

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO - CORPONARIÑO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**Servidores públicos idóneos por el cuidado y
protección del Medio ambiente**

2021

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 2 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

Contenido

PRESENTACIÓN	4
1. GLOSARIO	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. ALCANCE	7
4. ELEMENTOS CONCEPTUALES	7
5. EJES TEMÁTICOS	9
5.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.....	10
5.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....	12
5.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	13
5.3 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	14
6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	15
7. OBJETIVOS.....	16
7.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO	16
7.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN	16
8. METODOLOGÍA	17
8.1 APLICACIÓN DE ENCUESTAS	17
8.2 PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2030 DE FUNCIÓN PÚBLICA	17
8.3 OTROS INSUMOS.....	17
8.4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	17
8.5 APUESTA ESTRATÉGICA DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2022.	18
8.6 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	19
9. APARTADO CONCEPTUAL	19
9.1 ARTICULACIÓN CONCEPTUAL DEL PIC CON LOS 4 EJES TRASVERSALES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2022	19
9.2 LINEAMIENTOS DE LOS ENFOQUES PEDAGÓGICOS QUE SE UTILIZAN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.	20
10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	20
10.1 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	20
10.1.1 Consolidado Necesidades de Capacitación.....	20
10.1.2 Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	22
10.1.3 Divulgación	22
10.1.4 Ejecución del PIC 2020	22
10.1.5 Seguimiento y Evaluación	22
10.1.6 Metas del Plan.....	22
10.1.7 Ambiente de aprendizaje	23
10.1.8 Rol del instructor.....	23
11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	23

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 3 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

11.1 ESTRATEGIA AL MOMENTO DEL INGRESO	24
11.2 ESTRATEGIA DE UBICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	25
11.3 REINDUCCIÓN	25
11.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	26
11.5 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.....	26
10.6 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	26
12. INDICADORES	27
12.1 INDICADOR DE EFICACIA	27
12.2 INDICADOR DE EFECTIVIDAD	27
13. PRESUPUESTO	27
14. DIVULGACIÓN	28
15. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2021.....	28

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 4 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

PRESENTACIÓN

Para el Estado colombiano el promover la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano es un aspecto esencial de la generación de valor público y corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por ello, desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y, siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 elaborado por Función Pública, en aras de responder a las necesidades de aprendizaje a través de la capacitación para la gestión estratégica del Talento Humano de la Corporación e impactar así en el desempeño individual e institucional; enmarcadas en la normatividad vigente referidas a las capacitaciones de los funcionarios públicos, en especial con lo consagrado en la ley 734 de 2002, en la ley 909 de 2004, en el decreto 1083 de 2015, en el decreto 648 de 2017 y en la resolución 390 de 2017, se establecieron las prioridades de formación y capacitación de los servidores públicos de Corponariño para el fortalecimiento de sus competencias laborales y generar así una mejor productividad institucional a través de la formación de servidores públicos idóneos.

Siendo así, para CORPONARIÑO y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el talento humano es uno de los valores más importantes con los que cuenta la Corporación al ser un factor estratégico que aporta, tanto al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a la consecución de los objetivos institucionales enmarcados en el actuar responsable en el entorno laboral, legal y cultural. Por ello, las actividades de capacitación lograrán fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios de Corponariño, estimulando así su desarrollo integral, lo cual impactará directamente en desempeño institucional, coadyuvando a la formación de un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021 de Corponariño, el Comité tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y algunos lineamientos referidos a Capacitación planteados en el Plan Nacional de Bienestar Social 2020-2022 de Función Pública, los cuales orientaron los lineamientos de acciones de capacitación en torno al Diagnóstico Nacional de Entidades Públicas arrojados por los resultados del FURAG. Además, se contó como insumos la identificación de las necesidades de capacitación propias de cada oficina que se realizaron a través de la aplicación del formato denominado Consolidado de necesidades

