

RESOLUCIÓN No. 0059

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2025”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, C.V.S., EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y,

CONSIDERANDO:

Las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente (Art. 23, Ley 99 de 1993).

La corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, creada mediante la Ley 13 de 1973 y regulada por la Ley 99 de 1993, tiene como misión trabajar de manera oportuna y adecuada por la conservación, protección y administración de los recursos naturales y el ambiente, para el desarrollo sostenible del departamento de Córdoba, mediante la gestión ambiental y la participación de la comunidad.

Que la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 54 que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que la Ley 115 de 1994 “*Por la cual se expide la Ley General de Educación*”, (modificada parcialmente por la Ley 1874 de 2017) contempla la finalidad de la educación no formal como la de promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y participación ciudadana y comunitaria.

Que la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, señala que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas.

Que el Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998", determina que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en sus artículos 2.2.4.6. y 2.2.4.7 y el Decreto 2359 de 2005 establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se les aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, CVS.

RESOLUCIÓN No. 0059

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2025"

Que el Decreto No.1083 del 26 de mayo de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* en el Título 9 Artículo 2.2.9.1, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnico que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el cual establece los ejes temáticos priorizados en Gestión del conocimiento, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público, temática que se incluirá por dimensión de competencias en cada uno de los ejes.

Por lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, para la vigencia 2025, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

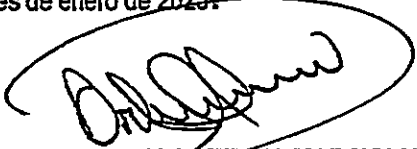
PARÁGRAFO: Mediante la figura de la Cooperación académica se gestionará el apoyo de capacitación para los eventos que así lo requieran.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Área de Talento Humano de la Oficina Administrativa y Financiera coordinará las acciones tendientes a publicar el *"Plan Institucional de Formación y Capacitación"* en la página web de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Montería, a los 24 días del mes de enero de 2025.


ORLANDO RODRIGO MEDINA MARSIGLIA
Director General
CVS.

Elaboró: Alexandra Martínez/Profesional Especializado (E) AM
Revisado: Adriana Negrete Carillo/Jefe Administrativa ND
Revisó: María Angélica Sáenz/Asesora de Dirección. NR

Teléfonos:

(57+604) 7890605
(57+604) 7890609

E-mail:

cvs@cvs.gov.co
notificacionesjudiciales@cvs.gov.co

Dirección:

Carrera 6 N° 61-25 - Sede Principal
Barrio los Bongos
Montería - Córdoba - Colombia

www.cvs.gov.co

Página 2 de 3



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DELSAN JORGE - CVS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**MONTERÍA – CÓRDOBA
2025**

Teléfonos:

(57+604) 7890605
(57+604)7890609

E-mail:

cvs@cvs.gov.co
notificacionesjudiciales@cvs.gov.co

Dirección:

Carrera 6 N° 61-25 - Sede Principal
Barrio los Bongos
Montería - Córdoba - Colombia

www.cvs.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.	2
2. OBJETIVOS.	2
Objetivo general.	2
Objetivos específicos.	2
3. MARCO NORMATIVO.	3
4. MARCO CONCEPTUAL.	4
5. EJES TEMÁTICOS	5
Eje 1 - Gestión del conocimiento y la innovación.	5
Eje 2 – Creación de valor público.	6
Eje 3 – Transformación Digital.	7
Eje 4 – Probidad y ética de lo público.	8
6. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
7. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE	10
Inducción.	10
Reinducción.	10
Capacitaciones.	10
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
9. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS	12
10. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	12
11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	14
12. EJECUCIÓN, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	14
13. PRESUPUESTO.	15
14. CRONOGRAMA	15

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

1. INTRODUCCIÓN.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, define al Plan Institucional de Capacitación como: *“El conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.*

Considerando lo anterior, es importante formular y organizar debidamente el Plan Institucional de Formación y Capacitación, teniendo en cuenta los diferentes componentes que permitan construir un esquema de trabajo alineado, coherente, participativo que sea flexible a los cambios del entorno laboral y que atienda las necesidades de formación y entrenamiento identificados en el diagnóstico de necesidades, con la finalidad de apoyar el desarrollo humano orientado básicamente al fortalecimiento de todas aquellas habilidades y aptitudes presentes en los funcionarios que permitirá el crecimiento laboral de acuerdo al mejoramiento de la productividad, adicionando el establecimiento de competencias y destrezas que darán un mayor alcance en el desempeño de sus funciones.

