



	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 1. INTRODUCCION

La capacitación de los servidores públicos es un aspecto fundamental para el desarrollo y eficiencia de cualquier entidad, y en la C.R.A., dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación juega un papel importante, ya que a través de él se diseña, ejecuta y supervisa los programas de capacitación para sus servidores públicos, a su vez la capacitación es esencial para garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. En un mundo en constante cambio y evolución, es fundamental que estos estén actualizados en las últimas tendencias y técnicas de la gestión pública



La implementación de las políticas públicas debe estar encaminada al cumplimiento de metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias tanto a nivel nacional como internacional. Así mismo el Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo; enfocándose además en la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través de los concursos de mérito, el desarrollo de las competencias de los servidores vinculados, y el fomento de una cultura organizacional fundamentada en principios y valores como la integridad, la productividad y la transparencia.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia de Vida” plantea a la gestión pública retos en temas como igualdad de género, paz, justicia, instituciones sólidas, respeto a los Derechos Humanos, inclusión, TIC, educación como derecho, economía productiva y lucha contra el cambio climático y tiene como objetivo formar servidores públicos que mejoren su desempeño continuamente, y que además permita que las entidades presten un mejor servicio, incidiendo esto en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado.

Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolide la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2026, la capacitación debe estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

En ese sentido, el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la C.R.A., contribuirá no solamente, al fortalecimiento de competencias sino también al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, y conductas los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.


Por tal razón, el PIC, responderá a fortalecer los conocimientos esenciales, los específicos y los especializados, y de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, agregará a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público, enfocándonos no solo en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público.

Para lo anterior, se tendrá en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Gestión de la información y la seguridad digital

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario<sup>16</sup>, 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

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 2. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado -Artículo 02, “*Sistema de Capacitación*. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente en el Artículo 15: establece: “*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*”.

Se revisó la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

de Empleo Público. Versión 2 – Noviembre 2022., y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Por lo anterior, la C.R.A. adopta para la vigencia 2025 el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo.



**Tabla 1. Plan institucional de capacitación**

<b>NORMATIVO</b>	<b>TEMÁTICA</b>
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales.	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53 3.	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente.	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36.	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

	profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano.	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018	Competencia de los servidores públicos relacionada con roles, responsabilidades y autoridades ; y formación; para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Ley 1064 de 2006.	por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 648 de 2017.	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.





	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Decreto 051 de 2018.	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Ley 1960 de 2019.	Establece que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública.
Circular Externa 100-10 de 2014 DAFP.	Permite incluir a los contratistas en los programas de inducción reintroducción.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público

### 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

#### 4. POLÍTICA


La política institucional de Capacitación se orienta en el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo ... *“Proporcionar y mantener el talento humano competente para lograr el buen funcionamiento de los procesos de la Corporación”*..., mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de las capacidades y competencias de todos quienes sirven a la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de la Comunidad.

Serán propósitos de esta política:

- Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.
- Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos de la C.R.A., para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional.
- Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias innovadoras y atractivas.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- El Plan de Capacitación de la C.R.A. es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.
- Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## **5. OBJETIVO**

### **5.1. Objetivo General**



Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales y la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación.

### **5.2. Objetivos Específicos**

1. Desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios en un entorno laboral en constante cambio y evolución que requiere que los servidores estén actualizados en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera competente.
3. Cerrar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
4. Responder a los criterios de educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

5. Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de las funciones de los servidores quienes deben interiorizar su compromiso con los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad en el ejercicio de sus labores
  
6. Fomentar a través de la capacitación y entrenamiento, las habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva, fundamentales para garantizar una gestión eficiente de los recursos y la implementación exitosa de políticas y programas públicos.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	


## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas. Para iniciar este apartado es importante conocer los siguientes conceptos:

### 6.1. Capacitación y Formación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, “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 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”.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 6.2. Competencias

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

## 6.3. Cultura Organizacional

La cultura organizacional consiste en el conjunto de valores, creencias y prácticas que influyen en la conducta de las personas al interior de las organizaciones (ISO, 2016), en consecuencia, es un elemento clave para promover o limitar la gestión del conocimiento. De acuerdo con De Long y Fahey (2000) y Wei y Miraglia (2017), la cultura organizacional influye en los comportamientos asociados a la gestión del conocimiento en cuanto a que esta moldea los supuestos sobre qué es conocimiento y, por lo tanto, qué conocimiento vale la pena gestionar.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 7. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional. Este esquema de gestión de la capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado.