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 5 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

de capacitación, también se alimentó con las sugerencias del Informe final de ejecución del PIC 2020, el plan anticorrupción, los resultados del Informe de clima laboral 2021 y algunos ítems de los acuerdos sindicales de los años 2015 y 2016 referidos a capacitaciones. Todos estos insumos se organizaron con base en los tres ejes temáticos establecidos por el DAFP, a saber: 1: Gestión del Conocimiento y la innovación, 2: Creación de Valor Público, 3: Transformación digital y 4: Probidad y ética de lo público

Complementariamente, este documento enuncia el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público donde se describen los objetivos trazados y la metodología aplicada para la consolidación de las actividades que se ejecutarán en el fortalecimiento de las habilidades, competencias y conocimientos de los servidores de Corponariño en la vigencia 2021.

1. GLOSARIO

- **CIGD:** Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **DNAO:** Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **OPDE:** Oficina de Planeación y Direccionamiento Estratégico
- **OCI:** Oficina de Control Interno
- **PAI:** Plan de Acción Institucional
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 6 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Ley 489 de 1998 por la cual se establece 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 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 2004, por la 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.
- Ley 1960 de 2019 en su artículo 3 literal g que plantea la “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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”.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 7 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- 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 N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- 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.
- Decreto 051 de 2018 por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

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

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022.

3. ALCANCE

De acuerdo a la normatividad vigente, el Plan Institucional de Capacitación debe llegar a todos los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Nariño – Corponariño, independientemente del tipo de vinculación del funcionario, por ello, se pretende que las acciones de capacitación alcancen a todos nuestros funcionarios para generar creación de valor institucional que fortalezca la optimización de nuestros servidores públicos al servicio del cuidado y protección del medio ambiente de nuestra región.

4. ELEMENTOS CONCEPTUALES

Se relacionan a continuación los principales elementos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos:

4.1 Aprendizaje Organizacional: “Es el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 8 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

4.2 Capacitación: “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). También es entendida como “El conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

4.3 Competencias laborales: “Es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

4.4 Educación: Entendida como aquella impartida 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. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

4.5 Educación para el Trabajo y 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. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

4.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

4.7 Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

4.8 Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 9 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

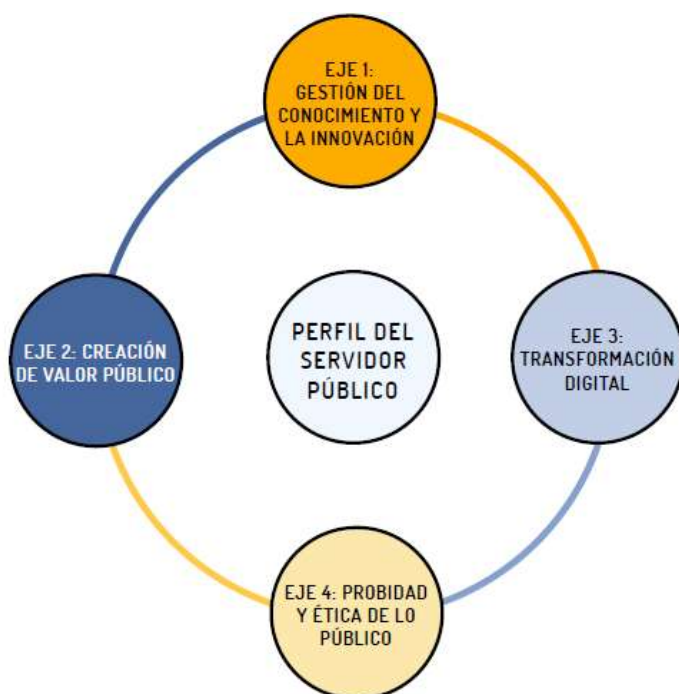
4.9 Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

4.10 Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

4.11 Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

5. EJES TEMÁTICOS

Las necesidades de Capacitación identificadas en la Corporación se clasificaron en torno a los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022 que se presentan en la siguiente gráfica:



Grafica 1. Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 10 de 28	Fecha: 22/06/2018
			Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

5.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este entendido, las competencias que deben desarrollarse deben girar en torno a cuatro ejes establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), a saber: a) Generación y Producción del conocimiento, b) Herramientas de uso y apropiación, c) Cultura de Compartir y difundir y d) Analítica institucional.

