



# Plan de Capacitación 2023



...dem...  
...ón de u...  
...trar la esper...  
...or 33

21 DE MAYO

### Colombianidad

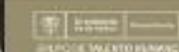
...en las razas, la...  
...raza que existe es...  
...humana"

### Plantados

...os detrás por medio...  
...ción de una parte de ti,  
...brar la esperanza de vida en...  
...er 33

Andrés

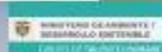
14 DE ABRIL



### Comunicador

“Las palabras se hacen grandes en voz de quienes aman la verdad”

Andrés



### Nutricionista

Una frase que todos los días nos ayuda a recordar que la alimentación es un elemento fundamental de la buena salud. Es importante que los profesionales de la nutrición estén siempre actualizados con las últimas investigaciones y recomendaciones de salud pública.

“QUE TE ALIMENTES BIEN ES LA MEJOR MEDICINA QUE TIENES PARA TU BIENESTAR”

27 DE JUNIO

### Funcionario Público

...aciones...  
...nistración...  
...nuestro país, 33

Día del Servidor Público



### Orgullo Global

“No se trata de que todos sean iguales, sino de aprender a respetar las diferencias. Ahí está la verdadera clave para un mundo pacífico y diverso”

Día Internacional del Orgullo Global

26 DE JUNIO

### Abogado

Gracias por contribuir con tu empeño y responsabilidad al cumplimiento de la justicia en nuestro país.

Día del Abogado

### Padre

“Cuando crecimos siendo pequeños con tu presencia padre, por primera vez, al día de hoy padre, lo tiene al lado para siempre”

Gabriel García Márquez

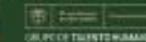
13 DE JUNIO



### Donante de Sangre

“Si ayudo a una sola persona a tener esperanza, no habré vivido en vano”

Martin Luther King



### Vejez

Respetemos y valoremos a nuestros abuelos mayores. Protejamos a quienes por tanto tiempo nos cuidaron.

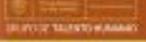
15 DE JUNIO



### Maestro

... día del maestro a quienes...  
...cion e inspiran la esperanza,  
...rtan la imaginación y  
...ndan el amor por aprender...  
...eñas es dejar huella en la vida  
...una persona.

30 DE ABRIL



### Alfabetización



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO LEGAL .....</b>	<b>4</b>
<b>3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>6</b>
<b>4. DEFINICIONES .....</b>	<b>7</b>
<b>5. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1 Objetivos Específicos.....</b>	<b>9</b>
<b>5.2 Beneficiarios y Obligaciones .....</b>	<b>10</b>
<b>6. EJES TEMÁTICOS .....</b>	<b>11</b>
<b>6.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación .....</b>	<b>11</b>
<b>6.2 Eje 2: Creación de valor público.....</b>	<b>13</b>
<b>6.3 Eje 3 Transformación Digital.....</b>	<b>13</b>
<b>6.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público .....</b>	<b>14</b>
<b>7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>8. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.....</b>	<b>22</b>
<b>8.1. Inducción y reinducción.....</b>	<b>22</b>
<b>8.2 Actividades de formación: Red Interinstitucional y Contrato PIC .....</b>	<b>23</b>
<b>8.3 Capacitación Contingente.....</b>	<b>25</b>
<b>8.4 Formación de directivos públicos.....</b>	<b>25</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>26</b>
<b>10. CRONOGRAMA .....</b>	<b>27</b>
<b>11. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>27</b>



## **1. INTRODUCCIÓN**

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es el organismo rector de la gestión del medio ambiente y de los recursos naturales renovables, encargado de impulsar una relación de respeto y armonía del hombre con la naturaleza y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento de los recursos naturales renovables y el medio ambiente a fin de asegurar el desarrollo sostenible. (Ley 99/1993).

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, y priorizando los siguientes ejes: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público.

