

**RESOLUCION No. 091  
(29 de enero de 2021)**

**"POR LA CUAL SE ADOPTA Y SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN"**

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

**CONSIDERANDO**

Que la ley 909 del 2004 en su Artículo 36, numerales 1 y 2 "Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la función Pública, las unidades de Personal formularán los planes y programas de capacitación de los empleados públicos, los cuales deben estar orientados al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. Que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

El Decreto 1083 de 2015, Titulo 9 en sus artículos 2.2.9.1 establece 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 , 2.2.9.2 la finalidad de los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia; que compila el Decreto 1227 de 2005.

Que la Ley 1960 de 2019 en su Artículo 3 indica que el Literal g) del Artículo 6, del Decreto Ley 1567 de 1998 quedara así: g) Profesionalización del Servidor público, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si es presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa".

Que, para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta, se realizó internamente el diagnostico a través del cual se identificaron las necesidades de capacitación para la presente vigencia y se elaboró el Plan Institucional de Capacitación.

Que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de personal participara en la elaboración de los planes de capacitación y estímulos y en su seguimiento, para lo cual se presentó el PIC para la vigencia 2021 en sesión del 28 de enero de 2021.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO:** Adóptese el Plan institucional de Capacitación-PIC para la vigencia 2021, para los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM.

**PARAGRAFO:** El documento que contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación de la CAM para la vigencia 2021, consta de 24 folios, hace parte integral de la presente resolución y será publicado en la página web de la entidad.

**ARTICULO SEGUNDO:** El Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM se ejecutará con los recursos presupuestales asignados y los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad, así como a través de mecanismos y redes de cooperación interinstitucional de capacitación del estado.

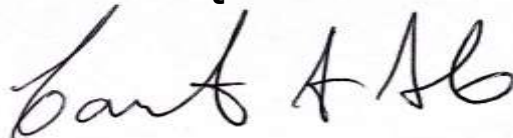
**ARTICULO TERCERO:** La evaluación del Plan Institucional de Capacitación medirá el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios, en la gestión institucional y será la base para implementar acciones de mejoramiento en la formulación y ejecución del plan, con base en los indicadores allí establecidos y realizada por el área de gestión humana de la Corporación.

**ARTICULO CUARTO: BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.** Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, todos los servidores públicos vinculados a la Planta de personal de la Corporación, independientemente de su tipo de vinculación.

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

Dada en Neiva, a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2021.

### COMUNIQUESE Y CUMPLASE



**CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO**  
Director General

Revisado: Comisión de Personal –Reunión Ordinaria 29/01/2021  
Proyecto: Profesional Universitario Gestión Humana

# PLAN INSTITUCIONAL DE **CAPACITACIÓN** 2021



## 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 2021.

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 funcionarios 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 2021 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.

## 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

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada funcionario y 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.

### 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.

#### 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 cambios<sup>4</sup> 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.

## 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.

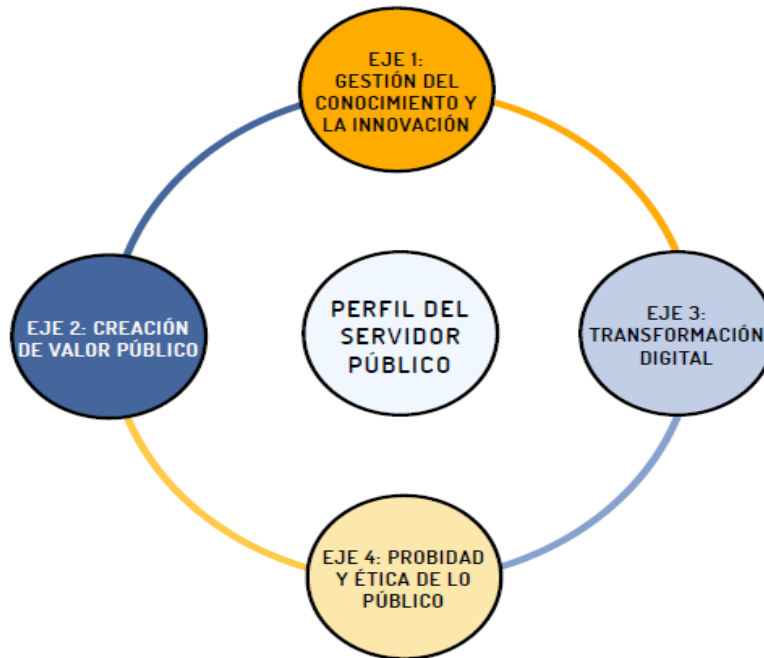
**CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En 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 Disciplinario<sup>12</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 (Decreto 815 de 2018), entre otros.

### **EJES TEMATICOS PRIORIZADOS**



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

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

- ✓ Fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en el equipo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas

#### EJE TEMATICO N° 2 CREACION DE VALOR PUBLICO

- ✓ Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión.
- ✓ Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

#### EJE TEMATICO N° 3 TRANSFORMACION DIGITAL

- ✓ Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs.
- ✓ Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación digitales y de la industria 4.0

#### EJE TEMATICO N° 4 PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO

- ✓ Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública
- ✓ Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

#### **FORMACION DE DIRECTIVOS PUBLICOS:**

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 la dirección en una entidad 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 de 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 funcionarios por entidad.

