

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



CORMAGDALENA
La energía de un río que impulsa a un país

2026



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
MARCO LEGAL	5
Principios Rectores	5
Normatividad	8
LINEAMIENTOS Y NORMATIVIDAD	10
Marco conceptual	10
Marco pedagógico.....	13
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	14
Eje 2. Creación del valor público	16
Eje 3. Transformación digital.....	17
Eje 4. Probidad y ética de lo público	19
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	19
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	20
EJECUCIÓN	25
Metas y presupuesto	25
Programa de inducción y reinducción institucional.....	26
Inducción	26
Reinducción Institucional	27
Aliados estratégicos y redes de conocimiento.....	27
Proyectos de aprendizaje por equipos PAE.....	27
Acciones de formación consolidadas para la vigencia 2026.....	28
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento del talento humano en las entidades públicas constituye un componente estratégico para asegurar una gestión institucional eficiente, transparente y orientada a la generación de valor público. En este sentido, la formación y capacitación permanente de los servidores públicos se configura como una herramienta esencial para potenciar sus conocimientos, habilidades y actitudes, permitiendo que estas capacidades se reflejen en un desempeño efectivo, alineado con los objetivos misionales y estratégicos de las entidades del Estado.

La consolidación de competencias laborales en el sector público trasciende la adquisición de conocimientos técnicos, en tanto promueve conductas y prácticas organizacionales que impactan directamente la calidad de la gestión, la adecuada prestación de los servicios públicos y la correcta formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Por ello, el talento humano se reconoce como el principal habilitador del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, al constituirse en el eje articulador de los procesos institucionales y en un factor determinante para el logro de resultados sostenibles.

En consonancia con lo anterior, la administración pública colombiana ha orientado la gestión del empleo público hacia un enfoque integral que privilegia el mérito, el desarrollo permanente de capacidades, la profesionalización del servicio público y la preparación de nuevos liderazgos, así como la consolidación de una cultura organizacional sustentada en principios y valores como la integridad, la responsabilidad, la eficiencia y la mejora continua.

Desde esta perspectiva, la cualificación constante del desempeño de los servidores públicos se convierte en un elemento clave para el fortalecimiento institucional y para la generación de confianza ciudadana en el Estado. Este enfoque resulta coherente con los lineamientos estratégicos definidos en el Plan Nacional de Desarrollo vigente, en particular con aquellos orientados a robustecer las capacidades del talento humano del sector público y a modernizar la gestión pública mediante el desarrollo de competencias.

En este marco, la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA formula el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 como un instrumento de planeación orientado a identificar, priorizar y atender las necesidades de capacitación tanto a nivel institucional como individual, con el fin de fortalecer las competencias de sus servidores públicos y contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026.

El PIC 2026 de CORMAGDALENA se estructura con base en los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación de Empleados Públicos, expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG. De igual forma, integra los resultados del análisis de necesidades de capacitación adelantado en las diferentes dependencias de la entidad, los planes de mejoramiento derivados de las evaluaciones del desempeño, los requerimientos identificados a partir del seguimiento a los planes y programas institucionales, y los insumos provenientes de los ejercicios de control interno y auditoría.

OBJETIVO

Objetivo general

Impulsar el fortalecimiento continuo de las capacidades de los servidores públicos de CORMAGDALENA mediante procesos de formación y capacitación alineados con las necesidades institucionales y individuales identificadas, orientados al desarrollo de competencias laborales que favorezcan la mejora del desempeño, la eficiencia en la gestión y la consolidación de un equipo humano idóneo, comprometido y con altos niveles de calidad en la ejecución de sus funciones.

Objetivos específicos

1. Identificar, analizar y priorizar los resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, con el propósito de determinar las brechas existentes en las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones.
2. Alinear las estrategias de aprendizaje y desarrollo de competencias con los procesos, funciones y objetivos misionales de CORMAGDALENA, de manera que contribuyan de forma efectiva al cumplimiento de la misión institucional.
3. Fomentar el desarrollo integral del talento humano y el fortalecimiento de los principios éticos del servicio público, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, la responsabilidad y el compromiso con la gestión pública.
4. Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a las acciones de capacitación previstas para la vigencia 2026, en coherencia con las necesidades identificadas, incorporando la gestión del conocimiento y la innovación como elementos transversales de la cultura organizacional, orientados al logro de la visión institucional.
5. Consolidar y fortalecer los procesos de inducción y reinducción de los servidores públicos de la Entidad, facilitando su integración a la dinámica organizacional, al ejercicio de sus funciones y al entendimiento de la gestión pública en los distintos contextos regionales, sociales, étnicos y culturales en los que actúa CORMAGDALENA.

