



Unidades  
Tecnológicas  
de Santander

# Plan Institucional de Capacitación UTS vigencia 2021

Dirección Administrativa de talento humano

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. ALCANCE .....	6
4. OBJETIVO .....	7
Objetivo General .....	7
Objetivos Específicos .....	7
5. Estrategias y Lineamiento para el Desarrollo de Competencias .....	8
Ejes Temáticos.....	8
Eje No. 1: Gestion del Conocimiento y la Innovación.....	9
Eje No. 2: Creación del Valor Publico .....	10
Eje No. 3: Transformador Digital .....	12
Eje No. 4: Probidad y Ética de lo Público .....	13
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL –	
2021.....	16
Consolidación del Diagnóstico .....	16
Presentación del Plan Institucional de Capacitación .....	17
ANEXOS .....	18

## 1. INTRODUCCIÓN

Los procesos de formación y capacitación tradicionalmente han tenido el propósito de contribuir al fortalecimiento de competencias y habilidades de los servidores para el cumplimiento de los objetivos Institucionales; ante los nuevos retos del entorno cambiante, surge la necesidad de aportar desde la gestión pública al desarrollo del país, logrando niveles de integridad, eficiencia, efectividad, requiriendo trabajar en construcción de paz, aumento de niveles de equidad y el fortalecimiento de la Institucionalidad pública.

## 2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 53.

El Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el Desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y 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.

Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 ley 1753 de 2015.

Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución No. 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 612 de 04 de abril de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.

Acuerdo 01-028 de noviembre 18 de 2.020, por el cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional – PEDI “Lo hacemos posible” para la vigencia 2021 – 2027.

Paralelamente, a la normativa mencionada están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como:

El Plan Nacional de Formación y capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del sector público.

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, vigente. Así mismo se tomarán las normas, conceptos, circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### 3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El presente plan de capacitación tiene varios insumos que se mencionan a continuación:

- Sugerencias de capacitación a partir de resultados del sistema integrado de gestión y la Alta Gerencia.
- Las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Plan Estratégico de Talento Humano 2022.
- Encuesta Diagnostico de Necesidades para la priorización de temáticas realizada a los funcionarios.
- Lineamientos de plan de gestión documental, PETIC y el plan anticorrupción.
- Sugerencia de Capacitaciones por acuerdo sindical, tenidas en cuenta para incluir en la encuesta de Diagnostico a los funcionarios públicos.
- Acuerdo 01-028 de noviembre 18 de 2.020, por el cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional – PEDI “Lo hacemos posible” para la vigencia 2021 – 2027.

## 4. OBJETIVO

### Objetivo General

Aportar a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores en las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante procesos continuos de educación no formal a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, logrando incrementar conocimientos y habilidades, para desempeñar eficientemente sus labores en la Institución.

### Objetivos Específicos

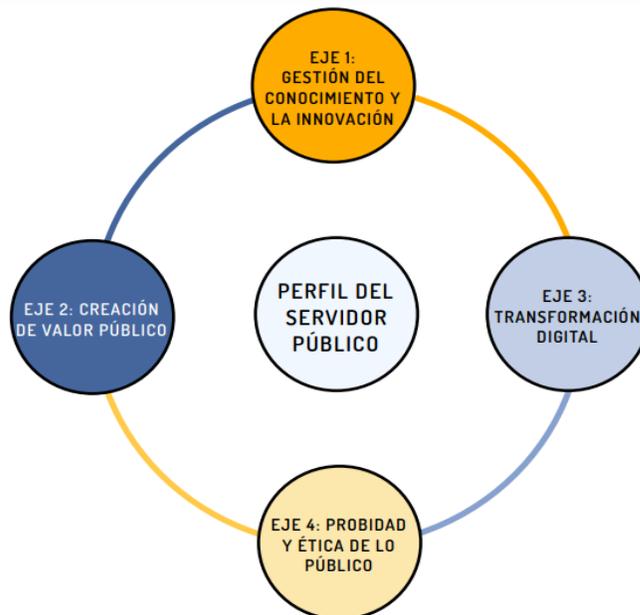
- Fortalecer el conocimiento, habilidades actitudes que contribuyan al logro de los objetivos Institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG, SIGUTS, gestión del riesgo, gestión pública participativa y transparente.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para el mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones, promoviendo un desarrollo del liderazgo, trabajo en equipo y por tanto un mejor clima organizacional para la productividad.
- Contribuir al mejoramiento Institucional, fortaleciendo las competencias de los Empleados Públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.

