PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC – 2024

SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR

ENERO 2024

Contenido

INTRODUCCIÓN 4
1. OBJETIVOS 5
1.1 OBJETIVO GENERAL 5
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 6
2. MARCO NORMATIVO 6
3. ALCANCE 9
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 9
5. DEFINICIONES 10
6. GENERALIDADES INSTITUCIONALES 12
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, PEDAGÓGICOS Y ESTRATEGIAS 13
7.1 CONCEPTUALES 13
7.2 PEDAGÓGICOS 13
7.3 ESTRATEGIAS 13
8. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 14
9. EJES TEMATICOS 18
9.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANO 19
9.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE 20
9.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD 20
9.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA 20
9.5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO 21
9.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS 22
10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 22
10.1 INSUMOS 23
10.2 PROGRAMAS DE APRENDIZAJE 23
11. CONTENIDO TEMATICO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024 24
11.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS 24
11.2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE 25
11.3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD 25
11.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA 25

11.5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO 25
11.6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS 26
12. EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN... 26
12.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 27
12.2 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 28
13. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..... 29
14. DIVULGACIÓN 29
15. EVALUACIÓN..... 29
16. PRESUPUESTO..... 30
17. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2024 30

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual la Corporación Autónoma Regional del Cesar - Corpocesar, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores y servidoras de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC 2024; priorizando las necesidades para la institución.

Así mismo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, en el marco de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es imperativo el fortalecimiento de las capacidades, habilidades y competencias del talento humano, a través de la ejecución de un Plan Institucional de Capacitación que ofrezca programas de aprendizaje encaminados al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en la Planeación Estratégica. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el propósito de forjar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos de la entidad.

De igual forma, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 define el rol de la capacitación en la Gestión Estratégica del Talento Humano y expone los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación.

Por todo lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2024 de Corpocesar se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos 2020 - 2030, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. De igual forma, se implementó la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

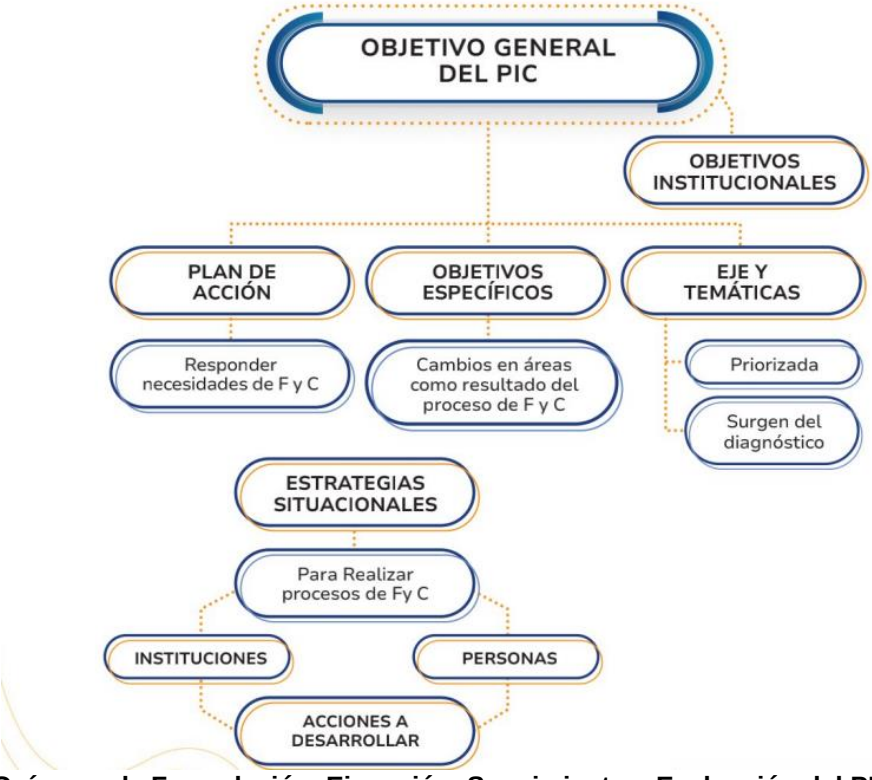
Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Corporación tiene previsto realizar la jornada de inducción y reinducción y las capacitaciones con la red institucional a los nuevos empleados de la Corporación.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

De acuerdo con la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP, el objetivo general del PIC, es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones a través de cursos, diplomados, inducción y entrenamiento.

satisfacer las necesidades de aprendizaje identificadas, permite fortalecer las competencias laborales y comportamentales, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del talento humano, lo que redunda en que el servidor aporte así al cumplimiento de metas y objetivos trazados en la Planeación Estratégica de la Entidad.



