



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

**Proceso**  
**Administración del Talento Humano**  
**Versión 001**  
**31-01-2024**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>5</b>
3.1 <i>Objetivos Específicos</i> .....	5
<b>4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES</b> .....	<b>6</b>
<b>5. EJES TEMÁTICOS</b> .....	<b>7</b>
5.1. <i>Paz total, memoria y Derechos humanos</i> .....	7
5.2. <i>Territorio, vida y ambiente</i> .....	7
5.3. <i>Mujeres, inclusión y diversidad</i> .....	8
5.4. <i>Transformación Digital y Cibercultura</i> .....	8
5.5. <i>Ética, probidad e identidad de lo público</i> .....	8
5.6. <i>Habilidades y competencias</i> .....	8
<b>6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023</b> .....	<b>21</b>
7.1. <i>Inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo</i> .....	21
7.2. <i>Actividades de formación: Red Interinstitucional y Contrato PIC</i> .....	22
7.3. <i>Capacitación Contingente</i> .....	26
7.4. <i>Formación de directivos públicos</i> .....	26
7.5. <i>Programa de bilingüismo</i> .....	27
<b>8. CRONOGRAMA</b> .....	<b>27</b>
<b>9. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>27</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>28</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Según la Ley 99 de 1993, 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 orientadas hacia 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.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 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 buscando 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 Grupo de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible presenta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades de nuestros servidores públicos, cuyo objetivo principal es mejorar el desempeño laboral y aportar el logro de los objetivos institucionales.

Según los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, este plan ha sido formulado a partir de un diagnóstico de necesidades individuales y colectivas, buscando impactar los seis ejes temáticos definidos por el DAFP, claves y fundamentales en el quehacer de los servidores públicos los cuales son: Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura; Probidad ética e identidad de lo público y Habilidades y competencias.

## 2. MARCO NORMATIVO

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

**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.

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

**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 2023- 2030:** Escuela de Alto Gobierno ESAP y Función Pública.

**Guía metodológica para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):** Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación se aborde de manera integral y proporciona los pasos, temáticas y ejes para su construcción.

### 3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, a través de actividades de formación y capacitación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral en beneficio del logro de los objetivos institucionales.

#### 3.1 Objetivos Específicos

- ✓ Formar servidores públicos idóneos y capaces, facilitando contenidos que contribuyan de manera efectiva al logro de los programas, metas, indicadores y objetivos institucionales.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para incrementar la productividad individual y colectiva.
- ✓ 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.

#### 4. 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.”*

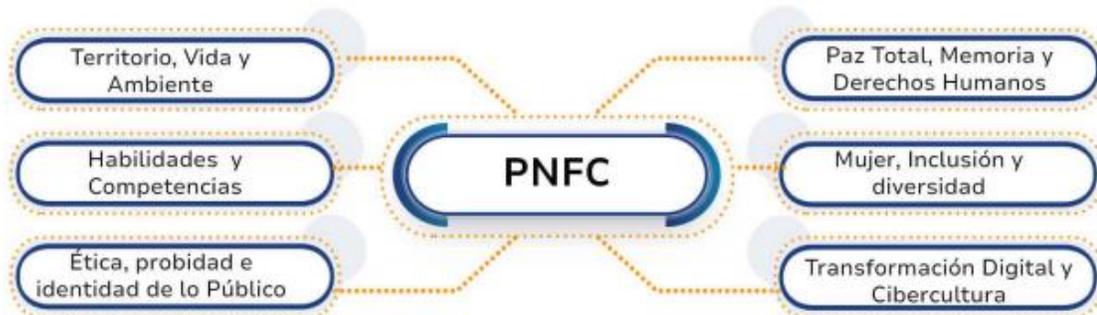
Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- 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.

## 5. EJES TEMÁTICOS <sup>1</sup>

Según lo contemplado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 las temáticas priorizadas se han organizado en ejes, buscando agregar valor a la formación y un desarrollo integral de los empleados públicos para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Los ejes definidos son los siguientes:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

### 5.1. Paz total, memoria y Derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

### 5.2. Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose

<sup>1</sup> (Plan Nacional de formación y capacitación 2023- 2030).

en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

### **5.3. Mujeres, inclusión y diversidad**

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

### **5.4. Transformación Digital y Cibercultura**

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. A futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

### **5.5. Ética, probidad e identidad de lo público**

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

### **5.6. Habilidades y competencias**

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

## 6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de conocer y analizar las necesidades de capacitación para la vigencia 2024 de los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y cumpliendo con lo establecido en la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se llevó a cabo la fase de sensibilización con mensajes y videos alusivos sobre la importancia de la capacitación y formación.

Seguido de esta sensibilización, continuamos con visitas a todas las dependencias, y a través de una actividad de carteleras quedaron plasmadas las fortalezas y buenas prácticas de las áreas, los aspectos por mejorar y las temáticas en la que consideran los servidores se deben formar y capacitar para cualificar el desempeño laboral.

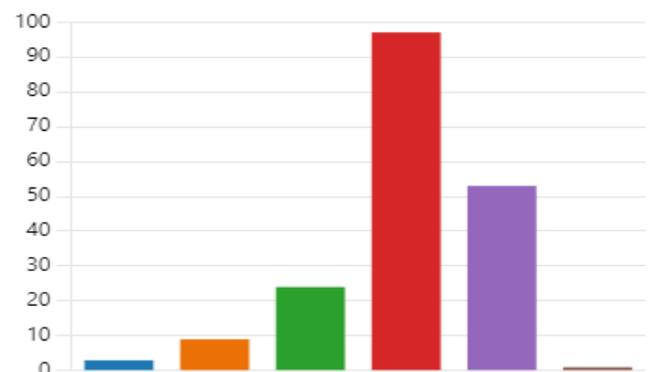
Una vez analizadas y tabuladas estas respuestas, se tomaron como insumos para construir la encuesta de necesidades de capacitación, cuyos resultados servirán como base para la planeación de las actividades para la vigencia 2024.