5.2.1 GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Se debe propender por la generación de nuevas ideas al interior de las entidades con las actividades que busquen idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 11 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

Siendo así, las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. Aunado a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.

De la misma manera, el Observatorio de Innovación Pública (OPSI) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda que las entidades públicas deben trabajar en seis capacidades esenciales para generar innovación en servidores públicos y en sus entidades¹, entre las que están:

1. Iteración: experimentación y testeo de soluciones mediante la generación de prototipos.
2. Conocimientos en temas de datos: toma de decisiones basados en datos y evidencia objetiva.
3. Centrados en el usuario: tomar en la experiencia del ciudadano como usuario principal de los servicios que presta el Estado.
4. Curiosidad: identificación constante de problemas y generación de ideas para la solución de retos.
5. “Storytelling”: nuevas formas de comunicar la información en la administración pública, tomando en cuenta las historias de los ciudadanos y su experiencia con los servicios.
6. Cuestionarse: capacidad para cuestionarse sobre la manera cómo se resuelven los problemas en el sector público y abordarlos de una manera diferente, articulando nuevos actores para generar nuevo conocimiento.

5.2.2 Herramientas de uso y apropiación. El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98). Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-222)

¹ OECD (2017) Core Skills for Public Sector Innovation. Tomando de: https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/opsi/contents/files/OECD_OPSI-core_skills_for_public_sector_innovation-201704.pdf.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 12 de 28	Fecha: 22/06/2018
			Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

5.2.3 Analítica institucional. El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, además, permite que la entidad pueda gestionar los datos y la información que produce en razón a su naturaleza (Manual operativo MIPG, 2019, p.99). Para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP, SECOP o SISBEN. Con el procesamiento de esta información es posible realizar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de diferentes escenarios organizacionales, especialmente. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-222)

5.2.4. Cultura de Compartir y difundir. Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

5.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Este componente se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

De acuerdo esto, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales para formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 13 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

5.3 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

Siendo así, la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

Finalmente, para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 14 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los tramites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad publica
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante

5.3 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Este componente apunta hacia el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Así, 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. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

De igual modo, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones:

1. Un hábito produce siempre al principio incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 15 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

El lineamiento estratégico del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022 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.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo. (Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022).

6.1 Programa de alta gerencia del Estado. Las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública.

6.2. Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público. Es una apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022 en cuanto a la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 16 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones. Dichas capacidades para el liderazgo giran en torno a los siguientes ejes de acción:

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macrocontexto.

7. OBJETIVOS

7.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios de CORPONARIÑO a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en correspondencia con las necesidades de capacitación diagnosticadas.

7.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Implementar el Plan Institucional de Capacitación acorde con las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022 de tal modo que responda a las necesidades de Capacitación de los empleados de Corponariño.
- Adaptar a los funcionarios nuevos que ingresan a Corponariño a la cultura organizacional y a la Función pública por medio de actividades de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional de la Corporación y a los asuntos técnicos propios de su cargo.
- Ejecutar actividades de Re-inducción acorde a los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos de la Corporación, así como en los nuevos lineamientos y políticas derivados de la implementación del MIPG de la Corporación.
- Direccionar el Plan Institucional de Capacitación en torno a las necesidades de capacitación encontradas en torno a la cultura organizacional y a los asuntos técnicos propios de su cargo; como una forma de impactar sobre el desempeño en el puesto de trabajo para generar aprendizaje organizacional.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 17 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

8. METODOLOGÍA

8.1 Aplicación de encuestas

Como metodología de recolección de información se aplicó la encuesta “Consolidado de necesidades de Capacitación” la cual se derivó mediante memorando a todos los funcionarios para ser respondido mediante formato virtual de google, para que, desde las necesidades de cada dependencia o funcionario, se registre la información necesaria en el formato indicado quedando registrado y sistematizado en un drive.