MARCO LEGAL

Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los servidores públicos atiende los siguientes principios:

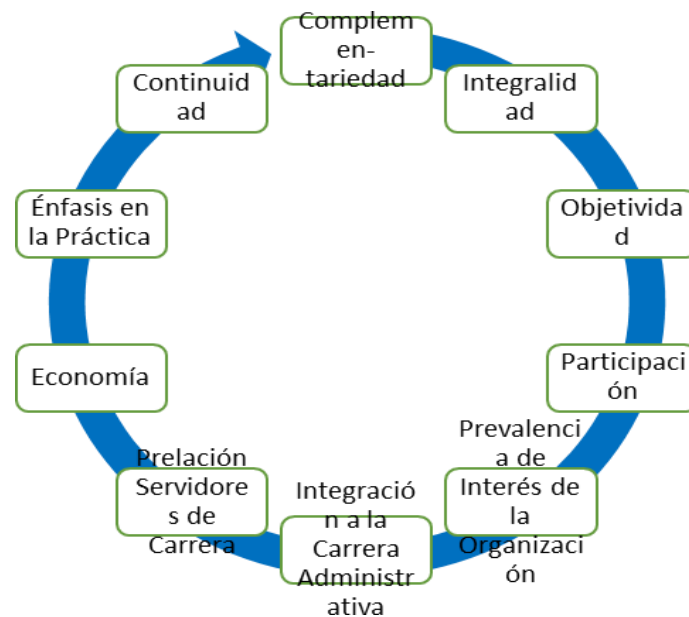


Ilustración 1: Principios rectores.

- *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.
- *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 con el aprendizaje organizacional.
- *Objetividad:* La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- *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.

- *Prevalencia del interés de la organización:* Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- *Integración a la carrera administrativa:* La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- *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, tendrán prelación los empleados de carrera.
- *Economía:* En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- *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.
- *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.

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena -CORMAGDALENA, está comprometida a guiar la conducta de sus servidores públicos con los valores institucionales, los cuales hacen parte del Código de Integridad, ellos son:





HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



JUSTICIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Normatividad

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
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.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación módulos 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.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado que establece: <i>Artículo 2° Sistema de Capacitación Artículo 4° Definición de capacitación. Artículo 5° Objetivos de la Capacitación. Artículo 7° Programas de Inducción y reintegración.</i>
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 872 de 2003	Por la cual se crea el sistema de Gestión de Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.
	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias

Ley 909 de 2004, Art. 36	para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
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 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
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.
	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 <i>Artículo 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a</i>

Decreto 1227 de 2005 Compilado en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2018	<i>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 (...)</i> <i>Artículo 66. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.</i>
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 se declara exequible, en el entendido de que la capacitación va dirigida para todos los servidores públicos sin importar el tipo de vinculación.
Resolución 104 de marzo de 2020 (DAFP y ESAP)	Mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

LINEAMIENTOS Y NORMATIVIDAD

Marco conceptual

Con el propósito de alcanzar los objetivos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación, la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA orientará sus acciones de capacitación a partir de un enfoque conceptual y pedagógico que privilegia el fortalecimiento del aprendizaje organizacional como eje transversal de la gestión del talento humano. Este enfoque reconoce el aprendizaje como un proceso estratégico para la mejora continua del desempeño institucional y la generación de valor público.

En este sentido, la formulación e implementación del PIC 2026 incorpora un conjunto de conceptos orientadores que permiten estructurar las acciones de formación y capacitación de manera coherente, sistemática y alineada con los objetivos institucionales. Dichos conceptos se sustentan en los lineamientos técnicos desarrollados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil en la Guía para la Elaboración del Plan Institucional de Capacitación, los cuales sirven como referente para la identificación de necesidades, la definición de estrategias de aprendizaje y la evaluación de los resultados obtenidos.

- **Aprendizaje organizacional:** “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (Barrera & Sierra, 2014; en Guía DAFP, 2017).

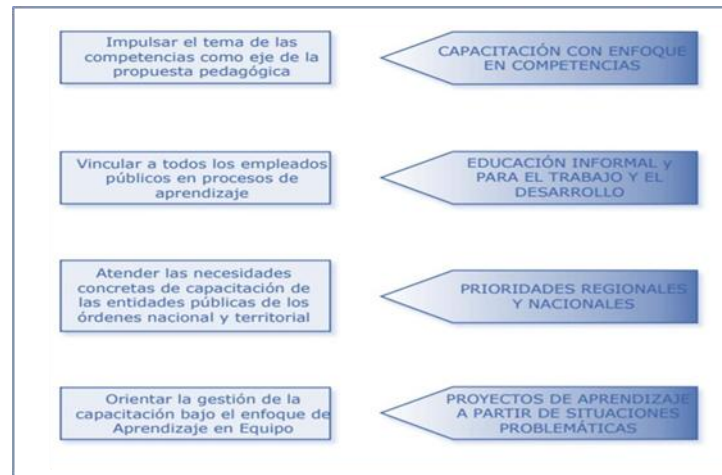
- *Capacitación*: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, 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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- *Cognitivismo*: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).
- *Competencias laborales*: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- *Conductismo*: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).
- *Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO*: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- *Diseño instruccional (ID)*: Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).
- *Educación no Formal (Educación para el trabajo y 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 estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
- *Educación Informal*: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- *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).
- *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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- *Formación:* En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- *Gestión del conocimiento:* Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- *Servidor público:* Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- *Sistema Nacional de Capacitación:* De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- *Valor público:* Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho.

Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

Marco pedagógico

Los principales retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado por el Decreto 4665 de 2007, son:

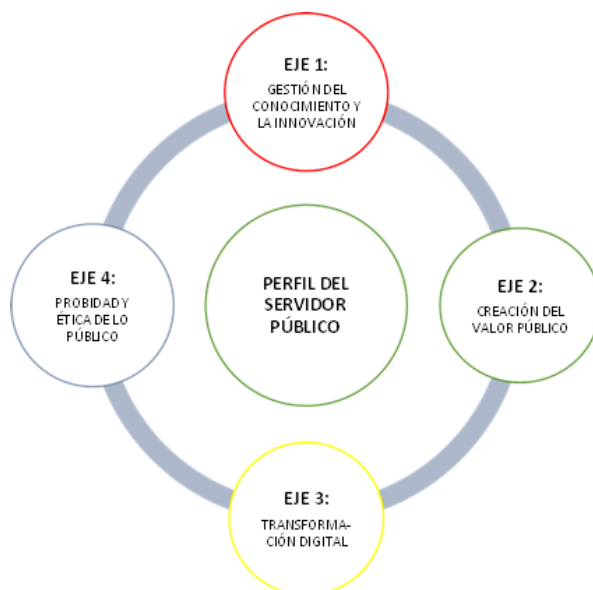


Mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo, especialmente en lo referido, tecnología e innovación: un sistema para construir el conocimiento para construir el conocimiento de la Colombia del futuro” y el Pacto XV “Pacto por una gestión pública efectiva”.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Vale la pena mencionar que las actividades de formación que se adelantarán en la vigencia de acuerdo con lo programado en el PIC integrarán la Gestión del conocimiento y la innovación como elementos esenciales y guías en el que hacer institucional, potenciando la ruta para el cumplimiento de la misión de CORMAGDALENA, como una forma efectiva de crear valor para los ciudadanos.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

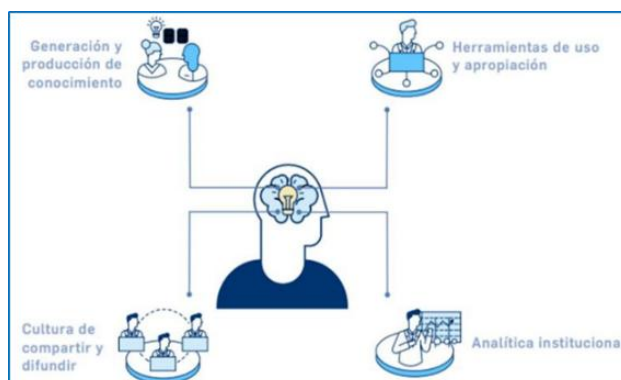
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación:

El tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).



- 1) Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano.²

Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. Aunado a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.

- 2) Experimentación: El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (DNP 2019) establece que es por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) que se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública y para que contribuya a la generación de valor público debe tener las siguientes características: debe ser adaptativa (ciclos de iteración), basada en evidencias (apoya la toma de decisiones) y abierta (crear valor con las personas, aprovechando inteligencia colectiva).³

Por lo cual la innovación debe enfocarse en dos espacios fundamentales: la planeación estratégica de las entidades que buscan ser cada vez más innovadoras para responder de manera adecuada a retos públicos; y en los servidores públicos como base del talento innovador de las entidades públicas.

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.

- 3) Herramientas para el uso y apropiación: El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad.⁴

Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural.

- 4) Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras.⁵

Además, permite que la entidad pueda gestionar los datos y la información que produce. En razón a su naturaleza, para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de información como el SIGEP o SECOP o SISBEN.

Con el procesamiento de esta información es posible realizar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de diferentes escenarios organizacionales, especialmente.

5. Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

Eje 2. Creación del valor público

Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

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

de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

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

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para

generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas.

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos.
- Garantizar la protección de los datos personales.
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos.
- Optimizar la gestión de los recursos públicos.
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación.
- Promocionar el software libre o código abierto.
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial.
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales.
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites.
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública.
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto.
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital.
- Propender por el uso de medios de pago electrónico.
- Certificarse como servidor público digital.
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante.
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

La identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Por lo cual se debe plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público⁶ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo.

Es importante tener en cuenta la priorización temática a la luz de los ejes previstos, teniendo en cuenta que se trata de construir capacidades y conocimientos que agreguen valor a la formación y por ende al desempeño de nuestros servidores públicos mediante su desarrollo integral y el ejercicio de sus funciones se vea orientado de una manera más robusta.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA se formula en concordancia con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo 2020–2030, y en armonía con los propósitos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientados a la adecuada gestión del ciclo de vida del servidor público, que comprende las etapas de ingreso, desarrollo y retiro.

La estructuración del PIC 2026 se fundamenta en el análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación, elaborado a partir de la recolección sistemática de información relacionada con las percepciones, intereses y expectativas de los servidores públicos frente a los procesos de formación y desarrollo de competencias. Para este fin, se utilizó como instrumento de participación la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación – Vigencia 2026, la cual permitió identificar insumos

relevantes para la definición de las acciones formativas a implementar.

El análisis de la información obtenida posibilitó la consolidación de datos tanto cuantitativos como cualitativos, asociados a las preferencias y requerimientos de capacitación de los servidores públicos, constituyéndose en un insumo técnico esencial para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2026.

La aplicación del instrumento se realizó a través de una metodología de enfoque mixto, que combinó preguntas cerradas y abiertas, con el propósito de captar de manera integral las necesidades y expectativas de los servidores públicos en materia de capacitación y formación. La encuesta fue remitida vía correo electrónico a los servidores públicos que conforman la planta permanente y la planta temporal de personal de CORMAGDALENA.

