PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC – 2021

SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMAN

VALLEDUPAR
2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 4
1. OBJETIVOS 6
1.1 OBJETIVO GENERAL 6
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 6
2. ALCANCE 7
3. MARCO NORMATIVO 7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 10
5. DEFINICIONES 12
6. GENERALIDADES INSTITUCIONALES 14
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, PEDAGÓGICOS Y ESTRATEGIAS 15
7.1 CONCEPTUALES 15
7.2 PEDAGÓGICOS 15
7.3 ESTRATEGIAS 16
8. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020 16
9. EJES TEMATICOS 19
9.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION 23
9.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO 25
9.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL 26
9.4 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO 27
10 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS 24
10.1 INSUMOS 29
10.2 PROGRAMAS DE APRENDIZAJE 26
11. CONTENIDO TEMATICO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 27
11.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN 27
11.2 CREACION DE VALOR PUBLICO 28
11.3 TRASNFORMACION DIGITAL 28
11.4 PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO 29
12. EJECUCIÓN DEL PLAN ISNTITUCIONAL DE CAPACITACION 29
12.1 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 30
13. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 30
14. DIVULGACIÓN 31
15. EVALUACION 31
15.1 INDICADORES DE EVALUACION 31
16. PRESUPUESTO 31
17. CRONOGRAMA 32

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 (as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC 2020; priorizando las necesidades más indispensables 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, Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación, Eje 2. Creación de Valor Público, Eje 3. Transformación Digital y Eje 4. Probidad y Ética de lo Público.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2021 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 2021 de la Corporación tiene previsto realizar jornadas de inducción y las capacitaciones con la red institucional a los nuevos empleados de la Corporación.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales y comportamentales, conocimientos, habilidades y actitudes para la profesionalización de los servidores públicos a través de la capacitación, entrenamiento e inducción, satisfaciendo las necesidades de aprendizaje identificadas, aportando así al cumplimiento de metas y objetivos trazados en la Planeación Estratégica de la Entidad.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas para la política de capacitación para la planeación del PIC 2021.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de 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 Institucional.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos de la Entidad a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Implementar el PIC 2021 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. 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 2020-2023, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

3. 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.

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 dentro del marco del desarrollo sostenible la gestión ambiental en su jurisdicción".

- ✓ **Visión:**

  "Lograr que en el 2020 el desarrollo integral de la comunidad se dé en armonía con la naturaleza, reconociendo y fortaleciendo la identidad cultural y la vocación productiva del territorio".

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)

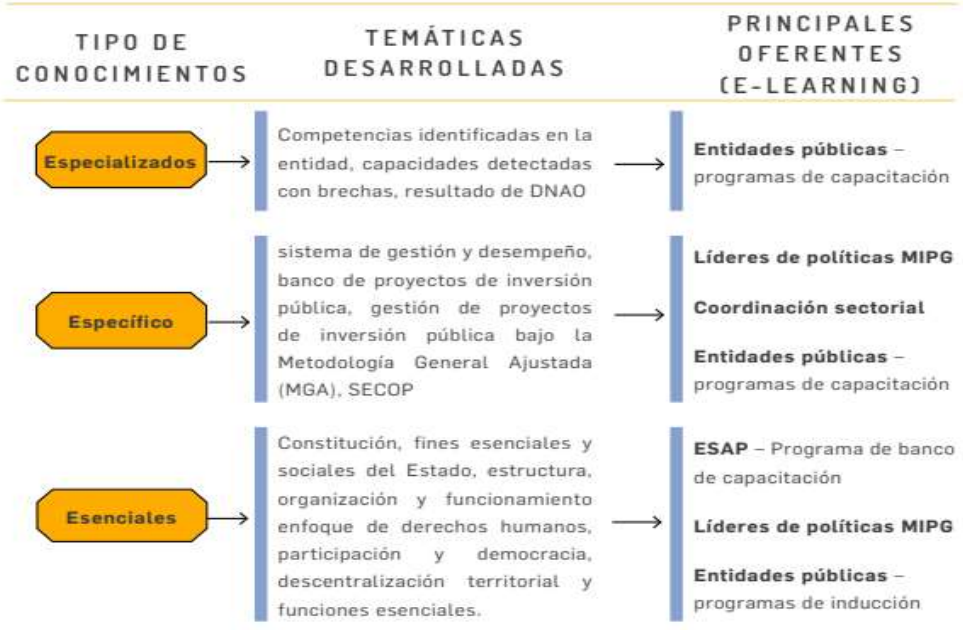
En la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- se tendrán en cuenta los lineamientos Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, elaborado por el DAFP (marzo 2020); Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional 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 2020

El Plan Institucional de Capacitación para el año 2020 se realiza teniendo en cuenta el procedimiento de capacitación creado para este objetivo.

Se realiza la actualización del PIC según la directriz de la Resolución 104 del 4 de marzo de 2020 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Figura 11. Organización de la oferta institucional de capacitación



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

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.

