



Ambiente



Plan Institucional de Capacitación 2025

**Proceso Administración del
Talento Humano
Versión 001
31-01-2025**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	OBJETIVO GENERAL	5
4.	BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	5
5.	EJES TEMÁTICOS	6
6.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
7.	CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025.....	13
8.	CRONOGRAMA	17
9.	RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN	18
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18

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 2025, 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: Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación: 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.

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

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 funciones¹.

Los ejes definidos son los siguientes:

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 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

¹ Plan Nacional de formación y capacitación 2023- 2030.

desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023², 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 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 buscan 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 2025 de los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y cumpliendo con lo establecido en Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de 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 con bolsillos que se rotularon con los nombres de cada uno de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, en los cuales los funcionarios

² “Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

depositaban sus propuestas de temáticas que consideraban necesario realizar mediante el Plan Institucional de Formación y Capacitación durante el año 2025.

Una vez analizadas y tabuladas estas respuestas, se tomaron como insumos para construir la encuesta de necesidades de capacitación, cuyos resultados se usaron como base para la planeación de las actividades para la vigencia 2025.

El Grupo de Talento Humano, a través de correo electrónico envió la encuesta diagnóstica desde el 1 hasta el 17 de noviembre del 2024, dirigida a los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Una vez consolidada la información se evidencia una participación de 155 personas correspondiente al 50,6% de los funcionarios encuestados, teniendo en cuenta que la planta total de Ministerio en la fecha de finalización de la encuesta son 306 personas. A continuación, se presentan los resultados:

Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.



De las temáticas más votadas se destaca que la mayoría de los funcionarios encuestados (36,2%) indicaron como la temática de mayor prioridad sobre Saber ser y Saber hacer la temática: Transparencia y acceso a la información pública (Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública), 26,3% eligieron de Saber hacer: Acuerdo de Escazú (Participación ciudadana), 16% escogieron en Saberes: Historia social, política y económica del conflicto armado³.

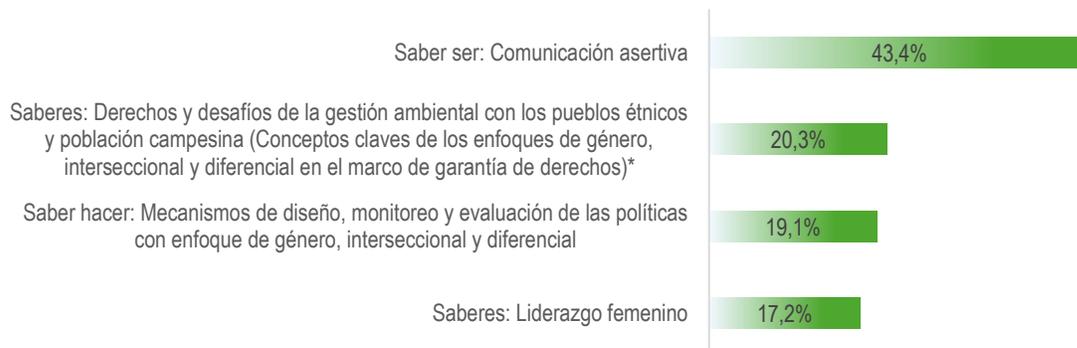
Eje 2: Territorio vida y ambiente.

³ Las temáticas señaladas con asterisco (*) no fueron propuestas en la fase de sondeo previo exactamente con el mismo nombre que en el PNC 2023-2030 pero son a fines e idénticas a las que se indican entre paréntesis y se encuentran en el PNC 2023-2030.



