



Plan Institucional de Capacitación **- PIC – 2024**

1

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.
ENERO 2024

RESOLUCION No. **Nº - 0098**

(**30 ENE. 2024**)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE-, en uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas por el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, y Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

Que de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes operativos de la entidad, conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de la *planeación*, a que hace referencia el artículo 10 del Decreto No. 2145 de 1999.

Que el artículo 1 del Decreto No. 612 de 2018, adiciona el capítulo 3 del título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto No. 1083 de 2015, y en su artículo 2.2.22.3.14, obliga a todas las entidades del estado a integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el título VI capítulo I artículo 36 parágrafo; establece: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que los planes de bienestar deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento en su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el artículo 19 del Decreto No. 1567 de 1998, señala: "las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

RESOLUCION No. **Nº - 0098**
(**30 ENE. 2024**)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

Que en artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción.

Que el artículo 34 del Decreto No. 1567 de 1998, dispone: "El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo 33 del mismo Decreto".

Que en Decreto 1083 de 2015 en su título 10 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el 30 de enero de 2021, el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 y el Programa de Bienestar e Incentivos Proceso de Gestión del Talento Humano VERSIÓN 01, fue actualizado por el DAFP.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- mediante Resolución No. 104 del 4 de marzo del 2020, actualizo el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Que el artículo tercero del Decreto No. 1567 de 1998, señala que mediante el Plan Nacional de Capacitación se formula la política en materia de capacitación que deberán ser atendidas por todas las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.9.3 del Decreto No. 1083 de 2015, señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 trae nuevos elementos y ejes temáticos, que se deben integrar a los diferentes planes de capacitación de las entidades públicas.

Que la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad, mediante una estructura eficiente, debe adoptar y ejecutar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y un Plan Institucional de Capacitación, como instrumentos de gestión, para los funcionarios de la Corporación.

RESOLUCION No. **Nº - 0098**
(**30 ENE. 2024**)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE"

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal del año 2024, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia fiscal del año 2024, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

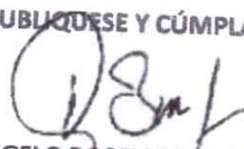
ARTÍCULO TERCERO: El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, acorde con las decisiones que adopte el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Comité de Capacitación.

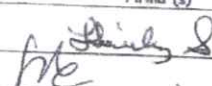

ARTÍCULO CUARTO: Dichos planes deberán ser publicados en la página web de la corporación, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y derogan las disposiciones que le sean contraria.

Dado en Cartagena de Indias D.T., a los **30 ENE. 2024**

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


ANGELO BACCI HERNANDEZ
Director General

	Nombre (s)	Cargo (s)	Firma (s)
Proyectó	Liliana Sánchez Salvador	Profesional Especializado Talento Humano	
Revisó	Sayde Escudero Jaller	Subdirectora Administrativa y Financiera	
Aprobó	Helman Soto Martínez	Secretario General	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales, técnicas y administrativas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.

TABLA DE CONTENIDO

I.	GENERALIDADES INSTITUCIONALES	4
1.1.	NATURALEZA JURIDICA.....	4
1.2.	MISION	4
1.3.	VISION	4
II.	LINEAMIENTOS NORMATIVOS	4
III.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	6
3.1.	CAPACITACIÓN	6
3.2.	FORMACIÓN	7
3.3.	EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano)	7
3.4.	EDUCACIÓN FORMAL	7
3.5.	ENTRENAMIENTO	7
3.6.	PROFESIONALIZACIÓN	7
3.7.	COMPETENCIAS LABORALES.....	8
IV.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	9
V.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	9
5.1	COMPLEMENTARIEDAD.....	9
5.2	INTEGRALIDAD	9
5.3	NATURALEZA JURIDICA	9
5.4	PARTICIPACIÓN	10
5.5	PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA	10
5.6	ECONOMÍA	10
5.7	ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA	10
5.8	CONTINUIDAD	10
VI.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.....	10
6.1.	CAPACITACIONES.....	11
6.2.	INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	11
VII.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.....	11
VIII.	ACTUALIZACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13

8.1. PRIORIZACION TEMATICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO	16
IX. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN	19
X. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
XI. METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	20
12.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS ..	20
12.2 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	21
12.3 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC	22
12.5 PRESUPUESTO	23
XIII. CRONOGRAMA DE EJECUCION.....	23
XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	24

I.GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. NATURALEZA JURIDICA

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique nace con la expedición de la ley 99 de diciembre de 1993, por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la Gestión y Conservación del Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.

