

RESOLUCIÓN N° 1226 de 2022 (19 de mayo de 2022)

“Por la cual se modifican los planes institucionales de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos adoptados mediante Resoluciones N° 213 y 214 de 2022”

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena, en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que dentro de las políticas del desarrollo administrativo, en concordancia con los planes institucionales de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM se contempla la gestión del Talento Humano como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de objetivos institucionales.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los Empleados del Estado”, en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el artículo 18 del mencionado Decreto, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento, el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo 19 del citado Decreto, señala que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el mismo, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Que en el parágrafo del artículo 36 de 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”, se establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la citada Ley.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 indica que 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 cuales deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces.

Que el artículo 3° del Decreto 1567 de 1998 dispuso que el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia y señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas.

Así mismo señala que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación con el propósito de organizar la capacitación internamente.

Que para dar cumplimiento a lo enunciado anteriormente se procedió a expedir las resoluciones N° 213 y 214 del 28 de enero de 2022 por medio de las cuales se adoptaron los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM vigencia 2022.

Que mediante Acuerdo N° 007 del 31 de marzo de 2022 expedido por el Consejo Directivo de la Corporación se adicionaron recursos al presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal 2022, dentro de los cuales se destinaron recursos para fortalecer la ejecución del plan Institucional de Bienestar a través del rubro GA2.1.2.02.02.009 Fuente 11001.

Que la Comisión de personal el día 11 de mayo de 2022, participo en la modificación del Plan de Bienestar vigencia 2022, conforme a lo consignado en el Acta de la misma fecha.

Asimismo, conforme a la autoevaluación realizada al Subproceso de Gestión Humana a través del autodiagnóstico a la gestión estratégica del talento humano, obteniéndose una calificación total del 88,5%.

De igual forma la puntuación del autodiagnóstico de integridad obtuvo una calificación total de 69%, evidenciándose así la necesidad de un ajuste a las actividades a ejecutar, establecer un plan de gestión de la integridad, actualizar el componente de desvinculación asistida, así como realizar algunos ajustes sugeridos por el funcionario asesor del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, asignado a la CAM.

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, las rutas de servicio y la ruta de crecimiento, específicamente para generar una cultura de calidad e integridad y para entender a las personas a través del uso de datos fueron las rutas filtro con menores puntajes para el desarrollo de acciones para la vigencia 2022.

Que en concordancia con lo señalado anteriormente, es necesario que la Corporación actualice sus planes de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos componentes del Plan Estratégico de Talento Humano.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el Plan Institucional de Bienestar Social, estímulos e Incentivos para la presente vigencia el cual consta de 34 folios y se entiende incorporado a la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar el Plan institucional de Capacitación-PIC para la presente vigencia el cual consta de 33 folios y se entiende incorporado a la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: La Subdirección Administrativa y Financiera deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento de los mismos.

ARTÍCULO CUARTO: De acuerdo con lo expuesto en la Ley 909 de 2004 la Comisión de personal de la CAM participara en el seguimiento de los mencionados planes.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

Dada en Neiva, a los diecinueve (19) días del mes de mayo de 2022.

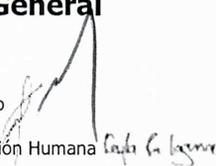
COMUNIQUESE Y CUMPLASE



CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO
Director General

Revisado: Comisión de Personal –Reunión 11/05/2022

Revisó: Vitelio Barrera Álvarez -Subdirector Administrativo y Financiero
Sergio Andrés Cardozo Gutiérrez - Abogado Contratista - SAF

Proyecto: Keyla Rocio Laguna Perdomo - Profesional Universitario –Gestión Humana 



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



INTRODUCCION

El área de gestión humana de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, formula el Plan Institucional de Capacitación 2022.

Además, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores públicos y a los jefes de las diferentes dependencias, al igual que la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

En este sentido para la vigencia 2022 la CAM, a través del área de gestión humana gestionará el Plan Institucional de Capacitación enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad. Logrando la cobertura de las necesidades y requerimientos de capacitación expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Personal. Lo anterior orientado por la normatividad vigente.

Sede Principal

1. OBJETIVOS DE GESTION

- Promover una cultura organizacional del aprendizaje orientada a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano.
- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM, mediante la oferta de programas de capacitación, interna y externa, en las áreas y temáticas relevantes para la entidad.
- Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- Promover el desarrollo integral de los servidores (as) de la CAM y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Impulsar un modelo de fortalecimiento de la cultura institucional, para garantizar a la ciudadanía un servicio con calidad y calidez.

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) de la Corporación autónoma Regional del alto Magdalena CAM.

Sede Principal

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, 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, 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.

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

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 815 de 2018), 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".

Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. "Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación 2017-2027".

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

Ley 1960 de 2019 en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, 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; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (Función Pública).
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo, (Función Pública).
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Sede Principal

4. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los cuales corresponden a:

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 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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Aprendizaje Organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Competencias: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Decreto 2539 de 2005).

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema (DAFP).

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información (DAFP).

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones (DAFP).

