



Libertad y Orden

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2022

(000070)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022

EL MINISTRO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal g del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el artículo 3° del Decreto 1567 de 1998, el artículo 15° de la Ley 909 de 2004, el artículo 65° del Decreto 1083 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, fija en el congreso la obligación de expedir el Estatuto de Trabajo, que debe contener la capacitación y el adiestramiento como principios mínimos fundamentales del trabajador. Así mismo, el artículo 54 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el artículo 3° del Decreto 1567 de 1998, establece que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación y contará con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia.

Que el artículo 16 del Decreto 1567 de 1998 consagra que los programas de bienestar social, entre otros, serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el artículo 20 ibidem indica que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las cosas que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el literal e) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal deben 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.

Que el artículo 36 ibidem señala que los planes de capacitación y programas de bienestar social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de acuerdo al artículo 22 del Decreto 1985 de 2013 es función de la Subdirección Administrativa dirigir, ejecutar y controlar los planes en materia de gestión del talento humano.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022"

Que conforme el artículo 2° de la Resolución interna 000424 de 2013 es responsabilidad del Grupo de Talento Humano coordinar las actividades de capacitación y bienestar social.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 215, establece 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública"*.

Que el artículo 2.2.10.3 ibidem señala: *"Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales"*.

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 indica: *"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."*

Que en marzo de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, en el cual se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

Que en diciembre de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" 2020 – 2022, como instrumento que permita a las entidades del orden nacional y territorial desarrollar estrategias de bienestar.

Que el Grupo de Talento Humano realizó el diagnóstico a través del cual se identificaron las necesidades de formación, capacitación y bienestar, así mismo, consolidó y analizó otras fuentes de información y elaboró el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social para los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022.

Que se socializó con la Comisión de Personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social para los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022, acogiendo sus observaciones como consta en Acta de Reunión del día 08 de febrero de 2022.

Que en cumplimiento de la normatividad enunciada, es necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social para los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022"

ARTÍCULO 1º. ADÓPTESE el Programa de Bienestar Social vigencia 2022, para los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, previsto en documento anexo, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2º. El Programa de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se desarrollará a través de los siguientes ejes temáticos:

- **Bienestar y Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **Salud Mental:** Comprende el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad.
- **Convivencia Social:** Hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
- **Alianzas Interinstitucionales:** Hace referencia a la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.
- **Transformación Digital – Transversal:** Hace referencia a la creación de cultura digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales.

CAPÍTULO II PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 3º. ADÓPTESE el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, para los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, previsto en documento anexo, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 4º. El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se desarrollará a través de los siguientes ejes temáticos:

- **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Hace referencia a la generación y producción, experimentación, herramientas para el uso y apropiación, analítica institucional, cultura de compartir y difundir.
- **Creación de Valor Público:** Se orienta a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.
- **Transformación Digital:** Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- **Probidad y Ética de lo Público:** Reconocimiento de la integridad del ser, reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022"

ARTÍCULO 5°. El Programa de Bienestar Social y el Plan Institucional de Capacitación estarán a cargo del Grupo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y se desarrollarán conforme la matriz de actividades.

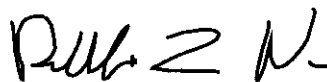
ARTÍCULO 6°. El Programa de Bienestar Social y el Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2022.

ARTÍCULO 7°. - La presente resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE. -

Dada en Bogotá, a los

10 FEB. 2022



RODOLFO ZEA NAVARRO

Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural

Revisó: Claudia Marcela García Santos
Yudy Pulgarin Marín
Angela María Pantoja Morales
Aprobó: Martha Lucía Rodríguez Lozano



El campo
es de todos

Minagricultura

PROGRAMA DE BIENESTAR

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.
2022



INTRODUCCIÓN

Un pilar fundamental del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural es el talento humano, de manera que su bienestar es prioridad, razón por la que la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Dada la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2022 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir a la construcción de un óptimo clima laboral de la entidad y de igual forma promover la integración y productividad de cada una de sus áreas.

