



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## 1. INTRODUCCION

La implementación de las políticas públicas debe estar encaminada al cumplimiento de metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias tanto a nivel nacional como internacional. Así mismo el Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo; enfocándose además en la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través de los concursos de mérito, el desarrollo de las competencias de los servidores vinculados, y el fomento de una cultura organizacional fundamentada en principios y valores como la integridad, la productividad y la transparencia.

Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfiles y capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	



Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 se tiene como objetivo formar servidores públicos que mejoren su desempeño continuamente, y que además permita que las entidades presten un mejor servicio, incidiendo esto en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial 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 aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolide la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Por tal razón, el empleo debe poseer características motivantes que proporcionen servidores competentes, innovadores, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de la Entidad y a los fines del Estado. Es así como La Corporación Autónoma Regional del Atlántico debe fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC). El cual ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 – 2030 de Función Pública, bajo los tres ejes temáticos establecidos: (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación del valor Público), las necesidades institucionales identificadas y las necesidades propias de cada dependencia a través de las encuestas de necesidades de capacitación individual diligenciada por los funcionarios y jefes de cada dependencia.; y los siguientes lineamientos:

- El lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación.
- Definición del rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de las encuestas de diagnóstico de necesidades de capacitación individual, las necesidades del área, los resultados de la Evaluación de Desempeño anual y a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

## **2. MARCO NORMATIVO**

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado -Artículo 02, “*Sistema de Capacitación*. Créase el sistema nacional de capacitación, definido 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

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	


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”.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente en el Artículo 15: establece : *“Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación”*.

Por lo anterior, la C.R.A. adopta para la vigencia 2022 el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo.

**Tabla 1. Plan institucional de capacitación**


<b>NORMATIVO</b>	<b>TEMÁTICA</b>
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales.	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53 3.	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente.	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36.	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano.	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018	Competencia de los servidores públicos relacionada con roles, responsabilidades y autoridades ; y formación; para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
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.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

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.
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 051 de 2018.	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Ley 1960 de 2019.	Establece que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública.
Circular Externa 100-10 de 2014 DAFP.	Permite incluir a los contratistas en los programas de inducción reinducción.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

### 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.


### 4. POLÍTICA

La política institucional de Capacitación se orienta en el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo ... *“Proporcionar y mantener el talento humano competente para lograr el buen funcionamiento de los procesos de la Corporación”*..., mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de las capacidades y competencias de todos quienes sirven a la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de la Comunidad.



Serán propósitos de esta política:

- Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos de la C.R.A., para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional.
- Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias innovadoras y atractivas.
- El Plan de Capacitación de la C.R.A. es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.
- Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	



## 5. OBJETIVO

### 5.1 Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales y la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación.

### 5.2 Objetivos Específicos

- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo, conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos desde las tres Dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer, promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- Direcccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los Servidores Públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos contenidos en el SGI.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes.

### 6.1 Capacitación

La 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 (Decreto 1567 de 1998 Artículo 4).

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## 6.2 Formación

La 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. (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia, Humano).

## 6.3 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).

### 6.3.1 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).

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

### **6.3.2 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).

### **6.4 Educación Informal**

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

### **6.5 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 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.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

### **6.5.1 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).

### **6.6 Modelos de evaluación**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

### **6.7 Profesionalización**

Proceso de transito 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 (Decreto 648 de 2017).

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## 6.8 Aprendizaje Organizacional


Es comprendido como 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.

## 6.9 Competencias Laborales

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.

El Decreto 1083 de 2015 define las competencias como “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 público”.

Además, señala que “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
- Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas. Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.





	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## 7. EJES TEMATICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial, que se esquematizan de la siguiente manera:



Figura 1. Perfil del servidor público. Tomado de: Decreto 1083 de 2015, Ejes temáticos



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## **Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) 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. (...).

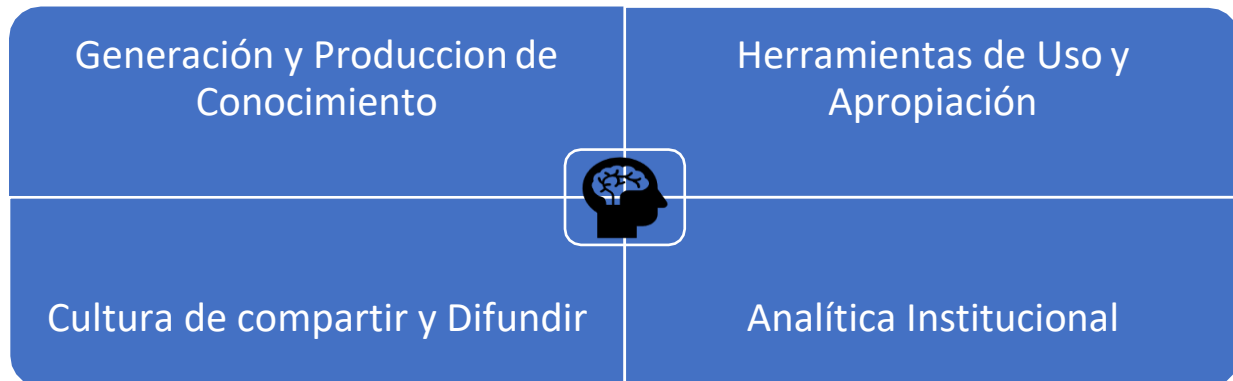
Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- 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.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

## Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente:  Manual Operativo MIPG, 2019.

## Generación y producción de Conocimiento

La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94). Se busca nuevas maneras de crear valor público: es decir, valor compartido por todos, ya que las iniciativas de innovación pública pueden derivar en una mayor productividad del sector público. De ahí la importancia de promover una cultura institucional afín a la innovación y fortalecer las competencias de los servidores públicos en esta materia, a través de programas de capacitación que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.



El Observatorio de Innovación Pública (OPSI) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda que las entidades públicas deban trabajar en seis capacidades esenciales para generar innovación en servidores públicos y en sus entidades:

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Iteración: experimentación y testeo de soluciones mediante la generación de prototipos.
- Conocimientos en temas de datos: toma de decisiones basados en datos y evidencia objetiva.
- Centrados en el usuario: tomar en la experiencia del ciudadano como usuario principal de los servicios que presta el Estado.
- Curiosidad: identificación constante de problemas y generación de ideas para la solución de retos.
- “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.
- 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.

Herramientas para el 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).

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

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

## **Eje 2: Creación De Valor Público**

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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

**Figura 2. Creación de valor público**



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

**Servicios:** Del uso de bienes y servicios se derivan beneficios para los ciudadanos

**Resultados:** El estado busca enfocar sus esfuerzos a mejores resultados

**La confianza:** La confianza se ubica en el corazón de la relación entre el estado y el ciudadano como se expresa anteriormente.


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

Figura 3. Confianza




Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

### Eje 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. 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



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	



manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

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- 2030).

#### **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.



Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1992), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## 8. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO PIC

Para conocer las necesidades del PIC 2021, fue aplicada una encuesta, por medio electrónico a los jefes de área y servidores públicos de la Entidad de la cual se evidenciaron las siguientes necesidades:

Tabla 2. Resultados del diagnostico PIC

<b>Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación: Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.</b>	
<b>SABER -SABER</b>	Supervisión e Interventoría
<b>SABER – HACER</b>	Inducción y Reinducción
	Formación en Educación Ambiental

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

	<p>Archivo y Gestión Documental Interna: Política Documental, Tablas de Retención</p> <p>Atención al Ciudadano</p>
<p><b>Eje 2. Creación de valor público: Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía</b></p>	
<p><b>SABER -SABER</b> <b>SABER – HACER</b></p>	<p>Gestión Documental: Conformación de expedientes y tipos de expedientes, Inventario documental e Instrumentos Archivísticos.</p>
	<p>Capacitación en SECOP II</p>
	<p>El riesgo biológico y las medidas de prevención y atención en caso de emergencias (esta capacitación se enfoca en la prevención del accidente ofídico, la prevención de ataques de avispas y abejas, mordeduras de animales salvajes, contactos peligrosos con fauna que pueda generar alergias y daños a la salud y en la forma de actuar en caso de una emergencia de este tipo.)</p>
	<p>Planeación Estratégica.</p>
	<p>Contencioso Administrativo</p>
	<p>Valoración de Impacto Ambiental</p>
	<p>Control y Seguimiento Ambiental</p>
	<p>Manejo y prevención del riesgo público para el servidor y colaborador público en su ejercicio misional y contractual</p>
	<p><b>Eje 3. Transformación digital: Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la</b></p>

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

**gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.**

<b>SABER -SABER SABER – HACER</b>	Certificación Piloto de drones y GPS
	Formulación, seguimiento y evaluación de los instrumentos de planificación
	Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (Requisito MINTIC y Gobierno en Línea)
	Liderazgo en la era Digital
	Microsoft 365 Office: Word, Excel, Teams, Share point, power point, Forms y Flow, One Drive
	Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial y norma IT4+
	ISO 27001
	Big Data
	IP versión 6
	Sistema de Información Geográfica

**Eje 4. Probidad y ética de lo público: Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.**

<b>SABER – SER</b>	Código de Integridad
	Programación neurolingüística y formación de voceros asociada al entorno público.
	Habilidades de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia
	Acoso Laboral


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

	Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
	Seguridad Vial
	Aseo y Orden en el Trabajo
	Capacitación COCOLA

La Escuela de Educación Ambiental se suma al Plan Institucional de Capacitación contribuyendo al proceso de formación y desarrollo de conocimientos y competencias para los funcionarios y la comunidad atlanticense interesada, generando valor mediante la organización de charlas, foros o paneles sobre temas relacionados con el medio ambiente denominando el espacio dedicado a la “Formación en Medio Ambiente”.