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

- **La educación para el trabajo y el desarrollo humano**, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

- El **entrenamiento en el puesto de trabajo** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- Los **programas de inducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- Los **programas de reinducción** están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en

el momento en que se produzcan dichos cambios⁴ A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación -PIC.

De otra parte, la **educación formal**, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

Sede Principal

5. APARTADO METODOLOGICO

Enfoque pedagógico: Teniendo en cuenta la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se define el método de capacitación y el enfoque pedagógico para la CAM, a través del “Constructivismo” en donde algunos de sus apartados menciona que la comprensión está anclada a la experiencia y al contexto, se hace énfasis en la identificación del contexto en el cual las habilidades serán aprendidas y subsecuentemente aplicadas (aprendizaje anclado en contextos significativos), énfasis en el control por parte del aprendiz y en la capacidad para que el mismo pueda manipular la información (utilizar activamente lo que se aprende), el aprendiz elabora e interpreta la información suministrada, crea el significado y la instrucción se orienta a enseñarle cómo hacerlo.

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

- 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 servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje

La guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos establece los enfoques pedagógicos utilizados en el aprendizaje organizacional:

- Conductismo: se logra por repetición de patrones, se usa para la consecución de aprendizajes simples.
- Cognitivismo: se utiliza para producir nuevos patrones de comportamientos.
- Constructivismo: se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.
- Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

Así mismo, en atención al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres tipologías de conocimientos:



PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 – 2030

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 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 resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño

Igualmente, 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 ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- 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.

EJES TEMATICOS PRIORIZADOS

EJE TEMATICO N° 1 GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACION:

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 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. (Función Pública, 2020).

EJE TEMATICO N° 2 CREACION DE VALOR PUBLICO

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. (Función Pública, 2020).

EJE TEMATICO N° 3 TRANSFORMACION 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 por el ser humano. (Función Pública, 2020)

EJE TEMATICO N° 4 PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Función Pública, 2020).

EJE TEMATICO N° 5 PROGRAMA DE ALTA GERENCIA

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base; el primero: Formar a las personas

que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a un cargo directivo en la Corporación en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

Ambiente de Aprendizaje: Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, se dispondrá del auditorio de la CAM. Sin embargo, si la capacitación es realizada por otra entidad se contemplará la posibilidad de desarrollarla en otras instalaciones.

Teniendo en cuenta las temáticas a desarrollar durante la vigencia, el aprendizaje podrá ser pasivo (cuando el aprendiz es ente receptor, mas no interactuante) o activo (el proceso de aprendizaje implica interactividad entre los actores), teniendo en cuenta la metodología del capacitador. Sin embargo, teniendo en cuenta el enfoque pedagógico (Constructivismo) que implementará la CAM, se solicitará a los capacitadores que la metodología a utilizar sea participativa, de construcción y de ser posible con casos aplicables a la Corporación.

Las capacitaciones se desarrollarán de forma grupal con el fin de dar mayor alcance. No obstante, algunas entidades externas (ESAP, DAFP, CNSC, entre otras) ofertan capacitaciones a grupos máximo de cinco servidores públicos por entidad.

6. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022 es de DOCE MILLONES DE PESOS (\$12.000.000) M/CTE. Para el desarrollo de algunas de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad, así como a través del Programa "Servimos" se establecerán alianzas sin costo para el acompañamiento en la ejecución del PIC 2022.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La evaluación cubre la gestión del Plan, es decir, el cumplimiento de los objetivos propuestos y la ejecución del mismo, en los plazos establecidos y con los recursos previstos. De igual manera dentro de la evaluación se mide el impacto de las actividades de capacitación, teniendo en cuenta la solución a las necesidades que dieron origen a la formulación del Plan.

Para efectos de evaluar la eficacia de la capacitación recibida y el compromiso a la aplicabilidad de la misma, dentro del Sistema Integrado de Gestión se cuenta con el formato

F-CAM-176, diligenciados por el servidor público y el jefe inmediato, dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que se ejecute la capacitación.

Los seguimientos y evaluaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC- se realizarán a través de los siguientes mecanismos:

- Indicadores: Cumplimiento del Plan de capacitación:
Eficacia: # Capacitaciones evaluadas/ Total de capacitaciones recibidas
Meta: >= a 80%
Periodicidad de medición: Semestral
Evidencia: F-CAM-176 diligenciados, encuestas evaluación de capacitaciones.

Cobertura: # Total de servidores públicos asistentes/ # Total de servidores públicos de la planta
Meta: >= a 90%
Periodicidad de medición: Anual
Evidencia: T-CAM 097 listados de asistencia
- Seguimiento por parte de la Comisión de personal en las reuniones mensuales.

8. TEMATICAS Y NECESIDADES IDENTIFICADAS

La estructuración del PIC 2022, se desarrolló en tres fases:

Fase 1: Se inicia con una jornada de sensibilización invitando a los servidores públicos de la entidad y a los directivos a hacerse partícipes en la estructuración del PIC 2022.

Fase 2: En esta fase, se adelanta el levantamiento de la información a través los diferentes instrumentos diseñados: Encuesta necesidades individuales de capacitación, Consulta sobre necesidades de capacitación realizada mediante correo electrónico a los servidores públicos de la Corporación.