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge -CVS, buscando asegurar un personal competente frente a su labor, su desarrollo integral, el buen clima organizacional y dando cumplimiento al Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, específicamente lo referente al Desarrollo del Talento Humano, implementa el **PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.**

2. OBJETIVOS.

Objetivo general.

Desarrollar y fortalecer para el año 2025, los conocimientos, actitudes, destrezas, valores y competencias laborales buscando que los funcionarios de la entidad logren alcanzar niveles de excelencia en la prestación de los servicios y que se posibilite el desarrollo profesional, personal, grupal y de la organización.

Objetivos específicos.

- Incrementar las acciones de formación y capacitación de los funcionarios, mediante el desarrollo de las competencias laborales necesarias, para que el desempeño de nuestros servidores públicos se mantenga en niveles de excelencia.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio del desarrollo integral del talento humano.
- Aumentar el compromiso del funcionario hacia el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fortalecer las capacidades del funcionario para afrontar los retos de sus labores, con el fin de elevar la satisfacción propia y profesional y así aumentar el nivel de satisfacción a los usuarios.
- Lograr habilidades y actitudes que mejoran el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

3. MARCO NORMATIVO.

La formación y capacitación de los servidores públicos, se enmarca en lo establecido en el título 9 del **Decreto 1083 de 2015** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de función Pública.

Este documento se fundamenta en la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 53 *"...por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento"*. Y en su artículo 54 *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*

Otras normas que fundamenten el marco normativo del Plan de Capacitación son:

- **Decreto Ley 1567 de 1998** "Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sisea de Estímulos de los empleados del Estado"
 - **Ley 1952 de 2019, Artículo 37** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
 - **Ley 909 de 2002** "Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
 - **Decreto 1227 del 21 2005**, Título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación, en sus artículos 65 al 68, establece entre otros aspectos, que "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".
- Igualmente determina que "los planes de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".
- **Ley 1064 de 2006** "Por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación"
 - **Decreto 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
 - **Decreto 1083 de 2015**, artículos 2.2.4.6. y 2.2.4.7 del Decreto 2359 de 2005 "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se les aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
 - **Decreto 1499 de 2017** por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

- **Ley 1960 de 2019** "Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, El Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030**, es el documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

4. MARCO CONCEPTUAL.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Educación formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

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.

Educación para el trabajo y desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

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

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

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país.

5. EJES TEMÁTICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, establece los siguientes ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, los cuales que buscan *“establecer una visión sobre cómo debe ser el perfil del servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal.* En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación”: Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

Eje 1 - Gestión del conocimiento y la innovación.

Se refiere al proceso donde se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento; y de esta forma fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar y aumentar los procesos de innovación y, por ende, mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor y partes identificadas según si sistema integrado de gestión.

Eje temático: Gestión del Conocimiento y la Innovación	
Dimensión de competencias	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	-Herramientas para estructurar el conocimiento. -Cultura organizacional orientada al conocimiento. -Estrategias para la generación y promoción del conocimiento. -Diversidad de canales de comunicación. -Procesamiento de datos e información. -Innovación. -Analítica de datos. -Construcción sostenible. -Ciencias de comportamiento
Saber hacer	-Administración de datos. -Administración del conocimiento. -Gestión de aprendizaje institucional. -Planificación y organización del conocimiento. -Gestión de la información. -Técnicas y métodos de investigación. -Técnicas y métodos de redacción de textos. -Instrumentos estadísticos. -Competitividad e innovación -Economía naranja. -Análisis de indicadores y estadísticas territoriales. -Pensamiento de diseño. -Diseño de servicios.
Saber ser	-Orientación al servicio. -Cambio cultural para la experimentación e innovación.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

