

**Corporacion Autónoma Regional de Nariño
Corponariño**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

**José Andres Diaz Rodriguez
Director general**

**Juan Camilo Guevara Hidalgo
Subdirector administrativo y fananciero**



	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 3 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	2
Glosario	5
Marco Normativo	6
Alcance	7
Elementos conceptuales	7
Ejes temáticos	9
Objetivos	15
Objetivos estratégicos	15
Objetivos de gestión	15
Metodología	16
Aplicación de encuestas	16
Plan Nacional de Bienestar 2023 de la función pública	16
Otros insumos	16
Principios rectores de la capacitación	16
Apuesta estratégica del plan nacional de capacitación 2023-2030	18
Beneficios y obligaciones	18
Apartado Conceptual	19
Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	19
Consolidado de necesidades de capacitación	20
Programa de Inducción y Reinducción	24
Estrategia al momento del ingreso	24
Estrategia de ubicación en el puesto de trabajo	25
Reinducción	26
Entrenamiento en el puesto de trabajo	26
Actividades de capacitación	27
Documentos que soportan actividades de capacitación	27
Indicador de eficacia	27
Indicador de efectividad	28
Presupuesto	28

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 4 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			


PRESENTACIÓN

Para el Estado Colombiano el promover la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano es un aspecto esencial de la generación de valor público y corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por ello, desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y, siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 elaborado por Función Pública, en aras de responder a las necesidades de aprendizaje a través de la capacitación para la gestión estratégica del Talento Humano de la Corporación e impactar así en el desempeño individual e institucional; enmarcadas en la normatividad vigente referidas a las capacitaciones de los funcionarios públicos, en especial con lo consagrado en la ley 734 de 2002, en la ley 909 de 2004, en el decreto 1083 de 2015, en el decreto 648 de 2017, la resolución 390 de 2017 y la ley 1952 de 2019 se establecieron las prioridades de formación y capacitación de los servidores públicos de CORPONARIÑO para el fortalecimiento de sus competencias laborales y generar así una mejor productividad institucional a través de la formación de servidores públicos idóneos.


Siendo así, para CORPONARIÑO uno de los valores más importantes con los que cuenta la Corporación al ser un factor estratégico que aporta, tanto al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a la consecución de los objetivos institucionales enmarcados en el actuar responsable en el entorno laboral, legal y cultural. Por ello, las actividades de capacitación lograrán fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios de CORPONARIÑO, estimulando así su desarrollo integral, lo cual impactará directamente en desempeño institucional, coadyuvando a la formación de un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de CORPONARIÑO, el Comité tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y algunos lineamientos referidos a Capacitación planteados en el Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026 de Función Pública, los cuales orientaron los lineamientos de acciones de capacitación en torno al Diagnóstico Nacional de Entidades Públicas arrojados por los resultados del FURAG. Además, se contó como insumos la identificación de las necesidades de capacitación propias de cada oficina que se realizan a través de la aplicación del formato denominado Consolidado de necesidades de capacitación.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 5 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			


también se alimentó con las sugerencias del Plan de acción de riesgo psicosocial de Seguridad y Salud en el Trabajo, el plan anticorrupción, los resultados del Informe de clima laboral 2024. Todos estos insumos se organizaron con base en los cuatro ejes temáticos establecidos por el DAFP, a saber: 1: Gestión del Conocimiento y la innovación, 2: Creación de Valor Público, 3: Transformación digital y 4: Probidad y ética de lo público.

Complementariamente, este documento enuncia el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público donde se describen los objetivos trazados y la metodología aplicada para la consolidación de las actividades que se ejecutarán en el fortalecimiento de las habilidades, competencias y conocimientos de los servidores de CORPONARIÑO en la vigencia 2025

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 6 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			


GLOSARIO

- CIGD: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
- DNAO: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
- ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.
- MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- OPDE: Oficina de Planeación y Direccionamiento Estratégico
- OCI: Oficina de Control Interno
- PAI: Plan de Acción Institucional
- PIC: Plan Institucional de Capacitación
- PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 7 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Ley 489 de 1998 por la cual se establece que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el 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 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Ley 1960 de 2019 en su artículo 3 literal g que plantea la “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”.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 8 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			

- 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.
- Decreto 051 de 2018 por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Numeral 3º del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, Código Disciplinario Único

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son: El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030.

