

PLAN INSTUCIONAL DE CAPACITACIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024

**SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
Grupo interno de trabajo de Talento Humano**

**Bogotá D.C.
2024**

Contenido

Contenido	2
INTRODUCCIÓN.....	3
REFERENCIA NORMATIVA.....	5
MARCO CONCEPTUAL	7
MARCO ESTRATÉGICO	10
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	10
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	11

1. 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 2023 - 2026; 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 2024, 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 2022-2023.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2023.

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 2024

2. REFERENCIA NORMATIVA

- Constitución Política de Colombia, artículo 53 y 54
- 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 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”
- Ley 1952 de 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
- 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 104 de 2020 del DAFP. “Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación”
- Ley 2294 de 2023. “Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026” “Colombia Potencia Mundial de la Vida”
- 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).
- Ley 115 de 1994 “ por la cual se expide la ley general de educación”
- Decreto 648 de 2017” Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del sector de la Función Pública”
- Decreto 612 de 2018 “ por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado”
- Ley 2016 de 2020 - Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, señala: “La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo

- Acuerdo de Negociación Sindical suscrito el 11 de agosto de 2023 entre el ministerio de Agricultura y desarrollo Rural y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural -SINTRAMINAGRO
- Plan Nacional de Desarrollo.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación

3. MARCO CONCEPTUAL

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción del conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

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.

Competencias Laborales: constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación y entrenamiento y formación.

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.

Capital Humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. Considerado como el mecanismo más importante porque permite el desarrollo organizacional convirtiéndose en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno

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. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

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.

Plan Institucional de Capacitación PIC: ES EL CONJUNTO COHERENTE DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y Formación que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

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. MARCO ESTRATÉGICO

4.1 OBJETIVO 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 y fortalecimiento de las competencias laborales en los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer la capacidad, competencias y conocimientos tanto individuales como colectivos para mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales y así minimizar las brechas entre los conocimientos actuales y los que requiera para ejercer su cargo
- 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.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 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”.

5.2 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.

6. OBLIGACIONES

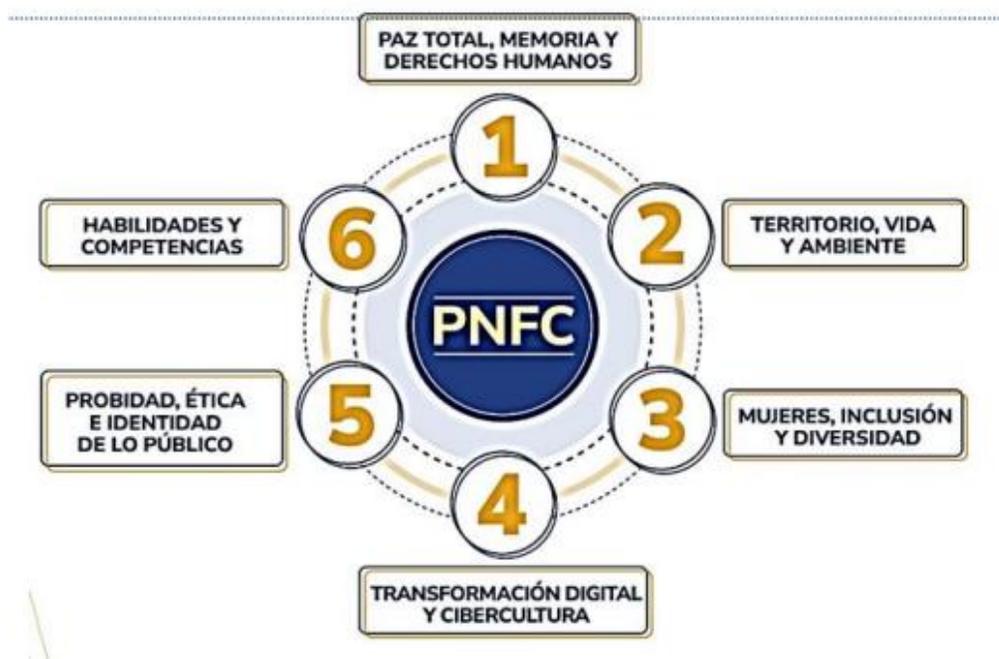
- Los servidores públicos del Ministerio con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:
- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado 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.