El Grupo de Talento Humano, a través de correo electrónico envió la encuesta diagnóstica desde el 1 hasta el 23 de noviembre del 2023, dirigida a los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Una vez consolidada la información se evidencia una participación de 187 personas correspondiente al 60% de los funcionarios encuestados, teniendo en cuenta que la planta total de Ministerio a la fecha son 312 personas. A continuación, se presentan los resultados:

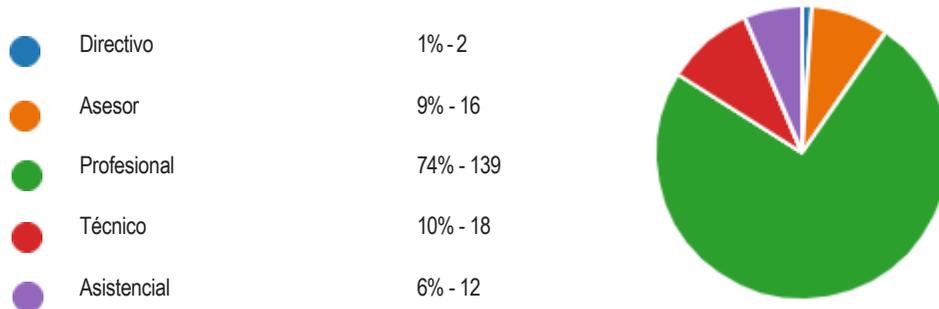
### Nivel de Formación

	Bachiller	2% - 3
	Técnico/Tecnología	5% - 9
	Universitario	12% - 24
	Especialización	52% - 97
	Maestría	28% - 53
	Doctorado	1% - 1



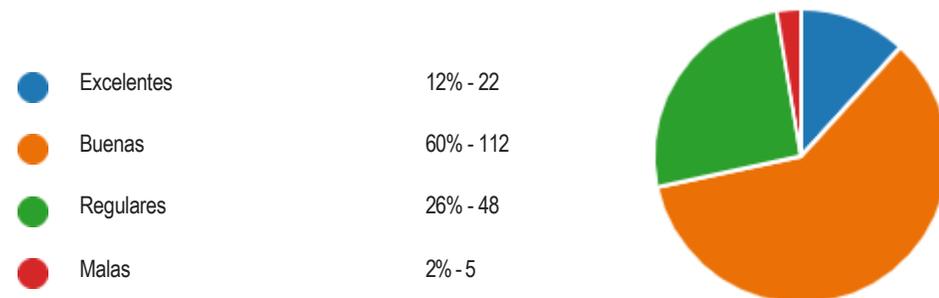
Podemos evidenciar en el gráfico, respecto al nivel de formación, que el 1% de los funcionarios encuestados tienen doctorado, 28% maestría, 52% son especialistas, 12% universitarios y 5% técnicos.

### Nivel jerárquico



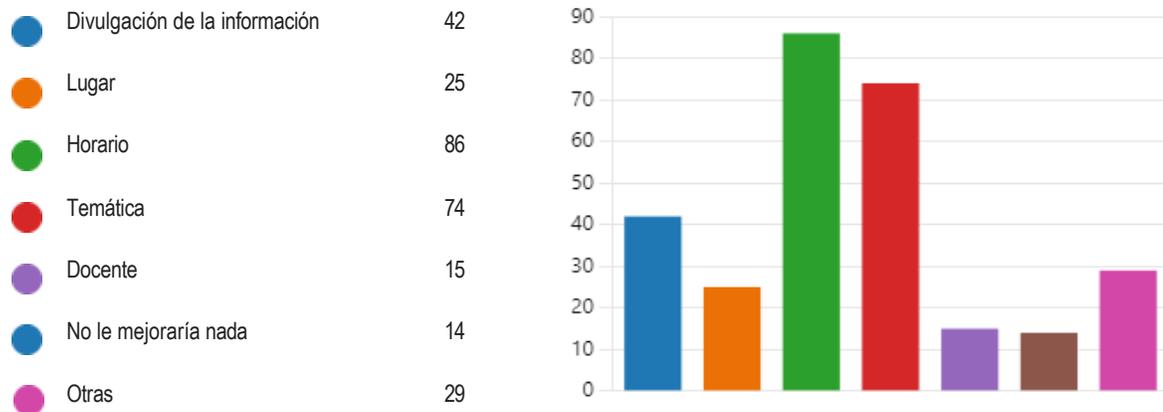
Respecto a los cargos que ocupan los encuestados el 1% son directivos, 9% asesores, 74% profesionales, 10% técnicos y 6% asistenciales.

### Considera que las actividades de capacitación y bienestar al interior del Ministerio han sido:



De los 187 encuestados el 60% manifestó que las actividades de capacitación y bienestar fueron buenas, mientras que el 26% consideran que han sido regulares y el 12% excelentes.

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



En esta pregunta se evidencia que la mayoría de encuestados consideran que los 3 aspectos principales a mejorar en las actividades de bienestar y capacitación son: El horario, las temáticas y la divulgación de la información.

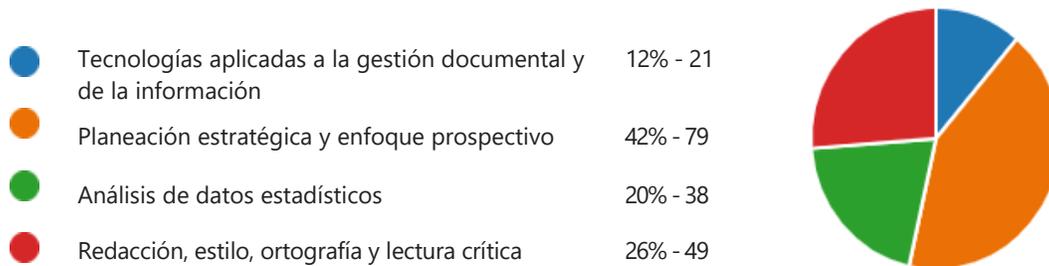
**¿Cuál de los siguientes canales de comunicación consulta para mantenerse informado/a de los programas de capacitación y bienestar?**



El 90% de los funcionarios encuestados prefieren como canal de comunicación los mensajes a través de correo electrónico.