## 5. Estrategias y Lineamiento para el Desarrollo de Competencias

### Ejes Temáticos

Es importante considerar la reflexión que sobre la cultura de la capacitación como parte del aprendizaje organizacional plantea el DAFP, Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes temáticos, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial. A continuación, se esquematizan los cuatro ejes, así:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación del Valor Publico
- Transformación Digital
- Probidad y ética de lo Publico



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

## Eje No. 1: Gestion 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.

### Temáticas Sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Herramientas para estructurar el conocimiento. Cultura organizacional orientada al conocimiento. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento. Diversidad de canales de comunicación. Capital intelectual. Procesamiento de datos e información. Innovación. Analítica de datos. Construcción sostenible. Ciencias de comportamiento.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<p><b>SABER HACER</b></p>	<p>Administración de datos.            Administración del conocimiento.            Gestión de aprendizaje institucional.            Planificación y organización del conocimiento            Gestión de la información.            Mecanismos para la medición del desempeño institucional.            Técnicas y métodos de investigación.            Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.            Instrumentos estadísticos.            Big Data.            Competitividad e innovación.            Economía naranja.            Análisis de indicadores y estadísticas territoriales.            Pensamiento de diseño.            Diseño de servicios.</p>
<p><b>SABER SER</b></p>	<p>Orientación al servicio.            Cambio cultural para la experimentación e innovación.            Flexibilidad y adaptación al cambio.            Trabajo en equipo.            Gestión por resultados.            Formas de interacción.            Comunicación asertiva.            Diseño centrado en el usuario.            Gestión del cambio.            Ética en la explotación de datos.</p>

## Eje No. 2: Creación del Valor Publico

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.

<b>COMPETENCIA DIMENSIÓN</b>	<b>POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>SABERES</b>	<p>Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas).</p> <p>Gerencia de proyectos públicos.</p> <p>Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).</p> <p>Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional.</p> <p>Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano.</p> <p>Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.</p> <p>Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.</p> <p>Competitividad territorial.</p> <p>Crecimiento económico y productividad.</p> <p>Catastro multipropósito.</p>
<b>COMPETENCIA DIMENSIÓN</b>	<b>POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>SABER HACER</b>	<p>Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).</p> <p>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.</p> <p>Seguridad ciudadana.</p> <p>Biodiversidad y servicios eco-sistémicos.</p> <p>Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.</p> <p>Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.</p>

	<p>Construcción de indicadores. Evaluación de políticas públicas. Esquemas asociativos territoriales. Análisis de impacto normativo.</p>
<b>SABER SER</b>	<p>Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. Focalización del gasto social. Lenguaje claro. Servicio al ciudadano.</p>

### Eje No. 3: Transformador 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.

<b>COMPETENCIA DIMENSIÓN</b>	<b>POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
----------------------------------	---

<p><b>SABERES</b></p>	<p>Naturaleza y evolución de la tecnología. Apropiación y uso de la tecnología. Solución de problemas con tecnologías. Tecnología y sociedad. Big Data. Economía naranja.</p>
<p><b>COMPETENCIA DIMENSIÓN</b></p>	<p><b>POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b></p>
<p><b>SABER HACER</b></p>	<p>Automatización de procesos. Minimización de costos. Mejoramiento de la comunicación. Ruptura de fronteras geográficas. Maximización de la eficiencia. Incrementos sustanciales en la productividad Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos Análisis de datos para territorios. Seguridad digital. Interoperabilidad.</p>
<p><b>SABER SER</b></p>	<p>Comunicación y lenguaje tecnológico. Creatividad. Ética en el contexto digital y de manejo de datos. Manejo del tiempo. Pensamiento sistémico. Trabajo en equipo.</p>

#### Eje No. 4: Probidad y Ética de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca

mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

<b>CAPACIDAD BLANDA CENTRAL</b>	<b>POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS</b>	Conocimiento crítico de los medios. Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía. -
<b>EMPATÍA Y SOLIDARIDAD</b>	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
<b>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</b>	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor
<b>COMPROMISO</b>	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.

