

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300192 DE 2023  
( 13 MAR. 2023 )

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC 2023-2024"**

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC; en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 36 de la Ley 909 de 2004; el Título X del Decreto 1083 de 2015, el Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998 y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra: *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran..."*

Que el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece. *"Definición de 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"*.

Que el literal c) del Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece: *"Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"*.

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece: *"La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"*.

Que el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, establece: *"Planes de capacitación. 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."*

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

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

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300-<sup>0192</sup> DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC 2023-2024”

Que el Artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, establece su finalidad: “*Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia*”.

Que mediante la Resolución 0100 No 0100-0689 de fecha 29 de noviembre de 2013, en la cual se fijan los términos del acuerdo laboral, se estableció en el punto ocho (8) que el Director General de la CVC, creará un comité, en el cual las partes trabajarán en la construcción del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Estímulos, PIC; este último compuesto por el Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos.

Que en virtud de lo anterior la administración de la CVC, mediante Resolución 0100 No. 0300-0509 de agosto 28 de 2020, el Director General de la Corporación, creó el Comité permanente para la construcción del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Estímulos de la de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC.

Que reconociendo que el talento humano para la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, es el activo más importante con el que cuenta, lo identifica como factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales, razón por la cual para la formulación e implementación del PIC 2023-2024, enfatiza la importancia de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, y en el marco de la política de gestión estratégica del talento humano contemplada en el Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG; el cual toma como referencia conceptual la generación del valor público y los modelos de gestión por resultado que se enfocan en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

Que para la implementación del Plan Institucional de Capacitación que se adopta con la presente Resolución la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, cuenta con recursos aprobados en el Acuerdo de Presupuesto No. 053 del 28 de octubre de 2022 para la vigencia fiscal 2021 y sus respectivas modificaciones.

Que el diseño del Plan Institucional de Capacitación se formuló a partir de un diagnóstico de necesidades, realizado a cada una de las dependencias mediante encuesta de pregunta abierta, para identificar los requerimientos que respondan a las necesidades concretas de capacitación para enfrentar los problemas o retos estratégicos institucionales.

Que, para la CVC, el Plan Institucional de Capacitación se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

Que, la constante transformación de la Administración Pública ha traído cambios significativos que la han llevado a asumir los retos de las nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en constante evolución; a través de las diferentes modalidades de trabajo.

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300-0192 DE 2023  
( )

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC 2023-2024”

Que, en mérito de lo expuesto, el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, sujeto a la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal 2023-2024.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Los ejes a desarrollar en el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, que van a contribuir con la gestión estratégica del Talento Humano y a fortalecer las competencias laborales, de conocimiento y habilidades en los Servidores Públicos son:

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.	busca entender 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.	1. Programa de Bilingüismo
		2. Empleo Público.
		2.1 SIGEP.
		2.2 Actualización en normatividad de carrera administrativa, evaluación de desempeño laboral y empleo público
		2.3 Inducción, Reinducción.
		3. Relaciones Laborales:
		3.1 Seguridad social, Recobro de incapacidades, Decreto 1072 del 2015, Estándares mínimos en SST).
		3.2 Derecho laboral colectivo.
		3.3 Legislación sobre acoso laboral y estrategias de prevención.
		4. Actualización Normativa en Gestión Documental Ley de archivo general.
		4.1 Plan Institucional de Archivos – PINAR.
		4.2 FURAG.
		4.3 Actualidad en Instrumentos Archivísticos, tablas de retención documental.
		5. Recursos Físicos.
		5.1 Actualización en la normatividad del manejo de Bienes muebles e inmuebles.
5.2 Actualización en Seguros para entidades públicas.		
6. Contratación estatal.		
6.1 Normatividad sobre contratación estatal.		



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300-192 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC 2023-2024”