Los productos y resultados de las entidades se ven reflejados mayoritariamente en bienes y servicios públicos que se generan a partir del trabajo colectivo de los diferentes servidores e incluso colaboradores de la entidad. Este trabajo, aunque se procura medir a través de productos tangibles, depende de un proceso de desarrollo de una cadena de valor, en los que interviene la capacidad individual de las y los servidores, es decir, un proceso tácito. Aunque resulta complejo determinar en el corto plazo las variables para medir la capacidad de las personas en función de los bienes y servicios que debe producir una entidad pública, la tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Las y los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropián y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

Es importante precisar, que la formación y capacitación en la C.R.A., se enfoca como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional de los servidores públicos y no solamente como una instrucción para determinado empleo o trabajo, o cumplimiento de un requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de la entidad se oriente a la gestión del conocimiento y la información que producen, toda vez que se desarrolla como una inversión, con



	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



orientación estratégica, orientada a objetivos de aprendizaje. Se educa para un plan de carrera y un aprendizaje organizacional, que permita la movilidad y polivalencia en el desempeño.

El aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una entidad pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una entidad que aprende.

Además, la formación continuada es también el sustento esencial de la gestión por competencias laborales. El desarrollo de las competencias viene dado por el proceso de formación que, además de acoger ciclos de aprendizaje asociados a escuelas y academias (conocimiento explícito), comprende también el conjunto de experiencias (tareas, cargos, eventos responsabilidades, etc.) que a lo largo de la trayectoria laboral en la entidad deberá realiza el servidor (conocimiento tácito).

Este PIC, implica que la entidad mantenga actualizadas las competencias funcionales que son necesarias para el buen desempeño los servidores públicos y promueve el desarrollo laboral en una entidad que evoluciona. Para ello, se involucra el diseño instruccional (DI) como ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la entidad.


Este tipo de aprendizaje, al ser continuado, busca superar la visión tradicional de clase magistral, fomentar la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

nuevos conocimientos de manera autónoma y ampliar los ámbitos de aprendizaje, medios y recursos. Así mismo, la metodología busca promover en ellos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas, el uso de herramientas derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), optimizando el uso de los recursos que se destinan para la capacitación de sus servidores. Esto quiere decir que, en la medida que la entidad desarrolle sus capacidades institucionales para diseñar y aplicar programas de aprendizaje, estos se podrán aplicar a más personas en la entidad con la misma inversión de recursos (relación costo-beneficio). Dicho de otro modo, la entidad debe centrar el uso de sus recursos en el desarrollo de herramientas que generen capacidad instalada para que se cuente con una oferta continua de capacitación fortaleciendo la gestión del conocimiento.

En la implementación de este PIC, se tendrá en cuenta al momento de estructurar la oferta de capacitación y formación los siguientes aspectos:

- a) La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- b) La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- c) Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de la entidad, la priorización temática del PIC y el catálogo de competencias.
- d) Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos que los servidores públicos deben desarrollar en las áreas misionales.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- e) Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
- f)
- f) Promover un cambio gradual en la entidad hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
- g) Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
- h) Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
- i) Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.
- j) Competencias blandas.
- k) Aprendizaje continuo.
- l) Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la Inteligencia Artificial IA.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 8. RESULTADOS PIC 2025

De acuerdo con la información presentada de los cursos realizados durante la vigencia 2025 el promedio de asistencia exitosa a los cursos fue del 90%.

En este PIC, se abrió las posibilidades de participar en nuestras capacitaciones a la comunidad en general, permitiendo la participación de la ciudadanía y grupos de interés.


Al interior de la entidad el grupo de servidores públicos tuvo la participación de funcionarios y colaboradores.

Las capacitaciones se coordinaron de acuerdo a la encuesta de necesidades y los objetivos misionales el plan de acción institucional vigente para la época.

Los temas ejecutados fueron los siguientes:

- ✓ Ciclo de formación en comunicación efectiva y cultural.
- ✓ Curso monitoreo de la restauración ecológica.
- ✓ Participación Social en la restauración ecológica.
- ✓ Contratación Pública.
- ✓ Gestión de Personal, y Reforma laboral Ley 2466 de 2025
- ✓ Modelo de Comunicación nivel directivo

En la encuesta de necesidades para la vigencia 2026, se definieron los temas como producto de la encuesta de necesidades de capacitación diligenciada por los funcionarios y con entrevistas técnicas con los jefes de área.; seleccionando las anteriormente mencionadas toda vez que impactaban los objetivos misionales requeridos.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 9. EJES TEMATICOS PIC 2026

Para los temas a definir en esta vigencia se tendrá en cuenta temas pendientes del diagnóstico del 2025, que fueron solicitados y requeridos; sumado a las nuevas necesidades y competencias que se deben fortalecer para cumplir los objetivos de los planes, programas y proyectos que tiene la entidad en su nuevo plan de acción institucional.

