



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las que le fueron conferidas en el numeral 8° del artículo 29 de la ley 99 de 1993,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos 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.

Que el Decreto 1227 de 2005, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, señalando los procedimientos y aspectos a considerar en los planes de Capacitación de las entidades públicas.

Que la Ley 1064 de 2006, dicta 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.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su título 9 artículo 2.2.9.1. Indica los procedimientos para la elaboración de los planes de capacitación de las entidades públicas.

Que la Ley 1952 de 2019 en los numerales 3 del Artículo 37 dispone que es derecho de los servidores públicos recibir Capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3º indica que el literal g) del artículo 6º del Decreto Lay 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servidor público, los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Resolución No 104 de 2020 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Que teniendo en cuenta la ley y los decretos descritos en los considerandos anteriores se hace necesario por parte de la Corporación aprobar el Plan institucional de Capacitación de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA - CORPOGUAJIRA para la vigencia 2021.

Que en merito de lo anteriormente expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA - CORPOGUAJIRA para la vigencia del 2021, el cual comprende:

1. INTRODUCCIÓN:

La Ley 909 en su artículo 36 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos 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.

De igual manera el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación, y establece la obligación de las entidades públicas de identificar las necesidades de capacitación de sus funcionarios de manera colectiva e individual.



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

Lo anterior se respalda con lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015, en su título 9, correspondiente a la capacitación de los empleados públicos, precisando en su artículo 2.2.9.1. los procedimientos para la elaboración de los planes de capacitación.

La Corporación Autónoma Regional de la Guajira en aras de dar cumplimiento a la normatividad vigente que reglamenta la obligatoriedad de las entidades públicas, ha desarrollado su Plan Institucional de Capacitación (PIC), siguiendo las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en las cuales las instituciones deben abordar de manera integral los temas del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, fortaleciendo las capacidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos.

Para su aplicación en la identificación de las necesidades de capacitación se cumplió con las orientaciones impartidas por Función Pública en la jornada de socialización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, así como la aplicación de la encuesta para diagnosticar por área las diferentes de la entidad.

Es así como la dinámica desarrollada permitió no sólo establecer las necesidades de capacitación, sino su priorización por parte de los jefes de área de acuerdo a la valoración del desempeño laboral de cada uno de los colaboradores de las áreas de la corporación. Así mismo, se elaboró un instrumento en línea para el diligenciamiento de los jefes de área, a partir de los cuatro (4) ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

El proceso de formulación del Plan Institucional de Capacitación y Formación, fue totalmente participativo, contando con la identificación de las necesidades de capacitación individual, por áreas de trabajo y el colectivo de la entidad; así mismo contó con la vinculación de la Comisión de Personal.

2. JUSTIFICACION

El desarrollo organizacional de la Corporación invita cada día a que sus colaboradores se enfrenten a nuevas realidades, las cuales pueden poner en riesgo el un buen desarrollo de sus funciones, por ello se hace necesario que la entidad cuente con un instrumento que garantice el desarrollo de las competencias laborales de sus funcionarios en pro de brindar un servicio con calidad y oportunidad a sus grupos de interés.

Es así como CORPOGUAJIRA alinea su Plan Institucional de Capacitación con el modelo orientado en el decreto 1567 de 1998, con el propósito de brindar herramientas para subsanar o eliminar las necesidades en la dimensión del Saber (conocimiento), Saber Hacer (Habilidades) o el Ser (Actitudes), todo ello apuntando al mejoramiento de la capacidad de gestión y transformación de la administración pública al servicio de los ciudadanos.

Todo lo anterior debe estar en línea con los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, pues esta se convierte en el insumo primario para conocer las debilidades de los servidores públicos en cada una de las dimensiones establecidas (saber –saber hacer – ser), y a partir del Plan Institucional entrar a eliminar las brechas de conocimiento y garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones de cada colaborador de la Corporación, y así apoyar el mejoramiento continuo de la entidad.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de CORPOGUAJIRA de la vigencia 2021, para atender con eficiencia, eficacia y efectividad las necesidades de formación del personal y el desarrollo de sus competencias, que permita su mayor productividad para el logro de los objetivos de las áreas y el Fortalecimiento Institucional.



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proporcionar a la CORPORACION y a sus funcionarios herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor desempeño laboral.

Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la Entidad y que estimulen el sentido de responsabilidad y de pertenencia hacia la CORPORACION a través de la competitividad y conocimientos apropiados.

Mantener actualizados a los funcionarios frente a los cambios normativos y tecnológicos de conformidad a los nuevos retos de la Entidad.

Promover espacios de socialización de saberes entre los grupos de trabajo.

4. ALCANCE

Este Plan Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta de fortalecimiento de competencias para ser ejecutada en la vigencia 2021; no obstante y conforme a las necesidades y recursos que disponga la Entidad durante la vigencia se originaran acciones pertinente en materia de capacitación que atiendan actualizaciones que se presenten durante el año, los cuales serán relacionados como anexos con sus respectivos soportes al presente PIC, y serán objeto de evaluación.

5. CAPACITACIÓN

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 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.

6. DIAGNÓSTICO

A partir del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, se procedió a identificar los ejes contemplados para las entidades públicas, para definir la metodología para su aplicación en las diferentes áreas de la corporación, elaborando un cuestionario en línea donde los jefes de área a partir del conocimiento de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios asignados y el cumplimiento de las metas establecidas en el plan de acción de la entidad, lograron identificar las debilidades o brechas presentes en la institución; y establecer los temas o aspectos que permitan mejorar las capacidades y/o competencias laborales.

Para ello se dispuso del cuestionario en línea desde el 22 de diciembre de 2020 hasta el 25 de enero de 2021, contando con la participación real de 4 áreas de las 8 que conforman la entidad, es así como se contó con el diligenciamiento de la Secretaría General, Oficina Asesora de Planeación, Subdirección de Autoridad Ambiental y la Oficina de Control Interno.

De igual manera en el mes de diciembre de 2020 se habilitó un cuestionario en línea para todos los funcionarios de la corporación, con el propósito de hacer la identificación de las necesidades de capacitación individual; proceso que se logró realizar con miras a desarrollar un ejercicio de priorización de temas por áreas de trabajo, las cuales se evidencian en el presente documento.

En tal sentido el PIC-2021 agrupa los cuatro ejes establecidos para las entidades públicas, así como las necesidades de formación específica y requerida por las áreas misionales, transversales y de apoyo institucional.



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

7. COBERTURA

Corpoguajira en atención a lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley 1960 de 2019 le dará al PIC una cobertura dirigida a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con la entidad.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

8. DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS

El Plan de Capacitación de la CORPORACION, estará a cargo de la Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano, quienes serán los responsables de organizar, dirigir y evaluar el plan de capacitación, junto con la Comisión de Personal, quien tendrá también a su cargo la vigilancia de la ejecución del mismo, observando la debida coherencia en el proceso de planeación estratégica de la Entidad.

Por medio de alianzas con SENA, la Caja de Compensación, Ministerios y otras Entidades, se tiene la posibilidad de acceder a cursos virtuales, todos los funcionarios podrán inscribirse a los cursos ofertados.

Para el desarrollo de los programas virtuales el funcionario tendrá disponible **un horario concertado dentro de su jornada laboral para el desarrollo del programa a realizar.**

- MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Estrategia	Intensidad
Conversatorio	1 hora
Conferencia	2 – 4 horas
Seminario - taller	4 – 24 horas
Panel	2 – 3 horas
Curso	24 – 120 horas
Diplomado	120 – 200 horas

- MODALIDAD DE DESARROLLO: Virtual en el marco de la emergencia sanitaria; sin descartar las capacitaciones presenciales al superar la emergencia sanitaria de la pandemia generada por la COVID-19.

9. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de CORPOGUAJIRA se asignaron Setenta millones de pesos (\$70.000.000) para la vigencia 2021.

10. PROGRAMACION ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

a) INDUCCIÓN Y REINDUCCION

Son aquellos cursos programados y ejecutados por la Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano, por medio de los cuales se suministra al funcionario de la Entidad, información acerca de la misión institucional, ubicación y organigrama, normatividad administrativa, beneficios, deberes y derechos, responsabilidad moral, social y económica como funcionario. Además, incluye acciones para desarrollar la motivación, sentido de pertenencia e identidad con la institución.