Este documento responde a la identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios, las recomendaciones y sugerencias de los funcionarios que participaron activamente en las actividades desarrolladas durante la vigencia 2021, la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores públicos para el año 2022, y los resultados arrojados de la implementación de la batería de riesgo psicosocial.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

El programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar, y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.



1. REFERENCIA NORMATIVA

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio se encuentra desarrollado conforme la normatividad vigente, así como por los criterios técnicos.

- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998. “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. Artículo 33 numeral 4 y 5.
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Ley 1811 de 2016. “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.
- Ley 1960 de 2019 “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
- CONPES 3992 de 2020

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, propendiendo a generar un óptimo clima laboral que genere motivación, contribuya a aumentar la productividad y crecimiento personal y profesional.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir a elevar los niveles de calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de la identificación de sus necesidades en cuanto a niveles de prevención en salud, recreación, deporte, vivienda, cultura y educación.
- Propender por el desarrollo integral de los servidores dentro del marco de políticas para el logro de los objetivos del ministerio, donde prime la responsabilidad social, compromiso institucional, el desarrollo y crecimiento individual e institucional y el sentido de identidad y pertenencia.
- Promover el fortalecimiento de los valores institucionales que contribuyan al desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, en función de una cultura de servicio.



3. BENEFICIARIOS

Todos los funcionarios de planta del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y su núcleo familiar.

Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

(...) PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

4. METODOLOGÍA

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social el Grupo de Talento Humano realizó la aplicación de una encuesta que permitiera identificar y recoger las necesidades de bienestar social manifestadas por sus funcionarios de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de la misma, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2022 en el Ministerio.

La encuesta fue realizada a 264 funcionarios a través de encuesta Google Forms, de los cuales 100 funcionarios participaron, el cual corresponde al 40% del total de funcionarios del Ministerio. Conforme la tabulación de los resultados, se realizó la priorización de las actividades y temas de acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo de las mismas.

5. EJES TEMATICOS

5.1 BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

5.1.1 Factores Psicosociales:

a. Actividades:



- Teletrabajo/Trabajo virtual en casa: Continuidad al proceso de implementación de Teletrabajo y conforme la normatividad vigente, las directrices del Departamento Administrativo de la Presidencia y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Eventos recreacionales presenciales y/o virtuales

Torneo Deportivos
Olimpiadas Deportivas Sector agropecuario

- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Obra de Teatro
Taller de Pintura
Vacaciones Recreativas
Halloween

- Capacitaciones en artes

Taller de costura

- Bienestar Espiritual:

Yoga
Rumba
Aeróbicos
Misa del día de la virgen del Carmen
Turno de Semana Santa
Miércoles de ceniza
Hojas Verdes

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

a. Actividades:

- Horario Flexible
- Día del abuelo: Decreto 1740 de 1990
- Día de la Familia: Ley 1857 de 2017



- Día de la niñez y la recreación: Ley 724 de 2001
- Felicidad en el Trabajo: Mensajes, tarjeta y reconocimiento público.

Felicitaciones a los servidores que formalicen su relación conyugal

Felicitaciones a los servidores que logren avances académicos

Felicitaciones a los servidores que logren avances laborales

- Sala de lactancia materna: Ley 1823 de 2017
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales: Decreto Ley 1567 de 1998
- Difusión de las alianzas dentro del Programa Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Actividad para mascotas

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

5.1.3 Calidad de Vida Laboral:

a. Actividades:

- Día nacional del servidor Público: Decreto 2865 de 2013 – Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.15.1.
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Día del Trabajo Decente: Artículo 2.29.4.1 del decreto 1072 de 2015.
- Desvinculación Laboral Asistida
- Celebración de Cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Prácticas y hábitos saludables en familia
- Promoción del uso de la bicicleta Ley 1811 de 2016
- Caminata Ecológica

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

5.2. SALUD MENTAL



5.2.1 Higiene Mental:

a. Actividades:

- Estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Encuentro de Parejas
- Quinquenio

c. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia:

a. Actividades:

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Teleorientación psicológica

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.3 CONVIVENCIA SOCIAL

5.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:

a. Actividades:

- Acciones para promover la inclusión laboral y social, diversidad y equidad
- Fomento a la inclusión, diversidad y representatividad
- Campaña de cultura inclusiva

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.3.2 Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:



a. Actividades:

- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual ciberacoso y abuso de poder.