ALCANCE


De acuerdo a la normatividad vigente, el Plan Institucional de Capacitación debe llegar a todos los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Nariño – CORPONARIÑO, independientemente del tipo de vinculación del funcionario, por ello, se pretende que las acciones de capacitación tomen trascendencia a todos nuestros funcionarios para generar creación de valor institucional que fortalezca la optimización de nuestros servidores públicos al servicio del cuidado y protección del medio ambiente de nuestra región.

ELEMENTOS CONCEPTUALES

Se relacionan a continuación los principales elementos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos:

Aprendizaje Organizacional: “Es 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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). También es entendida como “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

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 9 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			

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 2023-2030).

Competencias laborales: “Es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).


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).

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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

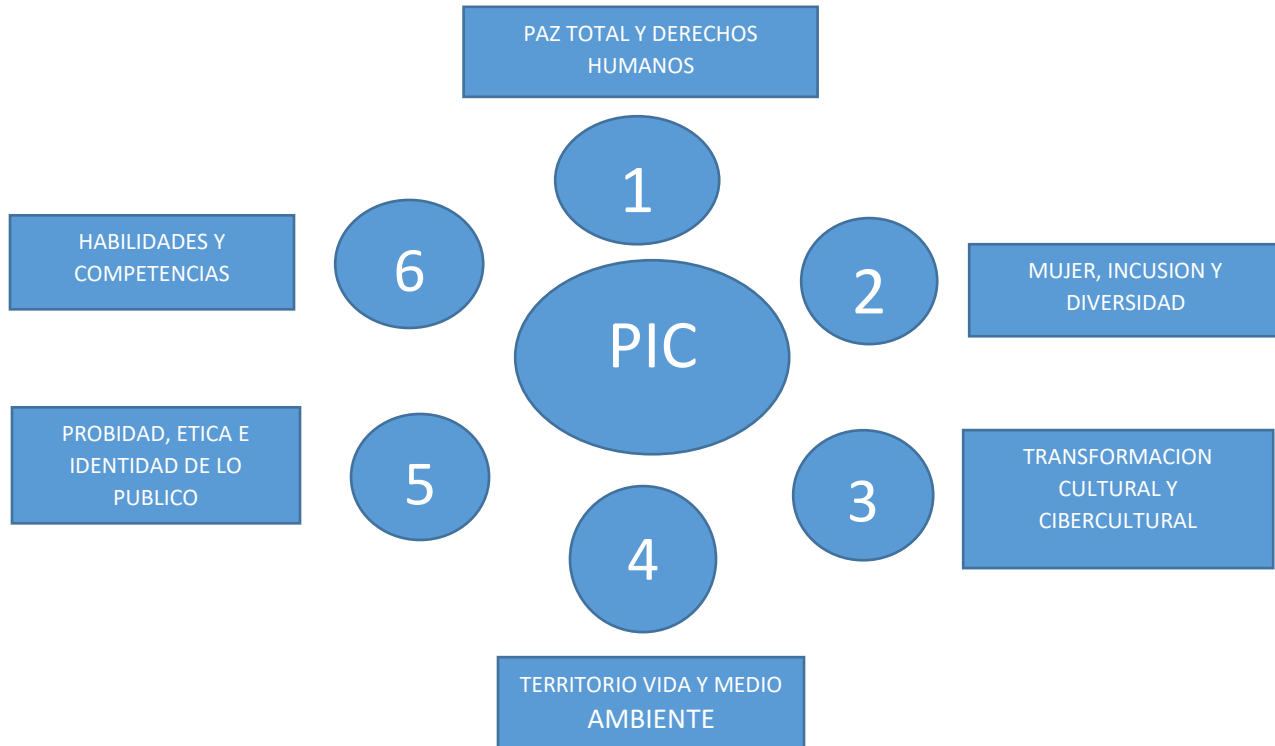
	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 10 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).


Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

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).

