



## Plan Institucional de Capacitación -PIC

### Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ

**VIGENCIA 2022**





## CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	7
2.1. Objetivos Específicos .....	7
3. MARCO CONCEPTUAL.....	8
4. DIAGNOSTICO.....	12
4.1 Diagnóstico de necesidades con los funcionarios.....	12
4.3 Diagnóstico de necesidades de la Corporación según Control Interno.....	18
4.4 Diagnóstico de necesidades de la Corporación según resultados de la evaluación de desempeño laboral.....	19
5. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION 2022 DE CONFORMIDAD CON SUS EJES .....	20
6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC 2022.....	22



## INTRODUCCION

El plan de capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Quindío tiene como objetivo mejorar la calidad de la prestación del servicio a la comunidad, a través de un mecanismo que garantice la instalación concreta y duradera de competencias y capacidades específicas en los funcionarios.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público. La premisa que se ha planteado desde el plan nacional es: *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”*.

Para lograr lo anterior se establece que la priorización temática de plan de capacitación debe estar en marcado en los ejes de:

1. Gestión del conocimiento y la innovación,
2. Creación del valor público,
3. Transformación digital
4. Probidad y ética de lo público.

Es importante resaltar que dicha priorización temática surge a partir del diagnóstico de necesidades realizado a nivel de los funcionarios, las dependencias y las necesidades identificadas en la Entidad.



## 1. MARCO NORMATIVO

La construcción del PIC de la CRQ tiene como referente el siguiente marco normativo:

- Decreto 1567 de agosto 5/1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. El cual en su Artículo 4. Definición de capacitación expone que:

*"Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"*

- Ley 909 de septiembre 23/ 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en su Artículo 15 expone que *"Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."*



De igual manera, en la Ley 909 de septiembre 23/ 2004 en su Artículo 36 expone como objetivos de la capacitación los siguientes:

*"1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

*2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño (...)"*

- Ley 1064 de Julio 26/2006, 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, donde expone en su artículo primero: *"Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"*
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, la cual compiló las normas relacionadas a la gestión del servicio público y bajo el tema tratado en este documento competen los siguientes artículos:
  - *"Artículo 2.2.9.1. planes de capacitación. Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*



*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."*

- *Artículo 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."*
  - *Artículo 2.2.9.3. Plan nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen."*
- Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en marzo del año 2020.



## 2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Orientar el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, fortaleciendo las competencias y la calidad de vida laboral y afianzando el sentido de pertenencia para mejorar el servicio, con el fin de mejorar las habilidades, conocimientos y valores de los servidores.

### 2.1. Objetivos Específicos

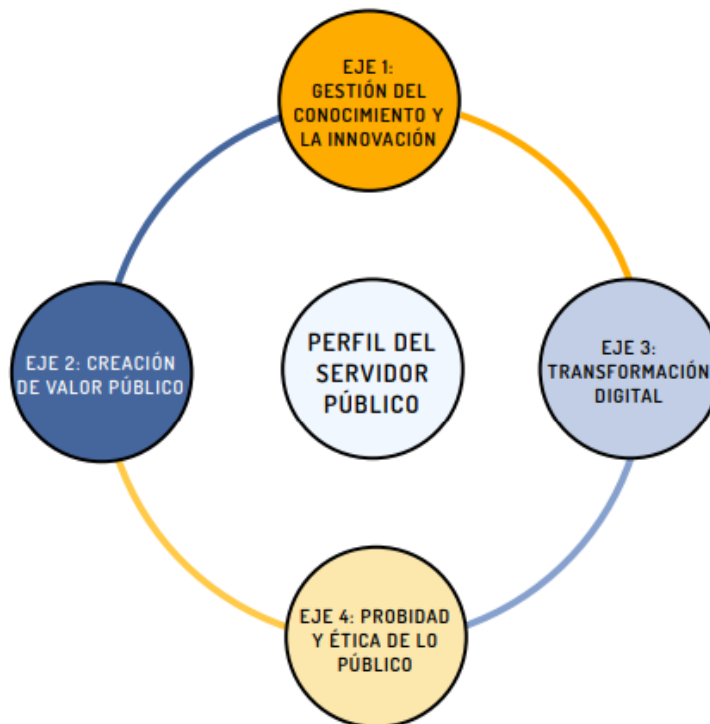
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos. Desde el Ser, saber y hacer.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer la capacidad colectiva para el logro de los objetivos institucionales.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Partimos de las siguientes preguntas: ¿Para qué capacitar?, ¿A quiénes capacitamos?, ¿En qué capacitamos?