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

5.4.1 Coordinación Interinstitucional.

a. Actividades:

- Programa Servimos del Departamento de la Función Pública.
- SENA
- Fondo Nacional del Ahorro
- ESAP
- PANACA

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.4.2 Fomento de Buenas Prácticas en materia de bienestar:

a. Actividades:

- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades pública.

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes
Total de servidores inscritos

5.5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL - TRANSVERSAL

5.5.1 Creación de cultura digital para el bienestar



a. Actividades:

- Creación de la cultura digital

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

5.5.2 Analítica de datos para el bienestar

a. Actividades:

- Big Data: CONPES Big data y de transformación digital
- Habeas Data

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

5.5.3 Creación de ecosistemas digitales

a. Actividades:

- Ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores: CONPES 3975

b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

CLAUDIA MARCELA GARCÍA SANTOS
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyecto: Flor Alba Rocha



El campo
es de todos

Minagricultura

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.
2022



INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene los lineamientos y consideraciones generales analizados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia para los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, cuyo objetivo es el 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, el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En busca de la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión y conforme el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, es necesario que los servidores sean innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondan a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado. Para ello, se ha establecido como su principal objetivo “Exaltar al servidor público y su valor”, reconociendo al Talento Humano como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de conformidad con lo señalado en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020 - 2030; y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La identificación de las necesidades de capacitación para el año 2022, se realizó a través de la aplicación y valoración de las siguientes herramientas:

- De conformidad con los lineamientos emitidos en materia de capacitación por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), a través de los formatos de diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios, a los jefes de las diferentes dependencias, y las evaluaciones de competencias.
- Información obtenida de la valoración de competencias y de los planes de mejoramiento producto de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo 2020-2021.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2021.



- Resultados de la aplicación de la encuesta para identificación y valoración del riesgo psicosocial del año 2021.

Se incluye adicionalmente, el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades apropiadas y aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme el presupuesto asignado, para el fortalecimiento de los servidores para la vigencia 2022.

1. REFERENCIA NORMATIVA

El Plan Institucional de Capacitación PIC del Ministerio se encuentra desarrollado conforme la normatividad vigente, así como por los criterios técnicos.

- Constitución Política de Colombia, artículo 53°.
- Ley 489 de 1998
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40.
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1064 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Resolución 390 de 2017 del DAFP. “Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación”.
- Ley 1955 de 2019. “Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022” “Pacto Por Colombia, Pacto por la Equidad”
- Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).



2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Contribuir al proceso de formación y capacitación enfocado a la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional, a través del desarrollo de competencias laborales en los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

2.2 ESPECÍFICOS

- Fortalecer la capacidad, habilidades y conocimientos tanto individuales como colectivos para mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de inducción.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

3. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.



Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica.

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Programas de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información



para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación

Programas de Reinducción: Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Conceptuales:

- Profesionalización del Empleo Público: Es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- Enfoque de la formación basada en Competencias: "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

4.2 Pedagógicos

- La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el



proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto

5. OBLIGACIONES

Los servidores públicos del Ministerio con relación a la capacitación tendrán 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 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 su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.
- Presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la actividad de educación no formal, si fuera el caso, los certificados de asistencia.

Para la selección de los participantes en cursos de capacitación incluidos en la programación anual de capacitación, como los que no se encuentren incluidos en el plan, se tendrán en cuenta la relación de la actividad educativa con la misión y objetivos del Ministerio y con la conveniencia y necesidad de elevar la capacitación técnica, científica o administrativa del solicitante.

El Ministerio se abstendrá de seleccionar como beneficiario de un programa de capacitación al funcionario que haya incumplido los compromisos adquiridos con ocasión de su participación en otros programas de formación dentro de los seis (6) meses posteriores a la fecha en que se presente el incumplimiento.