El Decreto 1083 de 2015, señala que: *“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.*

En este sentido, y de conformidad con lo mencionado anteriormente, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2023, cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de nuestros servidores a través de programas de capacitación que han sido formulados con la participación de nuestros servidores públicos por medio de una encuesta diagnóstico de necesidades, obteniendo la articulación de temáticas misionales y los procesos transversales a la gestión, las cuales van a favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes del talento humano del ministerio para el logro de nuestros objetivos estratégicos.



## 2. MARCO LEGAL

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 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 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”.

**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.

**Ley 909 de 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 públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. 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.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.



**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.1:** 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.

**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.

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.

**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.

**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.”

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

**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.



### 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 1998:

1	<b>Complementariedad</b>	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.
2	<b>Integralidad</b>	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
3	<b>Objetividad</b>	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.
4	<b>Participación</b>	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.
5	<b>Prevalencia del interés de la organización</b>	Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6	<b>Integración a la carrera administrativa</b>	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
7	<b>Prelación de los empleados de carrera</b>	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.
8	<b>Profesionalización del servicio Público</b>	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.



#### 4. DEFINICIONES<sup>1</sup>

- **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).
- **Cognitivism** 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

<sup>1</sup> 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



- 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. OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, a través de las actividades de formación y capacitación que aporten al desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño institucional.

### **5.1 Objetivos Específicos**

- ✓ Formar servidores públicos idóneos y capaces, facilitando contenidos misionales que contribuyan de manera efectiva al logro de los programas, metas, indicadores y objetivos institucionales.
- ✓ Promover ambientes de aprendizaje que permitan el óptimo desarrollo de capacidades y habilidades que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección.
- ✓ Integrar a los nuevos y antiguos funcionarios a la cultura organizacional, a través del programa de inducción y reinducción con el fin de familiarizarlos y fortalecer el conocimiento de la estructura, misión, visión y objetivos del Ministerio.
- ✓ Generar nuevas estrategias de divulgación de las actividades de formación para promover una mayor participación de los servidores públicos en el programa de capacitación.



- ✓ Continuar fortaleciendo la red interinstitucional mediante alianzas estratégicas educativas con entidades gubernamentales y no gubernamentales.

## **5.2 Beneficiarios y Obligaciones**

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, de acuerdo con la normatividad vigente:

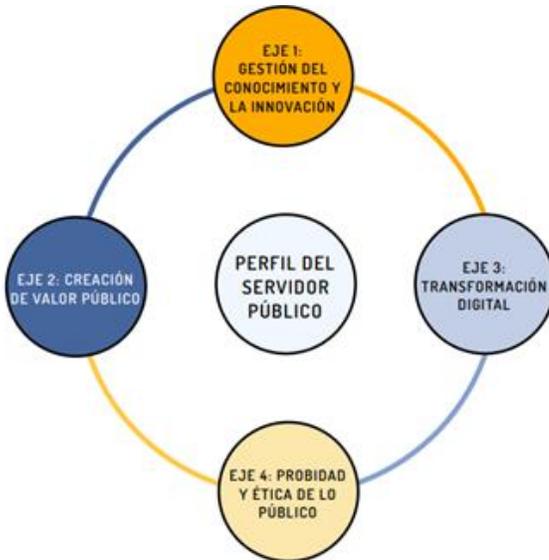
Según lo señalado en el art. 3. Literal g) de la Ley 1960 de 2019: (...) “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y/o inscrito y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.