Como resultado del ejercicio, se obtuvo la participación de 49 servidores públicos, pertenecientes a las diferentes sedes de la entidad, lo cual representa una tasa de respuesta significativa frente al universo de servidores a quienes se les envió el instrumento. En total, la encuesta fue dirigida a 73 servidores públicos, alcanzando un nivel de participación que garantiza la representatividad y confiabilidad de la información utilizada para la formulación del PIC 2026.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

En el marco del diagnóstico para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, se abordaron diversos tópicos que constituyen insumos fundamentales para la identificación de necesidades de capacitación de los servidores públicos de CORMAGDALENA.

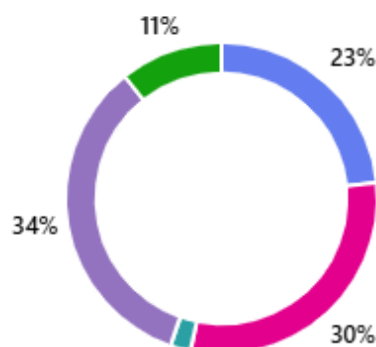
A continuación, se presentan los resultados obtenidos, los cuales se explican de manera clara y didáctica a través de gráficos y análisis porcentuales, con el propósito de facilitar su comprensión y evidenciar las prioridades institucionales en materia de formación.

En primera instancia, se indagó sobre las competencias blandas que los servidores públicos consideran necesario fortalecer mediante procesos de capacitación, a partir de la siguiente pregunta:

6. ¿Qué competencias blandas considera que necesita fortalecer a través de procesos de capacitación?:

Las respuestas que ofrecieron los servidores públicos fueron las siguientes:

1. Autocontrol emocional (16 respuestas)
2. Motivación y compromiso laboral (14 respuestas)
3. Servicio al ciudadano (11 respuestas)
4. Prevención del acoso laboral (5 respuestas)
5. Ética y responsabilidad (1 respuesta)



El análisis de las respuestas suministradas por los servidores públicos frente a la pregunta evidencia una clara prioridad institucional en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y relacionales, fundamentales para el adecuado desempeño laboral y el logro de los objetivos misionales de CORMAGDALENA.

En primer lugar, se identifica el autocontrol emocional como la competencia con mayor nivel de priorización (34%), lo cual refleja la necesidad de fortalecer la capacidad de los servidores para gestionar adecuadamente las emociones, especialmente en contextos de presión, toma de decisiones, relacionamiento interpersonal y atención de situaciones complejas propias de la gestión pública.

En segundo término, la motivación y el compromiso laboral (30%) se posiciona como un aspecto clave a intervenir, evidenciando la importancia de promover el sentido de pertenencia, la corresponsabilidad institucional y el alineamiento de los servidores con los valores, objetivos y resultados esperados de la Entidad.

La competencia de servicio al ciudadano (23%) ocupa un lugar relevante dentro de las prioridades, lo cual resulta coherente con la naturaleza pública de CORMAGDALENA y la necesidad permanente de fortalecer una cultura de servicio orientada a la calidad, la oportunidad y la empatía en la atención a los usuarios y comunidades del área de influencia del río Magdalena.

Por su parte, la prevención del acoso laboral (11%) pone de manifiesto la importancia de continuar fortaleciendo los conocimientos y prácticas relacionadas con la convivencia laboral, el respeto, la comunicación asertiva y la construcción de ambientes de trabajo sanos, en concordancia con la normativa vigente y las políticas institucionales en materia de bienestar y clima organizacional.

Finalmente, aunque con menor nivel de priorización (2%), la ética y la responsabilidad se reconoce como una competencia que debe ser reforzada, particularmente en el marco del ejercicio de la función pública, la transparencia, la integridad y el cumplimiento de los principios que rigen la gestión estatal.

En conjunto, estos resultados orientan el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 hacia el

desarrollo integral de competencias blandas que fortalezcan el desempeño individual y colectivo, contribuyan a mejorar el clima organizacional y consoliden una gestión pública eficaz, ética y centrada en el ciudadano.

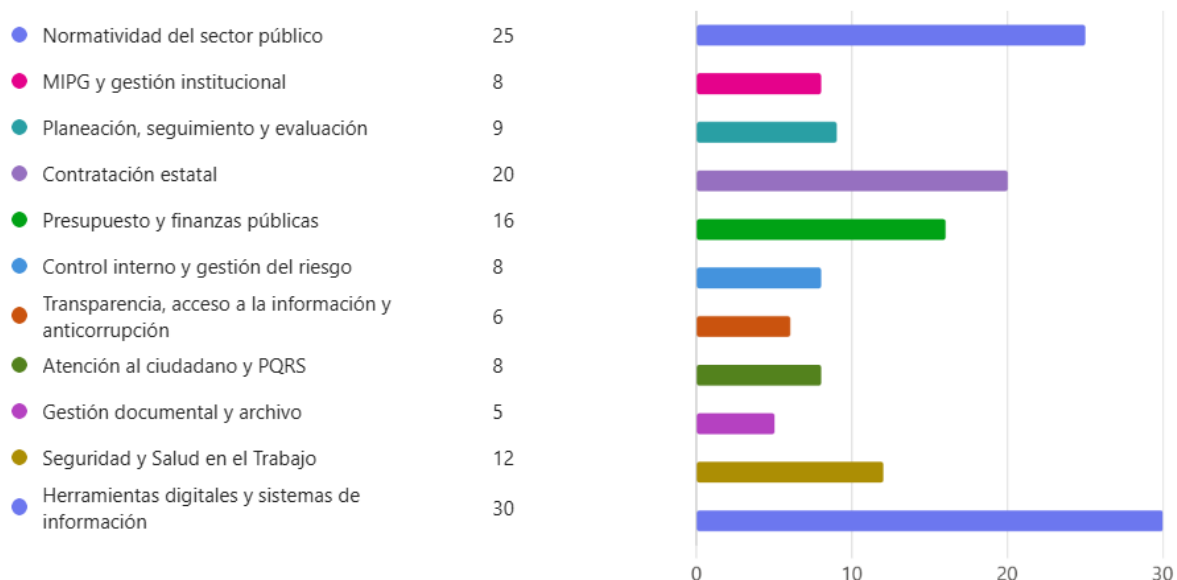
7. En relación con la pregunta anterior, si usted considera que existe una opción diferente a las indicadas, por favor descríbalas a continuación:

Tres personas respondieron a las respuestas abiertas, evidenciando la necesidad de fortalecer competencias transversales asociadas a la adaptación al cambio y la comunicación efectiva, así como el interés creciente en capacitación en tecnología, con énfasis en Inteligencia Artificial y temas tributarios, lo cual refleja la importancia de preparar a los servidores públicos frente a los procesos de transformación digital y a los retos técnicos y normativos que enfrenta la Entidad.

Así mismo, se realizaron acerca de competencias duras y esta fue la pregunta realizada:

8. Según su área de trabajo, ¿en qué temas considera importante recibir capacitación?"

Las respuestas fueron las siguientes:



Con base en las respuestas de los servidores públicos observamos lo siguiente:

El análisis de las respuestas evidencia que el mayor énfasis de capacitación se concentra en el fortalecimiento de herramientas digitales y sistemas de información, con 30 respuestas, lo que representa aproximadamente el 20,4 % del total, reflejando una clara necesidad de avanzar en procesos de transformación digital, eficiencia operativa y modernización institucional.

En segundo lugar, se destaca la capacitación en normatividad del sector público, con 25 respuestas (17,0 %), y contratación estatal, con 20 respuestas (13,6 %), lo cual evidencia la importancia de reforzar el conocimiento

jurídico y procedimental para asegurar actuaciones administrativas ajustadas al marco normativo vigente.

Así mismo, los temas relacionados con presupuesto y finanzas públicas registraron 16 respuestas (10,9 %), ratificando la necesidad de fortalecer competencias orientadas a la adecuada planeación, ejecución y control de los recursos públicos.

De otra parte, áreas como Seguridad y Salud en el Trabajo obtuvieron 12 respuestas (8,2 %), mientras que planeación, seguimiento y evaluación alcanzaron 9 respuestas (6,1 %), lo que se alinea con los principios de gestión por resultados y mejora continua establecidos en el MIPG.

Los temas de MIPG y gestión institucional, control interno y gestión del riesgo, y atención al ciudadano y gestión de PQRS, con 8 respuestas cada uno (5,4 % respectivamente), reflejan la necesidad de consolidar capacidades transversales que fortalecen la articulación institucional, la cultura del control y la calidad del servicio.

Finalmente, transparencia, acceso a la información y anticorrupción, con 6 respuestas (4,1 %), y gestión documental y archivo, con 5 respuestas (3,4 %), aunque presentan menor frecuencia, continúan siendo temas estratégicos para el fortalecimiento de la integridad institucional, la trazabilidad de la información y el cumplimiento normativo.

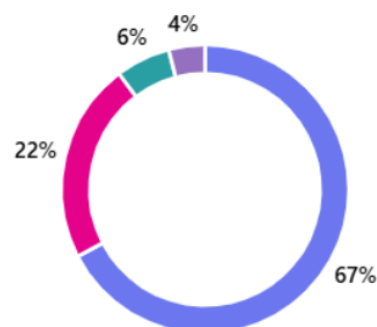
9. En relación con la pregunta anterior, si usted considera que existe una opción diferente a las indicadas, por favor descríbalas a continuación:

Las respuestas abiertas evidencian necesidades de capacitación complementarias y transversales que no se encuentran plenamente cubiertas en los temas previamente definidos. En particular, se resalta el interés por fortalecer conocimientos en finanzas públicas con enfoque integral, que permitan una mejor articulación entre las áreas de Planeación y Presupuesto, así como la necesidad de actualización en normativa disciplinaria y derecho laboral, especialmente en lo relacionado con evaluación del desempeño y el manejo de plataformas institucionales como SIGEP.

De igual forma, se identifican requerimientos asociados a la formulación de planes y políticas institucionales, al uso de herramientas tecnológicas especializadas como ArcGIS, y a la incorporación de nuevas tecnologías, incluyendo Inteligencia Artificial y aspectos tributarios, lo cual refleja una orientación hacia la modernización de la gestión pública y el fortalecimiento de capacidades técnicas. Finalmente, se reitera la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la actualización permanente en herramientas tecnológicas, como elementos clave para mejorar el desempeño institucional y el bienestar de los servidores públicos.

10. *Cuál modalidad de capacitación considera más adecuada para su proceso de aprendizaje?*

● Presencial	33
● Virtual sincrónica	11
● Virtual asincrónica	3
● Otras	2



Los resultados de la encuesta evidencian una preferencia mayoritaria por la modalidad presencial, la cual fue seleccionada por 33 servidores públicos, lo que representa aproximadamente el 67% de las respuestas. Esta tendencia indica que los servidores valoran el contacto directo, la interacción con el facilitador y el aprendizaje experiencial, especialmente para el fortalecimiento de competencias técnicas y transversales propias de la gestión pública.

