

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA  
REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR**

**VIGENCIA 2025**

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 BENEFICIARIOS.....</b>	<b>9</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>9</b>
<b>4. RUTA DEL DISEÑO INSTITUCIONAL DEL PIC.....</b>	<b>9</b>
<b>5. MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2 MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>10</b>
<b>5.3 MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>12</b>
<b>5. EJES TEMÁTICOS Y DIMENSIONES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION – PNFC.....</b>	<b>16</b>
<b>6. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2025.....</b>	<b>20</b>
<b>6.1 PRIMERA FASE: SENSIBILIZACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>6.2 SEGUNDA FASE: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO).....</b>	<b>21</b>
<b>6.3 TERCERA FASE: PROGRAMACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>6.4 CUARTA FASE: ESTRUCTURA Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>6.4.1 ESTRUCTURA DE TEMÁTICAS .....</b>	<b>22</b>
<b>6.4.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON LOS MANDATOS LEGALES .....</b>	<b>25</b>
<b>6.4.3 INDUCCIÓN INSTITUCIONAL .....</b>	<b>26</b>
<b>6.4.4 REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....</b>	<b>27</b>
<b>6.4.5 APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC EN LA COMISIÓN DE PERSONAL .....</b>	<b>28</b>
<b>6.5 CUARTA FASE: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC .....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>29</b>



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

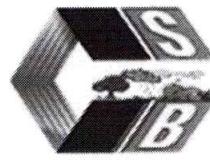
NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

---

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1. Normatividad.....</b>	10
<b>Tabla 2. Temas diagnósticos de necesidades de capacitación.....</b>	23
<b>Tabla 3. Capacitación de Acuerdo con los Mandatos Legales .....</b>	25
<b>Tabla 4. Temáticas Inducción .....</b>	26
<b>Tabla 5. Temáticas reinducción.....</b>	27
<b>Tabla 6. Indicadores .....</b>	28



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

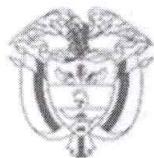
NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

---

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ruta del Diseño Institucional del PIC .....	10
Ilustración 2 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas. ....	13
Ilustración 3. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.....	16
Ilustración 4. Fases del Plan Nacional de Formación y Capacitación .....	20



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Subdirección Administrativa y Financiera

---

## PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se conceptualiza como una política en constante desarrollo, destinada a guiar los procesos de aprendizaje de los empleados de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar. Basado en un enfoque por competencias, este plan tiene como objetivo potenciar las habilidades, destrezas, valores y actitudes de los servidores públicos, promoviendo así una mayor competencia en sus funciones y un compromiso firme con la misión y visión de la entidad.

Al adoptar un enfoque de competencias, el PIC transforma la capacitación y formación tradicional mediante la creación de programas integrados con las necesidades específicas del desempeño diario de los empleados, superando la realización de eventos aislados que no se ajustan a la realidad institucional. El plan establece directrices para la formulación de proyectos de aprendizaje fundamentados en competencias y aplica una metodología de resolución de problemas y capacitación orientada a competencias.

En conformidad con el Decreto 1567 de 1998 y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar presenta su Plan Institucional de Capacitación para el año 2025. Este plan tiene como propósito fortalecer las competencias laborales, mejorar continuamente el desempeño profesional y ofrecer un servicio más eficiente tanto al ciudadano como al Estado.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La capacitación de los servidores públicos es crucial para la eficiencia y desarrollo de cualquier entidad, siendo fundamental en la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación diseña, ejecuta y supervisa los programas de formación para asegurar que el personal mantenga habilidades actualizadas frente a las nuevas tendencias de gestión pública. En un entorno cambiante, es vital que estos servidores estén al día con las últimas técnicas y desafíos en administración pública, ya que la implementación efectiva de políticas debe adaptarse a las metas y transformaciones del sector, tanto a nivel nacional como internacional.