Adicional se tendrá en cuenta los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, con el propósito de generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, promoviendo el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad.


De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

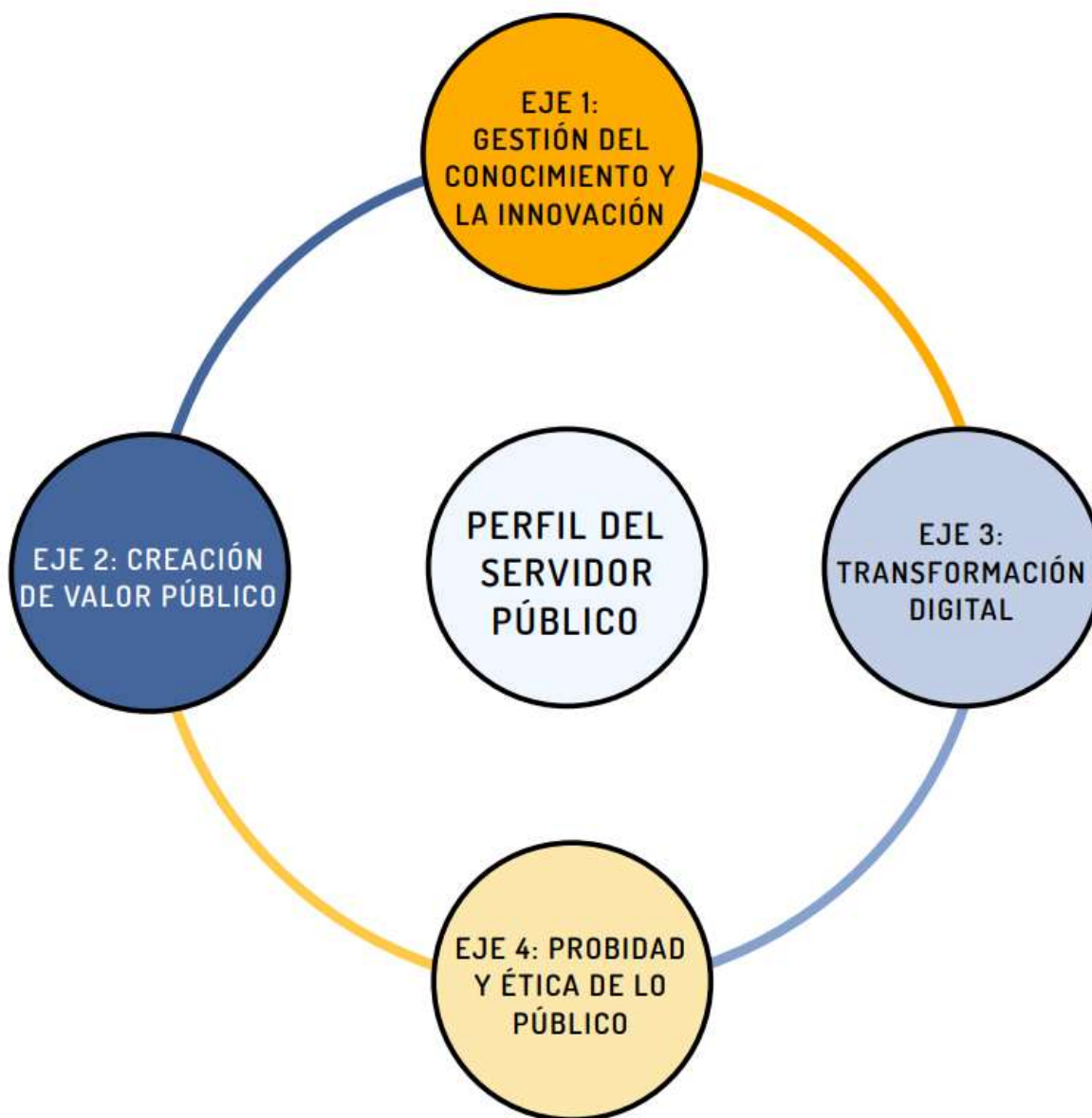
1. Política de Estado. Un talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.
2. Cultura de la ética, la probidad y la integridad: Los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas, son de estricto cumplimiento.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

3. 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.
  