Por su parte, la modalidad virtual sincrónica fue elegida por 11 participantes, equivalente al 22%, lo cual refleja una aceptación importante de los entornos virtuales en tiempo real, que permiten la participación activa, la retroalimentación inmediata y la optimización de tiempos, en concordancia con los principios de eficiencia y racionalización del gasto público.

La modalidad virtual asincrónica fue seleccionada por 3 servidores, correspondiente al 6%, evidenciando que, aunque menos preferida, continúa siendo una alternativa válida para procesos de autoaprendizaje, actualización normativa y fortalecimiento de competencias digitales.

Finalmente, la opción “otras modalidades”, con 2 respuestas (4%), sugiere la existencia de expectativas frente a esquemas de formación diferentes o mixtos, lo cual abre la posibilidad de incorporar estrategias combinadas (blended learning), proyectos de aprendizaje por equipos (PAE) u otras metodologías activas, alineadas con el enfoque de aprendizaje organizacional promovido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

11. *De acuerdo a su última evaluación de desempeño y ya realizado su plan de mejoramiento individual en EDL, indique por Dimensión cuál capacitación requiere a nivel funcional y cuál capacitación requiere a nivel comportamental.*

El análisis de las respuestas suministradas por los servidores públicos evidencia que las necesidades de capacitación identificadas a partir de la última Evaluación del Desempeño Laboral y de los planes de mejoramiento individual se concentran, principalmente, en el fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales, en coherencia con las dimensiones del talento humano definidas por el MIPG.

En la dimensión funcional, se identificó una alta recurrencia en requerimientos asociados a la actualización normativa del sector público, especialmente en materias como presupuesto, contratación estatal, procesos de cobro coactivo y normatividad institucional. Así mismo, se resalta la necesidad de fortalecer competencias técnicas propias del cargo, particularmente en el uso y dominio de herramientas digitales, sistemas de información institucionales, Excel avanzado, sistemas de información geográfica (ArcGIS), plataformas tecnológicas especializadas (como sistemas de dragado digital) y gestión administrativa y de proyectos. Estas necesidades reflejan la importancia de consolidar capacidades técnicas que garanticen el adecuado cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la Entidad.

En cuanto a la dimensión comportamental, las respuestas muestran una tendencia clara hacia el fortalecimiento de competencias transversales relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el manejo del estrés, el autocontrol emocional, la adaptabilidad al cambio y la ética y responsabilidad en el servicio público. Estos requerimientos se asocian directamente con la mejora del clima laboral, la interacción efectiva entre dependencias y la prestación de un servicio oportuno y de calidad al ciudadano.

Adicionalmente, se evidenció que algunos servidores, debido a su condición de provisionalidad o encargos, no contaban con evaluación de desempeño formal en la vigencia anterior; sin embargo, identifican necesidades de capacitación coherentes con las funciones actuales del cargo que desempeñan, lo cual reafirma la pertinencia de incluir estas demandas dentro del Plan Institucional de Capacitación 2026 bajo un enfoque preventivo y de fortalecimiento institucional.

En conclusión, los resultados de esta pregunta constituyen un insumo clave para la priorización de acciones de formación del PIC 2026, orientadas al cierre de brechas de desempeño, al fortalecimiento de capacidades técnicas y al desarrollo de competencias comportamentales, en concordancia con los lineamientos del DAFP, el MIPG y los objetivos estratégicos de CORMAGDALENA.

EJECUCIÓN

Metas y presupuesto

Para la vigencia fiscal 2026, la Secretaría General, a través del área de Talento Humano, orientará la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 al cumplimiento de las acciones de formación priorizadas, con el propósito de fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, se establece como meta la ejecución de al menos el noventa por ciento (90%) de las acciones de formación contempladas en el PIC 2026, las cuales podrán desarrollarse mediante capacitaciones internas y externas, financiadas con recursos de la Entidad o gestionadas a través de alianzas y convenios con entidades públicas, privadas o académicas, que actúen como aliados estratégicos.

Para el desarrollo de las actividades previstas en el PIC 2026, CORMAGDALENA ha dispuesto un presupuesto de Ochenta millones de pesos moneda legal colombiana (\$80.000.000), el cual será administrado conforme a los principios de eficiencia, economía y transparencia en el uso de los recursos públicos.

Adicionalmente, se contempla la posibilidad de adelantar acciones de capacitación no previstas inicialmente en el Plan, las cuales podrán surgir como resultado de requerimientos específicos asociados a necesidades del servicio, disposiciones normativas, lineamientos sectoriales o invitaciones formuladas por entidades externas, siempre que se cuente con la disponibilidad presupuestal y la correspondiente autorización institucional.

Programa de inducción y reinducción institucional

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de inducción y reinducción hacen parte de los procesos de formación y capacitación orientados a facilitar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, fortalecer sus competencias para el ejercicio de la función pública y suministrar información relevante sobre la entidad y el entorno institucional. Estos programas constituyen un componente obligatorio dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación y se desarrollan bajo enfoques metodológicos flexibles, integrales, prácticos y participativos.