Asimismo, la adecuada implementación de políticas públicas debe alinearse con los desafíos y metas de la Administración Pública, adaptándose a las nuevas tendencias nacionales e internacionales. En Colombia, es necesario no solo reformar y modernizar las estructuras del Estado, sino también establecer ciclos de mejora continua en la gestión pública para ajustarse a las dinámicas sociales y avanzar hacia el desarrollo. Esto incluye la selección de personal competente a través de concursos de méritos, el fortalecimiento de las competencias de los empleados y la promoción de una cultura organizacional basada en principios como la integridad, la productividad y la transparencia.

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es fundamental para atraer y retener a los profesionales más capacitados, desarrollar sus competencias laborales y fomentar comportamientos orientados a resultados concretos. Este enfoque asegura que las entidades estatales puedan ofrecer servicios públicos de calidad y gestionar eficazmente las políticas públicas. Por lo tanto, el talento humano se ha convertido en el núcleo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), destacando su importancia en el ciclo de vida de los servidores públicos y en el logro de los objetivos institucionales, mientras se actúa de manera responsable en los ámbitos laboral, legal y cultural.

Dentro del contexto de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, la capacitación y el desarrollo de los servidores públicos constituyen elementos clave para impulsar la innovación en el Estado. En consecuencia, promover una cultura de aprendizaje asegura que tanto las personas como las instituciones utilicen su principal recurso, el talento humano, para generar conocimiento y mantener un desempeño sobresaliente. Para lograr una gestión pública eficiente y robusta, se busca consolidar la información y facilitar la gestión

integral mediante directrices para el talento humano, lo que agiliza las operaciones, refuerza la cultura organizacional y fomenta la participación ciudadana.

De acuerdo con las nuevas directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la capacitación debe enfocarse en mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión pública. Para ello, es necesario ofrecer formación que abarque tanto la gestión pública como el fortalecimiento de competencias y la incorporación de nuevas tecnologías.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, desempeñará un papel crucial al fortalecer tanto la política de empleo público como la gestión estratégica del talento humano. Este plan se centrará en el desarrollo de las capacidades, habilidades y comportamientos de los servidores públicos con el fin de brindar un mejor servicio al ciudadano.

Por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) no solo promoverá el fortalecimiento de conocimientos esenciales, específicos y especializados, sino que también integrará en el proceso de desarrollo cognitivo y de habilidades las actitudes y comportamientos esperados de los servidores públicos. Así, se buscará no solo ampliar conocimientos y habilidades, sino también perfilar los comportamientos deseados para un desempeño óptimo en el servicio público.

Para lograr esto, se considerarán los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario<sup>12</sup>, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.).
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales del Decreto 815 de 2018, compiladas en el Decreto 1083 de 2015, entre otros.

## **2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

- Impulsar actividades de capacitación para mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, con el objetivo de fortalecer las competencias laborales de los funcionarios, contribuyendo así a los resultados institucionales y al fortalecimiento de una cultura organizacional centrada en la productividad, la gestión del conocimiento y la innovación.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Administrar el proceso de formación profesional mediante el enfoque de aprendizaje organizacional, con el propósito de optimizar el rendimiento tanto individual como grupal y fortalecer el desempeño institucional.
- Ejecutar el Plan de Capacitación en conformidad con las necesidades expresadas por los Servidores, las distintas áreas y la entidad en su totalidad.
- Capacitar a los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, para que puedan fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Cerrar la brecha entre las capacidades que un individuo aporta al servicio público, derivadas de su educación, formación profesional y experiencia, y las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
- Integrar a los nuevos funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar a la cultura organizacional y a la Función Pública mediante actividades de inducción, con el fin de fortalecer la cohesión cultural de la entidad y familiarizarlos con los aspectos técnicos específicos de su puesto.



