



1100-37

RESOLUCIÓN No. 057 de 2023

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena para la vigencia 2023”

El Director General, en uso de sus facultades legales en la Ley 99 de 1.993, y

CONSIDERANDO:

Que el literal e) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que el artículo 36 de la precitada ley, establece que “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario de la Función Pública, establece que las entidades autónomas, a través su máximo órgano de dirección, adoptarán las políticas de desarrollo administrativo establecidas.

Que el artículo 2.2.22.2.3 ídem reza: “Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: ... c). Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Institucional de Capacitación.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, el cual se constituye en un instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de Corpamag.



1100-37

RESOLUCIÓN No. 057 de 2023

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena para la vigencia 2023”

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho.

R E S U E L V E:

Artículo Primero. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena para la vigencia 2023, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo. La implementación, ejecución y evaluación del plan adoptado en el artículo 1ro de la presente Resolución, será responsabilidad de la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General de la Corporación.

Artículo Tercero. La presente Resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Marta D.T.C.H., a los 18 días del mes de enero de 2023

ORIGINAL FIRMADO
CARLOS FRANCISCO DÍAZ GRANADOS MARTÍNEZ
Director General

Proyectó: Carolina Sanchez.
Revisó: Paul Laguna Panetta.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2023

**GESTION DEL TALENTO HUMANO
SECRETARIA GENERAL**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.	5
ALCANCE	5
APARTADO CONCEPTUAL	6
EJES TEMATICOS PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2020-2030	7
CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL DISEÑO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.	10
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	12
EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	19
INDICADORES DE MEDICIÓN	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
ANEXO 1 FLUJOGRAMA	24

INTRODUCCIÓN

Hechos como la globalización, los avances tecnológicos y las nuevas orientaciones hacia lo público, obligan a las sociedades al acopio de conocimiento de todo tipo, con miras a mejorar su desempeño en los diferentes contextos.

En tal sentido los estados se han dado a la tarea de promover la mejora e innovación en la estructura, cultura organizacional y provisión de bienes y servicios del sector público,

El estado colombiano no es ajeno a este nuevo orden, por tal razón define directrices con miras a la implementación de ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo

El Modelo de Planeación y Gestión – MIPG tiene como uno de sus principales propósitos incrementar la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de la optimización de procesos que agilicen las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

De acuerdo con la guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, *El modelo integrado de planeación y gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados y que resuelva las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del Modelo Integrado de Planeación -MIPG, además, es uno de los ejes principales que se deben gestionar para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas.*

La Corporación Autónoma Regional del Magdalena, siendo coherente con lo anterior es consciente de la labor que cumple el talento humano dentro de una entidad y por esto acoge e implementa con este plan, los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la referida guía y el Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, para garantizar que los servidores públicos que laboran en ella sean cada vez más, competentes, innovadores, motivados y comprometidos, por lo que dentro los objetivos del Plan de Acción Institucional, se encuentra: Fortalecer la Corporación para el cumplimiento eficiente de las funciones misionales de la entidad y satisfacción de los clientes y partes interesadas, y lo evalúa a través del cumplimiento de la formulación y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones.

MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
Ley 1064 de 2006	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.
Decreto 681 de 2014	Por el cual se crea un Programa para el Reentrenamiento Laboral y la Formación a lo largo de la vida.
Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública modificado por el Decreto 815 de 2018	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionada con el derecho disciplinario

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer el talento humano de Corpamag a través de procesos de aprendizaje organizacional que incluyen actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.

Objetivos Específicos.

1. Implementar los lineamientos conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, para el diseño del Plan institucional de capacitación - PIC 2023
2. Capacitar y formar a los servidores públicos de Corpamag en los contenidos temáticos priorizados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje (DNAO).

ALCANCE

El proceso del componente de capacitación dentro de la Gestión estratégica del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena -Corpamag-, abarca desde el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, sigue con la planeación que permite identificar los objetivos, contenidos, entre otros, continúa con la implementación y finaliza con la evaluación del impacto de la capacitación. Por el enfoque del modelo del plan nacional de formación y capacitación se puede decir que realiza un ciclo que se repite continuamente.

APARTADO CONCEPTUAL

El componente de capacitación se desarrolla de acuerdo a los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, la cual se ve reflejada en el Plan Nacional de Formación y capacitación- PNFC: Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

- ✓ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ✓ **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”* (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- ✓ **Competencias laborales:** *Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación* (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- ✓ **Educación:** *Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.* (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- ✓ **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 establecidos para la educación formal.* (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). *El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica.* (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- ✓ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** *Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.* (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Según el Manual operativo del MIPG, la Gestión del Conocimiento y la Innovación es 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.