	-Flexibilidad y adaptación al cambio. -Trabajo en equipo. -Gestión por resultados. -Formas de interacción. -Comunicación asertiva. -Diseño centrado en el usuario. -Gestión del cambio. -Ética en la explotación de datos.
--	---

Eje 2 – Creación de valor público.

Referido a la capacidad que tienen los servidores públicos para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Eje temático: Creación de Valor Público	
Dimensión de competencias	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	-Gestión pública orientada a resultados (Orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas). -Gerencia de proyectos públicos. -Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA). -Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional. -Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano. -Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento. -Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés. -Competitividad territorial. -Crecimiento económico y productividad.
Saber hacer	-Desarrollo de procesos, herramientas de control para cada una de las líneas de defensa que establece el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). -Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones. -Seguridad ciudadana. -Biodiversidad y servicios eco-sistémicos. -Gestión del riesgo de desastres y cambio climático. -Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño. -Construcción de indicadores.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

	-Evaluación de políticas públicas. -Esquemas asociativos territoriales. -Análisis de impacto normativo
Saber ser	-Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. -Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. -Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. -Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. -Focalización del gasto social. -Lenguaje claro. -Servicio al ciudadano.

Eje 3 – Transformación Digital.

Es conocido como el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje temático: Transformación Digital	
Dimensión de competencias	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	-Naturaleza y evolución de la tecnología. -Apropiación y uso de la tecnología. -Solución de problemas con tecnologías. -Tecnologías y sociedad. -Big Data. -Economía naranja.
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.
Saber ser	-Comunicación y lenguaje tecnológico. -Creatividad. -Ética en el contexto digital y de manejo de datos. -Manejo del tiempo.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

	-Pensamiento sistémico. -Trabajo en equipo.
--	--

Eje 4 – Probidad y ética de lo público.

Es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Eje temático: Probidad y Ética de lo Público	
Capacidad blanda central	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Pensamiento crítico y análisis	-Conocimiento crítico de los medios. -Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. -Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
Empatía y solidaridad	-Cultivar un entendimiento en los 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). -Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
Agencia individual y de coalición	-Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. -Enfatizar en la creación de “poder junto con otros(as)” y no “poder sobre otros(as)” en los procesos de acción colectiva. -Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
Compromiso participativo y democrático	-Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. -Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. -Entendimiento de los ejemplos de “pequeña democracia”: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. -Código de integridad.
Estrategias de comunicación y educación	-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, historial oral, etc. -Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. -Comunicación asertiva. -Lenguaje no verbal.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

	-Programación neurolingüística asociada al entorno público.
Habilidades de transformación del conflicto	-Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. -Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, dialogo y generación de paz. -Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
Práctica reflexiva continua	-Estructura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. -Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. -Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. -Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

6. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Constituye el marco orientador para que las entidades puedan formular sus planes institucionales de capacitación.

Se establecen cuatro (4) lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos y que orientan los procesos de gestión de los planes institucionales de capacitación, a saber:

- a) La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación
- b) Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
- c) Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- d) Enfoque de la formación basada en competencias.

Para lograr los anteriores propósitos, es necesario que la capacitación obedezca a algunos principios básicos, como los siguientes:

- Debe tener como marco de referencia el papel social del Estado, de las entidades y de los servidores públicos.
- La capacitación debe contribuir a la solución de los problemas más críticos de la entidad.
- Debe buscar consolidar una cultura de servicio público, caracterizada por el compromiso con la ciudadanía.
- Responder a diagnósticos de necesidades específicas, que permitan atender eficazmente las responsabilidades y compromisos públicos.
- La capacitación debe generar un impacto real en el desempeño y en los resultados institucionales.
- Debe atender de manera prioritaria los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los resultados institucionales.
- Se debe establecer un sistema de seguimiento y evaluación, que garantice la calidad y pertinencia de los programas que se ejecuten y medir su impacto.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

- Establecer planes continuos de aprendizaje, que permitan la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores.
- Orientar el aprendizaje hacia el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos y de los ciudadanos, para democratizar la administración pública.

