

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –
PIC –
VIGENCIA 2023**

INTRODUCCION

El plan de capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Tolima -Cortolima, está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los funcionarios, en beneficio de propiciar el crecimiento personal, grupal y organizacional, conllevando de esta manera a mejorar la calidad en la prestación del servicio y la eficacia.

La Subdirección Administrativa, Financiera a través del Proceso de Gestión del Talento Humano, da cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y tomando como soporte los lineamientos y la Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público (PNFC) del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-; diseña el Plan Institucional de Capacitación -PIC- para la vigencia 2023.

Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por ende, como entidad del Estado, la Corporación Autónoma Regional del Tolima – **CORTOLIMA**- tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues son los servidores, con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral, quienes la integran y por lo tanto como servidores públicos deben que aprender a ser, saber y hacer como también a emprender y a convivir.

Por lo tanto, en nuestra Corporación, se hace necesario contar con servidores públicos felices en el desarrollo de su labor, comprometidos, íntegros, innovadores y motivados para aportar en la construcción y generación de valor público. Para esto el PIC 2023, brinda las herramientas de aprendizaje para crecer, aprender y aportar al desarrollo de la entidad independiente del tipo de vinculación que tengan los servidores.

Para llevar a cabo el plan de capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Tolima – **CORTOLIMA**, se estableció una encuesta de necesidades, la cual fue diligenciada tanto por los jefes de dependencia como los funcionarios en equipo, se realizó la revisión y el respectivo análisis de las repuestas con la intención de establecer las prioridades de formación para así plasmar un cronograma de capacitaciones para llevar a cabo para la vigencia 2023.

En este orden de ideas, el presente Plan Institucional de Capacitación – PIC, debe contribuir a que la Corporación pueda responder efectivamente al reto que exige ser la máxima autoridad ambiental del departamento del Tolima, teniendo en cuenta las necesidades e impulso del aprendizaje de los funcionarios el apoyo al cumplimiento de las metas del Plan de Acción.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar las condiciones laborales y personales de los funcionarios de la corporación a través del desarrollo de las actividades de formación y capacitación, inducción y reinducción que permitan consolidar los conocimientos, habilidades y competencias contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales como mejorando el desempeño de ellos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias laborales, el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades para un mejor desempeño laboral que conlleve a un mayor cumplimiento de las metas institucionales.
- Gestionar el proceso de capacitación bajo un enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal y organizacional.
- Implementar el Plan de Capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas por los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Tolima.

PROPOSITO

El Plan Institucional de Capacitación, consiste en un ejercicio anual, orientado a contribuir al cumplimiento de todos los objetivos del Plan de acción Institucional 2020 – 2023 de Cortolima; por medio de herramientas de capacitación para todos los funcionarios públicos; reconociendo que la corporación es la máxima autoridad ambiental del Departamento del Tolima, mediante la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables, así como el cumplimiento y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento,

conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio de Ambiente.

Es por ello que el plan institucional de capacitación -PIC- 2023, busca crecimiento y la actualización de los temas claves para la Corporación y sus funcionarios, donde se pueda acceder a capacitaciones para que aporten al logro de las metas, conforme a los objetivos del plan de acción 2020 – 2023.

NORMATIVIDAD

La constitución política de Colombia de 1991 en el artículo 53 establece: “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

La Ley 115 de 1994: Ley General de Educación: Art. 36 Definición de educación no formal. La 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 en el artículo 11 de esta Ley.

Ley 489 de 1998 Estatuto Básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública: Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación. Art. 4: “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.

Corte Constitucional, en Sentencia C-1163 de 2000: Refrenda el propósito de la capacitación para “Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado”.

Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Resolución 415 de 2003: Plan Nacional de Formación y Capacitación - Actualización –DAFP.

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. Estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 2539 de 2005: El que reorienta la capacitación de los empleados públicos hacia las competencias laborales. (Determinante para entender el nuevo enfoque y los escenarios formativos de los empleados públicos).

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 4665 de 2007: Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Circular Externa N° 100-010-2014 del DAFF: Con el propósito de orientar a las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación, este Departamento en ejercicio de la competencia de formular la política en esta materia, imparte las siguientes directrices.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499/2017 Actualización versión2.: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Resolución 390 del 03 de mayo de 2017: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de formación y capacitación (PNFC) Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, (Función Pública y ESAP).

