



Expediente:
Radicado: **RE-03431-2023**
Sede: **SANTUARIO**
Dependencia: **DIRECCIÓN GENERAL**
Tipo Documental: **RESOLUCIONES**
Fecha: **14/08/2023** Hora: **12:02:38** Folios: 1



Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación, PIC, 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 mediante Resolución RE-00344-2023 del 30 de enero de 2023, la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE" actualizó el Plan de Estímulos y el Plan Institucional de Capacitación - PIC - para la vigencia 2023.

Que de acuerdo a la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023, la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE" adoptó mediante Resolución RE-02960-2023 del 7 de julio de 2023, el Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de Violencia, el cual fue socializado con todos los funcionarios el día 15 de julio, lo que hace necesario incluir en el PIC las capacitaciones necesarias para la implementación de dicho protocolo.

Que dentro del Protocolo se establece que deben ser Formadas y Capacitadas todas las personas que laboren o presten sus servicios en la Entidad, especialmente las que hacen parte del personal de la Unidad de Gestión Humana y Organizacional, y demás áreas que intervengan en las rutas de atención de los casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial.

Que de otro lado, la Función Pública y el Sena impulsan la estrategia "Bilingüismo para los Servidores Públicos", con el propósito de brindar herramientas que mejoren el



SC 1544-1



SA 159-1

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



@cornare



cornare



Cornare

desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios al Estado.

Que es necesario incluir el programa de Bilingüismo en el PIC de la Corporación, programa ofertado por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - en su plataforma Sofía Plus, orientado al aprendizaje de una segunda lengua a través del programa English Dot Works;

Que como resultado de la auditoria externa, llevada a cabo por el ICONTEC en la vigencia 2022, fueron levantadas no conformidades dentro del Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con la ausencia de una metodología de evaluación de la eficacia de las capacitaciones y la falta del cronograma para el control y seguimiento del Plan;

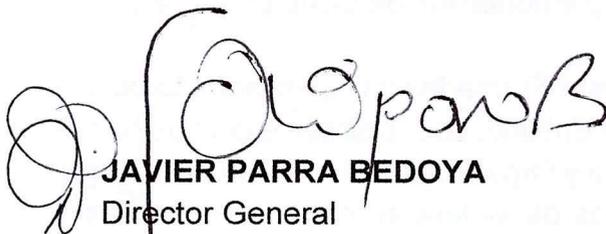
Que dadas las consideraciones anteriores, la Dirección General

RESUELVE

ARTICULO UNICO: Actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC - para la vigencia 2023, teniendo en cuenta los considerandos enunciados en la presente Resolución.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en el municipio de El Santuario, a los del mes de agosto de 2023.



JAVIER PARRA BEDOYA
Director General

Elaboró: Sandra Lucía Burgos Restrepo

Revisó: Ana Patricia Zuluaga Giraldo



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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC - VIGENCIA 2023

