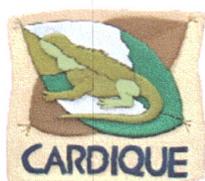


CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
**C A R D I Q U E**



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE

0

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**  
- PIC – 2018

**CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.**  
**MAYO 2018**



**"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"**  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
[www.cardique.gov.co](http://www.cardique.gov.co) - mail: [direccion@cardique.gov.co](mailto:direccion@cardique.gov.co)  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE**

**CARDIQUE** No. 0650  
RESOLUCION No.  
( 31 MAY 2018)

“Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE”

**EL DIRECTOR GENERAL ENCARGADO DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE – CARDIQUE-**, en uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas por el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 Y Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el título VI capítulo I artículo 36 parágrafo; establece: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que los planes de bienestar deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento en su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el artículo 19 del Decreto No. 1567 de 1998, señala: “las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Que en artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 34 del Decreto No. 1567 de 1998, dispone: “El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo 33 del mismo Decreto”.

Que el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, establece: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Que el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 expresa: “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera”.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE**

**CARDIQUE**

RESOLUCION No. 0650

( 31 MAY 2015 )

"Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

Que en Decreto 1083 de 2015 en su título 10 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas 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.

Que en Decreto 1083 de 2015 en su título 9 establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que la actualización del plan Institucional de Capacitación del 2018 tiene en cuenta el nuevo desarrollo planteado en el Plan Nacional de Capacitación, en cuanto a la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua, en tres (3) ejes así: Gobernanza para la Paz, Gestión de Conocimiento y Creación de Valor Público.

Que la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad, mediante una estructura eficiente, debe adoptar y ejecutar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la Corporación.

Que por lo anterior se hace necesario crear y asignar funciones al Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación como instrumentos de gestión, para los funcionarios de la Corporación.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Crear el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, que estará conformado por los siguientes miembros:

1. El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE o quien haga sus veces.
2. El Subdirector Administrativo y Financiero.
3. El Profesional Especializado del área de Recursos Humanos.
4. Los dos (2) representantes de los empleados en la Comisión de Personal.

**"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"**

Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394

www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co

Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



ISO 9001:2008  
NTCGP 1000:2009  
BUREAU VERITAS  
Certification



CO 23900 / GP 9257

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE**

**CARDIQUE**

RESOLUCION No.

( 31 MAY 2018)

No

0650

"Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

**PARAGRAFO:** El Profesional Especializado del área de Recursos Humanos se encargará de realizar las funciones de secretario del Comité.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Quórum mínimo para que el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos pueda deliberar y decidir es de tres (3) miembros y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes. En caso de empate se postergará la decisión para la próxima sesión y si el empate persiste se tomará como negada la petición.

**ARTÍCULO TERCERO:** Son funciones del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos las siguientes:

1. Seleccionar anualmente al mejor empleado y los mejores equipos de trabajo de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE y dirimir el empate si se da el caso.
2. Definir los criterios y orientar al Profesional Especializado del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en el diseño y evaluación participativa del Plan de Bienestar Social, Estímulo e Incentivos de la entidad.
3. Gestionar con otras entidades u otros organismos apoyo para la ejecución de los Planes de Incentivos.
4. Establecer los mecanismos o estrategias de motivación de los funcionarios para la participación en equipos de trabajo.
5. Realizar el seguimiento y verificación del cumplimiento con base en los indicadores de impacto que se obtengan de los beneficiarios del plan para realizar las respectivas acciones de mejoramiento.
6. Establecer las acciones de mejoramiento del Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE, después de realizar la evaluación del mismo.

**ARTÍCULO CUARTO:** Serán funciones del Secretario del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, las siguientes:

1. Convocar las reuniones ordinarias o extraordinarias, cuando se requiera.
2. Presentar al Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el orden del día en cada sesión, acompañando los documentos pertinentes.
3. Elaborar el acta correspondiente a cada reunión.
4. Comunicar a los interesados las decisiones del Comité y el procedimiento a seguir.

