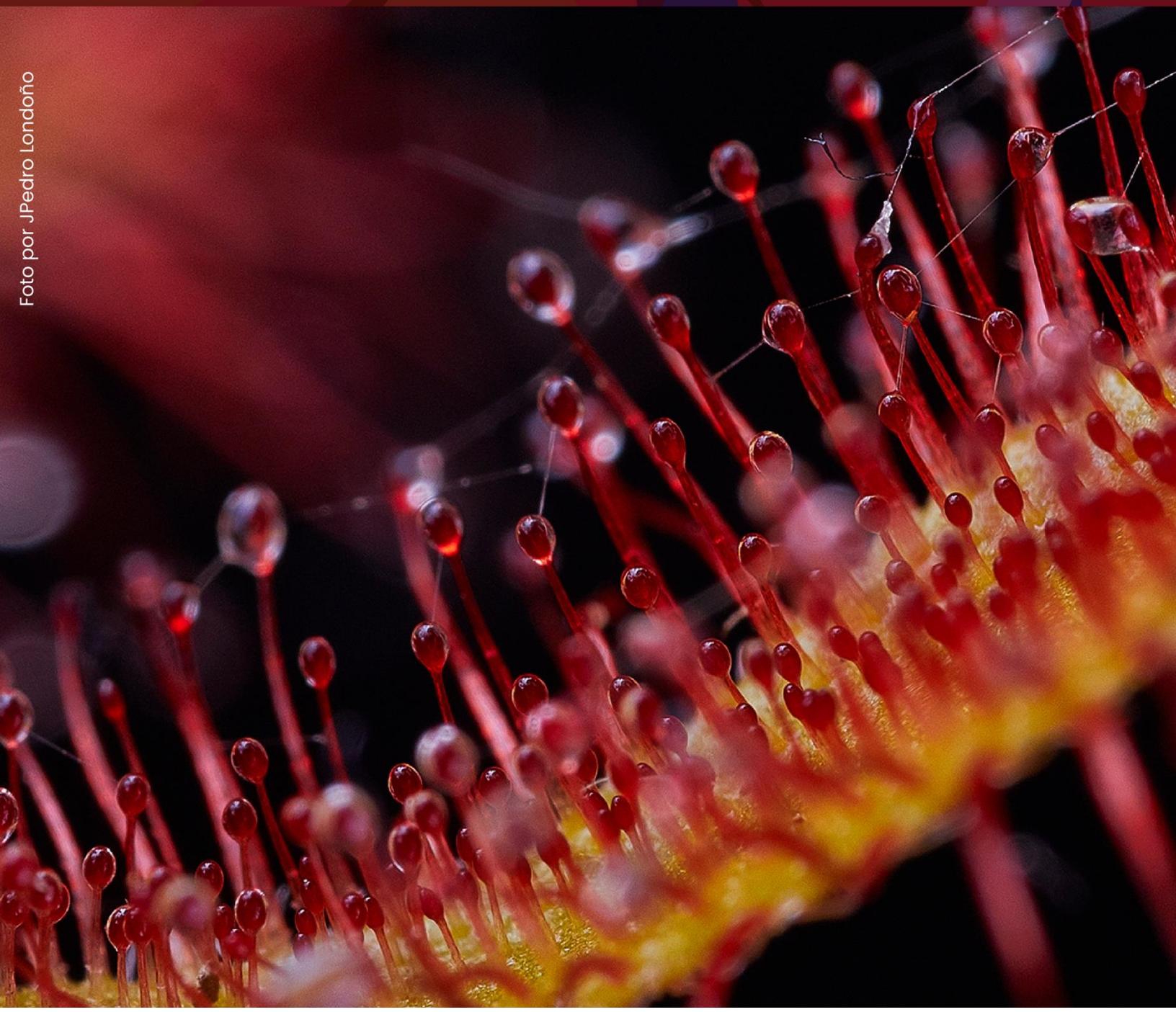


# Plan Institucional de Capacitación



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

## PIC -2024

# CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS – CORPOCALDAS



**Subdirección Administrativa y Financiera  
Proceso Gestión para el Desarrollo Humano**

**Manizales, enero de 2024**

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2024

### Proceso Gestión para el Desarrollo Humano Subproceso Bienestar y Capacitación

#### Autores:

Jose Jesús Diaz Corrales, Líder del Subproceso de Gestión para  
el Desarrollo Humano