En atención a lo anterior, este eje busca que las Entidades Públicas:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

Eje 2. Creación de Valor Público

Este eje está orientado para que, a partir de la toma de decisiones de los servidores públicos y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Para alcanzar este objetivo se requiere fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Eje 3. Transformación digital

Actualmente, los cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han ocasionado que las Entidades Públicas

transformen sus procesos tradicionales a partir del uso de las herramientas tecnológicas con el fin de optimizar recursos y brindarle una mejor atención al ciudadano.

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se requiere que la oferta de capacitación que formulan las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

A partir de la implementación del Código de Integridad del servidor público en las Entidades Públicas de Colombia, la integridad y ética de lo público ha cobrado más importancia en el ámbito de formación y capacitación, ya que se reconoce que cada servidor debe ser integral y, por lo tanto, 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.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL DISEÑO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Cada servidor público, indiferente de su tipo de vinculación deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la Entidad, por esto, cuando se diseña un Plan Institucional de Capacitación se requiere lo siguiente:

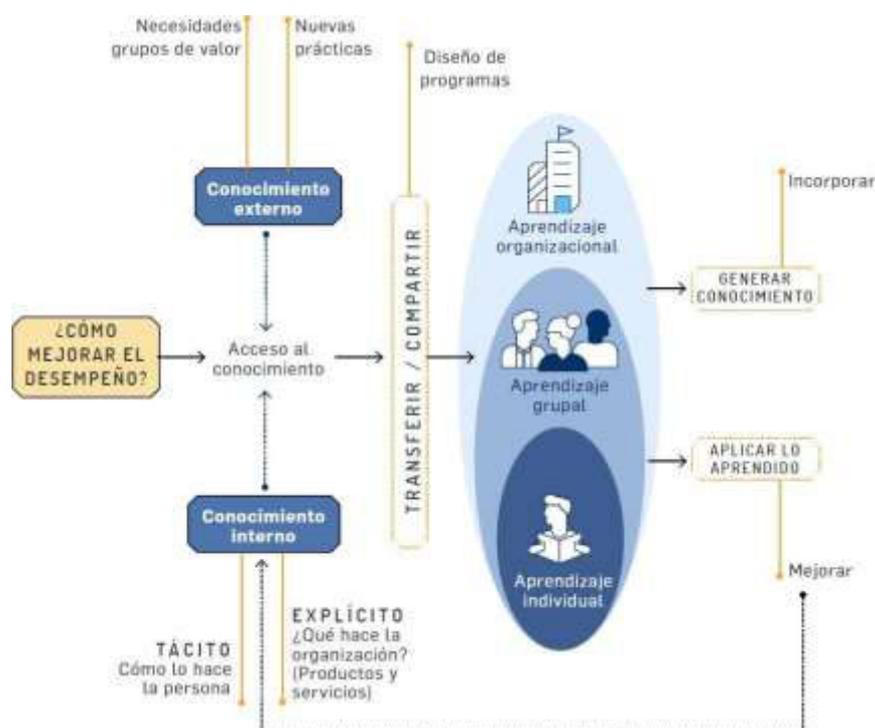
1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia y eficacia.

Siguiendo las directrices contenidas en el PNFC 2020 -2030 se establece la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público:



Según la figura anterior las entidades deben estructurar sus necesidades de capacitación entorno a la evolución de capacidades basada en un conocimiento que debe generar aprendizajes y por ende, capacidades en el conjunto de los servidores, partiendo de la oferta generada por la ESAP y Función Pública, y al igual que otras entidades y la oferta institucional de cada entidad.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del sector público, incluye la definición de aprendizaje organizacional, representado en el siguiente gráfico:



“La tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentran vinculados”.

Adoptando los lineamientos de la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, sin embargo, con el fin de gestionar el conocimiento al interior de la entidad, se admite la participación de los funcionarios vinculados en provisionalidad de la siguiente manera:

Carrera Administrativa	Provisionales	Personas en prestación de servicios
Capacitación Formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de Estímulos) Educación para el trabajo Inducción y Reinducción Entrenamiento en el puesto de trabajo Temas transversales	Inducción y Reinducción Entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas. Temas transversales de interés para el desempeño institucional Capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.	Temas transversales de interés para el desempeño institucional. (No tiene calidad de servidor público)

Acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Sondeo de necesidades de aprendizaje por jefaturas dependencias y grupos de trabajo

Con miras a realizar un ejercicio dinámico y con espacios de participación para todos los funcionarios, se aplicó la técnica de grupos focales, que permite la interacción de los miembros de los grupos, ofreciendo garantías para un ejercicio basado en la concertación y por ende en la definición clara de las necesidades de capacitación.