## 6. EJES TEMÁTICOS <sup>2</sup>



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

### Ejes temáticos priorizados

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

#### 6.1 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:

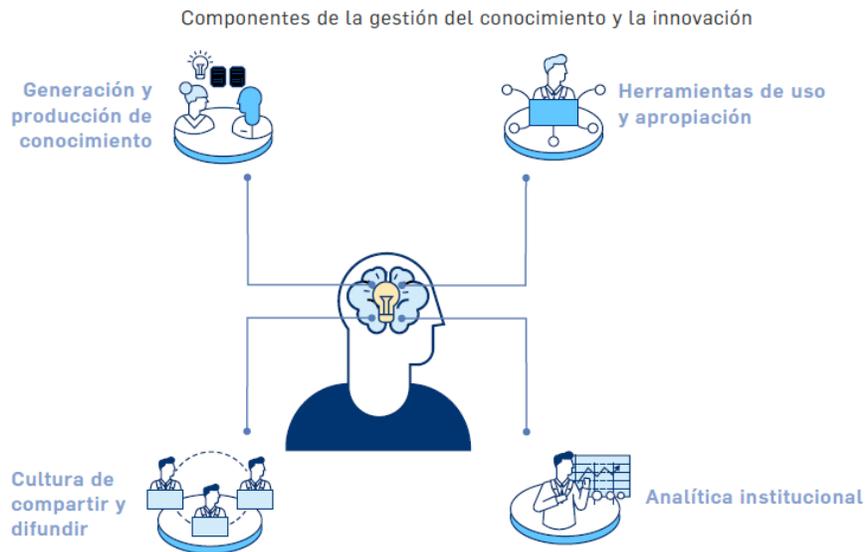
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- 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.

<sup>2</sup> (Plan Nacional de formación y capacitación 2020- 2030 , Dirección de Empleo Público, marzo de 2020).



- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

La gestión del conocimiento debe buscar fortalecer en los servidores públicos.



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

- 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).
- 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. **Análítica 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.



## 6.2 Eje 2: Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M, 2008

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.

## 6.3 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.

#### **6.4 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.

#### **Cómo formar hábitos con efectividad**



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016



## 7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

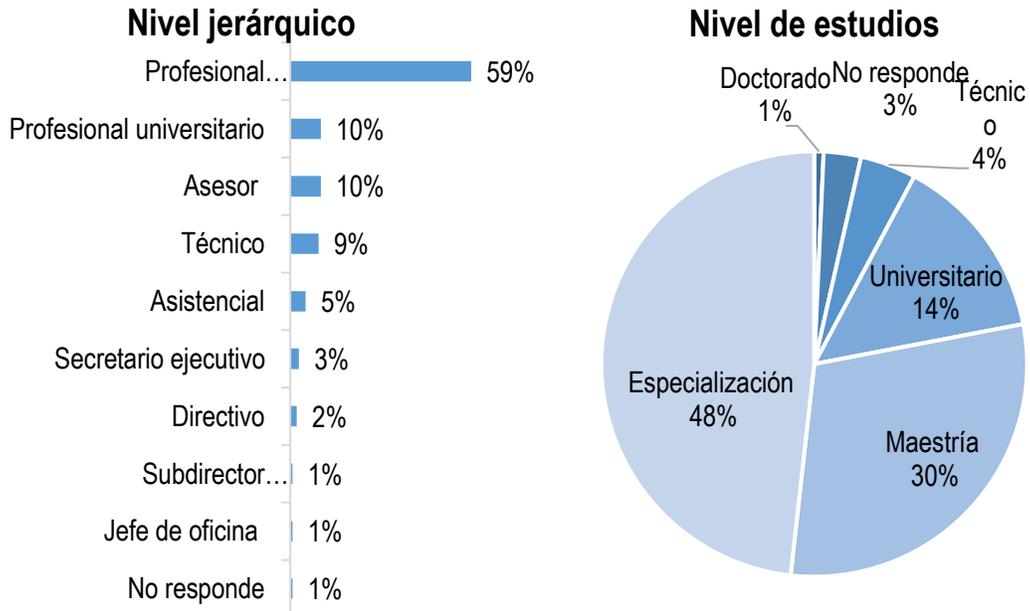
Con el fin de conocer las necesidades de capacitación para la vigencia 2023, se aplicó una encuesta del 11 al 19 de enero de 2023 a través de correo electrónico, dirigida a los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

La ruta a seguir comprende las siguientes etapas:

ETAPA	DESCRIPCIÓN
<b>Identificación de necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos del PNFC</b>	Se determinarán las necesidades de aprendizaje, señaladas en la normatividad y guías metodológicas.
<b>Levantamiento de perfiles ocupacionales por puesto de trabajo</b>	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
<b>Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se realiza diagnóstico de necesidades con los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.</li><li>2. Planes de mejoramiento MIPG - FURAG.</li><li>3. Acuerdos Sindicales</li></ol>

Para la fase diagnóstica del Plan Institucional de Capacitación se envió la encuesta de detección de necesidades a 306 funcionarios de los cuales 142 respondieron; que corresponde al 46.4% del total de funcionarios del ministerio. Se realizó a su vez la identificación de necesidades de capacitación conjunta mediante sesiones de trabajo colaborativo entre los funcionarios de cada área y sus respectivos jefes de oficina, viceministros, directores y coordinadores mediante la cual cada área propuso dos temáticas misionales y una habilidad blanda que consideraron importante desarrollar para la óptima ejecución de sus funciones.

En cuanto a nivel de estudios 1% de los funcionarios encuestados tienen doctorado, 30% maestría, 48% son especialistas, 14% universitarios y 4% técnicos. Respecto a los cargos que ocupan 2% son directivos, 10% asesores, 10% profesionales universitarios, 59% profesionales especializados, 9% técnicos y 5% asistenciales.



Para la pregunta: ¿usted tiene personas a cargo? 17 personas respondieron afirmativamente, y estas a su vez respondieron a la pregunta abierta sobre temáticas misionales y habilidades blandas en las que consideran su equipo de trabajo debe ser capacitado.

**Tabla. Temáticas misionales de capacitación propuestas**

<b>Despacho de la ministra</b>
<b>Grupo de comunicaciones</b>
Asesorar en el diseño de estrategias y campañas de comunicación
<b>Dirección de asuntos ambientales sectorial y urbana</b>
<b>Grupo de gestión ambiental urbana</b>
Normatividad en materia de calidad del aire a nivel internacional
<b>Grupo de sostenibilidad de los sectores productivos</b>
Generación de instrumentos técnicos y normativos orientados a la sostenibilidad de los sectores productivos.
<b>Dirección de cambio climático y gestión del riesgo</b>
<b>Grupo de adaptación al cambio climático</b>
Desarrollo bajo en carbono, resiliencia, gestión del riesgo, medios habilitantes.
<b>Oficina asesora de planeación</b>
<b>Grupo de políticas, planeación y seguimiento</b>
Planificación estratégica institucional y formulación de políticas públicas.
<b>Oficina asesora jurídica</b>
Actualizaciones normativas de carácter ambiental y procesal
<b>Grupo de conceptos y normatividad en biodiversidad</b>
Asesoría proyectos normativos



<b>Oficina de control interno</b>
Congreso control interno, Congreso de contratación estatal, Curso en alta redacción de informes de auditoría de control interno, Diplomado en procesamiento y análisis de datos, curso SCRUM y preparatorio para el examen de certificación, Diplomado o curso administración de riesgos y curso Excel avanzado.
<b>Oficina de tecnologías de la información y la comunicación</b>
DEVOPS, BIG DATA, BPMN, WIKI, GLAB, Sistema de seguridad de la Información, Gestión de ciudades inteligentes, Catastro Multipropósito, Modelo LADM Col.
<b>Secretaría general</b>
<b>Grupo de contratos</b>
Compras sostenible
<b>Grupo de control interno disciplinario</b>
Derecho disciplinario
<b>Grupo de talento humano</b>
Líneas misionales
<b>Subdirección administrativa y financiera</b>
Gestión de calidad
<b>Grupo central de cuentas y contabilidad</b>
Actualización tributaria - presentación información exógena, actualización normatividad contable CGN
<b>Grupo de presupuesto</b>
Políticas ambientales
<b>Grupo de servicios administrativos</b>
Gestión de proyectos
<b>Grupo de tesorería</b>
Conocer el manejo de la facturación electrónica