Fase 3: Corresponde a la construcción del documento PIC-2022 y presentación ante las diferentes instancias para su revisión y ajuste y así posteriormente a la Dirección general para su aprobación.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. 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 (PNFC). Se identificaron las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico en el siguiente numeral, de acuerdo con las evidencias de la detección según F-CAM-044:

Dirección Territorial Sur:

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERARQUICO				
			A	B	C	D	E
PLANES DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL- DETERMINANTES AMBIENTALES	(C, I) Actualización en normatividad ambiental vigente sobre POT, aplicabilidad en el componente ambiental y competencias de la Corporación en el ejercicio de autoridad	1			X		
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, SIG – (C-H)	(C, H) Capacitación en SIG aplicada a la identificación espacial de los diferentes componentes físico-bióticos de una región, en particular en los componentes de Ordenación del Recurso Hídrico e hidrogeológico por cuencas hidrográficas que sirvan de herramienta en la toma de decisiones en el ejercicio de Autoridad Ambiental	2			X	X	
RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN – RCD	(C) Es importante que sobre este tema podamos participar en las diferentes capacitaciones que se brinden a nivel Departamental y Nacional y más aún cuando las Corporaciones debemos realizar seguimiento y control.	3			X		
ESTUDIOS HIDROLÓGICOS	(C) Los estudios hidrológicos son requisito dentro del trámite de Permiso de ocupación de cauces, playas y lechos, por lo cual se requiere de capacitación en los mínimos que debe llevar un estudio de esta índole y el análisis de la información, para tomar decisiones acertadas.	4			X		
RIESGOS Y PREVENCIÓN DE DESASTRES NATURALES	Conocimiento de acciones preventivas y de respuesta frente a eventos desastrosos de origen natural	5			X	X	
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	Aplicación de nuevas tecnologías de información aplicada a cartografía y masificación	6			X	X	
SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO	Prevenir y disminuir los accidentes de trabajo	7					
ACTUALIZACIÓN EN EL RAS RESOLUCIÓN 330 DE 2.017	(C) Fortalecimiento técnico para la evaluación de los permisos de vertimientos, concesiones de agua, PSMV, PGIRS y PUEAA	8			X	X	

GESTIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	(C, H) En la web se encuentra disponible variedad de información que nos puede ser útil a la hora de tomar decisiones, como por ejemplo los datos del IDEAM, Agustín Codazzi, ANLA entre otras, pero desconocemos la forma de acceder a la información y su análisis por lo cual se hace necesaria una capacitación al respecto.	9			X	X	X
MODELACION DE LA CALIDAD DEL AGUA EN FUENTES SUPERFICIALES	(C,H,I) La modelación es un requisito dentro de los permisos de vertimientos y es un argumento valioso para tomar decisiones frente al otorgamiento de permisos de vertimientos	10			X		
MANEJO DEL FUEGO EN COBERTURAS VEGETALES	-Comportamiento del fuego en diferentes sustratos vegetales -Utilización y optimización del agua en incendios forestales	11			X	X	
PLANES DE CONTINGENCIA HIDROCARBUROS	(H, I) Evaluación de Planes de Contingencia	12			x		
CONFLICTOS SOCIO AMBIENTALES	(C, H) Resolución de conflictos entorno a los recursos naturales	13			x	x	

No.	IDENTIFICACION DEL JEFE DE LA DEPENDENCIA DE LAS CAPACITACIONES PRIORITARIAS PARA EL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD:
1.	ACTUALIZACION DE NORMATIVIDAD AMBIENTAL PARA ACTUALIZACION
2.	APLICACIÓN Y DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS
3.	ATENCION AL USUARIO
4.	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LICENCIAS,PERMISOS Y CONTRAVENCIONES

SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERARQUICO				
			A	B	C	D	E
Formulación y Evaluación de Proyectos	Ampliar el conocimiento para elaboración de proyectos a entes nacionales e internacionales.	1	1		2		
Norma ISO 14001 versión 2015, con énfasis en la identificación de aspectos e	Actualización en la identificación de aspectos e impactos desde la perspectiva del ciclo de vida, según acción correctiva de auditoria externa.	2			1		