6. EJES TEMÁTICOS

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020-2030 se han consolidado cuatro ejes, así:

6.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

En concordancia con lo anterior, el Manual Operativo del MIPG (2019) indica:



(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los ejes referenciados más adelante, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

- **Generación y producción:** Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. Aunado a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.
- **Experimentación:** La innovación debe enfocarse en dos espacios fundamentales: la planeación estratégica de las entidades que buscan ser cada vez más innovadoras para responder de manera adecuada a retos públicos; y en los servidores públicos como base del talento innovador de las entidades públicas. El desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.
- **Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad. Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural.
- **Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la



información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras.

- Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

6.2 Eje 2. Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

6.3 Eje 3. Transformación Digital:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación



de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional, por lo que formar a los menos fuertes equilibrará la modernización que el sector público.

6.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público:

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

7. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2021

Para conocer el impacto del PIC 2021, fue aplicada una encuesta, por medio físico y electrónico a los servidores que asistieron a capacitaciones en el 2021.

Los resultados fueron los siguientes: De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2021, se evidencian las siguientes conclusiones:

- Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.



Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

- Es necesario contar con la participación del nivel directivo en las capacitaciones programadas; así mismo, es indispensable contar con el apoyo para la asistencia de los funcionarios.
- La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.

8. BENEFICIARIOS

Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelanta 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. (Artículo 3° de la Ley 1960 de 2019).

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

De igual forma, cuando la capacitación sea impartida a través de oferta institucional pública como SENA, ESAP, DNP, u otra entidad estatal, aplicarán las normas que rigen para estas entidades.

9. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

9.1 Diagnóstico de necesidades:

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2022 se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

1. La aplicación y tabulación de la encuesta realizada a los funcionarios.
2. La solicitud a los jefes de las diferentes dependencias del Ministerio.
3. Las evaluaciones de competencias realizadas a los funcionarios.
4. El resultado de la valoración del riesgo psicosocial del año 2021.