6 EJES TEMÁTICOS



Grafica 1. Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 11 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

Las necesidades de capacitación identificada en la Corporación se clasificaron en torno a los ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 que se presentan a continuación

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS


Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los hechos. 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 y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que lleven 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 de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA TRABAJAR EN ESTE EJE

Saberes	Saber hacer	Saber ser
La paz esencia del gobierno	Gobernabilidad para la paz	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
Construcción de paz	Desarme, desmovilización y reintegración	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas de las políticas públicas
Marco normativo para la paz	Protección y cuidado de las vidas	Comunicación interpersonal
Reconciliación y resolución pacífica de conflictos	Desigualdad y exclusión social	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Promoción y protección de los derechos humanos	

Fuente: PNFC 2023-20230

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 12 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

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 puede identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones del poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios expresándose en especialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.


El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor de este eje, es dar claridad a partir de enfoques críticos que faciliten a los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza. 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 institución

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA TRABAJAR EN ESTE EJE

Saberes	Saber hacer	Saber ser
Políticas públicas en la gestión socio-territorial	Incrementos sustanciales en la productividad	Lenguaje claro y comprensible
Energías limpias y conflictos socioambientales	Minimización de costos	Servicio al ciudadano
Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	Mejoramiento de la comunicación	Participación ciudadana en el manejo de políticas públicas
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios	Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos	Comunicación asertiva y no violenta
	Cambio climático	

Fuente: PNFC 2023-20230

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 13 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

EJE 3. MUJERES, INCLUSION 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 2023, 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.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres como primer referente de subordinación de lo femenino frente a lo masculino.

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA TRABAJAR EN ESTE EJE

Saberes	Saber hacer	Saber ser
Conceptos claves de los enfoque de género y diferencia en el marco de garantía de derechos	Planificación de proyectos con Perspectiva de género	
Violencia basadas en genero	Administración pública e inclusiva	Empatía, creatividad y resiliencia
Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista	Merito e inclusión y diversidad	Resolución de conflictos
Liderazgo femenino		

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 14 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

EJE 4. TRANSFORMACION 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA TRABAJAR EN ESTE EJE


Saberes	Saber hacer	Saber ser
Naturaleza y evolución de la tecnología	Automatización de procesos	Comunicación y lenguaje tecnológico
Apropiación y uso de la tecnología	Minimización de costos	Ética en la IA
Solución de problemas con tecnologías	Mejoramiento de la comunicación	Resolución de conflictos
Desarrollo de competencias digitales	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Autonomía en la toma de decisiones
Gobierno digital	Trabajo virtual - teletrabajo	Trabajo colaborativo y en equipo

Fuente: PNFC 2023-20230

EJE 5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO.

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

En tal sentido vale la pena mencionar que una identidad, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 15 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive, lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

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.

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA TRABAJAR EN ESTE EJE


Saberes	Saber hacer	Saber ser
Comunicación asertiva	Identidad nacional y del servicio público	Principios de la función pública
Valores del servidor público	Identificación de acciones en torno a las desigualdades locales	Política de integridad
Programación neurolingüística asociada al entorno público		Gobierno abierto

Fuente: PNFC 2023-20230

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

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.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad y articular los componentes clave como la construcción de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 16 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			


OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios de CORPONARIÑO a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en correspondencia con las necesidades de capacitación.

OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Implementar el Plan Institucional de Capacitación acorde con las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Adaptar a los funcionarios nuevos que ingresan a CORPONARIÑO a la cultura organizacional y a la función pública por medio de actividades de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional de la Corporación y a los asuntos técnicos propios de su cargo.
- Desarrollar actividades de re-inducción acorde a los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos de la Corporación, así como en los nuevos lineamientos y políticas derivados de la implementación del MIPG de la entidad.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 17 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			

METODOLOGIA

Aplicación de encuestas y mesas de trabajo.

Como metodología de recolección de información se aplicará la encuesta “Consolidado de necesidades de Capacitación” mediante un formato “Diagnostico individual de necesidades de capacitación” adicional a ello se tendrá en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral y temáticas sugeridas por el FURAG.

Desde la Subdirección Administrativa y Financiera se organizará la información del inventario de necesidades y se llevará a mesa de trabajo con la Comisión de Personal para socializar el trabajo realizado.

Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 de Función Pública

Además, se tendrán en cuenta para las temáticas de este Plan las sugerencias derivadas del Plan Nacional de Bienestar 2020-2030 donde se realizan algunas indicaciones de capacitación que aporten a la vez al bienestar del funcionario durante su permanencia en la Entidad.