impactos ambientales desde la perspectiva del ciclo de vida.							
Curso de actualización de auditores en la Norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.	Actualización para el grupo de auditores de la corporación.	3	15 servidores publicos Grupo de Auditores de la corporación.				
Diseño de indicadores de gestión.	Fortalecer la creación de indicadores de gestión al interior de los procesos, acordes a los puntos críticos en cada uno de ellos, que realmente muestren resultados reales para la toma de decisiones.	4	1		4		
SIG	Actualización en el uso y manejo de herramientas modernas y eficaz, y módulos SIG	5			2		
Servicio al ciudadano para todos los servidores de la corporación (cultura de servicio al ciudadano, lenguaje claro).	Fortalecer la creación del proceso de Gestión de Servicio al Ciudadano de acuerdo a la Política Nacional de Servicio al Ciudadano, lo que quedó planteado en Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2020 de acuerdo a diagnóstico del DNP.	6	Todos los servidores de la corporación.				
Gestión y Administración del Riesgo.	Actualizar conocimientos referentes a la implementación de la metodología de gestión del riesgo para administración del riesgo en entidades públicas (Riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital). De acuerdo a oportunidad planteada en revisión por la dirección de reasignar esta actividad al proceso de Sistema Integrado de Gestión.	7	1		4		
Geomática	Actualización en herramientas y manejo de nuevos módulos del software ARCGIS; de publicación de servicios WebGis generación de formatos; que sirvan de apoyo para el análisis y toma de decisiones.	8			2		
Cuencas Hidrográficas	Actualización de herramientas y técnicas para el manejo y obtención de zonificación de los POMCH, generación futuros escenarios para la cuenca.	9			2		
P.O.T.	Actualización de la normatividad y parámetros técnicos en la elaboración, reglamentación en el desarrollo y ejecución de los POT's.	10			2		
Amenazas de Riesgo	Capacitación en los parámetros y lineamientos de Amenazas de riesgo	11			2		
Áreas Protegidas	Actualización de la normatividad y parámetros de homologación de áreas de los parques naturales regionales en la declaración y protección de estas zonas.	12			2		
Procesamiento Digital de Imágenes y manejo de Dron como herramienta para la producción de orthofotos	Actualización de manejo del software para el procesamiento y obtención de mapas temáticos a partir de imágenes de satélite y orthofotos	13			2		
Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actualizar conocimientos referentes a la implementación del decreto 1072 de 2015 en lo concerniente a SG-SST y resolución 0312 de	14	1		4		

	2019, con el fin de fortalecer las auditorías a este sistema.					
Microsoft Project	Actualización del programa y capacitación del mismo, para la elaboración de cronogramas del proyecto	15	1	2		
Inglés	Curso de inglés básico	15	1	4		

No.	IDENTIFICACION DEL JEFE DE LA DEPENDENCIA DE LAS CAPACITACIONES PRIORITARIAS PARA EL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD:
1.	Formulación y Evaluación de Proyectos
2.	Norma ISO 14001 versión 2015, con énfasis en la identificación de aspectos e impactos ambientales desde la perspectiva del ciclo de vida.
3.	Curso de actualización de auditores en la Norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
4.	Diseño de indicadores de gestión.
5.	Servicio al ciudadano para todos los servidores de la corporación (cultura de servicio al ciudadano, lenguaje claro).
6.	Gestión y Administración del Riesgo.
7.	Supervisión de Contratos.
8.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
9.	Actualización en el uso y manejo de herramientas modernas y eficaz, y módulos SIG

DIRECCION TERRITORIAL CENTRO

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERARQUICO				
			A	B	C	D	E
Planes de Ordenamiento del Recurso hídrico - Modelos de simulación de la calidad del agua-Evaluación ambiental del vertimiento – (C-I)	Capacitación en modelos de simulación de impactos de los vertimientos a un cuerpo de aguas, Objetivos de calidad, Evaluación ambiental del vertimiento y Planes de gestión de riesgo para el manejo de vertimientos.	1	X		X		
Normatividad sobre La Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – Ley 1523 de 2012 (C-I)	Actualización en normatividad vigente, Estructura Nacional de la gestión del riesgo de desastres y las competencias de las CARs como integrantes del sistema nacional de gestión del riesgo, Instrumentos de Planificación, Formulación e implementación del Plan de Gestión del Riesgo de	2			X		

	Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP) relacionados con el uso y ahorro eficiente del agua en consideración a los posibles efectos de la temporada seca y/o fenómeno de El Niño.						
Sistemas de Información Geográfica, SIG – (C-H)	Capacitación en SIG aplicada a la identificación espacial de los diferentes componentes físico-bióticos de una región, en particular en los componentes de Ordenación del Recurso Hídrico e hidrogeológico por cuencas hidrográficas que sirvan de herramienta en la toma de decisiones en el ejercicio de Autoridad Ambiental Sistemas de información geográfica para la gestión forestal, evaluar la calidad de la vegetación, hacer seguimiento de cobertura para determinar tasas de deforestación. Entre otros.	3			X		
Capacitación en atención de contravenciones ambientales (I-C-H)	Normatividad ambiental, elaboración de informes de atención a contravenciones ambientales, elaboración de informes de individualización.	4			X		
Planes de Ordenamiento Territorial- Determinantes ambientales (C-I)	Actualización en normatividad ambiental vigente sobre POT, aplicabilidad en el componente ambiental y competencias de la Corporación en el ejercicio de autoridad ambiental	5			X		
Hidrocarburos y sustancia nocivas – (C-H)	Normatividad vigente. Capacitación en la formulación, implementación y seguimiento de Planes de Contingencia para el almacenamiento y transporte de hidrocarburos y sustancias nocivas, atención y manejo de derrames de hidrocarburos	6			X		
Planes de compensación y restauración, manejo de especies vedadas. (I-C)	Restauración de áreas, estrategias de manejo de especies vedadas.	7			X		
Gestión de los Residuos sólidos Hospitalarios y Peligrosos (C-I)	Capacitación en normatividad ambiental vigente, seguimiento y monitoreo aplicables a todos los sectores productivos generadores de residuos hospitalarios y peligrosos que lo requieran con el fin de verificar el cumplimiento de los estándares vigentes de acuerdo con la normatividad ambiental	8			X		
Libro de operaciones Forestales en Línea. (I-C)	Implementación del libro de operaciones en línea, manejo de las plataformas.	9			X		