9.2 Consolidación del diagnóstico:



1. ENCUESTA REALIZADA A LOS FUNCIONARIOS

1.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación



1.2 Eje 2. Creación de Valor Público





1.3 Eje 3. Transformación Digital



1.4 Eje 4. Probidad y Ética En lo Público:



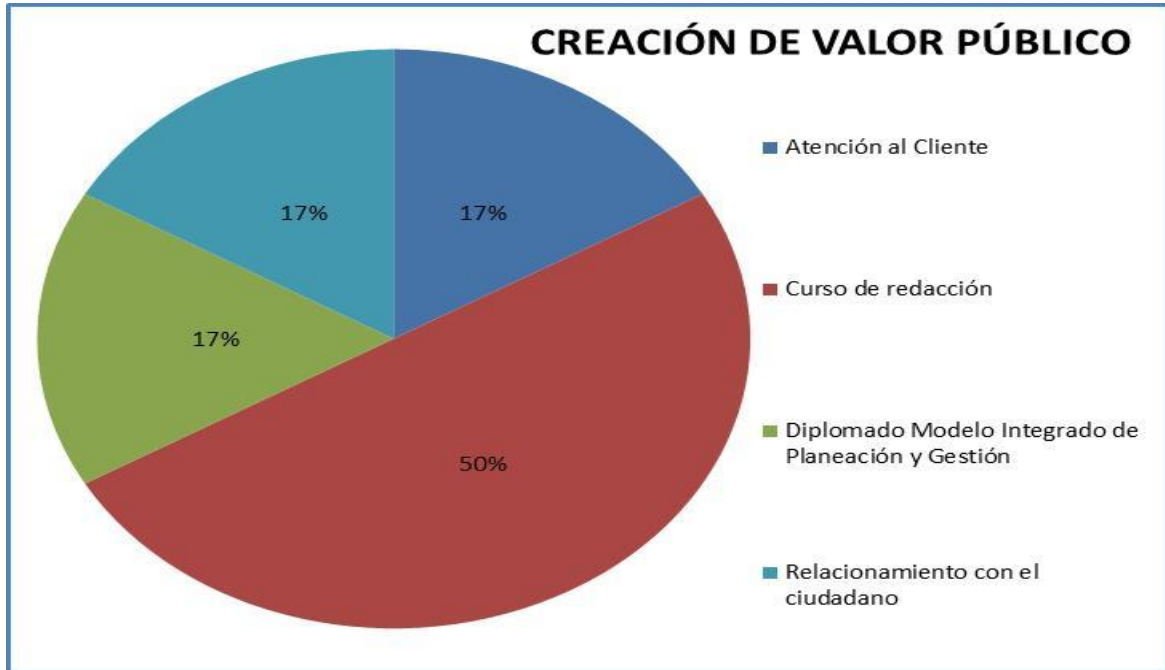


2. SOLICITUD REALIZADA A LOS JEFES DE LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO

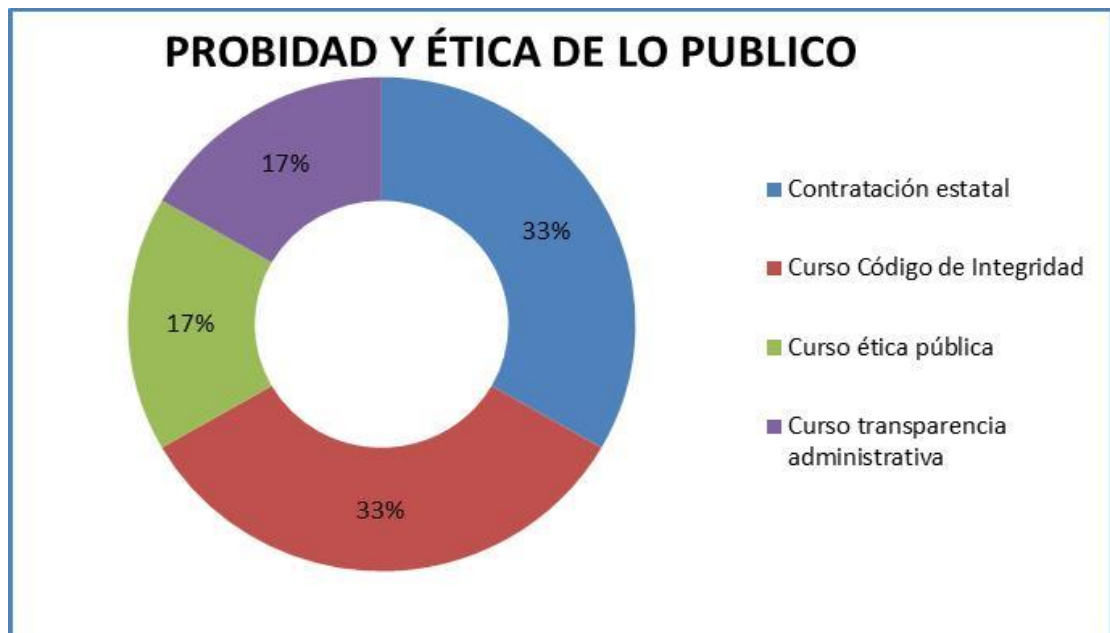
2.1 Gestión del Conocimiento y La Innovación