El programa de re-inducción está dirigido a la actualización y a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

- b) Capacitación Externa:** Es la que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congresos, diplomados, entre otros, organizados directamente por entidades diferentes a la entidad. Para esta anualidad se dará prioridad a las desarrolladas de manera virtual.
- c) Capacitación Interna Institucional:** Necesidad que tiene un grupo o equipo de trabajo de recibir u ofrecer capacitación a otros grupos o procesos corporativos para lograr el cumplimiento de los productos o metas institucionales. Para ello se tendrá como estrategia la virtualidad.
- d) Eventos de Contingencia:** Son los eventos que se pueden presentar para atender la demanda individual o grupal no programada y que por necesidad institucional se requiera atender.

11. DEBERES DE PARTES INTERESADAS

FUNCIONARIOS	ENTIDAD
Participar en la identificación de los problemas de su dependencia o equipo de trabajo. Diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas de Capacitación	Facilitar a los funcionarios el tiempo necesario para la asistencia a los programas de capacitación, sin que esto interfiera en sus labores.
Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionada y rendir los informes correspondientes a que haya lugar. En los casos a que haya lugar, presentar el respectivo certificado de asistencia	Diseñar y programar los cursos de inducción que garanticen a todo nuevo funcionario su integración con la cultura organizacional
Asistir a los programas de inducción o re-inducción de la Entidad.	Diseñar y programar los cursos de reinducción para todos los funcionarios que permitan su reorientación Hacia las nuevas normas, políticas, estrategias, misión, objetivos y sentido de pertenencia.
Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, cuando sea necesario.	Disponer de los recursos necesarios para la realización de las actividades de capacitación.
Rendir los informes sobre los eventos en los cuales haya participado y servir de elemento multiplicador al interior de la CORPORACION, así como entregar copia del material didáctico adquirido cuando así se le requiera.	Diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas de Capacitación
Hacer entrega de UNA (1) copia de la certificación del evento de capacitación en el área de Talento Humano.	

12. ESTIMULOS PARA FORMADORES INTERNOS

Los funcionarios que compartan su conocimiento a través de capacitaciones internas o en otras entidades resaltando temas vinculados a la misión institucional de CORPOGUAJIRA, **por cada 8 horas como mínimo, tendrá derecho a media jornada de descanso**, previo diligenciamiento del formato de ausencia laboral y refrendado por el jefe inmediato.

Lo señalado anteriormente no incluye la docencia universitaria.

13. Eje del Plan Nacional de Formación y Capacitación priorizado por área

Área	Eje
Secretaría General	Transformación digital
Oficina Asesora de Planeación	Creación de valor público
Subdirección de Autoridad Ambiental	Gestión del conocimiento y la innovación
Oficina de Control Interno	Transformación digital



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

14. Temáticas priorizadas por ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Área	Aspectos de mejora	Tema
Secretaría General	Oportunidad en la presentación de la información o informes del área.	Fundamentos Jurídicos.
		Fundamentos jurídicos en la actualización normativa
		Comunicación y lenguaje tecnológico
		Comunicación Asertiva
Planeación	Mejora en la elaboración de los informes de gestión, manejo de indicadores y la aplicación de fundamentos relacionados con el cambio climático, gestión del riesgo de desastres y formulación de proyectos.	Ánalisis de indicadores y estadísticas
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
		Política de transparencia y gobierno público
		Formulación de proyectos bajo la metodología MGA
		Instrumentos de georeferenciación para la planeación
		Sistemas de información y plataforma tecnológica.
		Ánalisis de datos para territorios.
		Comunicación asertiva
Subdirección de Autoridad Ambiental	El cumplimiento de términos en los trámites ambientales	Formulación de proyectos bajo la metodología MGA
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
		Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
		Ánalisis de impacto normativo
		Instrumentos de georeferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
		Comunicación asertiva
		Ética de lo público
		Resiliencia y solución pacífica de conflictos.
Oficina de Control Interno	Dialogo abierto	Ánalisis de indicadores y estadísticas
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
		Apropiación y uso de la tecnología
		Comunicación asertiva
		Resolución de conflictos de interés



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

15. Temáticas Misionales a desarrollar:

No	Área	Temática Solicitada	Semestre I	Semestre II	Eje Asociado
1	Subdirección de Autoridad Ambiental	Tasación de multas en procesos sancionatorios ambientales.		X	Creación de valor público
		Expedición y seguimiento a licencias ambientales		X	
		Seguimiento Ambiental	X		
		Modelación de contaminantes atmosféricos		X	
		Actualización en normatividad ambiental	X		
		Valoración de impactos ambientales		X	
		Manejo e interpretación del sistema de geodatabase		x	Transformación digital

