

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión 01

Manizales, enero de 2025



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


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

Aprobadores

Aprobó	Revisó	Elaboró
Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 01 del 27 de enero del 2025	Subdirector Administrativo y Financiero Cesar Augusto Cano	Líder del subproceso Gestión para el Desarrollo Humano José Jesús Díaz Corrales Líder del subproceso Bienestar y Capacitación Diana Carolina Zuluaga Restrepo Técnico Operativo Heidi Mabel Arias Suns

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS	7
2.1. OBJETIVO GENERAL	7
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. ALCANCE DEL DOCUMENTO	8
4. DEFINICIONES	9
5. MARCO NORMATIVO	12
6. CONTEXTO INSTITUCIONAL	14
7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	17
7.1. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	18
7.2. Eje 2: Territorio, vida y ambiente	19
7.3. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	20
7.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura	21
7.5. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público	21
7.6. Eje 6: Habilidades y competencia.....	22
7.7. Temáticas adicionales	22
8. PROYECTOS/ESTRATEGIAS/RUTA	23
9. CRONOGRAMA	0
10. RECURSOS	2
11. PLAN DE COMUNICACIONES	2
12. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN	2

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 5 de 31	Código: DH-BC-DA-003


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 (DAFP, 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


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 6 de 31	Código: DH-BC-DA-003

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 Talento Humano Corporativo 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 7 de 31	Código: DH-BC-DA-003


2. OBJETIVOS

2.1. 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.


2.2. 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 8 de 31	Código: DH-BC-DA-003

3. 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.


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 9 de 31	Código: DH-BC-DA-003

4. DEFINICIONES

- **Capital intelectual:** Hace referencia a los “conocimientos colectivos de los individuos en una organización que se puede [sic] utilizar para producir riqueza, multiplicar la producción de bienes físicos, obtener una ventaja competitiva, y para aumentar el valor de otros tipos de capital.” Tomado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/67420/1/implementacion_modelo_gestion.pdf, página 9.
- **Conocimiento:** Suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad. Es una creencia verdadera justificada que es creada y practicada por las personas, a través de sus interacciones con otros y con el entorno en una situación específica o contexto. (Nonaka and Takeuchi, 2019, p59).
- **Conocimiento explícito:** “Es formal y sistemático. Por esta razón se puede compartir y comunicar fácilmente, (...)” por ejemplo: guías, informes, manuales, bases de datos, entre otros. Tomado de Nonaka, I., & Takeuchi, H., 2000 disponible en https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Ckb6GcUq31MC&oi=fnd&pg=PA139&dq=Nonaka,+I.,+%26+Takeuchi,+H.,+2000&ots=dulwNAolct&sig=sfGw_n5YhDhZSkyRz-0jB2xAL-k#v=onepage&q&f=false

Es el conocimiento del ser humano que se relaciona con el consciente. Se caracteriza porque es objetivo y es racional, por tanto, puede ser codificado en palabras, números, datos, sonidos imágenes, fórmulas o manuales y transmitido en un lenguaje sistemático, formal. Además, puede ser generalizado. (Nonaka and Takeuchi, 2019, p27).

- **Conocimiento explícito codificado:** Es el conocimiento explícito que ya fue formalizado en un lenguaje y dejado como un objeto tangible en un manual, en un video, en una grabación, sonido y demás. Este conocimiento se puede almacenar y conservar en medios físicos o digitales como bibliotecas, repositorios, entre otros (Cohendent and Steinmuller, 2000).
- **Conocimiento tácito:** Es el conocimiento de las personas y se evidencia en sus acciones, experiencia, intelecto y su habilidad para proponer soluciones, por lo tanto, es de carácter intangible. Es el conocimiento propio del ser humano que se caracteriza por ser personal, específico del contexto, estrechamente relacionado con las emociones humanas. Está relacionado con el inconsciente y por eso está.
- **Cultura de compartir y difundir:** Se estructura a partir de la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. En este sentido, y con base en la planeación, se deben definir espacios de cocreación, estrategias orientadas a la comunicación; identificar buenas prácticas y proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) o aprendizaje basado en problemas y establecer las acciones prioritarias para difundir y reforzar el conocimiento. Tomado de Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación. Función Pública versión 1 Dirección de Gestión del Conocimiento - octubre de 2020.
- **Cultura de la innovación:** La cultura se percibe como la suma de valores, costumbres y comportamientos de un colectivo. Así pues, la cultura de la innovación es esta cultura enfocada en acciones que promueven la innovación.
- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional son los valores, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la manera cómo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 11 de 31	Código: DH-BC-DA-003

