



El ambiente
es de todos

Minambiente



Plan de capacitación 2022
Grupo de Talento Humano



Contenido

1.	INTRODUCCION	2
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	MARCO CONCEPTUAL	6
4.	DEFINICIONES	7
5.	OBJETIVOS	10
5.1.	Generales	10
5.2.	Objetivos Específicos	10
6.	ALCANCE DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	11
7.	BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	11
8.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SOSTENIBLE 2019 - 2022	12
9.	REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	13
10.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	16
10.1.	Ejes Temáticos	25
10.1.1.	Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	25
10.1.2.	Eje 2: Creación de valor público.....	27
10.1.3.	Eje 3 Transformación Digital	28
10.1.4.	Eje 4. Probidad y ética de lo público	28
11.	CONTENIDO PLAN DE CAPACITACIÓN 2022 - 2023.....	31
11.1.	Componente 1. Inducción y reinducción.....	31
11.1.1.	Plan de Trabajo propuesto para inducción y reinducción.....	32
11.1.2.	Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	32
11.2.	Componente 2. Capacitación Misional	33
11.3.	Componente 3. Capacitación en Gestión.....	34
12.	EVALUACIÓN TEMÁTICAS EJECUTADAS PIC	35
13.	CRONOGRAMA.....	35
14.	RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN	35



1. INTRODUCCION

Con el presente documento se articula el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Empleados del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADS) buscando implementar actividades de capacitación orientadas a fortalecimiento de competencias, mejoramiento en la prestación de servicios, por el bienestar general y el logro de los objetivos misionales, logrando con la articulación de estos elementos la mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando.

Siendo la capacitación y formación de los servidores públicos la esencia para dinamizar procesos de innovación y gestión de conocimiento acordes con los principios de la función pública adoptados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública de la cual es partícipe el Estado colombiano y que son acogidas por el DAFP en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleado Públicos adoptado mediante Decreto 4665 de 2007 y actualizado con Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública

En su concepción articula los objetivos misionales del Estado colombiano con los objetivos misionales de la entidad y con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo bajo la guía del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020- 2030 a través de un conjunto de estrategias, instrumentos y actividades con las cuales se espera mejorar progresivamente el desempeño institucional aprovechando los avances conceptuales en materia de desempeño que, siguiendo las tendencias internacionales, se han venido incorporando a la normativa para la gerencia del talento humano en el Estado colombiano.

Siguiendo a DAFP-ESAP “Bajo el sistema de gestión de la calidad, los programas de formación y de capacitación institucional no deben ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios”. El sector público está orientado a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho



2. MARCO LEGAL

Para la formulación del Plan de Capacitación para los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, se tuvieron en cuenta los siguientes fundamentos legales:

En la Ley 115 de 19941, se considera en los Capítulos II y III, lo que se entiende por Educación No Formal y Educación Informal. El primer término, hace referencia a la educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal y la educación informal hace referencia a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Decreto 1567 de Agosto 5/19982, Señala que le corresponde al Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientar la formulación de los planes institucionales que deban elaborar las entidades públicas y en su Artículo 4, define la capacitación como “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 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 No. 4665 de 2001, se adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, el cual fue actualizado nuevamente con la Resolución 415 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública y derogado mediante el Decreto 4665 de 20073, con el propósito de que el Plan Nacional de Formación y capacitación incluya las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de formación y capacitación para cumplir con eficiencia los objetivos del Plan y las políticas del Gobierno Nacional.

Ley 909 de septiembre 23/ 20044, en el Artículo 15 - Señala dentro de las funciones específicas de las Unidades de personal “e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” y en el Artículo 36 establece como objetivos de la capacitación los siguientes:

“1. La capacitación y formación de los empleados 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.



“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”

“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”.

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

ARTÍCULO 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015: 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.

Ley 1064 de Julio 26/20065. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996, por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario: Numeral 40 del Artículo 34, establece que todo servidor público tiene como deber capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.1: Adopta el Modelo Integrado de Gestión como instrumento de articulación y reporte de planeación.

Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.23.1: Adopta las políticas para la integración de la planeación y la gestión, entre otras contiene, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998 la de Gestión de Talento Humano: Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.



Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, Dirección de empleo público, Función Pública marzo de 2020

Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias. Función Pública – ESAP, marzo de 2020

Decreto 894 de 2017, Sentencia C-527 de agosto 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 de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Decreto 051 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Resolución 104 de 2020: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Concepto 86271 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. - Capacitación, entrenamiento y programas de bienestar para empleados en provisionalidad.

Ley 1960 LEY 1960 DE 2019 ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."



3. MARCO CONCEPTUAL

Principios Rectores de la Capacitación

La capacitación, en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998¹:

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
Profesionalización del servicio Público	Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

¹ Decreto ley 1567 de 1998 - ARTÍCULO 6°. Principios Rectores de la Capacitación.



4. DEFINICIONES²

- **Aprendizaje** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).
- **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)
- **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).
- **Constructivismo** Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (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

² Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP – ESAP, diciembre 2017



- mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).
- **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.
 - **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)
 - **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).
 - **Modelo Integrado de Planeación y Gestión** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).
 - **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.

5. OBJETIVOS

5.1. Generales

Realizar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos del Ministerio, a través de la generación de conocimiento, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, que lleven a implementar ciclos de la mejora continua sobre la gestión pública de manera tal, que los servidores cuenten con herramientas de aprendizaje que les permita tener una mayor adaptación para el cumplimiento de los de los objetivos institucionales.

5.2. Objetivos Específicos

- Establecer orientaciones temáticas y estratégicas para la formación y capacitación de los empleados adecuadas a los objetivos misionales del ministerio.
- Fortalecer la capacitación presencial y virtual con entidades como la ESAP, DAFP, SENA, Cajas de Compensación Familiar, entre otras que garanticen adecuadas metodologías de aprendizaje.
- Orientar las acciones de capacitación hacia la identificación, reconocimiento y fortalecimiento de los valores y procedimientos.
- Contribuir con el propósito de fortalecimiento institucional y modernización del Estado a partir del mejor aprovechamiento de las capacidades de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar en los servidores el interés por el fortalecimiento de sus aptitudes, habilidades, destrezas, que faciliten el trabajo en equipo, aportando al cumplimiento de los programas, metas e indicadores, establecidos en el sistema nacional ambiental.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad hacia el Ministerio a través de la implementación del programa de inducción y reinducción.