El Plan Institucional de capacitación se enmarca en el objetivo estratégico de orientar el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales fortaleciendo las competencias y la calidad de vida laboral y afianzando el sentido de pertenencia para mejorar el servicio, para mejorar sus habilidades, conocimientos y valores de los servidores.

Es importante tener los ejes temáticos propuestos por el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030 los cuales son:



**Gestión del conocimiento y la innovación**, la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones,





mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

**Creación del valor de lo público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la



necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

**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.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las



herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

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

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Para la transformación ética en el sector público es necesaria la apropiación de diferentes hábitos por parte de los funcionarios públicos. En dicho proceso es indispensable la interacción de 3 variables: el deseo, el saber y la práctica. El desarrollo de este eje temático en el plan de capacitación debe estar orientado hacia estas 3 variables, con el objetivo de establecer hábitos sólidos en los funcionarios del sector públicos, los cuales estén orientados a la probidad e integridad del ejercicio de sus funciones.

**¿Para qué capacitar?** El PIC se enmarca en el objetivo estratégico de orientar el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, fortaleciendo las competencias y la calidad de vida laboral y afianzando el sentido de pertenencia



para mejorar el servicio, con el fin de mejorar las habilidades, conocimientos y valores de los servidores.

**¿A quiénes capacitamos?** A los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en primera instancia y funcionarios en condición de provisionalidad y contratistas siempre y cuando no genere gastos con cargo adicional al presupuesto institucional.

**¿En qué capacitamos?** En los componentes del Plan Institucional de capacitación, teniendo en cuenta el plan de acción y las necesidades de los funcionarios para desarrollar sus funciones y competencias.

## 4. DIAGNOSTICO

### 4.1 Diagnóstico de necesidades con los funcionarios

Se realizó diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de las funciones en los puestos de trabajo a través del formulario para la detección de necesidades de capacitación a partir de las funciones de puestos de trabajo incluido en la batería de preguntas de talento humano. En dicha encuesta participaron 87 personas de un total de 109 que componen la planta global de la CRQ. Es decir que el 79.1% de los funcionarios participaron en el diagnóstico de necesidades por puesto de trabajo.

Se les preguntó a los funcionarios sobre los temas de capacitaciones que deben ser priorizados según sus funciones, según la necesidad de la dependencia a la que hacen parte y según la necesidad de la Corporación. Como resultado, los funcionarios mencionaron 131 temas diferentes de capacitación ilustrados en la siguiente tabla:



No	Tema de Capacitación	No de funcionarios que priorizaron el tema
1	Normatividad ambiental	30
2	Código de integridad	24
3	Gestión documental - Archivo - instrumentos archivísticos	22
4	Atención al cliente	19
5	Contratación estatal	19
6	Excel avanzado	18
7	Trabajo en equipo	18
8	Sig - cartografía	12
9	Proceso sancionatorio ambiental	10
10	Auditorías	9
11	MIPG	9
12	Argis	8
13	Comunicación asertiva	8
14	Gestión del riesgo	8
15	Manejo del estrés	7
16	Ofimática	7
17	Educación ambiental	6
18	Gestión de calidad	6
19	Indicadores de impacto	6
20	Liderazgo	6
21	Manejo de residuos	6
22	Determinantes ambientales	5
23	Ordenamiento territorial	5
24	Protección del medio ambiente	5
25	Redacción	5
26	Conflicto de intereses	4
27	Derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos y la acción disciplinaria.	4
28	Estructura de la corporación	4
29	Gestión del talento humano	4
30	Participación ciudadana	4
31	Planeación estratégica	4
32	SECOP II	4
33	Economía circular	3
34	Elaboración de informes	3
35	Gestión ambiental	3
36	Inglés	3