Inducción

El proceso de inducción institucional en CORMAGDALENA tiene como finalidad favorecer la adecuada incorporación del servidor público a la Entidad, al servicio público y a su puesto de trabajo, garantizando una comprensión integral de la misión, funciones, procesos y responsabilidades asociadas a su rol.

Este proceso se estructura a partir de dos componentes:

- Componente general, orientado a la introducción al servicio público, el marco normativo que lo regula y los principios que rigen la gestión pública. Para este efecto, CORMAGDALENA dispone de un Curso de Inducción al Servidor Público, el cual facilita el acceso oportuno a los contenidos básicos requeridos.
- Componente específico, enfocado en la integración del servidor a la Entidad y al cargo que desempeña, mediante el entrenamiento en el puesto de trabajo. Este proceso deberá desarrollarse dentro de los tres (3) meses siguientes a la posesión, con una intensidad mínima de dieciséis (16) horas, distribuidas entre la jornada de inducción institucional y el acompañamiento en el puesto de trabajo.

El entrenamiento en el puesto de trabajo será responsabilidad de los líderes de cada dependencia y comprenderá, entre otras, las siguientes actividades:

- Acompañamiento y orientación permanente al servidor por parte de un servidor designado.
- Socialización de los temas misionales, estratégicos y operativos de la Corporación.
- Instrucción sobre las actividades, planes y responsabilidades del área.
- Transferencia de conocimientos clave para el adecuado desempeño del cargo.

Reinducción Institucional

El programa de reinducción institucional tiene como propósito actualizar y reforzar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en atención a los cambios normativos, organizacionales, estratégicos o procedimentales que se presenten en la Entidad.

A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la apropiación de los objetivos estratégicos de CORMAGDALENA, promoviendo la participación activa de los servidores en el desarrollo de la gestión institucional.

Esta acción formativa estará dirigida a todos los servidores públicos y se desarrollará preferentemente mediante modalidades virtuales o mixtas, haciendo uso de las plataformas tecnológicas institucionales. Adicionalmente, se realizarán jornadas específicas de reinducción cuando se presenten modificaciones relevantes en la normativa, los procesos, la estructura organizacional o los lineamientos estratégicos de la Entidad.

Aliados estratégicos y redes de conocimiento

Con el fin de fortalecer la ejecución del PIC 2026 y optimizar el uso de los recursos disponibles, el área de Talento Humano promoverá el fortalecimiento y ampliación de alianzas estratégicas con entidades públicas, privadas y académicas, que permitan el desarrollo de acciones de formación y capacitación sin erogación o con costos compartidos.

En concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, CORMAGDALENA impulsará la articulación interinstitucional mediante la participación en espacios de coordinación y mesas de trabajo lideradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, orientadas a la conformación de redes de conocimiento y cooperación entre entidades del orden nacional y territorial.

Estas redes permitirán el intercambio de experiencias, la transferencia de buenas prácticas y el acceso a expertos y ofertas formativas que contribuyan al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, en coherencia con los principios de austeridad, eficiencia y racionalización del gasto público.

Para la vigencia 2026, la Entidad continuará fortaleciendo el uso de las plataformas tecnológicas institucionales y de herramientas digitales disponibles, con especial énfasis en el desarrollo de competencias asociadas a la transformación digital, la gestión del conocimiento y la innovación pública, en consonancia con los lineamientos del MIPG y la política de Gobierno Digital.

Proyectos de aprendizaje por equipos PAE

Los Proyectos de Aprendizaje por Equipos – PAE constituyen una estrategia de aprendizaje organizacional promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientada a la identificación, formulación e implementación de acciones formativas a partir de problemáticas, retos o necesidades estratégicas de la Entidad.

Esta metodología se fundamenta en la participación activa de los servidores públicos en su propio proceso de aprendizaje, la construcción colectiva del conocimiento a partir de la experiencia y la aplicación directa de los aprendizajes al contexto real de la organización, favoreciendo el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias clave para la gestión institucional.

En el marco del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado para la vigencia 2026, se identificarán aquellos requerimientos que puedan ser atendidos mediante la implementación de PAE, así como los conocimientos y experiencias propias de cada dependencia susceptibles de ser compartidos con otros equipos de trabajo de la Corporación.

Las acciones de capacitación desarrolladas bajo esta modalidad se incorporarán de manera progresiva en la programación anual del PIC 2026, de acuerdo con la priorización de las necesidades identificadas y en armonía con los cronogramas y actividades misionales de las distintas dependencias.

Acciones de formación consolidadas para la vigencia 2026

Con fundamento en los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación realizado para la vigencia 2026, y en concordancia con la disponibilidad presupuestal asignada a la Entidad, la Secretaría General, a través del área de Talento Humano, define y consolida las acciones de formación que serán desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

Las actividades de formación priorizadas responden a las necesidades identificadas a nivel institucional e individual, y se encuentran alineadas con los objetivos estratégicos de CORMAGDALENA, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos 2020–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el desarrollo de los procesos de contratación requeridos para la ejecución del PIC 2026 y en la programación de las acciones de capacitación interna, se realizará un ejercicio de análisis y consolidación de temáticas afines, con el propósito de optimizar el uso de los recursos públicos, racionalizar los tiempos destinados a la formación y garantizar una ejecución eficiente y efectiva de las actividades previstas.

