



Plan Institucional de Capacitación 2026

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

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO GENERAL	5
3.1 <i>Objetivos Específicos</i>	5
4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	6
5. EJES TEMÁTICOS.....	7
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
6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	21
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
8. CRONOGRAMA	27
9. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN.....	27
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	28



SC-2000142



SA-2000143

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 2026, enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades de nuestros funcionarios 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 - DAFF, este plan ha sido formulado a partir de un diagnóstico de necesidades individuales y colectivas, buscando impactar los seis ejes temáticos definidos por el DAFF, los cuales son claves y fundamentales en el quehacer de los funcionarios 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.



SC-2000142



SA-2000143

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 funcionario 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 funcionarios 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.



SC-2000142



SA-2000143

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los funcionarios 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 funcionarios 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 reincidencia, 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 funcionarios 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 funcionarios 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 reincidencia, según el caso, impartidos por la entidad.



5. EJES TEMÁTICOS¹

Según lo contemplando 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:

5.1. Paz total, memoria y Derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de funcionarios públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y garantía de 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 funcionarias y funcionarios 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矛盾ctoriamente 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 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 funcionarios públicos deben 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. En el futuro, todas y todos los funcionarios 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

¹ Plan Nacional de formación y capacitación 2023- 2030.

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

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

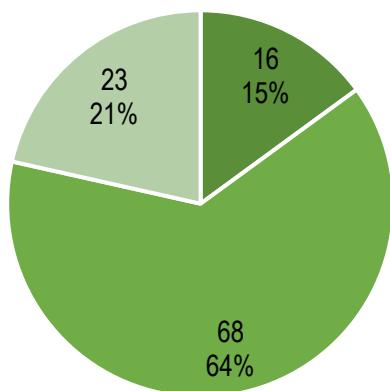
A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias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

6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de conocer y analizar las necesidades de capacitación para la vigencia 2026 de los funcionarios públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el Grupo de Talento Humano, a través de correo electrónico envió la encuesta diagnóstica desde el 7 hasta el 25 de noviembre del 2025, dirigida a los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Una vez consolidada la información, se evidencia que 107 personas correspondiente al 36,4% de los funcionarios, teniendo en cuenta que la planta total de Ministerio en la fecha de finalización de la encuesta son 299 personas. Los resultados por eje fueron los siguientes:

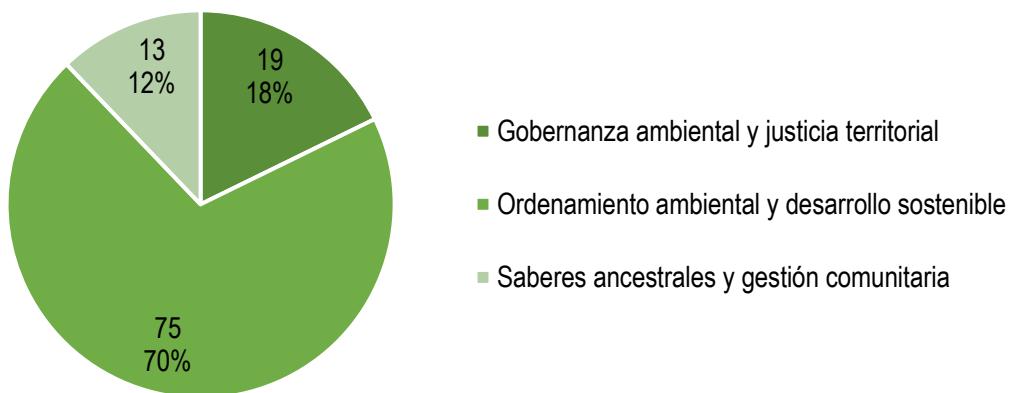
Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.