**Ambiente**



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB**

**NIT. 806.000.327 – 7**

**Subdirección Administrativa y Financiera**

---

### **2.3 BENEFICIARIOS**

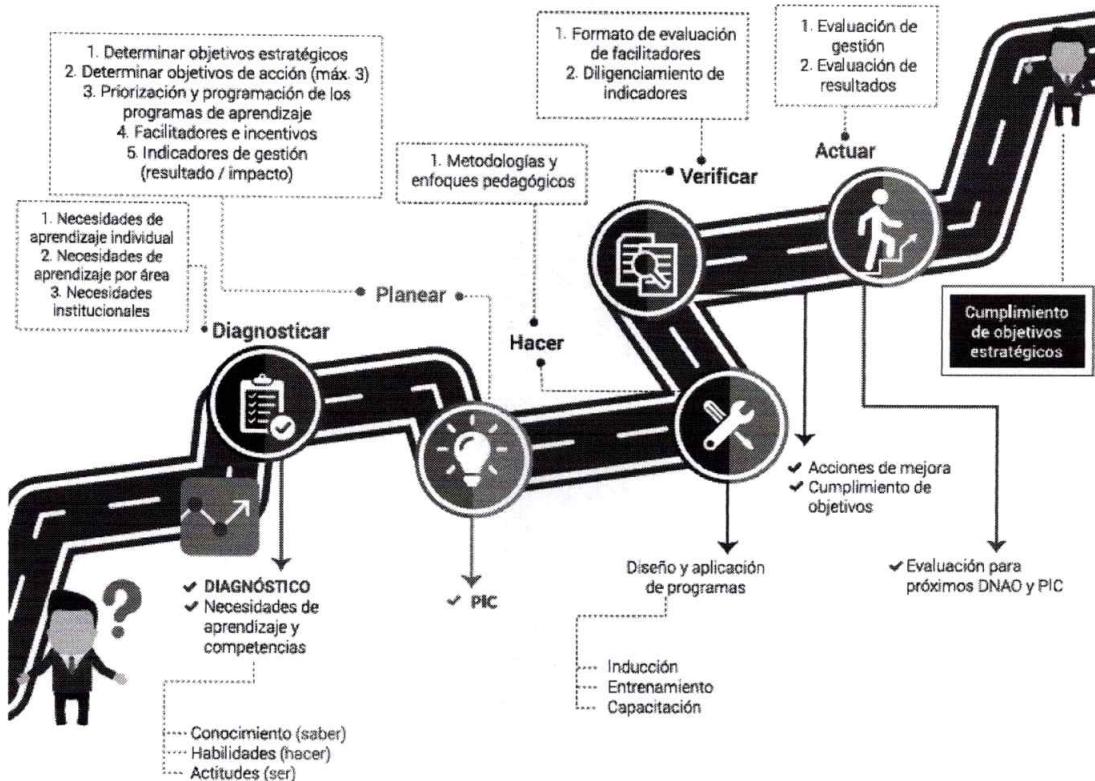
El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, de acuerdo con la normativa vigente: Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones “ Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998.

### **3. ALCANCE**

El componente de formación comienza con la identificación de las necesidades de capacitación en cada área y continúa con la implementación de programas de inducción, reintroducción, capacitación para los servidores públicos de la corporación. Este proceso culmina con la evaluación del impacto de las actividades de formación realizadas durante el periodo como del Plan Institucional de Capacitación vigente, todo ello con el objetivo de fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias de los empleados, garantizando equidad e igualdad en el acceso a la formación, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

### **4. RUTA DEL DISEÑO INSTITUCIONAL DEL PIC**

La siguiente ruta del diseño institucional del PIC permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, misional y organizacional detectadas, con el fin de potencializar las capacidades de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar.

**Ilustración 1. Ruta del Diseño Institucional del PIC**


**Fuente:** Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Pág. 29

## 5. MARCO DE REFERENCIA

### 5.2 MARCO NORMATIVO

Siguiendo las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno Nacional, la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar implementa el Plan Institucional de Capacitación, respaldada por la normativa pertinente.