<p>1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.</p>	<p>Busca entender 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.</p>	<p>6.2 Compras por Tienda Virtual, Compras por Acuerdo Marco, Compras por Grandes Superficies. 6.3 SECOP II. 6.4 Elaboración de estudios del mercado, definición de presupuesto y del valor del proyecto, Elaboración de estudios previos. 7. Derecho Administrativo y Función Pública. 7.1 Estatuto Anticorrupción y participación ciudadana, Administración de riesgos de corrupción y de gestión. 7.2 Capacitación en Conflicto de interés. 7.3 Derecho de petición y atención al usuario. 7.4 Actualización en la Ley 1437 de 2011. 7.5 Actualización normativa y jurisprudencial sobre la conciliación judicial y extrajudicial en materia contenciosa administrativa y funciones. 8. Gestión Financiera. 8.1 Actualización Tributaria y Facturación electrónica. 8.2 Actualización Contable y presupuestal. 8.3 Gestión de Cartera en entidades estatales. 9. Liderazgo. 9.1 Trabajo en equipo. 9.1 Gestión del tiempo. 9.2 Comunicación asertiva. 9.3 Orientación a resultados. 9.4 Resolución de conflictos. 10. Derecho Disciplinario. 11. Derecho Ambiental. 11.1 Actualización en normatividad ambiental enfocada a los derechos ambientales. 11.2 Actualización en procedimientos sancionatorios e imposición de medidas preventivas. 11.3 Manejo de sonómetro y revisión de informes de monitoreo de emisión de ruido. 11.4 Seguimiento a Registro Único Ambiental del Sector Manufacturero. 11.5 Licenciamiento y seguimiento ambiental. 12. Normatividad y gobernanza forestal. 13. Manejo, conocimiento y manipulación de fauna silvestre y marina.</p>
---	--	---

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0192 DE 2023  
( )

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC 2023-2024”

<p>1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.</p>	<p>Busca entender 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.</p>	<p>14. Normatividad sobre Ordenamiento Ambiental del Territorio y Ordenamiento Territorial. 15. Normatividad y manejo de los recursos naturales renovables. 16. Estudios de capacidad de carga sistémica, Sistemas y transiciones socio-ológicas. 17. Maniobra de zafarrancho (incendio, colisión, hombre al agua). Salvamento y Manejo de extintores.</p>
<p>2. CREACION DEL VALOR PUBLICO</p>	<p>Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.</p>	<p>18. Actualización en gestión de proyectos. 19. Asesoría y verificación del Sistema de Control Interno.</p>
<p>3. TRANSFORMACION DIGITAL</p>	<p>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 la implementación dinámica de las tecnologías.</p>	<p>20. Manejo de Aplicativos Corporativos, Herramientas tecnológicas.</p>
<p>4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO</p>	<p>Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.</p>	<p>21. Ética y comportamiento en el desarrollo de la cultura organizacional.</p>
<p>5. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA</p>	<p>Busca formar a las personas que inician con responsabilidades directivas y su continuidad mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional y al modelo de gestión.</p>	<p>22. Programa de desarrollo de competencias y habilidades directivas.</p>

**ARTÍCULO TERCERO:** Los recursos con que cuente la Corporación para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en el artículo segundo de la Presente Resolución.

**ARTÍCULO CUARTO:** Se definirá en el comité permanente para la construcción del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Estímulos, el plan de acción y su cronograma con el detalle de las necesidades de capacitación y los indicadores de seguimiento, los cuales será revisados en las reuniones de seguimiento y podrán ser ajustados.

**ARTÍCULO QUINTO:** La asistencia a las capacitaciones asignadas será de obligatorio cumplimiento, para los empleados de la CVC.



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

Página 6 de 6

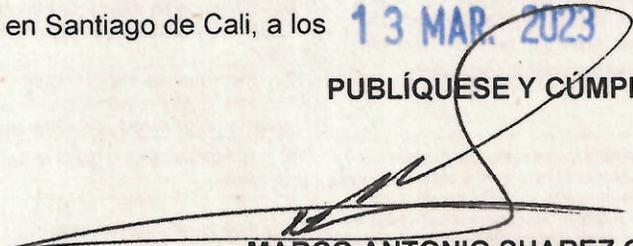
RESOLUCIÓN 0100 No. 0300-<sup>0192</sup> DE 2023  
( )

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC 2023-2024”

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas que le sean contrarias.

Dado en Santiago de Cali, a los 13 MAR. 2023

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**MARCO ANTONIO SUAREZ GUTIERREZ**  
Director General 

Proyectó: Comité Permanente para la Construcción del Plan Institucional de Capacitación y Plan de Incentivos.   
Elaboró: Julio Cesar Castelblanco Cárdenas, Coordinador Grupo de Talento Humano  
Elaboro: Julieta Del Pilar Rodríguez Pinchao, Profesional Especializado Grupo de Relaciones Laborales  
Revisó: Humberto Andrade Ovalle, Director Administrativo y del Talento Humano (E)   
Revisó: Oscar Marino Gómez, Asesor de Dirección General. 

Anexo: Plan de Acción del PIC 2023 – 2024.