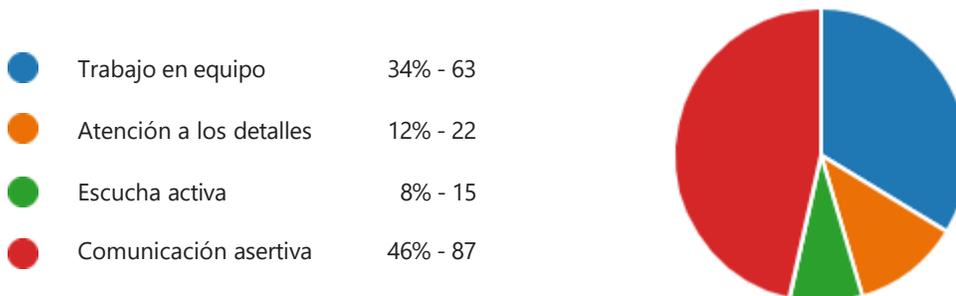
A continuación, se presentan los resultados obtenidos por cada uno de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030:

### SABERES Y SABER HACER. Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación



Para el eje correspondiente a gestión del conocimiento y la innovación en las dimensiones de saber y saber hacer la mayoría de los funcionarios indican que desean ser capacitados en planeación estratégica y enfoque prospectivo (42%) y Redacción, estilo, ortografía y lectura crítica (26%).

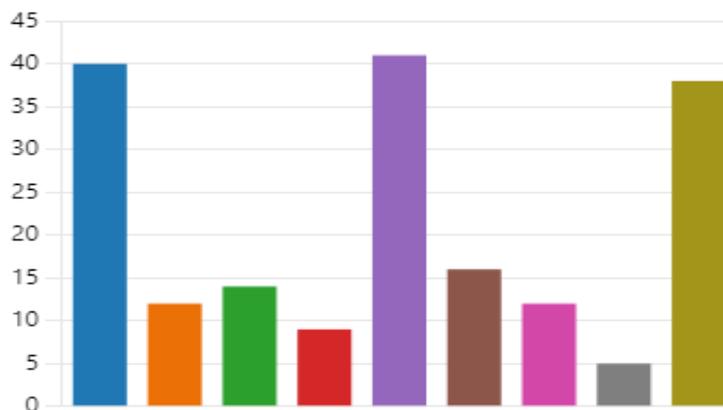
### SABER SER. Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación



Para el eje correspondiente a gestión del conocimiento y la innovación en la dimensión de saber ser la mayoría de los funcionarios indican que desean ser capacitados en comunicación asertiva (46%) y trabajo en equipo (34%).

**SABERES Y SABER HACER. Eje 2: Creación de valor público.**

<span style="color: blue;">●</span> Formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas	21% - 40
<span style="color: orange;">●</span> Sistemas de gestión de calidad	8% - 12
<span style="color: green;">●</span> Contratación Pública	7% - 14
<span style="color: red;">●</span> Derecho administrativo	5% - 9
<span style="color: purple;">●</span> Gestión de proyectos	22% - 41
<span style="color: brown;">●</span> Naturaleza como sujeto de derechos en la jurisprudencia nacional e internacional	8% - 16
<span style="color: pink;">●</span> Principios de Derecho aplicado a Talento Humano	6% - 12
<span style="color: gray;">●</span> Procesos de Auditorias de Control Interno efectivos	3% - 5
<span style="color: olive;">●</span> Soluciones basadas en la naturaleza	20% - 38



Para el eje creación de valor público en las dimensiones de saberes y saber hacer la mayoría los funcionarios encuestados indican que desean ser capacitados en gestión de proyectos (22%), formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas (21%), y soluciones basadas en la naturaleza (20%).

**SABER SER. Eje 2: Creación de valor público.**

- Liderazgo 61% - 114
- Lenguaje Claro 39% - 73



Para el eje creación de valor público en la dimensión de saber ser el 61% de los encuestados indican que desean ser capacitados en liderazgo y el 39% en lenguaje claro.

**SABERES Y SABER HACER. Eje 3: Transformación digital.**

- Seguridad de la información 10% - 19
- Herramientas de inteligencia Artificial para aumentar la eficiencia en el trabajo 59% - 110
- Herramientas de georreferenciación ArcGis 15% - 28
- Solución de problemas con tecnologías 16% - 30



Para el eje correspondiente a transformación digital en las dimensiones de saber y saber hacer la mayoría de los funcionarios indican que desean ser capacitados en Herramientas de inteligencia Artificial para aumentar la eficiencia en el trabajo (59%).

**SABER SER. Eje 3: Transformación digital.**

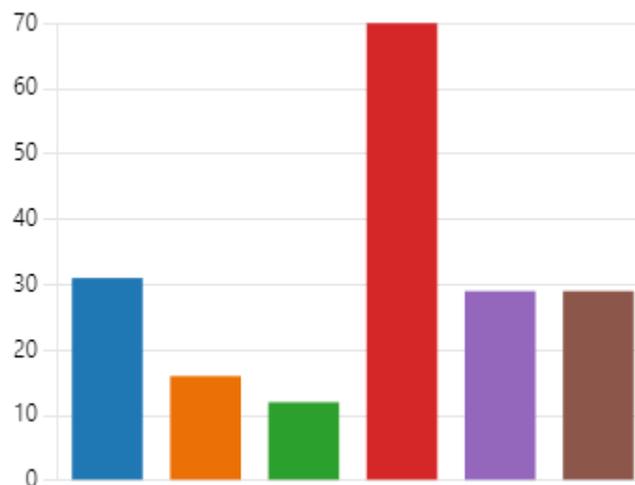
- Planificación y manejo del tiempo 55% - 102
- Reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas 45% - 85



Para el eje correspondiente a transformación digital en la dimensión de saber ser el 55% de los funcionarios encuestados indican que desean ser capacitados en planificación y manejo del tiempo y el 45% en reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas.