Asimismo, teniendo en cuenta la declaratoria de emergencia por la pandemia del Covid- 19 las capacitaciones priorizaran escenarios virtuales, se priorizaran las reuniones en espacios abiertos para la ejecución de las capacitaciones.

## 6. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 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 2021.

## 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 funcionario 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 funcionarios asistentes/ # Total de funcionarios 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-2021-2022, se desarrolló en tres fases:

Fase 1: Se inicia con una jornada de sensibilización invitando a los funcionarios de la entidad y a los directivos a hacerse partícipes en la estructuración del PIC 2021.

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-2021 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 FUNCIONARIOS 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					
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

#### OFICINA DE PLANEACION:

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE FUNCIONARIOS 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 impactos ambientales desde la perspectiva del ciclo de vida.	Actualización en la identificación de aspectos e impactos desde la perspectiva del ciclo de vida, según acción correctiva de auditoria externa.	2			1		
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 funcionarios 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	7	1		4		

	dirección de reasignar esta actividad al proceso de Sistema Integrado de Gestión.					
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 2019, con el fin de fortalecer las auditorías a este sistema.	14	1	4		
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 FUNCIONARIOS 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 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.	2			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  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 FUNCIONARIOS 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	6					

	por fuentes fijas, niveles permisibles de calidad del aire o de inmisión, el procedimiento para la evaluación de actividades que generan olores ofensivos.				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

TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION				
			NUMERO DE FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO				
			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		
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.	4			X		

GESTION CONTRACTUAL	SECOP II Etapas del proceso de contratación, Supervisión e interventoría (límites y responsabilidades), SGSS y SGSST.	5	X					
ACTUALIZACION CONTABLE, FINANCIERA Y TRIBUTARIA	Resolución 432 de 2019 Resolución 441 de 2019 Anexo Resolución 441	6				X		
CURSO 50 HORAS SGSST	Capitación requerida para los responsables del sistema, brigadistas, miembros de los comités institucionales	7					X	

### SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL:

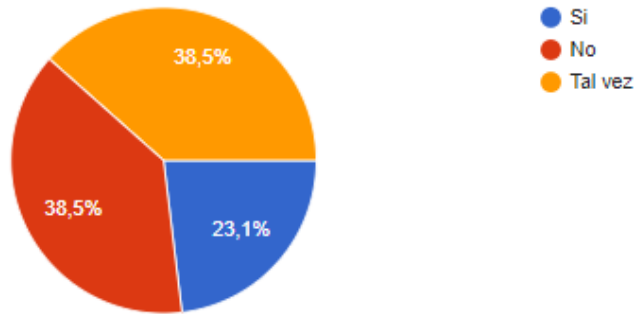
TEMA	NECESIDADES DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACION OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACION					
			NUMERO DE FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO					
			A	B	C	D	E	
Régimen sancionatorio Ambiental	Capacitación oportuna en las actualizaciones y/o modificaciones que se presenten al régimen sancionatorio. (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:

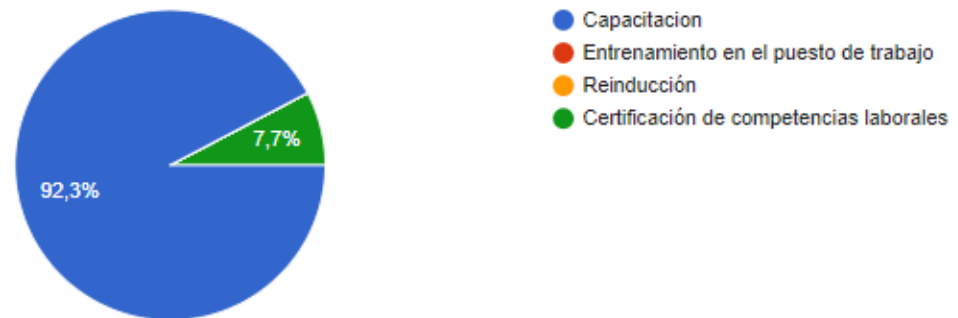
Identifica alguna brecha entre su conocimiento y las funciones que desempeña?

