



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C. 2023



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 2023, 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 2021-2022.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2022.



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 2023

1. REFERENCIA NORMATIVA

- 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 de comunicación masiva, 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.

- **Análítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras.

- **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 2022

Para conocer el impacto del PIC 2022, fue aplicada una encuesta, por medio físico y electrónico a los servidores que asistieron a capacitaciones en el 2022.

Los resultados fueron los siguientes: De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2022, 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 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. (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:

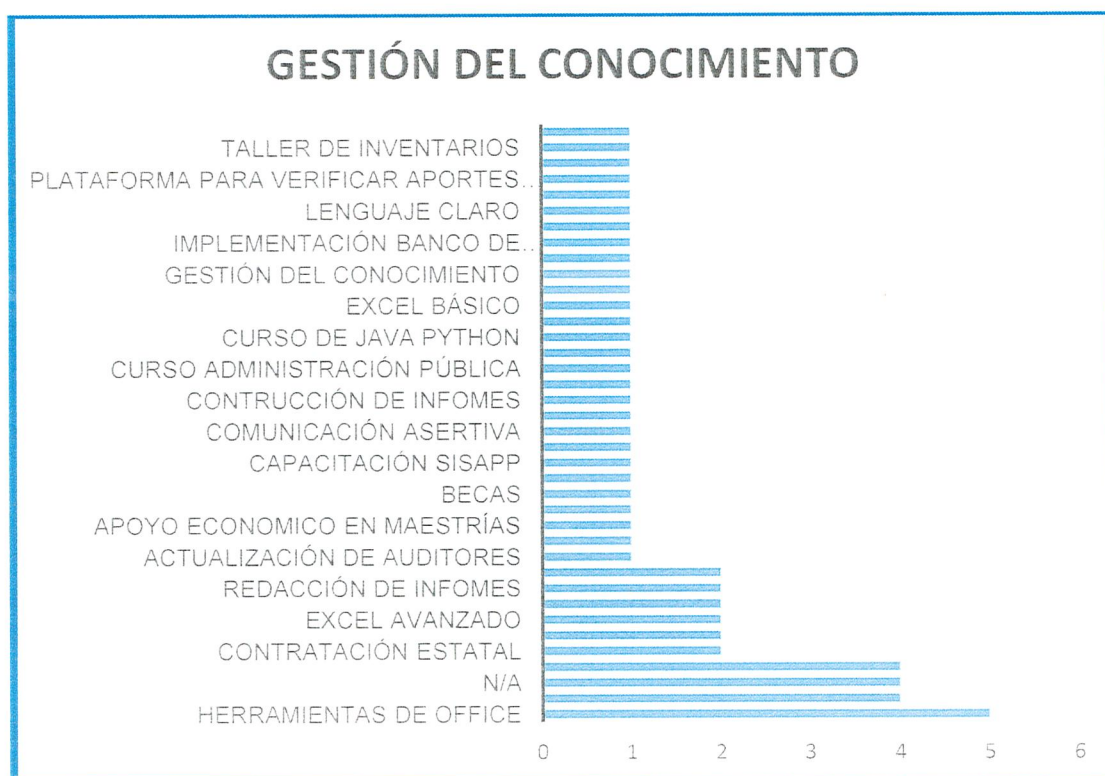


1. La aplicación y tabulación de la encuesta realizada a los funcionarios.
2. La solicitud a los jefes de las diferentes dependencias del Ministerio.
3. Las evaluaciones de competencias realizadas a los funcionarios.