Como herramienta para la recopilación de la información se utilizó la herramienta, formulario de Google, teniendo como objetivo identificar las temáticas contenidas en el PNFC 2020 – 2030, además de otras necesidades de formación y capacitación.

El diseño del formulario fue realizado por el grupo de Gestión del Talento Humano, este fue enviado a los coordinadores de los grupos internos de trabajo y jefes de dependencia, junto con las funciones de cada grupo.

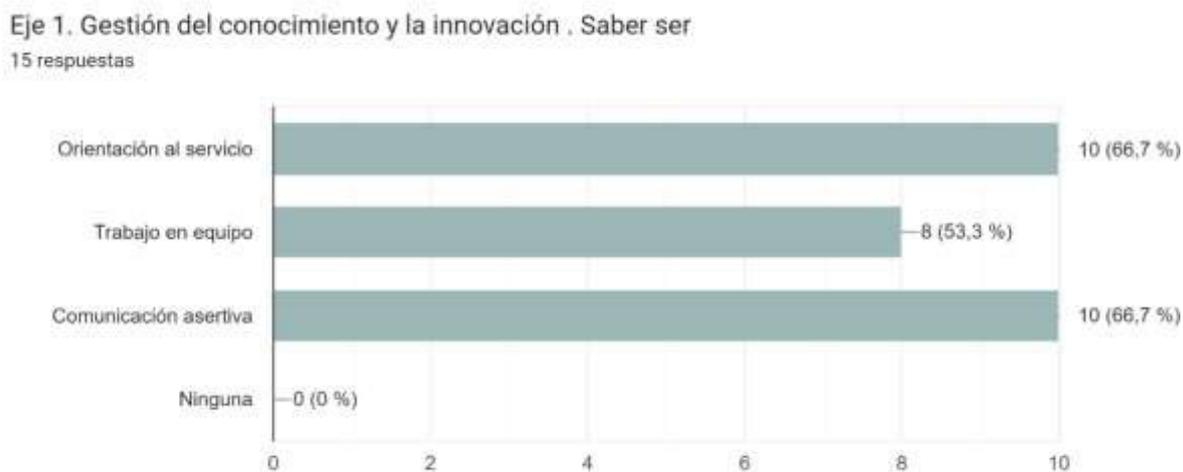
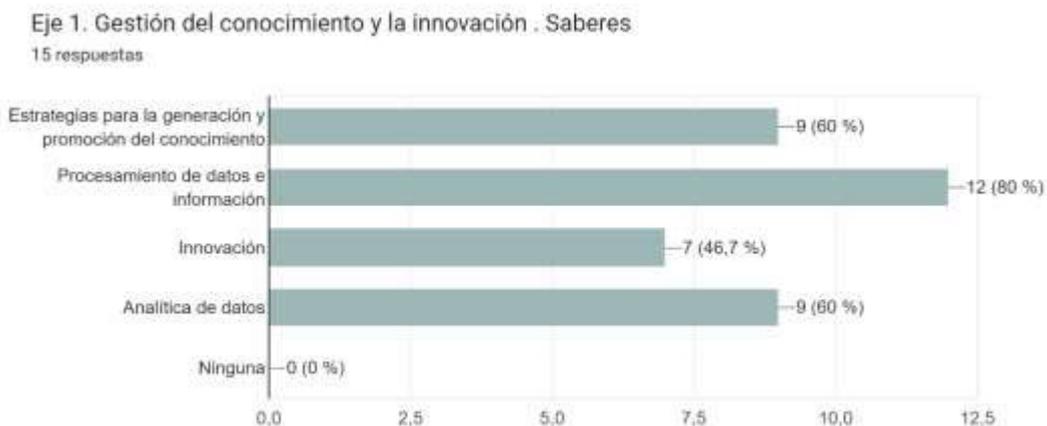
La información fue tabulada y analizada por el grupo de Gestión del Talento Humano, de los resultados de la encuesta se tiene que hubo una participación de 15 grupos de trabajo de las diferentes dependencias, lo que arroja una participación del 63.6%, si se tiene en cuenta que existen 22 grupos en la Entidad.