<p><b>PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</b></p>	<p>Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. Código de integridad</p>
<p><b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</b></p>	<p>Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. Comunicación asertiva. Lenguaje no verbal. Programación neurolingüística asociada al entorno público.</p>
<p><b>HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO</b></p>	<p>Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.</p>
<p><b>PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA</b></p>	<p>Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.</p>

## **6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – 2021.**

Dentro del componente de Capacitación alineado con el Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la Dimensión de Talento Humano en MIPG, es preciso tener en cuenta para el PIC 2021 lo siguiente:

### **Consolidación del Diagnóstico**

Mediante correo del 12 noviembre de 2020, se solicitó a los Funcionarios de Planta y a los diferentes jefes por Dependencias, dar a conocer mediante Encuestas virtuales, las necesidades de capacitación, en el levantamiento del diagnóstico de necesidades del PIC vigencia 2021, de los 124 funcionarios de planta actuales, diligenciaron la encuesta 90 funcionarios.

Dentro de las capacitaciones elegidas por lo funcionarios las de mayor relevancia fueron:

- Apropiación y Uso De La Tecnología
- Trabajo en Equipo
- Herramientas Plataforma Office 365
- Servicio y Atención Al Ciudadano
- Liderazgo e Inteligencia Emocional
- Comunicación Asertiva
- Liderazgo Transformador
- Gestión del Valor de lo Publico

- Transparencia e Integridad

## **Presentación del Plan Institucional de Capacitación**

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la comisión de personal con el fin de ser atendidas a través del PIC 2021, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a publicación.

Teniendo en cuenta las actuales limitaciones impuestas por el gobierno nacional para las actividades que involucren el contacto entre personas y, sin dejar de lado el cumplimiento de las actividades proyectadas dentro del programa, se buscarán alternativas para la ejecución de las mismas y se tendrán en cuenta las actividades de más relevancia, con el fin de ser incluidas en las actividades a desarrollar, todo de conformidad con las circunstancias, medidas, que surjan como producto de la pandemia Covid-19.

## ANEXOS

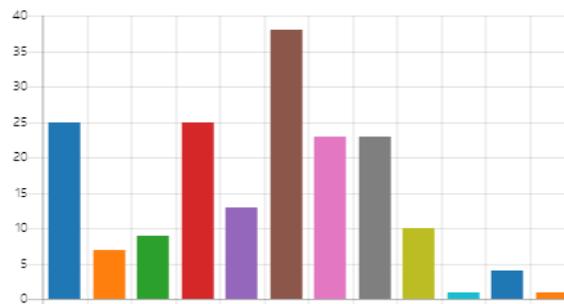
### ANEXO No. 1: Informe encuesta priorización de necesidades de capacitación.

#### EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

5. Según el enunciado seleccione Máximo dos (2) opciones

[Más detalles](#)

●	Trasparencia e integridad	25
●	Plan Anticorrupción	7
●	Gestión del Conflicto de Intere...	9
●	Gestión del Valor de lo público	25
●	Gestión documental	13
●	Trabajo en Equipo	38
●	Capacitación en Ingles Básico	23
●	Capacitación en inglés Medio	23
●	Capacitación en Francés Básico	10
●	Capacitación en Francés Medio	1
●	Capacitación en Alemán Básico	4
●	Capacitación en Alemán Medio	1

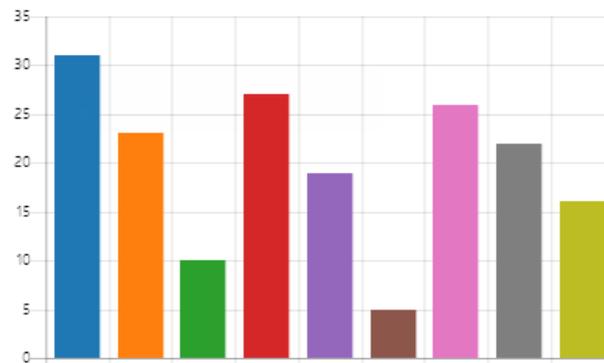


#### EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR DE LO PÚBLICO

6. Según el enunciado seleccione Máximo dos (2) opciones

[Más detalles](#)