9.2 Consolidación del Diagnóstico:

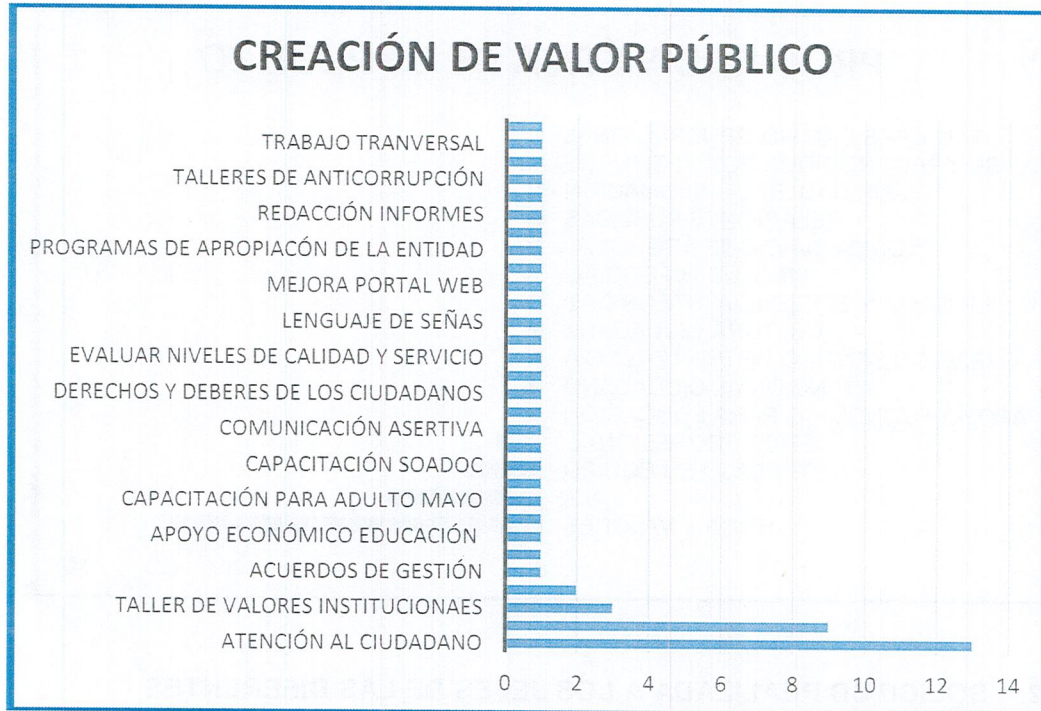
1. ENCUESTA REALIZADA A LOS FUNCIONARIOS

1.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