6. ALCANCE DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El proceso de aprendizaje está orientado a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.



- Inducción mínimo 100 horas - Educación informal
- Inducción Núcleo Básico Todos los servidores a cargo de ESAP, Escuela de formación virtual MinAmbiente.
 - Inducción Núcleo Específico a todos los servidores públicos de la Entidad.



- Entrenamiento: De acuerdo a la necesidad detectada.
- En el puesto de trabajo: Todos los servidores públicos.
 - Sobre planes estratégicos y planes de desarrollo: a Todos los servidores públicos de la entidad



- Capacitación: hasta 160 horas
- Educación informal: programas de capacitación con la metodología de diseño institucional para todos los servidores públicos.
 - Desarrollo y aplicación de herramientas pedagógicas para programas internos de capacitación

Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP – ESAP, diciembre 2017

7. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad de la siguiente manera:



8. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SOSTENIBLE 2019 - 2022

Crecimiento verde: Proteger y asegurar el uso sostenible del capital natural y continental de la nación.

- **Estrategía 1:** Conservar y asegurar el uso sostenible del capital natural marino y continental de la Nación: Hectáreas de áreas protegidas declaradas en el SINAP, áreas del SPIN con estrategias de solución de conflictos por usos, ocupación o tenencia; programas que reducen la deforestación.
- **Estrategia 2:** Ordenamiento Integral del Territorio para el Desarrollo Sostenible: Autoridades ambientales que aplican directrices ambientales en los instrumentos de planificación y ordenamiento ambiental territorial, POMCA y POMIUC formulados; Planes Estratégicos de macrocuenca, POMCA, PMA acuíferos en implementación.
- **Estrategia 3:** Mejorar la calidad ambiental a partir del fortalecimiento del desempeño ambiental de los sectores productivos buscando mejorar su competitividad: Programas para reducir el consumo y promover la responsabilidad post-consumo implementados; programas regionales de negocios verdes implementados; programas de gestión ambiental sectorial formulados; acuerdos para el desarrollo de proyectos biotecnología y bioprospección establecidos.
- **Estrategia 4:** Consolidar un marco de política de cambio climático buscando su integración con la planificación ambiental, territorial y sectorial: Planes de cambio climático formulados; estudios de análisis de impactos económicos del cambio climático; nuevas herramientas de comunicación, divulgación y educación para la toma de decisiones.
- **Estrategia 5:** Fortalecimiento Institucional y Gobernanza, para optimizar el desempeño del SINA, la educación e investigación y la generación de información y conocimiento ambiental: Porcentaje de licencias ambientales y modificaciones a instrumentos competencia de la ANLA resueltas dentro de los tiempos establecidos en la normatividad vigente; % de visitas de seguimiento a proyectos con licencia ambiental en los sectores priorizados; CAR con calificación superior al 80% en su evaluación del desempeño; estrategias aplicadas de transformación institucional gestión SINA; alianzas nacionales, sectoriales y territoriales que desarrollen la Política Nacional de Educación Ambiental.



9. REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Compromiso e influencia de los líderes y directivos	Resulta clave para fomentar el aprendizaje organizacional y genera incentivos a los servidores que comparten sus conocimientos y experiencias. Así mismo, el direccionamiento estratégico de la entidad debe promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación
Una organización flexible	Que le dé fluidez a la comunicación, la información y al diálogo continuo, para aprovechar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje a su interior.
Una alta disposición para aprender	De parte de los equipos de trabajo y de los servidores, pues una cultura del aprendizaje parte de reconocer que se tienen dificultades o necesidades individuales y grupales en términos de capacidades. Aprender implica hacer las cosas de manera diferente y esto puede ocasionar algunas resistencias por parte de las personas.
Fomentar una cultura del aprendizaje continuo	En la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea recompensada por sus líderes y por la entidad misma.
Aprender a identificar fallas en la gestión y necesidades de aprendizaje	Por lo general, en las entidades existe una costumbre de atenuar las fallas o insuficiencias que se tienen, por temor a las consecuencias negativas para la entidad o para las personas. Esta situación impide que se pueda identificar claramente cuáles son las necesidades de aprendizaje que se deben atender para mejorar el desempeño
Mecanismos de control	que permitan mejorar el proceso de aprendizaje y hacer un seguimiento efectivo del desempeño de los servidores, como: la evaluación del desempeño —vista como la oportunidad de mejora—, los indicadores de desempeño grupal o institucional, e incluso los resultados de aprendizaje esperados de cualquier oferta de capacitación que haga la entidad
Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP – ESAP, diciembre 2017	

De otra parte el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020-2030³ 1formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y actualizado por la Resolución

³ (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)



104 de 2020, define los lineamientos de la política en materia de formación y capacitación de los servidores públicos, lo que comprende un conjunto de referentes que buscan orientar a las entidades públicas del orden nacional y territorial en la formulación de acciones que promuevan el desarrollo de la gestión pública; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

Busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de un perfil ideal soportada con una serie de variables tales como:

Política de Estado: La política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: Se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más

Aun cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una

Sociedad más justa. Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público de la Secretaría de Transparencia.

Los valores del servidor público: Es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

La visión de desarrollo y equidad: La equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Conocimiento que orienta procesos de desarrollo del servidor: eficiencia en la capacitación El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la



capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Razón por la cual para el presente plan tomando como referente la estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público

Proceso de profesionalización

- **Especializados:** Son todos los que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional de la entidad en la cual está vinculado.
- **Específico:** Son aquellos que junto con el contexto que ofrece los conocimientos esenciales, el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas.
- **Esenciales:** Son aquellos conocimientos que se espera apropien todas las personas que se vinculan al servicio público (Manuales de Funciones y Competencias).



10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La metodología establecida por el DAFP- ESAP establece que: “se tengan en cuenta las prioridades descritas en el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos para el desarrollo de competencias” y las necesidades específicas de la entidad, asociadas a los retos institucionales o dificultades en el cumplimiento de la misión, a las oportunidades de mejoramiento de servicios y de procesos, en síntesis, de los problemas en el funcionamiento de la entidad”.

