Corpoboyacá

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

COMPONENTE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 4

1. DIAGNOSTICO DE LAS CAPACITACIONES 5

2. APUESTA ESTRATÉGICA DEL PLAN 5

3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL 6

3.1 MARCO NORMATIVO 6

3.2 MARCO CONCEPTUAL 6

4. OBJETIVO GENERAL 9

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN: 9

6. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION 11

7. EJES TEMATICOS 12

7.1 EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS 13

7.2 EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE 15

7.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD 17

7.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA 19

7.5 EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO 21

7.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS 23

8. FORMACION DE DIRECTIVOS PUBLICOS 25

8.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN 26

8.2 ENFOQUE PARA LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN 27

8.3 CRITERIOS GENERALES PARA LA DEFINICIÓN DE LOS CAMPOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS PÚBLICOS 28

8.4 LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO 28

9. METODOLOGIA PARA LAS CAPACITACIONES: 31

9.1 Por programación de acuerdo a necesidades identificadas en el Plan de Capacitación 31

9.2 De acuerdo a necesidades identificadas o invitaciones por entes externo 31

9.3 Impartidas por funcionarios 32

9.4 Capacitaciones no programadas en el PIC 32

10. FASES PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE CORPOBOYACA 32

10.1 PRIMERA FASE: SENSIBILIZACIÓN 32

10.2 SEGUNDA FASE: DIAGNÓSTICO 32

10.3 Socialización de temas requeridos por área de trabajo: 40

10.4 TERCERA FASE: CONSTRUCCIÓN DEL PIC 40

10.4.4 Presentación al Comité de Dirección 45

11 Divulgación y Sensibilización 45
11.5 CUARTA FASE: EJECUCIÓN DEL PIC 45
10.6 QUINTA FASE: SEGUIMIENTO 47
10.7 CONTROL DE ASISTENCIA Y PARTICIPACION: 47
10.8 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 48
10.9 CRONOGRAMA VIGENCIA 2024: 48
10.10 SEXTA FASE: EVALUACION 50
12 METAS Y PRESUPUESTO 50
13 ANEXOS 52

INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACÁ, a través del proceso Gestión Humana, ha desarrollado su Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, éste documento responde en primera medida, a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a la Guía para la Formulación ejecución, seguimiento, y evaluación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): 2023 - 2030, donde presenta los nuevos lineamentos que orientan a la formación y capacitación del sector público, así como la percepción del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá – Corpoboyaca 2023.

Para el año 2024, por medio del desarrollo del PIC, los procesos de capacitación y formación serán los pilares hacia el logro del componente estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional y dinamización de los procesos innovadores del estado.

Finalmente, en este documento, se abordarán los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

1. DIAGNOSTICO DE LAS CAPACITACIONES

Para determinar los temas del Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2024, se envió una encuesta de percepción del PIC 2023, y la necesidad de capacitación a puesto de trabajo 2024, para determinar las capacitaciones PIC 2024 y poder cumplir con metas establecidas en el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-20230, documento que forma parte del presente Plan.

2. APUESTA ESTRATÉGICA DEL PLAN

La Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), conscientes de la incidencia de la capacitación y el entrenamiento tanto en la profesionalización del servicio público como en la mejora continua de la gestión pública, actualizan la política de capacitación fundada en los siguientes principios además de los establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998. Es preciso mencionar los siguientes principios rectores de la capacitación:

Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

3.1 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de 1991 en su artículo 53.
- Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Circular externa No. 100-010 de 2014: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Decreto 1083 de 2015 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998."
- 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.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): 2023-2023, elaborado por el Departamento Administrativo de la función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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 Ley 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Magistrada Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

El Decreto 1567 de 1998 "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado",* ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público.
Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014, aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano.
A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan:

Capacitación: Es la versión sistemática para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasman en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico; que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y del desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del pías

"Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades" (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

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

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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

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

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.

Competencias laborales: 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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

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).

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).

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).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). 4.8) Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el 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.

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.

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

Valor público: es decir, valor compartido por todos, ya que las iniciativas de innovación pública pueden derivar en una mayor productividad del sector público.

4. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá - CORPOBOYACÁ capacidades y competencias que además de contribuir a su productividad laboral, permitan liderar transformaciones en el desarrollo de la identidad corporativa, cultura del servicio público y gestión pública efectiva.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá – Corpoboyaca de acuerdo con las necesidades identificadas por subdirección y/o Oficina Territorial

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral e institucional.