Otros Insumos


Además de lo anterior, se tuvo en cuenta otro tipo de información proveniente de:

- Necesidades de capacitación solicitados por los Sindicatos de la Corporación acordes con los Acuerdos sindicales.
- Temáticas contendidas en FURAG.


Principios rectores de la capacitación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios:

- **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.
- **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.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 18 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

- **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.
- **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.
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **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.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Modificado por el artículo 1º Decreto Nacional 894 de 2017. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo. **NOTA: El artículo 1 del Decreto Nacional 894 de 2017, reza: “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 /as 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" y fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad.**
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional
- **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.
- **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.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 19 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			

Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Para responder a los retos y necesidades de la profesionalización y desarrollo del servidor público, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, innovadoras y conocimiento de alto valor para generar mejoramiento continuo de la Entidad, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 en su actualización de la política de capacitación, adiciona los siguientes principios:


- Idoneidad del servidor público
- Espíritu de servicio
- Respeto por la diversidad
- Productividad
- Investigación e innovación
- Rectitud y honestidad
- Directivos líderes

Beneficiarios y obligaciones

De acuerdo a la normatividad Vigente, el Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y servidores vinculados en provisionalidad y temporales.

Los contratistas vinculados por contrato de prestación de servicios pueden involucrarse en procesos de inducción y de entrenamiento, buscando así integrarlos con la cultura de la organización, el modelo de gestión, familiarizarlo con el servicio público y fortalecer la ética de lo público y de estrategias de capacitación adicionales que se gestionen desde la Alta Dirección.

Siendo así, los beneficiarios de las capacitaciones se pueden percibir en beneficios para la organización debido a que mejora el conocimiento de sus trabajadores en todos los niveles y fortalece su desempeño, lo cual contribuye al cumplimiento de los objetivos de la Entidad; además, mejora las relaciones entre los empleados con el empleador, agiliza la toma de decisiones, permite minimizar costos frente a contrataciones externas e incrementa la productividad y calidad del trabajo. En cuanto a los beneficios para los trabajadores, éstos se relacionan con el fortalecimiento de sus habilidades para resolver problemas, mejoran su liderazgo y optimizan su interlocución con los ciudadanos que son su grupo valor.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 20 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			

APARTADO CONCEPTUAL

Articulación conceptual del PIC con los 6 ejes transversales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

El PIC de CORPONARIÑO se orientó de acuerdo a los parámetros del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de Función Pública, a partir del cual se hace un abordaje mediante la priorización de temáticas encaminadas a desarrollar y articular programas de capacitación orientados a fortalecer las capacidades de los funcionarios en relación con las necesidades de aprendizaje de la Corporación.

En consecuencia, se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional con base en los seis ejes temáticos establecidos en el PNFC 2023-2030 a través de diferentes insumos para identificar las necesidades prioritarias de capacitación.


DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional es una herramienta que permite orientar la estructuración y el desarrollo del PIC, cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios y así contribuir al logro de los objetivos de CORPONARIÑO.

Siendo así, el resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje se ajusta a los parámetros establecidos en el PNFC 2023-2030 y se articulan con los diferentes insumos recogidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2025 de CORPONARIÑO.

De otro lado, para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de los funcionarios de CORPONARIÑO, se tendrá en cuenta las necesidades identificadas mediante el cuestionario “Consolidado de necesidades de Capacitación” el diagnóstico de clima laboral 2024, y las sugerencias del Plan de acción en riesgo psicosocial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las solicitudes de los grupos sindicales en torno a los puntos de los acuerdos sindicales referidas a capacitaciones.

En consecuencia, se organizaran los temas de acuerdo al que hacer institucional y se agruparan en los seis ejes temáticos propuestos en el PNFC 2023-2030 (1: **Paz total y derechos humanos** 2: **Mujer inclusión y diversidad**, 3: **Transformación digital y cibercultura** 4: **Territorio, vida y medio ambiente**, 5: **Probidad, ética e identidad de lo público** 6: **Habilidades y competencias**).

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 21 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

Divulgación:

Quando el documento final del PIC vigencia 2025 sea aprobado por parte del Comité y adoptado con la respectiva resolución desde Dirección General, éste será publicado por los diferentes medios de Comunicación con los cuales cuenta la Corporación con el apoyo de la Oficina de Planeación y D.E. entre los cuales están: página web de la Corporación y la intranet.