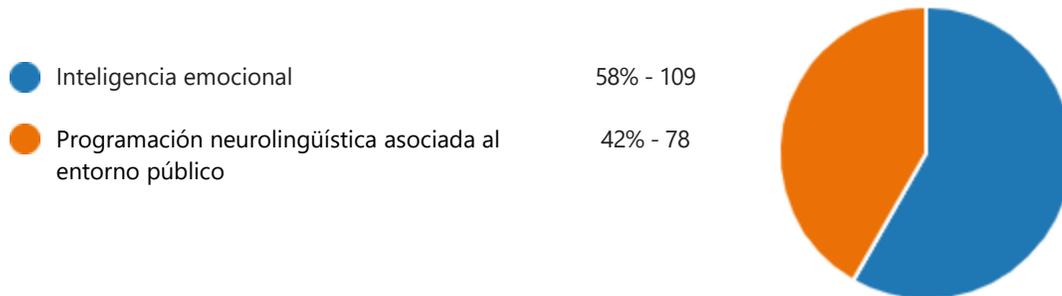
**SABERES Y SABER HACER. Eje 4: Probidad y ética de lo público.**

<span style="color: blue;">●</span>	Manejo y transformación de conflictos: diálogo y generación de paz	17% - 31
<span style="color: orange;">●</span>	Conflicto de intereses	9% - 16
<span style="color: green;">●</span>	Enfoque diferencial y atención incluyente	6% - 12
<span style="color: red;">●</span>	Negociación de conflictos socioambientales	37% - 70
<span style="color: purple;">●</span>	Manejo y atención a la ciudadanía	15,5% - 29
<span style="color: brown;">●</span>	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	15,5% - 29



Para el eje de probidad y ética de lo público en las dimensiones de saber y saber hacer el 17% de los funcionarios encuestados desea ser capacitados en manejo y transformación de conflictos: diálogo y generación de paz y con un 15,5% prefieren capacitarse en manejo y atención a la ciudadanía e Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

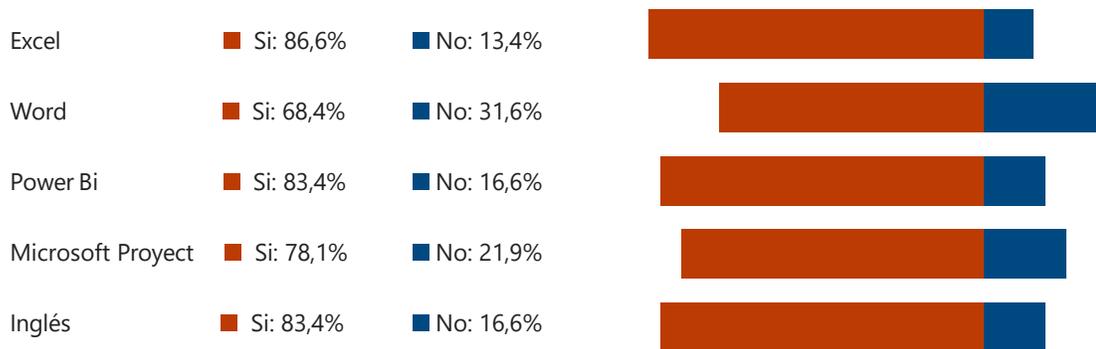
**SABERES Y SABER HACER. Eje 4: Probidad y ética de lo público.**



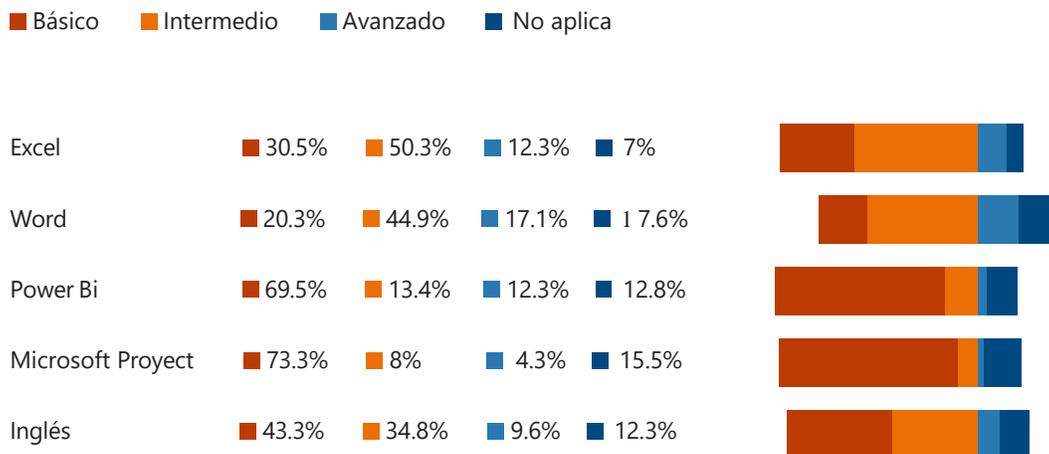
Para el eje correspondiente a probidad y ética de lo público en la dimensión de saber ser el 58% de los funcionarios encuestados indican que desean ser capacitados en inteligencia emocional y el 42% en programación neurolingüística asociada al entorno público.

