

Expediente:
Radicado: **RE-00344-2023**
Sede: **SANTUARIO**
Dependencia: **DIRECCIÓN GENERAL**
Tipo Documental: **RESOLUCIONES**
Fecha: **30/01/2023** Hora: **12:25:16** Folios: 2

Por la cual se actualiza el Plan de Estímulos de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE" para la vigencia 2023

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RIOS NEGRO Y NARE "CORNARE"

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial de las conferidas por el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, y

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, este último está integrado por los Programas de Bienestar Social e Incentivos;

Que la Ley 909 de 2004, en el párrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de excelencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen;

Que de conformidad con el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el Programa de Bienestar Social debe enmarcarse dentro del área de la protección de servicios sociales y del área de la calidad de vida laboral;

Que el Programa de Incentivos está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior

de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo;

Que en virtud de lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998, las entidades públicas están obligadas a organizar anualmente para sus empleados, dentro del Plan de Estímulos, programas de bienestar e incentivos y plan de capacitación;

Que en mérito de lo antes expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Actualizar el Plan de Estímulos de la Corporación, compuesto por los Programas de Bienestar Social e Incentivos y plan de capacitación, para la vigencia 2023, documentos que se anexan a esta Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Para la ejecución del Plan de Estímulos durante el año 2023, existe apropiación presupuestal.

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en el municipio de El Santuario, a los



JAVIER PARRA BEDOYA
Director General

Gina Rojas.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RIOS
NEGRO Y NARE
“CORNARE”**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2023



Conectados por la Vida, la Equidad y el Desarrollo Sostenible

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE”
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co



Cornare



@comare



cornare



Cornare

PRESENTACION

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 2022 – enero 2023, tendiente a cerrar las brechas en las competencias de los funcionarios.

MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2023, 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 ESPECIFICOS

- 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 CAPACITACION

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



Conectados por la Vida, la Equidad y el Desarrollo Sostenible

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE"
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co



Cornare



@comare



cornare



Cornare

- ✓ 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 2023:

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 TEMATICOS PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION

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 CAPACITACION

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.

INDUCCION. 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.
- Seguridad de la Información
- Sistemas de Información

REINDUCCION. 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 TEMATICOS	COMPONENTES	COMPETENCIA DIMENSION	TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACION
<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

Creación de valor público	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
Transformación digital	Tecnologías de la información	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología
			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 TEMATICOS	CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACION
Probidad y ética de lo público	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

EJECUCION

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023 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 de Institucional de Capacitación 2023:

TIPOS DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS 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 eduecomunicación	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 validez 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



TIPOS DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS	PRINCIPALES OFERENTES
Esenciales	Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado	Secretaría General Oficina Jurídica Subdirección Servicio al Cliente Grupo de Gestión Humana y Organizacional
	Políticas de transparencia y buenas prácticas de gobierno	
	Código de Integridad y manejo de conflicto de intereses	
	Políticas de transparencia y buenas prácticas de gobierno	
	Código Disciplinario	
	Estatuto Anticorrupción. Gestión del Riesgo y prevención de la corrupción	
	Servicio al Ciudadano	
	Proceso de contratación (procedimientos, documentación, riesgos, etc.)	
	Supervisión de contratos y convenios	
Específico	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP	Secretaría General Oficina Jurídica Oficina de Control Interno Grupo de Gestión Humana y Organizacional, Oficina de Sistemas
	Sistema Electrónico de Contratación Pública - SECOP	
	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral	
	Cursos de Excel	
Especializados	Gestión de las emociones	ARL Sura
	Manejo del estrés	ARL Sura

Equipo de mejoramiento (Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención de Desordenes Musculoesqueléticos)	ARL Sura
Riesgo Químico	ARL Sura
Prevención de accidentes por caídas a nivel	ARL Sura
Seguridad Vial	ARL Sura
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (investigación de accidentes de trabajo - funciones)	ARL Sura
Comité de Convivencia Laboral (resolución de conflictos - comunicación asertiva)	ARL Sura
Primeros auxilios - Manejo de Extintores	ARL Sura
Gestión del Riesgo	Icontec
Indicadores	Icontec
Compras públicas sostenibles	
Conducción Verde	
Separación de residuos en la fuente	ASEI- Área Metropolitana del Valle de Aburra
Elaboración de informes de auditoría	Icontec
Sistema de gestión ambiental ISO 9001: 2015 y 14001:2015	Icontec
Gestión en Sostenibilidad Empresarial	CICLO SIETE
Huella de Carbono y Cambio Climático	Universidades
Energías renovables y eficiencia energética	Universidades
Técnicas analíticas	IDEAM
Análisis en matriz suelos	IDEAM
Proceso de muestreo de matrices ambientales: suelo, agua subterránea	IDEAM