Ejecución del PIC 2025

Se implementarán las actividades plasmadas y aprobadas en el PIC 2025 y se ejecutarán de acuerdo al cronograma fijado para ello; las actividades programadas se darán a conocer con antelación a través de los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la Corporación con el fin de promover la participación de los funcionarios.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento a la ejecución de las actividades se realizará de manera permanente mediante la aplicación de los formatos con que cuenta la Corporación y establecidos en el Sistema de Gestión Institucional. La evaluación del PIC se realizará anualmente por medio de la evaluación del impacto de las capacitaciones con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones que sirven de insumos para la elaboración del PIC de la siguiente vigencia.

Metas del Plan

N°	Actividades	Meta	Responsable	Fecha Inicial	Fecha Final
1	Elaboración documento Plan Institucional de Capacitación 2025	Borrador documento inicial	SAF	Enero 15 de 2025	Enero 31 de 2025
2	Entrega de formulario de listado de necesidades PIC a los funcionarios de CORPONARIÑO.	Consolidado de necesidades	SAF	Febrero 07 de 2025	Febrero 14 de 2025
3	Mesa de trabajo con el equipo de SAF	Se realizó inventario del listado de necesidades de cada componente	SAF	Febrero 17 de 2025	Febrero 19 de 2025
4	Priorización de la lista de necesidades por cada componente	Propuesta por temáticas de cada componente	SAF	Febrero 17 de 2025	Febrero 19 de 2025

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO			Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			Página 22 de 27	Fecha: 30/12/2021
				Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	
5	Socialización del PIC ante la Comisión de Personal	Publicación	SAF	Febrero 21 de 2025	Febrero 21 de 2025

Ambiente de aprendizaje

El ambiente de aprendizaje dispuesto para las actividades de capacitación del PIC 2025, son espacios internos y externos a la Corporación en lugares adecuados para cada temática acorde a la actividad de la misma.

Rol del instructor

Para la ejecución de las actividades de Capacitación, los formadores desarrollarán los aprendizajes de acuerdo a lo planificado previamente. Además, el capacitador deberá llevar el objetivo y alcance de la capacitación y socializarlo en la jornada a los servidores y entregarlo a CORPONARIÑO al finalizar la actividad de aprendizaje.


PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Es el proceso dirigido al empleado público a iniciar en su integración a la cultura organizacional, dentro de los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa de inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de los programas de inducción y reinducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

ESTRATEGIA AL MOMENTO DEL INGRESO

Finalizado el proceso de selección como etapa inicial de adaptación y contextualización, es necesario facilitarles a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional suministrándole los recursos básicos para el inicio de su actividad laboral, tanto desde la perspectiva institucional como desde el cargo específico.

Así, el programa de inducción es un proceso dirigido a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y a desarrollar en él habilidades y destrezas que faciliten el ejercicio de la función pública, estimulando su aprendizaje y su desarrollo individual y organizacional dentro de un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.


	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 23 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

El programa de inducción contemplará el conocimiento general de los siguientes temas:

TEMA	RESPONSABLE
Palabras de Bienvenida	Dirección – SAF o delegado
Proceso Gestión Administrativa y Financiera- Presentación CORPONARIÑO (estructura, funciones, sedes), Misión, Visión, Código de Ética, Código del Buen Gobierno	Subdirección Administrativa y Financiera
Instrumentos de Planeación de las CAR (PEGAR, Plan de Acción Institucional)	Oficina de Planeación y D.E.
Sistema de Gestión Institucional (Normas, Estructura del Sistema, Procesos con salida a nivel general, Documentos o Procedimientos transversales)	Oficina de Planeación y D.E.
Banco de Proyectos	Oficina de Planeación y D.E.
Gestión Informática y Tecnológica	Oficina de Planeación y D.E.
Gestión Jurídica - Servicio Público, Funciones Generales del Estado, Contribución de la Corporación a los fines del Estado	Jurídica
Procesos Licencias, Permisos y AA	SUBCEA
Proceso de Contratación	Oficina de Contratación
Proceso Gestión Analítica	Laboratorio de Calidad Ambiental
Proceso Control, Evaluación y Seguimiento	Oficina de Control Interno
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	SAF Talento Humano

