



El ambiente
es de todos

Minambiente

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020





CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO LEGAL	4
3. MARCO CONCEPTUAL	7
4. DEFINICIONES.....	8
5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SOSTENIBLE 2019 - 2022	10
6. REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	11
6.1. Alcance del Aprendizaje Organizacional	12
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
8. DESARROLLO DEL PLAN	14
8.1. Objetivos Generales.....	14
8.2 Objetivos Específicos	14
8.3. Beneficiarios y Obligaciones	14
8.4. Ejes Temáticos	14
9. CONTENIDO PLAN DE CAPACITACIÓN 2020 AL 2022	17
9.1. Programa de Inducción – Reinducción.....	17
9.2 Reinducción.....	18
9.3. Plan de Trabajo propuesto para inducción y reinducción	19
9.4. Programa de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	19
10. EVALUACIÓN TEMÁTICAS EJECUTADAS PIC.....	20
10.1. Gobernanza Para La Paz	20
10.2. Gestión del Conocimiento:	20
10.3. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	21
10.4. ESTRUCTURA DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	21
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	23



1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para los Empleados del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADS) que aquí se propone tiene el propósito de establecer los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de los empleados del Ministerio que propendan por el mejoramiento en la prestación de sus servicios, por el bienestar general, por el logro de los objetivos misionales y por la garantía de la instalación de competencias y capacidades 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.

El presente documento 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) 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”.



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 1994, 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 5/1998, 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 2007, 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/ 2004, 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 Para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público- PNFC. Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo de 2017



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

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

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.



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 activa 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 mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

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



Entrenamiento	En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
Formación:	En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
Gestión del conocimiento	Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
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. <i>Intangible Capital</i> , (4), 296-312.
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	



5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SOSTENIBLE 2019 - 2022

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

Estrategia 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.



6. 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



6.1. 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
- 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. 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 pautas³. 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 diagnóstico⁴

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.	Detectar las necesidades de aprendizaje organizacional para cumplir con los planes y compromisos institucionales. En las sesiones de trabajo con los responsables de las áreas se recolectará la información consignada en el Formato de necesidades de aprendizaje por dependencias.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Control Interno • Oficina asesora de Planeación • Comisión de Personal • Acuerdos Sindicales

³ Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. ESAP – DAFP, diciembre 2017.



8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1. Objetivos Generales

Fomentar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimiento, el desarrollo y fortalecimiento de competencias con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para cumplir con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.2 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.

8.3. 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:

8.4. Ejes Temáticos

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 - 2027, surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública colombiana, en este documento se definen tres ejes:

1. Gobernanza para la paz, está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.



2. Gestión del conocimiento en las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

3. Creación del valor público, propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

EJES TEMÁTICOS PNFC	DIMENSION DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	SER	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de protección de DDHH - <i>Accountability</i> - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles.
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones	SER	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la	SER	<ul style="list-style-type: none"> Servicio al ciudadano - Calidad del servicio



administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.		<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo humano- Liderazgo- Proactividad
	HACER	<ul style="list-style-type: none">Gerencia estratégica- Gerencia financiera- Gestión y desarrollo del talento humano- Promoción del liderazgo- Flujo de la información de manera pública- Fortalecer la legitimidad
	SABER	<ul style="list-style-type: none">Consecución de recursos- Gestión presupuestal- Desarrollo organizacionalLogro de metas y propósitos organizacionales- Solución de problemas- Fortalecimiento de las capacidades d los servidores públicos- Derechos políticos y electorales- Rol del servidor público en la generación de valor público- Orientación estratégica - Empoderamiento



9. CONTENIDO PLAN DE CAPACITACIÓN 2020 AL 2022



9.1. Programa de Inducción – Reinducción.

La meta propuesta para el año 2020, en materia de inducción, es poder contar con una herramienta que nos permita disponer de contenidos virtuales modulares en la plataforma del Ministerio, a la cual puedan acceder los nuevos funcionarios y contratistas. El curso de inducción deberá considerar para cada módulo una evaluación y permitir al funcionario de Talento Humano que realice la labor de seguimiento, tener un registro del avance y certificación de cada uno de los participantes.

Este programa está siendo coordinado con la Oficina de TIC y el Grupo del Sistema Integrado de Gestión de la Oficina Asesora de Planeación.