El objetivo del diagnóstico es el de identificar “las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que están directamente relacionadas con los procesos que generan productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos”. El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), debe contemplar las siguientes pautas⁴., Recolectar las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requiere para el desempeño de su cargo).

Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus servidores

Conocer las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.

Fuentes de información para consolidar el diagnóstico⁵

ETAPA	DESCRIPCIÓN
Identificación de necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos del PNFC	Se determinarán las necesidades de aprendizaje, señaladas en la normatividad y guías metodológicas (Inducción y Reinducción, compromisos PND y ejes temáticos PNFC).
Levantamiento de perfiles ocupacionales por puesto de trabajo	Análisis funcional por grupos de empleos determinando requerimientos de capacidades y competencias, para generar una oferta estándar de capacitación o entrenamiento. Se aplicará encuesta Individual
Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización.	<ol style="list-style-type: none">1. Se analiza y se consolida Encuesta de satisfacción del plan de capacitación 2021 para saber cuáles son las fortalezas e implementar las acciones a mejorar2. Se realiza diagnóstico de necesidades con los funcionarios del Ministerio de Ambiente3. Planes de mejoramiento4. Furag .

⁴ Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. ESAP – DAFP, diciembre 2017.

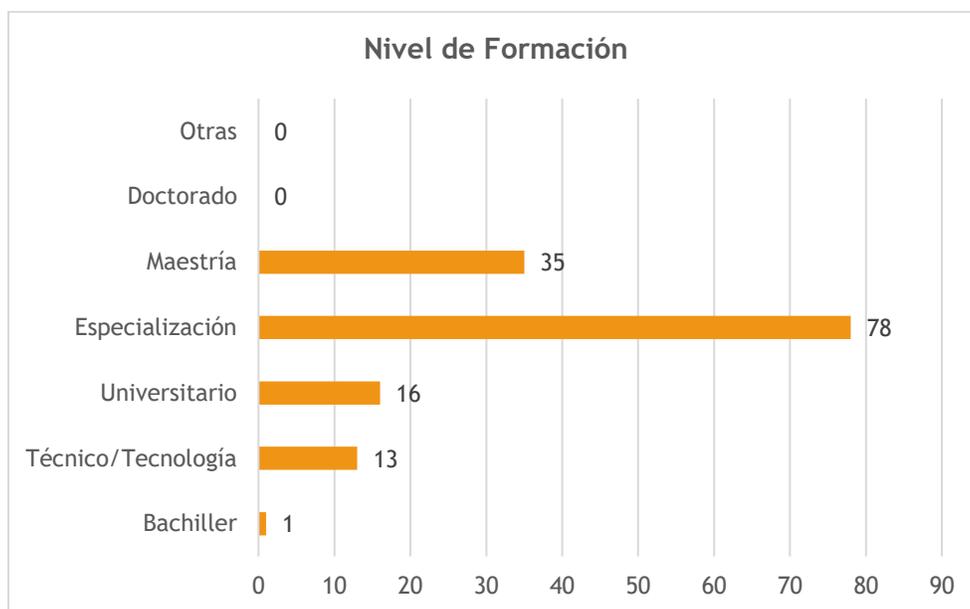


Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none">• Oficina de Control Interno• Oficina asesora de Planeación• Comisión de Personal• Acuerdos Sindicales
-----------------	---

En virtud de lo antes expresado, se realizó una encuesta de necesidades y expectativas de actividades de bienestar para el año 2022, esta fue enviada a 329 funcionarios de carrera administrativa, provisionales y Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Ambientes, de los cuales respondieron 142 funcionarios siendo; el 43.46%.

Nivel Educativo de los funcionarios encuestados:

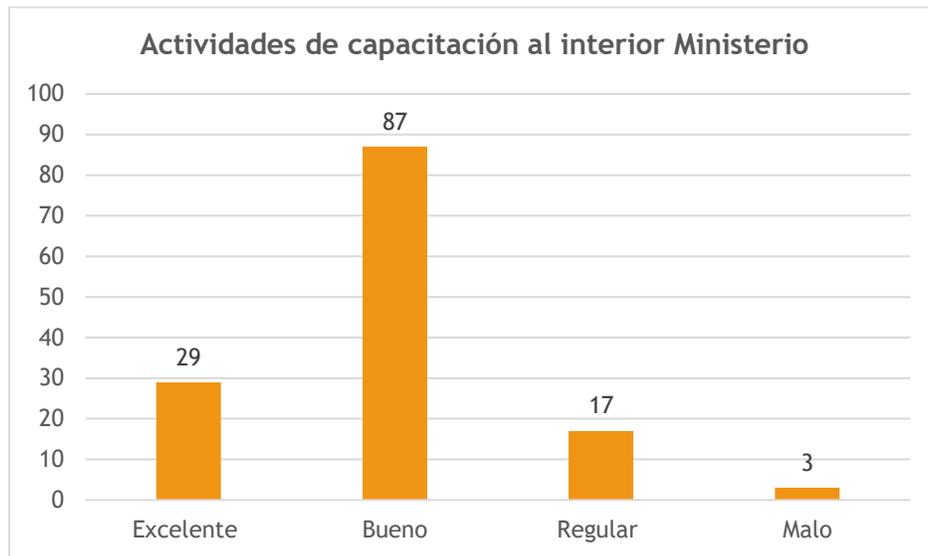
El nivel de formación más relevante de los funcionarios del Ministerio es la especialización.



