



RESOLUCION NÚMERO 2022 (Diciembre 30 de 2020)

Por medio de la cual se establece el Plan Integral de Capacitación PIC 2021-2023 Para la Corporación Autónoma Regional de Caldas –CORPOCALDAS-

EL DIRECTOR DE LA CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS - en uso de sus facultades legales, reglamentarias y

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con la normatividad legal, en especial el decreto 1083 de 2015 las entidades deben expedir el Plan Integral de Capacitación PIC.

Que al Corporación hizo en el año 2020 la respectiva exploración de las expectativas de la capacitación dentro de su planta de personal a través de un documento Diagnóstico necesidades que arrojó necesidades puntuales.

Que la Corporación consultó el documento DAFP constitutivo del plan de Capacitación nacional 2020-2030 e incluyó en su diagnóstico de necesidades de capacitación los ejes temáticos de alcance nacional como son Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento, Creación de valor Público, Transformación digital, Probidad y Etica de lo Público.

Que los empleados que respondieron al Diagnóstico de necesidades se manifestaron en favor de los siguientes ejes temáticos:

MODULO 1: CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO

Los funcionarios 134 que diligenciaron la encuesta, indican que están interesados en capacitarse en las siguientes temáticas:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Liderazgo	40,3%
Clima Organizacional	24,6%
Seguridad y Salud en el trabajo	24,6%
Atención al Cliente	17,9%
Axiología Valores	9,7%
Manejo de Estrés Humano	26,9%
Ética y Acoso Laboral	19,4%
Asertividad y Comunicación	47,8%
Programación Neurolingüística asociada a lo público	32,8%
Inteligencia Emocional	47,8%
Dominaciones Cerebrales aplicadas al entorno laboral	26,1%
Filosofía del Servicio	11,2%
Trabajo en equipo	44,0%
Otras temáticas	22,4%

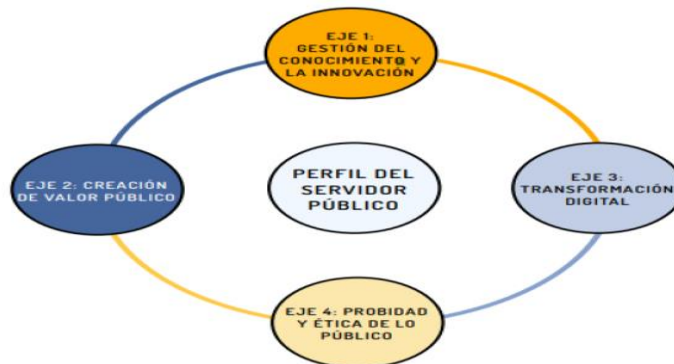
MODULO 2: CAPACITACIÓN EN DESARROLLO PROFESIONAL

Respecto a las temáticas de interés para el desarrollo profesional, asistencial ó técnico, se relacionan a continuación las respuestas del personal encuestado:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Competencias Laborales	42,5%
Competencias Comportamentales	32,8%
Visión Estratégica	22,4%
Plataforma estratégica Corporativa	10,4%
Actualización de Normas	37,3%
Contratación Administrativa	23,1%
Supervisión e Interventoría de Contratos	38,8%
Técnica de Archivo y Documentación	23,1%
Presupuesto	18,7%
Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Publico	6,0%
Normatividad y Procedimientos Ambientales	41,8%
Habilidad de Negocios, conciliación y Manejo de Conflictos	24,6%
Inglés (Lectura y Redacción de Lectura)	38,1%
Bosques	29,1%
Fauna	25,4%
Otras temáticas	14,2%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Año 2020-2021

Que respecto de los ejes temáticos de la agenda nacional 2020-2030 el personal de la Corporación Priorizo los siguientes ejes temáticos



Gestión del conocimiento y la innovación

Competencias de comunicación asertiva	53,7%
Herramientas para estructurar el conocimiento	34,3%
Cultura organizacional orientada al conocimiento	30,6%
Innovación	32,1%
Ciencias de comportamiento	15,7%
Gestión de aprendizaje institucional	17,9%
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	44,8%
Competitividad e innovación	26,1%
Economía Naranja	26,9%
Orientación al servicio	29,9%
Flexibilidad y adaptación al cambio	33,6%
Gestión del cambio	26,1%

Creación de valor público

Gerencia de proyectos públicos	35,8%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	36,6%
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	27,6%
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	15,7%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	20,9%
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	50,7%
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	36,6%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	23,1%
Servicio al ciudadano	35,1%

Transformación digital:

Big Data	16,4%
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	53,7%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	53,0%
Comunicación y lenguaje tecnológico	44,8%
Manejo del tiempo	38,8%
Pensamiento sistémico	31,3%

Probidad y ética de lo público:

Identidad y las formas desiguales de ciudadanía	27,6%
Entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia	17,9%
Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	20,9%
Código de integridad	29,9%
Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal	67,2%
Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia	51,5%

Que Se debe articular el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional, con la finalidad de responder a los requerimientos de los grupos de valor.