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
UNIDAD DE GESTIÓN HUMANA Y ORGANIZACIONAL
AGOSTO DE 2023**



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

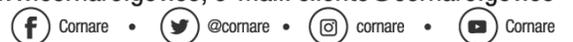


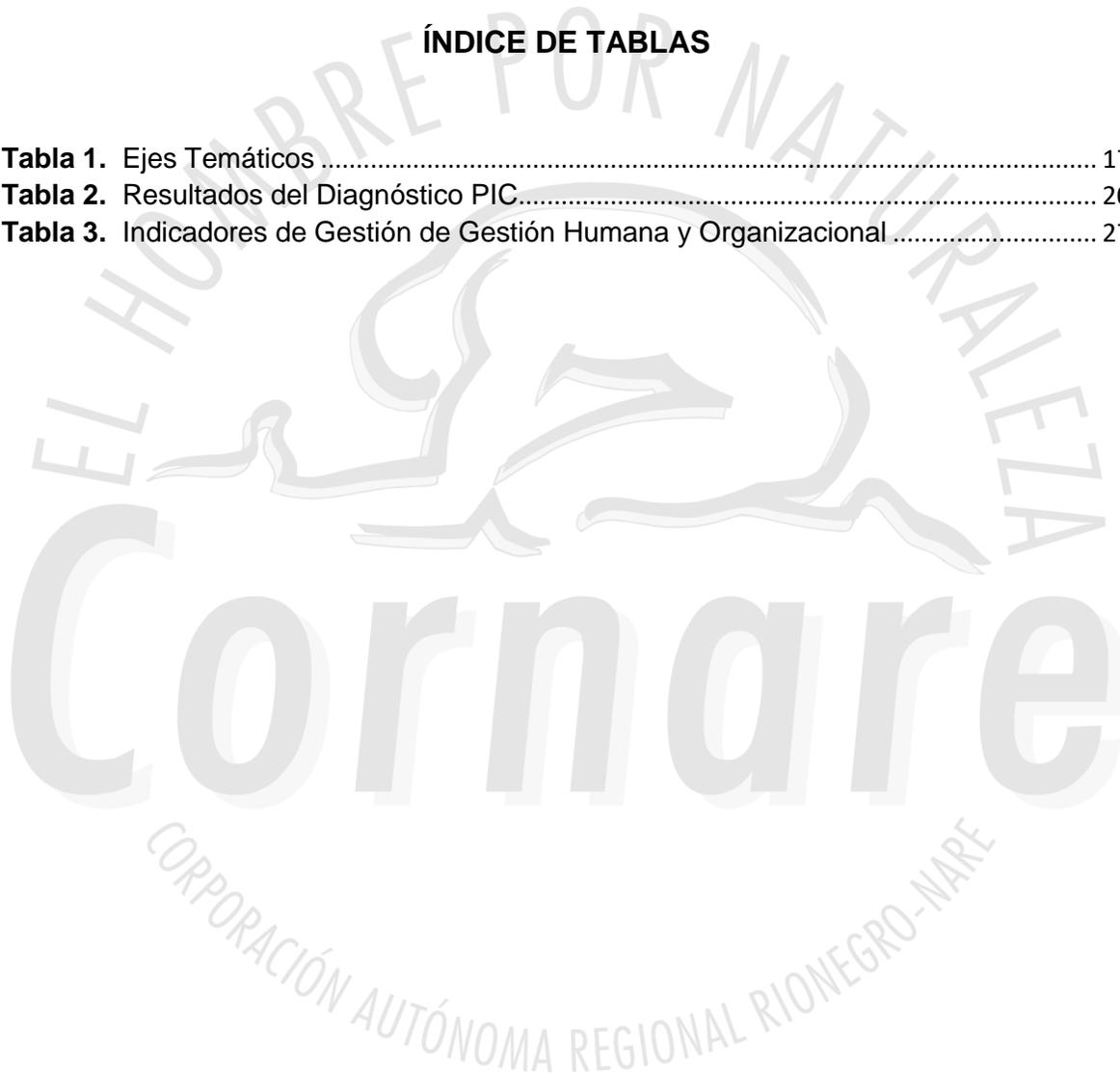
TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION	4
1.1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO GENERAL	7
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	8
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	11
5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	14
5.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	14
5.2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	14
5.3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	15
5.4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	15
6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	16
6.1. INDUCCIÓN	16
6.2. REINDUCCIÓN	17
6.3. EJES TEMÁTICOS QUE ORIENTAN EL PIC	17
6.4. BILINGÜISMO	19
7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	20
8. EJECUCION DEL PLAN	25
8.1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
8.1.1. <i>Evaluación de la Capacitación y del Facilitador</i>	25
8.1.2. <i>Evaluación de la eficacia de la Capacitación</i>	26
8.1.3. <i>Indicadores de Gestión</i>	26
ANEXOS	28
Anexo1. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC –	28
Anexo 2. CRONOGRAMA INDUCCIÓN	43



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejes Temáticos	17
Tabla 2. Resultados del Diagnóstico PIC.....	20
Tabla 3. Indicadores de Gestión de Gestión Humana y Organizacional	27



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



@cornare



cornare



Cornare

1. PRESENTACION

CORNARE, dentro de su Proceso de Apoyo “*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 eficiente de los servicios, lo que incidirá en el aumento de la confianza de los ciudadanos hacia la Corporación.

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 la programación de 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 de la vigencia anterior, tendiente a cerrar las brechas en las competencias de los funcionarios.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



@cornare



cornare



Cornare

1.1. 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.

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 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.

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 executable, 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.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL RIONEGRO-NARE



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

2. 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.

2.1. 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.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

3. 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



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



@cornare



cornare



Cornare

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.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



@cornare



cornare



Cornare

4. 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
- ✓ 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.

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.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



@cornare



cornare



Cornare



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.



SC 1544-1



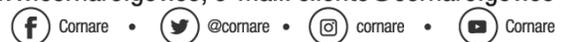
SA 159-1



CN-22-064

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



5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

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

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

6. 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.