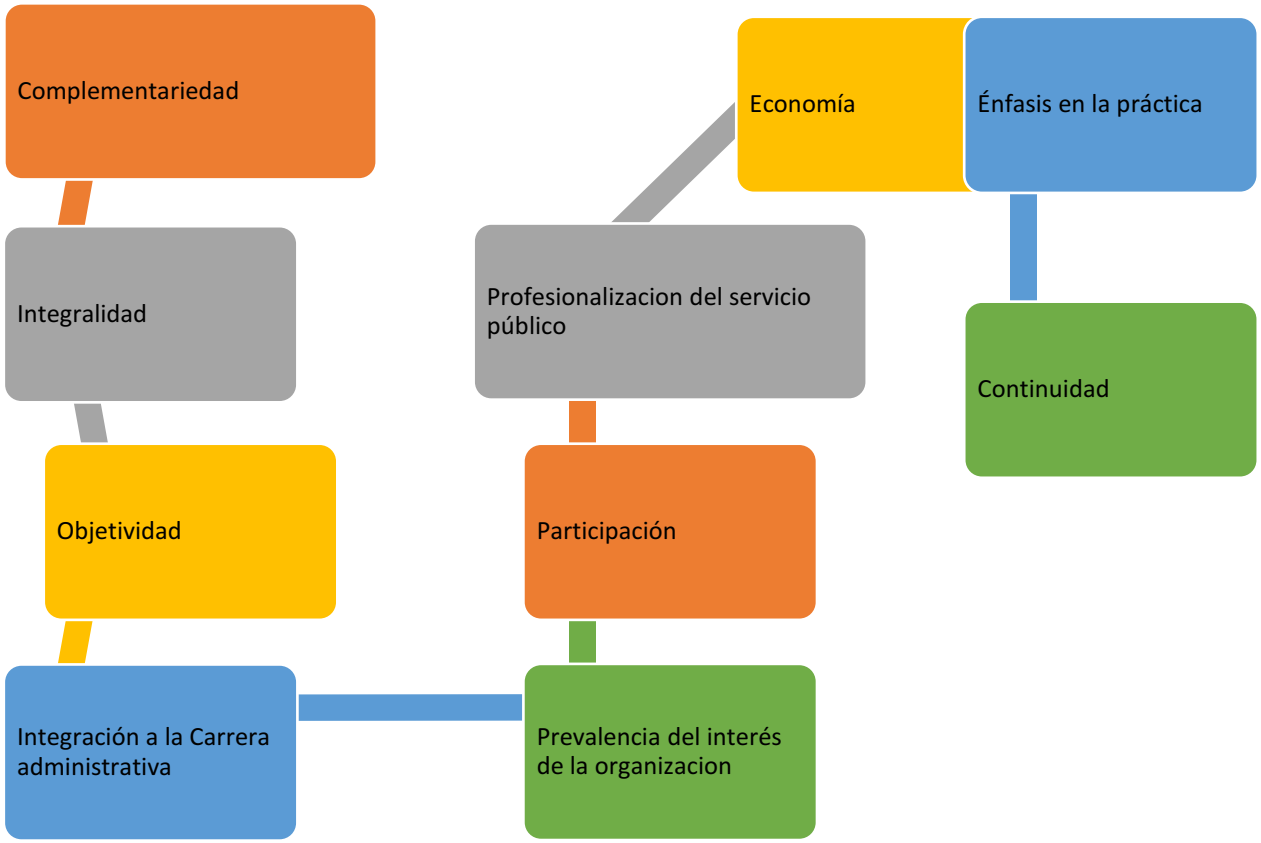
- Ofrecer una diversidad de cursos de formación a los servidores públicos, con base a los ejes temáticos del Plan de Formación y Capacitación.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:

Serán aquellos definidos por la ley para la elaboración, desarrollo y ejecución del PIC 2023, contenidos en el decreto 1567 de 1998 los cuales relacionamos a continuación:

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. 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."
h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



6. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION

El Manual operativo del MIPG (2019) relaciona entre otra, la siguiente información relevante en el PIC 2024.

(…) 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:

- 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.

7. EJES TEMATICOS

Para atener los siguientes lineamientos el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 estableció: “La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones”.

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC

Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

7.1 EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social. La institucionalidad para la paz es fundamental para la construcción de sociedades más justas y equitativas, en los que la violencia y el conflicto sean resueltos de manera pacífica y sostenible. Es un

proceso continuo que requiere de la participación activa y compromiso de todas las partes involucradas, incluyendo a la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno.

Adicional a ello, la construcción territorial de la paz, la implementación de los acuerdos pactados con las estructuras armadas en beneficio de las comunidades y las víctimas, la inclusión de la ciudadanía en la toma de decisiones y en la coordinación de la implementación de planes y proyectos, la promoción de la cultura de paz y la garantía de participación a través de instancias de carácter consultivo, como las mesas municipales y departamentales de víctimas, son labores que han recaído en las entidades públicas descentralizadas y en la misionalidad de servidoras y servidores públicos territoriales. Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

- **TEMÁTICAS SUGERIDOS**

Con base en el avance temático de la paz en la administración pública colombiana, en las necesidades institucionales del momento y recogiendo los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz y en perspectiva de los retos de la Paz Total, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justitia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
	Seguridad humana
	Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

7.2 EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la compresión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

TEMAS SUGERIDOS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginarios y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimizaci ón de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.

7.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

“El desarrollo de estos enfoques derrumba el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de políticas públicas, así como del Estado”30, propone una transformación de sentidos en la estructuración de sus acciones que sugiere un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas.

De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades.

Por último, es importante mencionar las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para seguir trabajando por la igualdad de género: abordar los estereotipos de género, alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral (distribución justa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres), mejorar la representación de las mujeres en el proceso de formulación de políticas en todos los sectores y áreas de acción pública y garantizar la recopilación de datos desagregados por género

TEMAS SUGERIDOS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad

7.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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.

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

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos.

- **TEMAS SUGERIDOS**

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Analítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

7.5 EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Este eje busca el fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, la identidad de las y los funcionarios, es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la

prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal

- **TEMAS SUGERIDOS**

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Conocimiento critico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

7.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Este eje se centra en el planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de las y los funcionarios. A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar las competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, u diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

- **TEMAS SUGERIDOS**

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

8. FORMACION DE DIRECTIVOS PUBLICOS

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capitulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz. Bajo este marco, una vez garantizada la orientación de sentido, descrita en el párrafo anterior, la apuesta por la generación continua de valor público para la vida y el bienestar social incluyente se debe procurar que se produzcan en condiciones de sostenibilidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

8.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- ✓ Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- ✓ Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

Los objetivos de capacitación, formación e inducción de las y los servidores públicos de la alta dirección del Estado deben ser leídos, interpretados, gestionados y operacionalizados que:

- ✓ Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública son asuntos complejos que se resisten a la homogenización, procesos únicos o terminados, lo que es especialmente cierto, por ejemplo, respecto de la diversidad y variedad de situaciones que se expresan en los territorios y sectores.

- ✓ Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración deben ser asumidos en forma integral, integrada y, según la especificidad que demande cada contexto –actores y situaciones coyunturales y estructurales– en lo que se realice la acción directiva, es decir, requieren de un análisis holístico.

- ✓ Los problemas del estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública deben ser asumidos entendiendo que el cambio, trasformación e innovación son inherentes al proceso educativo, la naturaleza variable de los problemas estatales, organizacionales e institucionales y a las capacidades y posibilidades humanas, tecnológicas e institucionales.

En este orden de ideas, los objetivos de la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se transcienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe,

exclusivamente, los objetivos de formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

8.2 ENFOQUE PARA LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN

La Subdirección de Alto Gobierno, de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la formación, capacitación, inducción de la alta dirección del Estado tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades los siguientes enfoques:

- ✓ **Enfoque de Género:** parte del reconocer y evidenciar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de allí generar acciones afirmativas que permitan combatir las situaciones de exclusión y marginación histórica. Este enfoque implica analizar cómo se expresa y gestiona la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de intervención del Estado y cómo a través del enfoque diferencial se pueden intervenir propiciando relaciones justas y en equidad.