16. Temáticas Estratégicas:

No	Área	Temática Solicitada	Semestre I	Semestre II	Eje Asociado
2	Oficina Asesora de Planeación	Adaptación y mitigación del cambio climático	X		Creación de valor público
		Formulación, seguimiento y evaluación de los instrumentos de planificación		X	
		Ánalisis de indicadores y estadísticas	X		
		Ánalisis de datos para territorios.		X	
		Aplicación de drones en ingeniería		X	
		Sistemas de información geográfica	X		
		Instrumentos de planificación	X		Transformación digital

17. Temáticas de Apoyo:

No	Área	Temática Solicitada	Semestre I	Semestre II	Eje Asociado
3	Secretaría General	Actualización en normatividad de seguridad y salud en el trabajo.		X	Creación de valor público
		Normatividad tributaria por liquidación retención	X		



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

		fuente.			
		Presupuesto público, contaduría y tesorería	X		
		Gestión documental	X		
		Recursos físicos, bienes, almacén e inventario.		X	

18. Temáticas de control

No	Área	Temática Solicitada	Semestre I	Semestre II	Eje Asociado
4	Oficina de Control Interno	Auditorias Contables		X	Creación de valor público
		Contratación estatal	X		
		Roles y responsabilidades de Control Interno		X	
		Ánalisis de indicadores y estadísticas.	X		

19. Temáticas Transversales (todo el personal):

No	Temática solicitada	Semestre I	Semestre II
5	Bilingüismo	x	X
	Política de transparencia	X	
	Manejo de tiempo	X	
	Comunicación asertiva		X
	Manejo de herramientas informáticas para la comunicación en la virtualidad		X
	La empatía e inclusión social		X
	Adaptación al cambio	X	
	Ofimática	X	
	Ética de lo público		X
	Conflictos de interés	X	
	Gestión documental		X

19. Temáticas para el nivel Directivo y Asesor:

No	Temática solicitada	Semestre I	Semestre II
6	Solución de conflictos de personal -clima labora		X
	Habilidades de dirección y comunicación clara	X	
	Estrategias para la toma de decisiones	X	

20. Temáticas para los organismos sindicales y Comisión de Personal.

Se solicitará por oficio a los dos (2) órganos sindicales de la corporación, así como la Comisión de Personal para concertar los temas en los cuales requiere fortalecer sus competencias.



RESOLUCIÓN N° 0137

(29 de Enero de 2021)

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2021”

21. EVALUACIÓN

La demanda de las capacitaciones concertadas en el presente Plan Institucional de Capacitación de CORPOGUAJIRA, serán atendidas según indica el procedimiento de capacitación establecido por la entidad, en el cual se reciben las ofertas de capacitación en Ventanilla Única o en las áreas interesadas, quien remite a Talento Humano para la revisión de contenidos y verificación de existencia de necesidades de capacitación al respecto, seguidamente se diligenciará el formato de control de necesidades de capacitación en el PIC, remitiendo al jefe del área quien establecerá los aportes que la capacitación brindará a la institución y la fecha de medición de los resultados esperados.

El plan contará con un seguimiento periódico y para las diferentes actividades, programas y talleres de capacitación a desarrollar se procederá con el diligenciamiento de las valoraciones de satisfacción a través de indagaciones escritas o encuestas.

De igual manera se realizará una valoración denominada impacto de capacitación: Esta se desarrollará de manera posterior al evento, como mínimo una vez por año mediante el uso del formato diseñado para este fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y sus jefes inmediatos, quienes a su vez tendrán la obligación de hacer llegar esta información al responsable del Grupo de Talento Humano.

Se pretende con esta evaluación medir el impacto de la capacitación y los beneficios de la misma para la entidad y lógicamente para el funcionario, en este sentido es adecuado precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Riohacha, a los Veintinueve (29) días del mes de Enero de 2021.

SAMUEL SANTANDER LANAO ROBLES
Director General

Proyecto: F. MOLINA
Revisor: M. LOPEZ

Vo. Bo. Comisión de Personal.