Diana Carolina Zuluaga Restrepo. Líder del subproceso de  
Bienestar y Capacitación

#### Aprobado por:

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Fecha de aprobación: 26 de enero de 2024

Acta de Aprobación No. 1 de 2024

Fecha de publicación: enero 31 de 2024

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD .....	7
3. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL .....	9
3.1. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.....	11
3.2. Eje 2: Territorio, vida y ambiente .....	12
3.3. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.....	13
3.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura.....	13
3.5. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público .....	14
3.6. Eje 6: Habilidades y competencia .....	15
3.7. Temáticas adicionales .....	15
4. MARCO NORMATIVO .....	16
5. OBJETIVO GENERAL.....	18
5.1. Objetivos específicos.....	18
6. ALCANCE DEL DOCUMENTO.....	19
7. MODELO DE PLANECACION Y CRONOGRAMA DE EJECUCION.....	20
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	28

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, porque está orientada a desarrollar y potencializar las capacidades, destrezas, y competencias fundamentales en los funcionarios, contribuyendo a mejorar su desempeño.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores público como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano. 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 entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo ( DAFFP, 2023).

Asimismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, porque contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal y a responder a los requerimientos de los grupos de valor.

Por su parte, según la Función Pública (2023) el Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto de acciones de capacitación y formación que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las 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.

En consecuencia, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando las necesidades a través de diferentes instrumentos, como la caracterización socio demográfica servidores públicos

de Corpocaldas y entrevistas con líderes de procesos identificando necesidades propias de cada dependencia, siendo consecuente con los siguientes ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional: Eje 1. Paz total, memoria y Derechos Humanos; Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente; Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad; Eje 4: Transformación Digital y cibercultura; Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público; Eje 6: Habilidades y Competencias.

El resultado final, es un PIC alineado con el propósito superior y Mega Meta de la Entidad, a partir del principio de transparencia y mejora continua, buscando brindar bienes y servicios de calidad cuyo centro son nuestros grupos de valor y de interés. Teniendo en cuenta que un pilar fundamental es la formación constante para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

Por lo tanto, desde el área de Gestión Humana de la Subdirección Administrativa y Financiera, se realizó el “Plan Institucional de Capacitación – PIC de Corpocaldas”, con el propósito priorizar la capacitación según las necesidades de los funcionarios, optimizar los recursos invertidos para tal fin, ofrecer un mejor servicio y aumentar la confianza de los usuarios en la Corporación.

## 2. CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

**Misión:** Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas, mediante la aplicación de las normas y políticas ambientales, la modernización institucional y el fortalecimiento de la cultura del servicio hacia nuestros grupos de interés, con un talento humano comprometido y calificado.

**Visión:** Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

**Mapa de procesos:** Dentro del Sistema de Gestión Integrado, Corpocaldas cuenta con el mapa de procesos el cual se compone de cuatro tipos de procesos: Estratégicos, Misionales, Apoyo Y De Evaluación. (Ver Mapa de Operación de Procesos).

**Ilustración 1:** Mapa de procesos de Corpocaldas.



Fuente: Sistema de gestión Integrado, Corpocaldas.

### 3. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

El área de Gestión Humana de la Subdirección Administrativa y Financiera para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Corporación Autónoma Regional de Caldas de la presente vigencia se referenció en los siguientes insumos:

- ✓ Revisión del documento DAFP constitutivo del plan de Capacitación Nacional 2023-2030 e incluyó en su diagnóstico de necesidades de capacitación los ejes temáticos de alcance nacional, como son: Eje 1. Paz total, memoria y Derechos Humanos; Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente; Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad; Eje 4: Transformación Digital y cibercultura; Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público; Eje 6: Habilidades y Competencias.
- ✓ Análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2023.
- ✓ Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta diagnóstico de necesidades de capacitación 2024, remitida de manera electrónica a los servidores públicos de la Corporación.
- ✓ Resultados de las evaluaciones y observaciones realizadas por los participantes en las capacitaciones del PIC 2023 con el ánimo de tener en cuenta el feedback aportado.