- ✓ **Enfoque Territorial:** aborda la caracterización de los distintos elementos que configuran un espacio territorial, para a partir de allí establecer acciones adecuadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales. Este enfoque permite analizar fenómenos territoriales específicos como la segregación urbana, las relaciones rurales-urbanas, entre otros. En materia operativa implica considerar estrategias, metodologías y procedimientos de implementación diferenciados.

- ✓ **Enfoque Étnico - Diferencial**: analiza las formas de discriminación, exclusión y segregación que han tenido los grupos y pueblos étnicos y que afectan integralmente el goce de sus derechos. Con estos elementos el enfoque plantea el desarrollo de acciones que afirmen los derechos de los pueblos y comunidades étnicas, visibilizando sus particularidades culturales y sociales. Este enfoque comporta fortalecer las capacidades para la transversalización del enfoque étnico, la generación de trazadores presupuestales y el mejoramiento de la interlocución del gobierno tradicional y el gobierno propio.
- ✓ **Enfoque en clave de revolución de la inteligencia:** analiza la información, su procesamiento conceptual y su conversión, en conocimiento aplicado para generar gobiernos incluyentes, sociedades en paz y respetuosos de la vida. Este enfoque implica el reconocimiento y diálogo de saberes constructivo entre los usos y costumbres de autoridades y pueblos con las formas de la gerencia moderna nacional y global.

- ✓ **Enfoque sistémico de gobierno:** analiza y entiende el ejercicio del Alto Gobierno y de la Alta Gerencia Pública como un todo integrado e integral en que los sucesos, los problemas, las acciones de política pública y los dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan y afectan en la producción de valor público para la paz duradera y la vida sostenible.

- ✓ **Enfoque en clave de pedagogía crítica:** los procesos de capacitación, inducción, asistencia técnica y formulación de política privilegiará la construcción y transferencia de conocimientos básicos y aplicados de manera horizontal, colectiva y reconociendo la interacción territorial, horizontal y colectiva. Ello implica procesos de coaprendizaje que se sustentan en el diálogo de saberes y de conocimientos que abren espacio para que se exprese la diferencia y la experiencia.

8.3 CRITERIOS GENERALES PARA LA DEFINICIÓN DE LOS CAMPOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS PÚBLICOS

En el marco de los objetivos expuestos, en función de los ámbitos centrales sobre los cuales recaen las acciones y los enfoques que debe guiar la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos se establecen los siguientes campos de intervención:

- ✓ Gobierno y dispositivos institucionales: el Gobierno se define como el Estado en acción y la acción del estado se concreta a través de la planeación, administración, el control y seguimiento a las políticas públicas y sobre los dispositivos institucionales- organizacionales necesarios para implementarlas.

- ✓ Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio: la acción del Gobierno se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial –Gobernaciones y Municipios– aprobados vigentes. Igualmente, a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de sectoriales que habilita la Constitución Política Nacional y las que están incluida en la legislación vigente.

- ✓ Ramas del poder público legislativa, judicial, organismos de control y organización electoral: además, de los directivos y asuntos del gobierno, hacen parte de los campos de formación los directivos y los asuntos, dispositivos institucionales asociados con la gestión legislativa, judicial, control y lectoral.

8.4 LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO

Las líneas que a continuación se desglosan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

a. Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite trasparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

b. Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

9. METODOLOGIA PARA LAS CAPACITACIONES:

Las capacitaciones se realizarán a través de tres estrategias:

9.1 Por programación de acuerdo a necesidades identificadas en el Plan de Capacitación

De acuerdo a las necesidades identificadas en el PIC 2024, se determinarán los temas trasversales y específicos, incluyendo **OTROS TEMAS, AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MIPG- DAFP**.

9.2 De acuerdo a necesidades identificadas o invitaciones por entes externo

- Empresas privadas

De la identificación de necesidades a partir de las funciones de puesto de trabajo se realizará proceso de selección (contratación) para prestar el servicio de capacitación a los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACA con el objeto de fortalecer las competencias laborales en los temas identificados

- Entidades publicas

Se realizarán convenios con entidades públicas (Universidades, el SENA, y las cajas de compensación, entre otros) que les permitan adelantar capacitaciones de temas identificados y especializados, que los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá identifiquen para el desarrollo de sus funciones.

9.3 Impartidas por funcionarios

Entendiendo que algunas capacitaciones tienen grados para la apropiación del conocimiento, se contempla que algunos funcionarios con conocimientos avanzados sobre algunos temas identificados como necesidades por los funcionarios, capaciten a los funcionarios que no cuentan con conocimientos mínimos sobre los temas.

9.4 Capacitaciones no programadas en el PIC

Cuando se presenten invitaciones que no se contemplen en el PIC se adelantara el trámite correspondiente siempre que se garantice la financiación, para lo cual el funcionario interesado debe solicitar por escrito y cumplir con las obligaciones que se derivan de este, de conformidad con el PGH-04 FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y DE BIENESTAR SOCIAL.

10. FASES PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE CORPOBOYACA

La elaboración del plan de capacitación se desarrolla en fases que a continuación se enuncian:

10.1 PRIMERA FASE: SENSIBILIZACIÓN

Esta fase es muy importante, teniendo en cuenta que se debe contar con la participación de todos y cada uno de los empleados públicos, incluyendo a los jefes o cargos de nivel directivo, con esta sensibilización podemos conocer cuáles son las necesidades que tiene los empleados para cerrar esas brechas de conocimiento para prestar un mejor servicio.

El día 29 de diciembre de 2023, desde el proceso Gestión humana se remitió a los funcionarios de la Entidad por medio de correo electrónico un formulario de google drive, a fin de recolectar las necesidades de aprendizaje individuales y grupales requeridas para el desempeño de cada cargo y desarrollo de los grupos de trabajo y la percepción de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de 2023, cuyas respuestas, hacen parte integral del presente documento y reposa en F:\Gestión Humana\2024\170-44 PLANES\PIC.