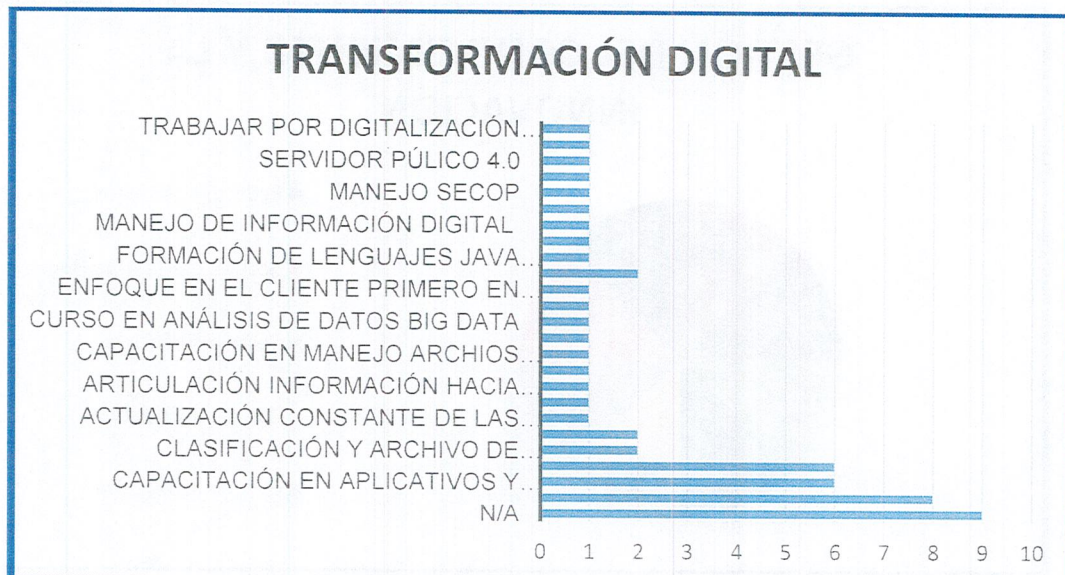




1.2 Eje 2. Creación de Valor Público

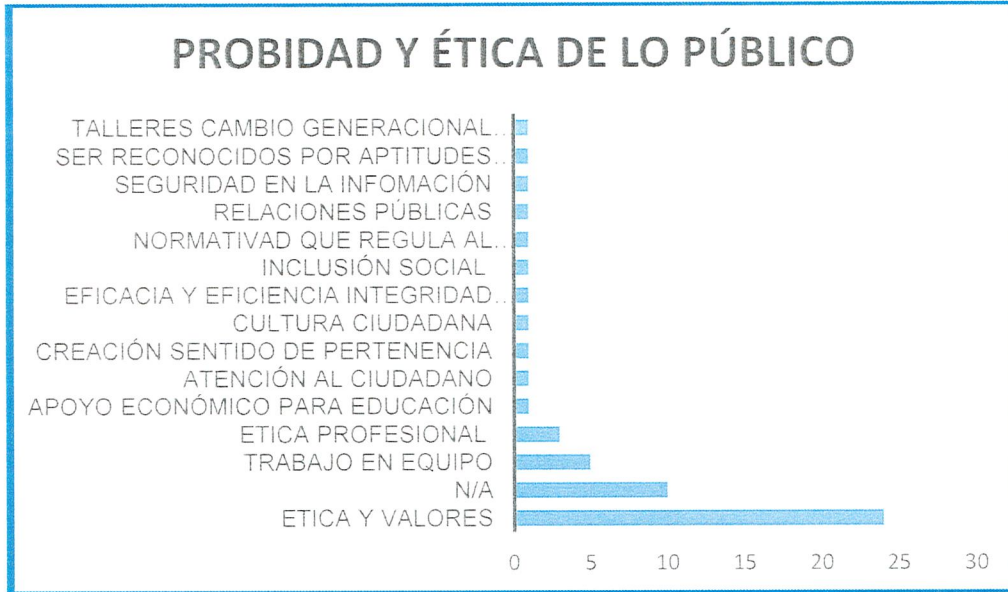


1.3 Eje 3. Transformación Digital



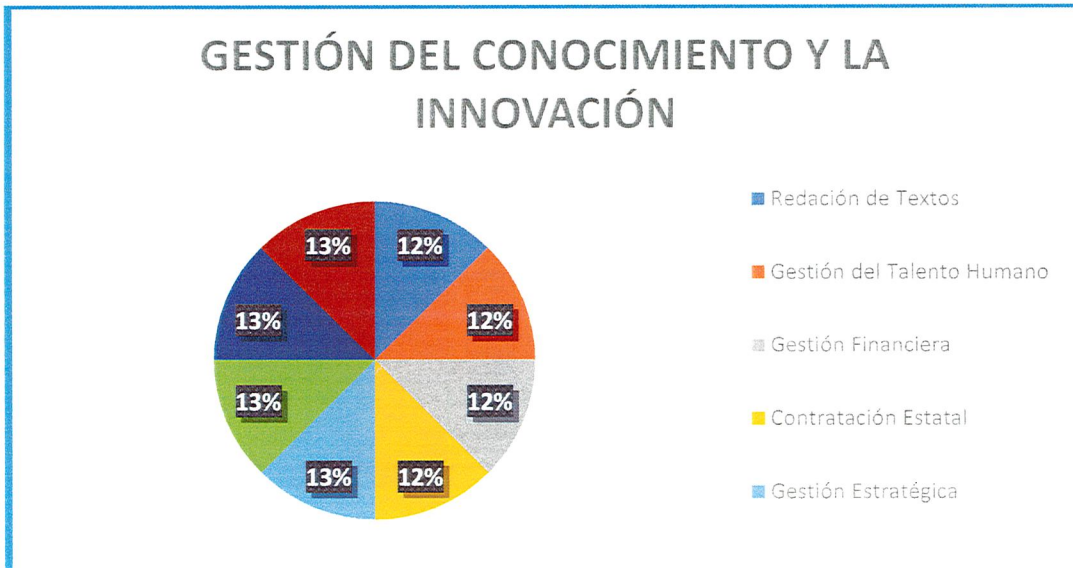