Ante el enunciado:

“Teniendo en cuenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, establecidos por el Departamento Administrativo de la

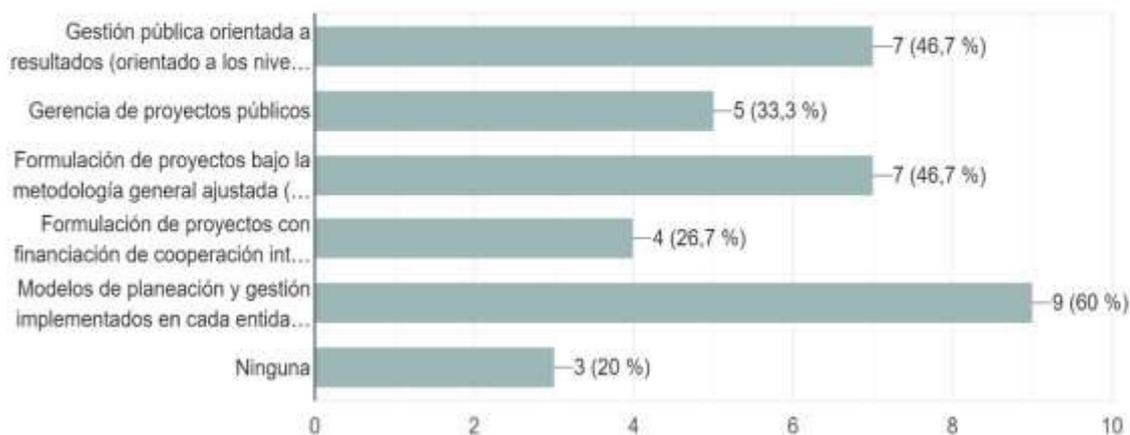
Función Pública. Los invitamos a seleccionar las temáticas en las que consideran que requieren fortalecer para mejorar el desempeño de los servidores públicos adscritos al Grupo Interno de Trabajo que coordina”.

A continuación, se presentan los resultados:



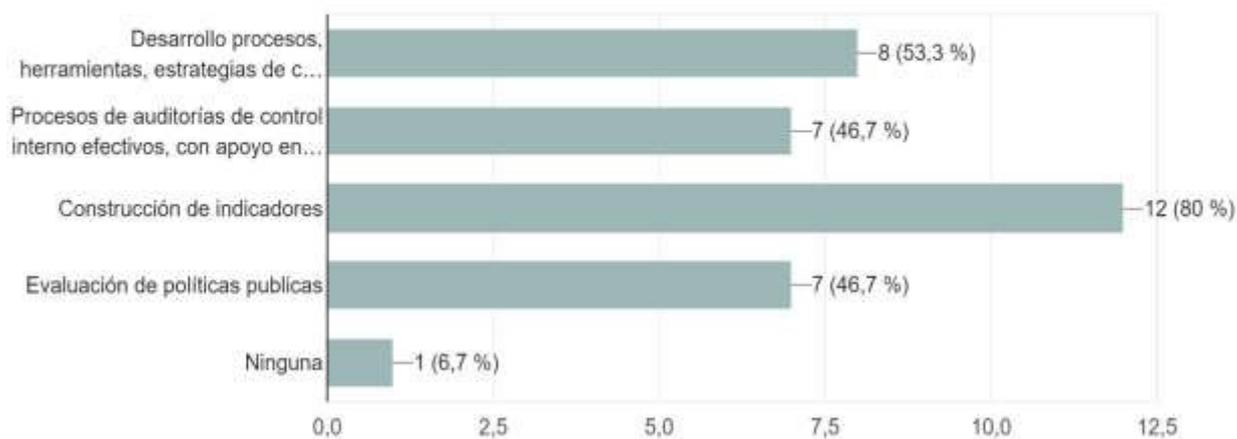
Eje 2. Creación de valor público. Saberes