10.2 SEGUNDA FASE: DIAGNÓSTICO

El proceso Gestión Humana, realiza el análisis y organización de la información suministrada por todos los funcionarios en la primera fase y procede con la consolidación de la oferta institucional de capacitación como componente indispensable en la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), asi:

10.2.1 Necesidades identificadas a puesto de trabajo

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
1	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SIG	MISIONAL
2	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	LEGISLACIÓN AMBIENTAL	MISIONAL
3	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CONTRATACION ESTATAL	TODO EL PERSONA DE PLANTA
4	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	MANEJO INTEGRAL DE CUENCAS HIDROGRÁFICAS	MISIONAL
5	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	INFRACCIONES AMBIENTALES FORESTALES	MISIONAL
6	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	CONTROL INTERNO DISCIPLINRIO	TODO EL PERSONA DE PLANTA
7	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	LINEAMIENTOS EN ISO 19011:2018	TODO EL PERSONA DE PLANTA
8	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	REDACCIÓN DE NO CONFORMIDADES E INFORMES DE AUDITORÍAS	TODO EL PERSONA DE PLANTA
9	. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	CURSO EXCEL	TODO EL PERSONA DE PLANTA
10	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	CURSO ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	TODO EL PERSONA DE PLANTA
11	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	IMPLEMENTACIÓN DE TABLAS DE VALORACIÓN DOCUMENTAL.	TODO EL PERSONA DE PLANTA
12	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	MODELO DE REQUISITOS PARA LA GESTIÓN DE DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS MOREQ	TODO EL PERSONA DE PLANTA
13	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	ASESORÍA IMPLEMENTACIÓN MODULO DOCUMENTO ELECTRÓNICO DE ARCHIVO BAJO EL SISTEMA DE GESTIÓN DE DOCUMENTO ELECTRÓNICO DE ARCHIVOS "SGDA"	TODO EL PERSONA DE PLANTA
14	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PROFUNDIZAR TEMA DE FORMULACIÓN DE CARGOS,	MISIONAL

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
		TASACIONES Y DECISIONES AMBIENTALES	
15	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	LEY DE PASIVOS AMBIENTALES FORMALIZACIÓN MINERA Y SUS IMPLICACIONES CON EL LICENCIAMIENTO AMBIENTAL	MISIONAL
16	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	VALORACIÓN ECONÓMICA DEL DAÑO AMBIENTAL	MISIONAL
17	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	CAMBIO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	
18	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	MISIONAL
19	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	CURSO EN NORMA ISO 27000	TODO EL PERSONAL DE PLANTA
20	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	TRASFORMACIÓN DIGITAL	TODO EL PERSONAL DE PLANTA
21	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	INTERPRETACIÓN Y MANEJO DE REGLA DE DECISIÓN EN INFORMES DE RESULTADOS EN CALIDAD DE AGUA	MISIONAL
22	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	DOMINIO DE SOFTWARE DE MODELACIÓN	TODO EL PERSONA DE PLANTA
23	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	ELABORACIÓN DE MAPAS CARTOGRÁFICOS	MISIONAL
24	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	COBRO PERSUASIVO Y CARTERA TRIBUTARIA	TODO EL PERSONA DE PLANTA
25	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	RECUPERACIÓN DE DATOS, SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, ARREGLO DE DISCOS DUROS	TODO EL PERSONA DE PLANTA
26	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	DEFINICIÓN Y DISEÑO DE OBRAS TIPO PARA MITIGACIÓN DE EVENTOS DE SOCAVACIÓN O EROSIÓN DE ORILLAS EN CUERPOS HÍDRICOS DE PEQUEÑA Y MEDIANA ESCALA.	MISIONAL
28	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	MISIONAL

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
		DE DAÑOS Y ANÁLISIS DE NECESIDADES EDANA ELABORADA POR EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE MADS.	
29	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PROFUNDIZAR EN ASPECTOS RELACIONADOS CON LA DECLARATORIA DE CALAMIDAD PÚBLICA Y URGENCIA MANIFIESTA EN EL MARCO DE LOS CMGRD - CAPÍTULO VI DE LA LEY 1523 DE 2012.	MISIONAL
30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO A ESTUDIOS DETALLADOS PARA ESCENARIOS DE RIESGO POR MOVIMIENTOS EN MASA, AVENIDAS TORRENCIALES Y/O INUNDACIONES.	MISIONAL
31	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	RESTAURACIÓN Y/O RECUPERACIÓN DE ÁREAS DE PÁRAMO AFECTADAS POR INCENDIOS DE COBERTURA VEGETAL.	MISIONAL
32	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	METROLOGÍA, INCERTIDUMBRE, NORMATIVA VIGENTE LEGAL	MISIONAL
33	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	ESQUEMAS DE RETRIBUCIÓN POR SERVICIOS AMBIENTALES (ERSA - PSA)	MISIONAL
34	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIACIÓN PARA PROYECTOS DE INVERSIÓN	TODO EL PERSONA DE PLANTA
35	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	MANEJO DE SISTEMAS DE GEORREFERENCIACIÓN (QGIS, MAGNA PRO3, IGAC, SIAT, GOOGLE EARTH, ETC)	MISIONAL
36	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	AFORO DE RECURSOS HÍDRICOS Y FORESTALES	MISIONAL
37	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	CAPACITACIONES EN REGLA DE DECISIÓN APLICABLE A LABORATORIO DE CALIDAD AMBIENTAL	MISIONAL

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
38	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	INCERTIDUMBRE DE MEDICIÓN DERIVADA DEL MUESTREO (GUÍA EURACHEM)	MISIONAL
39	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS CON DESCARTE DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA NORMALIDAD DE DATOS APLICADA A LABORATORIO DE CALIDAD DE AGUA, INTERVALOS DE CALIBRACIÓN ILAC G24, INTERPRETACIÓN DE CERTIFICADOS DE CALIBRACIÓN DE EQUIPOS DE LABORATORIO	MISIONAL
40	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	NORMATIVIDAD VIGENTE Y APLICABLE A FUENTES DE ANÁLISIS, METROLOGÍA APLICABLE A LABORATORIOS DE CALIDAD DE AGUA	MISIONAL
41	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	GESTIÓN DE RIESGO EN LABORATORIOS	MISIONAL
42	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	TRAZABILIDAD EN LABORATORIOS	MISIONAL
43	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	ATENCIÓN DE EMERGENCIAS EN EL LABORATORIO	MISIONAL
44	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	COMUNICACIÓN EFECTIVA	TODO EL PERSONA DE PLANTA
45	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	INTELIGENCIA EMOCIONAL	TODO EL PERSONA DE PLANTA
46	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	TRABAJO EN EQUIPO	TODO EL PERSONA DE PLANTA
47	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	NORMAS DE PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO	TODO EL PERSONA DE PLANTA
48	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	CONOCIMIENTO EN CONTABILIDAD	TODO EL PERSONA DE PLANTA
49	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO ACTUALIZACIÓN LEGAL APLICABLES INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES	TODO EL PERSONA DE PLANTA