Fuente: Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PIC del DAFP

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas para la política de capacitación para la planeación del PIC 2024.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer.

- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de las necesidades.

- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias funcionales e individuales en cada uno de los servidores.

- Integrar a los servidores que se vinculen a la Corporación a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción y Reinducción Institucional.

- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos de la Entidad a través de las capacitaciones realizadas.

- Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2024 teniendo en cuenta los lineamientos técnicos, jurídicos y metodológicos en esta materia, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991: Artículo 53 "… por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento".

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- Artículo 4 - "*Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa "

- Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

  …2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) 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…"

- Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

  La capacitación y formación de los empleados 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.

  Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño…"

- Ley 734 de 2002: Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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

- "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para

desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

- Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

- Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- Decreto 894 de mayo 28/2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

- Decreto 648 de abril 19/2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

- Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

- Circular Externa No. 100-010- 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

- CONPES 3975 de 2019: Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial.
- 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.

- Ley 1952 de 2019, numeral 3 artículo 37 y numeral 42 artículo 38, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

- Decreto 051 de 2018 por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009

- Resolución 104 de 2020 del DAFP y la ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

3. ALCANCE

Se inicia con la detección de necesidades de capacitación y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas; fomentando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores públicos, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Corporación Autónoma Regional del Cesar- Corpocesar, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

- ✓ 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 con el aprendizaje organizacional.

- ✓ Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, tendrán prelación los empleados de carrera.

- ✓ Economía: En todo caso se 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 en cada dependencia de Corpocesar.

5. DEFINICIONES

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).

Competencia

“Es la 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, 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 Ar.4).

Dimensión del Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Plan de Aprendizaje del Equipo

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

6. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

Misión:

"Liderar, administrar y ejecutar, dentro de su jurisdicción, la gestión ambiental de los recursos naturales renovables y el ambiente, para el desarrollo sostenible del territorio".

Visión:

"En el 2040 habremos reafirmado nuestro reconocimiento a nivel nacional y dentro de la jurisdicción como autoridad líder en la gestión ambiental, a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano y la modernización tecnológica, para contribuir al desarrollo sostenible".

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, PEDAGÓGICOS Y ESTRATEGIAS

7.1 CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

7.2 PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

7.3 ESTRATEGIAS

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una

perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado)

En la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- se tendrán en cuenta los lineamientos Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, Guía Metodológica para la -implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC, el cual buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico.

8. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

El Plan Institucional de Capacitación para el año 2024 se realiza teniendo en cuenta el procedimiento de capacitación creado para este objetivo, la actualización del PIC según la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Ilustración 7. Organización de la oferta institucional de capacitación

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E- LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultados de DNAO	**Entidades públicas** Programas de capacitación
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	**Líderes de políticas MIPG** **Cordinación sectorial** **Entidades públicas** Programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	**Esap** Programa de banco de capacitación **Líderes de políticas MIPG** **Entidades públicas** Programas de inducción

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

La formulación de PIC, obedece a la necesidad de establecer mecanismos de aprendizaje en función de la evolución de las capacidades y generación de aprendizaje en conjunto a todos los servidores públicos de la entidad tales como:

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.

Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.

Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes señalados en el Plan Nacional

- ✓ Vocación de servicio con énfasis en lo público
- ✓ Defensa y cuidado del patrimonio público
- ✓ Gestión de la información y la seguridad digital
- ✓ Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- ✓ Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- ✓ Cultura organizacional y cambio cultural
- ✓ Clima laboral
- ✓ Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- ✓ Competencias comportamentales las cuales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015.