8.2 Plan Nacional de Bienestar 2020-2030 de Función Pública

Además, se tendrán en cuenta para las temáticas de este Plan las sugerencias derivadas del Plan Nacional de Bienestar 2020-2030 donde se realizan algunas sugerencias de capacitación que aporten a la vez al bienestar del funcionario durante su permanencia en la Entidad.

8.3 Otros Insumos

Además de lo anterior, se tuvo en cuenta otro tipo de información proveniente de:

- Sugerencias producto de los resultados de la ejecución del PIC vigencia 2020.
- Informe sobre diagnóstico de clima laboral 2021. Con base en este diagnóstico, se pudo detectar algunas necesidades de capacitación de la organización.
- Plan anticorrupción
- Necesidades de capacitación solicitados por los Sindicatos de la Corporación acordes con los Acuerdos sindicales.

8.4 Principios rectores de la capacitación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios:

- **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.
- **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.
- **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.
- **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,

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 18 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **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.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Modificado por el artículo 1º Decreto Nacional 894 de 2017. 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. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo. **NOTA: El artículo 1 del Decreto Nacional 894 de 2017, reza: “Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa” y fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional en, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.**
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **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.
- **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.

8.5 Apuesta estratégica del Plan nacional de formación y capacitación 2020-2022.

Para responder a los retos y necesidades de la profesionalización y desarrollo del servidor público, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, innovadoras y conocimiento de alto valor para generar mejoramiento continuo de la Entidad, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022 en su actualización de la política de capacitación, adiciona los siguientes principios:

- Idoneidad del servidor público

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 19 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

- Espíritu de servicio
- Respeto por la diversidad
- Productividad
- Investigación e innovación
- Rectitud y honestidad
- Directivos líderes

8.6 Beneficiarios y obligaciones

De acuerdo a la normatividad Vigente, el Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y servidores vinculados en provisionalidad y temporales,

Los contratistas vinculados por contrato de prestación de servicios **pueden involucrarse en procesos de inducción y de entrenamiento**, buscando así integrarlos con la cultura de la organización, el modelo de gestión, familiarizarlo con el servicio público y fortalecer la ética de lo público.

Siendo así, los beneficiarios de las capacitaciones se pueden percibir en beneficios para la organización debido a que mejora el conocimiento de sus trabajadores en todos los niveles y fortalece su desempeño, lo cual coadyuva al cumplimiento de los objetivos de la Entidad; además, mejora las relaciones entre los empleados con el empleador, agiliza la toma de decisiones, permite minimizar costos frente a contrataciones externas e incrementa la productividad y calidad del trabajo. En cuanto a los beneficios para los trabajadores, éstos se relacionan con el fortalecimiento de sus habilidades para resolver problemas, mejoran su liderazgo y optimizan su interlocución con los ciudadanos que son su grupo valor.

9. APARTADO CONCEPTUAL

9.1 Articulación conceptual del PIC con los 4 ejes transversales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022

El PIC de Corponariño se orientó de acuerdo a los parámetros del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022 de Función Pública, a partir del cual se hace un abordaje mediante la priorización de temáticas encaminadas a desarrollar y articular programas de capacitación orientados a fortalecer las capacidades de los funcionarios en relación con las necesidades de aprendizaje de la Corporación.

En consecuencia, se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional con base en los cuatro ejes temáticos establecidos en el PNFC 2020-2022 a través de diferentes insumos encuestas que se aplicaron por Dependencia y grupos focales con gestores, además de otros insumos para identificar las necesidades prioritarias de capacitación.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 20 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

9.2 Lineamientos de los enfoques pedagógicos que se utilizan para el desarrollo de los programas de aprendizaje.

Para el presente plan se pueden trabajar diferentes enfoques pedagógicos para el aprendizaje organizacional, entre los cuales están:

- Conductismo: Por repetición de patrones.
- Constructivismo: Resolución de problemas en entornos cambiantes.
- Cognitivismo: Producir nuevos patrones de comportamiento.
- Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional es una herramienta que permite orientar la estructuración y el desarrollo del PIC, cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios y así contribuir al logro de los objetivos de Corponariño.