DIRECCION TERRITORIAL OCCIDENTE

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERARQUICO				
			A	B	C	D	E
Permisos ambientales. (I-C).	Actualización de normatividad ambiental. Ley 1333 Proceso sancionatorio ambiental Ley 1333. Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.	1	X		X		

Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos – PGIRS, Plan de Saneamiento y Manejo de Vertimientos – PSMV, Programa Uso Eficiente y Ahorro de Agua – PUEAA. (I-C-H).	Actualización de normatividad ambiental relacionado con la evaluación y seguimiento a los planes.	2			X		
Planes de Ordenamiento del Recurso hídrico - Modelos de simulación de la calidad del agua-Evaluación ambiental del vertimiento – (C-I).	Capacitación en modelos de simulación de impactos de los vertimientos a un cuerpo de aguas, Objetivos de calidad, Evaluación ambiental del vertimiento y Planes de gestión de riesgo para el manejo de vertimientos.	3			X		
Sistemas de Información Geográfica, SIG – (C-H).	Capacitación en SIG aplicada a la identificación espacial de los diferentes componentes físico-bióticos de una región, en particular en los componentes de Ordenación del Recurso Hídrico e hidrogeológico por cuencas hidrográficas que sirvan de herramienta en la toma de decisiones en el ejercicio de Autoridad Ambiental.	4			X		
Normatividad sobre La Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – Ley 1523 de 2012 (I-C-H).	Actualización en normatividad vigente, Estructura Nacional de la gestión del riesgo de desastres y las competencias de las CARs como integrantes del sistema nacional de gestión del riesgo, Instrumentos de Planificación, Formulación e implementación del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP) relacionados con el uso y ahorro eficiente del agua en consideración a los posibles efectos de la temporada seca y/o fenómeno de El Niño.	5			X		
Normatividad sobre Calidad del Aire – Monitoreos de calidad de aire – (I-C-H).	Actualización en normatividad ambiental vigente, aplicado a los trámites de solicitudes de licencias y permisos ambientales, Protocolo para el Control y Vigilancia de la contaminación atmosférica generada por fuentes fijas, niveles permisibles de calidad del aire o de inmisión, el procedimiento para la evaluación de actividades que generan olores ofensivos.	6			X		
Planes de Ordenamiento Territorial-Determinantes ambientales (I-C-H).	Actualización en normatividad ambiental vigente sobre POT, aplicabilidad en el componente ambiental y competencias de la Corporación en el ejercicio de autoridad ambiental.	7			X		
Hidrocarburos y sustancia nocivas – (C-H).	Normatividad vigente. Capacitación en la formulación, implementación y seguimiento de Planes de Contingencia para el almacenamiento y transporte de hidrocarburos y sustancias nocivas, atención y manejo de derrames de hidrocarburos.	8			X		
Gestión de los Residuos sólidos Hospitalarios y Peligrosos (I-C-H).	Capacitación en normatividad ambiental vigente, seguimiento y monitoreo aplicables a todos los sectores productivos generadores de residuos hospitalarios y peligrosos que lo requieran con el fin de verificar el cumplimiento de los estándares vigentes de acuerdo con la normatividad ambiental.	9			X		

SECRETARIA GENERAL

			POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION
			NUMERO DE SERVIDORES PUBLICOS POR NIVEL JERARQUICO

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	A	B	C	D	E
ACTUALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO-LEY 1952 DEL 28 DE ENERO DEL 2019 Y EN AUDITORIA E INFORMES.	ACTUALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO-LEY 1952 DEL 28 DE ENERO DEL 2019 Y EN AUDITORIA E INFORMES. (H)	1	X		X		
ACTUALIZACION DE LOS CAMBIOS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE COBRO COACTIVO.	ACTUALIZACION DE LOS CAMBIOS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE COBRO COACTIVO. (C)	2			X		
ACTUALIZACIÓN SOBRE LOS ALCANCES DEL NUEVO CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO QUE IMPACTAN EL COBRO COACTIVO Y LA GESTION DE CARTERA EN EL SECTOR PUBLICO - LEY 1564 DE 2012.	ACTUALIZACIÓN SOBRE LOS ALCANCES DEL NUEVO CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO QUE IMPACTAN EL COBRO COACTIVO Y LA GESTION DE CARTERA EN EL SECTOR PUBLICO - LEY 1564 DE 2012. (H)	3			X		