**Tabla. Temáticas de capacitación en habilidades blandas propuestas**

<b>Subdirección administrativa y financiera</b>
Diálogo
<b>Grupo central de cuentas y contabilidad</b>
Trabajo en equipo - solución de conflictos
<b>Grupo de presupuesto</b>
Conocimiento ambiental
<b>Grupo de servicios administrativos</b>
Orientación a resultados
<b>Grupo de tesorería</b>
Orientación a resultados y atención al detalle
<b>Secretaría general</b>
<b>Grupo de contratos</b>
Orientación a resultados, atención al detalle
<b>Grupo de control interno disciplinario</b>



Comunicación asertiva
<b>Grupo de talento humano</b>
Servicio al usuario
<b>Oficina asesora jurídica</b>
Comunicación verbal y no verbal
<b>Grupo de conceptos y normatividad en biodiversidad</b>
Comunicación
<b>Dirección de asuntos ambientales sectorial y urbana</b>
<b>Grupo de gestión ambiental urbana</b>
Comunicación asertiva
<b>Grupo de sostenibilidad de los sectores productivos</b>
Comunicación asertiva, capacidad analítica y de resolución de problemas
<b>Oficina de control interno</b>
Inteligencia emocional, pensamiento estratégico, gestión del tiempo y pensamiento crítico.
<b>Oficina de tecnologías de la información y la comunicación</b>
Adaptabilidad, pensamiento crítico, solución de conflictos
<b>Dirección de cambio climático y gestión del riesgo</b>
<b>Grupo de adaptación al cambio climático</b>
Técnicas de trabajo en equipo, lenguajes de comunicación para diferentes públicos y/o actores
<b>Despacho de la ministra</b>
<b>Grupo de comunicaciones</b>
Comunicación asertiva y orientación a resultados
<b>Oficina asesora de planeación</b>
<b>Grupo de políticas, planeación y seguimiento</b>
Trabajo en equipo, gestión por resultados

Así mismo, los funcionarios sugieren las siguientes temáticas adicionales.

Coaching comunicacional
Conocer el manejo de la facturación electrónica
Operatividad de los procesos
Indicadores
Supervisión de contratos
Terapia corporal
Planeación por resultados y políticas públicas
Gestión del cambio
Adaptabilidad, saber priorizar y manejo de tareas múltiples
Redacción de textos, metodologías para el desarrollo de espacios de participación
Tecnológica y de innovación

**Para el Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación** la mayoría de las respuestas de los funcionarios indican que desean ser capacitados en análisis de indicadores y estadísticas,



planificación y organización del conocimiento y estrategias para la generación y promoción del conocimiento.