Decreto 815 de 2018: "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 ' quedará así: i "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 el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Plan de Nacional e formación 2020-2030: Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones,

reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN EN LA CORPORACIÓN

- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de lo esencial a lo específico.
- Identificación de necesidades de aprendizaje: identificar las capacidades que posee los funcionarios producto de su formación académica y su experiencia y las que requiere para su desempeño.
- Manejo adecuado del presupuesto
- Elaborar la oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- Gestión para atraer oferta de capacitación y de formación.
- Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia y eficacia.

ALCANCE

Se inicia con la identificación de necesidades de capacitación y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.

DEFINIIONES

Capacitación: Conforme a lo indicado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para

contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”

Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como: “los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Educación No Formal¹: “Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, 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. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.

Los programas de educación no formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.

Educación Informal²: “Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”.

Educación Formal³: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El

¹ Capítulo 2 de la Ley 115 de 1994

² Ley 115 de 1994

³ Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 –Decreto 1227 de 2005 Art. 73)

apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta “se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos”.

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.

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.

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.

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).

Plan institucional de capacitación -PIC⁴- El Plan Institucional de Capacitación - PIC - es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC se estructura con base en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo de la entidad.

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).

En ese entendido la capacitación de Cortolima debe orientar las acciones a lograr calidad en la prestación de los servicios; concibiendo a los servidores desde las dimensiones previstas en las políticas de capacitación.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

⁴ Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC-
Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP y Escuela Superior de Administración Pública, ESAP

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

De acuerdo a los lineamientos de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC- del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP y Escuela Superior de Administración Pública, ESAP de 2020. El plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, se estructura con base al diagnóstico de necesidades de aprendizaje de la corporación.

Para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje prioritarias para **CORTOLIMA**, se solicitó a cada uno de los subdirectores y jefes de oficina a través de un mensaje interno, que establecieran con su equipo de funcionarios cuales eran las necesidades de capacitación de acuerdo a su competencia y necesidades, las cuales fueron enviadas a la oficina del Proceso de Gestión del Talento Humano por medio físico y por correo institucional. Así mismo se hace un análisis de las encuestas de satisfacción realizadas luego de las actividades de capacitación programadas en el PIC 2022, en donde se reflejó por parte de los funcionarios considerar que en la mayoría de las capacitaciones cumplieron los objetivos propuestos, la temática estaba acorde con los funcionarios que asistieron; así mismo perciben que el capacitador tiene dominio del tema que está exponiendo, se evidencia inclusión a participar los contratistas a la actividades de capacitación, si reflejan la importancia que más funcionarios participen en estos espacios. De igual manera se hace la medición de los planes que se desarrollan en el proceso de Gestión de Talento Humano el cual participo del 50% de funcionarios de la

corporación Autónoma Regional del Tolima, siendo género masculino fueron quienes respondieron el instrumento siendo el género más representativo al momento de responder la encuesta

En cuanto a la dependencia que diligencio el instrumento se reflejó que hubo mayor participación por parte de la Subdirección Administrativa y financiera, seguida de la Subdirección De Administración de Recursos Naturales y la subdirección de planificación ambiental y las oficinas que no fue tan representativa la participación en el diligenciamiento de la encuesta fue las oficinas territoriales.

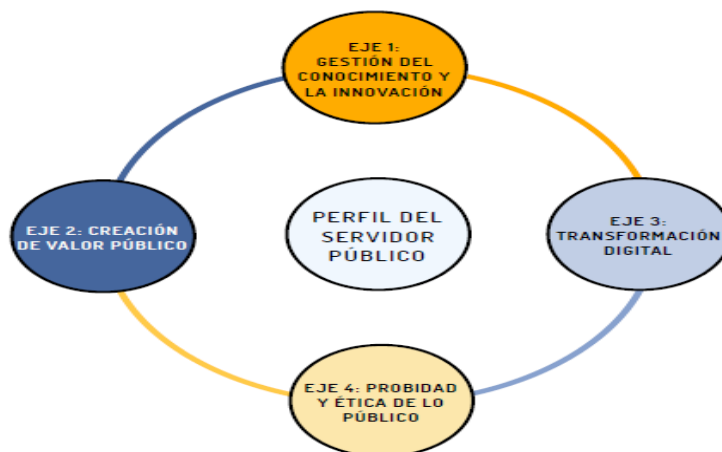
Así mismo los resultados de la encuesta muestra que los funcionarios consideran adecuado el uso de las redes como medio de invitación y participación a las diferentes actividades programadas para su participación; así mismo frente a los espacios en donde se desarrollaron las actividades se observaron puntos de vista divididos dado que consideran que algunas actividades ameritan lugares más amplios.

EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el mes de marzo de 2020, dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

En la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, es de resaltar los lineamientos en materia de capacitación y formación de los funcionarios públicos, siendo pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. El talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo

Es por eso que, en la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, tiene como propósito fortalecer la gestión pública, y allí identifica cuatro ejes:



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

Eje N° 1 Gestión Del Conocimiento Y La Innovación: Uno de los activos más importantes de las entidades públicas es el conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes y servicios que suministra a los grupos de valor e interés.

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.

Para mitigar estos riesgos las entidades públicas, propenden por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos (conocimiento tácito) y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Las entidades cuentan también con procesos, procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultado de investigaciones, escritos, etc., documentados, (conocimiento explícito) de modo que el servidor público apropia y aplica este conocimiento para el desarrollo de sus actividades.

Eje N° 2 Creación De Valor Público: propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

La implementación de todo el conocimiento de las entidades estatales como políticas públicas, valores, se genera satisfacción en el ciudadano y se construye confianza y legitimidad.

Eje N° 3 Transformación Digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje N° 4 probidad y ética de lo público: Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Dimensiones

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 al interior de las organizaciones (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 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).



Corporación Autónoma
Regional del Tolima
¡Siembra Tu Futuro!

SIEMBRA
TU FUTURO

En cuanto a las temáticas que generan los proyectos de aprendizaje organizacional se distribuyen de acuerdo con los ejes temáticos del “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor público (2017)”, de las cuales la Corporación adelantará las siguientes temáticas conforme los ejes y competencias definidas por la Función Pública.

EJE No. 1	COMPETENCIA DE LA DIMENSIÓN	TEMATICA	FECHA DE LA CAPACITACIÓN
Gestión del Conocimiento y la innovación	Saberes	Cultura organizacional orientada al conocimiento.	14,15,16/03/2023 17,18,19/10/2023
		Analítica de datos	20,21/04/2023 27,28/07/2023 26,27/10/2023
	saber hacer	Administración del conocimiento	13/04/2023 15/08/2023 08/11/2023
		Gestión de la información	9/03/2023 11/07/2023 14/09/2023
	saber ser	Gestión del cambio	17/05//2023 17/08/2023
		trabajo en equipo	06/07/2023 10/10/2023

EJE No. 2	COMPETENCIA DE LA DIMENSIÓN	TEMATICA	FECHA DE LA CAPACITACIÓN
Creación de valor público	Saberes	Formulación de proyectos	27/04/2023 31/08(2023)
		finanzas públicas del orden nacional-CARS	15//0802023
	saber hacer	Audidores de calidad	01 al 30 de marzo del 2023
		Apropiación del sistema de gestión de calidad	25 y 26/05/2023
		actualización en contratación estatal	24/03/2023
		manejo de SECOP II	24/03/2023



Corporación Autónoma
Regional del Tolima
¡Siembra Tu Futuro!

SIEMBRA
TU FUTURO

		SIGEP	03/03/2023
		Actualización Estatuto Tributario	14/04/2023
		Capacitación en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento	16/01/2023 18/07/2023
		Tramite ambientales	09 y 10/03/2023
		Gestión de ingresos y recuperación de cartera por trámites ambientales.	Desde el 15 de enero asta el 30 de mayo del 2023
		Servicio al ciudadano	10/03/2023 31/07/2023
	saber ser	Sensibilización de sentido de pertenencia	28/02/2023 31/05/2023 27/09/2023

EJE No. 3	COMPETENCIA DE LA DIMENSIÓN	TEMATICA	FECHA DE LA CAPACITACIÓN
	saberes	Sistema de información geográfica	3 y 4/08/2023
		Manejo drones con su respectivo procedimiento de ortofoto e información.	22 y 23/02/2023
		Arquitectura TIC (tecnologías de la información)	19 y 20/04/2024
	saber hacer	Creación y administración de base de datos	18 y 19/05/2023
		Excel básico-intermedio y avanzado	del 01 de julio al 30 agosto del 2023
		Gobierno digital	del 01 al 30 de abril del 2023



Corporación Autónoma
Regional del Tolima
¡Siembra Tu Futuro!