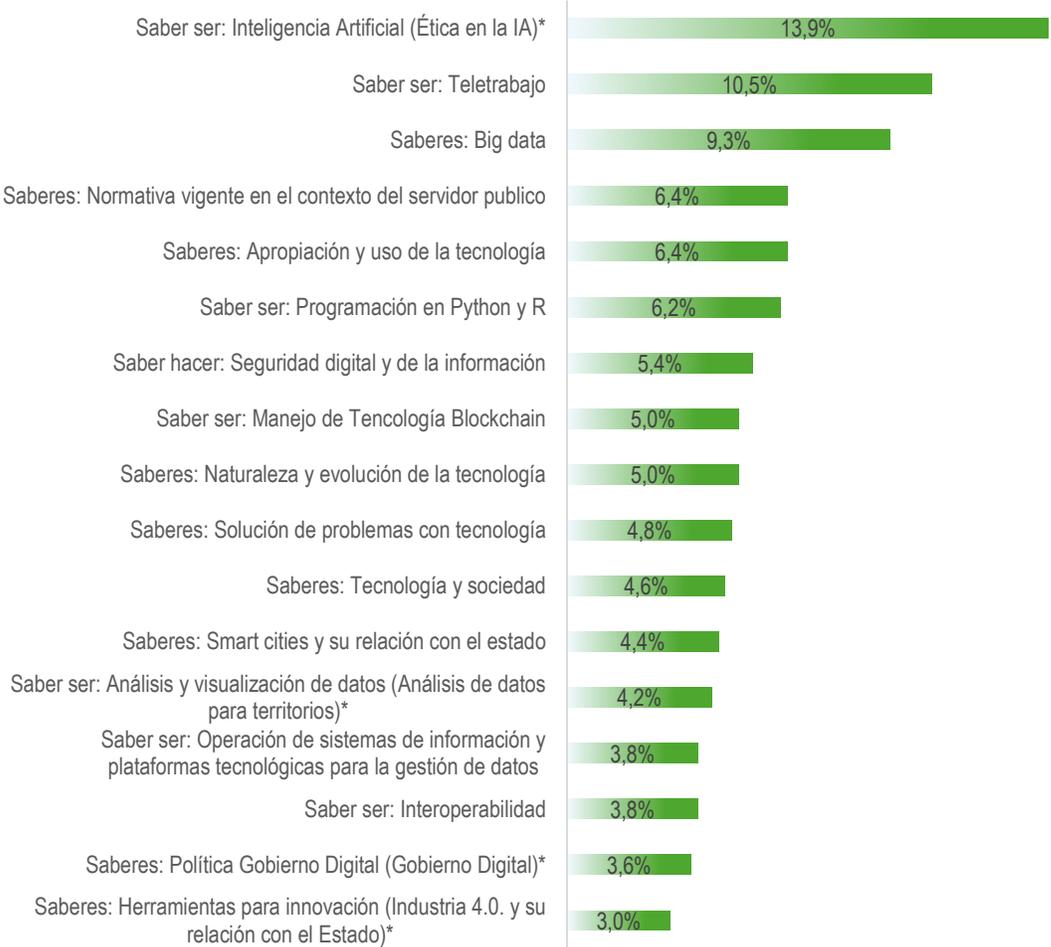
De las temáticas más votadas se destaca que 15,7% de las respuestas dadas por los funcionarios encuestados indicaron como la temática de mayor prioridad de Saber ser: Lenguaje Claro y comprensible, así mismo escogieron en Saberes: Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía (15%), Saber ser: Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas (13,9%), de Saber hacer eligieron el tema procesos de participación en la gestión ambiental (Temáticas de medio ambiente) (13,7%), de Saberes, 20 funcionarios votaron por el tema: Sistemas de Información Geográfica.

Eje 3: Mujeres inclusión y diversidad.