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
50	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	CALIDAD DEL AIRE SEGUIMIENTOS	MISIONAL
51	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	MANEJO DE PLATAFORMAS DE REPORTE DE EMERGENCIAS O EVENTOS Y CONSULTA DE INFORMACIÓN ASOCIADA A LA GESTIÓN DEL RIESGO	MISIONAL
52	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	ATENCION AL USUARIO	TODO EL PERSONA DE PLANTA
53	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	MANEJO DE OFFICE	TODO EL PERSONA DE PLANTA

10.2.2 Otros Temas, Incluye Autodiagnóstico De Gestión Estratégica Del Talento Humano MIPG- DAFP.

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
1	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	GESTION DEL TALENTO HUMANO	TODO EL PERSONAL
2	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	INTEGRACION CULTURAL	TODO EL PERSONAL
3	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PLANIFICACION, DESARROLLO TERRITORIAL Y NACIONAL	TODO EL PERSONAL
4	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	RELEVANCIA INTERNACIONAL	TODO EL PERSONAL
5	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	BUEN GOBIERNO	TODO EL PERSONAL
6	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CONTRATACION PUBLICA	TODO EL PERSONAL
7	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	CULTURA ORGANIZACIONAL	TODO EL PERSONAL
8	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	DERECHOS HUMANOS	TODO EL PERSONAL

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
9	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	GESTION ADMINISTRATIVA	TODO EL PERSONAL
10	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	GESTION DOCUMENTAL	TODO EL PERSONAL
11	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	GESTION FINANCIERA	TODO EL PERSONAL
12	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	INNOVACION	TODO EL PERSONAL
13	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	PARTICION CIUDADANA	TODO EL PERSONAL
14	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SERVICIO AL CIUDADAN	TODO EL PERSONAL
15	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	CURSO DEL EXCEL	TODO EL PERSONAL
16	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	GESTION DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	TODO EL PERSONAL
17	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	DERECHOS DE ACCEDO A LA INFORMACION	TODO EL PERSONAL
18	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	TRANSFIRMACION DIGITAL	TODO EL PERSONAL
19	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SEGURIDAD DIGITAL Y RIESGOS DE INFORMACION Y POLITICAS PERSONALES E DATOS	TODO EL PERSONAL
20	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	GOBIERNO DIGITAL	TODO EL PERSONAL
21	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CAPACITACION SINDICAL	TODO EL PERSONAL

ITEM	EJE TEMATICO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
22	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	LIDERAZGO	TODO EL PERSONAL
23	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	NEGOCIACION COLECTIVA	TODO EL PERSONAL
24	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CONVENCION DE LA OIT	TODO EL PERSONAL
25	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	EVALUACION E DESEMPEÑO	TODO EL PERSONAL
26	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CARRERA ADMINISTRATIVA	TODO EL PERSONAL
27	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	NUCLEOS BASICOS DEL CONOCIMIENTO	TODO EL PERSONAL
28	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	DIALOGO SOCIAL	TODO EL PERSONAL
29	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	RESOLUCION DE CONFLICTOS	TODO EL PERSONAL

10.2.3 Temas "Formación de Directivos"

ITEM	LINEA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
1	**Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública**	Habilidades Gerenciales y directivas	**ALTA DIRECCIÓN**
2		Gobierno para la transformación Digital y Cibercultur	
3		Gobierno y Ética Pública	
4		Comunicación Pública y de gobierno	
5		Gestión Integral Contractual	
6		Gestión Estratégica Finanzas Públicas	
7		Gobierno y Corporaciones Públicas	
8		Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	

ITEM	LINEA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
9		Gobierno, Estado y Administración Pública	
10	**Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social**	Gobierno para la Paz Total	**ALTA DIRECCIÓN**
11		Gobierno para la Nueva Ruralidad	
12		Gobierno Tradicional y Propio	
13		Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	
14		Gobierno para el cambio climático	
15		Estado y Gobierno	
16		Gobierno en Prospectiva	
17		Gobierno en activación Económica	
18		Gobierno de las mujeres	
19		Planeación para el Desarrollo Territorial	

10.3 Socialización de temas requeridos por área de trabajo:

Una vez consolidada la información anterior, se invitó a los líderes de los procesos a una mesa de trabajo, con el fin de socializar la percepción del PIC 2023, los temas solicitados a puesto de trabajo y definir los temas transversales y específicos, según el FGH-23 FORMATO DETECCIÓN DE NECESIDADES DEL ÁREA O DEPENDENCIA, la cual tuvo lugar el 22 de enero de 2024, a las 9:00 a.m.

Este método adaptado al uso de tecnología de la información y comunicaciones, permite recolectar la información necesaria para el construir el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

10.4 TERCERA FASE: CONSTRUCCIÓN DEL PIC

Basados en la información obtenida mediante la primera y segunda fase, además la contenida en el manual de funciones y competencias laborales, autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, planeación institucional, aspectos como evaluaciones de desempeño, auditorias, así como las consideraciones constitucionales, los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) se realiza la consolidación y diagnóstico de las temáticas establecidas por la entidad y por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad.

10.4.1 Definición de temas específicos de acuerdo a las necesidades por área o proceso

Una vez socializado el informe de percepción PIC 2023 y las necesidades a puesto de trabajo, los líderes de proceso asistentes a la mesa de trabajo del 22 de enero de 2024, acuerdan realizar DIPLOMADOS, siempre y cuanto haya disponibilidad presupuestal, que incluyan varios de los temas individuales, solicitados por los funcionarios en la primer fase, destacando que la contratación de estos diplomados será gestionada por cada proceso, asi como los temas transversales que estará a cargo del proceso de Gestión Humana.