actúan los miembros de la organización - Robbins y Coulter (2010 como se citó en García, 2014).

El conocimiento organizacional es la capacidad que los miembros de una organización han desarrollado para establecer distinciones en el proceso de llevar a cabo su trabajo, en contextos concretos particulares, mediante la promulgación de conjuntos de generalizaciones (enunciados proposicionales) cuya aplicación depende de entendimientos y experiencias colectivas históricamente evolucionadas. (Tsoukas y Vladimirou 2001, p. 983).


- **Desarrollo de Capacidades:** Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).
- **Difusión de conocimiento:** Acciones que desarrolla una entidad pública para difundir información y conocimiento dentro de la propia entidad tanto con servidores como contratistas. cita de Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG versión 1 - Dirección de Gestión del Conocimiento diciembre de 2020.

5. MARCO NORMATIVO

Para estructurar el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la vigencia 2025, se tomó como referente el marco normativo que se relaciona a continuación:

Tipo de norma	Numero	Año	Descripción
Constitución Política de Colombia,	Artículo 53	1991	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	1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las

Tipo de norma	Numero	Año	Descripción
			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	1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley	734	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	2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 14 de 31	Código: DH-BC-DA-003

6. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Propósito Superior – 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.

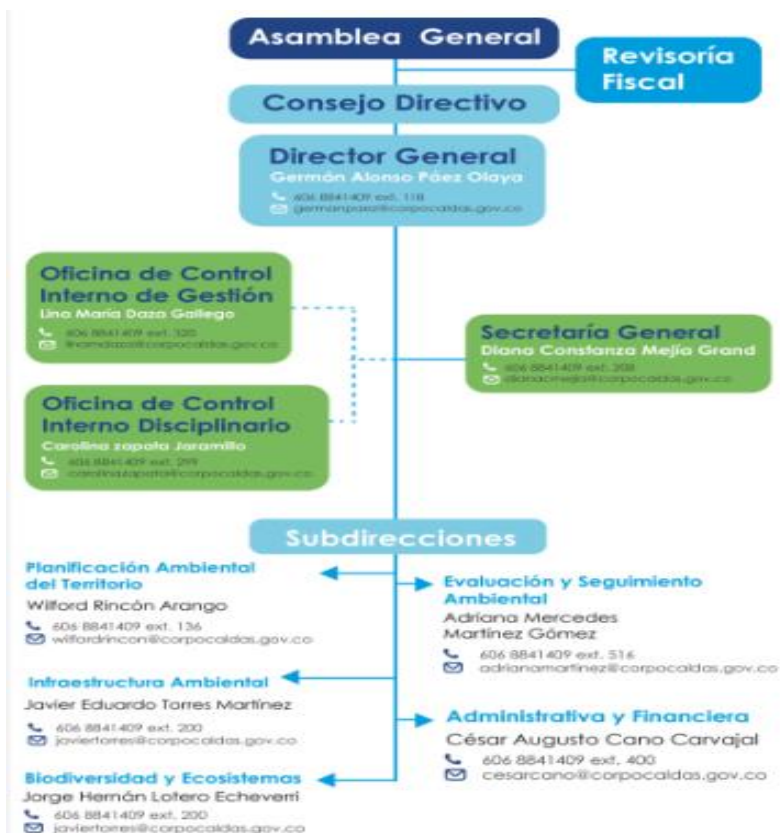
Mega Meta – Visión: Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Valores Corporativos

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Consciente de la importancia del rol como servidor público y está en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

- **Transparencia:** Actitud que permite hacer públicas las actuaciones y sus resultados.
- **Lealtad:** Es una devoción de una persona o ciudadano con un Estado, gobernante, comunidad, persona, causa o a sí misma.
- **Disciplina:** Conjunto de reglas o normas cuyo cumplimiento de manera constante conducen a cierto resultado.
- **Trabajo en Equipo:** Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto.
- **Sensibilidad Ambiental:** El servidor público de Corpocaldas debe entender, comprender y sensibilizar frente a la afectación que pueden sufrir los componentes ambientales como resultado de los procesos físicos, bióticos y socioeconómicos que se realizan en el territorio.