4. 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.



Teniendo en cuenta todo lo anteriormente mencionado, nuestro PIC, se enmarcará en hacer énfasis en cultivar los valores del servicio público, la ética, la integridad y la equidad, sumado a fortalecer el conocimiento y habilidades; fundamentándose en los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública., los cuales se describen a continuación:

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



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



	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- 9.1. Eje1: Gestión del conocimiento y la innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la - FUNCIÓN PÚBLICA - 4 3 información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento..
- 9.2. Eje 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 al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias
- 9.3. Eje 3: Transformación digital:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y



	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

#### 9.4. Eje 4: Probidad y ética de lo público:

Se orienta en lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, desde la identificación, es decir, de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público, característica que, de hecho si parte del perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado

Desde este eje, la formación y capacitación de los servidores públicos del país aportan a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, un elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional. La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

De acuerdo a la descripción de los diferentes ejes temáticos y las temáticas sugeridas para 2026, en cada una de las dimensiones de: Saberes – Saber-Hacer y Saber -Ser , de propone los siguientes temas y actividades de capacitación que agregarán valor a la formación capacitación de los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

El PIC; se construye para dar paso a fortalecer las propuestas en cada uno de los ejes temáticos descritos anteriormente con nuestro aliado estratégico para potenciar el Talento Humano de la Entidad, con una metodología basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), estructurando las actividades requeridas, para esta vigencia.

Para lograrlo se proyecta ejecutar las siguientes actividades específicas:

Estructuración de un Plan de Fortalecimiento de habilidades y desarrollo de competencias de sus funcionarios y demás colaboradores de la Corporación, definiéndose dos ejes transversales que abarcan las dimensiones del SER- SABER – HACER.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- Eje Transversal (Habilidades Blandas): Liderazgo, Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo, Atención al Ciudadano.
- Eje Técnico-Funcional (Misional): orientado a lograr actualizaciones en materia normativa ambiental, Herramientas Ofimáticas Avanzadas para la gestión ambiental, Gestión Documental, gestión financiera y tributaria; lo anterior, orientado al fortalecimiento de competencias diversas aplicadas al contexto ambiental y administrativo.

## 10. FORMACION DE DIRECTIVOS PUBLICOS

Para la Gerencia Pública, este PIC, considera fortalecer además de sus conocimientos, sus habilidades como funcionarios del nivel directivo.


Se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz, apostando , la apuesta por la generación continua de valor público para la vida y el bienestar social incluyente se debe procurar que se produzcan en condiciones de sostenibilidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

Las temáticas para desarrollar en el nivel directivo se enfocarán en lo siguiente:

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- ✓ Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- ✓ Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

**Enfoque de Género:** parte del reconocer y evidenciar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de allí generar acciones afirmativas que permitan combatir las situaciones de exclusión y marginación histórica. Este enfoque implica analizar cómo se expresa y gestiona la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de intervención del Estado y cómo a través del enfoque diferencial se pueden intervenir propiciando relaciones justas y en equidad.


	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

**Enfoque Territorial:** aborda la caracterización de los distintos elementos que configuran un espacio territorial, para a partir de allí establecer acciones adecuadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales. Este enfoque permite analizar fenómenos territoriales específicos como la segregación urbana, las relaciones rurales-urbanas, entre otros. En materia operativa implica considerar estrategias, metodologías y procedimientos de implementación diferenciados.

**Enfoque Étnico - Diferencial:** analiza las formas de discriminación, exclusión y segregación que han tenido los grupos y pueblos étnicos y que afectan integralmente el goce de sus derechos. Con estos elementos el enfoque plantea el desarrollo de acciones que afirmen los derechos de los pueblos y comunidades étnicas, visibilizando sus particularidades culturales y sociales. Este enfoque comporta fortalecer las capacidades para la transversalización del enfoque étnico, la generación de trazadores presupuestales y el mejoramiento de la interlocución del gobierno tradicional y el gobierno propio.

**Enfoque en clave de revolución de la inteligencia:** analiza la información, su procesamiento conceptual y su conversión, en conocimiento aplicado para generar gobiernos incluyentes, sociedades en paz y respetuosos de la vida. Este enfoque implica el reconocimiento y diálogo de saberes constructivo entre los usos y costumbres de autoridades y pueblos con las formas de la gerencia moderna nacional y global. •

**Enfoque sistémico de gobierno:** analiza y entiende el ejercicio del Alto Gobierno y de la Alta Gerencia Pública como un todo integrado e integral en que los sucesos, los problemas, las acciones de política pública y los dispositivos institucionales y la gestión

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

del talento humano se articulan y afectan en la producción de valor público para la paz duradera y la vida sostenible.