**ARTÍCULO QUINTO:** Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos año 2018, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte de la misma.



**"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"**

Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394

www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co

Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

ISO 9001:2008  
NTCGP 1000:2009  
BUREAU VERITAS  
Certification



CO 23906 / GP 0257

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE**

**CARDIQUE**

RESOLUCION No.

( 31 MAY 2018 )

No 0650

“Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE”

**ARTÍCULO SEXTO:** Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Capacitación año 2018, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte de la misma.

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, acorde con las decisiones que adopte el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Comité de Capacitación.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Dichos planes deberán ser publicados en la página web de la corporación, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

**ARTÍCULO NOVENO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás que le sean contrarias.

31 MAY 2018

Dado en Cartagena de Indias D.T., a los

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

**ANGELO BACCI HERNANDEZ**  
Director General Encargado

Proyecto: Liliana Sánchez Salvador-PE RR-HH  
Revisó: Sayde Escudero Jaller, Subdirectora Administrativa y Financiera  
Aprobó: Claudia Camacho Cuesta – Secretario General



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

**TABLA DE CONTENIDO**

I.	GENERALIDADES INSTITUCIONALES.....	3
1.1.	NATURALEZA JURIDICA.....	3
1.2.	MISION.....	3
1.3.	VISION.....	3
1.4.	POLITICA DE GESTION DE CALIDAD.....	3
1.5.	OBJETIVOS DE CALIDAD.....	4
II.	LINEAMIENTOS NORMATIVOS.....	4
III.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	7
3.1.	CAPACITACIÓN.....	7
3.2.	FORMACIÓN.....	7
3.3.	EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano).....	7
3.4.	EDUCACIÓN FORMAL.....	8
3.5.	ENTRENAMIENTO.....	8
3.6.	PROFESIONALIZACIÓN.....	8
3.7.	COMPETENCIAS LABORALES.....	8
IV.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS 10	
V.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	10
5.1	COMPLEMENTARIEDAD.....	10
5.2	INTEGRALIDAD.....	10
5.3	NATURALEZA JURIDICA.....	10
5.4	PARTICIPACIÓN.....	11
5.5	NATURALEZA JURIDICA.....	11
5.6	NATURALEZA JURIDICA.....	11
5.7	PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA.....	11
5.8	ECONOMÍA.....	12
5.9	ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA.....	12
5.10	CONTINUIDAD.....	12
VI.	PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	12
6.1	OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA CARDIQUE.....	15
6.2	METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	16



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE**  
**C A R D I Q U E**

6.3 DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN CARDIQUE: .....	17
6.4 INDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y REINDUCCIÓN .....	20
6.5 PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN .....	21
6.6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	21
6.7 METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	22
6.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	23
6.9 INDICADORES .....	25
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	26
VIII. ANEXOS.....	27



# CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

## I. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

### 1.1. NATURALEZA JURIDICA

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique nace con la expedición de la ley 99 de diciembre de 1993, por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la Gestión y Conservación del Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.

La Corporación es un ente corporativo de carácter público integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica. Dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, siendo la máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción.

### 1.2. MISION

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique -Cardique-, en su área de jurisdicción como máxima autoridad ambiental encargada de administrar el ambiente y los recursos naturales, propende por el desarrollo sostenible con enfoque ecosistémico en sus tres (3) ecorregiones: Canal del Dique, Marino Costera - Cuenca Ciénaga de La Virgen y Montes de María, mediante la planificación, gestión y ejecución de planes, programas y proyectos ambientales, utilizando su capacidad técnica, tecnológica, humana e investigativa.