Los temas definidos para esta vigencia son los siguientes:

- Como hacer una huerta en el hogar.
- Gestión Integral de residuos y economía Circular.
- Recurso hídrico en el Atlántico.
- Tráfico Ilegal de Fauna Silvestre.
- Unidad Ambiental Costera.
- POMCA.
- Minería Ilegal en el Atlántico.
- Negocios Verdes.
- Reciclar y Reutilizar, algunos consejos.
- Planificación y administración del territorio en lo referente a permisos, licencias y viabilidad ambiental.
- Emisiones atmosféricas y calidad de aire.
- Canalización de arroyos en el Atlántico.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Etnias del departamento.
- Humedales del departamento del Atlántico.
- Que es un P.O.T. y un E.O.T.
- Prevención de Incendios Forestales.
- Ordenamiento Forestal en el Atlántico.
- Género y ambiente.
- Prevención de accidentes ofídicos.
- Capa de ozono.

Para la vigencia 2021, teniendo en cuenta las priorizaciones de necesidades conforme a los requerimientos para el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la entidad se realizarán las siguientes capacitaciones. Algunas serán sufragada con los recursos financieros de la entidad y otras con el recurso humano competente que forma parte de ella.

Nuestro Plan Institucional de Capacitación se coordina de la siguiente manera:

Tabla 3. Plan Nacional de capacitación

<b>Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación: Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.</b>	
<b>SABER -SABER SABER – HACER</b>	Supervisión e Interventoría
	Inducción y Reinducción
	Charlas Educación Ambiental
	Archivo y Gestión Documental Interna: Política Documental, Tablas de Retención

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

**Eje 2. Creación de valor público: Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.**


<b>SABER -SABER SABER – HACER</b>	Diplomado en Gestión Documental
	ISO 45001
	Planeación Estratégica
	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
	Proceso Sancionatorio y Derecho Ambiental

**Eje 3. Transformación digital: Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, 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.**

<b>SABER -SABER SABER – HACER</b>	Herramientas Básicas De Office: TEAMS, ONEDRIVE. Fotogrametría
---------------------------------------	---

**Eje 4. Probidad y ética de lo público: Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.**

<b>SABER – SER</b>	Código de Integridad.
	Programación neurolingüística y coaching
	Acoso Laboral.
	Seguridad y Salud en el Trabajo

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

Además de nuestro plan de capacitaciones se tendrá en cuenta las capacitaciones por requerimiento de la Dirección General o de las Subdirecciones de acuerdo a las necesidades o novedades que se requieran, además del fortalecimiento de las competencias académicas a través de los estudios superiores que cursan los funcionarios a través de los estímulos educativos establecidos en el Plan de Estímulos. Así mismo la encuesta de necesidades y solicitudes de capacitación remitidas a la oficina de Gestión del Talento Humano evidenciaron otros intereses por parte de servidores públicos que lideran procesos o son coordinadores de grupos internos de trabajo para recibir capacitaciones en los siguientes temas relacionados con: seguridad informática, manejo de herramientas tecnológicas, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión documental.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico se considera necesario incluir en el Plan Institucional de Capacitación las siguientes temáticas:


## **9. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO**

Remitirse al documento GH-OT-01, cuadro de indicadores proceso de Gestión Humana V4 al siguiente link: <https://www.crautonomia.gov.co/intranet/documentos/procesos/1211-2020111123111269441200.pdf>