6.1. INDUCCIÓN

Este proceso se realizará una (1) vez al mes con las personas que se vinculen 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 magistral 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

6.2. 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

6.3. EJES TEMÁTICOS QUE ORIENTAN EL PIC

Tabla 1. Ejes Temáticos

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

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
		Saber Ser	Seguridad digital
			Comunicación y lenguaje tecnológico
Saber Ser	Manejo del tiempo		
	Trabajo en equipo		

EJE TEMÁTICO	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	

Fuente: Elaboración Gestión Humana y Organizacional

6.4. BILINGÜISMO

Con el propósito de brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios al Estado, es necesario ofertar la posibilidad de una segunda lengua en el PIC de la Corporación, programa ofertado por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - en su plataforma Sofía Plus, orientado al aprendizaje de una segunda lengua a través del programa English Dot Works;

7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Para identificar las necesidades del PIC 2023, fue aplicado el instrumento “Necesidades de Aprendizaje por Dependencia”, enviado mediante correo electrónico, el cual fue diligenciado por todas las áreas de la Corporación.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

Tabla 2. Resultados del Diagnóstico PIC

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

	Sistema Electrónico de Contratación Pública - SECOP	Oficina de Control Interno Unidad de Gestión Humana y Organizacional
	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral	
Especializados	Gestión de las emociones	ARL Sura
	Manejo del estrés	
	Equipo de mejoramiento (Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención de Desordenes Musculoesqueléticos)	
	Riesgo Químico	
	Prevención de accidentes por caídas a nivel	
	Seguridad Vial	
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (investigación de accidentes de trabajo - funciones)	
	Comité de Convivencia Laboral (resolución de conflictos - comunicación asertiva)	
	Primeros auxilios - Manejo de Extintores	
	Gestión del Riesgo	
	Indicadores	
	Elaboración de informes de auditoría	
	Sistema de gestión ambiental ISO 9001: 2015 y 14001:2015	IDEAM
	Técnicas analíticas	
	Análisis en matriz suelos	
	Proceso de muestreo de matrices ambientales: suelo, agua subterránea	
	Metrología avanzada	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
Modelización de la calidad del aire. Métodos, modelos, análisis.		
Modelización de mapas de ruido. Métodos, modelos, análisis.		

	Gestión integral del Contaminante Ruido (Prevención, mitigación y correctivos)	
	Monitoreo de la calidad del aire. Normatividad, métodos aplicables, herramientas satelitales (Contaminantes criterio, olores ofensivos, etc.), Equipos manuales, automáticos, semiautomáticos. Análisis de Filtros, etc.	
	Evaluación de fuentes fijas, móviles y de área, métodos, equipos y normativa. Sistemas de control de emisiones y olores ofensivos.	
	Medición de ruido de emisión y ambiental. Normatividad, métodos, acreditación, correcciones, cálculo de incertidumbre, etc.	
	Meteorología, Química atmosférica, etc.	
	Formulación y evaluación de proyectos	
	Sistema de Información Geográfico (Fundamentos, Aplicativos ARGIS y otros, etc.)	
	Fundamentos de ciencia de datos con aplicación a las ciencias ambientales (Minería de datos, Big data, Programa R librería Aire, etc.)	Planeación
	Control y aseguramiento metroológico	
	Manejo plataforma BPIAC	
	Conocimiento sobre análisis Espacial y Cartográfico, aplicaciones y programas relacionados.	
	Análisis de determinantes ambientales	Planeación Servicio al cliente

	Capacitación y actualización en gestión documental, costos, requisitos y procesos de los trámites	Servicio al cliente
	Normatividad ambiental vigente a todos los temas de aprovechamiento de Recursos Naturales.	
	Tasación de Multas	
	Calculos de volúmenes forestales	Gestión de la Biodiversidad, Áreas Protegidas y Servicios Ecosistémicos
	Individuos que no requieren permisos (ornamnetales).	
	Identificación y diferenciación de cercas vivas, arboles aislados y plantaciones forestales.	
	Capacitación tramites de vertimientos y concesiones	Grupo recurso hidrico Servicio al cliente
	Generalidades del estado de las fuentes Hidricas	
	Evaluación de diseños de obra de captación y control	
	Calculo de Tasa Restitutiva y de uso	
	Evaluacion de PUEAA	Grupo recurso hidrico
	Toma de muestras para permisos de Vertimientos. (práctica)	
	Modelación de vertimientos	
	Puebas de Bombeo agua subterranea (Práctica).	
	Aforos	
	Puebas de infiltración (práctica)	Laboratorio
	Toma de muestras de agua	
	Movimientos de tierra y problemas de erosion.	Gestión del riesgo
	Cobros de trámites y control y seguimiento	Grupo financiera - Facturación
	Apliación tablas de retención documental	Didactica empresarial Sena
	Manejo de documentos electronicos	