El propósito de Plan debe ser el de desarrollar en los servidores públicos de la Corporación, competencias laborales de forma integral, estimulando su desempeño óptimo a través de la formación y la capacitación, teniendo en cuenta variables señalada en el PNFC 2020 – 2030, tales como:

> ***"Política de Estado****: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.*
>
> ***Cultura de la ética, la probidad y la integridad****: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes - DOCUMENTO OFICIAL - 4 0 y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.*
>
> ***Los valores del servidor público****: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y*

respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

La visión de desarrollo y equidad: la equidad*: comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político" (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 pág. 43-44).*

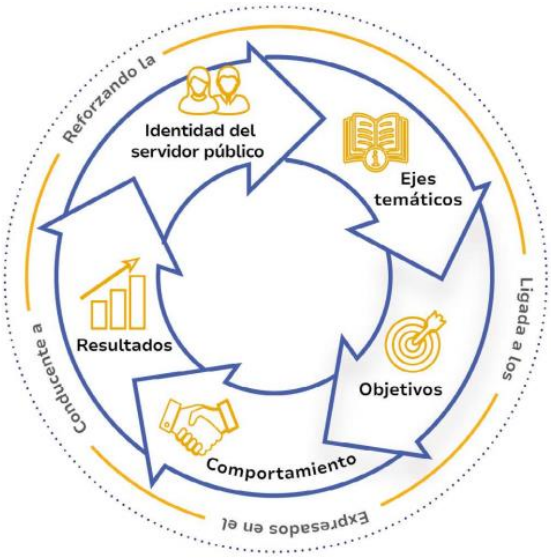


Ilustración 10. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas

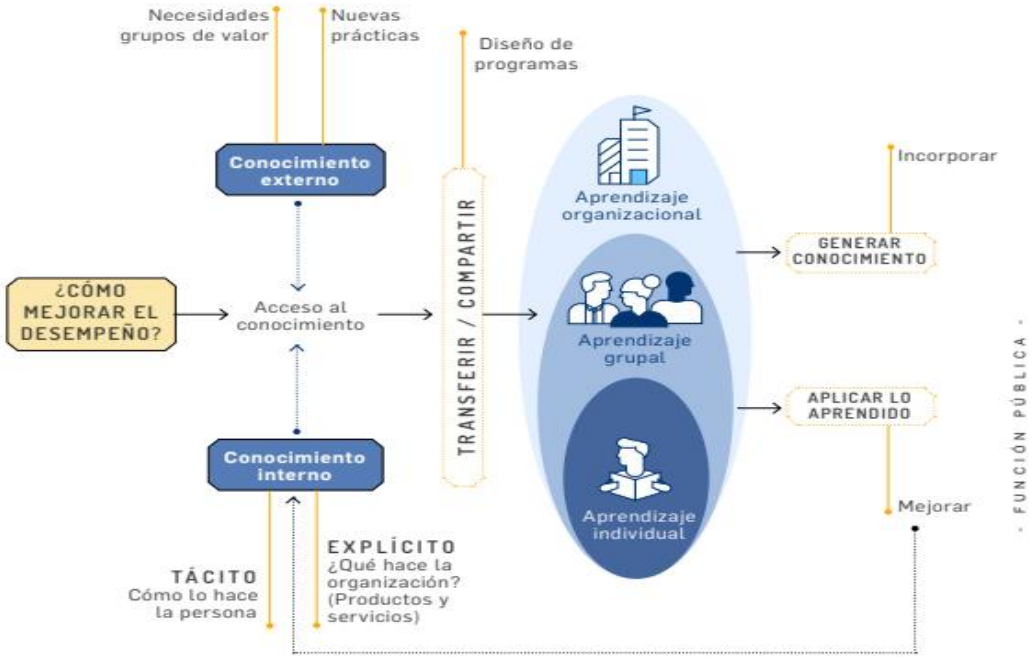
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

20 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico, el aprendizaje organizacional, Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