Siendo así, el resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje se ajusta a los parámetros establecidos en el PNFC 2020-2022 y se articulan con los diferentes insumos recogidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2021 de CORPONARIÑO.

De otro lado, para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de los funcionarios de Corponariño, se tuvo en cuenta las necesidades identificadas mediante el cuestionario “Consolidado de necesidades de Capacitación”, el diagnóstico de clima laboral 2021, el plan anticorrupción de la Entidad y las sugerencias plasmadas en los acuerdos sindicales referidas a capacitaciones. Una vez consolidadas las necesidades de capacitación, se realizó por parte de los miembros que integran el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la priorización de los temas, teniendo en cuenta, además, las prioridades estratégicas y de gestión contenidas en los lineamientos institucionales.

En consecuencia, se organizaron los temas de acuerdo al que hacer institucional y se agruparon en los cuatro ejes temáticos propuestos en el PNFC 2020-2022 (1: Gestión del Conocimiento y la innovación, 2: Creación de Valor Público, 3: Transformación digital y 4: Probidad y ética de lo público).

10.1 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

10.1.1 Consolidado Necesidades de Capacitación

A continuación, se relacionan los temas priorizados y se agrupan de acuerdo a los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así:

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 21 de 28	Fecha: 22/06/2018
			Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

DEPENDENCIA O PROCESO	TEMA DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	TIPO ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	NÚMERO EVENTOS Y DURACIÓN	FECHA REALIZACIÓN	COMPETENCIA	EJES TEMÁTICOS
SISA, SUBCEA, PLANEACIÓN	NORMATIVIDAD AMBIENTAL	Curso corto	Capacitación	Todos los Funcionarios	Un Evento 12 horas	Noviembre	Saber, Hacer	Gestión del conocimiento e innovación
TODAS LAS DEPENDENCIAS Y OFICINAS	FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL	Curso corto	Capacitación	Todos los Funcionarios	Un Evento 24 horas	Noviembre	Hacer, Ser	Creación de Valor Público
SAF Y PLAN ANTICORRUPCIÓN	ATENCIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE	Curso corto	Capacitación	Todos los Funcionarios	Un Evento 12 horas	Noviembre	Hacer, Ser	Probidad y ética de lo público
SINTAMBIENTE Y SINTRACORPONARIÑO	FORTALECIMIENTO SINDICAL	Curso corto	Capacitación	Todos los Funcionarios	Un evento 12 horas	Noviembre	Saber, Hacer	Creación de valor público

NOTA: Las fechas de realización de las actividades de capacitación son susceptibles de modificación de acuerdo a los procesos internos de la Corporación y a las medidas tomadas por el gobierno nacional frente a la emergencia sanitaria.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 22 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

10.1.2 Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño

La información relacionada anteriormente se presenta ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de que se priorice las temáticas más relevantes y se atiendan a través del PIC 2021 según el presupuesto asignado. Una vez se apruebe el PIC, se procederá a su publicación.

10.1.3 Divulgación

Cuando el documento final del PIC vigencia 2021 sea aprobado por parte del Comité y adoptado con la respectiva resolución, éste será publicado por los diferentes medios de Comunicación con los cuales cuenta la Corporación con el apoyo de la Oficina de Planeación y D.E. entre los cuales están: página web de la Corporación, intranet.

10.1.4 Ejecución del PIC 2021

Se implementarán las actividades plasmadas y aprobadas en el PIC 2021 y se ejecutarán de acuerdo al cronograma fijado para ello; las actividades programadas se darán a conocer con antelación a través de los diferentes medios de comunicación con los que Cuenta la Corporación con el fin de promover la participación de los funcionarios.