15 respuestas



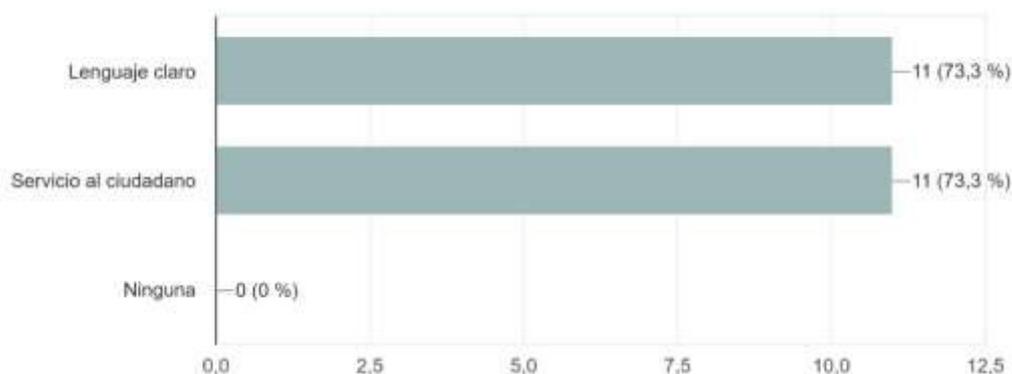
Eje 2. Creación de valor público. Saber Hacer

15 respuestas



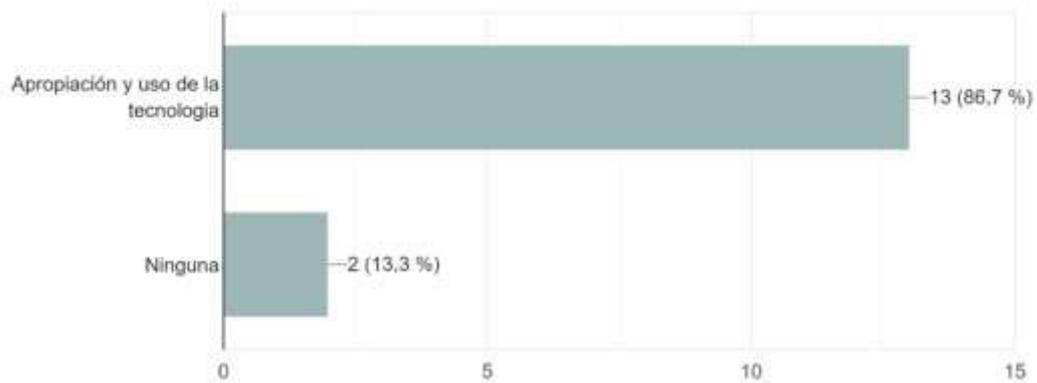
Eje 2. Creación de valor público. Saber Ser

15 respuestas



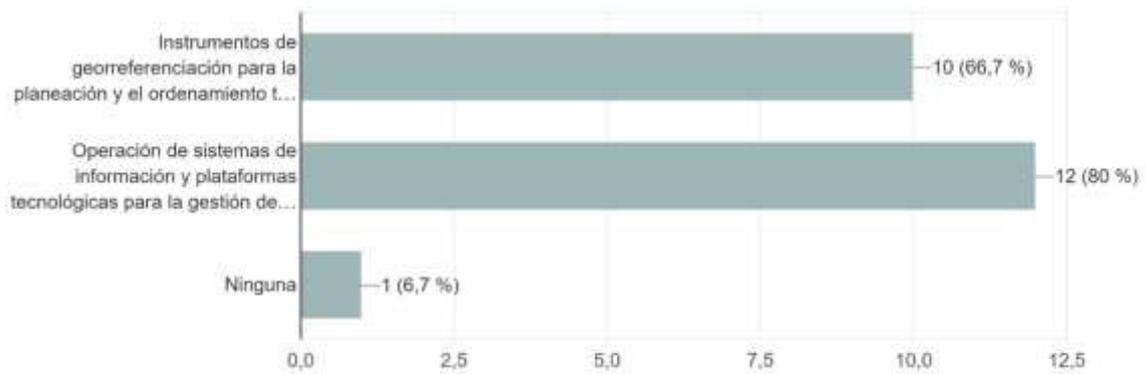
Eje 3. Transformación digital. Saberes

15 respuestas



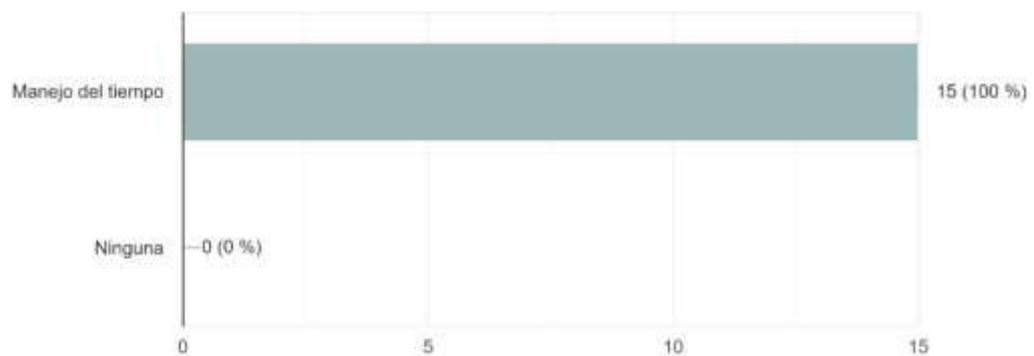
Eje 3. Transformación digital. Saber Hacer