Ilustración 1: Estructura organizacional



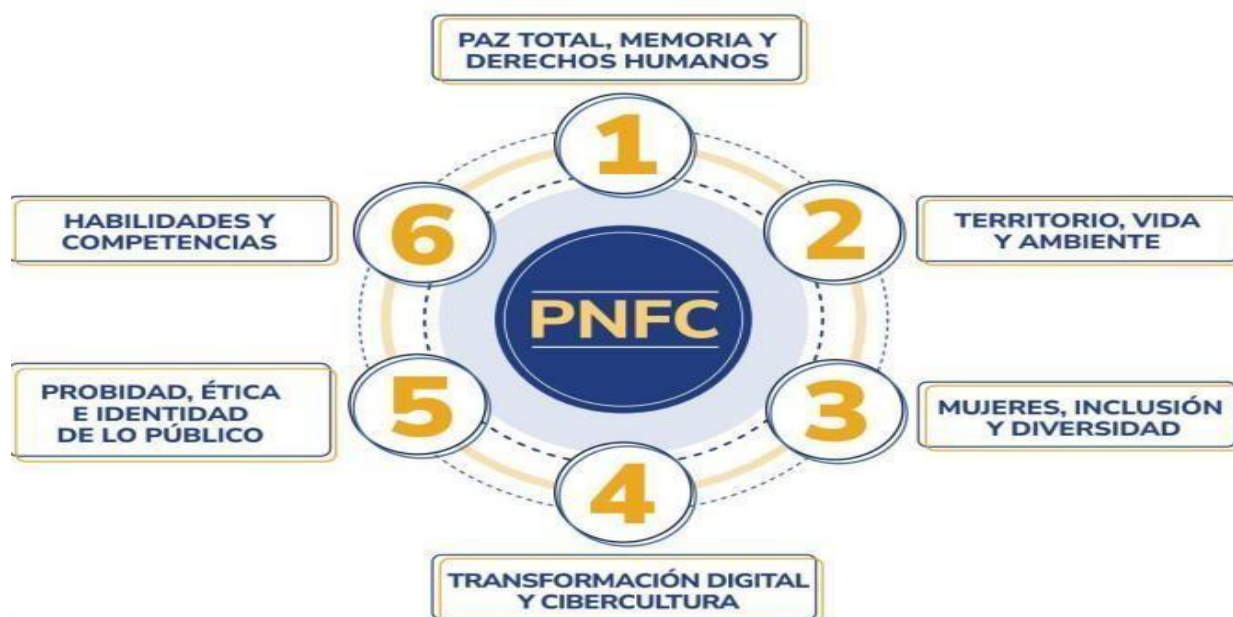
Fuente: www.corpocaldas.gov.co

7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El área de Talento Humano Corporativo 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:

- a. Revisión del documento DAFP constitutivo del plan de Capacitación Nacional 2023- 2030 e incluyó en su diagnóstico de necesidades de capacitación los ejes t e m á t i c o s 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;
- b. Eje 4: Transformación Digital y cibercultura; Eje 5: Probidad, Ética e identidad de lo público; Eje 6: Habilidades y Competencias.
- c. Análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2024.
- d. Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta diagnóstico de necesidades de capacitación 2025, remitida de manera electrónica a los servidores públicos de la Corporación.
- e. Resultados de las evaluaciones y observaciones realizadas por los participantes en las capacitaciones del PIC 2024 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.