	Manejo de archivos en la nube	
	Manejo tecnologías para la digitalización de documentos	
	Minería de Datos	Sena Digital
	Nuevas tendencias en plataformas digitales	Sena Digital
	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	Aeronautica civil
	Nuevas tecnologías para el manejo de residuos ordinarios, especiales y peligrosos	ASEI
	Atención incendios de cobertura vegetal, funciones bomberiles	Cuerpos de Bomberos el Santuario
	Compras públicas sostenibles	Area Metropolitana.
	Conducción Verde	Area metropolitana
	Separación de residuos en la fuente	Area Metropolitana. http://bit.ly/3mIEFVw
	Gestión en Sostenibilidad Empresarial	Universidad de Antioquia https://udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/estudiar-udea/educacion-continua/nuestros-programas/portafolio
	Huella de Carbono y Cambio Climático	Universidad de Antioquia https://udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/estudiar-udea/educacion-continua/nuestros-programas/portafolio
	Energías renovables y eficiencia energética	Universidad de Antioquia https://udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/estudiar-udea/educacion-continua/nuestros-programas/portafolio

Fuente: Elaboración Gestión Humana y Organizacional

8. EJECUCION DEL PLAN

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.

Adicionalmente, la ejecución del PIC estará sujeto al diagnóstico de necesidades realizado previamente, con las necesidades de capacitación remitidas por los jefes de las diferentes áreas.

8.1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La capacitación en Cornare está orientada al cumplimiento de los objetivos de la Entidad, cuyo propósito es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones en forma experta y eficiente. El fin de la evaluación es determinar si los objetivos de cada capacitación responden o no a la misión y necesidades de aprendizaje que dieron origen al PIC.

Este proceso de evaluación se adelantará a través de las encuestas de percepción y de impacto de la capacitación, las cuales se analizarán de acuerdo a lo establecido en el proceso de Gestión Humana vigente.

8.1.1. Evaluación de la Capacitación y del Facilitador

Posterior a cada capacitación, la entidad remitirá vía Google Form una encuesta con la evaluación de los temas desarrollados durante la sesión, la Organización y desarrollo del Evento y sobre la competencia y desempeño del facilitador.

8.1.2. Evaluación de la eficacia de la Capacitación

Los jefes inmediatos evaluarán la eficacia 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.

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 *eficacia* 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 Eficacia de la 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 igual valor dentro de la misma.

El período de evaluación 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).

8.1.3. Indicadores de Gestión

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.



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

Tabla 3. Indicadores de Gestión de Gestión Humana y Organizacional

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	Variable 1
Cumplimiento Plan Institucional de capacitación	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades del plan de capacitación ejecutadas en el periodo}}{\text{N}^\circ \text{ actividades del plan de capacitación programadas en el periodo}} \times 100$	N° de actividades del plan de capacitación ejecutadas en el periodo
Impacto de la capacitación	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ Funcionarios capacitados en el periodo}}{\text{Total funcionarios de planta a capacitar en el periodo}} \right) \times \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ Capacitaciones efectivas}}{\text{N}^\circ \text{ valoradas}} \right) \times 100$	Funcionarios Capacitados en el periodo

Fuente: Sistema de Gestión.

Cornare

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL RIONEGRO-NARE



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

ANEXOS

Anexo1. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC –

TRIMESTRE	TEMÁTICA CAPACITACIÓN	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO DE CONOCIMIENTOS	PRINCIPAL OFERENTE	RECURSOS ECONÓMICOS	FECHA CUMPLIMIENTO	EVIDENCIA	EVALUACIÓN
1	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral	Aclarar las dudas a los funcionarios públicos, sobre el proceso de EDL, en especial con la Evaluación Parcial que se realizará para el primer semestre del año	Gestión Administrativa	Específicos	CNSC				
	Actualización cambios en la contratación pública – nuevos lineamientos para la contratación con el estado	Actualizar a los asistentes al módulo sobre los alcances del Decreto 0142 del 01 de febrero de 2023, para adoptar los nuevos lineamientos establecidos por el gobierno nacional para la estructuración de sus procesos de contratación desde el inicio de la vigencia fiscal. Además, en un espacio analizaremos la figura del Contrato de prestación de servicios para orientar a las entidades respecto a lo dispuesto por la reciente Circular Conjunta 100-005-2022 (29 de diciembre 2022).	Jurídica	Esenciales	F&C				
	Capacitación Comportamientos seguros frente al riesgo que representan las minas antipersonas.	Promover medidas de prevención de accidentes de trabajo	RRNN	Especializados	Batallón Desminado				