La Corporación es un ente corporativo de carácter público integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica. Dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, siendo la máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción.

1.2. MISION

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique -Cardique-, en su área de jurisdicción como máxima autoridad ambiental encargada de administrar el ambiente y los recursos naturales, propende por el desarrollo sostenible con enfoque ecosistémico en sus tres (3) ecorregiones: Canal del Dique, Marino Costera - Cuenca Ciénaga de La Virgen y Montes de María, mediante la planificación, gestión y ejecución de planes, programas y proyectos ambientales, utilizando su capacidad técnica, tecnológica, humana e investigativa.

1.3. VISION

Ser reconocida en la Región Caribe Colombiana por su efectiva gestión ambiental en su jurisdicción, incentivando en sus tres (3) ecorregiones una actitud de cambio frente al uso, conservación, recuperación y mejoramiento de los servicios ecosistémicos, con un sentido de compromiso generacional de manera participativa y concertada, que afiance a mediano y largo plazo el desarrollo sostenible.

II.LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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 se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, CARDIQUE adopta para la vigencia 2024, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
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	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
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.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa 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.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
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
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	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.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	Se declara exequible, 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.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
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
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifican las competencias de los de los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
Resolución 104 de 2020 del DAFP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

III.LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

3.1.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.

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.

3.2. FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

3.3. EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

3.4. EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

3.5. ENTRENAMIENTO

Es la 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

3.6. 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.

3.7. 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 2539 de 2005 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”.

En el artículo 5 del mismo Decreto (2539) señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una 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.

Según la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país, las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales.

Debe procurarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse

mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las Entidades Públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.

IV. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

V. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores contemplados en el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación CARDIQUE son:

5.1 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.

5.2 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.

5.3 NATURALEZA JURIDICA

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.

5.4 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 de los empleados.

5.5 PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera.

Los empleados con vinculación provisional podrán acceder a capacitaciones teniendo en cuenta lo regulado en la Ley 1960 de 2019 artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) *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."

5.6 ECONOMÍA

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

5.7 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.

5.8 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.

VI. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

La estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Cardique, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de servidores, considerando las metas institucionales para el año 2024, por lo que se proyectan jornadas de capacitación y de

entrenamiento en puesto de trabajo, por grupos, de forma presencial o preferiblemente virtual y en diferentes sesiones. Lo anterior, con el ánimo de no dejar sin servicio a las dependencias.

6.1. CAPACITACIONES

El objetivo central de estas actividades es llevar a cabo actividades derivadas de los retos y situaciones a las que se enfrentan los servidores en su desempeño laboral diario, por medio de una detección de necesidades de aprendizaje organizacional.

Debido a la importancia que tiene la capacitación, en el 2024 surge la necesidad de adoptar un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, cuyo objetivo es fortalecer la gestión pública colombiana, mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores prácticas enmarcados en el Plan Estratégico de Talento Humano que recoge la planeación para la vigencia.

6.2. INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El programa de inducción de la Corporación CARDIQUE tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Corporación.

Por lo anterior, la Oficina de Talento Humano adelantará el programa de Inducción y cada jefe de área el programa de entrenamiento en el puesto de trabajo, conforme a los procedimientos y programas establecidos previamente en la entidad.

6.3. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la Corporación CARDIQUE está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la CARDIQUE.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

VII. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Para el desarrollo de los programas de Capacitación, para los servidores públicos de la Corporación Ambiental se tendrán en cuenta los lineamientos emitidos en el plan de nacional de Formación y Capacitación, por una vigencia de un (1) año.