Ante las siguientes preguntas los funcionarios respondieron:

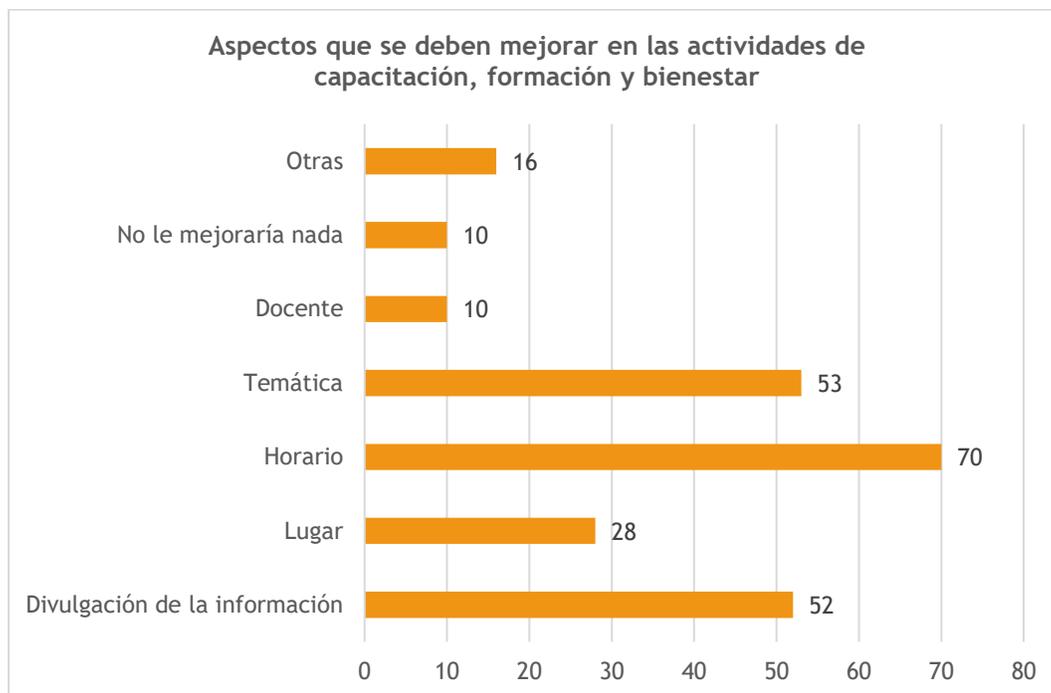
- ¿Considera que las actividades de capacitación y bienestar al interior del Ministerio han sido?

Ante el interrogante planteado los funcionarios consideran en un 7.59% que las actividades de capacitación han sido excelentes, un 8.81% bueno, el 26.44% regular, un 5.16% al preguntar el motivo por el cual esta calificación, se consideró que eran regulares por fecha en las que se programaban y por los horarios.



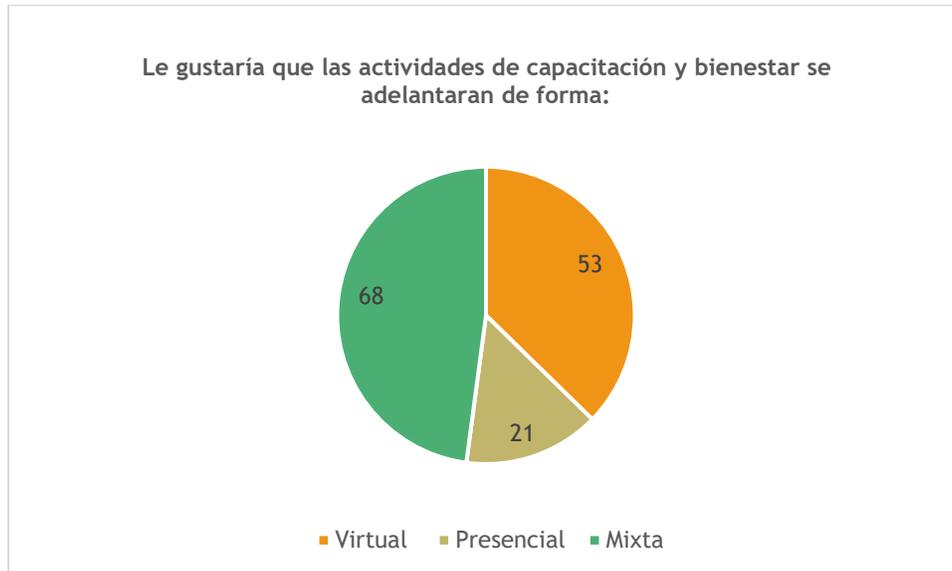
- ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar al momento de desarrollar las actividades de capacitación, formación y bienestar?

De los aspectos que se consideran que se deben mejorar son los horarios, temática y divulgación de la información en los que se realizan las actividades.