  - ✓ Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información - FUNCIÓN PÚBLICA - 3 1 financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de

contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

- ✓ **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 resultados11 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.
- ✓ Defensa y cuidado del patrimonio público.
- ✓ Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario12, 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 (Decreto 815 de 2018), entre otros.

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:

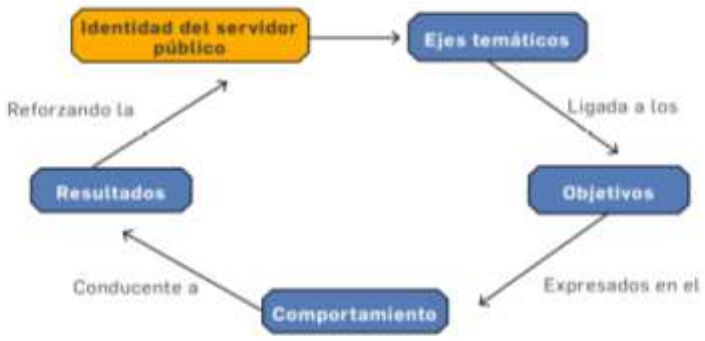
- ✓ **Política de Estado**: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación 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.

Figura 14. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

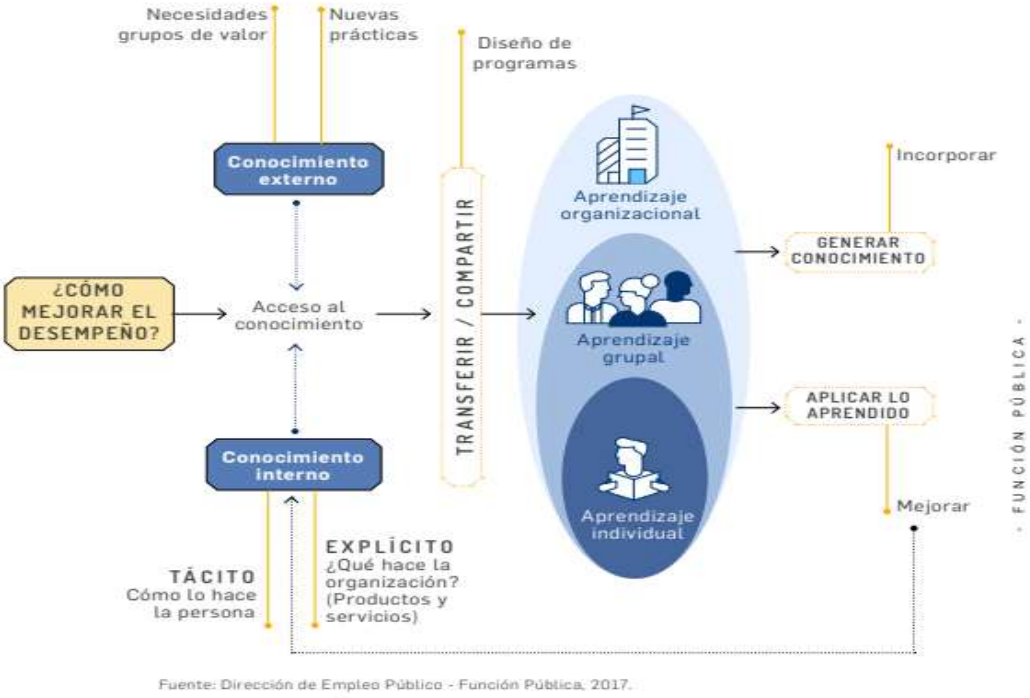


Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

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 y consolidarán en los siguientes ejes temáticos:

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

9.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades del Estado, para generar, sistematizar y transferir información necesaria que responda a los retos y a las necesidades actuales.

Dentro de este contexto, a través del Plan Institucional de Capacitación, se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de CORPOCESAR, recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- ✓ 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.

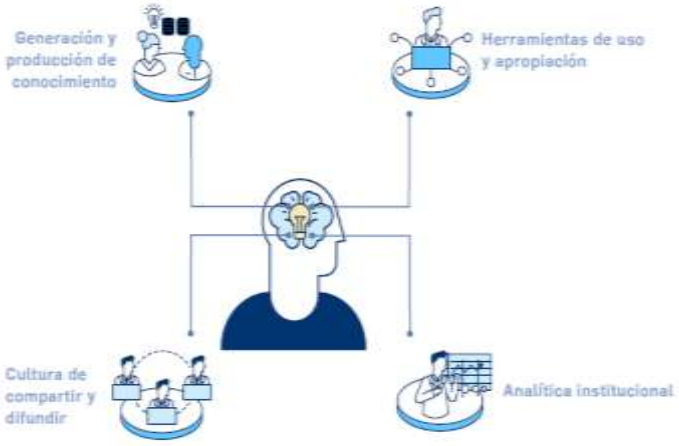
- ✓ Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.

- ✓ 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.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 16.), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

9.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción en la sociedad. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de servidores públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la entidad.