No	Tema de Capacitación	No de funcionarios que priorizaron el tema
37	Norma de olor	3
38	Pct	3
39	Rendición de cuentas	3
40	Word avanzado	3
41	Administración de recursos	2
42	Bio-economía	2
43	Colombia compra eficiente	2
44	Contabilidad	2
45	Cuota parte pensional	2
46	Derechos de petición	2
47	Ergonomía y postura	2
48	Evaluación de la gestión	2
49	Gestión de cartera	2
50	Gestión de proyectos	2
51	Identificación de especies forestales maderables dimensionadas	2
52	Inteligencia emocional	2
53	Licenciamiento ambiental	2
54	Manejo básico de estaciones hidrometeorológicas	2
55	Marco tarifario prestación del servicio de alcantarillado	2
56	Mercadeo	2
57	Metrología básica	2
58	Modelación de calidad del agua	2
59	Plan anual de adquisiciones	2
60	Planeación pública	2
61	Presupuesto público	2
62	SIIF	2
63	Silvicultura	2
64	Sobretasa ambiental	2
65	Tramites ambientales	2
66	Administración de empresas	1
67	Administración del tiempo	1
68	Árbol en riesgo	1
69	autoestima	1
70	Beesoft	1
71	Bienestar animal	1
72	Buenas prácticas de laboratorio	1
73	Calidad (14001-17025)	1



No	Tema de Capacitación	No de funcionarios que priorizaron el tema
74	Calidad del aire	1
75	CHIP	1
76	Cobro coactivo	1
77	Código de colores	1
78	Compostaje demostrativo	1
79	Comprensión de lectura	1
80	CPACA	1
81	Creatividad e innovación	1
82	Curso de primeros auxilios veterinarios.	1
83	Derecho procesal ambiental	1
84	Descuentos tributarios tasas ambientales orden nacional	1
85	Energías alternativas	1
86	Estadística para laboratorios	1
87	Estudio de títulos	1
88	Función pública	1
89	Funciones de las CARS	1
90	Gestión administrativa y financiera	1
91	Gestión de conflictos	1
92	Gestión del riesgo de desastres	1
93	Gestión integral de residuos solidos	1
94	Inducción	1
95	Informes técnicos en marco de procesos sancionatorios.	1
96	Interpretación Normativa	1
97	Ley 734 de 2002	1
98	Ley disciplinaria y archivo.	1
99	Manejo de bibliotecas	1
100	Manejo de equipos de calidad de aire	1
101	Manejo de fauna silvestre	1
102	Manejo de inventarios	1
103	Manejo de productos de limpieza	1
104	Manejo de viveros	1
105	Matriz de riesgo	1
106	Modelación de cuencas hidrográficas.	1
107	Normas internacionales de contabilidad	1
108	Normatividad en gestión de riesgo de desastres	1
109	Normatividad financiera	1
110	Oratoria	1

No	Tema de Capacitación	No de funcionarios que priorizaron el tema
111	Ortografía	1
112	PGIRS	1
113	Planeación ambiental	1
114	Planes de mejoramiento	1
115	Planes de negocio	1
116	Política de residuos	1
117	Presentación personal	1
118	Realización de proyecto	1
119	Regalías	1
120	Régimen salarial	1
121	Reglamento técnico ambiental y de saneamiento	1
122	Regulación ambiental del sector minero.	1
123	Residuos o desechos peligrosos	1
124	Seguridad en el trabajo	1
125	Separación en la fuente	1
126	SIRECI	1
127	Sistemas de información	1
128	Socialización acervo bibliográfico	1
129	Socialización control interno	1
130	Supervisión de contratos	1
131	Terapia ocupacional	1

Con base en la tabla anterior se identifica que los temas de capacitación que prevalecen en la detección de necesidades de capacitación realizada con los funcionarios son:

- Normatividad ambiental
- Código de integridad
- Gestión documental – Archivo – instrumentos archivísticos
- Atención al cliente
- Contratación estatal
- Excel Avanzado
- Trabajo en equipo
- SIG – cartografía





- Proceso sancionatorio ambiental

Por otra parte, se indagó sobre los posibles obstáculos para la participación en las actividades de capacitación y los resultados son los siguientes:



Evidenciándose que el principal obstáculo en la participación de las actividades de capacitación es que las actividades se cruzan con otras actividades laborales. De igual manera se identifica que los dos siguientes obstáculos referenciados son la falta de tiempo y la carga laboral.