**¿Le gustaría ser capacitado en alguna de las siguientes herramientas?**

■ Si ■ No



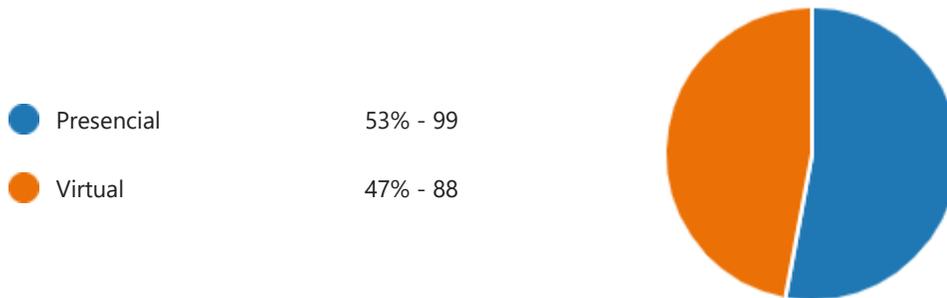
De las competencias anteriormente señaladas indique el nivel en el que considera usted debería iniciar su formación



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:

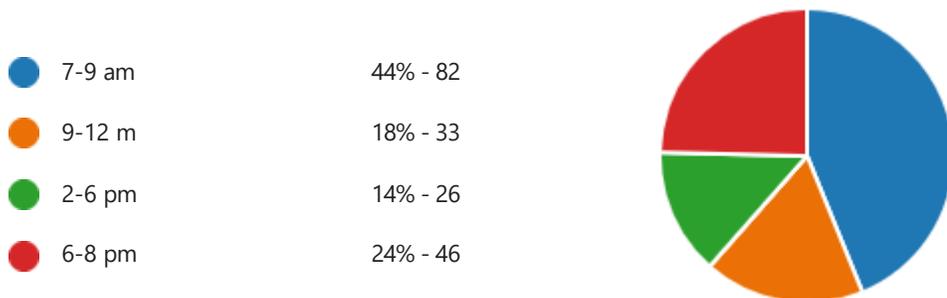
- **Excel:** De los funcionarios que respondieron la encuesta el 86,6% desean capacitarse en excel: 50,3% indican nivel intermedio, 30,5% básico y 12,3% avanzado.
- **Word:** El 68,4% desean capacitarse la herramienta Word: 44,9% indican nivel intermedio, 20,3% básico y 17,1% avanzado.
- **Power BI:** El 83,4% de los funcionarios que desean capacitarse en Power BI: 69,5% indican nivel básico, 13,4% intermedio y 12,3% avanzado.
- **Microsoft Project:** El 78,1% de los funcionarios que desean capacitarse Microsoft Project: 73,3% indican nivel básico, 8% nivel intermedio y 4,3% avanzado.
- **Inglés:** El 83,4% de los funcionarios que desean capacitarse en inglés. El 43,3% indican nivel básico, el 34,8 % nivel intermedio y 9,6% avanzado.

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



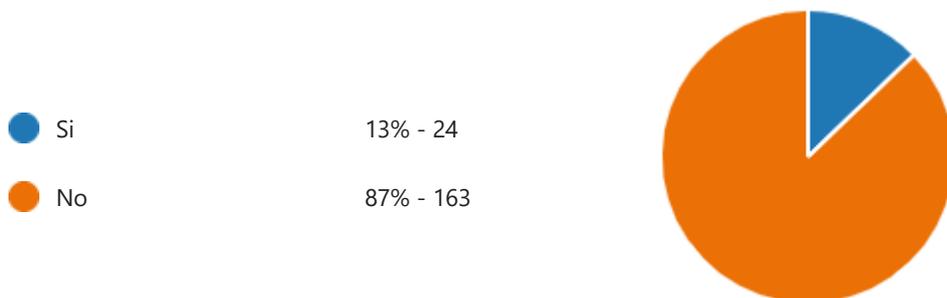
El 53% de los encuestados prefieren capacitarse de forma presencial y el 47% escogen la modalidad virtual para las realizar actividades de formación.

**¿Cuál franja horaria le es más conveniente para asistir a las capacitaciones?**



Las franjas elegidas por los funcionarios para asistir a las capacitaciones fueron: 7am a 9am con un 44% y 6pm a 8pm con un 24%.

**¿Tiene usted personal a cargo?**



**¿Usted es?**

<span style="color: blue;">●</span> Viceministro - Viceministra	0
<span style="color: orange;">●</span> Secretario General	0
<span style="color: green;">●</span> Director - Directora	0
<span style="color: red;">●</span> Subdirector - subdirectora	1
<span style="color: purple;">●</span> Jefe de Oficina - Jefa de Oficina	1
<span style="color: brown;">●</span> Coordinador - Coordinadora	22



El 13% de los funcionarios encuestados tienen personal de cargo, 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.

**Temáticas misionales de capacitación propuestas:**

- ✓ Gerencia de proyectos.
- ✓ Conocimiento de las metas de la entidad.
- ✓ Enfoques diferenciales, políticas públicas.
- ✓ Normas tributarias y contables.
- ✓ Finanzas públicas.
- ✓ Metodologías de planeación estratégica.
- ✓ ArcGIS, tecnologías para control de contaminación de agua.
- ✓ Tecnologías informáticas y herramientas aplicadas a la gestión documental.
- ✓ Manejo de herramientas ofimáticas y de trabajo colaborativo.
- ✓ Sistemas Integrados de Gestión, MIPG.
- ✓ Transparencia y acceso a la información.
- ✓ Ciberseguridad.
- ✓ Modelos de auditorías ágiles, auditorías 5.0.
- ✓ Inteligencia artificial y modelos predictivos en auditoría.
- ✓ Redacción de respuestas ciudadanas.
- ✓ Reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas.
- ✓ Comunicación entre dependencias y sus principales temáticas.
- ✓ Habilidades de comunicación para el equipo de Seguridad de la Información.
- ✓ Formulación y postulación de proyectos de inversión.
- ✓ Gestión de la oficina con conocimientos en arquitectura empresarial.
- ✓ Seguimiento y reportes de planes de mejoramiento.
- ✓ Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2023-2026.
- ✓ Formulación de proyectos.
- ✓ Profundización en Derecho Disciplinario.
- ✓ Derecho Ambiental.
- ✓ Técnica normativa.