Que El plan institucional de capacitación debe contribuir al fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias de los servidores públicos, y constituirse en un círculo virtuoso de la profesionalización del servicio público.

Que dadas las consideraciones anteriores, al Dirección General

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar para la vigencia del plan de acción 2020-2023 el presente plan de Capacitación que impactado por las siguientes temáticas:

MODULO 1: CAPACITACIÓN EN DESARROLLO HUMANO

Los funcionarios 134 que diligenciaron la encuesta, indican que están interesados en capacitarse en las siguientes temáticas:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Liderazgo	40,3%
Clima Organizacional	24,6%
Seguridad y Salud en el trabajo	24,6%
Atención al Cliente	17,9%
Axiología Valores	9,7%
Manejo de Estrés Humano	26,9%
Ética y Acoso Laboral	19,4%
Asertividad y Comunicación	47,8%
Programación Neurolingüística asociada a lo público	32,8%
Inteligencia Emocional	47,8%
Dominaciones Cerebrales aplicadas al entorno laboral	26,1%
Filosofía del Servicio	11,2%
Trabajo en equipo	44,0%
Otras temáticas	22,4%

MODULO 2: CAPACITACIÓN EN DESARROLLO PROFESIONAL

Respecto a las temáticas de interés para el desarrollo profesional, asistencial ó técnico, se relacionan a continuación las respuestas del personal encuestado:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Competencias Laborales	42,5%
Competencias Comportamentales	32,8%
Visión Estratégica	22,4%
Plataforma estratégica Corporativa	10,4%
Actualización de Normas	37,3%
Contratación Administrativa	23,1%
Supervisión e Interventoría de Contratos	38,8%
Técnica de Archivo y Documentación	23,1%
Presupuesto	18,7%
Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Publico	6,0%
Normatividad y Procedimientos Ambientales	41,8%
Habilidad de Negocios, conciliación y Manejo de Conflictos	24,6%
Inglés (Lectura y Redacción de Lectura)	38,1%
Bosques	29,1%

Gestión del conocimiento y la innovación

Competencias de comunicación asertiva	53,7%
Herramientas para estructurar el conocimiento	34,3%
Cultura organizacional orientada al conocimiento	30,6%
Innovación	32,1%
Ciencias de comportamiento	15,7%
Gestión de aprendizaje institucional	17,9%
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	44,8%
Competitividad e innovación	26,1%
Economía Naranja	26,9%
Orientación al servicio	29,9%
Flexibilidad y adaptación al cambio	33,6%
Gestión del cambio	26,1%

Creación de valor público

Gerencia de proyectos públicos	35,8%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	36,6%
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	27,6%
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	15,7%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	20,9%
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	50,7%
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	36,6%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	23,1%
Servicio al ciudadano	35,1%

Transformación digital:

Gerencia de proyectos públicos	35,8%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	36,6%
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	27,6%
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	15,7%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	20,9%
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	50,7%
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	36,6%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	23,1%
Servicio al ciudadano	35,1%

Probidad y ética de lo público:

Identidad y las formas desiguales de ciudadanía	27,6%
Entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia	17,9%
Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	20,9%
Código de integridad	29,9%
Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal	67,2%
Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia	51,5%

ARTICULO SEGUNDO: Disponer que la subdirección administrativa y Financiera a través del Subproceso para el Desarrollo Humano y Bienestar prioricen las actividades según el grado de expectativa que dela necesidad hizo el personal de la Corporación y teniendo en cuenta la disponibilidad de los recursos con claro criterio de austeridad.


ARTICULO TERCERO: Establecer para el presente PIC el plazo restante para la culminación del plan de acción 2020-2023 pero podrá ser actualizado año a año dependiendo de las expectativas del personal y las necesidades específicas de capacitación que vayan surgiendo en el desarrollo de la agenda Corporativa.

PARAGRAFO: La presente resolución hace parte del PETH Plan Estratégico del Talento Humano de la Corporación.

ARTICULO CUARTO: Rige a partir del 04 de enero del año 2021

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Manizales a los 30 días del mes de diciembre del año 2020



JUAN DAVID ARANGO GARTNER

Director General

REALIZÓ: Jose Jesus Diaz Corrales

REVISÓ: Nidia Sepulveda Tabares