Actualización Derecho Disciplinario. Investigación y juzgamiento de los procesos disciplinarios	Estudiar esta herramienta jurídica fundamental para el actuar de todo el Estado Colombiano en sus distintos órdenes y niveles, así como instrumento principal para lograr el correcto ejercicio de la función pública de los servidores públicos y mediante éste el cumplimiento de las finalidades del Estado Social de Derecho.	Jurídica	Esenciales	F&C				
VIS "Ventanillas Integrales Servicio CORNARE "	Socializar la guía para la Atención de tramites ambientales con el fin de generar competencias en el personal de la Corporación	Autoridad Ambiental	Esenciales	CORNARE				
Actualización contratación pública efectiva. Nuevos lineamientos para las compras públicas.	Actualizar a los asistentes respecto a las principales novedades y modificaciones jurisprudenciales, normativas y reglamentarias que han surgido a la fecha e impactan la contratación pública y además realizar una profundización y análisis de casos recurrentes y comunes que permitan a los asistentes al seminario, resolver las circunstancias que se presentan durante la ejecución de los contratos tanto en las entidades sometidas a la Ley 80, como en aquellas que gozan de regimenes especiales.	Jurídica	Esenciales	F&C				
Trabajo en Alturas	Promover medidas de prevención de accidentes de trabajo	SST	Especializados	SENA				

Presión arterial y uso del tensiómetro	Promocionar la salud del personal para prevenir enfermedades	SST	Especializados	CORNARE - FISIOTERAPEUTA				
Informe Técnico de Concesión de Aguas Subterráneas	Fortalecer el conocimiento de la oferta, demanda y calidad del agua	RRNN	Especializados	Cornare				
Capacitación supervisión - contratación, disciplinario, control interno, gestión documental	Fortalecer el conocimiento y las capacidades del personal con funciones de supervisión de contratos en la Corporación	Jurídica	Esenciales	Cornare				
Capacitación SECOP II	Fortalecer los conocimientos sobre las herramientas para los procesos de compra y contratación estatal, con el fin de generar una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado	Jurídica	Específicos	Cornare				
Jornada de actualización Claves para la Gestión de los almacenes e inventarios en el sector público	Conocer las novedades y actualizaciones que han surgido en torno a los aspectos legales, contables, presupuestales y administrativos de los almacenes e inventarios en el sector público, para que a partir de análisis de casos aplicados se puedan absolver la mayor cantidad de inquietudes que surgen en la gestión de los bienes.	Gestión Administrativa	Esenciales	F&C				
Manejo y uso del extintor	Fortalecer el funcionamiento de los comités de apoyo del SG-SST	SST	Especializados	Sura				

	Capacitación Planeación "Sistema de Inversiones"	Realizar socialización a las diferentes dependencias de la corporación, sobre el registro de los estudios previos para que queden en el plan de inversiones de CORNARE (Inversión ODS-producto representativo-Inversión en cuenca-Inversión recurso hídrico)	Banco Proyectos	Especializados	Subd. Planeación				
	Seguridad vial "Conducción preventiva y hábitos de conducción"	Promover medidas de prevención de accidentes de trabajo	SST	Especializados	SURA				
2	Formulación de Proyectos	Afianzar conocimientos sobre la metodología de la formulación de proyectos que inicia con la identificación de un problema o una necesidad, la definición de los objetivos y alternativas que pueden ser objeto de preparación para resolver el problema.	Crecimiento Verde y Cambio Climático	Especializados	ESAP				
	Conoce cómo se establece el nivel de riesgo de afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales y demás interrogantes que se puedan tener sobre la ARL.	Promover medidas de prevención de accidentes de trabajo	SST	Esenciales	SURA				
	Liderazgo para el Desarrollo Sostenible	Implementar una nueva visión que favorezca la conservación ambiental	Crecimiento Verde y Cambio Climático	Especializados	Tecnológico o COREDI				
	Formación de capacidades en Licencias Ambientales	Generar capacidades en el personal sobre todos los lineamientos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en Licencias Ambientales	LICENCIAS AMBIENTALES	Especializados	Ministerio de ambiente y desarrollo Sostenible				