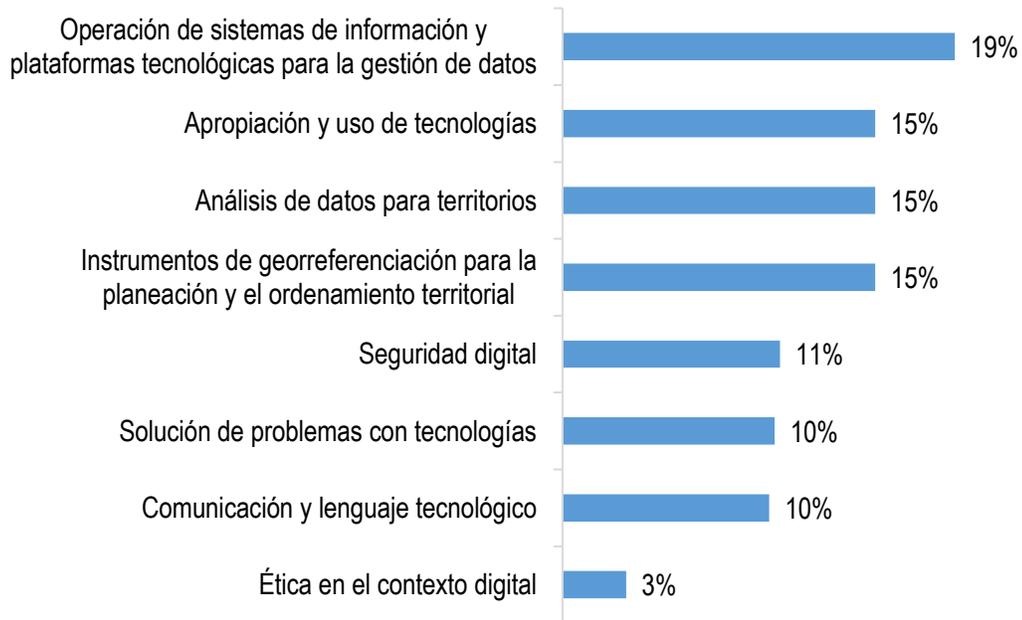


**Para el Eje 2: Creación de valor público** la mayoría de las respuestas de los funcionarios indican que desean ser capacitados en gerencia de proyectos públicos, construcción de indicadores participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas y análisis de impacto normativo., formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional.





**Para el Eje 3: Transformación digital** la mayoría de las respuestas de los funcionarios indican que desean ser capacitados en operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, apropiación y uso de tecnologías, análisis de datos para territorios e Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial



**Para el Eje 4: Probidad y ética de lo público** la mayoría de las respuestas de los funcionarios indican que desean ser capacitados en comunicación asertiva, lenguaje claro y resiliencia y solución pacífica de conflictos.

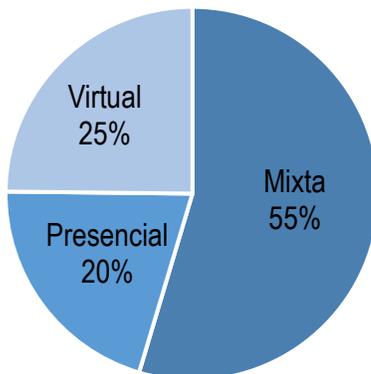




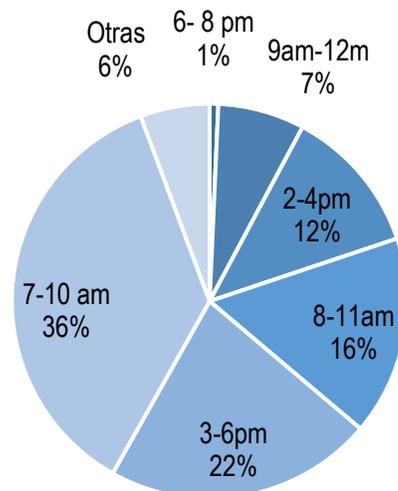
A las preguntas ¿Le gustaría ser capacitado en alguna de las siguientes herramientas? y ¿De las competencias anteriormente señaladas indique el nivel en el que considera usted debería iniciar su formación? respondieron lo siguiente:

- **Inglés:** De los funcionarios que respondieron la encuesta el 92% desean capacitarse en inglés: 41% indican nivel intermedio, 40% básico y 11% avanzado,
- **Excel:** El 92% desean capacitarse la herramienta Excel: 48% indican nivel intermedio, 36% básico y 9% avanzado.
- **Word:** El 78% de los funcionarios que desean capacitarse en Word: 41% indican nivel intermedio, 19% básico y 18% avanzado.
- **PowerPoint:** El 78% de los funcionarios que desean capacitarse en PowerPoint: 37% indican nivel intermedio, 27% básico y 15% avanzado.

Finalmente, a la pregunta ¿Bajo qué modalidad educativa considera se deben realizar las actividades de formación y capacitación? Los funcionarios prefieren la modalidad educativa mixta que combina sesiones virtuales y presenciales, y en cuanto a las franjas horarias más conveniente para asistir a las capacitaciones eligieron de 7-10 am, 3-6 pm y 8-11 am.