**Tabla 1. Normatividad.**

NORMA	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53 3.	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
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	Por medio de los cuales se 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.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano.	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
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.
Circular Externa 100-010 de 2014	Permite incluir a los contratistas en los programas de inducción reinducción.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos

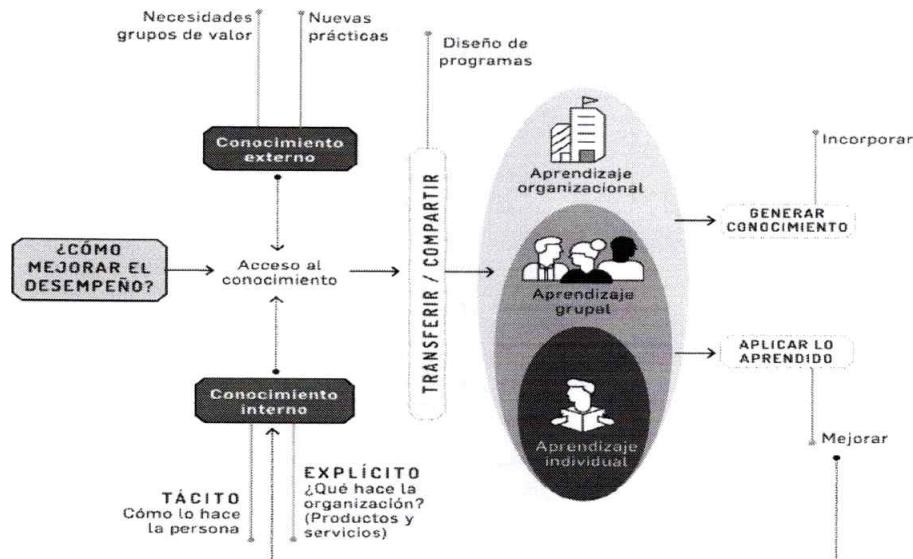
<b>2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)</b>	<i>niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.</i>
<b>Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, quedará así:</b>	<i>“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.”</i>
<b>Resolución 104 de 2020</b>	<i>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</i>
<b>Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.</b>	<i>Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.</i>

### **5.3 MARCO CONCEPTUAL**

Los siguientes conceptos o definiciones conceptuales son extraídos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública-ESAP.

**Aprendizaje Organizacional:** “Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional”.

**Ilustración 2 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas.**



**Fuente.** Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030.

**Capacitación:** "se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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 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 (Decreto Ley 1567 de 1998, Art.4).

**Competencias Laborales:** "es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores,

actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. "Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluyen los siguientes componentes:

- a) Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.
- b) Las competencias funcionales del empleo.
- c) Las competencias comportamentales.

Las competencias laborales son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

**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).

**Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

**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 DAFFP).

**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.

**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.

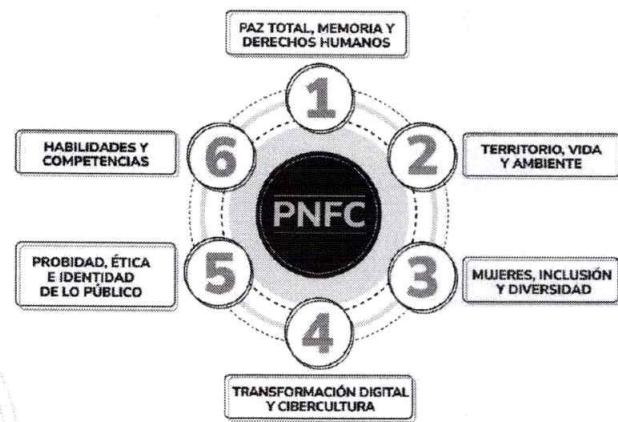
**Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

**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)

## **5. EJES TEMÁTICOS Y DIMENSIONES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION – PNFC**

La jerarquización de temas propuesta para las entidades públicas se fundamenta en las capacidades y conocimientos delineados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Este plan integra seis ejes temáticos, diseñados para enriquecer la formación y, consecuentemente, mejorar el desempeño de los servidores públicos a través de su desarrollo integral, orientando así el ejercicio de sus funciones. Los ejes temáticos establecidos son los siguientes:

**Ilustración 3. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.**



**Fuente:** Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030.

### **Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos**

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

### **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. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

### **Eje 3: Mujeres, Inclusión 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 (5) 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.