SIEMBRA
TU FUTURO

EJE	CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMATICA	FECHA DE LA CAPACITACIÓN
Probidad y Ética de lo Publica	Estrategias de comunicación y educación.	Comunicación asertiva	06/07/2023 10/10/2023
		Programación neurolingüística asociada al entorno público	06/06/2023
		Ingles básico e intermedio	Del 01 de mayo al 31 de mayo del 2023 Del 01 de octubre al 31 de octubre del 2023
		Posgrados a fines a la misionalidad 30% para servidores públicos con derecho de carrera administrativa según Resolución 9819 del 20 diciembre del 2022	cuando se requiera

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de Capacitación de la corporación 2023, busca contribuir a que los funcionarios fortalezcan sus competencias laborales, a través de actividades de formación y adquisición de conocimientos y de esta manera cumplimiento de la misión y objetivos institucionales de Cortolima.

La Corporación Autónoma Regional del Tolima, tiene asignado recursos presupuestales para el desarrollo y cumplimiento de dicho plan como también su intención es crear alianzas estratégicas con entidades a nivel municipal, departamental y nacional.

INDUCCION

El programa de inducción de Cortolima, está dirigido a los nuevos funcionarios que ingresan a la Corporación; esta direccionado para dar a conocer la cultura organizacional, los valores y principios institucionales. Para el 2023 se tiene proyectado la jornada de inducción de manera presencial a medida que se vaya requiriendo dicha jornada, dado que actualmente se viene incorporando nuevos funcionarios a la corporación por el concurso de méritos realizados por la CNSC.

REINDUCCION

El programa de reinducción está dirigida a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. De acuerdo a la Guía de inducción y reinducción del DAFP, definen que los programas de reinducción van dirigido a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas.

PROGRAMA DE BILINGUISMO

El objetivo del Programa es continuar la capacitación a los servidores públicos en el idioma inglés mediante clases virtuales y presenciales.

CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación programadas en el PIC 2023 surgen a partir de las necesidades de los servidores públicos de la corporación.

SOCIALIZACIÓN DEL PIC

Después de la respectiva aprobación por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño, se realizará la socialización del PIC a través de los diferentes medios, tales como: carteleras, correos corporativos, página web.

EJECUCIÓN Y DESARROLLO DEL PIC

Se hará la selección de los capacitadores internos, externos, centros de enseñanza que cumplan con los criterios pedagógicos de capacitación, formación y entrenamiento. Facilitar y garantizar el acceso de los servidores a las estrategias de aprendizaje previstas y coordinar los procesos de multiplicación o réplica de las capacitaciones externas recibidas por los servidores de la Corporación. Se llevará trazabilidad para todos los procesos de las actividades realizadas en el PIC por medio de los listados de asistencia, registros fotográficos, encuestas de evaluación del evento de capacitación y demás soportes necesarios.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de Cortolima 2023, se medirán y evaluarán mediante indicadores de gestión:



Corporación Autónoma
Regional del Tolima
¡Siembra Tu Futuro!

SIEMBRA
TU FUTURO

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Cumplimiento al cronograma de capacitación	No. De actividades ejecutadas/ No. De actividades programadas	Cumplir con el 80% de las actividades programadas
Cobertura	Número de servidores Capacitados / Número de servidores de planta	Cumplir el 70% de cobertura
Asistencia	No. De servidores asistentes a los eventos de capacitación/ No. De servidores programados para el evento	Cumplir el 70% de asistencia
Presupuesto	Presupuesto ejecutado en eventos de capacitación/ total de presupuesto asignado para capacitación	75% de presupuesto ejecutado

ANEXO

Se anexa el cronograma para la ejecución de este PIC (1 folio) para la vigencia 2023.