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



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

Evaluación de Impacto Ambiental	Abordar, desde una visión integral, los elementos básicos que conforman una evaluación de impacto ambiental, tomando en cuenta las etapas administrativas, el marco normativo y la implementación en proyectos susceptibles de contemplar dicha evaluación.	LICENCIAS AMBIENTALES	Especializados	Doing global				
Curso de Hidrogeoquímica	Entender la naturaleza y dinámica de los acuíferos y sus posibles conexiones con aguas superficiales	Laboratorio	Especializados	Msc Luis Eduardo Toro Espitia				
Curso de profundización en el acuerdo de escazú y sus efectos en el derecho ambiental	1. Comprender a cabalidad el contenido de los estándares de acceso a la información, participación pública, acceso a la justicia y protección de las personas defensoras del medio ambiente 2. Identificar los efectos probables derivados de la ratificación del Acuerdo de Escazú en las figuras jurídicas del derecho ambiental colombiano. 3. Analizar diferentes propuestas de implementación del Acuerdo de Escazú en Colombia.	Jurídica	Especializados	Fundación Universidad Externado de Colombia				
Cambio climático	Conocer las pautas meteorológicas cambiantes y los patrones climáticos que están alterando y amenazando el equilibrio habitual de la naturaleza.	Crecimiento Verde y Cambio Climático	Especializados	UCO				

	Capacitación para la adecuada disposición de residuos	Contribuir con la preservación del medio ambiente desde la disminución de la cantidad de residuos que se envían al relleno sanitario.	Gestión Ambiental	Especializados	Asociación de recicladores de oficio del Santuario "MIL COLORES"				
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Fortalecer el funcionamiento de los comités de apoyo del SG-SST	SST	Esenciales	CORNARE - EQUIPO SST				
	Comité de Convivencia Laboral	Fortalecer el funcionamiento de los comités de apoyo del SG-SST	SST	Esenciales	CORNARE - EQUIPO SST				
	Sistema Globalmente Armonizado - Sustancias químicas y peligrosas	Promover medidas de prevención de accidentes de trabajo	SST	Esenciales	CORNARE - LABORATORIO				
	Gestión del Estrés	Promocionar la salud del personal para prevenir enfermedades	SST	Esenciales	CORNARE - PSICÓLOGA				
	Rally Brigadistas (entrenamiento en campo)	Promover medidas de prevención de accidentes de trabajo	SST	Esenciales	SURA				
3	Socialización normativa y capacitación en identificación, caracterización, marcado y manejo de equipos eléctricos con Bifenilos Policlorados - PCB.	Dar a conocer el Manual para la Gestión Integral de Bifenilos Policlorados - PCB	Residuos	Especializados	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, PNUD, empresa LITO y Cornare.				
	Gestión del estrés y de las emociones	Promocionar la salud del personal para prevenir enfermedades	SST	Esenciales	CORNARE - PSICÓLOGA				
	Claves para la gestión del Cobro Coactivo	Fortalecer conocimientos sobre la gestión de la cartera y el cobro persuasivo, base fundamental para el desarrollo de un eficiente proceso de cobro. Revisión de aspectos legales, aclaraciones importantes sobre la depuración de la cartera, la	Jurídica	Específicos	F&C Consultores				

	prescripción y la caducidad y además de las buenas prácticas para el cobro persuasivo.							
Tips para el manejo del SECOP II	Desarrollar las competencias y habilidades de los servidores públicos desde el contexto legal y operacional para el manejo y uso del portal SECOP II, además, conocer las buenas prácticas en el mismo y la definición de los roles y responsabilidades de quienes intervienen en las compras públicas tanto del régimen general de contratación como de las entidades con régimen especial.	Jurídica	Específicos	F&C Consultores				
Análítica de Datos	Capacitar a todo el personal de la Corporación incluyendo el nivel directivo en análisis de datos como el proceso de recopilar, modelar y analizar datos para extraer información que respalde la toma de decisiones.	SISTEMAS	Especializados	E-Global				
Diplomado Avanzado en derecho, tecnología e innovación	Profundizar en el conocimiento y análisis de las tecnologías emergentes a partir de componentes jurídicos para comprender los desafíos que implica su implementación	Jurídica	Específicos	Universidad de Antioquia				

GEODATA BASE	Adquirir conocimientos sobre el almacenamiento físico de la información geográfica, usando principalmente un sistema de administración de bases de datos o un sistema de archivos.	Licencias Ambientales	Especializados	ANLA				
expresión oral y comunicación en público	Adquirir habilidades para comunicarse de manera efectiva y auténtica en una variedad de situaciones en las que se requiere presentaciones formales e informales. En cualquier línea de trabajo, e incluso en la vida personal, generando grandes beneficios al comunicar de manera efectiva.	Comunicaciones	Específicos	SENA				
Seminario Claves para la Ejecución y presentación del presupuesto público 2024	Abordar dos etapas del ciclo presupuestal, la primera será el análisis de la ejecución del presupuesto público 2023, en donde nos centraremos en la revisión de cómo va la ejecución de los compromisos y obligaciones y los ajustes que se deben realizar para el segundo semestre del 2023 y las acciones de mejora para el seguimiento y control del presupuesto.	Financiera	Esenciales	F&C CONSULTORES				