10.1.5 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento a la ejecución de las actividades se realizará de manera permanente mediante la aplicación de los formatos con que cuenta la Corporación y establecidos en el Sistema de Gestión Institucional. La evaluación del PIC se realizará anualmente por medio de la evaluación del impacto de las capacitaciones con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones que sirven de insumos para la elaboración del PIC de la siguiente vigencia.

10.1.6 Metas del Plan

Las metas contempladas para el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2021 son las siguientes:

Nº	Actividades	Meta	Responsable	Fecha Inicial	Fecha Final
1	Elaborar y publicar el PIC 2021	Publicar el PIC conforme la normativa vigente	SAF	15/10/2021	30/11/2021
2	Informar a las subdirecciones y oficinas el cronograma del PIC 2021.	100% de las subdirecciones y oficinas informadas	SAF	15/010/2021	30/11/2021

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 23 de 28	Fecha: 22/06/2018
			Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

3	Generar acciones para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de Corponariño.	Ejecutar el 100% de las actividades programadas en el cronograma,	SAF	1/11/2021	15/12/2021
4	Actualizar el curso de Inducción y reinducción Institucional 2021.	Curso de Inducción y reinducción Institucional actualizado	SAF	15/10/2021	30/11/2021
5	Generar acciones de seguimiento y control para medir efectividad de los servidores.	Informe de impacto de capacitación 2021.	SAF	15/12/2021	30/12/2021

10.1.7 Ambiente de aprendizaje

El ambiente de aprendizaje dispuesto para las actividades de capacitación del PIC 2021, son espacios externos a la Corporación en lugares adecuados para cada temática acorde a la actividad de capacitación.

10.1.8 Rol del instructor

Para la ejecución de las actividades de Capacitación, los formadores desarrollarán los aprendizajes de acuerdo a lo planificado previamente. Además, el instructor deberá llevar el Índice de Aprendizaje de los servidores y entregarlo a Corponariño al finalizar la actividad de aprendizaje.

11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, dentro de los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa de inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de los programas de inducción y reinducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 24 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

11.1 ESTRATEGIA AL MOMENTO DEL INGRESO

Finalizado el proceso de selección como etapa inicial de adaptación y contextualización, es necesario facilitarles a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional suministrándole los recursos básicos para el inicio de su actividad laboral, tanto desde la perspectiva institucional como desde el cargo específico.

Así, el programa de inducción es un proceso dirigido a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y a desarrollar en él habilidades y destrezas que faciliten el ejercicio de la función pública, estimulando su aprendizaje y su desarrollo individual y organizacional dentro de un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

El programa de inducción contemplará el conocimiento general de los siguientes temas:

TEMA	RESPONSABLE
Palabras de Bienvenida	Dirección – SAF o Delegado
Proceso Gestión Administrativa y Financiera- Presentación CORPONARIÑO (estructura, funciones, sedes), Misión, Visión, Código de Ética, Código del Buen Gobierno	Subdirección Administrativa y Financiera
Instrumentos de Planeación de las CAR (PGAR, Plan de Acción Institucional)	Oficina de Planeación y D.E.
Sistema de Gestión Institucional (Normas, Estructura del Sistema, Procesos con salida a nivel general, Documentos o Procedimientos transversales)	Oficina de Planeación y D.E.
Banco de Proyectos	Oficina de Planeación y D.E.
Gestión Informática y Tecnológica	Oficina de Planeación y D.E.
Gestión Jurídica - Servicio Público, Funciones Generales del Estado, Contribución de la Corporación a los fines del Estado	Jurídica
Procesos Licencias, Permisos y AA	SUBCEA
Proceso de Contratación	Oficina de Contratación
Proceso Gestión Analítica	Laboratorio de Calidad Ambiental

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 25 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

Proceso Control, Evaluación y Seguimiento	Oficina de Control Interno
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	SAF Talento Humano