1.4 Eje 4. Probidad y Ética En lo Público:



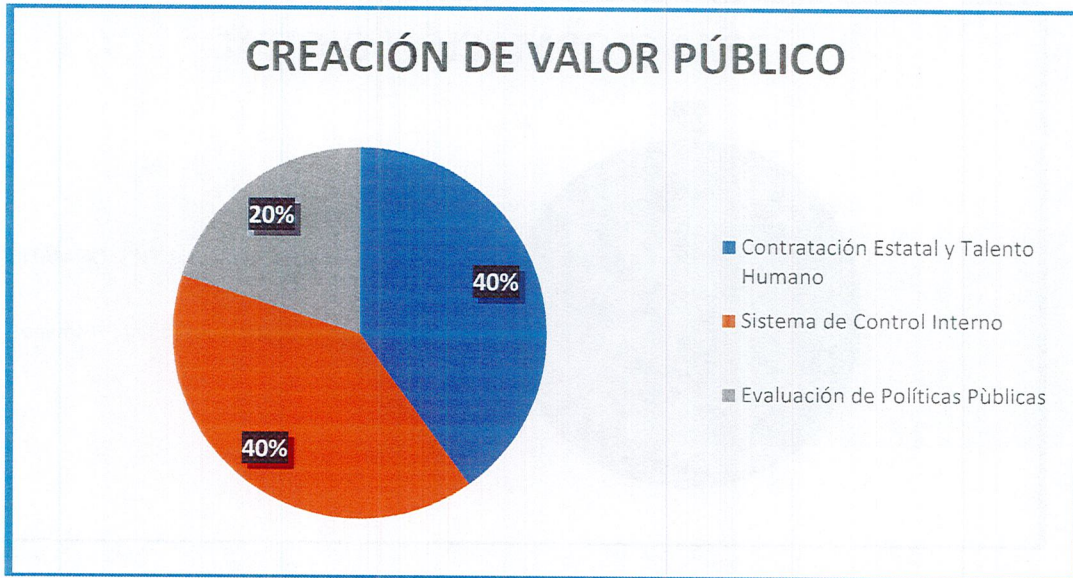
2. SOLICITUD REALIZADA A LOS JEFES DE LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO

2.1 Gestión del Conocimiento y La Innovación

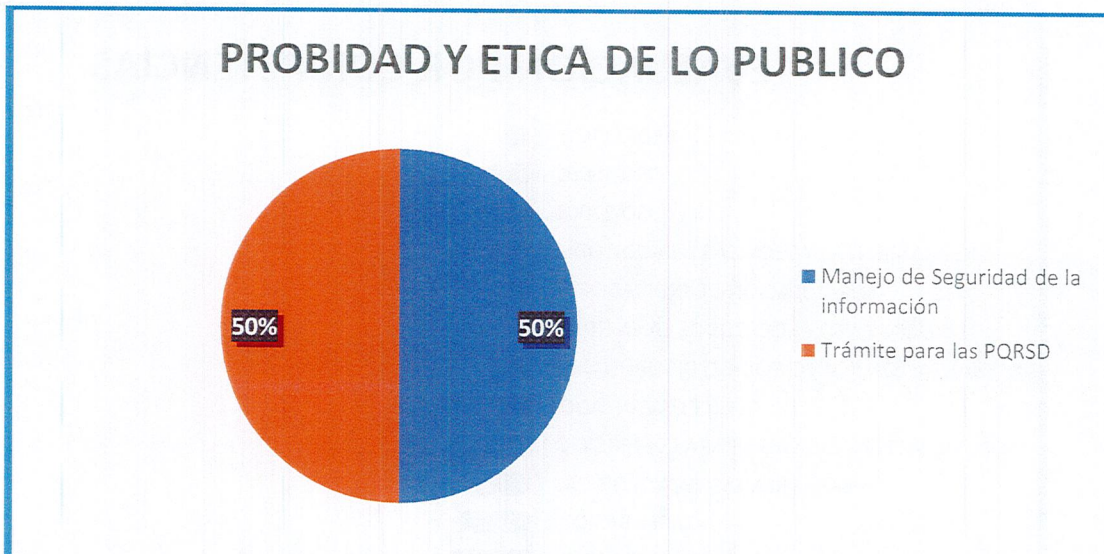




2.2 Creación De Valor Público

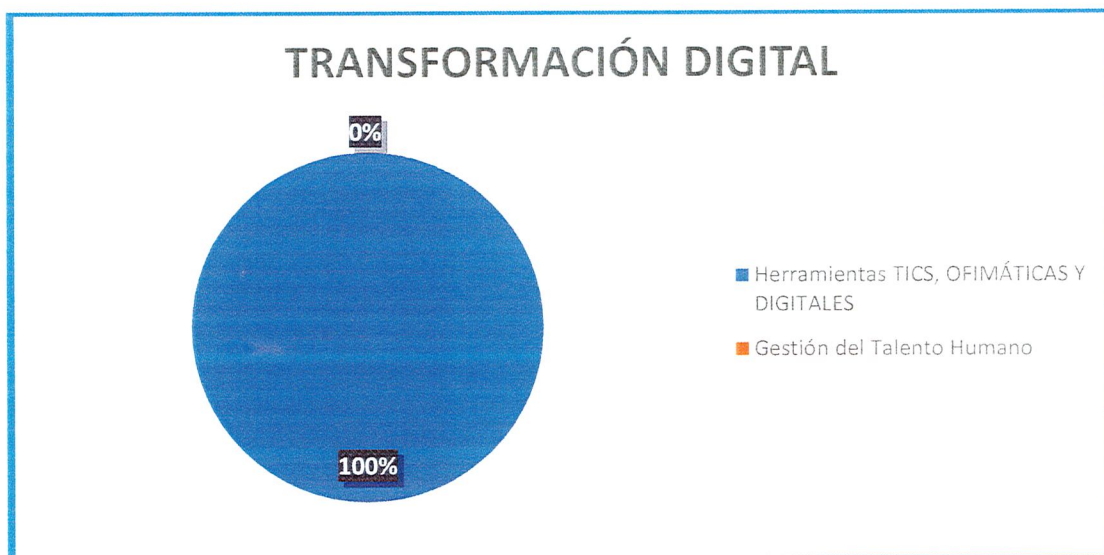


2.3 Probidad y Ética de lo Público





2.4 Transformación Digital



3. EVALUACIONES DE COMPETENCIAS REALIZADAS A LOS FUNCIONARIOS





Resumen solicitud de Capacitaciones por Ejes:

EJES	ACTIVIDADES	%
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Atención al ciudadano	25%
	Contratación Estatal y Talento Humano	11%
	Sistema de Control Interno	11%
	Taller de Valores Instituciones	6%
	Evaluación de Políticas Públicas	5%
	Difundir políticas y programas de la entidad	4%
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Herramientas de Office	9%
	Inglés	8%
	Normas Tributarias	8%
	Redacción de Textos	5%
	Gestión del Talento Humano	5%
	Gestión Financiera	5%
	Contratación Estatal	5%
	Gestión Estratégica	5%
	Gestión documental y archivística	5%
	Manejo de Grupos Étnicos	5%
	Metodologías Participativas	5%
	Contratación Estatal	4%
	Derecho Laboral	4%
	Excel Avanzado	4%
	Excel Intermedio	4%
	Redacción de Informes	4%
	Taller de Avalúos	4%
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Ética y valores	45%
	N/A	19%
	Trabajo en Equipo	9%
	Ética Profesional	6%
	Manejo de Seguridad de la información	5%
	Trámite para las PQRSD	5%
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Transformación digital	15%
	Capacitación en aplicativos y sistemas utilizados en Minagricultua y redes sociales	11%
	Herramientas de Office	11%
	Gestión del Talento Humano	11%
	Herramientas TICS, OFIMÁTICAS Y DIGITALES	5%
	Clasificación y archivo de documentos digitales	4%
	Curso sobre ataque cibernético	4%