Identificándose de esta manera que los funcionarios de la CRQ presentan múltiples responsabilidades y ocupaciones laborales que dificulta la participación en las actividades de capacitación.

Sin embargo, es preciso resaltar que el 14% de los funcionarios encuestados, manifiestan que no tienen ningún obstáculo para participar de las actividades.

## 4.2 Diagnóstico de necesidades por dependencias

Se realizó diagnóstico de necesidades de capacitación en las diferentes dependencias de la Corporación, donde se solicitó a los subdirectores y jefes de oficina que relacionaran los 3 temas de capacitación a ser tenidos en cuenta en el PIC 2022 según las necesidades de la dependencia.

Es importante resaltar que se recibieron respuestas de la Subdirección de gestión Ambiental, la Subdirección Administrativa y financiera, de la oficina asesora de procesos sancionatorios ambientales y procesos disciplinarios y la oficina asesora de Control Interno. A continuación, los temas priorizados por las dependencias anteriormente mencionadas:

Dependencia	Temas
Subdirección Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo y cruce de información financiera con los POAI</li> <li>• Ruta financiera para el proceso de pago de cuentas</li> <li>• Derechos y deberes del funcionario público.</li> </ul>
Subdirección de Gestión Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economía circular</li> <li>• Huella de Carbono</li> <li>• Articulación Ecosistema en las cuencas</li> </ul>
Oficina asesora de procesos sancionatorios ambientales y procesos disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho ambiental</li> <li>• Derecho disciplinario</li> <li>• Derecho procesal o probatorio</li> </ul>
Oficina asesora de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoria.</li> <li>• Administración o gestión del riesgo.</li> <li>• Contratación</li> </ul>

#### 4.3 Diagnóstico de necesidades de la Corporación según Control Interno

Se solicitó a la oficina asesora de Control Interno que relacionara los temas que deben ser priorizados en el PIC 2022 según los seguimientos y evaluaciones realizadas por la oficina. Los temas priorizados para la entidad por Control interno son:

- Estrategia de rendición de cuentas
- Servicio al ciudadano y atención incluyente
- Estrategia de participación Ciudadana y control social
- Ley de transparencia y acceso a la información
- Racionalización de tramites
- Conflicto de intereses
- Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

#### 4.4 Diagnóstico de necesidades de la Corporación según resultados de la evaluación de desempeño laboral.

Se realizó diagnóstico de necesidades de capacitación, según los resultados de la evaluación de desempeño laboral, haciendo un énfasis en los resultados de las competencias comportamentales que obtuvieron una calificación aceptable y baja. A continuación, se relacionan las competencias comportamentales que tuvieron mayor prevalencia en calificaciones aceptable y bajo.



Se evidencia que las competencias en las que reinciden calificaciones aceptables y bajas son: Orientación de resultados, Adaptación al cambio, relaciones



interpersonales y aprendizaje continuo. Por lo cual se considera importante incluir en el PIC 2022 temas relacionados con las competencias comportamentales propiamente dichas. Por otra parte, se debe realizar seguimiento individual a las personas que obtuvieron dichas calificaciones con la intención de que participen en el PIC 2022.

## 5. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION 2022 DE CONFORMIDAD CON SUS EJES

### Gestión del conocimiento y la innovación:

Este eje temático se encuentra armonizado con el numeral 1 del ítem 5.11, líneas de trabajo contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2023, el cual se orienta a la formulación de programas de capacitación que responden a distintas variables identificadas en la caracterización del talento humano, comprende los siguientes temas:

1. Normatividad ambiental
2. Gestión documental – Archivo – instrumentos archivísticos
3. Manejo y administración de áreas de conservación
4. Ley de transparencia y acceso a la información
5. Economía circular
6. Huella de Carbono
7. Articulación Ecosistema en las cuencas
8. Derecho ambiental
9. Derecho disciplinario
10. Derecho procesal o probatorio
11. Manejo y cruce de información financiera con los POAI
12. Proceso de pago de cuentas
13. Riesgo biológico y Riesgo químico (**para personal de servicios generales**)