Los subdirectores y jefes de oficina y/o responsables de las mismas, asegurarán la participación y efectiva del personal a su cargo en el proceso de ejecución del PIC, de conformidad con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios.

Los temas de capacitación que conforman el PIC no son únicamente los de Ley y los establecidos por el Plan Nacional de Capacitación y Formación y circulares del DAFP, sino que fueron obtenidos de las necesidades de los funcionarios de la CARDIQUE, que, al consultarle a cada jefe de dependencia, estos fueron los resultados obtenidos:

No.	CAPACITACIONES SOLICITADAS POR LAS DEPENDENCIA
1	Curso de Arcgis
2	Curso de manejo de drones
3	Capacitación manejo de Epifitas
4	Capacitación en plan de compensación del componente biótico
5	Capacitación en anatomía e identificación de madera
6	Capacitación en Derecho Forestal
7	Actualización normas contables y presupuestales.
8	Actualización manejo de Almacén.
4	Actualización en Tesorería.
9	Actualización en empleo público.
10	Actualización en SST.
11	Actualización en Seguridad Social
12	Redacción y Ortografía
13	Capacitación actualización manejo de fauna silvestre (cámaras trampa, conflicto humano felino, especies invasoras, evaluación dentro de los estudios de impacto ambiental, serpientes, rescate de fauna ante derrame de hidrocarburos, SBN)
14	Capacitación en fauna de ecosistemas marinos costeros (manejo y rescate de especies)
15	Capacitación Cites
16	Capacitación Turismo y Fauna
17	Capacitación Inscripción áreas protegidas RUNAP
18	Capacitación Biodiversidad y Producción sostenible
19	Actualización contratación estatal
20	Actualización cobro coactivo
21	Actualización derecho administrativo
22	Actualización derecho procesal
23	Actualización en defensa jurídica del estado
24	Actualización en SISTEMA Nacional de atención y reparación integral a las víctimas (SNARIV)
25	Actualización en normatividad de Minera
26	Actualización en derecho ambiental
27	Actualización ley de archivo gestión documental (fundamentos básicos, composición y deterioro documentos, inventario, transferencia documental, organización y valoración de documentos)

28	Actualización herramientas ofimáticas
29	Actualización normatividad en Control Interno (contable, gestión de riesgo, auditoría interna, control fiscal, evaluación plan de auditoría)
30	Capacitación Gestión de Riesgo e informes de auditoría interna
31	Ingles
32	Lineamientos acreditación de ruido
33	Actualización ISO 17025
34	Actualización en temas de comunicación
35	Actualización manejo de redes sociales
36	Actualización del Sistema de Gestión de Calidad.
37	Actualización indicadores
38	Actualización Gestión de Riesgos
39	Actualización cambio Climático
40	Actualización Ordenamiento territorial
41	Actualización obras hidráulicas
42	Curso ESRI
43	Actualización en formulación de proyectos
44	Actualización valoración económica y ambiental recursos naturales
45	Actualización Código disciplinario
46	Manejo de herramientas tecnológicas
47	Protección de datos personales
48	Ley de transparencia.
49	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización,
50	Cultura del Servicio
51	Mecanismos de participación ciudadana (atención al ciudadano,)

VIII. ACTUALIZACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- mediante Resolución 104 del 4 de marzo del 2020, actualizo el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

En cual señala que todas las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

Lo que nos obliga a organizar la oferta institucional de capacitación, así:

Conocimientos Especializados: Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados.

En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad.