**¿Bajo qué modalidad educativa considera se deben realizar las actividades de formación y capacitación?**



**¿Cuál de las siguientes franjas horarias le es más conveniente para asistir a las capacitaciones?**



## **8. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023**

El plan de capacitación está compuesto por los siguientes programas:

- 8.1 Inducción y reinducción.
- 8.2 Actividades de formación: Red Interinstitucional y Contrato PIC.
- 8.3 Capacitación Contingente.
- 8.4 Formación de directivos públicos.
- 8.5 Programa de bilingüismo

A continuación se describirá cada uno de los programas con las actividades a realizar durante la vigencia 2023.

### **8.1. Inducción y reinducción**

El programa de inducción y reinducción se adelanta 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). Dado el caso y dependiendo de la necesidad del momento este se podrá realizar de forma presencial. El curso de inducción se brindará cada vez que un servidor sea vinculado al Ministerio de Ambiente y el de reinducción se realizará una vez cada dos años.

La 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.

Para el año 2023 se tiene como objetivo actualizar y divulgar la plataforma de inducción y reinducción a través de la Escuela de Formación Virtual. El contenido de las jornadas de Inducción y Reinducción es modificado y/o actualizado de acuerdo con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, de igual manera se tienen en cuenta los cambios que se presenten dentro de la entidad. Los jefes o líderes de los procesos allegarán al Grupo de Talento Humano los cambios a que hubiese lugar, para ser incluidos en la plataforma.



Adicionalmente y atendiendo los acuerdos sindicales vigentes en el programa de inducción y reinducción se incluirán temas relacionados con fondos de pensiones, incluyendo las de alto riesgo.

Programa de entrenamiento en el puesto de trabajo para los nuevos servidores: El Grupo de Talento Humano solicitará mediante memorando al jefe inmediato de cada servidor vinculado, el entrenamiento en el puesto de trabajo que deberá contar con la designación de un funcionario que actuará como tutor, y al culminar los tres primeros meses de servicio si el jefe considera se reportaran las necesidades identificadas en materia de entrenamiento y capacitación.

Finalmente, en lo que respecta a inducción - reinducción y atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se socializará e informará la obligatoriedad a los servidores públicos de realizar los cursos a que hubiese lugar que organizará la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP o el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, según aplique.

## **8.2 Actividades de formación: Red Interinstitucional y Contrato PIC**

Las actividades de formación y capacitación están divididas en dos programas:

Red Interinstitucional: La Red Institucional de Capacitación, ofrece programas gratuitos a las entidades públicas a través de las siguientes instituciones que buscan fortalecer la administración pública y con quienes se puede contar como proveedores para cubrir las necesidades identificadas. Entre estas se encuentran:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno - ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Archivo General de la Nación – AGN.
- Otras entidades que puedan cooperar.

Para el año 2023 se continuarán realizando acciones de gestión y difusión de becas y convocatorias que contribuyan a la formación y especialización de los servidores públicos.

Contrato PIC 2023: Son aquellas actividades de formación y capacitación priorizadas en la cuales se van a destinar recursos para su ejecución, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, planes



de mejoramiento MIPG - FURAG, lineamientos del Plan Nacional de Capacitación y acuerdos sindicales.

Para las capacitaciones ofrecidas por Red Interinstitucional y Contrato PIC además de la clasificación en los ejes temáticos ya mencionados, se tienen en cuenta los siguientes componentes:

- *Capacitación Misional:* En este componente se abordan los ejes temáticos que permitan a los servidores cumplir con la misión y la responsabilidad del Ministerio de formular de Política Nacional Ambiental y de los recursos naturales.
- *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 habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar 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.