14. Seguridad vial (**para grupo de conductores**)
15. Manual de contratación y Supervisión.
16. Capacitación temáticas laboratorio de aguas: (Validación de métodos analíticos Cálculo de la incertidumbre, Elaboración e interpretación de cartas de control, Norma técnica 17025:2017, Tratamiento de hallazgos y no conformidades de 17025:2017 Estadística para laboratorios)

### **Creación del valor público:**

Este eje temático se encuentra armonizado con los numerales 1, 2,5 y 10, del ítem 5.11, líneas de trabajo contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2023, el cual se orienta a la formulación de programas de capacitación que responden a distintas variables identificadas en la caracterización del talento humano, comprende los siguientes temas:

1. Auditorias
2. Estrategia de participación Ciudadana y control social
3. Servicio al ciudadano y atención incluyente
4. Estrategia de rendición de cuentas
5. Racionalización de tramites
6. Orientación al resultado – organización laboral
7. Inducción y Reinducción
8. Adaptación al cambio
9. Contratación estatal
10. Gestión del riesgo
11. Derechos y deberes del funcionario publico
12. Liderazgo (**Para subdirectores, jefes de oficina, y asesores**)
13. Evaluación de desempeño (**Para subdirectores, jefes de oficina, y asesores**)
14. Actualización en el MIPG, el 100% de módulos para los roles de Líderes y Grupo MIPG (Gestionar capacitación a través de escuela virtual con el

DAFP).

15. Conocimientos en habilidades y competencias para afrontar los cambios normativos (Capacitación en generalidades de la administración pública, naturaleza y conceptos sobre planta de empleos, tipos de vinculación, mapa de procesos, Evaluación del desempeño, situaciones administrativas y Manual de Funciones y Competencias Laborales)

### Transformación digital

1. Apropiación y uso de herramientas tecnológicas para optimizar el trabajo
2. Excel Avanzado
3. SIG – cartografía

### Probidad y Ética de lo público

1. Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
2. Conflicto de intereses
3. Relaciones interpersonales
4. Demás acciones del plan de acción del código de integridad

## 6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC 2022

Definición	Cálculo	Meta	Periodicidad	Fuente
Nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el plan de capacitaciones.	(No. De ejecutados / No. De capacitaciones Programadas en el plan de capacitaciones para el año) x 100	100 %	Trimestral (indicador acumulado)	Evidencia de realización de cada actividad reposada en la carpeta del PIC 2022
Nivel de	Sumatoria total de	80 %	Trimestral	Información

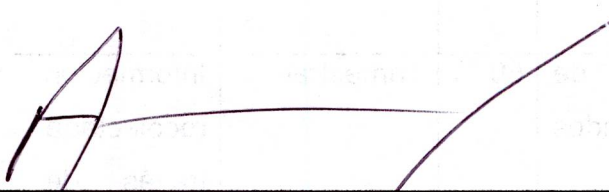


Definición	Cálculo	Meta	Periodicidad	Fuente
satisfacción de la capacitación	los resultados generales "Excelente y muy bueno" de las encuestas de satisfacción de la capacitación/ total de capacitaciones evaluadas x 100			recolectada a través de la encuesta de satisfacción de la capacitación.
Nivel de Eficacia de la Capacitación	Sumatoria total de los resultados generales "Excelente y muy bueno" de los cuestionarios de eficacia de la capacitación/ total de capacitaciones evaluadas x 100	60 %	Trimestral	Información recolectada a través de los cuestionarios de eficacia de la capacitación. Aplicado a los asistentes y jefes en 2 meses después de la capacitación.
Nivel de cobertura del plan de capacitaciones	No de funcionarios beneficiados por el plan de capacitaciones/ total de funcionarios de la CRQ x 100	70 %	Trimestral (Indicador acumulado)	Información recolectada a partir de los listados de asistencias y base de datos de manejo interno.



## Referencias bibliográficas

- Manual operativo del MIPG (2019).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, ESAP.

  
**ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboro: Henry Andrés Tovar, Psicólogo Contratista – Talento Humano SAF 

Revisó: Comisión de Personal 