### 1.3. VISION

Ser reconocida en la Región Caribe Colombiana por su efectiva gestión ambiental en su jurisdicción, incentivando en sus tres (3) ecorregiones una actitud de cambio frente al uso, conservación, recuperación y mejoramiento de los servicios ecosistémicos, con un sentido de compromiso generacional de manera participativa y concertada, que afiance a mediano y largo plazo el desarrollo sostenible.

### 1.4. POLITICA DE GESTION DE CALIDAD

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE como máxima autoridad ambiental en su área de jurisdicción, es un ente encargado de administrar el ambiente y los recursos naturales, que busca una efectiva gestión para el desarrollo sostenible de la sociedad cumpliendo los requisitos de los usuarios para su plena satisfacción a través del mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



# CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

efectividad de su sistema integrado de gestión garantizado por un talento humano competente proyectándose a la consolidación a nivel de la costa caribe.

## 1.5. OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Mejorar continuamente nuestro sistema integrado de gestión.
2. Entrega a satisfacción los servicios relacionados con el medio ambiente y los recursos naturales a nuestros usuarios.
3. Desarrollo sostenible de las comunidades.
4. Ser reconocida como la Corporación Autónoma Regional líder en la costa Caribe Colombiana.
5. Emplear Talento Humano competente para realizar una gestión ambiental efectiva.

## II. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

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, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, la Corporación CARDIQUE adopta para la vigencia 2018, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
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.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas 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.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las

5



**"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"**  
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
[www.cardique.gov.co](http://www.cardique.gov.co) - mail: [direccion@cardique.gov.co](mailto:direccion@cardique.gov.co)  
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

	entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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 DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

	Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

**III. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS**

**3.1. CAPACITACIÓN**

La capacitación es 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 y al eficaz desempeño del cargo.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

**3.2. FORMACIÓN**

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

**3.3. EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano)**

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

### 3.4. EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

### 3.5. ENTRENAMIENTO

Es la 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

### 3.6. PROFESIONALIZACIÓN

Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

### 3.7. COMPETENCIAS LABORALES

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.

El Decreto 2539 de 2005 define las competencias 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”.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

En el artículo 5 del mismo Decreto (2539) señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
- Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

Según la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país, las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales.

Debe procurarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las Entidades Públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

**IV. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE  
COMPETENCIAS**

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

**V. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores contemplados en el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación CARDIQUE son:

**5.1 COMPLEMENTARIEDAD**

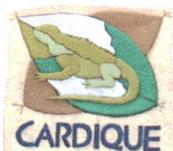
La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**5.2 INTEGRALIDAD**

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

**5.3 NATURALEZA JURIDICA**

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.



# CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

## 5.4 PARTICIPACIÓN

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

## 5.5 NATURALEZA JURIDICA

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

## 5.6 NATURALEZA JURIDICA

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

## 5.7 PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo con la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: ". "g) 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. "

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

### 5.8 ECONOMÍA

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

### 5.9 ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

### 5.10 CONTINUIDAD

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## VI. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Formación y Capacitación para la Corporación CARDIQUE, surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública, basados en tres ejes:

**Gobernanza para la paz**, está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

La formación y capacitación de los servidores públicos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación del Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, giran alrededor de los siguientes aspectos:



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

- ✓ Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular.
- ✓ Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.
- ✓ Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- ✓ Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- ✓ Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.

**Gestión del conocimiento** en las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan:

- ✓ La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- ✓ La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
- ✓ La capacidad de construir conocimiento a futuro para las entidades de forma integral y equitativa (direccionalidad hacia metas).
- ✓ La forma como se hacen las cosas (se tiende a administrar por competencias y capacidades más que por puesto de trabajo).
- ✓ Las formas de afrontar la combinación del uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados (se enfatiza en las



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

destrezas de pensamiento, en la búsqueda activa de conocimiento por internet, en las comunidades de prácticas, entre otros).