Conforme lo anterior, se propuso la realización de los siguientes diplomados:

DIPLOMADOS				
ITEM	EJE TEMATICO	TEMA	PROCESO	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
1	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRAFICA (MANEJO DE HERRAMIENTAS DISPONIBLES)	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
2	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	OFERTA, CALIDAD Y DEMANDA HIDRICA	SUBDIRECCION DE ECOSITEMAS Y GESTION AMBIENTAL	A QUIEN APLIQUE PERSONAL DE PLANTA DE LA ENTIDAD
3	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO/ EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, INCLUYE : CONTRATACION,TEMATICA PRESUPUESTAL Y FINANCIERA, GESTION DEL TALENTO HUMANO, DERECHO DISCIPLINARIO, GESTION DOCUMENTAL,DERECHOS HUMANOS ENTRE, ACCESO A LA INFORMACION, ENTRE OTROS TEMAS	SUBDIRECCION ADMINISTRATUVA Y FINANCIERA	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
4	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SISTEMAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES Y TRAMITES DE PERMISOS DE VERTIMIENTO	SUBDIRECCION DE ECOSITEMAS Y GESTION AMBIENTAL	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
5	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	ACTUALIZACION LICENCIAS, PERMISOS Y TRAMITES AMBIENTALES, VALORACION ECONOMICA AMBIENTAL	SUBDIRECCION ADMINISTRACION DE RECURSOS NATURALES	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
6	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	GESTION DEL RIESGO	SUBDIRECCION DE PLANEACION	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
7	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	PARTICIPACION SOCIAL, COMUNITARIA Y CIUDADANA	OFICINA DE CULTURA AMBIENTAL	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
8	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	CURSO DE PROFUNDIZACIÓN EN ORDENAMIENTO AMBIENTAL DEL TERRITORIO	SUBDIRECCION ADMINISTRACION DE RECURSOS NATURALES	A QUIEN APLIQUE MISIONALES

10.4.2 Presentación del Borrador de PIC 2024 a representantes de los Sindicatos de la entidad

Se convocó a las organizaciones sindicales, a una mesa de trabajo para socializar el borrador del Plan Institucional de capacitación y Plan de Bienestar, la cual se llevó a cabo el día 22 de enero de 2024, a las 2:00 p.m., en la cual participaron Amanda Medina Bermúdez, Yolanda López Reyes y Diego Alfredo Roa Niño por SUNET CORPOBOYACA y por SINTRAAMBIENTE, Julio Daniel Suarez Torres, este ejercicio permite obtener una amplia variedad de información sobre ideas, opiniones, emociones, actitudes y motivaciones de las personas que participaron.

En dicha mesa de trabajo, se hizo la observación que los temas transversales se realicen de manera presencial, toda vez que no tiene la misma relevancia e interés por parte de los funcionarios las capacitaciones virtuales.

De igual manera se acordó la realización de diplomados con intensidad horaria que pueda ser certificada en lugar de realizar varias capacitaciones con mínima duración que no resulta interesante y quizá no alcanza el objetivo del plan. De igual manera, se acuerda que la realización de dichos diplomados estará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

10.4.3 Presentación a la Comisión de Personal y al Comité de Dirección.

De acuerdo con la información anterior, el día 25 de enero de 2024, se presentó el documento consolidado ante la Comisión de Personal, con el fin de complementar el diagnostico de necesidades de aprendizaje, el cual fue analizado, **definiéndose los siguientes temas para la vigencia 2024:**

DIPLOMADOS				
ITEM	**EJE TEMATICO**	**TEMA**	**PROCESO**	**DIRIGIDO A**
1	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRAFICA (MANEJO DE HERRAMIENTAS DISPONIBLES)	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
2	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	OFERTA, CALIDAD Y DEMANDA HIDRICA	SUBDIRECCION DE ECOSITEMAS Y GESTION AMBIENTAL	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
3	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO/ EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, INCLUYE : CONTRATACION,TEMATICA PRESUPUESTAL Y FINANCIERA, GESTION DEL TALENTO HUMANO, DERECHO DISCIPLINARIO, GESTION DOCUMENTAL,DERECHOS HUMANOS ENTRE, ACCESO A LA INFORMACION, ENTRE OTROS TEMAS CONTENIDOS EN EL AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MIPG- DAFP.	SUBDIRECCION ADMINISTRATUVA Y FINANCIERA	A QUIEN APLIQUE PERSONAL DE PLANTA DE LA ENTIDAD

DIPLOMADOS				
4	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SISTEMAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES Y TRAMITES DE PERMISOS DE VERTIMIENTO	SUBDIRECCION DE ECOSITEMAS Y GESTION AMBIENTAL	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
5	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	ACTUALIZACION LICENCIAS, PERMISOS Y TRAMITES AMBIENTALES, VALORACION ECONOMICA AMBIENTAL	SUBDIRECCION ADMINISTRACION DE RECURSOS NATURALES	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
6	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	GESTION DEL RIESGO	SUBDIRECCION DE PLANEACION	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
7	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	PARTICIPACION SOCIAL, COMUNITARIA Y CIUDADANA	OFICINA DE CULTURA AMBIENTAL	A QUIEN APLIQUE MISIONALES
8	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	CURSO DE PROFUNDIZACIÓN EN ORDENAMIENTO AMBIENTAL DEL TERRITORIO	SUBDIRECCION ADMINISTRACION DE RECURSOS NATURALES	A QUIEN APLIQUE MISIONALES

Otros Temas, Incluye Autodiagnóstico De Gestión Estratégica Del Talento Humano MIPG- DAFP.