- Construcción de paz y gestión pública transformadora
- Creación de valor público desde la gestión pública
- Garantía y promoción de los derechos humanos

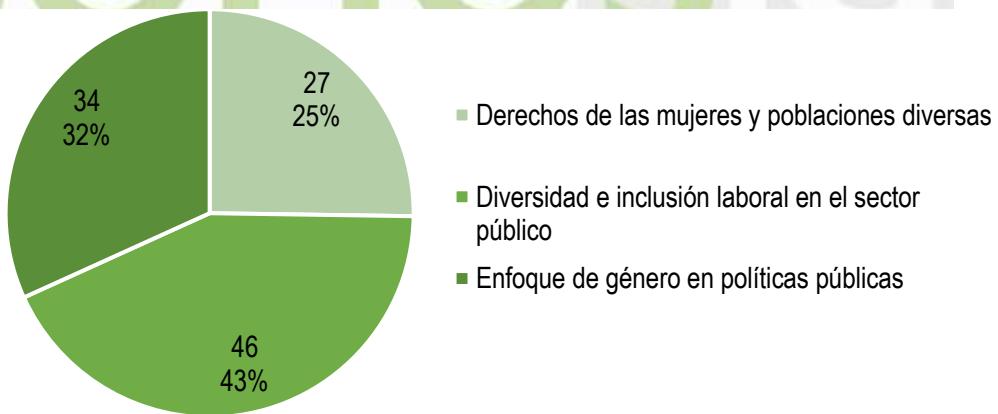
La mayoría de los funcionarios encuestados, indicaron “Creación de valor público desde la Gestión Pública” como la línea temática de mayor prioridad (votada por el 64% de los funcionarios), “Garantía y Promoción de derechos humanos” fue la segunda más votada (21%) y la menos votada “Construcción de paz y gestión pública transformadora” (15%).

Eje 2: Territorio vida y ambiente.



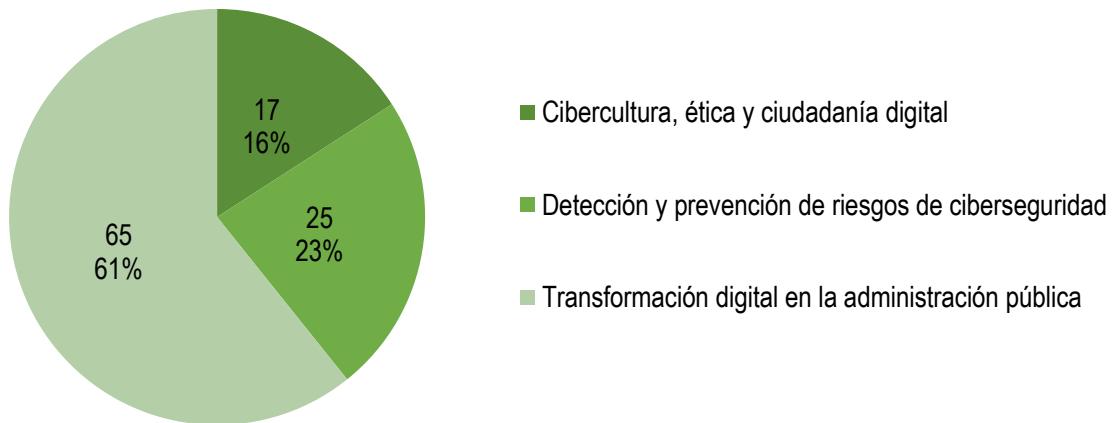
La mayoría de los funcionarios encuestados, indicaron “Ordenamiento Ambiental y Desarrollo Sostenible” como la línea temática de mayor prioridad (votada por el 70% de los funcionarios), “Gobernanza ambiental y Justicia Territorial” fue la segunda más votada (18%) y la menos votada “Saberes ancestrales y gestión comunitaria” (12%).

Eje 3: Mujeres inclusión y diversidad.



La mayoría de los funcionarios encuestados, indicaron “Diversidad e inclusión laboral en el sector público” como la línea temática de mayor prioridad (votada por el 43% de los funcionarios), “Enfoque de género en las políticas públicas” fue la segunda más votada (32%) y la menos votada “Derechos de las mujeres y poblaciones diversas” (25%).

Eje 4: Transformación digital y cibercultura.