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



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064



• Cornare



• @cornare



• cornare



• Cornare

	Curso Intensivo Pruebas de Bombeo	La segunda etapa, la dedicaremos al fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de los asistentes para la presentación del proyecto de presupuesto que se realiza entre septiembre y octubre, para que puedan observar las diferentes variables de la coyuntura actual y hacer de la programación presupuestaria un ejercicio riguroso, que incluya el mediano plazo como punto de referencia, priorice los objetivos y metas de cada entidades, y obligue a la efectividad en la gestión y ejecución de los recursos asignados acorde a los postulados de la regla fiscal.	RRNN	Especializados	Cornare-Rec. Hidrico				
	VI congreso colombiano de cooperación internacional	Hablar de las nuevas perspectivas de desarrollo, los desafíos sociales, políticos, y ambientales que enfrentamos como sociedad y reflexionar sobre acciones conjuntas a emprender con el apoyo de la Cooperación Internacional para coadyuvar en su solución.	Crecimiento Verde y Cambio Climático	Especializados	Fundación Norte-Sur				
4	Equipo de mejoramiento (Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención de Desordenes Musculo-esqueléticos)	Promocionar la salud del personal para prevenir enfermedades	SST	Especializados	ARL SURA				

Indicadores	Establecer lo que será medido con relación a un objetivo determinado y fortalecer las competencias de los funcionarios para realizar un buen análisis de la información.	Toda la Corporación	Especializados	ICONTEC				
Elaboración de informes de auditoría	Gestionar de forma efectiva la toma de decisiones y propuestas que generen acciones de mejora.	Control Interno	Especializados	ICONTEC				
Sistema de gestión ambiental ISO 9001: 2015 y 14001:2015	Actualizar los requisitos legales de las normas, con el fin de dar cumplimiento al sistema de Gestión Integral	Control Interno	Especializados	ICONTEC				
Proceso de muestreo de matrices ambientales: suelo, agua subterránea	Fortalecer el conocimiento de la oferta, demanda y calidad de los Recursos naturales Suelo y agua a través de matrices	Laboratorio	Especializados	IDEAM				
Metrología avanzada	Garantizar la precisión de los resultados y posibilitar el intercambio y la comparación a nivel internacional.	Laboratorio	Especializados	IDEAM				
Modelización de la calidad del aire. Métodos, modelos, análisis.	Implementar acciones para la prevención, reducción y control de la contaminación del aire	Recursos Naturales	Especializados	IDEAM				
Medición de ruido de emisión y ambiental. Normatividad, métodos, acreditación, correcciones, cálculo de incertidumbre, etc.	Realizar acciones para la gestión integral del Ruido en la jurisdicción de Cornare.	Recursos Naturales	Especializados	Ministerio de ambiente y desarrollo Sostenible				
Sistema de Información Geográfico (Fundamentos, Aplicativos ARGIS y otros, etc.)	Conocer sobre análisis Espacial y Cartográfico, aplicaciones y programas relacionados.	Planeación	Especializados	Ministerio de ambiente y desarrollo Sostenible				



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

Análisis de determinantes ambientales	Formular lineamientos y determinantes ambientales para los instrumentos de planificación territorial	Planeación	Especializados	Planeación				
Capacitación y actualización en gestión documental (Tablas de Retención documental, manejo de documentos electrónicos, manejo de archivos en la nube)	Fortalecer los conocimientos en la identificación de una Serie, Subserie, tipo documental, conservación y disposición final de un documento y Adquirir destrezas en la Producción, gestión y tratamiento de expedientes y documentos electrónicos	Oficina de Gestión documental-Planeación	Especializados	Planeación				
Normatividad ambiental vigente a todos los temas de aprovechamiento de Recursos Naturales.	Fortalecer los conocimientos técnico, logístico al control, seguimiento del uso y aprovechamiento de los Recursos naturales de acuerdo a la normatividad vigente	Grupo Recursos Naturales y servicio al cliente	Especializados	Planeación				
Tasación de Multas	Conocer los criterios para la imposición de multas por infracción a la normativa ambiental y establecer las variables para la sanción.	Servicio al cliente	Especializados	Planeación Servicio al cliente				
Régimen de aprovechamiento Forestal	Adquirir competencias en todo el personal de la Oficina de Gestión de la Biodiversidad, Áreas protegidas y Servicios Eco sistémicos, en las actividades relacionadas con el aprovechamiento directo de los recursos.	Grupo Recursos Naturales	Especializados	Servicio al cliente- Gestión de la Biodiversidad				
Evaluación de diseños de obra de captación y control	Realizar una adecuada evaluación de diseños de obra de captación y control, para garantizar el suministro del	Recurso Hídrico	Especializados	Recurso Hídrico				