- ✓ Los nuevos modelos de formación profesional (la certificación por competencias, la formación modular basada en competencias, entre otros)
- ✓ Las nuevas formas de comunicar el conocimiento y de construirlo (conocimiento tácito almacenado, técnicas para el análisis de la información, los bancos de ideas, de conocimiento, las mejores prácticas y lecciones aprendidas, entre otros).
- ✓ Cambio gradual de la cultura de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

**Creación del valor público**, propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

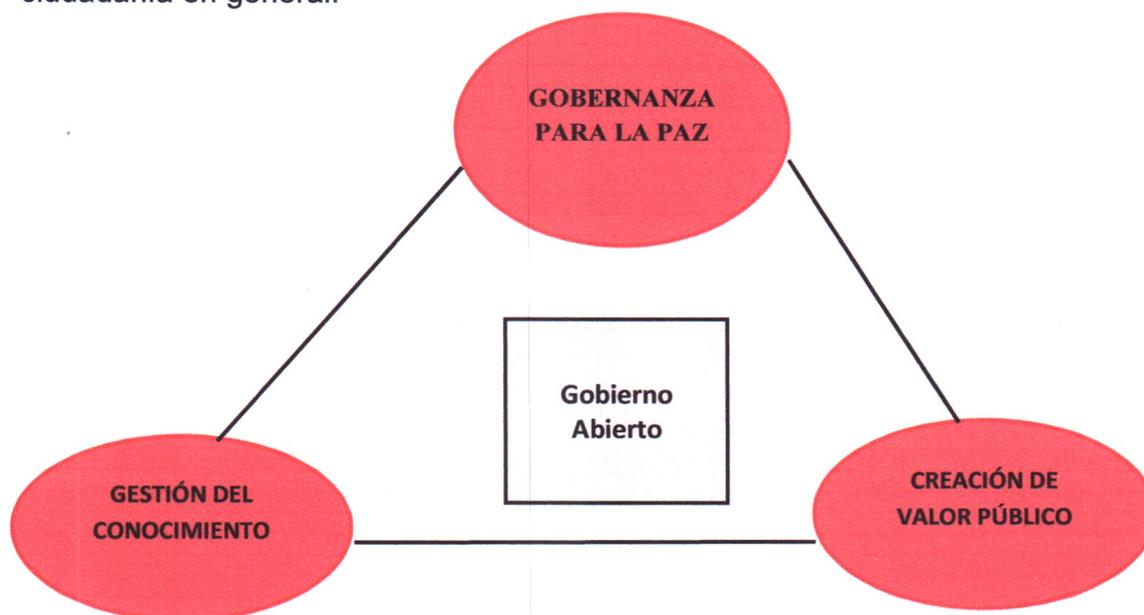
En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

- ✓ Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular.
- ✓ Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.
- ✓ Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- ✓ Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- ✓ Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

- ✓ Generar y mantener confianza mediante una gestión para la ciudadanía en la que primen comportamientos de responsabilidad, cooperación e iniciativa en la relación Estado – ciudadanía.
- ✓ Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel nacional y territorial sobre la generación de valor público en grupos de interés y ciudadanía en general.



15

### 6.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA CARDIQUE

#### 6.1.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2018, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

#### 6.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas la política de capacitación para la planeación y ejecución del PIC 2018.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos de la CARDIQUE través de las capacitaciones realizadas.

### 6.2 METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

**6.3 DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN CARDIQUE:**

De acuerdo con la normatividad vigente, el esquema de la dimensión organizacional para el desarrollo de los programas de Formación y Capacitación, para los servidores públicos de la entidad corresponde a:

**CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES EJES:**

<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>DIMENSION DE LA COMPETENCIA</b>	<b>CONTENIDOS TEMATICOS</b>
<b>GOBERNANZA PARA LA PAZ</b>	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades comunicativas</li> <li>• Creative y adaptación</li> <li>• Vocación de servicio</li> <li>• Convivencia y reconocimiento de la diversidad.</li> <li>• Ética y transparencia de la gestión pública.</li> <li>• Inteligencia emocional.</li> </ul>
	<b>HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos de protección de derechos humanos.</li> <li>• Accountability o Rendición de cuentas.</li> <li>• Mecanismos de participación ciudadana.</li> <li>• Resolución de conflictos.</li> <li>• Optimización de recursos disponibles.</li> <li>• No estigmatización, no discriminación.</li> </ul>
	<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos humanos.</li> <li>• Principios y fines del estado.</li> <li>• Enfoque de derechos.</li> <li>• Planificación y gestión de los recursos naturales.</li> <li>• Equidad y Genero</li> <li>• Ley de acoso laboral</li> </ul>



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>  Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de los recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Creatividad e Innovación</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Comunicación asertiva</li> </ul>
	<b>HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Gestion de Calidad</li> <li>• Gestión de Riesgo</li> <li>• Normas contables y presupuestales</li> <li>• Manejo de Almacen</li> <li>• Actualización Tesorería</li> <li>• Actualización en empleo público</li> <li>• Proceso Verbal Disciplinario</li> <li>• Contratación Administrativa</li> </ul>
	<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en Ley 734 de 2002.</li> <li>• Actualización normativa en contabilidad, presupuesto y materia tributaria.</li> <li>• Normatividad ambiental</li> </ul>

18

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
<b>VALOR PÚBLICO</b>  Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad garantizando la oportuna	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones públicas</li> <li>• Productividad</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Orientación a resultados</li> </ul>
	<b>HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en normatividad minera.</li> <li>• Normatividad sobre Salvoconductos.</li> <li>• Actualización en Licencia Ambiental.</li> <li>• Validación de metodos analíticos.</li> </ul>



**"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"**  
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
[www.cardique.gov.co](http://www.cardique.gov.co) - mail: [direccion@cardique.gov.co](mailto:direccion@cardique.gov.co)  
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

satisfacción de la sociedad		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calculo de incertidumbre</li> <li>• Buenas practicas de laboratorio</li> </ul>
	<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código General del Proceso</li> <li>• Actualización en contratación estatal</li> <li>• Actualización en cobro coactivo.</li> <li>• Sistema de Información Geografica</li> <li>• Ordenamiento Territorial</li> <li>• Nueva version ISO 17025 de 2017.</li> </ul>

Para el desarrollo de los programas de Capacitación, para los servidores públicos de CARDIQUE se tendrán en cuenta los lineamientos emitidos en el plan de nacional de Formación y Capacitación, por una vigencia de un (1) año.

Los subdirectores y jefes de oficina y/o responsables de las mismas, asegurarán la participación y efectiva del personal a su cargo en el proceso de ejecución del PIC, de conformidad con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios.

Los temas de capacitación que conforman el PIC no son únicamente los de Ley y los establecidos por el Plan Nacional de Capacitación y Formación y circulares del DAFP, sino que fueron obtenidos de las necesidades de los funcionarios de CARDIQUE, que al consultarles estos fueron los resultados por dependencias:

NRO	CAPACITACIONES SOLICITADAS POR LAS DEPENDENCIAS
1	Sistema de Gestión de Calidad
2	Gestión de Riesgo
3	Normas contables y presupuestales
4	Manejo de Almacén
5	Actualización Tesorería
6	Actualización en empleo público
7	Proceso Verbal Disciplinario
8	Sistema MPG
9	Actualización en contratación estatal
10	Actualización normativa en contabilidad, presupuesto y materia tributaria
11	Actualización en normatividad ambiental
12	Actualización en normatividad minera
13	Normatividad sobre Salvoconductos



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

14	Actualización en Licencia Ambiental
15	Validación de métodos analíticos
16	Calculo de incertidumbre
17	Buenas prácticas de laboratorio
18	Actualización en Ley 734 de 2002
19	Código General del Proceso
20	Actualización en cobro coactivo
21	Sistema de Información Geográfica
22	Ordenamiento Territorial
23	Nueva versión ISO 17025 de 2017

## **6.4 INDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y REINDUCCIÓN**

### **6.4.1 INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:**

El programa de inducción de la Corporación CARDIQUE tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Corporación.