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE SERVIDORES PUBLICOS POR NIVEL JERARQUICO				
			A	B	C	D	E
ACTUALIZACION TALENTO HUMANO PARA EL SECTOR PUBLICO	Acciones a realizar para el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019, por el cual se establecen los mecanismos para la actualización de las plantas globales de empleo en las entidades. Los contratos laborales en la administración pública. Evaluación del desempeño laboral. Elementos jurídicos y administrativos para el manejo de las diferentes situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos.	1			X		
GESTION CONTRACTUAL	SECOP II Etapas del proceso de contratación, Supervisión e interventoría (límites y responsabilidades), SGSS y SGSST.	2	X		X		
GESTION CONTRACTUAL	SIGEP II actualización HOJA DE VIDA (responsabilidades)	3	X		X		
ACTUALIZACION CONTABLE, FINANCIERA Y TRIBUTARIA	Resolución 432 de 2019 Resolución 441 de 2019 Anexo Resolución 441	4			X		
CURSO 50 HORAS SGSST	Capitación requerida para los responsables del sistema, brigadistas, miembros de los comités institucionales	5			X		
CURSO MANEJO DEFENSIVO	Capacitación requerida para los miembros del Comité PESV y personal que conduce vehículos	6					
CURSO PRIMEROS AUXILIOS	Capitación requerida para los responsables del sistema, brigadistas, miembros de los comités institucionales, asimismo para todos los demás servidores interesados	7					

--	--	--	--	--	--	--	--	--

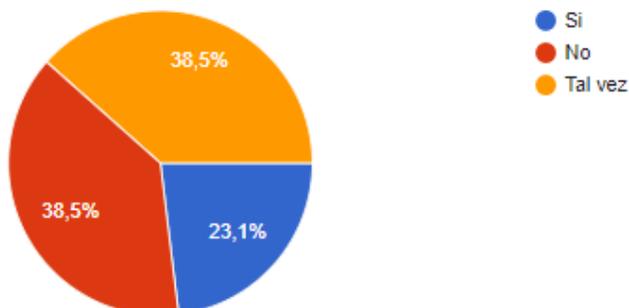
SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL:

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERARQUICO				
			A	B	C	D	E
Régimen sancionatorio Ambiental	Capacitación oportuna en las actualizaciones y/o modificaciones que se presenten al régimen sancionatorio. (I) (C) (H)	1			X		
Destino final de los bienes decomisados definitivamente por las autoridades ambientales.	De conformidad con la Ley 1333 de 2009, los elementos pueden ser utilizados por la autoridad que los decomisó o donados a entidades públicas, pero es preciso conocer si los mismos pueden ser subastados o vendidos a particulares interesados. (I) (C) (H)	2			x		
Permisos y licencias ambientales	Se requiere conocer acerca del procedimiento para la expedición de permisos y licencias ambientales, conforme a las últimas actualizaciones normativas. (I) (C) (H)	3			x		
Permisos de Recolección, registro de jardín botánico, licencias de funcionamiento fauna silvestre, entre otros	Conocer las diferentes metodologías para caracterización de fauna y flora con el fin de realizar la evaluación de los tramites de permisos de recolección con el suficiente conocimiento. Así como también para identificar el procedimiento de trámites relacionados con flora y fauna y que son de competencia de la CAM y que no se han implementado. (I) (C) (H)	4			x		
Delitos ambientales	Es de gran utilidad conocer y profundizar los cambios que se han dado en este tema. (I) (C) (H)	5			x		
Metodología para la tasación de multas contenida en la Resolución 2086 de 2010.	Es importante que nos brinden asesoría más profunda sobre este tema ya que en la aplicación de dicha metodología se presentan vacíos y confusiones que pueden entorpecer el procedimiento sancionatorio ambiental. (I) (C) (H)	6			x		
Capacitación en tasa compensatoria por caza de fauna silvestre y tasa compensatoria por aprovechamiento forestal.	Se requiere Capacitación en esta normatividad para su posterior aplicación al interior de la Corporación. (I) (C) (H)	7			x		
Capacitación en aplicación de la Resolución 472 de 2017 "Por la cual se reglamenta la gestión integral de residuos generados en las actividades de construcción y demolición – RCD y se dictan otras disposiciones".	Se requiere capacitación toda vez que es una nueva competencia asignadas a la CAR's y en tal sentido, debe tenerse clara instrucción para su adecuada aplicación. (I) (C) (H)	8			x		

Asimismo, a través de una encuesta difundida a los servidores a través del correo electrónico, de la cual se recibieron 13 respuestas, a continuación, se señalan aspectos relevantes, como son:

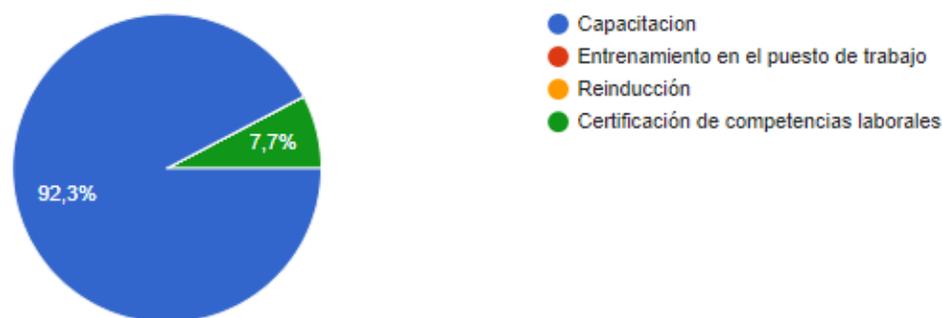
Identifica alguna brecha entre su conocimiento y las funciones que desempeña?