●	Servicio y Atención al Ciudada...	31
●	Redacción y Lenguaje Claro	23
●	Lenguaje de Señas	10
●	Liderazgo transformador	27
●	Orientación al resultado	19
●	Negociación y Derecho de Sin...	5
●	Gestión y desarrollo del Talent...	26
●	Auditorías Internas	22
●	Mecanismos de Participación ...	16

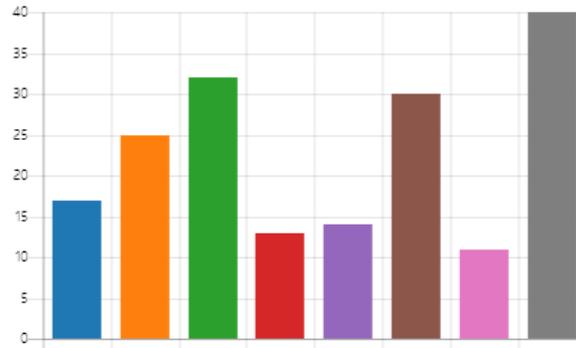


### EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL

7. Según el enunciado seleccione Máximo dos (2) opciones

[Más detalles](#)

● Excel Medio	17
● Excel Avanzado	25
● Herramientas Plataforma Offic...	32
● Manejo del Tiempo	13
● Pensamiento Sistémico	14
● Automatización de procesos	30
● Economía Naranja	11
● Apropiación y Uso de la Tecno...	40

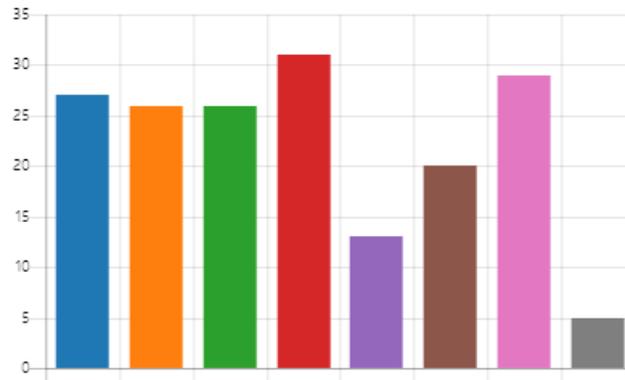


### EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

8. Según el enunciado seleccione Máximo dos (2) opciones

[Más detalles](#)

● Adaptación al cambio y Creati...	27
● Proyectos de Inversión Pública	26
● Contratación pública	26
● Liderazgo e Inteligencia Emoci...	31
● Gobernanza y Construcción d...	13
● Temática de Diversidad, enfoq...	20
● Comunicación Asertiva	29
● Trámite de los impedimentos ...	5



ANEXO No. 2: Cronograma de Capacitación aprobadas por Comisión de Personal en Reunión de acta No. 001 del 22 de enero de 2021 y bajo **Resolución No.**

N°	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD	CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021																																																							
		2021																																																							
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																																																								
2	SERVICIO Y ATENCION AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA																																																								
3	PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA																																																								
4	APROPIACION Y USO DE LA TECNOLOGIA - HERRAMIENTAS PLATAFORMA OFFICE 365																																																								
5	SEGURIDAD DIGITAL Y GESTION DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION																																																								
6	LENGUAJE DE SEÑAS																																																								
7	GESTION DEL VALOR DE LO PUBLICO - TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD																																																								
8	LIDERAZGO TRANSFORMADOR E INTELIGENCIA EMOCIONAL																																																								
9	CONTRATACION PUBLICA																																																								
10	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA																																																								
11	GOBERNANZA Y CONSTRUCCION DE PAZ																																																								
12	CONFLICTO DE INTERESES - MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL																																																								

Teniendo en cuenta las actuales limitaciones impuestas por el gobierno nacional y sin dejar de lado el cumplimiento de las capacitaciones proyectadas dentro del PIC, se buscarán alternativas para la ejecución de las mismas y se tendrán en cuenta las capacitaciones de más relevancia, con el fin de ser desarrolladas, todo de conformidad con las circunstancias, medidas, que surjan como producto de la pandemia Covid-19.