Archivase en: 0330-037-015-1203-2023

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de Bilingüismo.</li> <li>2. Empleo Público.                             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 SIGEP.</li> <li>2.2 Actualización en normatividad de carrera administrativa, evaluación de desempeño laboral y empleo público.</li> <li>2.3 Inducción, Reinducción.</li> </ol> </li> <li>3. Relaciones Laborales:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Seguridad social, Recobro de incapacidades, Decreto 1072 del 2015, Estándares mínimos en SST).</li> <li>3.2 Derecho laboral colectivo.</li> <li>3.3 Legislación sobre acoso laboral y estrategias de prevención.</li> </ol> </li> <li>4. Actualización Normativa en Gestión Documental Ley de archivo general.                             <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Plan Institucional de Archivos – PINAR.</li> <li>4.2 Furag.</li> <li>4.3 Actualidad en Instrumentos Archivísticos, tablas de retención documental.</li> </ol> </li> <li>5. Recursos Físicos.</li> </ol>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano.</p> <p>Dirección Administrativa y del Talento Humano.</p> <p>Dirección Administrativa y del Talento Humano.</p> <p>Dirección Administrativa y del Talento Humano, Secretaría General y Oficina de Control Interno.</p>

AE

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
		5.1 Actualización en la normatividad del manejo de Bienes muebles e inmuebles. 5.2 Actualización en seguros para entidades públicas.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.
		6. Contratación estatal. 6.1 Normatividad sobre contratación estatal. 6.2 Compras por Tienda Virtual, Compras por Acuerdo Marco. Compras por Grandes Superficies. 6.3 SECOP II. 6.4 Elaboración de estudios del mercado, definición de presupuesto y del valor del proyecto, elaboración de estudios previos.	Dirección Administrativa y del Talento Humano y Oficina Asesoría Jurídica.
		7. Derecho Administrativo y Función Pública. 7.1 Estatuto Anticorrupción y participación ciudadana, Administración de riesgos de corrupción y de gestión. 7.2 Capacitación en Conflicto de interés. 7.3 Derecho de petición y atención al usuario. 7.4 Actualización en la Ley 1437 de 2011. 7.5 Actualización normativa y jurisprudencial sobre la conciliación judicial y extrajudicial en materia contenciosa administrativa y funciones.	Dirección Administrativa y del Talento Humano, Secretaría General y Oficina Asesoría Jurídica.
		8. Gestión Financiera.	

5

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
<p><b>1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b></p>	<p>Busca entender 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.</p>	<p>8.1 Actualización Tributaria y Facturación electrónica. 8.2 Actualización Contable y presupuestal. 8.3 Gestión de Cartera en entidades estatales.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano y Dirección Financiera.</p>
		<p>9. Liderazgo. 9.1 Trabajo en equipo. 9.1 Gestión del tiempo. 9.2 Comunicación asertiva. 9.3 Orientación a resultados. 9.4 Resolución de conflictos.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano, Secretaría General y Oficina Asesoría Jurídica.</p>
		<p>10. Derecho Disciplinario.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano y Oficina de Control Interno Disciplinario.</p>
		<p>11. Derecho Ambiental. 11.1 Actualización en normatividad ambiental enfocada a los derechos ambientales. 11.2 Actualización en procedimientos sancionatorios e imposición de medidas preventivas. 11.3 Manejo de sonómetro y revisión de informes de monitoreo de emisión de ruido. 11.4 Seguimiento a Registro Único Ambiental del Sector Manufacturero.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano y Oficina Asesoría Jurídica.</p>

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
		11.5 Licenciamiento y seguimiento ambiental.	
		12. Normatividad y gobernanza forestal.	
		12.1 Niveles de Referencia de Emisiones Forestales, y Mecanismos REED+ (Minambiente-IDEAM).	
		12.2 Modelación con el software I-Tree (Servicio Forestal USDA).	
		12.3 Evaluación del riesgo del arbolado urbano, identificación de madera aserrada, Evaluación de árboles en riesgo.	Dirección Administrativa y del Talento Humano, Dirección de Gestión Ambiental, Direcciones Ambientales Regionales.
		12.4 Normatividad y hasta donde son las competencias de la CVC en zona urbana.	
		12.5 Cubicaje de Madera, Dendrología, Registros Forestales.	
		12.6 Certificación Tributaria - Art. 255 del Estatuto Tributario y Resolución 509 de 2018.	
		13. Manejo, conocimiento y manipulación de fauna silvestre y marina.	Dirección Administrativa y del Talento Humano, Dirección de Gestión Ambiental y Dirección Ambiental Regional.
		14. Normatividad sobre Ordenamiento Ambiental del Territorio y Ordenamiento Territorial.	
		14.1 Capacitación de Fortalecimiento a los designados de Consejo de Cuenca.	

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page.