La formación y capacitación de los empleados debe incorporar de manera organizada, diversas formas de aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias, como cursos dictados por centros educativos de formación o expertos, el aprendizaje en el lugar de trabajo y el autoaprendizaje.

7. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Programa de Inducción.

Tiene como objetivo facilitar la adaptación de los nuevos funcionarios a la Institución y a su puesto de trabajo, dando a conocer la información pertinente sobre la entidad, su estructura administrativa, conocimiento general del estado, inculcando en el funcionario misión, visión, objetivos institucionales, valores, sentido de pertenencia para un comienzo productivo y buscando generar cambios de actitud que favorezcan su propio desarrollo personal y el de la entidad.

Dentro del programa de inducción, se encuentra el **Entrenamiento en el puesto de trabajo**, el cual está orientado a impartir al funcionario la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con la finalidad de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para desempeñar en el cargo.

Programa de Reinducción.

Está dirigida a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. En el proceso de la reinducción, el personal es actualizado en los temas relacionados con los cambios en la organización del Estado, en los lineamientos institucionales, responsabilidades, procedimientos, documentos que estén relacionados con su cargo.

Capacitaciones.

Las capacitaciones se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de las necesidades presentadas por las diferentes dependencias de la entidad. Las mismas estarán enmarcadas en los cuatros (4) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

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

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

El diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la CVS para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

Este proceso se realiza basado en las competencias laborales a nivel grupal e individual, donde el jefe de la dependencia con su equipo identifica las deficiencias que se presentan para desempeñar con eficacia y eficiencia sus funciones y responsabilidades y determinan las necesidades de capacitación que se requieren para solucionar esas deficiencias, estableciendo la modalidad de aprendizaje y el objetivo específico que se busca en cada necesidad de capacitación propuesta.

La recolección de información puede realizarse por medio de: entrevistas, cuestionarios, encuestas, observación directa, revisión documental de normas sectoriales e institucionales, sesiones de trabajo y evaluaciones de desempeño, entre otros, con el fin de identificar las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores durante un tiempo determinado, para el cumplimiento de la misión institucional.

La identificación de las necesidades de capacitación se realiza principalmente a partir del resultado que se obtiene al aplicar el **GA-FO-12 FORMATO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**, pero adicionalmente se tiene en cuenta las auditorías internas, evaluaciones del clima laboral, cambios en la reglamentación, resultado de la evaluación de desempeño, comparación hoja de vida vs. perfil, resultados de indicadores, PQRS, actualización tecnológica, Programa de bienestar social laboral, observación directa, entre otros.

El jefe de cada dependencia diligencia el formato **GA-FO-12** y registra en el mismo aquellos funcionarios que en el semestre anterior hubiesen obtenido en la evaluación de desempeño calificación inferior a sobresaliente, señalando las deficiencias de competencias laborales y determinando la necesidad de capacitación.

La recolección de información y posterior revisión y el estudio de los resultados permite reconocer los temas a capacitar y armar el plan anual de capacitación con el objetivo de cumplir con los objetivos propuestos.