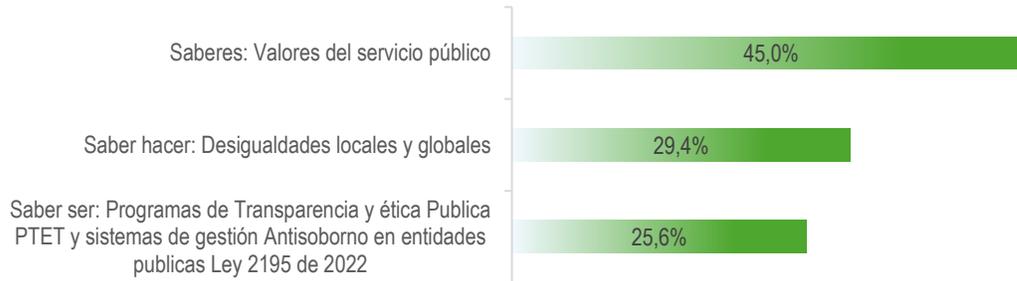
De las temáticas más votadas se destaca que 43,4% de las respuestas fueron en Saber ser por el tema Comunicación asertiva. En Saberes, 20,3% eligieron Derechos y desafíos de la gestión ambiental con los pueblos étnicos y población campesina (Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos), 19,1% eligieron en Saber hacer el tema Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género, interseccional y diferencial, 17,2% votaron en Saberes por el tema: Liderazgo femenino.

Eje 4: Transformación digital y cibercultura.



De las temáticas más votadas se destaca que 13,9% funcionarios votaron en Saber ser por el tema Inteligencia Artificial y ética en la IA, 10,5% en Saber ser por Teletrabajo, 9,3% en Saberes por Big Data, 6,4% eligieron Normativa vigente en el contexto del servidor público y 6,4% por apropiación y uso de la tecnología y 6,4% en Saber ser, votaron por Programación en Python y R. Así mismo, 5,4% funcionarios votaron por Seguridad digital y de la información, 5% por manejo de tecnología Blockchain y 5% por Naturaleza y evolución de la tecnología.

Eje 5: Probidad y ética de lo público.



La mayoría de las respuestas de los funcionarios fueron en Saberes por Valores del servicio público (45%) en Saber hacer eligieron Desigualdades locales y globales (29,4%) y Saber ser escogieron Programas de Transparencia y ética Publica PTET y sistemas de gestión Antisoborno en entidades públicas Ley 2195 de 2022 (25,6%).

Eje 6: Habilidades y competencias.



La mayoría de las respuestas de los funcionarios fueron en Saberes por Pensamiento Crítico (19,9%) en Saber hacer eligieron Liderazgo efectivo (16,4%), Comunicación efectiva y asertiva (16,1%), Resolución de conflictos (14,3%) y Organización de procesos (Gestión de procedimientos) (12,4%), en Saber ser: Trabajo en equipo (14,5%).

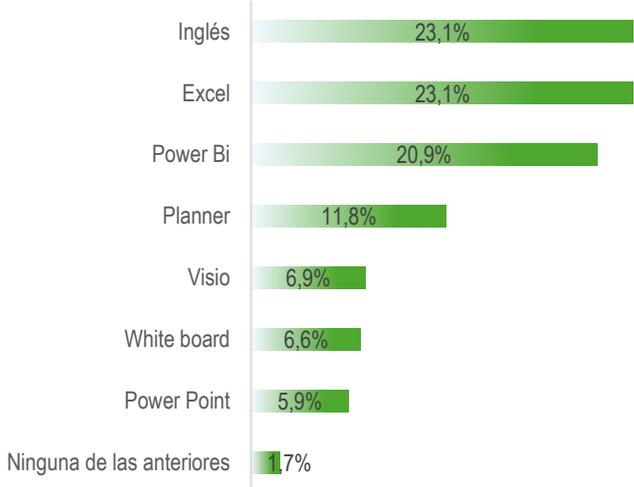
Temáticas adicionales a las establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

De las temáticas más votadas se destaca que 18,4% funcionarios votaron por Educación emocional, 15,2% por Redacción y ortografía, 13% por Programación neurolingüística asociada al entorno público,

10,6% por Gestión digital y 10,6% por habilidades sociales, en temáticas adicionales a las establecidas en el PNFC 2023-2030.