15 respuestas



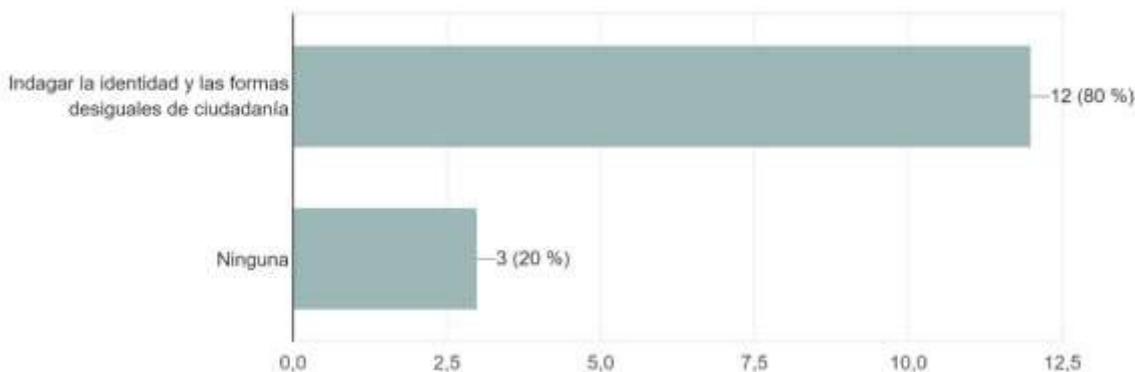
Eje 3. Transformación digital. Saber Ser

15 respuestas



Eje 4. Probidad y ética de lo público. Pensamiento crítico y análisis

15 respuestas



Priorización de Temáticas de Capacitación

La Priorización de los temas de capacitación de cada eje se define teniendo en cuenta las respuestas enviadas por los grupos, seleccionando las que mayores solicitudes mostraron en el ejercicio.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Saberes	Saber ser	Saber Hacer
Procesamiento de datos e información,	Orientación al servicio	Instrumentos estadísticos
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento,	Comunicación asertiva	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
Analítica de datos	Trabajo en equipo	Técnicas y métodos de investigación
Innovación		Administración del conocimiento

Eje 2. Creación de Valor Público

Saberes	Saber Hacer	Saber Ser
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	Construcción de indicadores	Lenguaje claro
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	Desarrollo procesos, herramientas estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).	Servicio al ciudadano

Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)	Procesos de auditorías de control interno efectivos con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	
Gerencia de proyectos públicos	Evaluación de políticas públicas	
Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional		

Eje 3. Transformación digital

Saberes	Saber Hacer	Saber Ser
Apropiación y uso de la tecnología	Operaciones de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Manejo del tiempo
	Instrumentos de georeferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	

Eje 4. Probidad y ética de lo público

PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS
Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía

Otras temáticas sugeridas por las jefaturas de oficina y grupos de trabajo

Dentro del mismo ejercicio de planificación se solicitó definir otras necesidades de capacitación teniendo en cuenta las dificultades identificadas en el desarrollo de sus actividades, gracias a esto, se identificaron algunos temas que desde los grupos internos de trabajo revisten especial importancia dado que hacen de los áreas del conocimiento bajo las cuales desarrollan sus actividades