AREAS / TEMATICAS
Oficina de Control Interno Disciplinario.
Capacitación en actualizaciones del Derecho Disciplinario (Ley 2094 de 2021)
Oficina de Control Interno Administrativo.
Capacitación en supresión de tramites innecesarios en las Entidades
Capacitación en Seguimientos al Monitoreo del Riesgo
Código de Integridad, Ética y creación de valor público
Secretaría General y Jurídica Ambiental.
Capacitación en Procedimiento Sancionatorio Ambiental (Ley 2387 de 2024)
Capacitación en Metodología para el Cálculo de Multa Ambientales
Dirección General
Capacitación en Manejo de Archivo
Capacitación en Contratación Estatal

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

AREAS / TEMATICAS
Oficina Administrativa y Financiera.
Capacitación en Seguridad Digital y de la Información
Capacitación en Ejecución Presupuestal y Finanzas Públicas
Capacitación en actualización del SIIF Nación
Capacitación en Presupuesto Público y finanzas Públicas
Capacitación en reporte CHIP CUIPO y SGR
Capacitación en Manejo del Programa Obelisco
Capacitación sobre Ingresos y Gastos de la Entidad Pública
Transparencia y acceso a la información
Subdirección de Planeación Ambiental.
Capacitación en el Manejo de Herramientas, Análisis y Difusión de Información Geográfica
Capacitación en Manejo de la Plataforma QGIS ARCGIS
Capacitación en Técnicas de Análisis y Evaluación de Productos para Estudios Ambientales
Capacitación en Formulación de Proyectos
Subdirección de Gestión Ambiental.
Capacitación en actualización en la Reglamentación de Licencias y Permisos.
Capacitación en permisos de aprovechamiento forestal y libro de operaciones
Capacitación en Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
Capacitación en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos
Capacitación en Ofimática Básica
Capacitación en Atención al Usuario con Enfoque Diferencial
Capacitación en Inteligencia Emocional y Comunicación Asertiva
Capacitación en Manejo del Estrés
Capacitación en Gestión de Riesgo y Cambio Climático

9. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS

Una vez identificados y consolidados los temas de capacitación que presentan mayor preferencia, se inicia el estudio de los factores que son necesarios para llevar a cabo las capacitaciones tales como el impacto, el costo, recursos, entre otros, y se procede a definir el **GA-FO-13 FORMATO PLAN DE CAPACITACIÓN**, y a su vez los objetivos y estrategias del Plan institucional de Capacitación, en base al presupuesto, áreas temáticas, con su respectivo control, seguimiento y evaluación.

10. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La población objetivo: El Plan Institucional de Formación y Capacitación está dirigido a la totalidad de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, algunas áreas temáticas están orientadas a determinados funcionarios o grupos específicos de trabajo y otros temas a la población en general de funcionarios de la entidad.

La Educación basada en problemas: Se considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para lograr los resultados esperados en el trabajo a nivel grupal o individual, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, se pueden reconocer

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen esas dificultades en el resultado del trabajo y además poder desarrollar ciertos aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios. De esta manera los problemas se toman como una oportunidad para aprender.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Teniendo en cuenta las dificultades o deficiencias de los grupos para cumplir con sus metas y resultados institucionales se deben formular acciones de formación y capacitación en forma de proyectos de aprendizaje, por parte del mismo grupo de empleados que están conformados en equipos de aprendizaje.

Esta forma de proyecto recoge las dificultades más significativas de los funcionarios en la consecución de sus objetivos laborales.

Estos grupos basados en sus dificultades o deficiencias con su entorno y su gestión laboral, trazan objetivos de aprendizaje y teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus integrantes, establecen una serie de estrategias internas y externas, para desarrollar dentro un cronograma que se incluye en la ficha de aprendizaje del equipo, donde las estrategias internas son aquellas que potencian el aprendizaje al interior del grupo, como juegos de roles, conversatorios, ejercicios de investigación, capacitación de pares, entre otros y las estrategias externas son las propuestas de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano y otras que ofrezcan instituciones externas a la organización de manera presencial o virtual.

Plan de Aprendizaje Individual: Cada miembro del equipo de trabajo, en consonancia con los objetivos individuales, debe establecer sus propios objetivos de aprendizaje, determinando la manera cómo van a contribuir a los objetivos del equipo. Este plan de aprendizaje se debe incluir en una ficha de desarrollo individual de aprendizaje, donde se registra y recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario (resúmenes, informes de laboratorio, informes de investigación, entre otros).

