacitación, los jefes inmediatos evaluarán el impacto de la capacitación en los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área a través de las dimensiones del saber, saber hacer y el ser.

La evaluación del PIC se realizará, teniendo en cuenta los indicadores formulados (F–EV-11), dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano P-GH – 01.

La evaluación cubre la gestión del PIC, es decir, el cumplimiento de los objetivos propuestos y la ejecución del Plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos. Igualmente esta evaluación cubre el **Impacto del PIC**, o sea, la solución a los problemas que dieron origen a la formulación del Plan de Capacitación, consignados en las Necesidades de Aprendizaje por Dependencia, prácticas que se evidenciaron y se documentaron en el desarrollo del Plan y oportunidades de aprendizaje.

De otro lado, se efectuará:

➤ ***Evaluación del Impacto de la Capacitación***

Se medirán los resultados finales en la gestión de la Corporación, oportunidad en la entrega de productos, reducción de tiempo en el suministro de conceptos efectivos, disminución de quejas y reclamos, incremento en la calidad del servicio, satisfacción de los usuarios sobre la prestación del servicio.

Los Jefes de dependencia tienen la responsabilidad de evaluar la *efectividad (Impacto)* de las capacitaciones recibidas por los funcionarios a su cargo, tanto por proveedores externos como las realizadas internamente, dejando registro en el F-GH-13 “*Evaluación Impacto Capacitación*”. Esta evaluación se compone de 3 ejes, SABER, SABER HACER Y SER para los cuales se busca verificar el impacto de la capacitación recibida en su conjunto, por lo que cada uno tiene el mismo valor dentro de la misma.

El período de evaluación del impacto de las capacitaciones es paralelo con las calificaciones parciales de la evaluación del desempeño, es decir, las capacitaciones recibidas entre los meses de febrero y julio serán evaluadas en el mes de agosto y las recibidas entre agosto y enero se evaluarán en el mes de febrero. (Proceso Gestión del Talento Humano).

Teniendo en cuenta las formulaciones anotadas en este documento, presentamos las temáticas del Plan Institucional de Capacitación 2021:

| TIPOS DE CONOCIMIENTOS | TEMÁTICAS DESARROLLADAS | PRINCIPALES OFERENTES |
|------------------------|--|---|
| <i>Esenciales</i> | Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado | Secretaría General Oficina Jurídica Subdirección Servicio al Cliente Unidad de Gestión Humana y Organizacional |
| | Derechos humanos, participación y democracia | |
| | Funciones principales de la administración pública | |
| | Políticas de transparencia y buenas prácticas de gobierno | |
| | Código de Integridad y manejo de conflicto de intereses | |
| | Código Disciplinario | |
| | Estatuto Anticorrupción. Gestión del Riesgo y prevención de la corrupción | |
| | Servicio al Ciudadano | |
| | Presupuesto Público | |
| | Contratación Estatal | |
| <i>Específico</i> | Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG | Secretaría General Oficina Jurídica Oficina de Control Interno Unidad de Gestión Humana y Organizacional |
| | Sistema de Gestión y Desempeño - SGD | |
| | Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP | |
| | Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión - FURAG | |
| | Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF | |
| | Sistema Electrónico de Contratación Pública - SECOP | |
| | Gestión de Proyectos de Inversión bajo la Metodología General Ajustada (MGA) | |
| | Gestión de Archivos | |
| <i>Especializados</i> | Fortalecimiento técnico en trámites ambientales recurso agua | Oficina Jurídica Subdirección de Servicio al Cliente Grupo Recurso Hídrico |
| | Fortalecimiento técnico en manejo integral del recurso flora | Grupo de Bosques y Biodiversidad |
| | Fortalecimiento autoridad ambiental evaluación del PUEAA | Subdirección de Servicio al Cliente |

| | |
|--|--|
| | Grupo de Recurso Hídrico |
| Estrategias de educomunicación | Oficina de Comunicaciones Universidades de Antioquia |
| Oralidad y expresión corporal | Oficina de Comunicaciones |
| Elaboración y análisis de indicadores | Gestión y Conocimiento |
| Herramientas ofimáticas | SENA |
| Formulación de proyectos corporativos | Oficina de Planeación |
| Fortalecimiento del proceso presupuestal. Adopción del nuevo catálogo presupuestal | F&C Consultores |
| Cumplimiento de la normatividad contable pública | F&C Consultores |
| Actualización tributaria | F&C Consultores |
| Fortalecimiento a los procesos de cartera y cobro coactivo | F&C Consultores |
| Control fiscal de ingresos y gastos | F&C Consultores |
| Herramientas para la administración y la gestión de los riesgos en el sector público | F&C Consultores |
| Prácticas para el manejo de las auditorías internas, la definición de controles y su aplicación | Icontec |
| Metodología y herramientas de gestión. (Calidad, indicadores, reportes de sostenibilidad) | Icontec |
| Cálculo de huella de carbono y Compras Públicas Sostenibles | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Sistemas de Información Geográfica (SIG) - ArcGIS | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Modelización de la calidad del aire. Métodos, modelos, análisis | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Modelización de mapas de ruido. Métodos, análisis | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Monitoreo de la calidad del aire. Normatividad, métodos aplicables | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Evaluación de fuentes fijas, móviles y de área, métodos, equipos y normativa. Sistemas de control de emisiones y olores ofensivos | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |

| | |
|---|--|
| Medición de ruido de emisión y ambiental. Normatividad, métodos, acreditación, correcciones | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Meteorología, química atmosférica | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Manejo de los aplicativos SNIF, LOF, VITAL, SILOP. Normatividad ambiental asociada | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Inventarios forestales Metodologías de evaluación | Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible |
| Conocimientos en análisis instrumental (cromatografía gaseosa, espectrofotometría de absorción atómica, espectrofotometría ultra violeta visible) | IDEAM |
| Microbiología de suelos. Interpretación y correlación de resultados en análisis de suelos | IDEAM |
| Aseguramiento de validéz de resultados en matriz suelos. Interpretación de certificados de calibración y de MRC | IDEAM |
| Técnicas de recuento de Helmintos en lodos. Conocimiento de nuevas técnicas en análisis ambiental | IDEAM |
| Técnicas en preparación de muestras en matriz suelos | IDEAM |
| Capacitación Manejo de Extintores | ARL SURA |
| Manejo del Estrés | ARL SURA |
| Prevención en alcohol, tabaco y farmacopendencia. | ARL SURA |
| Capacitación Plan de Emergencias | ARL SURA |
| Capacitación en pausas activas e higiene postural | ARL SURA |
| Capacitación en Seguridad Vial | ARL SURA |
| Autocuidado y Autoprotección | ARL SURA |
| Capacitación en Primeros Auxilios | ARL SURA |
| Capacitación en Riesgo Público | ARL SURA |
| Capacitación Riesgo biológico y uso de EPP | ARL SURA |
| Capacitación cuidado de la salud visual | ARL SURA |
| Investigación de incidentes y accidentes de trabajo (Copasst) | ARL SURA |

| | | |
|--|---|----------|
| | Capacitación 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | ARL SURA |
| | Manejo de presuntos casos de acoso laboral y factores de riesgo psicosocial (comité de Convivencia Laboral) | ARL SURA |
| | | |