Por lo anterior, la Oficina de Talento Humano coordinará el desarrollo de programa de Inducción y Entrenamiento en el puesto de trabajo, conforme a los procedimientos y programas establecidos en la entidad.

### **6.4.2 REINDUCCIÓN**

El programa de Reinducción de la Corporación CARDIQUE está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a CARDIQUE.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.



# CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

Debido a que, en el año 2017 se realizó reinducción, para el presente año no se tiene previsto realizarla.

## 6.5 PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

Los servidor público que se inscriban en los eventos programados en el PIC deben estar autorizados por su jefe inmediato, comprometiéndose a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se enviara correo electrónico a cada una de las áreas con la programación por curso y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

La Oficina de Talento Humano debe recibir las certificación de asistencia a los eventos para verificar la asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, se informará a la Subdirección Administrativa y Financiera y a la Oficina de Control Interno Disciplinario los funcionarios que no asistan a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

## 6.6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones detectadas en las encuestas, los programas del PIC, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2018 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado a la Oficina de Talento Humano trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de Calidad. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.



## CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

Una vez suscrito el contrato, la Oficina de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado y ejecutado.

Las etapas siguientes son:

- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte del Comité de Capacitación y la Comisión de Personal.
- Ejecución del PIC 2018.
- Evaluación y seguimiento del PIC 2018.

### Red Institucional de Capacitación:

En el Plan Institucional de Capacitación 2018 de la Corporación CARDIQUE se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Medio Ambiente
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Archivo General de la Nación - AGN
- Otras Corporaciones.

### 6.7 METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

Las metas e indicadores hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2018, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación en relación con los PAE y demás componentes:

- Servidores públicos de la CARDIQUE capacitados Meta: 159 Servidores Públicos capacitados.
- Talleres o actividades de capacitación realizadas Meta: 23 Talleres o actividades de capacitación realizadas



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

**6.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

**6.8.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS**

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es la medición de su impacto sobre el desempeño organizacional.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales. En el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió en el mejoramiento de su desempeño.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional.

En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

**6.8.2 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y si no, qué cambios se deberían efectuar.

NIVEL QUE EVALUAR	OBJETO POR EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
1	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
2	Indicadores	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación

**6.8.3 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC**

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- La Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- El Impacto del PIC. - Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La única manera de evaluar el impacto de la capacitación es sobre los resultados en la gestión. Sin embargo, no significa que si los resultados no se dan sea por causa exclusiva de la capacitación o viceversa. Por tanto, es conveniente no conformarse con las cifras únicamente sino mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado, el Grupo de la Oficina de Talento Humano recopilará la información.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

**6.9 INDICADORES**

- **Eficiencia.** - Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.
- **Eficacia.** - Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.
- **Efectividad.** - Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Mide el grado de participación de los diferentes procesos de la administración	$N^{\circ}$ de procesos que solicitaron capacitación / $N^{\circ}$ de procesos capacitadas * 100
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
Eficiencia	Costo - Beneficio	$\text{Gasto total en capacitación} / \text{total funcionarios capacitados por año} * 100.$
Eficacia	Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Se puede medir con: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Con el estudio comparativo de los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral.</li> </ul>



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
**C A R D I Q U E**

**VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Plan Nacional de Formación y Capacitación. “Para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” mayo de 2017.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP DICIEMBRE 2017
- Plan Institucional de Capacitación ESAP 2018
- Plan de Acción de CARDIQUE 2016-2019.
- Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
- Encuestas diligenciadas para la formulación de los planes de la entidad, por parte de los funcionarios de la CARDIQUE.