### **Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura**

La capacitación y la formación de las y 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.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado

y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

#### **Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es 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.

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 San una preocupación creciente en muchos 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.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, 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.

Ahora bien, “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.

#### **Eje 6: Habilidades y competencias**

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo 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.

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.

*“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.*

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo 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.

## **6. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2025**

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, se realizaron diversas actividades destinadas a identificar las necesidades formativas actuales tanto de los servidores públicos como de la entidad en su conjunto.

El Plan Institucional de Capacitación 2025 se diseña teniendo en cuenta la normatividad a través de las siguientes etapas:

1. Sensibilización.
2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO): - Aplicación de las encuestas de detección de necesidades. -Análisis y consolidación de información. -Priorización de las necesidades de capacitación.
3. Programación.
4. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
5. Verificación o evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

**Ilustración 4. Fases del Plan Nacional de Formación y Capacitación**



**Fuente:** Elaboración propia – Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar.

### **6.1 PRIMERA FASE: SENSIBILIZACIÓN**

- Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Se presentó el Plan de Capacitación a la Comisión de Personal en sesión del 27 de diciembre del 2024.

### **6.2 SEGUNDA FASE: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)**

Atendiendo los lineamientos indicados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación de Función Pública, se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, teniendo en cuenta los siguientes insumos, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad:

- Consolidado de las encuestas de detección de necesidades de aprendizaje organizacional dirigidas a los jefes de Área.
- Análisis de las encuestas de detección de necesidades de capacitación.
- Diagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano (GETH).
- Necesidades planteadas por la Alta Dirección.

### **6.3 TERCERA FASE: PROGRAMACIÓN**

En esta fase se realiza la planeación para la priorización de los recursos asignados. Una vez realizado el estudio de mercado, se ejecutará aquellas capacitaciones que resulten viables presupuestalmente.

## **6.4 CUARTA FASE: ESTRUCTURA Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad. El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la vigencia 2025, se programarán a través de diplomados, cursos, seminarios o talleres, en modalidad presencial y/o virtual con Entidades que cuenten con acreditación de alta calidad, los recursos logísticos, salones, equipos, expertos, temáticas, facilitadores, coach y operadores logísticos. Adicionalmente se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: ESAP, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, DAFP, ARL, CNSC, entre otras

### **6.4.1 ESTRUCTURA DE TEMÁTICAS**

Para conocer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar para la vigencia PIC-2025, se aplicó la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación dirigida a todos los servidores públicos de la entidad en sus diferentes niveles.

Las encuestas fueron enviadas a través de los correos institucionales de cada funcionario de la entidad, teniendo en cuenta las habilidades y conocimientos desde las dimensiones del saber, saber-hacer y saber-ser.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades se priorizarán en el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, en la tabla 2 se encontrarán las siguientes temáticas y actividades de capacitación en cada uno de los ejes establecidos que agregarán valor a la formación capacitación de los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

**Tabla 2. Temas diagnósticos de necesidades de capacitación**

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACION
<b>EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	<b>Saber – Hacer</b>	-Protección y cuidado de las vidas.
	<b>Saber ser</b>	-Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio. -Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
<b>EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</b>	<b>Saber</b>	-Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía. -Energías limpias y conflictos socioambientales. -Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	<b>Saber – Hacer</b>	-Cambio climático.
	<b>Saber ser</b>	-Adaptabilidad al cambio. -Comunicación asertiva y no violenta.
	<b>Saber</b>	-Liderazgo femenino. -Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
<b>EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b>	<b>Saber – Hacer</b>	-Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
	<b>Saber ser</b>	-Resiliencia. -Empatía.
	<b>Saber</b>	-Servidor público 4.0.
<b>EJE 4: TRANSFORMACIÓN</b>	<b>Saber</b>	