Este ejercicio de consolidación permitirá agrupar contenidos relacionados, priorizar enfoques transversales y facilitar la participación de los servidores públicos, contribuyendo al fortalecimiento del aprendizaje organizacional y a la maximización del impacto de las acciones de capacitación, en coherencia con los principios de eficiencia, economía y responsabilidad en la gestión del talento humano del sector público.

Eje temático	Objetivo	Capacitaciones priorizadas	Horas	Proveedor
Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecer competencias técnicas y analíticas para la mejora del desempeño institucional	Normatividad del sector público, Código Disciplinario para empleados públicos, Derecho laboral, Evaluación del Desempeño Laboral y manejo del SIGEP	30	DAFP / ESAP Profesionales Especializados
	Desarrollar capacidades técnicas transversales para la eficiencia operativa	Excel avanzado, Trabajo en equipo, Aprendizaje continuo, Proactividad	20	SENA / DAFP Profesionales Especializados
Creación de valor público	Fortalecer la planeación, formulación y seguimiento de la gestión pública	Planeación, seguimiento y evaluación, Elaboración de planes y políticas institucionales, Supervisión de proyectos, Proceso de cobro coactivo	28	DAFP / ESAP Profesionales Especializados
	Mejorar la gestión financiera y presupuestal institucional	Presupuesto y finanzas públicas, Tributaria, Actualización normas presupuesto EICE	30	DAFP / Universidades Profesionales Especializados
	Fortalecer la transparencia y el control de la gestión	Control interno y gestión del riesgo, Transparencia, acceso a la información y anticorrupción	24	DAFP Profesionales Especializados
Transformación digital	Impulsar la modernización institucional y el uso eficiente de tecnologías	Herramientas digitales y sistemas de información, Actualización en herramientas tecnológicas, Manejo de sistemas y Plataformas institucionales.	32	SENA / DAFP Profesionales Especializados
	Fortalecer capacidades tecnológicas especializadas	Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública, ArcGIS, Sistemas de Información Geográfica, Sistema de Dragado digital.	36	SENA / Universidades / Profesionales Especializados
Probidad y ética de lo público	Fortalecer competencias socioemocionales y clima organizacional	Autocontrol emocional, Manejo del estrés, Motivación y compromiso laboral, Prevención del acoso laboral y Comité de Convivencia Laboral	24	ARL / DAFP Profesionales Especializados
	Consolidar una cultura de servicio al ciudadano	Servicio al ciudadano, Atención al ciudadano y PQRS, Comunicación asertiva, Valores Corporativos.	20	DAFP / ESAP Profesionales Especializados
	Promover ambientes laborales seguros y saludables	Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad vial, Conducción preventiva y manejo defensivo, Comisión de Personal y Código de Integridad.	20	ARL Profesionales Especializados

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

Indicadores de seguimiento y evaluación – PIC 2026

1. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Tipo: Producto

Objetivo asociado: Diseño, ejecución y seguimiento de las acciones de capacitación (Obj. específico 4)

Definición: Mide el nivel de cumplimiento de las acciones de capacitación programadas en el PIC 2026.

Fórmula:

Número de acciones de capacitación ejecutadas / Número de acciones de capacitación programadas X 100

Meta sugerida: $\geq 90\%$

Fuente de información: Plan Institucional de Capacitación, informes de ejecución, registros de asistencia.

Periodicidad: Semestral

Responsable: Área de Talento Humano.

2. Cobertura de servidores capacitados

Tipo: Producto

Objetivo asociado: Desarrollo integral del talento humano (Obj. general y Obj. específico 3)

Definición: Mide el porcentaje de servidores públicos que participan en al menos una actividad de capacitación durante la vigencia.

Fórmula:

$$\text{Número de servidores públicos capacitados} / \text{Total de servidores vinculados} \times 100$$

Meta sugerida: $\geq 85 \%$

Fuente de información: Registros de asistencia, bases de datos de talento humano, certificados de capacitación.

Periodicidad: Semestral

Responsable: Área de Talento Humano.

3. Fortalecimiento de competencias laborales

Tipo: Resultado

Objetivo asociado: Identificación de brechas y fortalecimiento de competencias (Obj. específicos 1 y 2)

Definición: Evalúa el impacto de la capacitación en la mejora de las competencias laborales de los servidores públicos.

Fórmula:

$$\text{Número de servidores con mejora en la evaluación del desempeño o competencias} / \text{Número de servidores evaluados} \times 100$$

Meta sugerida: $\geq 70 \%$

Fuente de información: Evaluaciones de desempeño laboral, planes de mejoramiento individual, informes de seguimiento.

Periodicidad: Anual

Responsable: Área de Talento Humano / Jefes inmediatos.

4. Efectividad del proceso de inducción y reintucción

Tipo: Resultado

Objetivo asociado: Fortalecimiento de los procesos de inducción y reintucción (Obj. específico 5)

Definición: Mide el grado de cumplimiento y efectividad de los procesos de inducción y reintucción frente a los servidores que deben recibirlos.

Fórmula:

Número de servidores que culminan el proceso de inducción o reintucción / Número de servidores que deben recibir inducción o reintucción X 100

Meta sugerida: 100 %

Fuente de información: Registros de inducción y reintucción, actas, listados de asistencia, evaluaciones de satisfacción.

Periodicidad: Anual

Responsable: Área de Talento Humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.680. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Departamento Administrativo de la Función Pública y ESAP. (2021). Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. ENFOCADO DESDE EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 - 2030.