- a) De conformidad con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el desarrollo y la profesionalización del servidor público, se contará con el apoyo de la ESAP y el DAFP, para la realización de módulos de carácter general dirigido a todos los servidores.
- b) En cuanto a los contenidos específicos institucionales, se cuenta en el módulo diseñado en Talento Humano, con los siguientes:



Contenidos específicos de Min Ambiente. Se propone incluir los siguientes módulos:

a) Temas Relacionados Con La Entidad En General:

- Historia de la entidad.
- Misión, visión, objetivos.
- Código de Integridad del servicio público
- Estructura organizacional (descripción, objeto, grupos a cargo)
- Normatividad Ambiental – SINA
- Estructura de los diferentes Comités

b) Sistema Integrado De Gestión

- Subsistemas: (ambientales, SST, Seguridad de la Información, Calidad).
- Mapa de Procesos: (Servicios y Trámites).
- Certificaciones
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

c) Intranet Y Sistemas De Información:

Servicios Administrativos, Herramientas, Aplicativos (Aranda, Ulises, E-SIGNA)

d) Gestion Estratégica Del Talento Humano

- Planes y Programas
- Régimen salarial y prestacional
- Derechos, deberes, prohibiciones

e) Gestión Documental

f) Unidad Coordinadora Del Gobierno Abierto
Atención al ciudadano

g) Fondo De Empleados

h) Comisiones y Comités de Minambiente

i) Organizaciones Sindicales

9.2 Reinducción.

Para el desarrollo de las actividades de reinducción, se trabajará conjuntamente con la Oficina asesora de Planeación - Grupo del Sistema Integrado de Gestión y demás dependencias involucradas en el Ministerio.



9.3. Plan de Trabajo propuesto para inducción y reinducción

MODULOS	TEMAS / CONTENIDOS	INDUCCIÓN	REINDUCCIÓN
1	Función y Servicio Público (ESAP) Contenidos Generales	X	X
2	Ministerio: Entidad - Historia, Misión, Visión, Objetivos Institucionales, Código de Integridad Servicio Público, Estructura Organizacional, Normatividad del Sector Ambiental - SINA	X	X
3	Sistema Integrado de Gestión: - Subsistemas: (ambientales, SST, Seguridad de la Información, Calidad). - Mapa de Procesos: (Servicios y Trámites). - Certificaciones - Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	X	X
4	Intranet y Sistemas de Información: Servicios Administrativos, Herramientas, Aplicativos (Aranda, SIGNA)	X	X
5	Gestión Estratégica del Talento Humano: (Planes y Programas, Régimen Salarial, Derechos y Deberes)	X	X
6	Gestión Documental	X	X
7	Fondo de Empleados - Organizaciones Sindicales	X	X

9.4. 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 de capacitación y formación ofrecida por la red Interinstitucional de Capacitación.



10. EVALUACIÓN TEMÁTICAS EJECUTADAS PIC

(Incluye actividades Red Interinstitucional de Capacitación y Capacitación Contingente)

10.1. Gobernanza Para La Paz

EJE TEMÁTICO PNFC	TEMATICAS PROPUESTAS	
OBJETIVO: Lograr del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado	Desarrollo Territorial Nacional	Gerencia Estratégica - Desarrollo y Planeación - Ordenamiento integral del territorio para el desarrollo sostenible - Gerencia de proyectos - Desarrollo y medio ambiente - Desarrollo regional, territorial y finanzas - Desarrollo fronterizo - Relaciones regionales e interregionales - Desarrollo y servicios públicos y sociales - Políticas de integración SINA.
	Integración Cultural	Derecho constitucional - Derechos humanos - Mecanismos de resolución de conflictos - Patrones culturales de las comunidades - Normatividad - Principios de Negociación, Planificación participativa del territorio multicultural.
	Participación Ciudadana	Principios y fines del Estado - Rendición de cuentas - Sistema de quejas y reclamos - Instancias de participación ciudadana - Planeación y presupuesto participativo - Control social - Servicio al ciudadano - Sistemas de información y consulta ciudadana
La importancia de la gobernanza gira en torno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones y en su implementación, así como a las estructuras que se han preparado para poder implementar las decisiones	Derechos Humanos	Derechos fundamentales - Derechos humanos - Derecho internacional humanitario - Derecho constitucional - Principios de Negociación. - Patrones culturales de las comunidades - Resolución pacífica de conflictos - Mecanismo de negociación
	Administración al Servicio del Ciudadano	Gobernabilidad - Trámites y procedimientos - Fines Institucionales - Plan Institucional - Sistema de Quejas y Reclamos - Cultura de la transparencia- Rendición de Cuentas - Sistemas de información