13 respuestas



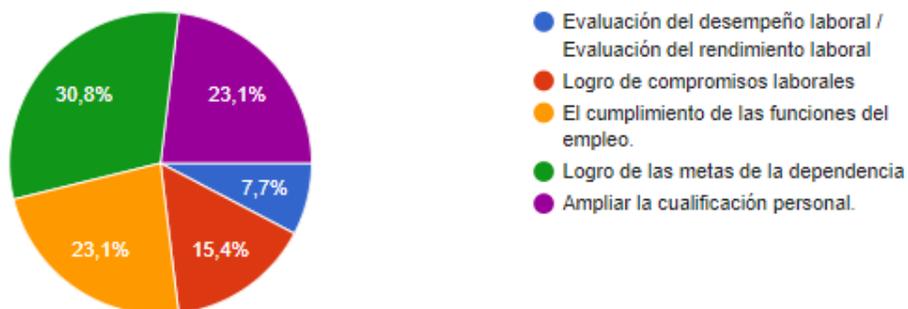
Considera usted que el riesgo se puede minimizar a través de:

13 respuestas



Cual de estos aspectos sería impactado al recibir la capacitación u otra alternativa:

13 respuestas



9. EJECUCION DEL PIC

La Dirección General y los Líderes del proceso facilitarán y apoyarán la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación en cumplimiento de la normatividad y el desarrollo del Talento Humano de la Corporación.

En cuanto a las capacitaciones que no disponen de presupuesto, se ejecutarán con las estrategias del Programa Servimos, con entidades como SENA, COMFAMILIAR, ESAP, FUNCIÓN PÚBLICA, entre otros; se tiene la posibilidad de acceder a cursos presenciales y virtuales, donde todos los servidores públicos podrán inscribirse a los cursos ofertados. Para el desarrollo de estos programas virtuales el servidor público tendrá disponible dentro de las instalaciones de la entidad una hora de su jornada laboral para el desarrollo del programa a realizar.

Se tendrá como estrategia la realización de las capacitaciones en las instalaciones de la CORPORACIÓN para disminuir costos y aumentar el beneficio de un mayor número de horas/ hombres capacitados. Para su ejecución, se informará por los medios con los que cuenta la Corporación.

10. ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACION

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El objeto de la capacitación es actualizar y potenciar las competencias identificadas, para contribuir en el proceso de profesionalización de la administración pública.

La finalidad de proyectarlos como de alto nivel supone un proceso continuo de aprendizaje, que se oriente a definir procesos formalizados de actualización y especialización de su acción, que deriven en buenas prácticas de gestión. El Plan Institucional de Capacitación de la CAM, estará a cargo de del área de Gestión Humana, responsable de diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas de capacitación, junto con la Comisión de Personal, quien tendrá también a su cargo la vigilancia de la ejecución del mismo, observando la debida coherencia en el proceso de planeación estratégica de la Entidad.

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 administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.

Conforme a la modificación del Parágrafo del Artículo 5 de la Ley 1960 de 2019, cualquier servidor público independientemente de su tipo de vinculación podrá acceder a los procesos de formación y capacitación establecidos en este Plan, conforme a la disponibilidad de recursos se priorizará la participación de los servidores públicos vinculados en carrera administrativa.

10.1 Estrategia de Inducción y Reinducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y Reinducción, como: procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

Para la vigencia 2022 se plantea la necesidad de la elaboración de un instructivo llamado INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN AL PERSONAL dentro del sistema de Gestión de calidad, cuyo objetivo general será brindar conocimiento general sobre las políticas de calidad, programas, planes y cultura de la CAM, así como suministrar la información relacionada con el desarrollo de las actividades a realizar, facilitando y fortaleciendo la adaptación al servicio de la Entidad.

Inducción: Es el proceso organizacional mediante el cual el nuevo trabajador se le da a conocer todo lo relacionado con la empresa y con su trabajo, consiste en informar al personal respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización, se realiza durante los tres meses siguientes a su vinculación.

Al finalizar el programa de Inducción el servidor deberá haber adquirido mayores capacidades y competencias que le permitan aportar al ejercicio de su cargo independientemente de su ubicación en la Entidad.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Reinducción: Actividad educativa dirigida a reorientar al empleado público en lo relativo a la organización y funciones, normatividad, cultura organizacional y cambios que influyan en el quehacer.

La Reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan cambios administrativos.

Para el desarrollo del programa de Reinducción institucional se tiene contemplado una intensidad de 5 horas, que podrán ser presenciales y de autoformación como videos institucionales, entre otros.

Entrenamiento: Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad, con miras a desempeñar el puesto con propiedad.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

- Envío Memorandos de seguimiento a los nuevos servidores públicos, en los que se le solicite al Jefe Inmediato la designación del servidor público que actuará como tutor, y al culminar los tres primeros meses de servicio, reportar las necesidades identificadas en materia de entrenamiento y capacitación.
- Atender mediante la línea de capacitación contingente, las solicitudes que presenten los jefes de área, debidamente soportadas, para participar en eventos que permitan a los servidores públicos acceder en el corto plazo a la actualización de contenidos en el área específica de su campo funcional.
- Acceder a la oferta de capacitación y formación ofrecida por la red Interinstitucional de Capacitación.