ITEM	EJE TEMATICO	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
1	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SERVICIO AL CIUDADANO	A QUIEN APLIQUE
2	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	CURSO DEL EXCEL AVANZADO	A QUIEN APLIQUE
3	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	GESTION DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	A QUIEN APLIQUE
4	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	TRANSFORMACION DIGITAL	A QUIEN APLIQUE
5	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SEGURIDAD DIGITAL Y RIESGOS DE INFORMACION Y POLITICAS PERSONALES E DATOS	A QUIEN APLIQUE
6	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	GOBIERNO DIGITAL	A QUIEN APLIQUE
7	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	CAPACITACION SINDICAL	A QUIEN APLIQUE

ITEM	EJE TEMATICO	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
8	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	A QUIEN APLIQUE
9	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	DIALOGO SOCIAL	A QUIEN APLIQUE
10	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	RESOLUCION DE CONFLICTOS	A QUIEN APLIQUE
11	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	FORTALECIMIENTO A LAS AUDITORÍAS INTERNAS QUE INCLUYA ENTRE OTROS TEMAS: LINEAMIENTOS EN ISO 19011:2018, REDACCIÓN DE NO CONFORMIDADES E INFORMES DE AUDITORÍAS.	A QUIEN APLIQUE

10.2.3 Temas "Formación de Directivos"

ITEM	LINEA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
1	**Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública**	Habilidades Gerenciales y directivas	**ALTA DIRECCIÓN**
2		Gobierno para la transformación Digital y Cibercultur	
3		Gobierno y Ética Pública	
4		Comunicación Pública y de gobierno	
5		Gestión Integral Contractual	
6		Gestión Estratégica Finanzas Públicas	
7		Gobierno y Corporaciones Públicas	
8		Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	
9		Gobierno, Estado y Administración Pública	
10		Gobierno para la Paz Total	
11		Gobierno para la Nueva Ruralidad	
12		Gobierno Tradicional y Propio	
13		Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	

ITEM	LINEA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CAPACITACION DIRIGIDA A
14	**Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social**	Gobierno para el cambio climático	**ALTA DIRECCIÓN**
15		Estado y Gobierno	
16		Gobierno en Prospectiva	
17		Gobierno en activación Económica	
18		Gobierno de las mujeres	
19		Planeación para el Desarrollo Territorial	

10.4.4 Presentación al Comité de Dirección

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan al Comité de Dirección con el fin de ser atendidas a través del PIC 2024, según el presupuesto establecido.

10.4.5 Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Una vez identificadas las necesidades de aprendizaje, se dio inicio a la formulación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación, articulados con el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.

11 Divulgación y Sensibilización

Se solicitará al proceso Gestión Comunicaciones mediante el formato ***FCM-01 SOLICITUD PARA ACTUALIZAR DOCUMENTACIÓN EN PAGINA WEB***, la publicación y difusión de dicho Plan, con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por CORPOBOYACA.
Esta sensibilización se basará en piezas graficas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC, publicación en la página WEB, publicación en Almera, entre otras.

11.5 CUARTA FASE: EJECUCIÓN DEL PIC

Se ejecutarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2024 y según disponibilidad presupuestal.
.
El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación será coordinado por la Subdirección Administrativa y Financiera y el Proceso de Gestión Humana, bajo la Responsabilidad del profesional especializado grado 12, con el apoyo de los procesos de comunicaciones, sistemas y gestión documental y se ejecutará de manera virtual o presencial según se solicite.

La Dirección General y los Líderes del proceso facilitarán y apoyarán la ejecución y participación de los funcionarios en el presente Plan Institucional de Capacitación en cumplimiento de la normatividad y el desarrollo del Talento Humano de la Corporación.

En cuanto a las capacitaciones que no disponen de presupuesto, se ejecutarán de conformidad con su consecución producto de la gestión de la Subdirección Administrativa y financiera y Gestión Humana con sus aliados estratégicos, como SENA, COMFABOY, ESAP, FUNCION PUBLICA, UNIVERSIDADES entre otros.

El Plan Institucional de Capacitación de CORPOBOYACA, estará a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Gestión Humana, quienes serán los responsables de diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas de capacitación, junto con la Comisión de Personal, quien tendrá también a su cargo la vigilancia de la ejecución del mismo, observando la debida coherencia en el proceso de planeación estratégica de la Entidad.

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la Entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de **carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.**

Los empleados vinculados en **provisionalidad** dado su tipo de vinculación sólo se beneficiarán de los programas de inducción, capacitaciones para el mejoramiento de los compromisos laborales y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, de conformidad con lo estipulado en la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública y de acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 y la Sentencia C-527/17 expediente RDL -027, Capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.

La capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

a. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
b. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
c. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de 2018.
d. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
e. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
f. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

g. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
h. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
i. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

De acuerdo con la legislación colombiana**, los contratistas por prestación de servicios** no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

10.6 QUINTA FASE: SEGUIMIENTO

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de encuestas virtuales antes y después de la capacitación o actividad contenida en el PIC, estos formularios se denominarán ENCUESTA PRE Y ENCUESTA POST y el nombre del tema, donde se evaluará los conocimientos previos de cada participante en el tema específico, nivel de satisfacción personal alcanzado y aprendizaje logrado mediante la comparación de los resultados previos y posteriores.

La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la medición de indicadores con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones generales del PIC 2024.

10.7 CONTROL DE ASISTENCIA Y PARTICIPACION:

- ✓ Mediante correo electrónico dirigido al profesional encargado del PIC se realizará la preinscripción de acuerdo a los temas solicitado por la subdirección u Oficina Territorial
- ✓ La no asistencia deberá justificarse por escrito con el visto bueno del subdirector correspondiente y radicarla en Gestión Humana para seguimiento.

- ✓ Se llevará un control de asistencia para cada funcionario, el cual se radicará al finalizar la vigencia a cada Subdirector o Jefe de Oficina
- ✓ En el evento de inasistencia no justificada de los inscritos a las capacitaciones, se remitirá la documentación pertinente a la Secretaria General y Jurídica para su correspondiente investigación.

10.8 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y Reinducción, como: procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

Corpoboyaca cuenta con el instructivo **IGH-01 INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN AL PERSONAL Y ENTRENAMIENTO AL CARGO** dentro del sistema de Gestión de calidad, cuyo objetivo general es Brindar conocimiento general sobre las políticas de calidad, programas, planes y cultura de CORPOBOYACA, así como suministrar la información relacionada con el desarrollo de las actividades a realizar, facilitando y fortaleciendo la adaptación al servicio de la Entidad.