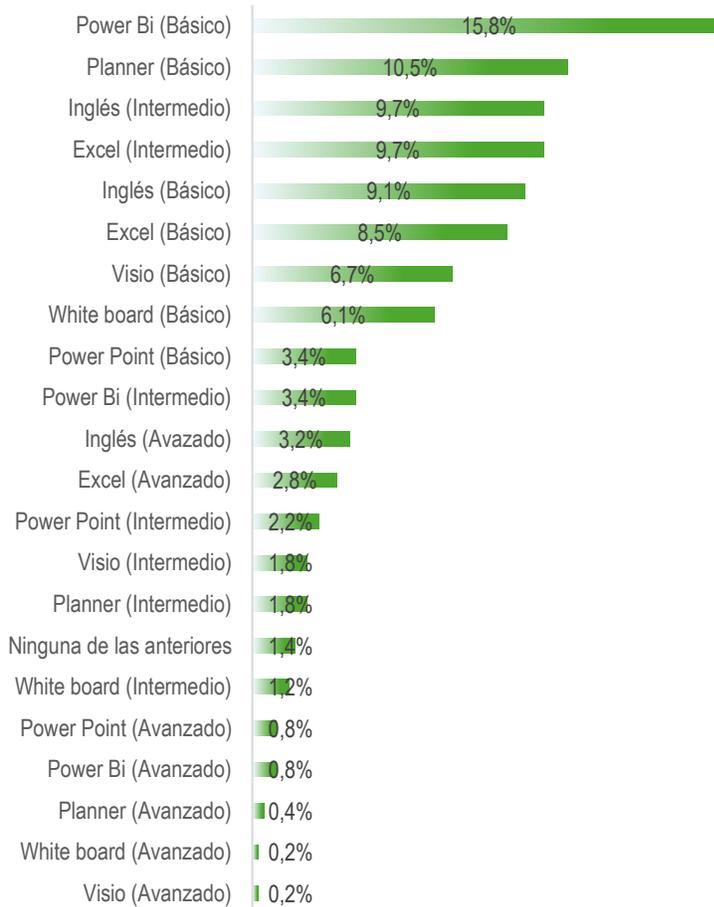


Herramientas ofimáticas y cursos adicionales a los establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030



De las temáticas más votadas se destaca que 23,1% funcionarios votaron por inglés, 23,1% por Excel, 20,9% por Microsoft Power Bi, 11,8% por Microsoft Planner, 6,9% por Visio.

Nivel en el que consideran deberían iniciar su formación



De las temáticas anteriores los niveles en los que indicaron los funcionarios que debían iniciar su formación son en su mayoría Power Bi básico (15,8%), Planner básico (10,5%), Inglés intermedio (9,7%) y básico (9,1%), Excel intermedio (9,7%) y básico (9,1%), Visio básico (6,7%).

7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

El plan de capacitación está compuesto por los siguientes programas:

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, reinducción 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 reinducción se realizará una vez cada dos años. El entrenamiento en el puesto de trabajo se realiza haciendo uso del formato F-A-ATH-74 el cual incluye actividades que deben realizar los servidores de vinculación y adaptación al cargo y área de trabajo, 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.

En lo que respecta a inducción y reinducción, 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.

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 2025 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 2025: 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 2025 se priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio.