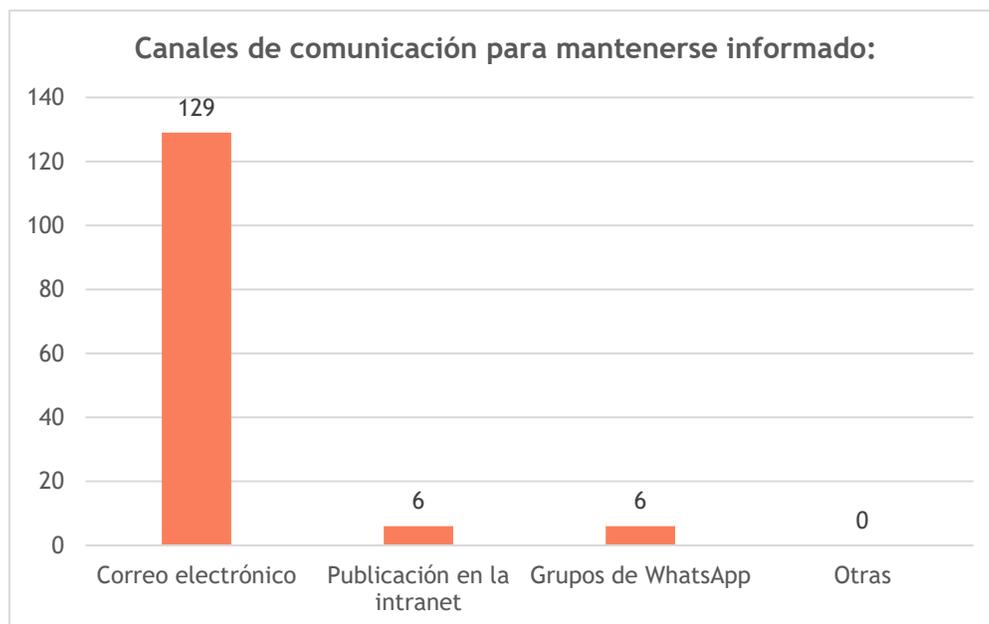




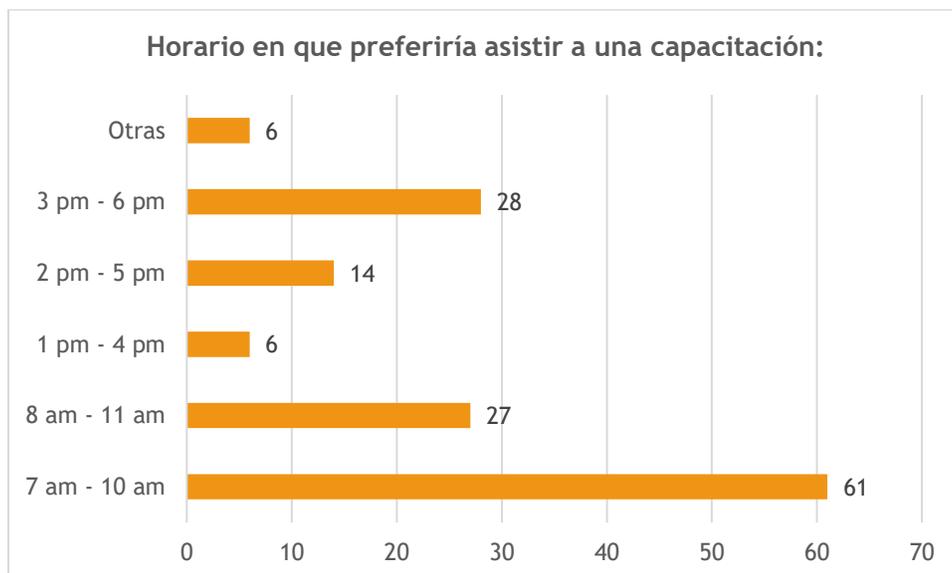
- A la pregunta cómo les gustaría que se realizar las actividades de bienestar y capacitación El 43.46% de los encuestados consideraron que las actividades se pueden seguir manejando de forma mixta.



- El medio que de comunicación más para la socialización de los eventos son los correos electronicos

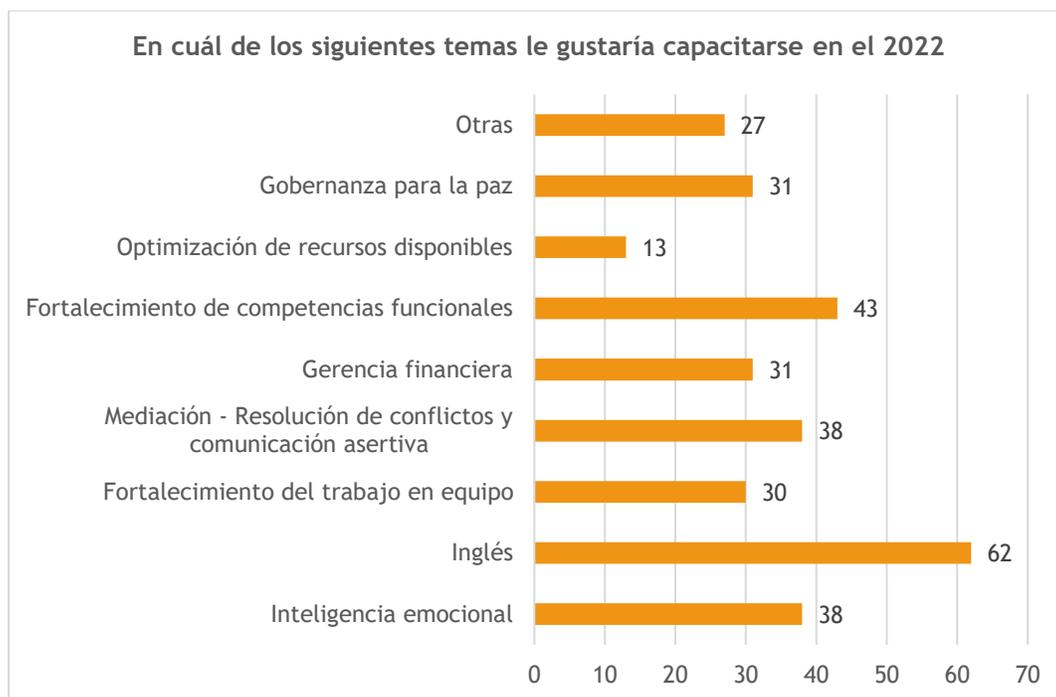


- Los horarios en que los funcionarios prefieren se programen las actividades son de 7- 10 am y de 3 a 6 pm.



- ¿Escriba un tema de formación en el que le gustaría capacitarse en el 2022?

Los temas con mayor interés son inglés, fortalecimiento de competencias funcionales, inteligencia emocional, mediación – Resolución de conflictos y comunicación asertivas, fortalecimiento del trabajo en equipo, gobernanza para la paz, gerencia financiera, optimización de recursos disponibles.





¿Seleccione en que línea de capacitación le gustaría fortalecer en su grupo de trabajo?

Los temas para fortalecer en los grupos de trabajo, encontramos manejo del tiempo, gestión del conocimiento, habilidades gerenciales, fundamentación jurídica, integridad del servidor público.