- ✓ Análisis de datos ambientales mediante tecnologías de información.
- ✓ Gestión de riesgos ambientales y de

- desastres.
- ✓ Lenguajes de programación.

### Temáticas misionales de capacitación propuestas:

- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Orientación a resultados
- ✓ Atención al detalle
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Ortografía y gramática.
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Competencias socioemocionales
- ✓ Resiliencia
- ✓ Escucha activa
- ✓ Lenguaje Claro
- ✓ Atención a la Ciudadanía
- ✓ Creatividad e innovación
- ✓ Liderazgo autónomo
- ✓ Compromiso

**Nota aclaratoria sobre la encuesta aplicada a funcionarios y publicación del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:** Teniendo en cuenta que la publicación del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 se dio posterior a la realización de la etapa de sensibilización y encuesta diagnóstica realizada en el mes de noviembre del 2023, se hizo necesaria la revisión y reclasificación de las temáticas más votadas por los funcionarios. A continuación, se presentan la reclasificación por ejes según los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica:

#### **Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos**

- ✓ Negociación de conflictos socioambientales
- ✓ Manejo y transformación de conflictos: Diálogo y generación de paz
- ✓ Derechos Humanos

#### **Eje 2: Territorio, vida y ambiente**

- ✓ Gestión de proyectos
- ✓ Formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas
- ✓ Soluciones basadas en la naturaleza
- ✓ Tecnologías para control de contaminación de agua.
- ✓ Gestión de riesgos ambientales y de desastres.
- ✓ Lenguaje Claro
- ✓ Manejo y atención a la ciudadanía

#### **Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad**

- ✓ Planeación estratégica y enfoque prospectivo

- ✓ Análisis de datos estadísticos
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Enfoque diferencial y atención incluyente

#### **Eje 4: Transformación digital y cibercultura**

- ✓ Excel
- ✓ Word
- ✓ Power Bi
- ✓ Microsoft Project
- ✓ Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en Línea – VITAL.
- ✓ Herramientas de inteligencia artificial para aumentar la eficiencia en el trabajo
- ✓ Arquitectura empresarial
- ✓ Seguridad de la información
- ✓ Planificación y manejo del tiempo

#### **Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público**

- ✓ Conflicto de intereses
- ✓ Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- ✓ Normas tributarias y contables.
- ✓ Derecho disciplinario

- ✓ Supervisión y liquidación de procesos contractuales
- ✓ Programación neurolingüística asociada al entorno público

**Eje 6: Habilidades y competencias**

- ✓ Redacción, estilo, ortografía y lectura crítica

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Atención a los detalles
- ✓ Procesos de Auditorías de Control Interno efectivos
- ✓ Liderazgo
- ✓ Reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas
- ✓ Inteligencia emocional

## 7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

El plan de capacitación está compuesto por los siguientes programas:

- 7.1 Inducción, reintucción y entrenamiento en puesto de trabajo
- 7.2 Actividades de formación: Red Interinstitucional y Contrato PIC.
- 7.3 Capacitación Contingente.
- 7.4 Formación de directivos públicos.
- 7.5 Programa de bilingüismo

A continuación, se describirán cada uno los programas con las actividades a realizar durante la vigencia 2024.

### 7.1. Inducción, reintucción y entrenamiento en puesto de trabajo

Los programas de inducción y reintucción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son *“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”*.

El programa de inducción y reintucción del Ministerio se adelanta por medio de la escuela de capacitación virtual del Ministerio de forma asincrónica. Dado el caso y dependiendo de la necesidad 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 reintucción se realizará una vez cada dos años.

Programa de entrenamiento en el puesto de trabajo para los nuevos servidores: El Grupo de Talento Humano desarrollará las modificaciones necesarias al procedimiento existente con el fin de impartir los conocimientos esenciales que deben tener los funcionarios para el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica las funciones del área a la

cual ingresan y las propias, el procedimiento de consulta y funcionamiento de la plataforma SOMOSIG en la que se pueden consultar las guías, formatos, manuales, procedimientos, así como herramientas necesarias y de uso diario para los funcionarios; atendiendo, en el corto plazo a necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones.

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.

No.	NUEVO EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Inducción, Reinducción y Entrenamiento en Puesto de trabajo		Curso de Inducción y Reinducción	PNFC 2023-2030	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
2			Sistema Integrado de Gestión MIPG	Capacitaciones internas	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
3			Conoce el Plan Nacional de Desarrollo y las metas del Ministerio 2022-2026	Capacitaciones internas	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
4			Plataformas del Ministerio (SOMOSIG, ULISES, ARCA, INTRANET, VITAL, entre otras).	Capacitaciones internas	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

## 7.2. 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 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 2024 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 2024: 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, auditorias de la Oficina de Control Interno, planes de mejoramiento MIPG - FURAG, lineamientos del Plan Nacional de Capacitación y acuerdos sindicales.

Luego de consolidar la información derivada de las fuentes mencionadas para el año 2024 se priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio.