7.1. 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	8,0%
Construcción de indicadores	12,0%
Evaluación de políticas públicas	7,0%
Diálogo y cooperación intergeneracionales	4,0%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	7,0%
Promoción y protección de los derechos humanos	7,0%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	8,0%
Resolución / mitigación de conflictos	17,0%
Comunicación interpersonal	22,0%
Construcción de redes	9,0%

7.2. 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	3,0%
Políticas públicas en la gestión socio-territorial	6,0%
Energías limpias y conflictos socioambientales	15,0%
Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	12,0%
Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio	8,0%
Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades	4,0%
Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	7,0%
Sistemas de información Geográfica en la gestión territorial	10,0%
Capacidad de gestión de conflictividades territoriales	7,0%
Servicio al ciudadano / orientación al servicio	13,0%
Lenguaje claro y comprensible	16,0%

7.3. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, 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	11,0%
Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, intersectorial y diferencial	8,0%
Comunicación asertiva	26,0%
Pensamiento crítico y estratégico	22,0%
Resolución de conflictos	24,0%
Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres.	8,0%

7.4. 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	10,0%
Desarrollo de competencias digitales	13,0%
Gobierno Digital	8,0%
Industria 4.0 y su relación con el Estado	7,0%
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	15,0%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	12,0%
Análisis de datos para territorios	10,0%
Seguridad digital	11,0%
Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	16,0%

7.5. 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	10,0%
Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	18,0%
Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	17,0%
Programa de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	15,0%
Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	20,0%
Principios de la Función Pública	21,0%


7.6. 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	19,0%
Resolución de conflictos	16,0%
Trabajo en equipo	16,0%
Inteligencia Emocional	19,0%
Gestión del Talento Humano por Competencias	12,0%
Liderazgo efectivo	18,0%

7.7. Temáticas adicionales

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Plataforma estratégica Corporativa	8,0%
Contratación pública / Supervisión e Interventoría de Contratos	10,0%
Sistemas integrados de gestión	8,0%
Inglés (Lectura y Redacción)	16,0%
Herramientas ofimáticas	15,0%
Políticas ambientales	11,0%
Gestión documental	5,0%
Innovación	10,0%
Técnicas de redacción	15,0%
Otras temáticas	3,0%

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	Version: 1	Página 23 de 31	Código: DH-BC-DA-003

8. PROYECTOS/ESTRATEGIAS/RUTA

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 groclimático
	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
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Asuntos Ambientales, Sectorial y Urbana
	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
	Cambio Climático
	Carbono Neutralidad
	Soluciones basadas en la Naturaleza para el desarrollo sostenible y resiliente en Colombia
	Negocios Verdes
	Pago por Servicios Ambientales - PSA
	Bosques, Biodiversidad Y Servicios Ecosistemáticos
	Convenio BID - UNAB
	Deforestación en Colombia
	Gestión Integral del Recurso Hídrico
	Fortalecimiento de capacidades para el manejo de conflicto por el agua
	Subdirección de educación participación
	Maestros de vida

ENTIDAD	CURSOS OFERTA DE CAPACITACIÓN
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP	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
	Diplomado: Innovación en el sector público
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	Curso de integridad
	Curso MIPG
	Curso: Trato digno con enfoque étnico diferencial
	Inducción y reinducción
	Empleo público
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN – DNP-	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
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE-	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)
	Diseño y construcción de indicadores
UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS FINANCIERO -UIAF	Módulo introductorio de riesgos
	Riesgos corrupción y lavado de activos de la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF-

9. CRONOGRAMA

En el cronograma de inducción y reintroducción en Corpocaldas, se tienen programadas las siguientes capacitaciones:

No.	Actividad	Meta	Inicio	Fin	Responsable	Evidencia	Recursos	% de ejecución
1	Inducción y reintroducción CAVR Montelindo. TEMAS: 1. Emergencias. 2. Plan de bienestar. 3. Código de Integridad. 4. Conflicto de intereses. 5. Política de Equidad de la Mujer. 6. Inducción SST. 7. Riesgo Público. 8. Riesgo Psicosocial. 9. Seguridad de la información. 10. Gestión documental-Admiarchi. 11. SGI.	90% funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025	Líder Talento Humano Corporativo Líder Subproceso Bienestar y Capacitación Técnico Talento Humano Corporativo Líder SST	Listas de asistencia / Registro fotográfico	2.000.000	90%
2	Inducción y reintroducción CRFSOC Victoria. TEMAS: 1. SGI. 2. Plan de bienestar. 3. Código de Integridad. 4. Conflicto de intereses. 5. Política de Equidad de la Mujer. 6. Inducción SST. 7. Riesgo Público. 8. Riesgo Psicosocial.	90% funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025	Líder Talento Humano Corporativo Líder Subproceso Bienestar y Capacitación Técnico Talento Humano Corporativo Líder SST	Listas de asistencia / Registro fotográfico	2.000.000	90%

 Corpocaldas Corporación Autónoma Regional de Caldas	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Versión: 1	Página 1 de 31	Código: GH-BC-DA-002

No.	Actividad	Meta	Inicio	Fin	Responsable	Evidencia	Recursos	% de ejecución
	9. Seguridad de la información. 10. Gestión documental-Admiarchi. 11. Emergencias.							
3	Funcionarios sede Central TEMAS: 12. SGI. 13. Plan de bienestar. 14. Código de Integridad. 15. Conflicto de intereses. 16. Política de Equidad de la Mujer. 17. Inducción SST. 18. Riesgo Público. 19. Riesgo Psicosocial. 20. Seguridad de la información. 21. Gestión documental-Admiarchi. Emergencias	70% funcionarios capacitados y técnicos de Municipios	07/03/2025	31/12/2025	Líder Talento Humano Corporativo Líder Subproceso Bienestar y Capacitación Técnico Talento Humano Corporativo Líder SST	Certificado aprobación del curso - Micrositio Aula TIC	Micrositio Aula TIC	70%
4	PQRSD	90% funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025	Líder Talento Humano Corporativo	Listas de asistencia / Registro fotográfico	8.000.000	90%
5	Atención al ciudadano	25 funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025	Líder Subproceso Bienestar y Capacitación		0	80%
6	Comunicación asertiva	90% funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025			8.000.000	90%
7	Trabajo en Equipo	25 funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025	Técnico Talento Humano Corporativo		0	80%
8	Herramientas básicas de Microsoft	18 funcionarios capacitados	07/03/2025	31/12/2025	Líder SST		0	80%
9	Excel Básico		07/03/2025	31/12/2025			0	80%
10	Excel y Power BI		07/03/2025	31/12/2025			1.500.000	100%
11	Excel Avanzado		07/03/2025	31/12/2025			0	80%

No.	Actividad	Meta	Inicio	Fin	Responsable	Evidencia	Recursos	% de ejecución
12	Gastronomía		07/03/2025	31/12/2025			2.000.000	80%
13	Artesanías		07/03/2025	31/12/2025			2.000.000	80%

10. RECURSOS

El presupuesto para la ejecución del Plan en la vigencia 2025 es de \$150.000.000.

11. PLAN DE COMUNICACIONES

Se efectúa socialización por el correo corporativo, intranet y Corpocaldas Comunica.

12. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN


Seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el Plan por parte del líder del subproceso Bienestar y Capacitación a través de las siguientes estrategias: Seguimiento y control al cronograma de ejecución, identificando las actividades que se deben desarrollar durante el año, los responsables, fecha prevista de cumplimiento, avance mensual, medición de los indicadores y desviaciones que se puedan presentar.

Seguimiento al estado de implementación del plan por parte del subdirector Administrativo y Financiero en el marco de las reuniones de grupo primario.

Elaboración y envío del informe semestral del plan al área de Planeación institucional con el cronograma de actividades programadas y el comportamiento de los indicadores.

Seguimiento al estado de implementación del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, son los siguientes:

 Corpocaldas <small>Corporación Autónoma Regional de Caldas</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Versión: 1	Página 3 de 31	Código: GH-BC-DA-002

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

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
01	Enero 27 de 2025	Versión inicial del Plan de Plan Institucional de capacitación