Grupos de trabajo	Capacitaciones Solicitadas
Grupo Valles y Colinas del Ariguaní	Manejo de fauna silvestre proceso de decomiso de fauna y flora (ámbito legal)
Grupo Ciénaga Grande de Santa Marta	Manejo de Software de SIG, Excel avanzado
	Fortalecimiento de actividades y/ o operaciones de Geoprocesamiento en SIG,
	Modelación ambiental,
	Cálculos de oferta y demanda de recurso hídrico,
	Tasación de multas
Grupo Zona Costera	Modelación ambiental de la dispersión de contaminantes a las matrices suelo y agua. mediante Software de Qual2k avanzado. _
	Buenas prácticas en los procesos de perforación para exploración del agua subterránea y modelación de contaminantes en aguas subterráneas.
	Análisis de parámetros hidráulicos del agua subterránea.
	Análisis de vulnerabilidad de acuíferos - Método Drastic. _
	Toma de muestras de agua superficial y subterránea.
	Capacitaciones en interpretación de la norma por parte de expertos y ministerio de ambiente en permisos ambientales en el área marina.
	Prácticas de Bioseguridad en el manejo de Fauna Silvestre y uso de las herramientas para su captura y traslado.
	Sistemas de información geográfica.
SGA	Sistemas de información geográfica
	Ordenamiento territorial
Grupo Humedales del Sur , SGA.	Recepción, primeros auxilios y manejo de fauna silvestre.
	Capacitación sobre gestión de riesgos en los municipios.
	Capacitación sobre actualización de permisos ambientales
Oficina de Control Interno	Auditorías y evaluaciones de control interno;
	Gestión de Riesgos,
	Evaluación indicadores de gestión
Subdirección de Educación Ambiental y Participación Ciudadana	Capacitación en herramientas de office
	Formación en pedagogía y didáctica
	Formación en participación ciudadana de acuerdo a lo establecido en la Ley
Grupo Gestión de Recaudo	Gestión de cartera
	Manejo de bases de datos
	Gestión de cobro
Planeación	Sustentabilidad
	Energías renovables
	Cambio Climático

Grupos de trabajo	Capacitaciones Solicitadas
Gestión Administrativa	manejo de Almacén e inventario
	Programación de mantenimiento a infraestructura
	Administración de Parque automotor
Oficina de Laboratorio Ambiental	Formación NORMA NTC-ISO/IEC 17025:2017
	Formación AUDITORIA INTERNA NTC-ISO/IEC 17025:2017
Gestión Financiera	Retención en la fuente
	Retención de IVA
	Actualización contable y presupuestal
Grupo Gestión de Tasas	Formulación de proyectos metodología MGA
	Formulación de proyectos de financiación publica
	Excel intermedio-avanzado

EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

Desarrollo del Componente De Capacitación.

Las actividades de capacitación programadas en el Plan Institucional de Capacitación se enfocan en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Corpamag, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren según las exigencias de cada uno de los cargos y procesos realizados por la Entidad.

En relación a lo expuesto anteriormente, el presente Plan pretende abarcar el mayor número de funcionarios, considerando las metas institucionales para el año 2023, por lo que se realizarán jornadas de capacitación y de entrenamiento en puesto de trabajo, individual o por grupos de trabajo, de manera interna o externa de forma presencial o virtual, por inscripciones a oferta pública siempre que los temas requeridos sean ofertados por diferentes instituciones públicas o privadas incluyendo la oferta realizada por la Red Institucional de capacitación.

Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, se ha definido flujograma con miras a fortalecer y agilizar la gestión, este permite de una manera clara y precisa identificar los pasos a seguir dentro del procedimiento para acceder a las capacitaciones consignadas en el presente plan. (anexo1).

1. Jornadas de Inducción

Estas jornadas orientadas a brindar la información necesaria para la integración de los nuevos funcionarios, son coordinadas por el grupo de Gestión del Talento Humano y desarrolladas de manera presencial y con la participación de funcionarios de las distintas dependencias de la entidad. Se realiza bajo la metodología Magistral incluyendo actividades que permiten de manera lúdica apropiar conocimiento clave.

Durante las jornadas de inducción se deben abordar las siguientes temáticas:

- Información institucional: ¿Quiénes somos?, direccionamiento estratégico, breve reseña histórica, Corpamag dentro de la estructura del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible
- Funciones de Corpamag
- Jurisdicción
- Organigrama
- Presentación de video institucional
- Sistema de Gestión (objetivos, direccionamiento estratégico, relación entre procesos y dependencias, MIPG)
- Definición de todos los procesos del Sistema de Gestión
- Plan de Acción Institucional 2020-2023
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST (obligaciones con el SG-SST, riesgos).

El programa de Inducción de Corpamag tiene por objetivo integrar al funcionario a la cultura organizacional, los procesos que se realizan en cada una de las áreas y familiarizarse con el significado de ser Servicio Público en Colombia.

En esta inducción participan la totalidad de procesos ya sean misionales, estratégicos o de apoyo que intervienen en el cumplimiento de las metas institucionales.

Re-inducción

El programa de Re-inducción Institucional de Corpamag, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los procedimientos desarrollados en la entidad o temas que ameriten ser fortalecidos para el desarrollo óptimo de las actividades.