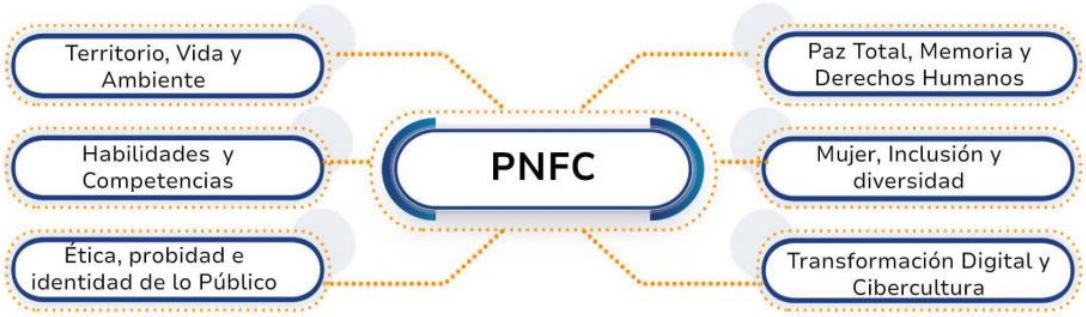
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC 2020 –2030

9. EJES TEMATICOS

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, las capacitaciones que realice la Corporación Autónoma Regional del Cesar, se priorizarán en los siguientes ejes temáticos:

Ilustración 11. Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

9.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANO

La administración pública esta orienta hacia la creación de políticas, planes, programas y proyectos que generen impacto en la convivencia y el bienestar de la población en general, contribuyendo a la construcción de la paz dentro del territorio, como uno de los fines esenciales del estado colombiano; Artículo 2 de la CPC de 1991: (…) *mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. (…)*.

> "Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza" (**Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026), pág. 207**).

En este contexto y teniendo en cuenta que desde el Gobierno Nacional se está promoviendo la búsqueda de diálogos con los diferentes grupos al margen de la ley para alcanzar la tan anhelada paz en el territorio colombiano, se hace necesario fortalecer en los servidores en la capacidad de respuesta a los trámites que dentro del proceso de paz se deban adelantar para el logro de una paz "**sostenible y duradera**", apropiándolos de conocimientos enfocados en Derechos Humanos.

9.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

En el marco del proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno, el reordenamiento territorial se convierte en un pilar de promoción para el desarrollo económico y social en armonía con el ambiente, que en particular para el país es bastante diverso.

Para llevar a cabo esta armonización desde la Corporación y como máxima autoridad ambiental dentro del departamento del Cesar, es necesario que los servidores de la entidad profundicen sus conocimientos sobre el campo territorio-ambiental y su participación en el proceso de paz, con el fin de concientizarlos desde su rol, propiciando en ellos capacidades y competencias que les permitan asumir los nuevos retos, que desde la participación ciudadana, las políticas y el desempeño de la entidad se les presenten en el ejercicio de sus funciones.

9.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Las temáticas de este eje, deben estar orientadas a cerrar las brechas que durante mucho tiempo han existido con relación a la equidad entre géneros y la exclusión de grupos poblacionales diferenciados. En este sentido y tal como lo resalta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, "*De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades*."

9.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Con la ejecución de las temáticas de este eje, se busca desarrollar competencias en los servidores enfocadas en la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada.

Según el CONPES 3975[1] se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

[1] Departamento Nacional de Planeación, 2019

- ✓ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ✓ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ✓ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ✓ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Es importante generar entre los servidores públicos de la Corporación una apropiación de conocimientos basados en las nuevas tecnologías de la información, que se han convertido en un eje fundamental para el ejercicio de las funciones desde la pandemia del COVID-19. Para nadie es un secreto que cuando se presentan cambios en la manera de llevar a cabo determinada actividad, se crean barreras, ya sea por falta de conocimiento o porque simplemente existe un miedo latente a hacer las cosas de manera diferente a lo que tradicionalmente se está acostumbrado.

Por esta razón, hay que fomentar el uso de herramientas tecnológicas que contribuyan a simplificar el trabajo agilizar el trabajo, lo que puede redundar en mayor productividad y eficacia.

9.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual, para lo cual el fortalecimiento de la gestión pública enmarcada en un código comportamental integro, se presenta como una oportunidad de querer y poder hacer las cosas bien, desde el punto de vista conductual.

Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

A partir de lo anterior, las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la

construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

"Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado". (**Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 pág. 69**)

9.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La estructuración de las temáticas a desarrollar dentro de este eje, están enfocadas en fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad, partiendo de la base que, un servidor capacitado obtendrá mejores resultados en el desempeño de sus funciones, redundando en un excelente servicio hacia la comunidad, con oportunidad y calidad, lo que conlleva al cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es una herramienta que permite orientar la estructuración y desarrollo del plan, cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos de la Entidad.