No.	NUEVO EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Habilidades y competencias	SABERES Y SABER HACER	Redacción, estilo, ortografía y lectura crítica	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
2		SABER SER	Trabajo en equipo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
3		SABER SER	Atención a los detalles	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024
4		SABERES Y SABER HACER	Procesos de Auditorias de Control Interno efectivos	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	CONTRATO PIC 2024
5		SABER SER	Liderazgo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
6		SABER SER	Reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024

7		SABER SER	Inteligencia emocional	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
8	Mujeres, inclusión y diversidad	SABERES Y SABER HACER	Planeación estratégica y enfoque prospectivo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA /AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	CONTRATO PIC 2024
9		SABERES Y SABER HACER	Análisis de datos estadísticos	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	CONTRATO PIC 2024
10		SABER SER	Comunicación asertiva	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
11		SABERES Y SABER HACER	Enfoque diferencial y atención incluyente	Planes de mejoramiento MIPG - FURAG Y PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	RED INTERINSTITUCIONAL
12		SABERES Y SABER HACER	Negociación de conflictos socioambientales	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
13	Paz total memoria y derechos humanos	SABERES Y SABER HACER	Manejo y transformación de conflictos: Diálogo y generación de paz	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / planes de mejoramiento MIPG - FURAG Y PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	CONTRATO PIC 2024
14		SABER SER	Derechos Humanos	Planes de mejoramiento MIPG - FURAG	RED INTERINSTITUCIONAL
15		SABERES Y SABER HACER	Conflicto de intereses	AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
16	Probidad, ética e identidad de lo público	SABERES Y SABER HACER	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
17		SABERES Y SABER HACER	Normas tributarias y contables.	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	RED INTERINSTITUCIONAL
18		SABERES Y SABER HACER	Derecho disciplinario	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	RED INTERINSTITUCIONAL
19		SABERES Y SABER HACER	Supervisión y liquidación de procesos contractuales	AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
20		SABER SER	Programación neurolingüística asociada al entorno público	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024

21	Territorio, vida y ambiente	SABERES Y SABER HACER	Gestión de proyectos	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
22		SABERES Y SABER HACER	Formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
23		SABERES Y SABER HACER	Soluciones basadas en la naturaleza	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
24		SABERES Y SABER HACER	Tecnologías para control de contaminación de agua.	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024
25		SABERES Y SABER HACER	Gestión de riesgos ambientales y de desastres.	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024
26		SABER SER	Lenguaje Claro	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
27		SABERES Y SABER HACER	Manejo y atención a la ciudadanía	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS INTERNAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
28		Transformación digital y cibercultura	SABERES Y SABER HACER	Excel	ENCUESTA DIAGNÓSTICA
29	SABERES Y SABER HACER		Word	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
30	SABERES Y SABER HACER		Power Bi	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
31	SABERES Y SABER HACER		Microsoft Project	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
32	SABERES Y SABER HACER		Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en Línea – VITAL.	AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
33	SABERES Y SABER HACER		Herramientas de inteligencia artificial para aumentar la eficiencia en el trabajo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
34	SABERES Y SABER HACER		Arquitectura empresarial	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024
35	SABERES Y SABER HACER		Seguridad de la información	AUDITORIAS CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
36	SABER SER		Planificación y manejo del tiempo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024

### 7.3. 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.

Luego de consolidar la información derivada de las fuentes mencionadas para el año 2024 se priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio.

No.	NUEVO EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Capacitación contingente		Capacitación contingente	Según solicitudes en la vigencia 2024	CAPACITACIÓN CONTINGENTE

### 7.4. Formación de directivos públicos

La Ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, señala que el programa Escuela de Alto Gobierno tiene por objeto impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional. En ese sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores y servidoras públicos(as) de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de actualizar procesos y conocimientos en temas gerenciales del programa de Alta Gerencia del Estado.

Adicionalmente y teniendo en cuenta los acuerdos 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.

Luego de consolidar la información derivada de las fuentes mencionadas para el año 2024 se priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio.

No.	NUEVO EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
-----	--------------------	-----------------------	--	-----------------------------	----------

1	Formación de directivos públicos	Formación de directivos públicos	PNFC 2023-2030	FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS
---	----------------------------------	----------------------------------	----------------	----------------------------------

### 7.5. 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 continuará participando durante el año 2024 en las diferentes convocatorias.

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

Luego de consolidar la información derivada de las fuentes mencionadas para el año 2024 se priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio.

No.	NUEVO EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Programa de bilingüismo		Programa de bilingüismo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA/ AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO Y ACUERDOS SINDICALES	PROGRAMA DE BILINGÜISMO

## 8. CRONOGRAMA

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 70 actividades a desarrollar, distribuidas para su ejecución, de la siguiente manera:

Enero: 2 actividades.  
 Febrero: 2 actividades.  
 Marzo: 7 actividades.  
 Abril: 6 actividades.  
 Mayo: 6 actividades.  
 Junio: 10 actividades.

Julio: 9 actividades.  
 Agosto: 9 actividades.  
 Septiembre: 6 actividades.  
 Octubre: 6 actividades.  
 Noviembre: 5 actividades.  
 Diciembre: 2 actividades.

El cronograma se encuentra en el [Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2024.](#)

## 9. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN

LINEA	VALOR
CONTRATO PIC	\$52.000.000
CAPACITACIÓN CONTINGENTE	\$20.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$72.000.000</b>
RED INTERINSTITUCIONAL	N/A

El presupuesto asignado para capacitación en la vigencia 2024 es de \$72.000.000, para cumplir con las capacitaciones programadas se estima un presupuesto por valor de \$175.000.000; lo que requeriría una adición aproximada por \$103.000.000. [Ver Anexo 2. Presupuesto Plan Institucional de Capacitación 2024.](#)

Teniendo en cuenta la dinámica laboral del Ministerio, es pertinente aclarar que pueden llegar a presentarse nuevas necesidades de capacitación y/o entrenamiento las cuales serán programadas y desarrolladas para la vigencia 2024, de acuerdo con los requerimientos efectuados, de igual manera pueden presentarse variaciones respecto de los tiempos de ejecución de las actividades propuestas y el presupuesto asignado.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El PIC representa el 30% del indicador Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) y su nivel de cumplimiento se calcula desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

- ✓ Cumplimiento del PIC:

$$(\text{Actividades del PIC ejecutadas} / \text{Actividades del PIC planeadas}) * 100$$

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

- ✓ Nivel de satisfacción: Se medirá mediante la aplicación de encuestas de satisfacción de las personas capacitadas, para conocer el impacto de las formaciones en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos.
- ✓ 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 realizadas bajo el programa Contrato PIC 2024 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).