Conocimientos Específicos: Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Conocimientos Esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMATICAS DESARROLLADA	PRINCIPALES OFERENTES
Especializados	Curso de Arcgis Curso ESRI Curso de manejo de drones Actualización cobro coactivo Actualización en normatividad minera Actualización en derecho ambiental Ingles Lineamientos acreditación de ruido Actualización ISO 17025 Actualización Gestión de Riesgos Actualización cambio Climático Actualización Ordenamiento territorial Actualización obras hidráulicas Actualización en formulación de proyectos	Entidades públicas

<p>Específico</p>	<p>Actualización normas contables y presupuestales. Actualización manejo de Almacén. Actualización en Tesorería. Actualización en empleo público. Actualización en SST. Actualización en Seguridad Social Redacción y Ortografía Capacitación manejo de Epifitas Capacitación en plan de compensación del componente biótico Capacitación en anatomía e identificación de madera Capacitación en anatomía e identificación de madera Capacitación en Derecho Forestal Capacitación actualización manejo de fauna silvestre (cámaras trampa, conflicto humano felino, especies invasoras, evaluación dentro de los estudios de impacto ambiental, serpientes, rescate de fauna ante derrame de hidrocarburos, SBN) Capacitación en fauna de ecosistemas marinos costeros (manejo y rescate de especies) Capacitación Cites Capacitación Turismo y Fauna Capacitación Inscripción áreas protegidas RUNAP Capacitación Biodiversidad y Producción sostenible Actualización contratación estatal Actualización derecho administrativo Actualización derecho procesal Actualización en defensa jurídica del estado Actualización en SISTEMA Nacional de atención y reparación integral a las víctimas (SNARIV) Actualización ley de archivo gestión documental (fundamentos básicos, composición y deterioro documentos, inventario, transferencia documental, organización y valoración de documentos) Actualización normatividad en Control Interno (contable, gestión de riesgo, auditoría interna, control fiscal, evaluación plan de auditoría) Capacitación Gestión de Riesgo e informes de auditoría interna Actualización en temas de comunicación Actualización manejo de redes sociales Actualización del Sistema de Gestión de Calidad Actualización indicadores Actualización herramientas ofimáticas</p>	<p>Entidades públicas Entidades privadas</p>
--------------------------	--	---

Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización Mecanismos de participación ciudadana Ley de transparencia. Actualización Código disciplinario Cultura de servicio. Manejo de herramientas tecnológicas Protección de datos personales	Entidades públicas
-------------------	---	--------------------

8.1. PRIORIZACION TEMATICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO

Se quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: Se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades.

Creación del valor de lo público: Es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Gestión del Conocimiento y la 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.

Transformación Digital: La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Por lo anterior, la priorización temática que tienen que hacer las entidades públicas se construye sobre los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

EJES TEMATICOS	TEMAS
<p>Gestión del Conocimiento y la innovación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización normas contables y presupuestales. • Actualización manejo de Almacén. • Actualización en Tesorería. • Actualización en empleo público. • Actualización en SST. • Actualización en Seguridad Social • Redacción y Ortografía • Capacitación manejo de Epifitas • Capacitación en plan de compensación del componente biótico • Capacitación en anatomía e identificación de madera • Capacitación en anatomía e identificación de madera • Capacitación en Derecho Forestal • Capacitación actualización manejo de fauna silvestre (cámaras trampa, conflicto humano felino, especies invasoras, evaluación dentro de los estudios de impacto ambiental, serpientes, rescate de fauna ante derrame de hidrocarburos, SBN) • Capacitación en fauna de ecosistemas marinos costeros (manejo y rescate de especies) • Capacitación Cites

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Turismo y Fauna • Capacitación Inscripción áreas protegidas RUNAP • Capacitación Biodiversidad y Producción sostenible • Actualización contratación estatal • Actualización derecho administrativo • Actualización derecho procesal • Actualización en defensa jurídica del estado • Actualización en SISTEMA Nacional de atención y reparación integral a las víctimas (SNARIV) • Actualización ley de archivo gestión documental (fundamentos básicos, composición y deterioro documentos, inventario, transferencia documental, organización y valoración de documentos) • Actualización normatividad en Control Interno (contable, gestión de riesgo, auditoria interna, control fiscal, evaluación plan de auditoria) • Capacitación Gestión de Riesgo e informes de auditoría interna • Actualización en temas de comunicación • Actualización manejo de redes sociales • Actualización indicadores • Actualización herramientas ofimáticas • Curso de Arcgis • Curso ESRI • Curso de manejo de drones • Actualización cobro coactivo • Actualización en normatividad minera • Actualización en derecho ambiental • Ingles • Lineamientos acreditación de ruido • Actualización ISO 17025 • Actualización Gestión de Riesgos • Actualización cambio Climático • Actualización Ordenamiento territorial • Actualización obras hidráulicas • Actualización en formulación de proyectos
<p>Creación del valor de lo público</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del Sistema de Gestión de Calidad • Cultura de servicio. • Actualización Ordenamiento territorial. • Actualización sistema de Riesgos
<p>Transformación Digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas tecnológicas • Protección de datos personales