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
CARDIQUE

VIII. ANEXOS

Formato necesidades de capacitación

27

Proyectó: Lilibana Sánchez Salvador, PERRHH  
Aprobó: Sayde Escudero Jaller, Subdirectora Administrativa y Financiera  
Aprobó: Claudia Camacho Cuesta, Secretaria General  
Aprobó: Benjamín Di Filippo Valenzuela, Subdirector de Gestión Ambiental encargado  
Aprobó: Hernando Hernandez Rodriguez, PE Gestión Ambiental  
Aprobó: Gerson Pereira Reyes, TA Gestión Ambiental



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
[www.cardique.gov.co](http://www.cardique.gov.co) - mail: [direccion@cardique.gov.co](mailto:direccion@cardique.gov.co)  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

ISO 9001:2008  
NTC GP 1000:2009  
BUREAU VERITAS  
Certification



CO 239088 / GP 0257

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

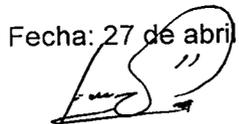
**NECESIDADES DE CAPACITACION 2018**

Indicar los temas que se debe capacitar al personal en el 2018, si es para el ser, hacer o saber:

PARA: Dirección General, Subdirección Administrativa y Financiera, Control Disciplinario y Sancionatorios Ambientales y Control Interno

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>  Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de los recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Creatividad e Innovación</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Comunicación asertiva</li> </ul>
	<b>HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Gestion de Calidad</li> <li>• Gestión de Riesgo</li> <li>• Normas contables y presupuestales</li> <li>• Manejo de Almacen</li> <li>• Actualización Tesorería</li> <li>• Actualización en empleo público</li> <li>• Proceso Verbal Disciplinario</li> <li>• Contratación Administrativa</li> </ul>
	<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en Ley 734 de 2002.</li> <li>• Actualización normativa en contabilidad, presupuesto y materia tributaria.</li> <li>• Normatividad ambiental</li> </ul>

Fecha: 27 de abril de 2018

  
\_\_\_\_\_  
Dirección General

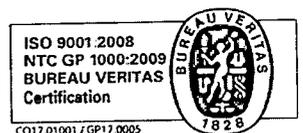
*esc--*  
\_\_\_\_\_  
Jefe Control Disciplinario y Sancionatorios Ambientales

  
\_\_\_\_\_  
Subdirección Administrativa y Financiera

  
\_\_\_\_\_  
Jefe Oficina Control Interno



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE  
C A R D I Q U E**

**NECESIDADES DE CAPACITACION 2018**

Indicar los temas que se debe capacitar al personal en el 2018, si es para el ser, hacer o saber:

PARA: Secretaria General, Subdirección de Gestión Ambiental, Laboratorio, y Subdirección de Planeación

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
<b>VALOR PÚBLICO</b>  Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad garantizando la oportuna satisfacción de la sociedad	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones públicas</li> <li>• Productividad</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Orientación a resultados</li> <li>• Servicio al cliente</li> </ul>
	<b>HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en normatividad minera.</li> <li>• Normatividad sobre Salvoconductos.</li> <li>• Actualización en Licencia Ambiental.</li> <li>• Validación de metodos analiticos.</li> <li>• Calculo de incertidumbre</li> <li>• Buenas practicas de laboratorio</li> </ul>
	<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código General del Proceso</li> <li>• Actualización en contratación estatal</li> <li>• Actualización en cobro coactivo.</li> <li>• Sistema de Información Geografica</li> <li>• Ordenamiento Territorial</li> <li>• Nueva version ISO 17025 de 2017.</li> </ul>

Fecha: 27 de abril de 2018

*[Firma]*  
Secretaria General

*[Firma]*  
Jefe Oficina Laboratorio

*[Firma]*  
Subdirector de Gestión Ambiental

*[Firma]*  
Subdirección de Planeación



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"  
 Bosque, Isla de Manzanillo, Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394  
 www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co  
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