INFORMACIÓN GENERAL DE ACTIVIDADES						PROGRAMACIÓN												CUMPLIMIENTO ACTIVIDAD			GESTIÓN													
ITEM	Tema	Descripción de la Actividad PDT	Producto esperado	Programa	Responsable de ejecución y reporte la actividad PDT	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC		Programas	Ejecutadas	% de Cumplimiento	REPORTE DE GESTIÓN +A2-BG4	
						1.0.E.M.	2.0.E.M.	3.0.E.M.	4.0.E.M.	1.0.E.M.	2.0.E.M.	3.0.E.M.	4.0.E.M.	1.0.E.M.	2.0.E.M.	3.0.E.M.	4.0.E.M.	1.0.E.M.	2.0.E.M.	3.0.E.M.	4.0.E.M.	1.0.E.M.	2.0.E.M.	3.0.E.M.	4.0.E.M.	1.0.E.M.	2.0.E.M.	3.0.E.M.	4.0.E.M.					1.0.E.M.
13	Habilidades y competencias	Reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación														P												1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
14	Habilidades y competencias	Inteligencia emocional	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación														P												1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
15	Mujeres, inclusión y diversidad	Planeación estratégica y enfoque prospectivo	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación														P												1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
16	Mujeres, inclusión y diversidad	Análisis de datos estadísticos	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																P										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
17	Mujeres, inclusión y diversidad	Comunicación asertiva	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación					P																					1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
18	Mujeres, inclusión y diversidad	Enfoque diferencial y atención incluyente	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación						P																				1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
19	Paz total memoria y derechos humanos	Negociación de conflictos socioambientales	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																P										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
20	Paz total memoria y derechos humanos	Manejo y transformación de conflictos: Diálogo y generación de paz	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																P										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
21	Paz total memoria y derechos humanos	Derechos Humanos	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación						P																				1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
22	Probidad, ética e identidad de lo público	Conflicto de intereses	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación						P																				1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
23	Probidad, ética e identidad de lo público	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación							P																			1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
24	Probidad, ética e identidad de lo público	Normas tributarias y contables.	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación								P																		1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
25	Probidad, ética e identidad de lo público	Derecho disciplinario	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación									P																	1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual

INFORMACIÓN GENERAL DE ACTIVIDADES						PROGRAMACIÓN												CUMPLIMIENTO ACTIVIDAD			GESTIÓN													
ITEM	Tema	Descripción de la Actividad PDT	Producto esperado	Programa	Responsable de ejecución y reporte la actividad PDT	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC		Programas	Ejecutadas	% de Cumplimiento	REPORTE DE GESTIÓN +A2:BG4	
						1. SEM	2. SEM	3. SEM	4. SEM	1. SEM	2. SEM	3. SEM	4. SEM	1. SEM	2. SEM	3. SEM	4. SEM	1. SEM	2. SEM	3. SEM	4. SEM	1. SEM	2. SEM	3. SEM	4. SEM	1. SEM	2. SEM	3. SEM	4. SEM					1. SEM
26	Probidad, ética e identidad de lo público	Supervisión y liquidación de procesos contractuales	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación												P													1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual	
27	Probidad, ética e identidad de lo público	Programación neurolingüística asociada al entorno público	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																	P									1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
28	Territorio, vida y ambiente	Gestión de proyectos	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																	P									1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
29	Territorio, vida y ambiente	Formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																	P									1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
30	Territorio, vida y ambiente	Soluciones basadas en la naturaleza	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																			P							1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
31	Territorio, vida y ambiente	Tecnologías para control de contaminación de agua.	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																			P							1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
32	Territorio, vida y ambiente	Gestión de riesgos ambientales y de desastres.	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																			P							1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
33	Territorio, vida y ambiente	Lenguaje Claro	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación											P															1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
34	Territorio, vida y ambiente	Manejo y atención a la ciudadanía	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación											P															1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
35	Transformación digital y cibercultura	Excel	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación													P													1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
36	Transformación digital y cibercultura	Word	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación													P													1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual

INFORMACIÓN GENERAL DE ACTIVIDADES						PROGRAMACIÓN												CUMPLIMIENTO ACTIVIDAD			GESTIÓN													
ITEM	Tema	Descripción de la Actividad PDT	Producto esperado	Programa	Responsable de ejecución y reporte la actividad PDT	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC		Programas	Ejecutadas	% de Cumpliment	REPORTE DE GESTIÓN +A2-BG4	
						1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2					1
37	Transformación digital y cibercultura	Power Bi	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación														P												1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
38	Transformación digital y cibercultura	Microsoft Project	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación															P											1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
39	Transformación digital y cibercultura	Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en Línea – VITAL.	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación															P											1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
40	Transformación digital y cibercultura	Herramientas de inteligencia artificial para aumentar la eficiencia en el trabajo	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
41	Transformación digital y cibercultura	Arquitectura empresarial	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
42	Transformación digital y cibercultura	Seguridad de la información	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	RED INTERINSTITUCIONAL	Responsables del Plan de Capacitación																P										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
43	Transformación digital y cibercultura	Planificación y manejo del tiempo	Listado de asistencia, encuesta de satisfacción y certificado cuando aplique	CONTRATO PIC 2024	Responsables del Plan de Capacitación																										1	0	0%	Matriz de capacitación e informe bimensual
<b>TOTAL</b>																										<b>70</b>	<b>0</b>							