Probidad y ética de lo público	<ul style="list-style-type: none">• Actualización Código disciplinario• Constitución, fines esenciales y sociales del Estado estructura, organización• Mecanismos de participación ciudadana• Ley de transparencia.
---------------------------------------	--

IX. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC deberá estar autorizado por el jefe inmediato, y comprometerse a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se debe hacer la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

Las capacitaciones se realizarán de manera presencial y virtual para cobijar al mayor número de funcionarios de la planta de cargos de la entidad.

Este programa será publicado en la página WEB y enviado a través de los correos corporativos a los funcionarios de la entidad por la Oficina de Talento Humano y la Comisión de Personal, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

X. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones detectadas en las encuestas, los programas del PIC, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado a la Oficina de Talento Humano trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de Calidad. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los

estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

Una vez suscrito el contrato, la Oficina de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado y ejecutado.

Red Institucional de Capacitación:

En el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Corporación CARDIQUE se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Medio Ambiente
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Archivo General de la Nación - AGN
- Otras Corporaciones.

XI. METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Las metas e indicadores hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2024, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación y demás componentes:

- Servidores públicos de la CARDIQUE capacitados Meta: 160 Servidores Públicos capacitados.
- Talleres o actividades de capacitación realizadas Meta: 30 Talleres o actividades de capacitación realizadas

XII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

12.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es la medición de su impacto sobre el desempeño organizacional.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales. En el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió en el mejoramiento de su desempeño.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional.

En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

12.2 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

NIVEL QUE EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
1	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
2	Indicadores	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación

12.3 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- La Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- El Impacto del PIC. - Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La única manera de evaluar el impacto de la capacitación es sobre los resultados en la gestión. Sin embargo, no significa que si los resultados no se dan sea por causa exclusiva de la capacitación o viceversa. Por tanto, es conveniente no conformarse con las cifras únicamente sino mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado.

12.4 INDICADORES

- **Eficiencia.** - Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.
- **Eficacia.** - Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.
- **Efectividad.** - Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Mide el grado de participación de los diferentes procesos de la Corporación.	N° de procesos que solicitaron capacitación / N° de procesos capacitados * 100
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Recursos ejecutados / recursos programados * 100
Eficiencia	Costo - Beneficio	Gasto total en capacitación / total funcionarios capacitados por año * 100.
Eficacia	Implementación del PIC	Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas x 100
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Se puede medir con el estudio comparativo de los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral.

12.5 PRESUPUESTO

El presupuesto de la Corporación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024, será de trescientos millones de pesos M/Cte. (\$300.000. 000.oo).

XIII. CRONOGRAMA DE EJECUCION

Se dará prioridad a las capacitaciones virtuales en lo posible, de acuerdo a los ejes temáticos definidos en este documento.

	Nombre (s)	Cargo (s)	Firma (s)
Proyectó	Liliana Sánchez Salvador	Profesional Especializado Talento Humano	
Revisó y Aprobó	Helman soto Martínez Sayde Escudero Jaller	Secretario General Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó y Aprobó	Margareth Herrera Perifan Arlen Cabarcas Fernández	Profesional Especializado Control disciplinario Interno y Sancionatorio Ambiental Profesional Especializado secretaria general	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales, técnicas y administrativas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.

XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación. “Para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” mayo de 2020.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP DICIEMBRE 2017
- Plan Institucional de Capacitación ESAP 2018
- Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
- Plan de Acción de CARDIQUE 2020-2023.