11.2 ESTRATEGIA DE UBICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Es el proceso en el cual se suministra al nuevo funcionario la información necesaria para un mejor conocimiento de sus funciones y de la gestión de CORPONARIÑO. Siendo así, una vez posesionado el funcionario, se solicitará al jefe del inmediato un acompañamiento en el área. Ese acompañamiento tendrá como actividades principales, las siguientes:

- Asesorar en temas y actividades que se van a desarrollar.
- Orientar en temas afines con Corponariño como son Política de calidad, valores institucionales, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer el PAI.
- Indicar sus funciones en correspondencia con las establecidas en el Manual de Talento Humano de Corponariño.
- Concertar compromisos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral.

Además, cada Subdirección y oficina debe implementar un cronograma de acompañamiento, el cual debe contener mínimamente la siguiente información:

- Establecer el tiempo y horario para cada actividad.
- Indicar el lugar de trabajo (escritorio).
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el funcionario en el puesto de trabajo.
- Orientar al funcionario en las instalaciones físicas: subdirecciones, oficinas, baños, auditorios, cafetería, entre otros.
- Presentar a sus compañeros de trabajo
- Presentar a la persona responsable de suministrar los materiales, insumos o elementos de trabajo.
- Entregar el listado de los teléfonos y de extensión de Corponariño.
- Indicar la forma de acceso a la Intranet, la página web, redes sociales y otros medios de los que disponga Corponariño.
- Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.

11.3 REINDUCCIÓN

Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en CORPONARIÑO o de acuerdo a la actualización normativa y otras que regulan la función pública.

La reinducción se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 26 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

11.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, a corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. Estas son aprobadas por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

11.5 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Son procesos organizados con el propósito de fortalecer en los servidores públicos su capacidad de aprendizaje y acción, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en función de lograr eficiencia y la eficacia en la administración, y así contribuir al cumplimiento de la Política de Calidad de la Institución, mejorar la prestación del servicio a la comunidad, lograr un eficaz desempeño del cargo y potencializar el desarrollo humano de los funcionarios.

10.6 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación del PIC y deben hacer parte del archivo que maneje el Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

TEST PRE - POST: Hace referencia a las evaluaciones que se realizan antes de iniciar una actividad de capacitación y las evaluaciones que se aplican al finalizar las actividades de capacitación del cual se desprende el índice de aprendizaje de los funcionarios.

INFORMACIÓN PRESENTADA: Hace referencia al envío de una copia de la información presentada en la jornada de capacitación como memorias, presentaciones y demás ayudas didácticas.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN: En aras de garantizar el impacto, eficiencia y eficacia en el desarrollo del presente plan, los líderes de los procesos y/o dependencias deben garantizar la evaluación del mismo como insumo para próximas capacitaciones.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 27 de 28	Fecha: 22/06/2018
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

12. INDICADORES

12.1 INDICADOR DE EFICACIA

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Eficacia	(Número de actividades de capacitación ejecutadas/ Número de actividades programadas) x 100	Al menos el 80% de las actividades del PIC ejecutadas	Anual

12.2 INDICADOR DE EFECTIVIDAD

La efectividad es el impacto producido por las capacitaciones ejecutadas en comparación con la situación inicial que generó las necesidades de capacitación. Por lo tanto, la efectividad debe brindar resultados y evidenciar una mejora en el desempeño en el puesto de trabajo producido en los funcionarios que se capacitan.

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Porcentaje de metas cumplidas establecidas en el Plan de Acción Institucional	(Metas ejecutadas / Metas programadas)*100	Cumplimiento de al menos el 90% de las metas programadas en el Plan de Acción Institucional	Anual

13. PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO, para el año 2021, cuentan con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 99 del 21 de enero de 2021 y serán financiados a través del presupuesto de funcionamiento, mediante el rubro de Otros Tipos de Educación y Servicios de Apoyo Educativo A-02-02-02009-002-09-20 con una apropiación asignada por un valor de \$42.000.000, el cual tiene como objetivo “Eleva el nivel de competencia de los funcionarios de la Entidad a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes necesarias para integrar el desarrollo del talento humano, con el proceso de modernización de la tecnológica y administrativa de la Entidad, de manera tal que sea la capacitación uno de los pilares para el logro de la misión y de los objetivos institucionales”.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO		Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 28 de 28	Fecha: 22/06/2018
			Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

14. DIVULGACIÓN

El presente Plan será difundido para el acceso de todos los funcionarios de CORPONARIÑO, a través de la Intranet Institucional.

15. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2021

El cronograma de capacitaciones contemplado para la presente vigencia, se presenta en la siguiente tabla.

CRONOGRAMA CAPACITACIÓN CORPONARIÑO												
FECHA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES												
TRAMITE DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL												
CONSOLIDACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS TEMAS SOLICITADOS												
SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL PIC POR EL COMITÉ												
PERIODO DE CONTRATACIÓN												
EJECUCIÓN ACTIVIDADES CAPACITACIÓN CON COSTOS												
EJECUCIÓN ACTIVIDADES SIN COSTOS (REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO)												
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC												
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES AÑO 2022												

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2021, estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo y a las dinámicas internas de la Corporación.

RESOLUCIÓN No. 0538
(03 de noviembre de 2021)

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Corporación Autónoma Regional de Nariño - Corponariño vigencia 2021.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUARIAS Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA LEY 99 DE 1993, DECRETO 1950 DE 1973 Y LEY 909 DE 2004, y,

C O N S I D E R A N D O

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 14 establece que *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*

Que el artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación en el sector público como *“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.”*

Que la Ley 909 de 2004 en los numerales 1º y 2º del artículo 36 establece que *“la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que es posible el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularan los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos (...).”

Que el numeral 3º del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, Código Disciplinario Único, consagra como derecho de todo servidor público *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, 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. Asimismo, señala que los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública, y los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que en aplicación de lo previsto en el artículo 2.2.9.6 del Decreto 1083 e 2015, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, diseñó en el año 2020 el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 en el cual se imparten las directrices para la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación para las entidades públicas.

Que en cumplimiento de las directrices dadas por el DAFP y la normatividad vigente, mediante el memorando No. 436 del 22 de diciembre de 2020, se solicitó a todas las dependencias, reportar ante la oficina de Talento Humano mediante formulario virtual de google, las necesidades de capacitación requeridas, las cuales, una vez allegadas, fueron consolidadas y priorizadas en conjunto con las necesidades derivadas del diagnóstico de clima laboral, del plan anticorrupción, del seguimiento a las metas PAI por parte de la Oficina de Planeación y Dirección Estratégico, del proceso de seguimiento, control y evaluación por parte de la Oficina de Control Interno y de los resultados de la evaluación de desempeño, insumos con los cuales se elaboró el

documento del Plan Institucional de Capacitación, basado en el diagnóstico de necesidades organizacionales y de la asignación presupuestal para la presente vigencia; documento que fue presentado posteriormente ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 27 de octubre de 2021, revisó y aprobó el documento final del PIC, tal como consta en el acta No. 07 del 27 de octubre de 2021.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional de Nariño, vigencia 2021, presentado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño tal como consta en el acta No. 07 del 27 de octubre de 2021, detallada en los documentos Anexos, las cuales hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO.- El desarrollo de las jornadas de capacitación, será coordinado por la Subdirección Administrativa y Financiera. Las demás dependencias deben apoyar y facilitar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación.

PARÁGRAFO.- Los temas de capacitación a impartir, población beneficiaria, duración, cronograma de ejecución y fuente de financiación detallados en el documento anexo, serán susceptibles de ajustes.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y será publicada en la Página Web Institucional.

ARTÍCULO CUARTO.- Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, 03 de noviembre de 2021.

Proyectó: John Jairo Ortiz
Revisó: Dr. Albeiro Gómez España
Aprobó: N/A


HUGO MIDEROS LÓPEZ
Director General