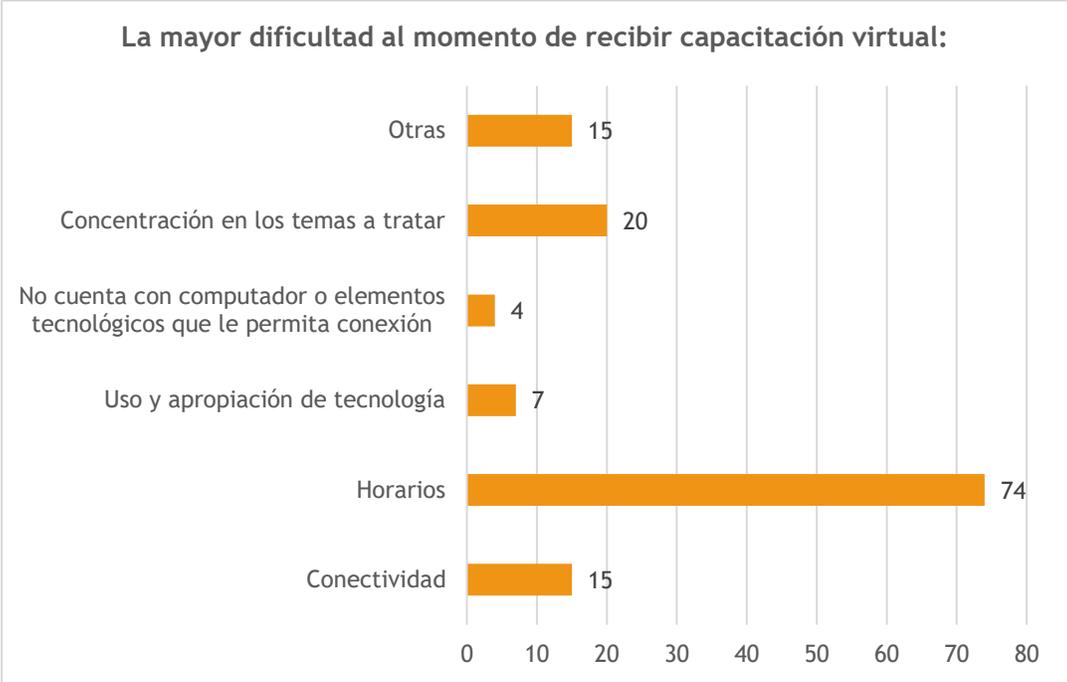
¿De las siguientes habilidades, establezca un rango de las cuáles le gustaría fortalecer para su proceso profesional?

Dentro de las habilidades a fortalecer en el proceso profesional de los funcionarios se encuentra: derecho ambiental, Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA), Uso de herramientas informáticas, Análisis de impacto normativo, Gestión del riesgo de desastres y cambio climático, Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.



¿Cuál considera que es la mayor dificultad al momento de recibir capacitación virtual?

La mayor dificultad al momento de recibir capacitación virtual son los horarios



¿Teniendo en cuenta las funciones que desarrolla su grupo, establezca que habilidades necesitan fortalecer?

Las habilidades que se necesitan fortalecer en el grupo de trabajo del ministerio son: Comunicación asertiva, trabajo en equipo, Gestión por resultados, Cambio cultural para la experimentación e innovación, Gestión del cambio, Evaluación de impacto ambiental, curso de ordenamiento Ambiental.





¿Cómo fomentaría la gestión de conocimiento al interior de su grupo de trabajo?

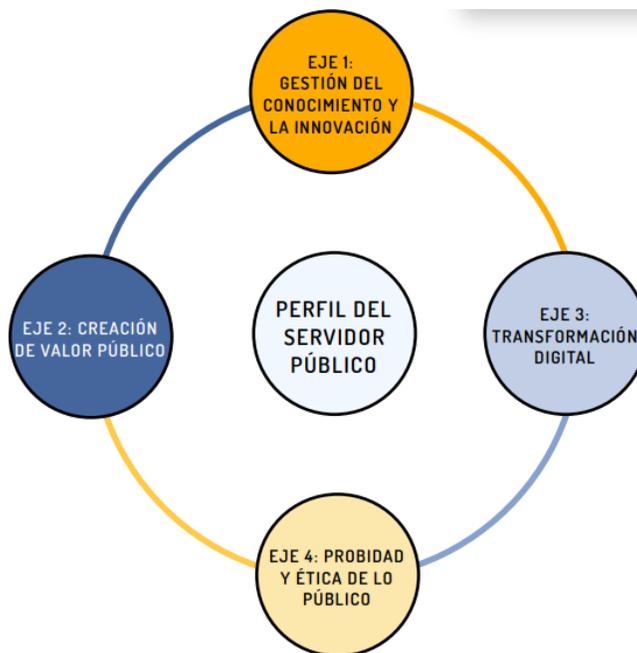
La gestión de conocimiento se puede fomentar mediante: capacitaciones, curso, boletín informativo por dependencias, a través de procesos continuos de formación de alto nivel que garanticen la apropiación de conocimiento técnico y especializado, que permita dar respuestas oportunas a los retos que se enfrenten, realizando jornadas de socialización de temas relacionados con las funciones de cada grupo, nuevos planteamientos para gestionar cualquier tipo de actividad, que se desarrolle dentro y fuera de la organización.

¿En qué proceso de su dependencia y/o grupo de trabajo, formularía líneas de innovación y conocimiento?

Se podrían formular líneas de innovación y conocimiento en tecnologías de la información, participación ciudadana, gestión financiera, en la Organización es definir los perfiles de las funciones



10.1. Ejes Temáticos ⁶



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

Ejes temáticos priorizado

Según lo contemplado en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020- 2030 de las temáticas priorizadas se han reorganizado en ejes temáticos, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública, como:

10.1.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en el equipo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

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. (...) Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

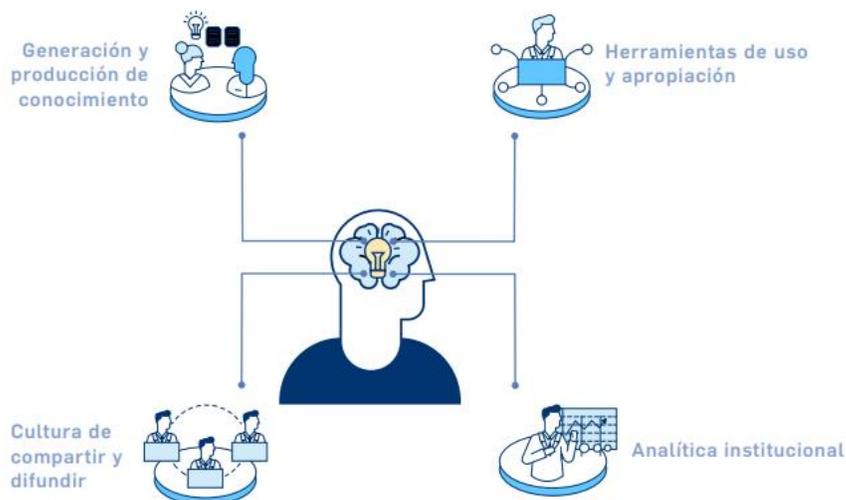
⁶ (Plan Nacional de formación y capacitación 2020- 2030 , Dirección de Empleo Público, marzo de 2020).



- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

La gestión del conocimiento debe buscar fortalecer en los servidores públicos

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



- A. **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 (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Experimentación El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (DNP 2019) dice 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.

- B. **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 (Manual

Operativo MIPG, 2019, p.98)

- C. **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 (Manual operativo MIPG, 2019, p.99)
- D. **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.

10.1.2. Eje 2: Creación de valor público

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

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:



Figura 17. Creación de valor público



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

10.1.3. Eje 3 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 implantación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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.

Los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas de la entidad, haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional.

10.1.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público

Propende que los servidores públicos del Ministerio desarrollen las competencias laborales, las capacidades, las destrezas y los conocimientos a nivel individual y de equipo así como fortalecer técnicas o herramientas para realizar actividades de manera diferente, que se traduzcan en cambios que se evidencian tanto en su conducta, como en los puestos de



trabajo, con miras a aportar al fortalecimiento de sus competencias para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país.

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.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Formación de Directivos Públicos

La profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y



derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Por su parte, en el **Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2022 Pacto Por Colombia – “Pacto por la Equidad”**, se incluyen ejes de acción que ofrecen un marco de referencia importante para orientar el quehacer institucional en este sentido cada uno de los pactos constituye un reto y a su vez una oportunidad para mejorar la eficiencia y la productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas para ello se deben formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos que se sientan felices y orgullosos de hacer parte de la Administración Pública.

Entre los pactos establecidos en el PND se encuentra el **“Pacto por una gestión pública efectiva”**, un Estado colombiano ágil, moderno y cercano a los ciudadanos; presenta como desafíos Profesionalizar el empleo público, diseñar sistemas de información eficientes. Mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia se pretende mejorar la eficiencia y la productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas para lo cual entre otras estrategias está la de formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos para que cada tarea sea realizada bajo principios de ética e integridad, los servidores públicos estarán preparados, practicarán la ética en cada acto y estarán orgullosos de hacer parte de la Administración pública.

Por su parte, el **“Pacto por la sostenibilidad”**, que se encuentra articulado con los objetivos de Desarrollo Sostenible ODS establecidos por la Organización de las Naciones Unidas ONU, este pacto en el PND define acciones para convertir la riqueza y al capital natural en activos estratégicos de la Nación, al tiempo que avanzan en su conservación, busca consolidar alternativas productivas y oportunidades económicas incluyentes y sostenibles, que les permitan a los habitantes del territorio nacional producir conservando y conservar produciendo.

En el desarrollo del pacto antes mencionado, el Ministerio tiene un papel protagónico y es nuestro compromiso fortalecer las competencias funcionales con el fin de afianzar conocimientos, que como resultado impacten directamente en la eficiencia de su trabajo siendo necesario generar procesos de aprendizaje que nos permitan estar a la vanguardia del uso de herramientas tecnológicas, fortaleciendo los proceso de gestión de conocimiento e innovación con el fin de crear valor público en el desarrollo de las actividades que redunden directamente sobre el beneficio de la comunidad y el país.

De otra parte, en el campo internacional éste Ministerio tiene grandes retos respecto al cumplimiento de los compromisos con la OCDE, así como la representación y participación permanente en las instancias de decisión en los organismos multilaterales como las convenciones de naciones unidas para el medio ambiente y las COP de cambio climático entre otras; así las cosas para el desarrollo de las competencias de nuestros funcionarios es imprescindible que el programa de capacitación propenda por 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 los objetivos institucionales y que para ello contemos con aliados estratégicos con experticia académica y científica del más alto nivel, en las actividades de formación y capacitación, que brinden a los funcionarios, las herramientas para dar solución a las problemáticas ambientales, administrativas, jurídicas y sociales que demanda el país a este Ministerio.



11. CONTENIDO PLAN DE CAPACITACIÓN 2022 - 2023

En atención a lo planteado en el numeral 1 de éste documento, el Ministerio realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación para esta vigencia, mediante la aplicación de encuestas de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia 2021, evaluación de los informes de gestión a los diferentes órganos de control, la encuesta de satisfacción de plan de Capacitación, el FURAG e y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2020- 2030 y el modelo Integrado de planeación y gestión MIPG.

En el análisis del diagnóstico se pudo concluir lo siguiente:

La población objetivo para el desarrollo de las actividades de formación y capacitación requeridos en este Ministerio fue de 329 empleados de los cuales el 9% cuentan con título de formación profesional y de este margen el 24% ostentan estudios de postgrado en la modalidad de especialización o maestría, adicional a lo anterior cuentan con experiencia específica o relacionada en el manejo de los temas que superan todos los 2 años.

En la encuesta de necesidades individuales participaron 142 funcionarios públicos.

Este diagnóstico nos permitió identificar que los funcionarios del ministerio consideran en un 8.81% que el plan capacitación es excelente, un 26,4% bueno y un 5.1% regular estableciendo como oportunidad de mejora las fechas, horarios y divulgación de la información en las actividades que se programan.

Las actividades para desarrollar que son de interés de los funcionarios se desarrollaran en los tres componentes Inducción, Reinducción, Misional y de Gestión.

En atención a lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta el marco metodológico y conceptual establecido en el Plan Nacional de Capacitación el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, formulo el plan institucional de capacitación PIC y lo estructuro en tres componentes así:

- a. Inducción y Reinducción,
- b. Componente de Capacitación Misional,
- c. Componente de Capacitación en Gestión.

11.1. Componente 1. Inducción y reinducción

Está orientada al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Contribuir al fortalecimiento institucional.
- b) Optimizar la prestación del servicio que corresponde a la Entidad.
- c) Lograr eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones propias del cargo.
- d) Promover el desarrollo integral del recurso humano de la Entidad.
- e) Afianzar las competencias propias del servidor público.
- f) Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos que desarrolle la Entidad.



- g) Fortalecer la capacidad, individual y colectiva, para el mejor desempeño laboral y el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.
- h) Facilitar la permanente preparación de los empleados de la Entidad, con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

El programa de inducción y reinducción se adelantará por medio de escuela de capacitación virtual del Ministerio en forma asincrónica la cual tiene como objetivo generar un mayor sentido de pertenencia, buscando optimizar los tiempos de adaptación de los funcionarios integrándolos a la cultura organizacional, garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para el desempeño de su cargo (Decreto 1567 de 1998).