**COLOMBIA**  
POTENCIA DE LA  
**VIDA**

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB



**Ambiente**



NIT. 806.000.327 - 7

Subdirección Administrativa y Financiera

<b>DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	<b>Saber – Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo virtual.</li> <li>-Teletrabajo.</li> <li>-Seguridad digital.</li> <li>-Automatización de procesos.</li> </ul>
	<b>Saber ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Adaptación al cambio.</li> <li>-Trabajo en equipo.</li> </ul>
<b>EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</b>	<b>Saberes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia).</li> <li>-Comunicación asertiva.</li> <li>-Programación neurolingüística asociada al entorno público.</li> </ul>
	<b>Saber ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Honradez.</li> <li>-Transparencia.</li> <li>-Participación ciudadana y rendición de cuentas</li> <li>-Legalidad.</li> <li>-Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.</li> <li>-Objetividad.</li> </ul>
<b>EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b>	<b>Saberes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pensamiento crítico.</li> <li>-Pensamiento analítico.</li> <li>-Gestión documental.</li> <li>-Comunicación digital.</li> <li>-Creatividad e innovación.</li> </ul>
	<b>Saber – Hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Liderazgo efectivo.</li> <li>-Comunicación efectiva y asertiva.</li> </ul>
	<b>Saber ser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo en equipo.</li> <li>-Inteligencia emocional.</li> <li>-Resiliencia, tolerancia.</li> <li>-Aprendizaje continuo.</li> <li>-Adaptación al cambio.</li> </ul>

		-Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.
--	--	--

#### **6.4.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON LOS MANDATOS LEGALES**

La entidad debe determinar sus necesidades de aprendizaje a partir de los mandatos legales, entre los que se destacan la ley de transparencia y el derecho de acceso a la información pública entre otras.

Así mismo, tenemos que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 160 de 2014, es deber de la administración realizar capacitaciones a los servidores públicos en negociación colectiva. Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas anteriormente está sujeta a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

*Tabla 3. Capacitación de Acuerdo con los Mandatos Legales*

TEMATICAS	REQUERIMIENTO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	DECRETO 160 DE 2014
GOBIERNO DIGITAL: Directrices de accesibilidad web, elaboración de documentos accesibles, nuevos estándares de transparencia y divulgación de contenidos, seguridad digital y datos abiertos.	SUBSECRETARÍA DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y SECRETARÍA TIC
Curso virtual del DAFF integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	FURAG
Curso virtual del DAFF Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	FURAG

Adicionalmente se tienen contempladas las siguientes actividades:

- Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.
- Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar o si las dependencias interesadas cuentan con los recursos para costearlas, de ser así, informarán previamente que estas actividades sean tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC.
- Se gestionará con entidades tales como el DAFF, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, entre otras, capacitaciones para los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2025, se adoptará por medio Decreto y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.

#### **6.4.3 INDUCCIÓN INSTITUCIONAL**

El programa de inducción está diseñado para los nuevos servidores públicos que se incorporan a la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, con el propósito de reforzar la cultura organizacional y el sistema de valores, así como de fomentar la identidad y el sentido de pertenencia hacia la entidad. Para el año 2025, se han previsto jornadas de inducción que abordarán temas clave sobre la entidad, con el objetivo de proporcionar a los nuevos empleados una comprensión integral del contexto organizacional.

**Tabla 4. Temáticas Inducción**

<b>TEMÁTICAS INDUCCIÓN</b>	
<b>1. Visión y Misión</b>	<b>8. Atención al Ciudadano y Transparencia</b>
<b>2. Valores institucionales</b>	<b>9. Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo Coppast</b>

3. Estructura organizacional	10. Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG
4. Derechos y deberes de los servidores públicos	11. Acoso laboral
5. Planes de Talento Humano	12. Conflicto de interés
6. Gestión Documental	13. Ley de transparencia y lucha contra la corrupción
7. Caja de compensación Familiar	14. Comité de convivencia laboral

#### 6.4.4 REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Este programa está dirigido a todos los servidores públicos y tiene como objetivo facilitar su adaptación a la cultura organizacional, así como informarles sobre los cambios en normativas, procesos, reglamentos y otras modificaciones significativas que podrían impactar el desempeño de sus funciones y obligaciones contractuales. Estas jornadas se llevan a cabo cada dos años o cuando ocurran los cambios mencionados anteriormente.

