

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

RESOLUCIÓN ~~Nº~~ - 2 7 0 1 1

"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 2020."

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:

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 el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y establece los programas de inducción y reinducción.

Que el Artículo 36 de 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.

[Handwritten signature]

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 Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante resolución 390 de mayo de 2017, establece los ejes temáticos priorizados en Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor 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 capacitación de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, para la vigencia 2020, 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: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

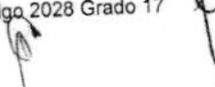
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Montería a **31 ENE. 2020**


ORLANDO RODRÍGO MEDINA MARSIGLIA
Director General CVS.

Elaboró: Albert Nova Salazar, Profesional Especializado Código 2028 Grado 17
Revisó: Cesar Rafael Otero Flórez, Secretario General CVS.





REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
3. MARCO NORMATIVO
4. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
5. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
7. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS
8. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
9. AUTOCONTROL, CONTROL Y SEGUIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

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 DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivo general

Desarrollar y fortalecer para el año 2020, los conocimientos, actitudes, destrezas, valores y competencias laborales buscando que los servidores 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.

[Handwritten signatures and initials]

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

- 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.

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.

De conformidad al Decreto Número 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.

Atender el novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público de mayo de 2017.

En el título VI Capítulo I Artículo 36 de la ley 909 de 2004, el artículo 36 de la ley 443 de 1.998, en el título I del decreto-ley 1567 de 1.998, mediante el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del estado y en las demás normas la reglamentan y el decreto 4665 de 2007 por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.

En el Decreto No. 1227 del 21 de abril de 2.005, 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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
 COPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
 DEL SAN JORGE CVS.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

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”.

El decreto 4665 de 2007 ordeno al Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública para que diseñaran y divulgaran los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los planes institucionales de capacitación con base en proyectos de aprendizaje por competencias.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público expedido en mayo de 2017, establece los ejes temáticos priorizados en Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor público, temática que se incluirá por dimensión de competencias en cada uno de los ejes.

Eje Temático	Dimensión de Competencias	Contendidos Temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia de la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales

Janet

PS

REPÚBLICA DE COLOMBIA
 COPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
 DEL SAN JORGE CVS.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

Eje Temático	Dimensión de Competencias	Contendidos Temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

Eje Temático	Dimensión de Competencias	Contendidos Temáticos
	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado

Juan

REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

<p>Valor Público:</p> <p>Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad</p>	<p>Hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia Estratégica - Gerencia Financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción de liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	<p>Saber</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión Presupuestal - Desarrollo Organizacional - Logro de metas y propósito organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación del valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

4. 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:

1. La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación
2. Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
3. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
4. 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:

Print

PA

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

- 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.
- 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.

5. INDUCCIÓN Y REINDUCION

INDUCCION

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

Jma

9

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

REINDUCCIÓN

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.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico 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 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 la dependencia, al diligenciar el formato de diagnóstico de necesidades de capacitación individuales, 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.

El estudio de los resultados permite reconocer los temas a capacitar con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.

Gestión Jurídica.

1. Capacitación en SECOP II para los profesionales de área de jurídica.

Gestión Administrativa y financiera.

1. Capacitación en actualización en seguridad y salud en el trabajo
2. Capacitación en SPGR

REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

3. Capacitación en actualización del sistema SICOF (Nomina, Presupuesto, Contabilidad y módulo de administración)
4. Capacitación en actualización de carrera administrativa.
5. Capacitación en actualización del SIIF Nación.
6. Capacitación en actualización de activos fijos e inventarios.
7. Capacitación en CHIP CGR reporte de categorías.
8. Capacitación en actualización de catálogo de clasificación presupuestal.
9. Capacitación en sistema de presupuesto giro de regalías.
10. Asistencia al congreso nacional de presupuesto.
11. Capacitación en presentación de información exógena.
12. Capacitación en reforma tributaria.
13. Capacitación en contaduría general.
14. Capacitación en SIIF nación.

Gestión Estratégica.

1. Capacitación en evaluación y gerencia de proyectos.
2. Capacitación en determinantes ambientales.
3. Capacitación en análisis de información de imágenes por satélite.
4. Capacitación en gestión del riesgo ISO 3100.

Gestión Ambiental

1. Capacitación en criterios de calidad de aguas subterráneas de acuerdo a su uso.
2. Capacitación en modelos conceptual y numérico de acuíferos.
3. Capacitación en pruebas de bombeo, métodos y software de evaluación.
4. Gestión integral de RESPEL y PGIRS.
5. Capacitación en manejo de residuos químicos y peligrosos.
6. Capacitación en evaluación de estudios de impacto ambiental
7. Capacitación en la política nacional para la gestión integral del recurso hídrico.
8. Capacitación en producción nacional maderera.
9. Capacitación en política nacional ambiental.
10. Capacitación en política nacional para los humedales en Colombia
11. Capacitación en prevención de incendios forestales
12. Capacitación en manejo de obras antrópicas en los humedales
13. Capacitación en metodología para visitas de campo GCR-GCC.
14. Capacitación en puntos críticos de gestión de riesgo.
15. Capacitación en normatividad ambiental de gestión de riesgo y cambio climático

CVS

R

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

7. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS

Se identifican los temas de capacitación que presentan mayor preferencia y 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**.

8. 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 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.

Handwritten initials/signature

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

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.

9. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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.

Para la evaluación de este plan institucional de capacitación se utiliza:
De manera aleatoria, métodos de informes para presentación, presentación de logros, entrevistas y evaluaciones.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

MARTHA ELENA DE ARMAS DORIA
Jefe Administrativa y Financiera (E).

ALBERT NOVA SALAZAR
Profesional de Talento Humano