13 respuestas



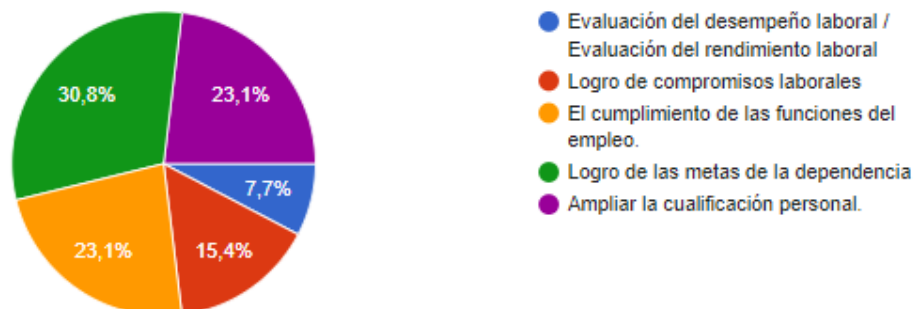
Considera usted que el riesgo se puede minimizar a través de:

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, FUNCION PUBLICA, entre otros; se tiene la posibilidad de acceder a cursos presenciales y virtuales, donde todos los funcionarios podrán inscribirse a los cursos ofertados. Para el desarrollo de estos programas virtuales el funcionario 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 funcionario 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 funcionarios 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 2021 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 funcionarios, en los que se le solicite al Jefe Inmediato la designación del funcionario 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 funcionarios 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.

Los temas priorizados se plasman en un cronograma que contiene tanto las capacitaciones priorizadas por los mismos funcionarios 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.

No.	Dependencia o área	Tema de capacitación propuesto	Eje temático	Modalidad
1	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Contratación Publica, lineamientos para la elaboración de documentos en todas las etapas contractuales (pre contractual, contractual y postcontractual), SECOP II,	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual

		Supervisión y responsabilidades.		
2	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Estadística aplicada (análisis de información cuantitativa y cualitativa, consolidación y procesamiento de bases de datos, presentación adecuada de la información en forma gráfica, construcción de indicadores, generación de informes). Diseño, Formulación, seguimiento y análisis de indicadores.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación  Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
3	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Manejo de software como Excel (Intermedio y avanzado), SIG y Softwares estadísticos, manejo de Drones, análisis de datos en QGIS.	Eje 3. Transformación digital	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
4	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Redacción y estilo aplicado a informes y documentos técnicos.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
5	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Gestión Documental y Archivística	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
6	DIRECTIVOS	Gestión de recursos Públicos. Finanzas Públicas (Fundamentos básicos de presupuesto, fuentes y usos, Marco Fiscal de Mediano Plazo).	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
7	GRUPO DE AUDITORES INTERNOS	Curso de actualización de auditores en la Norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
8	SRCA Y DT'S	Gestión de riesgos y desastres	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
9	SRCA Y DT'S	Derecho minero y derecho ambiental	Eje 1. Gestión del	*Presencial *Semi-presencial *Virtual

			conocimiento y la innovación	
10	SRCA Y DT ´S	Cálculo de sanciones en materia de vertimientos	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
11	SGA, SRCA Y DT ´S	-Cogeneración energética- como medida de mitigación al cambio climático	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
12	SRCA Y DT ´S	-Modelación de agua en corrientes superficiales.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
13	SRCA Y DT ´S	-Sistemas de información geográfica para la gestión de recursos hídricos y forestales.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
14	SRCA Y DT ´S	-Curso hidrología superficial y subterránea	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
15	SRCA, SGA Y DT ´S	Medidas de compensación en trámites de ocupación de cauces y vertimientos	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
16	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones Biodiversidad y servicios ecosistémicos. Gestión del riesgo de desastres y cambio climático Construcción de indicadores. Marco de	Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual

		políticas de transparencia y gobernanza pública. Lenguaje claro - Servicio al ciudadano		
17	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Código de integridad. Comunicación asertiva. Lenguaje no verbal. Programación neurolingüística asociada al entorno público.	Eje 4. Probidad y ética de lo público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
18	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Temas Transversales a todos los procesos relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos tales como: - Código Único Disciplinario - Código General Disciplinario - Estatuto Anticorrupción - Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.	Eje 2. Creación de valor público  Eje 4. Probidad y ética de lo público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
19	PREPENSIONADOS	Taller “Reinventando la Segunda mitad de nuestra vida”	Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
20	TODAS LAS DEPENDENCIAS	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	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
21	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Una jornada de sensibilización y/o capacitación en servicio al ciudadano para las personas encargadas de la atención del ciudadano.	Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
22	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Capacitación sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual
23	TODAS LAS DEPENDENCIAS	Una jornada de sensibilización y/o capacitación a los funcionarios sobre la	Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual

		importancia de la rendición de cuentas.		
24	TODAS LAS DEPENDENCIAS	JORNADA DE REINDUCCION INSTITUCIONAL (Mayo 2021)	Eje 2. Creación de valor público	*Presencial *Semi-presencial *Virtual

**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 normativo que así lo determine.

Dadas las condiciones sanitarias actuales entorno a la pandemia del COVID-19, y las medidas tomadas desde el gobierno nacional; como el distanciamientos social obligatorio, para garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia, las modalidades de capacitación que se ejecuten se adaptaran a los lineamientos establecidos por la normativa vigente, para que así se pueda garantizar la salud de los servidores públicos de la Corporación.

ANEXOS:

F-CAM 043 Y F-CAM-044, F-CAM 085, F-CAM 172, F.CAM-176.