10.9 CRONOGRAMA VIGENCIA 2024:

EVENTO	FECHA DE EVENTO*	MODALIDAD
Primer Jornada de inducción y reinducción 2024	Primer semestre de 2024	PRESENCIAL
Segunda Jornada de inducción y reinducción 2024	Segundo semestre de 2024	PRESENCIAL

NOTA: Para las Jornadas de inducción y reinducción se tendrá el FGH-12 Asistencia a eventos de formación, Bienestar, inducción o reinducción para seguimiento y verificación.

- **Inducción**

Es el proceso organizacional mediante el cual el nuevo trabajador se le da a conocer todo lo relacionado con la empresa y con su trabajo, consiste en informar al personal respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización, se realiza durante los tres meses siguientes a su vinculación.

Al finalizar el programa de Inducción el servidor deberá haber adquirido mayores capacidades y competencias que le permitan aportar al ejercicio de su cargo independientemente de su ubicación en la Entidad. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

3. 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.

4. 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.

5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

- **Reinducción**

Actividad educativa dirigida a reorientar al empleado público en lo relativo a la organización y funciones, normatividad, cultura organizacional y cambios que influyan en el quehacer.

- **Entrenamiento**

Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad, con miras a desempeñar el puesto con propiedad.

- **Documentos que soportan actividades de capacitación, inducción y reinducción**

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación, inducción y reinducción que imparta la Entidad y deben ser remitidos a Gestión Humana.

a) Asistencia a evento de formación, bienestar, inducción o reinducción FGH-12 o formulario digital de google drive.
b) Evaluación de impacto de la capacitación, inducción y reinducción en FGH-02 o formulario digital de google drive.
c) Al final de cada trimestre se tabulan los resultados, elabora informe y envía al responsable del proceso de Gestión Humana.

NOTA: Con corte a junio y diciembre se elabora informe de avance y resultados del plan, y se presentará a la comisión de personal.

10.10 SEXTA FASE: EVALUACION

En esta fase se evalúa el cumplimiento de las capacitaciones aprobadas en el PIC, que personal se inscribió, los que asistieron, los motivos de los que no asistieron, cuáles fueron las falencias que se presentaron para el desarrollo del Plan en la vigencia, y revisar las falencias y tenerlas presentes para mejorar en la formulación del nuevo PIC

Otro elemento de evaluación es la percepción evento de capacitación.

- **Evaluación de percepción:**

Para la evaluación de la percepción se determinará en el siguiente indicador, según el REGISTRO DE RESULTADOS MEDICION DE INDICADORES REPORTADOS PARTE I FPM-11:

Indicador	¿Que evaluar?	Formula del Indicador
PERCEPCION	Implementación del PIC	Percepción promedio eventos calificados plan de capacitación

12 METAS Y PRESUPUESTO

- **Metas**

Para la vigencia fiscal 2024, en términos de acciones de formación, la Subdirección Administrativa y financiera – proceso Gestión Humana, se propone alcanzar las siguientes metas:

No.	Actividades	Meta/indicador	Fecha inicio	Fecha fin	Periodicidad de reporte	Responsable	Instancia aprobación
1	Elaborar y presentar el Plan Institucional de Capacitación para su evaluación y aprobación por parte del comité.	Plan aprobado	01/01/2024	31/01/2024	Febrero	Proceso Gestión Humana-profesional Especializado grado 12	Comité de Dirección
2	Ejecutar las capacitaciones definidas en el cronograma establecido.	Cronograma desarrollado	01/01/2024	31/12/2024	Mensual	Proceso Gestión Humana-profesional Especializado grado 12	No requiere
3	Consolidar los resultados de satisfacción de las actividades del Plan Institucional de Capacitación.	Informe de resultados	01/02/2024	31/12/2024	Diciembre	Proceso Gestión Humana-profesional Especializado grado 12	No requiere

No.	Actividades	Meta/indicador	Fecha inicio	Fecha fin	Periodicidad de reporte	Responsable	Instancia aprobación
4	Evaluar el impacto de las capacitaciones efectuadas en la vigencia 2024.	Informe de resultados	01/02/2024	31/12/2024	Diciembre	Proceso Gestión Humana-profesional Especializado grado 12	No requiere
5	Adelantar el diagnóstico de necesidades a través de la encuesta de percepción de necesidades	Diagnóstico realizado	01/02/2024	31/12/2024	Diciembre	Proceso Gestión Humana-profesional Especializado grado 12	No requiere

- **Presupuesto**

Para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, con acciones de formación, se asignó el siguiente presupuesto, Por medio de la cual se liquida el presupuesto de Ingresos, Gastos de Funcionamiento y Gastos de Inversión de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, para la Vigencia Fiscal 2024, es el siguiente:

CODIGO	RUBRO	SECCION	FUENTES DE RECURSOS	PROYECCION VIGENCIA 2023	OBSERVACIONES
2.1.2.02.02.009-31-310108-1.2.3.1.01.02.01	Servicios para la comunidad, sociales y personales/Gestión Humana/Sobretasa ambiental – Rural-Vigencia-Actual	9	310108	$160.000.000	Plan de capacitación a funcionarios

Nota: El Rubro denominado Servicios para la comunidad, incluye incentivos para **APOYO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS EN PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO,** contenidos en el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.

13 ANEXOS

- Anexo N° 1. Informe percepción de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de 2023 y diagnostico necesidades de aprendizaje individuales requeridas para el desempeño de su cargo vigencia 2024 y
- Anexo N° 2. Formato digital de evaluación impacto de la capacitación.
- Anexo N° 3. FGH-23 Registro detección de necesidades capacitación por área o dependencia, firmada por los Lideres

El presente plan es aprobado, en Tunja a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2024.

Original firmado
GLORIA LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ
Director General

Original firmado
ANA ISABEL BERNAL CAMARGO
Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyectó: Diana Juanita Torres Saenz/Lida Marcela Burgos Pardo / Yanneth Vargas Sánchez
Revisó: Ana Isabel Bernal Camargo / Gloria Luz Marietha Ávila Fernández
Aprobó: Integrantes Comisión de Personal en sesión del 25 de enero de 2024
Archivo: Plan Institucional de Capacitación

Versión	Nombre	Fecha
N° 1	Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024	29 de enero de 2024