También se realizará de manera presencial, con el fin de ampliar contenidos.

11.1.1. Plan de Trabajo propuesto para inducción y reinducción

MODULOS	TEMAS / CONTENIDOS	INDUCCIÓN	REINDUCCIÓN
Módulo 1: El Marco Institucional Objetivo de aprendizaje El participante cuenta información clave para entender el marco y la dinámica institucional del MADS	CAPÍTULO 1: Estructura del Estado	X	X
	CAPÍTULO 2: Sistema Nacional Ambiental	X	X
	CAPÍTULO 3: El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible – MADS	X	X
	CAPÍTULO 4: El MADS el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en el Plan Nacional de Desarrollo	X	X
Módulo 2 Marco operativo laboral	CAPÍTULO 1: Talento humano y administrativa	X	X
	CAPÍTULO 2: Control disciplinario y gobierno abierto	X	X
	CAPÍTULO 3: Gestión documental y TIC	X	X
	CAPÍTULO 4: Órganos anexos	X	X

Esta actividad se desarrollará de manera permanente durante la vigencia 2022.

11.1.2. Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Para el desarrollo de este procedimiento, se adelantarán las siguientes actividades:

Envío Memorandos de seguimiento a los nuevos funcionarios, en los que se le solicite al jefe inmediato la designación del funcionario que actuará como tutor, y al culminar los tres primeros meses de servicio, reportar las necesidades identificadas en materia de entrenamiento y capacitación.



Atender mediante la línea de capacitación contingente, las solicitudes que presenten los jefes de área, debidamente soportadas, para participar en eventos que permitan a los funcionarios acceder en el corto plazo a la actualización de contenidos en el área específica de su campo funcional.

Acceder a la oferta gratuita de capacitación y formación ofrecida por la red Interinstitucional de Capacitación, que se presente durante el año.

11.2. Componente 2. Capacitación Misional

En este componente se abordara los ejes temáticos que permitan a los servidores cumplir con la misionalidad y la responsabilidad del Ministerio de formular de Política Nacional Ambiental y de los recursos naturales es primordial que la capacitación se orienten al desarrollo de las competencias laborales y el desarrollo de la habilidades blandas necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, dado que los funcionarios deben desarrollar las competencias necesarias para ser líderes que logren los resultados de la gestión.

Es necesario precisar que, para el cumplimiento de la Misión del Ministerio, los funcionarios deben interactuar con otras entidades del sector y de otros sectores tanto en el nivel nacional como territorial, así mismo su trabajo implica relacionarse con diferentes líderes comunitarios indígenas y sociales y autoridades administrativas, políticas, ambientales y judiciales.

De las temáticas sugeridas en el diagnóstico de capacitación encontramos

- Innovación Y Tecnología,
- ARCGIS
- Agricultura urbana,
- Economía circular,
- Diagramación de procesos,
- Fundamentos TOGAF, Inteligencia Emocional,
- Valoración De Recursos Marítimos,
- Actualización de políticas públicas ambientales,
- Bioeconomía,
- administración, implementación de un SGCN basado en la ISO 22301,
- Riesgos Basados En La ISO 31000, CEH y CISP, P
- Presupuesto Público,
- Temas financieros, redacción de textos
- Finanzas, Inteligencia Artificial,
- Virtualidad y herramientas para realizar facilitación con grupos de actores por el medio virtual,
- Energías Renovables,
- Derecho Ambiental,
- Elaboración de Mapas DN SIG,
- Economía Naranja,



- Elaboración de Proyectos de Banca Internacional
- Gestión documental

11.3. Componente 3. Capacitación en Gestión.

Es el proceso de formación y entrenamiento dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Los temas para desarrollar son los siguientes:

- Estrategias de comunicación digital
- Curso de innovación y gestión de conocimiento
- Formulación de indicadores
- Finanzas
- Gestión por resultados
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Gestión del cambio
- Evaluación de impacto ambiental
- curso de ordenamiento Ambiental.
- Inteligencia emocional
- Inglés
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Mediación - Resolución de conflictos y comunicación asertiva
- Gerencia financiera
- Fortalecimiento de competencias funcionales
- Gobernanza para la paz.
- Curso de atención al ciudadano: Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.
- Gestión documental

Así las cosas y si bien es cierto que dentro del Plan de Capacitación no se desarrollan actividades de capacitación de educación formal que conduzca a la obtención de grados o títulos, el alto grado de formación académica de nuestros funcionarios, si es evidente, como ya se dijo que quien preste los servicios de formación y capacitación requeridos por el Ministerio, debe poseer un alto nivel de especialización que aporte en el desarrollo, formulación e implementación de las políticas ambientales y administrativas de esta entidad, por ello y de acuerdo con lo señalado el artículo 19 de la Ley 130 de 1992, se requiere que sea impartida por una institución de educación superior universitaria, toda vez que de acuerdo con la norma citada, estas instituciones son las que acrediten su desempeño con criterio de universalidad en actividades como: La investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

12. EVALUACIÓN TEMÁTICAS EJECUTADAS PIC

En esta fase validará el cumplimiento de las actividades programas y la cobertura se busca realizar el seguimiento encaminado a generar estrategias que nos permitan implementar acciones de mejora.

- Cumplimiento: capacitaciones ejecutadas * 100 / capacitaciones programadas
- Cobertura: Total de funcionarios asistentes * 100 / Total de funcionarios
- Evaluación de impacto en capacitación:

La medición del impacto de los conocimientos adquiridos de la capacitación se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos

Capacitaciones con presupuesto PIC tenga una evaluación inicial y otra final y que permita medir el nivel de avance del aprendizaje durante el año 2022.

13. CRONOGRAMA

El cronograma de actividades de capacitación se publicará en la intranet, correo electrónico informando actividades de formación disponible.

14. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN

LÍNEA	VALOR
ALIADO ESTRATÉGICO	\$200.000.000
CAPACITACIÓN CONTINGENTE	\$ 46.830.146
TOTAL	\$246.830.146
RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	N/A