**Ilustración 2: Ejes temáticos para la formulación del PIC**



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

Los funcionarios que respondieron al diagnóstico de necesidades se manifestaron en favor de los siguientes temas según los 6 ejes temáticos planteados en el Programa Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

### 3.1. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Este eje corresponde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. Los ejes priorizados se relacionan a continuación:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	15,0%
Construcción de indicadores	29,2%
Evaluación de políticas públicas	20,0%
Diálogo y cooperación intergeneracionales	7,5%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	27,5%
Reconciliación y resolución pacífica de conflictos	30,8%
Promoción y protección de los derechos humanos	20,8%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	19,2%
Resolución / mitigación de conflictos	38,3%
Comunicación interpersonal	50,8%
Construcción de redes	23,3%

### 3.2. Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Está dirigido a servidores (as) públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido, los servidores públicos tendrán insumos para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve (urbanos ó rurales) y como consecuencia, generar estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales. Los ejes priorizados se relacionan a continuación:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local	8,3%
Políticas públicas en la gestión socio-territorial	26,7%
Energías limpias y conflictos socioambientales	40,8%
Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	37,5%
Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio	30,8%
Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades	8,3%
Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	25,0%
Sistemas de información Geográfica en la gestión territorial	33,3%
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales	21,7%
Servicio al ciudadano / orientación al servicio	49,2%
Lenguaje claro y comprensible	47,5%

### 3.3. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersectorial y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, de conformidad con la Ley 2294 de 2023:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Planificación de proyectos con perspectiva de género	29,2%
Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, intersectorial y diferencial	17,5%
Comunicación asertiva	50,0%
Pensamiento crítico y estratégico	47,5%
Resolución de conflictos	55,8%
Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres.	20,8%

### 3.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura

Este eje plantea que los servidores públicos deben conocer y aplicar los fundamentos de la industria

4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público.

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Big Data	20,8%
Desarrollo de competencias digitales	41,7%
Gobierno Digital	26,7%
Industria 4.0 y su relación con el Estado	14,2%
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	40,8%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	40,0%
Ánalisis de datos para territorios	30,0%
Seguridad digital	32,5%
Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	51,7%

### 3.5. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

Fomenta el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Participación ciudadana y rendición de cuentas	22,5%
Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	44,2%
Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados públicas	30,8%
Programa de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	25,8%
Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	33,3%
Principios de la Función Pública	49,2%

### 3.6. Eje 6: Habilidades y competencia

A partir de este eje, se pueden fortalecer ó desarrollar competencias laborales que contribuyan a incrementar el valor público desde el rol del servidor público

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Comunicación efectiva y asertiva	60,0%
Resolución de conflictos	52,5%
Trabajo en equipo	46,7%
Inteligencia Emocional	61,7%
Gestión del Talento Humano por Competencias	40,0%
Liderazgo efectivo	63,3%

### 3.7. Temáticas adicionales

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Plataforma estratégica Corporativa	18,3%
Contratación pública / Supervisión e Interventoría de Contratos	34,2%
Sistemas integrados de gestión	33,3%
Inglés (Lectura y Redacción)	50,8%
Herramientas ofimáticas	48,3%
Políticas ambientales	40,8%
Gestión documental	20,0%
Innovación	26,7%

## 4. MARCO NORMATIVO

Para estructurar el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la vigencia 2024, se tomó como referente el marco normativo que se relaciona a continuación:

- **La Constitución Política de Colombia**, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.
- **Ley 489 de 1998** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

- **Ley 909 de septiembre 23/2004**, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.

## 5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar en los servidores de Corpocaldas las competencias funcionales y comportamentales, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### 5.1. Objetivos específicos

1. Identificar las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de Corpocaldas.
2. Cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.
3. Fortalecer los procesos de Inducción y Reinducción del personal vinculado a la Corporación, de manera que se facilite la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo, a la contribución de la gestión pública y actuación en los diversos contextos.
4. Transferir conocimientos tanto explícitos como tácitos a través de metodologías que permitan a los servidores participar activamente como facilitadores en los procesos de formación.

## 6. ALCANCE DEL DOCUMENTO

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

## 7. MODELO DE PLANEACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Las capacitaciones en la Corporación históricamente se han desarrollado en dos sentidos, así: capacitaciones por oferta y capacitaciones por demanda.

Las capacitaciones por oferta se originan a partir de la invitación que se hace a todos los funcionarios de la Corporación desde el subproceso de Bienestar y Capacitación, según la oferta de cursos virtuales de diferentes entidades del estado, como son: SENA, ESAP, DNP, Función Pública, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, entre otras.