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2024.

Para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de los funcionarios de la Entidad, se tuvo en cuenta a aquellas identificadas por cada uno de ellos, de acuerdo al seguimiento y cumplimiento de sus funciones, el desarrollo de los procesos que se adelantan desde su dependencia, los planes de mejoramiento, las evaluaciones de desempeño, entre otras.

Se categorizaron los temas de acuerdo con el que hacer institucional y se agruparon en temáticas priorizadas por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, seis (6) ejes temáticos: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS, TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE,

MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA, PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO y HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

El diagnóstico del presente Plan se desarrolló teniendo como base fundamental la "encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2024" que se envió a través de correo electrónico a los líderes de procesos para que en conjunto su equipo de trabajo, realizaran la caracterización de las competencias funcionales y comportamentales que requieren fortalecimiento a través de capacitaciones, entrenamiento o inducción en el puesto de trabajo, con el fin de mejorar el desempeño individual y colectivo de los servidores públicos de la Corporación.

10.1 INSUMOS

- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- ✓ Encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2024.
- ✓ Planeación Estratégica.
- ✓ Informes de Gestión de Control interno.
- ✓ Acuerdos Sindicales.
- ✓ Valores definidos para los servidores públicos: Código de Integridad
- ✓ Sistema de Gestión (Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 sobre la implementación del nuevo Sistema de Gestión "MIPG").
- ✓ Manual de Funciones

10.2 PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Programa de Inducción: La Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para el caso, la Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano, da la bienvenida a los nuevos servidores en una sesión de tipo presencial, donde se dan a conocer los aspectos generales de la entidad. Posterior a ello se programan durante el año Jornadas de Inducción grupales para reforzar los conocimientos del

nuevo servidor respecto de la entidad.

Dentro del Programa de Inducción, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual se orienta específicamente a impartir al funcionario la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para desempeñar el cargo.

La Reinducción: está dirigida a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. Se aplica por lo menos cada dos años.

Programa de Capacitación: Las capacitaciones se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de las necesidades presentadas por las diferentes dependencias de la entidad. Las mismas estarán enmarcadas en los seis (6) ejes temáticos: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS; TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE; MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD; TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO y HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

Las actividades a desarrollar tendrán el propósito de fortalecer en los servidores públicos su capacidad de aprendizaje y acción, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en función de lograr eficiencia y la eficacia en la administración en los diferentes niveles jerárquicos, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, mejorar la prestación del servicio a la comunidad, lograr un eficaz desempeño del cargo y potencializar el desarrollo personal.

11. CONTENIDO TEMATICO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

Una vez analizadas y evaluados todos los insumos para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar se priorizaron los temas propuestos, los más relevantes y que serán objeto del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024. Estos temas responden a las demandas y dinámicas del entorno en el cual se desarrollan las actividades misionales, así mismo, están seleccionados de acuerdo con los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

11.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

1. La paz esencia del Gobierno
2. Evaluación de políticas públicas

3. Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio

11.2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

1. Energías limpias y conflictos socioambientales.
2. Cambio climático.
3. Flexibilidad y adaptación al cambio.
4. Manejo de ecosistemas estratégicos (páramos, bosque seco, humedales)

11.3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

1. Violencias basadas en género.
2. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
3. Resolución de conflictos.

11.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

1. Industria 4.0. y su relación con el Estado.
2. Seguridad digital.
3. Cibercultura.
4. Comunicación digital; redacción, producción de contenidos digitales y herramientas de medición y seguimiento a redes sociales.
5. Gestión de Proyectos de TI
6. Cybersecurity

11.5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

1. Marco general del funcionamiento del estado Funciones generales de las corporaciones autónomas regionales.
2. Participación ciudadana, transparencia y atención a la ciudadanía: ley 1712 de 2014 - ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública
3. Instrumentos de planificación de las Corporaciones Autónomas Regionales.
4. Políticas, normas y cultura organizacional de la corporación
5. Normatividad ambiental vigente
6. Capacitación para la atención a peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) dentro de los términos legales establecidos en la ley 1437 de 2011

y la ley 1755/2015.
7. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
8. Identidad nacional y del servicio público.
9. Guía de auditoría basada en riesgos.
10. Teoría general de acto administrativo.
11. Liderazgo sindical.
12. Negociación colectiva en el sector público.
13. Clima sindical.