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 evalúe 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 2023.

1.4 Metas del Plan:

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Excel Intermedio y Avanzado	TIC- SENA
	Herramientas de Office	TIC
	Actualización Contratación Estatal	MADR
	Curso de Inglés Bilingüismo	SENA- FUNCIÓN PÚBLICA
	Normas Tributarias	SENA-ESAP-DIAN - MADR
SABER HACER	MIPG - Gestión Estratégica	ESAP
	Big Data/Ecosistemas	TIC
	Seguridad Social	ESAP
	Redacción de Textos (informes)	Caja de Compensación- SENA- ESAP - MADR
	Gramática y Escritura	ESAP-SENA
	Atención y Servicio al Cliente	SENA- ESAP - MADR
SABER SER	Trabajo en Equipo	Caja de Compensación- SENA- ESAP - MADR
	Comunicación Asertiva	ARL POSITIVA- SENA-CAJA COMPENSACIÓN- MADR



Eje 2. Creación de Valor Público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	MGA	DNP - FUNCIÓN PÚBLICA
	MIPG	DNP- ESAP- FUNCIÓN PÚBLICA
	Actualización en Normas Tributarias	ALIADO ESTRATÉGICO- DIAN - MADR-SENA
	Sistema de Control Interno	ALIADO ESTRATÉGICO- MADR
	Contratación Estatal	ESAP - DNP
SABER HACER	MECI	FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP
	Acuerdos de Gestión	ESAP - FUNCIÓN PÚBLICA
SABER SER	Atención y Servicio al Cliente	SENA- ESAP - MADR
	Lenguaje de Señas	ALIADO ESTRATÉGICO - CAJA DE COMPENSACIÓN

Eje 3. Transformación Digital:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Habeas Data	TIC- MADR
	Big Data	TIC- MADR
SABER HACER	Creación Cultura Digital para el Bienestar	TIC- MADR
	Herramientas Tecnológicas	TIC MADR
	Capacitación en aplicativos y sistemas utilizados en Minagricultura y redes sociales	TIC- GRUPO COMUNICACIONES MADR
SABER SER	Creación de Ecosistemas Digitales	TIC MADR

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público:

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
Empatía y Solidaridad	Desigualdades Locales y Globales	CAJA DE COMPENSACIÓN Y ALIADOS ESTRATÉGICOS
Agencia Individual y de Coalición	Creación de "Poder junto con otros y no sobre otros"	CAJA DE COMPENSACIÓN Y ALIADOS ESTRATÉGICOS
Compromiso Participativo y Democrático	Código de Integridad	FUNCIÓN PÚBLICA - CAJA DE COMPENSACIÓN - MADR
Estrategias de Comunicación y Educación	Comunicación Asertiva	ARL - SENA- CAJA DE COMPENSACIÓN - ALIADOS ESTRATÉGICOS - MADR
Habilidades de Transformación del Conflicto	Diálogo y Generación de Paz	ESAP - MADR
Práctica Reflexiva Continua	Habilidad de Relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad y la familia	FUNCIÓN PÚBLICA - CAJA DE COMPENSACIÓN - MADR



2. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, 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.



LUIS ENRIQUE LÓPEZ CARRIZOSA
Coordinador Grupo de Talento Humano