Incluye también de manera obligatoria, reportes de autovaloración (reflexiones sobre su proceso, sus logros y sus dificultades) y de heteroevaluación (Valoración constructiva realizada por el superior inmediato sobre los logros, fortalezas y oportunidades de mejoramiento).

El objetivo de este instrumento es poder monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario, aun cuando no se haya conseguido la solución del problema eje del proyecto. No se deben incluir documentos que no den cuenta de procesos de aprendizaje.

Enfoque por competencias: La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, podrá apoyarse en propuestas a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, siempre que estén fundamentadas en el enfoque por competencias.

Entidades de capacitación: La Entidad podrá acceder a la oferta de capacitación con aquellas entidades públicas y particulares que ofrezcan programas de capacitación y formación a las entidades públicas, siempre y cuando respondan a los lineamientos pedagógicos establecidos en el plan nacional de formación y capacitación, así como a la guía temática del nivel territorial y nacional diseñada por el DAFP y la ESAP, como por ejemplo el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, debido a que sus servicios son gratuitos y de máxima calidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De conformidad con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1443 de 2014, el Decreto 1072 de 2015 – Reglamento Único del Sector Trabajo, se establece que las empresas deben facilitar la capacitación de sus trabajadores en el área de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.

Para el desarrollo de este sistema de gestión, la CVS cuenta con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales *POSITIVA*, Entidades Promotoras y Prestadoras de Servicio de Salud EPS e IPS y otras entidades que ofrecen programas para la prevención de enfermedades y promoción de la salud, con quien se diseñó un plan de actividades de capacitación enfocadas en temas de riesgo biológico, nutrición y salud (Hipertensión arterial, prevención riesgo cardiovascular), inducción sobre riesgos laborales, hábitos posturales, conservación visual, salud mental, capacitación en los niveles básico e intermedio para la brigada de emergencia (Primeros auxilios, simulacros y atención de emergencias).

12. EJECUCIÓN, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para el correcto desarrollo del Plan Institucional de Capacitación es importante contactar entidades de capacitación especializadas en los temas de interés y/o verificar si existen funcionarios internos competentes para capacitar a los compañeros.

Para el año 2025, la Oficina de Talento Humano tendrá las siguientes modalidades de capacitaciones:

- Capacitaciones presenciales: Organizadas para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.
- Capacitaciones virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

Estas capacitaciones se pueden adelantar a través de seminarios, talleres, cursos, conferencias, congresos, entre otros. Cabe recalcar que, en el transcurso del año, se pueden presentar cambios en los temas a capacitar o en la modalidad que no estén incluidos en el Plan Institucional de Capacitación.

La divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2025 de la CVS, será socializado con los funcionarios a través de correo electrónico institucionales, notas internas y publicado en la página web de la entidad. Los anuncios de las capacitaciones serán informados por correspondencia interna.

Para soportar evidencias de la ejecución de las capacitaciones, es importante llenar el formato **GA-FO-15 – REGISTRO DE ASISTENCIAS**, del mismo modo memorias, presentaciones y la entrega de certificaciones o diplomas de dichas capacitaciones.

Para toda entidad pública es imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

competencias exige que el funcionario participante demuestre lo aprendido, mediante el crecimiento de su desempeño.

La evaluación de los planes de capacitación institucional debe ser un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas y cuyo objetivo es saber el nivel de aprendizaje adquirido y el impacto en su desarrollo personal, laboral. Como medida de satisfacción del participante con la acción formativa, la evaluación de la jornada de capacitación se centra en la valoración por parte del participante y/o asistente de la propia acción de capacitación y con todos y cada uno de los aspectos más importantes (la organización, los equipos, el local, los materiales, los instructores, la pedagogía y las ayudas audiovisuales, entre otros.