	Metrología avanzada	IDEAM
	Minería de Datos	SENA
	Nuevas tendencias en plataformas digitales	SENA
	Formulación y evaluación de proyectos	Oficina de planeación
	Control y seguimiento, evaluación y formulación de planes de ordenamiento, planes parciales y unidades de planificación rural	Departamento Nacional de Planeación. Portal Territorial de Colombia (dnp.gov.co)
	Manejo de drones	Asociación Profesional de Drones APD
	Nuevas tecnologías para el manejo de residuos ordinarios, especiales y peligrosos	Universidades
	Atención incendios de cobertura vegetal, funciones bomberiles	Universidades
	Modelización de la calidad del aire. Métodos, modelos, análisis.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
	Modelización de mapas de ruido. Métodos, modelos, análisis.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
	Gestión integral del Contaminante Ruido (Prevención, mitigación y correctivos)	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
	Monitoreo de la calidad del aire. Normatividad, métodos aplicables, herramientas satelitales (Contaminantes criterio, olores ofensivos, etc.), Equipos manuales, automáticos, semiautomáticos. Análisis de Filtros, etc.	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, cálculo de incertidumbre, etc.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Meteorología, Química atmosférica, etc.	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Sistema de Información Geográfico (Fundamentos, Aplicativos ARGIS y otros, etc.)	Planeación
Fundamentos de ciencia de datos con aplicación a las ciencias ambientales (Minería de datos, Big data, Programa R librería Aire, etc.)	Universidades-SENA
Control y aseguramiento metrológico	Planeación
Capacitación y actualización en gestión documental, costos, requisitos y procesos de los trámites	Servicio al cliente
Capacitación tramites de vertimientos y concesiones	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente
Manejo plataforma BPIAC	Oficina de planeación
Normatividad ambiental vigente a todos los temas de aprovechamiento de Recursos Naturales.	Servicio al cliente Cobro coactivo
Generalidades del estado de las fuentes Hídricas	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente
Cobros de trámites y control y seguimiento	Grupo financiera - Facturación
Tasación de Multas	Servicio al cliente
Análisis de determinantes ambientales	Planeación Servicio al cliente
Cálculos de volúmenes forestales	Gestión de la Biodiversidad, Áreas Protegidas y Servicios Ecosistémicos
Individuos que no requieren permisos (ornamentales).	Gestión de la Biodiversidad, Áreas Protegidas y Servicios Ecosistémicos

	Identificación y diferenciación de cercas vivas, arboles aislados y plantaciones forestales.	Gestión de la Biodiversidad, Áreas Protegidas y Servicios Ecosistémicos
	Evaluación de diseños de obra de captación y control	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente
	Calculo de Tasa Retributiva y de uso	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente
	Toma de muestras para permisos de Vertimientos. (práctica)	Grupo recurso hídrico
	Modelación de vertimientos	Grupo recurso hídrico
	Pruebas de Bombeo agua subterránea (Práctica).	Grupo recurso hídrico
	Pruebas de infiltración (práctica)	Grupo recurso hídrico
	Conocimiento sobre análisis Espacial y Cartográfico, aplicaciones y programas relacionados.	Planeación
	Evaluación de PUEAA	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente
	Toma de muestras de agua	Laboratorio
	Aforos	Grupo recurso hídrico
	Movimientos de tierra y problemas de erosión.	Gestión del riesgo
	Aplicación tablas de retención documental	Didáctica Empresarial-Sena
	Manejo de documentos electrónicos	Didáctica Empresarial-Sena
	Manejo de archivos en la nube	Didáctica Empresarial-Sena
	Manejo tecnologías para la digitalización de documentos	Didáctica Empresarial-Sena