

PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION 2024 -2027

**Oficina de Gestión Humana
Subdirección Administrativa y Financiera**

Enero 2024

INTRODUCCION

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, la transformación del comportamiento de los servidores públicos hacia un desempeño óptimo orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables, en sintonía con el propósito de la entidad, garantizando la prestación de bienes y servicios públicos; es lo que se obtiene en la Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir del cual se fomenta el desarrollo de las competencias laborales y perfila las capacidades. De esta manera se crea valor público: El cual se define como los resultados que un Estado debe alcanzar (observables y medibles) para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.

La capacitación en la corporación se entiende como un instrumento para mejorar la gestión, al dotar a los funcionarios del conocimiento y las habilidades necesarias para el desarrollo eficiente de su labor, en función del logro de las metas establecidas en el Plan de acción de la vigencia.

Desde este punto de vista, el presente plan recopila las necesidades de capacitación de los funcionarios por dependencia y los temas generales transversales a toda la Corporación, a fin de que coadyuve al logro de los objetivos, la misión y la visión de la entidad.

MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Capacitación Institucional, se sustenta en las siguientes normas:

1. Constitución Política: Artículo 53
2. Decreto 1083 de 2015, Título 9 del
3. Decreto 1227 de 2005, los artículos 65 y 66 del
4. Decreto 1567 de 1998, el título 1.
5. Ley 1960 de 2019, artículo 3
6. Plan Nacional de Capacitación 2020-2030
7. Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

- a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera.
- h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL 2020-2023- ACTUALIZACION 2023

1. OBJETIVO GENERAL

Dotar a los funcionarios de la Corporación de Conocimientos y habilidades que les permita expresar sus dones, disfrutar lo que hacen y prestar un servicio más eficiente

2. METAS

- El 40% de los funcionarios de la Corporación participa en un tema de los establecidos en el Plan de Capacitación
- Medir los efectos en la prestación del servicio a partir de las capacitaciones ofrecidas a los funcionarios a partir de la evaluación del empleado por parte del jefe inmediato
- Capacitar al nivel directivo gerencia pública.

1. INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL

La inducción busca poner en contexto al nuevo funcionario acerca de el quehacer institucional como de las labores que realizará desde su posesión. Por su parte, la reinducción busca poner en conocimiento del empleado los planes y proyectos que viene desarrollando y desarrollará la administración.

Para la vigencia 2023, nos apoyaremos en el curso virtual de inducción que tiene la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. En primera instancia; y se complementará con un taller institucional donde todas las dependencias darán a conocer la información general de la Corporación.

Como parte de la reinducción se capacitará a los funcionarios en los cursos virtuales de:

- Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- Lenguaje Claro a la Ciudadanía
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG

I. EJES TEMATICOS PRIORIZADOS PLAN NACIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION

ACTIVIDAD	2024			
	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV
INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL	x			
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS				
Construcción de Paz		x		
Reconciliación y resolución pacífica de conflicto		x		
Capacitación para la implementación del Acuerdo de ESCAZU	x			
EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE				
Formulación, seguimiento e interventoría de proyectos.	x			
Evaluación multicriterio de proyectos de inversión pública	x			
Monitoreo de Recursos Naturales (Buseo), aeas marino-costeras y continentales, fauna, flora , recurso hídricos, ente otros.		x		
Delitos Ambientales		x		
Tasación de Multas		x		
Ordenamiento territorial alrededor del Agua	x			
EJE 3 MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD				
Justicia de Genero, etica y racial			x	
Derecho de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos			x	
EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA				
Inteligencia artificial	x			
Manejo de Dron		x		
Manejo de SIG		x		
Manejo herramientas tecnológicas	x			
Manejo de Correspondencia	x			
EJE 5 PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO				
Auditorias		x		
Cobro coactivo y persuasivo	x			
Acuerdos marcos de precios		x		
Políticas públicas y gobierno		x		
Atención al usuario	x			
Auditor líder ISO/IEC 17025:2017	x			
Fortalecimiento de facturación		x		
EJE 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS				
Pensamiento analítico y critico			x	
Gestión documental			x	
procesos y procedimientos internos de cada dependencia			x	
Herramientas tecnológicas, fotografía y video a partir del trabajo.				
Elaboración de informes				
Procesos y procedimientos en tramites ambientales			x	
Lenguaje Claro	x	x	x	x
Liderazgo Efectivo	x			

2. EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Para hacer efectiva la ejecución del plan, se desarrollarán las siguientes estrategias:

1.

Solicitud de apoyo institucional a: el Ministerio de Hacienda, Ambiente, Planeación Nacional, SENA y las Corporaciones que sean fuertes en los temas requeridos.
2.

Contratación de servicios de capacitación con entidades públicas y privadas
3.

A través de funcionarios de la Corporación con altos conocimientos en los temas requeridos.

4. Coordinación con entes territoriales y nacionales para cofinanciar capacitaciones en conjunto.

3. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

3.1. CAPACITACIONES RECIBIDAS POR FUNCIONARIO

Mide el porcentaje de capacitaciones recibidas por cada funcionario con base en el Plan de Institucional de Capacitación 2020

$$\frac{\text{Capacitaciones recibidas por cada funcionario}}{\text{Total de capacitaciones dispuestas}} \times 100$$

$$\frac{\text{Funcionarios Capacitados}}{\text{Total Funcionarios}}$$

3.2. MEJORAMIENTO EN EL DESEMPEÑO

Mide el nivel de mejoramiento en el desempeño laboral del funcionario a partir de las capacitaciones recibidas. Esta medición se hace pasados dos meses de la capacitación.

% de incremento en el mejoramiento en el desempeño laboral:

$$\frac{\text{Nivel conocimiento y desarrollo de la habilidad antes de la capacitación} - \text{Nivel de conocimiento y desarrollo de la habilidad antes de la capacitación}}{\text{Nivel de conocimiento y desarrollo de la habilidad antes de la capacitación}}$$

3.3. HABILIDADES DESARROLLADAS

Mide la cantidad de habilidades desarrolladas, a partir de las capacitaciones recibidas:

Número de habilidades desarrolladas por funcionario: Número de habilidades después de la capacitación – Número de habilidades antes de la Capacitación.

Proyectó/Elaboró	Revisó	Revisó	Aprobó	Folios	Fecha
Ferley David Pino Mena Practicante Universitario Oficina Gestión Humana	Herlys Sugeibi Mosquera M. Profesional Especializada – Oficina Gestión Humana	Adrian heber Murillo Ortiz Subdirector Administrativo y Financiero)	Yurisa Alexandra Trujillo Secretaria General	Dos (2)	11-01-2023
Los arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes.					