Entre tanto, las capacitaciones por demanda surgen del interés del funcionario público o del comité directivo de la Corporación para fortalecer las competencias laborales, según la oferta académica de educación continuada de instituciones de educación superior y otras instituciones privadas de formación para el trabajo y desarrollo humano.

A continuación, se relaciona la oferta de capacitaciones de algunas instituciones del Estado, con los temas de interés para fortalecer y desarrollar las competencias laborales y de formación para el trabajo y desarrollo humano de los servidores públicos de la Corpocaldas.

Es de aclarar que esta oferta corresponde a capacitaciones virtuales y su oferta está disponible durante toda la vigencia en las plataformas de cada institución del estado. Desde el subproceso de bienestar y capacitación, se envían correos electrónicos a los funcionarios de la Corporación promoviendo su participación en los cursos de su interés.

ENTIDAD	CURSOS OFERTA DE CAPACITACIÓN
SENA	Acciones para la conservación, protección y restauración de los sistemas socioecológicos Administración documental en el entorno laboral Agricultura ecológica: fertilización, suelos y cultivos Agroecología y desarrollo rural Análisis de riesgos en sistemas de agua y saneamiento Análisis del sistema de administración del riesgo y lavado de activos y financiación del terrorismo - SARLAFT Aplicación de herramientas para la gestión del riesgo agroclimático Aprendiz digital Apropiación de aspectos técnicos y normativos para la elaboración de estudios ambientales Apropiación de fundamentos del sistema de gestión ambiental NTC ISO 14001 2015 Apropiación de los conceptos de ciberseguridad Atención al cliente por medios tecnológicos Auditoría interna de calidad - NTC ISO 9001 Calidad: gestión en el mejoramiento continuo Cocina internacional Comisión de personal para servidores públicos Comunicación en equipos de trabajo Contextualización de la provisión de empleos de carrera administrativa Controles y seguridad informática Desarrollo de capacidades que permitan enfrentar desafíos en entornos cambiantes Desarrollo de la inteligencia emocional en lo personal y laboral Elaboración del presupuesto para el manejo de las finanzas personales Estrategias para la incorporación de criterios de sostenibilidad Estructuración de un modelo de negocio verde e inclusivo Ética en lo personal y laboral Formación de líderes con talento, integrales y competitivos Formulación de indicadores ambientales

ENTIDAD	CURSOS OFERTA DE CAPACITACIÓN
	Gobierno digital e interoperabilidad Indicadores de gestión Inmersión a la fotografía digital Manejo de herramientas Microsoft office 2016: Excel Medición de huella de carbono en organizaciones Organización documental en el entorno laboral Pastelería
<b>MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	<b>Asuntos Ambientales, Sectorial y Urbana</b> Implementación en Colombia de las MTD y MPA para disminuir la liberación de COP no Intencionales en sectores prioritarios Plan de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y Otras Actividades (PGIRASA) Gestión Ambiental Integral de los Bifenilos Policlorados - PCB Ciclo de vida de plásticos con retardantes de llama bromados COP Manejo ambientalmente adecuado del mercurio en Colombia <b>Cambio Climático</b> Carbono Neutralidad Soluciones basadas en la Naturaleza para el desarrollo sostenible y resiliente en Colombia <b>Negocios Verdes</b> Pago por Servicios Ambientales - PSA <b>Bosques, Biodiversidad Y Servicios Ecosistémicos</b> Convenio BID - UNAB Deforestación en Colombia <b>Gestión Integral del Recurso Hídrico</b> Fortalecimiento de capacidades para el manejo de conflicto por el agua <b>Subdirección de educación participación</b> Maestros de vida