**Enfoque en clave de pedagogía crítica:** los procesos de capacitación, inducción, asistencia técnica y formulación de política privilegiará la construcción y transferencia de conocimientos básicos y aplicados de manera horizontal, colectiva y reconociendo la interacción territorial, horizontal y colectiva. Ello implica procesos de coaprendizaje que se sustentan en el diálogo de saberes y de conocimientos que abren espacio para que se exprese la diferencia y la experiencia.


Las temáticas sugeridas para los empleos de los niveles directivos son las siguientes:

## 11. ALIANZAS Y CONVENIOS

A través de distintos convenios, apoyos y colaboraciones la Oficina de Gestión Humana Humano, articulará con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Administrativo de Planeación (DNP), el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones , y entidades educativas para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

Al igual que con otras entidades gubernamentales y Organizaciones no Gubernamentales a través de sus plataformas formativas.

Además de nuestro plan de capacitaciones se tendrá en cuenta las capacitaciones por requerimiento de la Dirección General o de las Subdirecciones de acuerdo a las necesidades o novedades que se requieran.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Se adiciona a este proceso de formación y capacitación el fortalecimiento de las competencias académicas a través de los estudios superiores que cursan los funcionarios a través de los estímulos educativos establecidos en el Plan de Estímulos.

Así mismo la encuesta de necesidades y solicitudes de capacitación remitidas a la oficina de Gestión del Talento Humano evidencian otros intereses por parte de servidores públicos que lideran procesos o son coordinadores de grupos internos de trabajo para recibir capacitaciones en los siguientes temas relacionados con sus actividades misionales y administrativas.

## **12. MEDICION, EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

La Oficina de Gestión Humana , mediante la designación de su equipo de trabajo realizará seguimiento a la ejecución de las actividades de capacitación de acuerdo a la programación y el cronograma establecido; así como la evaluación del impacto de la capacitación definidos en cuadro de indicadores del procedimiento de capacitación establecido en el Proceso de Gestión Humana del SGI.

## **13. INDUCCION Y REINDUCCION**

### **INDUCCION**

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- 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.
- 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.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

## Inducción Magistral

Para el desarrollo de la inducción magistral, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- Grupo de Gestión del Talento Humano. Socialización de las Directrices generales de la Organización:
  - Estructura organizacional.
  - Funciones generales de la CRA.
  - Funciones generales cada Subdirección.
  - Misión, Visión, Objetivos de Calidad.
  - Código de Integralidad.
  - Trámite de Comisiones.



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- Planes, Programas y Proyectos contemplados en el Plan de Acción vigente.
- Generalidades de los planes de capacitación y bienestar social.
- Régimen Disciplinario.
- Evaluación del Desempeño Laboral.
- Trámite de Comisiones.
- Seguridad social y prestaciones sociales.
- Comunicación interna, redes sociales.
- Realizar recorrido para presentación con los demás funcionarios y conocimiento de la distribución física de la entidad.
- Grupo de Sistema Integrados de Gestión. Socialización relacionada con el Sistema de Gestión de la Calidad, sistemas de Gestión Ambiental y Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:
  - Manual de Calidad.
  - Mapa de Procesos.
  - Procedimientos.
  - Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (riesgos de su cargo, implementos de protección, etc.).
  - Sistema de Gestión ambiental (aspectos, impactos y controles ambientales asociados a su cargo)
- Grupo Gestión Documental:
  - Proceso de Gestión Documental y Archivo.
  - Atención al ciudadano.
  - Uso, trámite, organización y conservación de los documentos y archivos de la Corporación.

	OTROS			
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- Grupo de Sistemas de Información:
  - Entrenamiento sobre software especializados y demás actividades relacionadas con sistemas de información que requiera el funcionario para el desempeño de las funciones propias del cargo.
  - Asignación de la cuenta de correo institucional.
  - Herramientas informáticas requeridas para el desarrollo de sus funciones.
  - Página WEB.

## **REINDUCCION**

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y a desarrollar habilidades y competencias del servidor público. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- 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.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- 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.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Ley 909 de 2004: Expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y sus decretos reglamentarios
- Plan Nacional de Formación y capacitación Colombia Potencia de Vida 2023-2030.