10.2. Gestión del Conocimiento:

TEMATICAS PROPUESTAS	
Competitividad Ambiental	Formulación, instrumentalización y evaluación de políticas públicas ambientales, Integración de la política de cambio climático con la planificación ambiental, sectorial y territorial. Preservación y uso sostenible del capital natural marino y continental; Educación, investigación, generación de información y conocimiento ambiental; Gestión integral de riesgos frente al cambio climático; Fortalecimiento del desempeño ambiental en los sectores productivos; Protección y conservación de territorios y ecosistemas, mitigación y adaptación al cambio climático
	Negociación de Acuerdos multilaterales - Negociación de acuerdos multilaterales- Valoración económica de políticas ambientales - Valoración económica de impactos ambientales- Impuestos ambientales- Compensación ambiental- gerencia de proyectos (formulación, evaluación y seguimiento) Economía circular



10.3. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

EJE TEMÁTICO PNFC	TEMATICAS PROPUESTAS	
OBJETIVO: Transformar el actual paradigma organizacional y cultural para propiciar así entidades públicas flexibles e innovadoras	Contratación Pública	Normatividad - Sistema de Compras y Contratación - Control Social a la Contratación - Sistemas de Información - Riesgos de la contratación
	Mejoramiento Continuo	Indicadores de Gestión y Resultados, -Modelos Integrados de Gestión (MIPG, calidad, control interno, MECI, etc.) -Mejoramiento Continuo, - Estrategias de información, seguimiento y evaluación Optimización de Procesos y Procedimientos - Planeación estratégica
	Gobierno de la Información	Tecnologías de la información y la comunicación - Integración de información - Manejo documental apoyado en las TIC - Oferta de Bienes y servicios a través de las TIC - Manejo de la información
	Innovación Institucional	Flexibilización reestructuras administrativas - Competitividad Institucional - Sistema de Seguimiento de Compromisos - Competitividad y Productividad Organizacional
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	Gestión Financiera	Gerencia Estratégica Financiera - , Integración Local, Regional, Fronteriza y finanzas públicas. - Finanzas públicas nacionales y territoriales - Cobro persuasivo y coactivo - Tendencias de desarrollo de mercados – NICSP - NIIF
	Gestión del Talento Humano	Normatividad empleo público - Gestión por competencias - Clima organizacional - Cultura organizacional, - Relaciones humanas - Gestión del cambio, Acoso laboral, riesgo psicosocial, seguridad y salud en el trabajo, - Política de incentivos, - Fortalecimiento de competencias en manejo de un segundo idioma, - Fortalecimiento y desarrollo de competencias comportamentales.
	Gestión Administrativa	Desarrollo Administrativo - Estrategias de conectividad - Nuevos modelos de Gestión y Gerencia - Negociación y resolución de conflictos - Gestión de proyectos

10.4. ESTRUCTURA DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020
Plan de inducción	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Diseñar los contenidos del plan de inducción virtual. Diseñar la herramienta con el apoyo del as TICS
Plan de reinducción	Realizar reinducción a los servidores públicos	Incorporar en el PIC los temas que se identifiquen para reinducción
Sensibilización del PIC	Diseñar una estrategia de sensibilización y divulgación del PIC	Incorporar en el cronograma del PIC la ejecución de la sensibilización
Formulación de los proyectos de aprendizaje	Documentar un proyecto de aprendizaje	Incorporar en el PIC los temas que se identifiquen como proyectos de aprendizaje previendo el proceso de selección
Evaluación de la eficacia del Plan	Contar con indicadores que midan la eficacia del plan	Diseñar un indicador de impacto para el PIC
Ejes temáticos a incluir	conflictos de interés- la política de servicio al ciudadano - Capacitación a los grupos de valor en	Incluir en el PIC los ejes temáticos que apoyen los proyectos de aprendizaje



	<p>participación ciudadana y control social</p> <ul style="list-style-type: none">-Capacitación en temas de participación a los servidores de la entidad-Difusión de información para la participación ciudadana y el control social promover una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción - cultura organizacional enfocada en innovación, aprobar en CIGD. experimentación e innovación. Solicitar capacitación relacionada a analítica de datos.	<p>previando el proceso de selección</p>
--	--	--



11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Cumplimiento: $\text{capacitaciones ejecutadas} * 100 / \text{capacitaciones programadas}$

Cobertura: $\text{Total de Funcionarios asistentes} * 100 / \text{Total de Funcionarios}$

Evaluación de impacto en capacitación:

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su cumplimiento a los objetivos del área