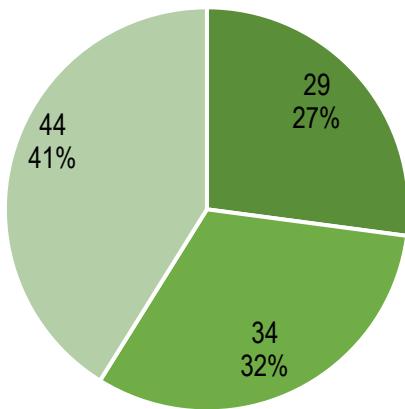
La mayoría de los funcionarios encuestados, indicaron “Transformación digital en la administración pública” como la línea temática de mayor prioridad (votada por el 61% de los funcionarios), “Detección y prevención de riesgos de ciber seguridad” fue la segunda más votada (23%) y la menos votada “Cibercultura, ética y ciudadanía digital” (16%).

Eje 5: Probidad y ética de lo público.



La mayoría de los funcionarios encuestados, indicaron “Transparencia y servicio, conflictos de interés y atención a la ciudadanía” como la línea temática de mayor prioridad (votada por el 49% de los funcionarios), “Estrategias y acciones de integridad pública e institucional” fue la segunda más votada (38%) y la menos votada “Rendición de cuentas y control social a la gestión pública” (13%).

Eje 6: Habilidades y competencias.



- Gestión del conocimiento y evaluación de resultados de innovación
- Innovación y aprendizaje organizacional
- Metodologías para la identificación y solución de problemas

La mayoría de los funcionarios encuestados, indicaron “Metodologías para la identificación y solución de problemas” como la línea temática de mayor prioridad (votada por el 41% de los funcionarios), “Innovación y aprendizaje organizacional” fue la segunda más votada (32%) y la menos votada “Gestión del conocimiento y evaluación de resultados de innovación” (27%).

Líneas temáticas adicionales

Categoría	Total
IA, Datos y Tecnología	14
Gestión Pública / Normativa / Ética	9
Liderazgo y Habilidades Blandas	6
Finanzas y Administración	4
Gestión Ambiental	4
Ciberseguridad y Seguridad de la Información	4
Atención y Servicio al Ciudadano	3
Salud y Bienestar Laboral	3
Temas misionales y técnicos	3
Gestión de Proyectos e Innovación	2
Control Interno y Riesgos	2

La información recolectada muestra que el mayor interés de capacitación se concentra en temas de inteligencia artificial, análisis de datos y herramientas tecnológicas, seguidos por necesidades en gestión pública y normativa, así como en liderazgo y habilidades blandas. También se identifican solicitudes relevantes en finanzas y administración, ciberseguridad, gestión ambiental, y atención y servicio al ciudadano. En menor proporción, se mencionan capacitaciones relacionadas con salud y bienestar laboral, gestión de proyectos e innovación, y aspectos de control interno y gestión del riesgo.



SC-2000142



SA-2000143

7. PROGRAMAS DEL PIC 2026

El plan de capacitación está compuesto por los siguientes programas:

- 7.1. Inducción, reintroducción 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.

7.1. Inducción, reintroducción y entrenamiento en puesto de trabajo

Los programas de inducción y reintroducción, 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, reintroducción 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 funcionario sea vinculado al Ministerio de Ambiente y el de reintroducción 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 funcionarios 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.

7.2. Actividades de formación: Red Interinstitucional, Contrato y Capacitación Contingente.

Las actividades de formación y capacitación están dividas 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 2026 se continuarán realizando acciones de gestión y difusión de becas y convocatorias, que contribuyan a la formación y especialización de los funcionarios públicos.

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.

Contrato PIC: Son aquellas actividades de formación y capacitación priorizadas en las cuales se van a destinar recursos para su ejecución, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, Plan de mejoramiento Institucional MIPG - FURAG, lineamientos del Plan Nacional de Capacitación, acuerdos sindicales y aportes de la Comisión de Personal. 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.