Para la evaluación de las capacitaciones y del plan institucional de capacitación se utiliza:

- Formato **GA-FO-16 – EVALUACIÓN DE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN**, donde permite valorar la gestión y ejecución de las acciones formativas, también la pertinencia de las acciones y prever nuevas necesidades de formación.

13. PRESUPUESTO.

El Plan Institucional de Capacitación se financiará con recursos del presupuesto de funcionamiento con una asignación inicial de **OCHO MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$8.800.000)** y en la medida que se liberen recursos se realizarán adiciones al presupuesto vigencia 2025. Adicionalmente, la CVS dispondrá un valor aproximado de **TRECE MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL PESOS (\$13.442.000)** para capacitaciones sindicales y **UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000)** para capacitación de pre-pensionados.

De igual forma dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos para capacitar al personal de la entidad.

Este plan será ejecutado a través de eventos y actividades en los programas, ejes temáticos y dimensiones en el marco de lo descrito con anterioridad, bajo cualquier tipo de denominación en cuanto a la metodología utilizada, los cuales involucran a los funcionarios y contratistas.

14. CRONOGRAMA

AREAS / TEMATCAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Oficina de Control Interno Disciplinario.												
Capacitación en actualizaciones del Derecho Disciplinario (Ley 2094 de 2021)												
Oficina de Control Interno Administrativo.												
Capacitación en supresión de tramites innecesarios en las entidades												
Capacitación en seguimientos al Monitoreo del Riesgo												
Código de Integridad, Ética y creación de valor público												

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

AREAS / TEMATCAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Secretaría General y Jurídica.												
Capacitación en Procedimiento Sancionatorio Ambiental (Ley 2387 de 2024)												
Capacitación en Metodología para el Cálculo de Multa Ambientales												
Dirección General												
Capacitación en Manejo de archivo												
Capacitación en Contratación estatal												
Administrativa y Financiera												
Capacitación en Seguridad Digital y de la Información												
Capacitación en Ejecución Presupuestal y Finanzas Públicas												
Capacitación en actualización del SIIF Nación.												
Capacitación en Presupuesto Público y Finanzas Públicas												
Capacitación en Reporte CHIP CUIPO y SGR												
Capacitación en Manejo del Programa Obelisco												
Capacitación sobre Ingresos y Gastos de Entidad Pública												
Transparencia y acceso a la información												
Subdirección de Planeación Ambiental.												
Capacitación en el Manejo de Herramientas, Análisis y Difusión de Información Geográfica												
Capacitación en Manejo de la Plataforma QGIS ARCGIS												
Capacitación en Técnicas de Análisis y Evaluación de Productos para Estudios Ambientales												
Capacitación en Formulación de Proyectos												
Subdirección de Gestión Ambiental												
Capacitación en actualización en la Reglamentación de Licencias y Permisos.												
Capacitación en permisos de aprovechamiento forestal y libro de operaciones												
Capacitación en Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG												
Capacitación en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos												
Capacitación en Ofimática Básica												
Capacitación en Atención al Usuario con Enfoque Diferencial.												
Capacitación en Inteligencia Emocional y Comunicación Asertiva												
Capacitación en Manejo del Estrés												

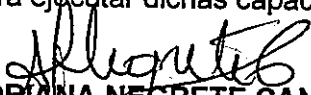
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL
SAN JORGE CVS.**

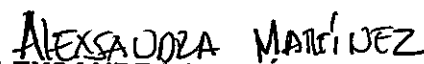


PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

AREAS / TEMATCAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Capacitación en Gestión de Riesgo y Cambio Climático												

Nota; El presente cronograma está sujeto a variación considerando la disponibilidad de los recursos presupuestales, los trámites administrativos de contratación, la disponibilidad de los cursos, talleres o capacitación por parte de las entidades externas y el recurso humano disponible para ejecutar dichas capacitaciones.


ADRIANA NEGRETE CANTILLO
Jefe Administrativa y Financiera.


ALEXSANDRA MARTÍNEZ MORALES
Profesional de Talento Humano (E)