2.2 Creación De Valor Público

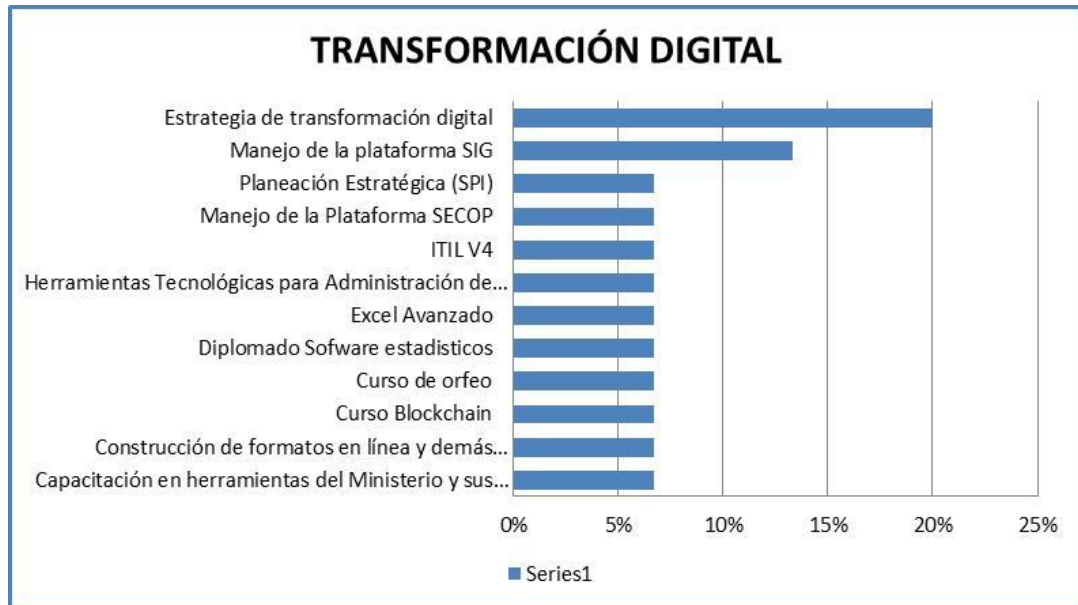


2.3 Probidad y Ética de lo Público

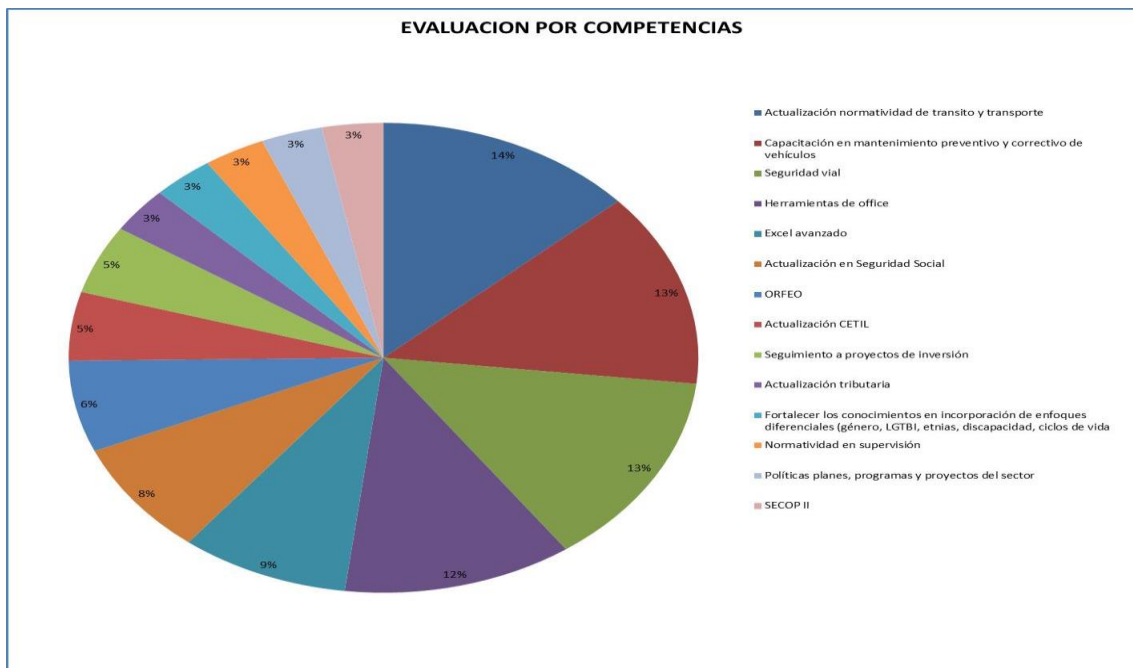




2.4 Transformación Digital



3. EVALUACIONES DE COMPETENCIAS REALIZADAS A LOS FUNCIONARIOS





Resumen solicitud de Capacitaciones por Ejes:

EJES	ACTIVIDADES	%
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Excel avanzado	11
	Curso de inglés	9
	Contratación Estatal	9
	Actualización en Contratación Estatal	6
	Normas en Redacción y Gramática	4
	Comunicación Asertiva	4
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Curso de Redacción	50
	Atención al Cliente	17
	Relacionamiento con el ciudadano	17
	Diplomado Modelo Integrado de Planeación	17
	Formulación de Políticas Públicas	12
	Atención al ciudadano	11
	Comunicación Asertiva	5
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Estrategia de Transformación Digital	20
	Manejo plataforma SIG	14
	Office 365	8
	Planeación Estratégica	7
	Excel Avanzado	7
	Capacitación en Herramientas Tecnológicas	6
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Contratación Estatal	33
	Código de Integridad	33
	Curso Ética en lo Público	17
	Curso Transparencia Administrativa	17
	Código de Integridad	6
	Resolución de Conflictos	4
EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES	Actualización normatividad de tránsito y transporte	14
	Capacitación en mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	13
	Seguridad Vial	13
	Actualización Tributaria	12

1.1 Programa De Inducción

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales,



mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Ministerio. El Grupo de Talento Humano desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad, donde se transfieren los conocimientos de forma dinámica y proactiva, donde al culminar el proceso se evalúa la apropiación del funcionario.

1.2 Sensibilización:

La sensibilización se realizará con piezas de comunicación, frases alusivas, publicación en la página web.

1.3 Seguimiento y Evaluación:

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas (en cada actividad interna). La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2022.

1.4 Metas del Plan:

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Excel avanzado	TIC – SENA
	Actualización Contratación Estatal	MADR
	Curso de Inglés – Bilingüismo	SENA – Función Pública
SABER HACER	MIPG	ESAP
	Big Data / ecosistemas	TIC
	Seguridad Social	ESAP
	Gramática, y escritura	ESAP – SENA
SABER SER	Servicio al cliente	SENA – ESAP
	Trabajo en equipo	Colsubsidio
	Comunicación Asertiva	ARL POSITIVA



Eje 2 Creación de valor público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	MGA	DNP
	MIPG	ESAP
	Actualización en normatividad de tránsito	Aliado Estratégico
	Capacitación en mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	Aliado Estratégico
	Seguridad vial	Aliado Estratégico
	Actualización Tributaria	Aliado Estratégico
SABER HACER	MECI	Función Pública
	Construcción de indicadores	SENA/ESAP
SABER SER	Lenguaje claro	DNP
	Curso de Redacción	
	Servicio al Ciudadano – Relacionamiento con el ciudadano	SENA
	Gobernanza Pública	ESAP

Eje 3. Transformación digital:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Habeas Data	MADR
	Big data	MADR
SABER HACER	Creación de cultura digital para el bienestar	MADR
	Herramientas Tecnológicas	
SABER SER	Creación de ecosistemas digitales	MADR

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
Empatía y solidaridad	Desigualdades locales y globales	Colsubsidio
Agencia individual y de coalición	Creación de “poder junto con otros y no sobre otros”	Colsubsidio
Compromiso participativo y democrático	Código de Integridad	Función Pública – Colsubsidio - MADR



Estrategias de comunicación y educación	de y	Comunicación asertiva	Colsubsidio
		Lenguaje no verbal	SENA
Habilidades de transformación del conflicto	de del	Dialogo y generación de paz	ESAP
		Mitigar los conflictos de grupo e individuales	Función Pública
Práctica reflexiva continua		Habilidad de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia	Función Pública

2. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, el Ministerio adelantará alianzas estratégicas con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL POSITIVA, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el SENA.

3. INDICADORES

Eficacia: (Número de actividades ejecutadas de capacitación/Número de actividades programadas) * 30

CLAUDIA MARCELA GARCÍA SANTOS
Coordinadora Grupo de Talento Humano
Proyecto: Flor Alba Rocha