Así, CORPOCESAR busca, a partir de las acciones de formación, potencializar las competencias, habilidades y destrezas de los servidores para optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

Figura 17. Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

En este sentido, lo que se busca a través de esta temática es que los servidores públicos adquieran competencias que les permitan responder a las exigencias y demandas del entorno, enfocados en un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y lograr así una entidad más eficiente.

9.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

A través 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 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) 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:

- ✓ 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.

9.4 PROBIDAD Y ÉTICA 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.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS

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 para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (PNFC) y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2020, concertados por el Comité de bienestar y capacitación de CORPOCESAR.

Para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de los funcionarios de la Entidad, se tuvo en cuenta 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. Una vez consolidadas las necesidades de capacitación, se realizó por parte de los servidores que integran el Comité de Bienestar y Capacitación, la priorización de los temas, teniendo en cuenta, además, las prioridades estratégicas y de gestión contenidas en los lineamientos institucionales.

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, para el desarrollo y la profesionalización del servidor público, el cual contempla cuatro (4) ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

El diagnóstico del presente Plan se desarrolló teniendo como base fundamental la “encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2021” 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 2021.
- ✓ Plan de Acción 2020 – 2023.
- ✓ 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 – Reinducción** 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 cuatro (4) ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

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 2021

Una vez analizadas y evaluados todos los insumos para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2021 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 2021. 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, así:

11.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS HIDROLÓGICOS, ANÁLISIS HIDROGEOLÓGICOS
2. TECNICAS Y METODOS DE REDACCION DE TEXTOS INSTITUCIONALES
3. TRABAJO EN EQUIPO Y GESTION POR RESULTADOS
4. GESTION FINANCIERA Y PRESUPUESTAL: ACTUALIZACION EN

NORMATIVIDAD PRESUPUESTAL
5. CATÁLOGO DE DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL
6. DISPOSICIONES LEGALES: DERECHO DE PETICIÓN
7. GESTIÓN DOCUMENTAL
8. CURSO DE MODELACIÓN DE LA CALIDAD DL AGUA EN RÍOS
9. VERTIMIENTOS DE AGUAS RESIDUALES Y COBRO DE LA TASA RETRIBUTIVA
10. FUNCIONAMIENTO DEL NUEVO SISTEMA DE REGALÍAS
11. CALIDAD DEL AIRE Y MANEJO DE REDES DE MONITOREO
12. COMUNICACIÓN ASERTIVA

13. COMPONENTE TÉCNICO DE LOS TRÁMITES DE LICENCIAS AMBIENTALES, PERMISOS, AUTORIZACIONES, CONCESIONES Y PROCESOS SANCIONATORIOS PARA EL USO, APROVECHAMIENTO Y MOVILIZACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES.
14. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
15. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN DE INDICADORES
16. MODELO IINTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
17. NORMAS GENERALES DE ARCHIVO, GESTIÓN DOCUMENTAL Y CORRESPONDENCIA.
18. EVALUACION DE DESEMPEÑO
19. GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO
20. DECRETO 1072 DE 2015 Y RESOLUCIÓN 0312 DE 2019: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

11.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

1. FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
2. FUNCIONES GENERALES DE LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES.
3. FORMULACION DE PROYECTOS BAJO LA METODOLOGIA GENERAL AJUSTADA
4. MARCO GENERAL DEL FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO.

5. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CONTRATACIÓN ESTATAL: SEGUIMIENTO, SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE PROYECTOS Y CONTRATOS
6. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA: LEY 1712 DE 2014 - LEY DE TRANSPARENCIA Y DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
7. LEY 1474 DE 2011 - ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN
8. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO
9. INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DE LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES.
10. POLÍTICAS, NORMAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CORPORACIÓN
11. NORMATIVIDAD AMBIENTAL VIGENTE

11.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

1. OPERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE DATOS
2. NTC ISO 27000 / SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
3. HERRAMEINTAS DE OFFICE

11.4 PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO

1. CODIGO DE INTEGRIDAD
2. NEGOCIACION COLECTIVA
3. ROL DEL SERVIDOR PÚBLICO Y GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO
4. AUDITORÍAS INTERNAS
5. PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO
6. RENDICION DE CUENTAS

12. EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Dadas las condiciones sanitarias actuales entorno a la pandemia del COVID-19, y las medidas tomadas desde el Gobierno Nacional; como el distanciamiento social obligatorio, para garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia, las

modalidades de capacitación que se ejecuten se adaptaran a los lineamientos establecidos por la normativa vigente, para que así se pueda garantizar la salud de los servidores públicos de la Corporación y la de sus familiares.

Para el desarrollo del PIC- 2021 la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano tendrá en cuanta 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.

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 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la entidad y deben hacer parte del archivo que maneje el Comité de Bienestar y Capacitación:

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.

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 2021 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 2021 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 2020 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.

15.1 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 2021, tanto por recursos de funcionamiento como de inversión.

17. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2020

El cronograma de capacitaciones será socializado a través del Comité de Bienestar y Capacitación 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 2020, estará sujeto a ajustes de acuerdo con nuevas necesidades identificadas durante la ejecución de este.

ANEXO