## **10. INDUCCION**

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	



del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

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



### **Inducción Magistral**

Para el desarrollo de la inducción magistral, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- Grupo de Gestión del Talento Humano. Socialización de las Directrices generales de la Organización:
  - Estructura organizacional.
  - Funciones generales de la CRA.
  - Funciones generales cada Subdirección.
  - Misión, Visión, Objetivos de Calidad.
  - Código de Integralidad.
  - Trámite de Comisiones.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Planes, Programas y Proyectos contemplados en el Plan de Acción vigente.
- Generalidades de los planes de capacitación y bienestar social.
- Régimen Disciplinario.
- Evaluación del Desempeño Laboral.
- Trámite de Comisiones.
- Seguridad social y prestaciones sociales.
- Comunicación interna, redes sociales.
- Realizar recorrido para presentación con los demás funcionarios y conocimiento de la distribución física de la entidad.
- Grupo de Sistema Integrados de Gestión. Socialización relacionada con el Sistema de Gestión de la Calidad, sistemas de Gestión Ambiental y Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:
  - Manual de Calidad.
  - Mapa de Procesos.
  - Procedimientos.
  - Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (riesgos de su cargo, implementos de protección, etc.).
  - Sistema de Gestión ambiental (aspectos, impactos y controles ambientales asociados a su cargo)
- Grupo Gestión Documental:
  - Proceso de Gestión Documental y Archivo.
  - Atención al ciudadano.
  - Uso, trámite, organización y conservación de los documentos y archivos de la Corporación.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Grupo de Sistemas de Información:
  - Entrenamiento sobre software especializados y demás actividades relacionadas con sistemas de información que requiera el funcionario para el desempeño de las funciones propias del cargo.
  - Asignación de la cuenta de correo institucional.
  - Herramientas informáticas requeridas para el desarrollo de sus funciones.
  - Página WEB.

## 11. REINDUCCION

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y a desarrollar habilidades y competencias del servidor público. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## 12. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Función Pública estableció un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores. Este Sistema fue aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución CNSC – 20181000197005 del 28–12- 2018. Así las cosas, se expidieron la Resolución N. 036 de 2019, Resolución N° 082 de 2019 por las cuales se ajusta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores en Función Pública. Según el artículo 2 de la Resolución N° 036 de 2019, establece como objetivo de la evaluación:

- Se llevarán a cabo evaluaciones con corte a 31 julio y a 31 enero de cada año para los servidores de la planta global; las cuales deben ser entregadas 15 días hábiles siguientes al cumplimiento del periodo. Los formatos se encuentran en el Sistema Integrado de Gestión.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	Código: GH-OT-19	Versión: 1	Fecha: 26/01/2022	

- Las evaluaciones de desempeño serán insumo para el diagnóstico de necesidades de capacitación para los funcionarios.
- Se analizarán el porcentaje de cumplimiento de las competencias concertadas y de las laborales, por área y comparativo con la vigencia anterior.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

### 13. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION												
EJES	TEMAS	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Diseño y Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	Inducción											
	Reinducción											
	Archivo y Gestión Documental											
	Charlas Educación Ambiental											
<b>Creación de valor público</b>	Diplomado Gestión Documental											
	Riesgo Biológico											
	Proceso Sancionatorio y Derecho Ambiental											
	Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano											
	NTC 45001											
<b>Transformación digital</b>	Teams y One Drive											
	Fotogrametría											



 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Capacitación COPASST Inspecciones Planeadas												
formación básica COCOLA												
Actualización del manejo del COVID- 19												
Campaña prevención riesgo público												
Conociendo y previniendo el riesgo eléctrico												
Conociendo y previniendo el riesgo mecánico												
socialización plan de emergencia y plan de gestion del riesgo de desastres												
Re entrenamiento a brigadistas I y II												
Almacenamiento, manipulación y uso												





 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Fuente:

	seguro de productos químicos											
	Métodos de limpieza y desinfección de las áreas de trabajo y orden y aseo											
	re entrenamiento en alturas											

Elaboración propia.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## BIBLIOGRAFIA

- Caballero, L. (2015). Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>.
- Colombia, A. G. D. L. N. Ley 909 de 2004: Expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública. Título V, El ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, Capítulo I, Art. 27,[en línea].
- Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2004). Decreto 4110 del 2004, diciembre 9, por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad NTCGP 1000: 2004 en la gestión pública.
- De Bogotá, C. D. C. (1994). Ley 115 de 1994.
- De Bogotá, C. D. C. (1998). Decreto 1567 de 1998.
- De Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer,
- Función pública (2020). Plan Nacional de Formación y capacitación. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34208239](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)
- García Restrepo, E. (2018). Decreto 000077 de 2018 Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 051 del 16 de mayo la situación de calamidad pública en el municipio de Barbosa Antioquia.
- Oficial, D. (2006). 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 (26 de julio. Recuperada de: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104704\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf).
- Para la Gestión, C., & Institucional, D. (2019). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Pastrana, E. (2018). Marco teórico: Identidad e intereses nacionales. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/346932195\\_Marco\\_teorico\\_Identidad\\_e\\_intereses\\_nacionales](https://www.researchgate.net/publication/346932195_Marco_teorico_Identidad_e_intereses_nacionales)