Esta actividad está dirigida a todos los funcionarios de la Entidad y se realiza por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio.

Entrenamiento: El entrenamiento en el cargo es una responsabilidad del jefe inmediato el cual debe buscar la adaptación del servidor a su cargo y debe facilitar su integración al área, para ello deben abordarse las siguientes temáticas:

- Funciones de la dependencia/ Grupo Interno de trabajo
- Funciones y Responsabilidades del cargo a ocupar
- Estructura de la dependencia/ Grupo Interno de trabajo
- Riesgos y controles del proceso
- Servicios que presta la dependencia/ Grupo Interno de trabajo
- Principales grupos de interés a los que se impacta
- Definición de compromisos a evaluar
- Procedimientos, formatos y cualquier documento necesario para el desarrollo de las actividades
- Sistemas de información necesarios para el desempeño del cargo

2. Capacitación en el Plan Anticorrupción

Obedeciendo los lineamientos definidos en el plan anticorrupción, se realizarán las capacitaciones para todos los funcionarios de la Corporación en las temáticas exigidas en el Plan Anticorrupción:

Componente 4: Atención al ciudadano.

Subcomponente 3: Talento humano

3.1. Fortalecer las competencias de los servidores públicos que atienden directamente a los ciudadanos a través de procesos de cualificación.

3.2. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación temáticas relacionadas con el mejoramiento del servicio al ciudadano, como por ejemplo: cultura de servicio al ciudadano, fortalecimiento de competencias para el desarrollo de la labor de servicio, innovación en la administración pública, ética y valores del servidor público, normatividad, competencias y habilidades personales, gestión del cambio, lenguaje claro, entre otros.

3. Implementación de la Política de Integridad

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño, la cual tiene por objetivo alcanzar la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha diseñado como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses, los cuales son abordados en el presente Plan de la siguiente manera:

- **Código de Integridad:** Campañas de sensibilización y promoción conceptual de los valores del servicio público en Colombia: Respeto, Honestidad, Compromiso, Justicia y Diligencia.
- **Conflicto de Intereses:** Capacitación en los siguientes temas:
 - Trámites de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al Art 12 de la Ley 1437 del 2011.
 - Trámites contenidos en la Ley 2013 de 2019 a los actores obligados.
 - Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción (DAFP)
- **Capacitación en Competencias Comportamentales**

En cuanto a las competencias comportamentales, se consideran dentro de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la corporación las definidas en el Artículo 2.2.4.7 Decreto 815 de 2018, las cuales al ser inherentes a todo servidor público se hace indispensable fortalecer de manera continúa

Competencia Comportamental
Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio

- **Proyecto de Aprendizaje por Equipos**

Mediante esta modalidad de capacitación, se busca con los proyectos resolver las necesidades de aprendizaje y transformar problemas en el contexto laboral de un grupo de colaboradores de la organización, con el propósito de brindar soluciones a las necesidades y mejora continua.

A partir de problemas, preguntas e inquietudes relacionadas con su entorno y su gestión laboral, el equipo se traza unos objetivos de aprendizaje y, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus miembros, establecerá una serie de estrategias internas y externas que deberá desarrollar dentro de un cronograma e incluir en la ficha de aprendizaje del equipo.

- **Curso de actualización para la Alta Gerencia de la Administración Pública**

Según lo dispuesto en el Estatuto de la Administración Pública- ley 489 de 1998, en armonía con lo señalado en la ley 190 de 1995, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el artículo 47 de la ley 909 del 2004, los altos directivos del Estado deben realizar el curso de inducción para altos directivos del Estado realizado por la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP.

INDICADORES DE MEDICIÓN

Para medir la cobertura y eficiencia del presente Plan, se establecerán los siguientes indicadores para medirlos de manera anual:

1. Total de servidores que asistieron a la capacitación/Total de servidores en la Entidad
2. Servidores de carrera que se capacitaron en el período/Total de servidores de carrera en la Entidad.
3. Porcentaje de Evaluaciones de capacitación realizadas por el jefe inmediato en estado Satisfactorio

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para hacer un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación, Corpamag ha definido los siguientes indicadores de gestión.

No.	Criterio a Evaluar	Fuente de información
1	Aplicación de lo aprendido	Formato de evaluación de capacitación
2	Impacto del PIC 2022 en el desempeño por áreas.	Formato de Evaluación de Capacitación
3	% ejecución según el POAI	Medición de Indicadores e Informe semestral

Anexo 1. Flujograma procedimiento solicitud de capacitaciones