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
		<p>1.4.2 Capacitación en determinantes ambientales de los POMCA, Zonificación Ambiental, Gestión integral del Riesgos, Componente Programático.</p> <p>14.3 Capacitación en Consulta previa, Capacitación de Ordenamiento Territorial con énfasis en el suelo Rural, Capacitación en Densidades de ocupación del suelo rural para vivienda campestre.</p> <p>14.4 Capacitación en Corredores Viales Suburbanos – CVS.</p> <p>14.5 Instrumentos de Planeamiento de Ordenamiento Ambiental y Territorial, Geología y geotecnia, Hidrogeología aplicada, Planificación espacial marina, Zonas de Reserva (Actividades Permitidas y Prohibidas Limitación a la Propiedad).</p> <p>14.6 Conceptos Ambientales para desarrollo de Proyecto Obra o Actividad.</p> <p>14.7 Actualización en manejo y seguimiento Áreas Protegidas.</p> <p>1.4.8 Actualización en Gestión del Riesgo.</p> <p>14.9 Inclusión de las dinámica mecanismos de participación ciudadana (consulta previa, entre otros), en la toma de decisiones técnicas de la Corporación (Normatividad, políticas, metodologías, procedimientos, etc).</p> <p>15. Normatividad y manejo de los recursos naturales renovables.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano y la Dirección de Gestión Ambiental.</p>

Handwritten initials and marks at the bottom right of the page.

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
		<p>16. Estudios de capacidad de carga ecosistémica, Sistemas y transiciones socio-ecológicas.</p> <p>17. Maniobra de zafarrancho (incendio, colisión, hombre al agua). Salvamento y Manejo de extintores.</p>	
	<p>2. CREACION DEL VALOR PUBLICO</p>	<p>18. Actualización en gestión de proyectos.</p> <p>19. Asesoría y verificación del Sistema de Control Interno.</p> <p>19.1 Auditoría Basada en Riesgos - ISO 310002: 2018 Gestión del Riesgo.</p> <p>19.2 Evaluación, Efectividad de controles - Metodologías para el análisis del componente Ambiente de Control.</p> <p>19.3 Dimensión Modelo integrado de planeación y gestión, Redacción de Informe de Auditorías "Redacción de no conformidades" y control Interno.</p> <p>19.4 Actualización y capacitación en sistemas de gestión, Fortalecimiento en Uso de formatos.</p> <p>20. Manejo de Aplicativos Corporativos, Herramientas tecnológicas.</p> <p>20.1. ARQ, JD Edwards, SABS, GeocVC, SIGEC, SIF NACIÓN, SPGR, Metodología General Ajustada - MGA, Sistema General de Regalías - SGR.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano, Dirección de Planeación y la Oficina de Control Interno.</p>

Handwritten marks: a checkmark, a signature, and the number 5.

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024

EJE	OBJETIVO	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	AREA DE CORRESPONSABILIDAD
<p><b>3. TRANSFORMACION DIGITAL</b></p>	<p>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 la implementación dinámica de las tecnologías.</p>	<p>20.2 Sistemas de Información Geográfica, aplicativos en planes nacionales: Suit, Sirh, RCD, CDA, PUEA, SIAC, Manejo plataforma VITAL-Expedición de Salvoconductos, Plataforma CLICK.</p> <p>20.3 Actualización en Aplicativos y Norma RUA Manufacturero, Respel y PCBs, Ofimática (Excel, Word, Power Point, OUTLOOK 365, Microsoft Teams, DASH Board, entre otros), módulo GAT.</p> <p>20.4 Gestión Electrónica de Documentos, Herramientas de publicación WEB, Marketing Digital.</p> <p>20.5 Generación de Contenido para Redes Sociales, Ciberseguridad, ITIL - Ultima Versión, Análisis de datos e inteligencias de negocios con Power BI.</p> <p>20.6 Trasformación Digital (Big Data).</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano y Oficina de Tecnología de la Información.</p>

8

Handwritten initials and marks at the bottom right of the page.

**PLAN DE ACCIÓN DEL PIC 2023 - 2024**

<b>EJE</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>	<b>AREA DE CORRESPONSABILIDAD</b>
<p align="center"><b>4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO</b></p>	<p>Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.</p>	<p>21. Ética y comportamiento en el desarrollo de la cultura organizacional.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano.</p>
<p align="center"><b>5. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA</b></p>	<p>Busca formar a las personas que inician con responsabilidades directivas y su continuidad mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional y al modelo de gestión.</p>	<p>22. Programa de desarrollo de competencias y habilidades directivas.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano.</p>