11.6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS

1. Gestión documental
2. Gestión del Talento Humano por Competencias.
3. Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.
4. Ofimática e informática.
5. Sistemas de Información Geográfica.
6. Redacción de informes.
7. Aplicación de la normatividad relacionada con los RCD y PSMV
8. Manejo de la plataforma VITAL para solicitud de aprovechamientos forestales.
9. Sistemas de información en biodiversidad.
10. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
11. Tasación de Multa
12. Peritazgo ambiental

12. EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC- 2024 la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano tendrá en cuenta las siguientes modalidades:

Capacitaciones Presenciales: Organizadas para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.

Capacitaciones semipresenciales: Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.

Capacitaciones Virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

Estas capacitaciones se pueden adelantar a través de seminarios, talleres, cursos, conferencias, congresos, entre otros, jornadas de inducción y reinducción.

Durante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, existe la posibilidad que se presenten cambios con relación a oportunidades de formación o capacitación sobre temas que no están incluidos en el PIC, que se pueden adelantar en la medida que los recursos asignados lo permitan.

12.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El artículo 7º del 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, dispone: "(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo."

Los objetivos de la inducción son:

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

Los objetivos de la reinducción son:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

12.2 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la entidad:

ACTAS DE REUNIÓN: Es el documento escrito que registra los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión del Comité, con la finalidad de certificar lo acontecido y dar validez a lo acordado.

PLANILLA DE ASISTENCIA: Formato establecido por la Corporación en el cual se debe diligenciar la información allí requerida.

CERTIFICADO DE ASISTENCIA O PARTICIPACIÓN: Documento expedido por la institución reconocida en la que se debe indicar el nombre completo de la persona participante, nombre del curso, seminario, congreso, taller u otro, lugar y fecha, número de horas de duración.

INFORMACIÓN PRESENTADA: Hace referencia al envío de una copia de la información presentada en la jornada de capacitación como memorias, presentaciones y demás ayudas didácticas.

PCA-01-F-92 “Formato de Evaluación de Eficacia e Impacto de la Capacitación”: En aras de garantizar el impacto, eficiencia y eficacia en el desarrollo del presente plan, los líderes de los procesos y/o dependencias deben garantizar la evaluación de las capacitaciones y enviarlo al Coordinación GIT para la gestión del Talento Humano para medición del impacto de las capacitaciones.

13. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2024 de Corpocesar se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
Universidad Nacional de Colombia
Contaduría General de la Nación
Gobierno en Línea
Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Departamento Nacional de Planeación - DNP -
Archivo General de la Nación – AGN
Entidades organizadoras de eventos para temas de interés de la Corporación.

14. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, será socializado con los servidores públicos a través de correo electrónico, así mismo, será publicado en la página web de la entidad.

15. EVALUACIÓN

La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos al desarrollo de las funciones de los funcionarios, dicha evaluación se realizará a todos los eventos de capacitación.

Por medio del Formato PCA-01-F-92 “Formato de Evaluación de Eficacia e Impacto de la Capacitación” se evaluará el impacto de las capacitaciones del PIC 2024 dicho formato permite medir las contribuciones de las capacitaciones frente a las competencias funcionales y comportamentales del funcionario.

Semestralmente la Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano presentará un informe al Comité de Gestión y Desempeño para dar a conocer el porcentaje de avance de la ejecución del PIC.

Indicadores De Evaluación

CRITERIO	INDICADOR	EVIDENCIA
Alcance del PIC	Número de servidores públicos capacitados/Total servidores públicos de planta*100	Formatos de asistencia a capacitación
Cumplimiento del PIC	N° de capacitaciones realizadas/N° Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Informes de seguimiento

16. PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Capacitación se financiará con el presupuesto asignado para la vigencia 2024, tanto por recursos de funcionamiento como de inversión.

17. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2024

El cronograma de capacitaciones será socializado y ejecutado a través de la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024, estará sujeto a ajustes de acuerdo con nuevas necesidades identificadas durante la ejecución de este.

ANEXO: CRONOGRAMA PIC 2024.