Luego de consolidar la información recolectada por las áreas, para el año 2023 se priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio, teniendo en cuenta la encuesta de necesidades, los planes de mejoramiento MIPG – FURAG y acuerdos sindicales. Aquellas acciones marcadas con asterisco son aquellas a ejecutar con recursos – contrato PIC (sujeto a modificaciones).

<b>Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>
Análisis de indicadores y estadísticas*
Planificación y organización del conocimiento*
Flexibilidad y adaptación al cambio
Ciudades sostenibles*
Competitividad e innovación

<b>Eje 2. de Creación de Valor Público</b>
Gerencia de proyectos públicos*
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas*
Generación de instrumentos técnicos y normativos orientados a la sostenibilidad de los sectores productivos*
Desarrollo bajo en carbono
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
Contratación estatal*
Catastro multipropósito*
Políticas ambientales



Prevención de daño antijurídico*
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas*

<b>Eje 3. Transformación Digital</b>
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos*
Apropiación y uso de tecnologías*
Excel nivel básico e intermedio
Word básico e intermedio

<b>Eje 4. Ética y Probidad de lo Público</b>
Comunicación asertiva
Lenguaje claro
Resiliencia y solución pacífica de conflictos*
Trabajo en equipo
Orientación a resultados
Redacción de textos*
Conflicto de interés
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

### **8.3 Capacitación Contingente**

Para el desarrollo de este procedimiento se atenderá mediante 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.

La capacitación contingente cubre los eventos y actividades de formación, actualización y entrenamiento, de carácter presencial o virtual dentro del territorio nacional, con una intensidad horaria inferior a 160 horas.

### **8.4 Formación de directivos públicos**

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial. Temáticas para trabajar: 1. Inducción y actualización, 2. Innovación y gestión del conocimiento, 3. Habilidades gerenciales, 4. Políticas públicas, 5. Gestión de Recursos, 6. Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad), 7. Fundamentación jurídica.

Para el 2023 el reto es fortalecer la formación de los directivos públicos a partir del desarrollo de capacidades de liderazgo efectivo, buscando implementar estrategias en torno a los siguientes ejes de acción:



- a. Gestión del talento humano.
- b. Desempeño de los equipos de trabajo.
- c. Comunicación estratégica.
- d. Gestión del cambio.
- e. Innovación pública.

Adicionalmente y teniendo en cuenta los acuerdo sindicales vigentes se capacitará a los nuevos directivos en política pública de trabajo y empleo decente, dignidad en el trabajo, dignidad humana, progresividad de los derechos fundamentales, protección social, dialogo social y desconexión laboral.

### **8.5. Programa de bilingüismo**

En virtud del convenio entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, que busca fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados a las entidades del estado con el fin de formarlos en el manejo de idiomas extranjeros, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible participará durante el año 2023 en las diferentes etapas del proyecto que sean convocadas.

Adicionalmente y teniendo en cuenta los acuerdos sindicales se buscará lograr acuerdos con embajadas, entidades internacionales y nacionales para encontrar recursos para becas.

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento se realizará mediante informes bimestrales donde se puede evidenciar el avance porcentual del PIC.

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con indicadores que serán medidos para mejorar la gestión a nivel interno, los cuales presentamos a continuación

- ✓ Cumplimiento: Número de capacitaciones ejecutadas \* 100 / Número capacitaciones programadas.
- ✓ Cobertura: Número de funcionarios asistentes \* 100 / Número de funcionarios inscritos.
- ✓ Nivel de Satisfacción: Se medirá mediante encuesta. (Aplica para contrato PIC).
- ✓ Evaluación de impacto: 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 deben tener una evaluación inicial y otra final que permita medir el nivel de avance del aprendizaje durante el curso.
- ✓ Presupuesto Ejecutado: Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado. (Se medirá en el informe final anual).



## 10. CRONOGRAMA

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

## 11. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN

LINEA	VALOR
CONTRATO PIC	\$200.000.000
CAPACITACIÓN CONTINGENTE	\$50.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$250.000.000</b>
RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	N/A