A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos y como mínimo debe contener las siguientes temáticas:

**Tabla 5. Temáticas reinducción**

TEMÁTICAS REINDUCCIÓN	
1. Visión y misión	5. Comité de convivencia laboral
2. Estructura organizacional	6. Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo Coppast
3. Valores institucionales	7. Conflicto de Interés y acoso laboral
4. Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG	8. Ley de Transparencia y Lucha contra la Corrupción

#### **6.4.5 APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC EN LA COMISIÓN DE PERSONAL**

De acuerdo con el acta de reunión 27 de diciembre del 2024, con representantes de la Comisión de Personal en la que se presentó y aprobó el Plan Institucional de Capacitación para la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar para la vigencia 2025.

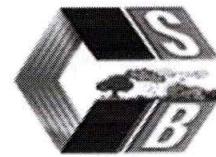
#### **6.5 CUARTA FASE: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC**

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del PIC son los siguientes:

**Tabla 6. Indicadores**

<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>
Eficiencia del Plan de Capacitación	(Número de Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Planificadas)
Cobertura de la Capacitación	Número de Personas que asistieron a la capacitación/Número de personas convocadas
Impacto de la Capacitación	Número de Personas con evaluación superior a 90 /Total de personas evaluadas



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

---

## ANEXOS

Anexos N° 1 Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2025  
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR



---

**COMISION DE PERSONAL- CSB**  
**ACTA N° 01**

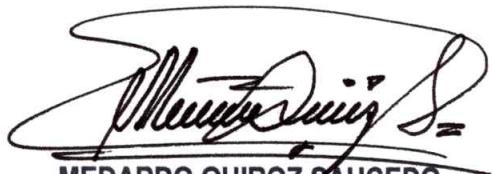
El 27 de diciembre de 2024, siendo las 3:30 p.m. se reunieron en la sala de junta de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB -, los cuatro (4) funcionarios representantes principales de los empleados y de la administración de la CSB, de acuerdo a la resolución No. 232 del 04 de mayo de 2023.

**ORDEN DEL DIA**

- 1). SALUDO DE BIENVENIDA DEL SECRETARIO DE LA COMISION DE PERSONAL DE LA CSB, DR. EMILDO JOSE HERNANDEZ HERNANDEZ.**
- 2). LLAMADO A LISTA Y VERIFICACION DEL QUORUM.**
- 3). LECTURA, ANALISIS Y REVISION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CSB – VIGENCIA 2025, PARA SU APROBACION.**
- 4). CLAUSURA DE LA REUNIÓN.**

**DESARROLLO**

- 1). El Secretario de la Comisión de Personal de la CSB, da el saludo de bienvenida a los comisionados que integran la Comisión de Personal de la CSB y hace un recuento del proceso que se llevó a cabo para la conformación de la Comisión de Personal de la CSB. Periodo 2023 - 2025**
- 2). Se llamó a lista y se verificó el quórum, donde se constató la asistencia de cuatro (4) comisionados principales de la Comisión de Personal de la CSB, verificándose que había Quórum, procediéndose a darle continuidad a la reunión.**
- 3). MEDARDO QUIROZ SAUCEDO, presidente de la Comisión de Personal, da lectura al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CSB – VIGENCIA 2025, una vez leído, analizado y revisado el plan en mención, se procedió a dar inicio a la votación para la aprobación del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CSB – VIGENCIA 2025, dando como resultado su aprobación con una votación unánime de cuatro (4) votos.**
- 4). CLAUSURA DE LA REUNIÓN.** Agotado el orden del día se dio por terminada la reunión de la Comisión de Personal de la CSB, a las 4:30 pm del día 27 de diciembre de 2024 en la sala de junta de la CSB.



**MEDARDO QUIROZ SAUCEDO**

Presidente o Comisión de Personal CSB



**EMILDO JOSE HERNANDEZ HERNANDEZ**

Secretario Comisión de Personal CSB