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Saber hacer	Mecanismos de Reparación y Garantías de No Repetición en posconflicto	Departamento Administrativo de la Función Pública	Contrato PIC 2025
2		Saber hacer	Acuerdo de Escazú (Participación ciudadana) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
3		Saber ser y Saber hacer	Transparencia y acceso a la información pública (Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
4		Saber Hacer	Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA): Buenas prácticas para el mantenimiento de altos estándares en transparencia.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
5	Eje 2: Territorio vida y ambiente	Saber hacer	Procesos de participación en la gestión ambiental (Temáticas de medio ambiente) *	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
6		Saberes	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
7		Saber ser	Lenguaje Claro (Lenguaje claro y comprensible) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
8	Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Saber hacer	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género, interseccional y diferencial	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
9		Saberes	Derechos y desafíos de la gestión ambiental con los pueblos étnicos y población campesina (Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos) *	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
10		Saber ser	Comunicación asertiva	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
11	Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Saber ser	Inteligencia Artificial (Ética en la IA) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
12		Saber ser	Teletrabajo	Encuesta diagnóstica y	Red interinstitucional
13		Saberes	Big data	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
14		Saber ser	Desconexión laboral	Acuerdo sindical Resolución 0896 del 17 de julio de 2024	Red interinstitucional

15		Saber hacer	Seguridad digital y de la información	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
16	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Saber ser	Programas de Transparencia y ética Pública PTET y sistemas de gestión Antisoborno en entidades públicas Ley 2195 de 2022	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
17		Saber hacer	Desigualdades locales y globales con énfasis en Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Encuesta diagnóstica y Unidad Coordinadora para el Gobierno Abierto	Contrato PIC 2025
18		Saberes	Valores del servicio público	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
19		Saberes	Derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva y derechos conexos.	Acuerdo sindical Resolución 0896 del 17 de julio de 2024	Red interinstitucional
20		Saber hacer	Prevención de daño antijurídico, contrato realidad y buenas prácticas contractuales.	Acuerdo sindical Resolución 0896 del 17 de julio de 2024	Red interinstitucional
21		Saber ser	Trabajo en equipo	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
22	Eje 6: Habilidades y competencias	Saber Hacer	Liderazgo (Liderazgo efectivo) *	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
23		Saberes	Pensamiento crítico	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
24		Saber Hacer	Uso del sistema ULISES para comisiones de servicio: Pasos para el registro y subsanación de trámites de viaje al exterior.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
25		Saber Hacer	Plan Institucional de Archivos (PINAR): Procedimientos y estrategias para su implementación efectiva	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
26		Saber Hacer	Elaboración de estudios previos para contratación	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
27		Saberes	Austeridad del gasto público: Racionalización de recursos en rubros clave (viáticos, energía, papel, etc.).	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
28		Saber Hacer	Eco etiquetado y compras públicas sostenibles	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Contrato PIC 2025
29		Saber Hacer	Gestión del Fondo de Compensación Ambiental: Procedimientos y análisis para el seguimiento y gestión de recursos.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional

30	Saber Hacer	Talleres prácticos sobre lineamientos operativos y normativos de contabilidad pública.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Contrato PIC 2025
----	-------------	--	---	-------------------

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.

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, desconexión laboral, Plan de Acción Anual, Plan Estratégico Institucional y Sectorial 2023-2026

7.5. Programa de bilingüismo y alianzas estratégicas

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 difundiendo durante el año 2025 las convocatorias a las cuales se nos convoque cuya participación estará sujeta a las condiciones de cumplimiento establecidas en los documentos de acuerdos de participación.

Adicionalmente y teniendo en cuenta los acuerdos sindicales se buscará lograr alianzas con instituciones para el trabajo y desarrollo humano, universidades e instituciones de educación superior para lograr tarifas diferenciales en el valor de matrícula y cursos de bilingüismo para los servidores.

8. CRONOGRAMA

[Cronograma de Plan de Capacitación 2025.](#)

9. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN

LINEA	VALOR
CONTRATO PIC	\$47.500.000
RED INTERINSTITUCIONAL	N/A
TOTAL	\$47.500.000

El presupuesto aprobado para la ejecución del Plan de Capacitación en la vigencia 2025 es de \$47.500.000.

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 2025, de acuerdo con los requerimientos efectuados, de igual manera pueden presentarse variaciones respecto de los tiempos de ejecución de las actividades propuestas y 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).