	recurso a una población.							
Calculo de Tasa Retributiva y de uso	Generar las competencias en el personal del área para el cálculo correcto de la Tasa Retributiva y de uso	Recurso Hídrico	Especializados	Recurso Hídrico				
Evaluación de PUEAA	Fortalecer el ejercicio de autoridad ambiental y consolidar estrategias encaminadas al conocimiento, conservación, uso sostenible y manejo integral de los recursos naturales renovables de la región, para el mantenimiento de la biodiversidad, los bienes y servicios eco sistémico y el aprovechamiento de sus potencialidades.	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente	Especializados	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente				
Toma de muestras para permisos de Vertimientos. (práctica)	Adquirir conocimientos específicos en el proceso de muestreo de matrices ambientales: suelo, agua subterránea	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente	Especializados	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente				
Modelación de vertimientos	Mejoramiento de la Calidad del Recurso Hídrico a través de la Ejecución de Proyectos de Saneamiento Urbano y Rural	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente	Especializados	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente				
Aforos	Fortalecer el ejercicio de autoridad ambiental y consolidar estrategias encaminadas al conocimiento, conservación, uso sostenible y manejo integral de los recursos naturales renovables de la región, para el mantenimiento de la biodiversidad, los bienes y servicios eco sistémicos y el	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente	Especializados	Grupo recurso hídrico Servicio al cliente				

	aprovechamiento de sus potencialidades.							
Puebas de infiltración (práctica)	Fortalecer el ejercicio de autoridad ambiental y consolidar estrategias encaminadas al conocimiento, conservación, uso sostenible y manejo integral de los recursos naturales renovables de la región, para el mantenimiento de la biodiversidad, los bienes y servicios eco sistémicos y el aprovechamiento de sus potencialidades.	Grupo recurso hídrico	Especializados	Grupo recurso hídrico				
Toma de muestras de agua	Fortalecer el ejercicio de autoridad ambiental y consolidar estrategias encaminadas al conocimiento, conservación, uso sostenible y manejo integral de los recursos naturales renovables de la región, para el mantenimiento de la biodiversidad, los bienes y servicios eco sistémicos y el aprovechamiento de sus potencialidades.	Grupo recurso hídrico	Especializados	Grupo recurso hídrico				
Movimientos de tierra y problemas de erosión.	Identificar escenarios de riesgo y realizar de manera idónea algunos diagnósticos relacionados y direccionados a la prevención de estos.	Grupo recurso hídrico	Especializados	Grupo recurso hídrico				
Manejo de archivos en la nube	Adquirir conocimientos que faciliten subir y/o bajar documentos de	Toda la Corporación	Esenciales	Sistemas				

	archivo a servicios en la nube							
Manejo tecnologías para la digitalización de documentos	Adquirir conocimientos para digitalizar un documento de acuerdo con las características del documento y la parametrización del scanner.	Toda la Corporación	Esenciales	Didáctica empresarial Sena				
Control y seguimiento, evaluación y formulación de planes de ordenamiento, planes parciales y unidades de planificación rural	Generar las competencias necesarias en el personal del área para el control, evaluación y formulación de Instrumentos de Planificación.	Subd. Planeación y Ordenamiento ambiental del territorio	Especializados	Ministerio de ambiente y desarrollo Sostenible				
Capacitación en el Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de Violencia	Capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la Entidad, especialmente las que hacen parte del personal de la Unidad de Gestión Humana y Organizacional, y demás áreas que intervengan en las rutas de atención de los casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial.	Unidad de Gestión Humana y Organizacional	Especializados	Entes de Control				

Fuente: Gestión Humana y Organizacional.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



• @cornare



• cornare



• Cornare

OBSERVACIONES

- Las capacitaciones mencionadas en el cronograma están sujetas a cambios teniendo en cuenta que para la realización de algunas de ellas se debe contar con la programación de capacitadores externos a cero costos y otros dependerán del proceso de contratación.
- Si excepcionalmente, no se puede ejecutar la capacitación de algún tema descrito en el cronograma, se programará un nuevo tema para su reemplazo.
- Este cronograma es dinámico conforme a las necesidades del servicio de la Corporación.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL RIONEGRO-NARE



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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

Anexo 2. CRONOGRAMA INDUCCIÓN

SEMANA	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1												
2												
3												
4												

Fuente: Gestión Humana y Organizacional.

OBSERVACIONES

- Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de los Directivos y servidores de la Corporación.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

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



@cornare



cornare



Cornare