ESTRATEGIA DE UBICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Es el proceso en el cual se suministra al nuevo funcionario la información necesaria para un mejor conocimiento de sus funciones y de la gestión de CORPONARIÑO. Siendo así, una vez posesionado el funcionario, se solicitará al jefe del inmediato un acompañamiento en el área. Ese acompañamiento tendrá como actividades principales, las siguientes

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 24 de 27	Fecha: 30/12/2021
Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera			

- Asesorar en temas y actividades que se van a desarrollar.
- Orientar en temas afines con CORPONARIÑO como son Política de calidad, valores institucionales, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer el PAI.
- Indicar sus funciones en correspondencia con las establecidas en el Manual de Talento Humano de CORPONARIÑO.
- Concertar compromisos relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral.

Además, cada Subdirección y oficina debe implementar un cronograma de acompañamiento, el cual debe contener mínimamente la siguiente información:

- Establecer el tiempo y horario para cada actividad.
- Indicar el lugar de trabajo (escritorio).
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el funcionario en el puesto de trabajo.
- Orientar al funcionario en las instalaciones físicas: subdirecciones, oficinas, baños, auditorios, cafetería, entre otros.
- Presentar a sus compañeros de trabajo.
- Presentar a la persona responsable de suministrar los materiales, insumos o elementos de trabajo.
- Entregar el listado de los teléfonos y de extensión de CORPONARIÑO.
- Indicar la forma de acceso a la Intranet, la página web, redes sociales y otros medios de los que disponga CORPONARIÑO.
- Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.


REINDUCCIÓN

Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en CORPONARIÑO o de acuerdo a la actualización normativa y otras que regulan la función pública.

La reinducción se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, a corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 25 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

Estas son aprobadas por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Son procesos organizados con el propósito de fortalecer en los servidores públicos su capacidad de aprendizaje y acción, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en función de lograr eficiencia y la eficacia en la administración, y así contribuir al cumplimiento de la Política de Calidad de la Institución, mejorar la prestación del servicio a la comunidad, lograr un eficaz desempeño del cargo y potencializar el desarrollo humano de los funcionarios.

INDICADORES


INDICADOR DE EFICACIA

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Eficacia	(Número de actividades de capacitación ejecutadas/ Número de actividades programadas) x 100	Al menos el 80% de las actividades del PIC ejecutadas	Anual

INDICADOR DE EFECTIVIDAD

La efectividad es el impacto producido por las capacitaciones ejecutadas en comparación con la situación inicial que generó las necesidades de capacitación. Por lo tanto, la efectividad debe brindar resultados y evidenciar una mejora en el desempeño en el puesto de trabajo producido en los funcionarios que se capacitan.

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Porcentaje de metas cumplidas establecidas en el Plan de Capacitación Institucional	(Metas ejecutadas / Metas programadas) *100	Cumplimiento de al menos el 90% de las metas programadas en el Plan de Acción Institucional	Anual

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO	Versión: 01	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 26 de 27	Fecha: 30/12/2021
		Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera	

PRESUPUESTO

La asignación presupuestal para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitaciones es de \$ 60.000.000

DIVULGACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación será difundido para el acceso de todos los funcionarios de CORPONARIÑO, a través de la Página Web Institucional una vez esté aprobado y adoptado mediante la respectiva resolución.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2025

El cronograma de capacitaciones contemplado para el desarrollo del PIC 2025, se presenta en la siguiente tabla.

CRONOGRAMA CAPACITACIÓN CORPONARIÑO 2025												
FECHA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
TRAMITE DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL		X										
CONSOLIDACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS TEMAS SOLICITADOS		X										
SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL PIC POR EL COMITÉ		X										
PERIODO DE CONTRATACIÓN			X									
EJECUCIÓN ACTIVIDADES CAPACITACIÓN CON COSTOS			X	X	X	X	X	X				
EJECUCIÓN ACTIVIDADES SIN COSTOS (REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC									X			

 Corporación <small>CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO</small>	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO						Versión: 01						
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN						Página 27 de 27			Fecha: 30/12/2021			
							Responsable: Subdirección Administrativa y Financiera						
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES AÑO 2025											X	X	

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2025 estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo y a las dinámicas internas de la Corporación.