ENTIDAD	CURSOS OFERTA DE CAPACITACIÓN
<b>ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP</b>	Diplomado: ABC del Servidor Público
	Diplomado: Gestión Documental
	Diplomado: Contratación estatal
	Curso: negociación colectiva
	Curso: ética de lo público
	Curso: Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
	Curso: gestión integral del servicio al ciudadano
	Curso: Guía de lenguaje claro para servidores públicos de Colombia
	Curso: Conservación de la biodiversidad a nivel municipal
	Diplomado: Política pública en gestión del riesgo de desastres
	Curso: enfoque diferencial indígena
<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	Diplomado: Innovación en el sector público
	Curso de integridad
	Curso MIPG
	Curso: Trato digno con enfoque étnico diferencial
	Inducción y reincidencia
<b>DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN – DNP-</b>	Empleo público
	Curso virtual en Formulación de proyectos
	Curso virtual en Gestión de bancos y viabilidad de proyectos de inversión pública
	Curso virtual en Gestión presupuestal en la inversión pública
<b>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE-</b>	Política de Gestión de la Información estadística
	Proceso estadístico
	Fortalecimiento de registros administrativos para su aprovechamiento estadístico
	Configuración de registros administrativos para su aprovechamiento estadístico
	Condiciones para la evaluación de la calidad estadística
	Planificación Estadística - Formulación y ejecución de Planes Estadísticos
	Sistema de Ética Estadística del DANE – SETE
	Marco de aseguramiento de la Calidad para Colombia (MAC)
	<b>Diseño y construcción de indicadores</b>
<b>UNIDAD DE INFORMACIÓN Y</b>	Módulo introductorio de riesgos
	Riesgos corrupción y lavado de activos de la Unidad de Información y

ENTIDAD	CURSOS OFERTA DE CAPACITACIÓN
<b>ANÁLISIS FINANCIERO</b> <b>-UIAF</b>	Análisis Financiero - UIAF-.

Por su parte en el programa de inducción y reinducción en Corpocaldas, se tienen programadas las siguientes capacitaciones:

CRONOGRAMA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN					
ITEM	GRUPO DE INTERÉS	LUGAR DE ACTIVIDAD	FECHA DE ACTIVIDAD	HORA	TEMAS A TRATAR
1	CAVR Montelindo Palestina	Palestina	20/06/2024	10:00 a .m. a 4:00 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencias</li> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Gestión documental</li> </ul>
2	CRFSOC Victoria	Victoria	11/06/2024	10:00 a .m. a 4:00 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencias</li> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Gestión documental</li> </ul>
FERIA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN (MAYO 6-10)					
1	Secretaria	AUDITORIO	06/05/2024	8:00 a.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> </ul>

**CRONOGRAMA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

	General	Sede 24		a 12:00 m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo Psicosocial</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Geoambiental</li> <li>• Código de Integridad</li> </ul>
2	Subdirección Administrativa y Financiera	AUDITORIO Sede 24	06/05/2024	1:30 a.m. a 4:30 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Código de Integridad</li> </ul>
3	Subdirección de Planificación Ambiental del Territorio		07/05/2024	8:00 a.m. a 12:00 pm.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>

**CRONOGRAMA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

4	SEDE LA 24 - ATENCIÓN AL USUARIO		07/05/2024	1:30 a.m. a 4:30 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>
5	Subdirección de Biodiversidad y ecosistemas	AUDITORIO Sede 24	08/05/2024	8:00 a.m. a 12:00 m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>
6	Subdirección de Infraestructura Ambiental		08/05/2024	1:30 a.m. a 4:30 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>

## CRONOGRAMA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

7	Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	09/05/2024	8:00 a.m. a 12:00 m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>
8	Dirección General, Oficinas de Control Interno y Control Interno Disciplinario	9/05/2024	8:00 a.m. a 12:00 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>
9	Técnicos municipios	10/05/2024	8:00 a.m. a 12:00 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Sistema Integrado de Gestión</li> <li>• Inducción SST</li> <li>• Riesgo Público</li> <li>• Código de Integridad</li> <li>• Emergencias</li> <li>• Gestión documental</li> <li>• Riesgo Psicosocial</li> </ul>

## 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la implementación del plan de trabajo propuestos, lo realizará el líder del subproceso de Bienestar y Capacitación en concordancia a los cronogramas planteados.

El comité de gestión y desempeño realizará seguimiento al cumplimiento del plan a través de la aplicación del siguiente indicador:

**Nombre del Indicador 1:** Cobertura del Plan Institucional de Capacitación

**Medición:** Actividades de capacitación realizadas / Actividades de capacitación programadas

**Nombre del Indicador 2:** Eficacia del Plan Institucional de Capacitación:

**Medición:** Sumatoria de la calificación de la eficacia de cada actividad / Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación evaluadas

Presupuesto: \$ 96.200.000

## CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA APROBACION	RESPONSABLE	DESCRIPCION DEL CAMBIO
V1	Enero del 2024	Dina Carolina Zuluaga	Creación del documento