CAPACITACIONES CONTINGENTES

Estas capacitaciones consisten en eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren de la participación de los servidores públicos, para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales.

Las solicitudes para inscripción a estos eventos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Realizarla por escrito y justificada dirigida a la Dirección General y con visto bueno del jefe inmediato.
- La capacitación debe estar relacionada con las funciones del cargo y demostrar que con ella se mejorará el desempeño laboral.
- Debe estar acompañada del contenido temático, intensidad horaria y costo.
- En caso de ser aprobada la participación al evento, se debe tener en cuenta que el pago se hace posterior a la realización del mismo, adjuntado la factura o cuenta de cobro y certificado de asistencia.

BILINGÜISMO

Con el fin de promover una segunda lengua para los servidores públicos de la CAM, dentro del plan de Capacitación se incentivará el uso de la plataforma del SENA SOFIA PLUS, la cual se encuentra dentro del Programa Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas.

Para el éxito del mismo, los servidores públicos deben tener constancia, compromiso y cumplir con las actividades propuestas en cada nivel para lograr adquirir las habilidades comunicativas que ha propuesto la entidad.

Adicionalmente, en el caso de que se presente la oportunidad y de acuerdo al presupuesto existente, estos cursos se podrán efectuar con otras entidades o en modalidades diferentes a las mencionadas anteriormente.

TEMAS PRIORIZADOS

Se plasman en un cronograma (Anexo 1) que contiene tanto las capacitaciones priorizadas por los mismos servidores públicos de la Corporación, así como las capacitaciones convocadas por otras entidades como son el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, IGAC, IDEAM, ASOCAR ´S, DAFP, CNSC y otras entidades.

Nota: Estas actividades estarán sujetas a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización. Podrán modificarse cuando así se requiera y/o cuando exista cambio

ANEXOS:

F-CAM 043 Y F-CAM-044, F-CAM 056, F-CAM 172, F-CAM-176.

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2022
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CAM

Temática Propuesta	Eje temático	Modalidad	A quienes va dirigido	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Observaciones
Detectar necesidades para el Plan Operativo de capacitación (Encuesta)																
Publicar Cronograma de PIC																
Programas de Inducción	Eje 2. Creación de valor público	Presencial	Todo el personal													
Programa de Reinducción Institucional	Eje 2. Creación de valor público	Presencial	Todo el personal													
Contratación Pública: lineamientos para la elaboración de documentos en todas las etapas contractuales (pre contractual, contractual y postcontractual), SECOP II, Supervisión y responsabilidades. Modelo de Abastecimiento estrategico de CCE.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Virtual o presencial	Todo el personal													

Sede Principal

Manejo de software como Excel (Intermedio y avanzado), SIG y Softwares estadísticos, manejo de Drones, análisis de datos en QGIS.	Eje 3. Transformación digital	Virtual o presencial	SPOT SRCA	-													
Gestión Documental y Archivística	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Virtual o presencial	SG Dirección territoriales	-													
Curso de actualización de auditores en la Norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Presencial	Equipo Auditores CAM														
Capacitación en Sistemas de Información para la autoridad ambiental (VITAL)	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Presencial	SRCA DT'S	Y													
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	virtual	SRCA DT'S	Y													
Derecho Ambiental	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	presencial	SRCA DT'S	Y													
Capacitación en Consulta previa y participación ciudadana	Eje 2. Creación de valor público	Presencial	SRCA DT'S SGA	Y													

Sede Principal

Capacitación sobre el ejercicio de administración del riesgo desde el esquema de las 4 líneas de defensa: Dirección, Líderes de procesos, oficina de planeación, control interno.	Eje 2. Creación de valor público	Virtual o presencial	Todo el personal														
Lenguaje claro - Servicio al ciudadano	Eje 2. Creación de valor público	Virtual o presencial	Todo el personal														
Capacitación para servidores públicos y contratistas en integridad, transparencia y herramientas de prevención de la corrupción diseñado e implementado; e implementación de estrategias en conflictos de interés por sector.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación Eje 2. Creación de valor público	Virtual o presencial	Todo el personal														
Capacitación para servidores públicos en temas como trato digno, código de integridad, servicio de atención al ciudadano, en el marco de MIPG con enfoque de derechos diferencial y étnico NARP, Atención al ciudadano con enfoque diferencial (discapacidad visual, auditiva, múltiple, física, psicosocial intelectual)	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación Eje 2. Creación de valor público	Virtual o presencial	Todo el personal														

Transformación digital	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación Eje 2. Creación de valor público	Virtual o presencial	Todo el personal														
Temáticas relacionadas con talento humano	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación Eje 2. Creación de valor público	Virtual o presencial	Subdirector General SAF y Gestión Humana														

Fuente: SAF -Gestión Humana 2022