Luego de consolidar la información derivada de las fuentes mencionadas para el año 2026 se priorizaron las siguientes líneas temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Ministerio:

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	LÍNEA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	PROGRAMA
1	Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Saber hacer	Creación de valor público desde la Gestión Pública	Contrato PIC 2026
2		Saber ser	Garantía y Promoción de derechos humanos	Red interinstitucional
3	Eje 2: Territorio vida y ambiente	Saberes	Ordenamiento Ambiental y Desarrollo Sostenible	Contrato PIC 2026
4		Saber hacer	Gobernanza ambiental y Justicia Territorial	Contrato PIC 2026
5		Saberes	Elementos básicos de la Gestión del Riesgo: conceptos básicos, marco normativo general e instrumentos de planificación.	Red interinstitucional
6		Saber ser	Conceptos básicos del proceso de Reducción del Riesgo.	Red interinstitucional
7		Saberes	Elementos básicos del Cambio Climático y Variabilidad Climática: conceptos básicos,	Red interinstitucional



SC-2000142



SA-2000143

			indicadores y medidas de adaptación.	
8		Saberes	Conceptos básicos del proceso de Manejo de Emergencias y Desastres.	Red interinstitucional
9		Saber hacer	Gobernanza del Riesgo	Red interinstitucional
10		Saber hacer	Variabilidad climática	Red interinstitucional
11	Eje 3: Mujeres inclusión y diversidad	Saberes	Diversidad e inclusión laboral en el sector público	Red interinstitucional
12		Saber hacer	Enfoque de género en las políticas públicas	Red interinstitucional
13	Eje 4: Transformación digital y cibercultura.	Saberes	Transformación digital en la administración pública	Contrato PIC 2026
14		Saber ser	Detección y prevención de riesgos de ciber seguridad	Red interinstitucional
15	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Saber ser	Transparencia y servicio, conflictos de interés y atención a la ciudadanía	Red interinstitucional
16		Saber hacer	Estrategias y acciones de integridad pública e institucional	Contrato PIC 2026
17	Eje 6: Habilidades y competencias	Saber hacer	Metodologías para la identificación y solución de problemas	Contrato PIC 2026
18		Saberes	Innovación y aprendizaje organizacional	Contrato PIC 2026
19		Saber hacer	IA, Datos y Tecnología	Contrato PIC 2026
20		Saberes	Gestión Pública / Normativa / Ética	Red interinstitucional
21		Saber hacer	Liderazgo y Habilidades Blandas	Red interinstitucional
22	Acuerdos sindicales	Saberes	Derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva y derechos conexos	Contrato PIC 2026
23		Saber hacer	Actualización jurídica y jurisprudencial sobre la figura del contrato realidad y las buenas prácticas	Red interinstitucional



SC-2000142



SA-2000143

		contractuales en el marco del empleo público.	
24	Saber ser	Trabajo y empleo decente, dignidad en el trabajo, dignidad humana, progresividad de los derechos fundamentales, protección social, diálogo social y desconexión laboral.	Contrato PIC 2026

7.3. Programa de formación para líderes

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 funcionarios públicos 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.

Contaremos a su vez con un plan de formación y coaching orientado a diferentes equipos de trabajo que soliciten intervención

7.4. Programa de bilingüismo

En virtud del convenio entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, que busca fortalecer las competencias lingüísticas de los funcionarios 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 2026 en las convocatorias que nos sean informadas el cual estará sujeto a las condiciones de cumplimiento establecidas en los documentos de acuerdos de participación.

Adicionalmente y teniendo en cuenta los acuerdos sindicales se buscará lograr acuerdos con embajadas e instituciones educativas internacionales y nacionales para beneficios y descuentos.

8. CRONOGRAMA

[Anexo Plan de Capacitación 2026.](#)



SC-2000142



SA-2000143

9. RECURSOS PLAN DE CAPACITACIÓN

LINEA	VALOR
CONTRATO PIC	\$113.000.000
CAPACITACIÓN CONTINGENTE	\$20.000.000
TOTAL	\$133.000.000
RED INTERINSTITUCIONAL	No requiere asignación presupuestal.

El presupuesto asignado para capacitación en la vigencia 2026 es de \$133.000.000

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 2026, 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:

(Actividades del PIC ejecutadas / 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 funcionarios 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 2026 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).



SC-2000142



SA-2000143