7. EJES TEMÁTICOS

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública 2023-2030 se han consolidado seis ejes:



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

6.1 Eje 1. Paz Total Memoria y Derechos Humanos

En concordancia con lo anterior, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 indica:

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de 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.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector

Privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza¹.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental que a través de aliados estratégicos (ESAP, DAFP, MININTERIOR) se capacite a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

6.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

6.3 Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:

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

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

6.4 Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC,

lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual, se convierte en un eje priorizado en este Plan. Por lo tanto, se hace necesario que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) que adelantan las entidades públicas se incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y con el uso de los datos y estas deben darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia, como el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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.

6.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Se trata de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores

públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

El comportamiento ético debe estar presente en la planeación estratégica de cada entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hace considerando enfoques diferenciales y de género, en una gestión responsable de los recursos naturales, entendiendo así que ética es actuar con responsabilidad social, garantizando un planeta con entidades sólidas y sostenibles con acceso a recursos naturales para las generaciones futuras.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional.

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

6.6 Eje 6: Habilidades y Competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica

del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2023

Para conocer el impacto del PIC, fue aplicada una encuesta a los funcionarios de la entidad que asistieron a capacitaciones durante el año 2023, a través de un formulario de Google Forms, que fue enviado mediante correo electrónico talentohumano@minagricultura.gov.co durante el mes de diciembre de 2023, con pieza comunicativa y mensaje relacionado con la importancia de participar en la encuesta.

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2023, 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 evidencia 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.

9. 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.

10. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

10.1 Diagnóstico de necesidades:

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2024 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.

10.2 Consolidación del Diagnóstico y Metas del Plan

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Reparación a las víctimas	Unidad de Víctimas – MinInterior
	Construcción de paz	Unidad de Víctimas – MinInterior
SABER HACER	Desigualdad y la exclusión social	ESAP – Función Pública – Dirección de la Mujer Rural y Aliados Estratégicos
	Lenguaje concordante y no discriminación	ESAP – Función Pública y Aliados Estratégicos
SABER SER	Resolución/mitigación de conflictos	ESAP – Función Pública y Aliados Estratégicos

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Políticas Públicas en la gestión socio-territorial	ESAP - Función Pública – MADR – Centro Educativos - y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Mejoramiento de la comunicación	ESAP - Función Pública – MADR – Centros Educativos – SENA y Aliados Estratégicos
	Cambio climático	Centros Educativos – MADR- CAR y Aliados Estratégicos
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible	ESAP-DNP-Función Pública – Centros Educativos- SENA y Aliados Estratégicos
	Comunicación asertiva y no violenta	ESAP-DNP-Función Pública – Centros Educativos- SENA y Aliados Estratégicos

Eje 3. EJE3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Violencias basadas en género	ESAP – MinInterior- Dirección de la Mujer Rural – MADR y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Mérito e inclusión y diversidad	ESAP – MinInterior- Dirección de la Mujer Rural – MADR y Aliados Estratégicos
SABER SER	Respeto por la diversidad	ESAP – MinInterior- Dirección de la Mujer Rural – MADR y Aliados Estratégicos

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Big Data	TICS MADR – MINTIC – ESAP y Aliados Estratégicos
	Cuarta Revolución Industrial	TICS MADR – MINTIC – ESAP y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Seguridad Digital	TICS MADR – MINTIC – ESAP y Aliados Estratégicos
SABER SER	Excel básico	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos
	Excel avanzado	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos

Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA, E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Código de Integridad – Valores del Servicio Público	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos – ARL
SABER SER	Principios de la Función Pública	ESAP – Función Pública

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Gestión documental	MADR

	Actualización herramientas ofimáticas (Excel básico y Avanzado)	TIC- MINTIC y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Resiliencia, Tolerancia	ESAP – Función Pública – Dirección de la Mujer MADR
	Inteligencia emocional	ESAP – SENA – ARL – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos
SABER SER	Trabajo en equipo	ESAP – Centros Educativos – Función Pública – SENA – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos

Igualmente, y de acuerdo con otras necesidades identificadas se considera incluir en el PIC de la entidad los siguientes temas:

- MIPG
- Actualización herramientas ofimáticas
- Actualización herramientas tecnológicas
- Atención al Ciudadano
- Formulación de Políticas Públicas
- Inteligencia artificial
- ISO 27000
- Redacción de Informes
- Ciberseguridad
- Curso de transparencia
- Derecho Humanos
- Ética Profesional
- Formulación de proyectos
- Lenguaje de señas
- Liderazgo
- Nuevas tecnologías de la información
- Procesos de innovación
- Capacitación en manejo de inventarios
- Capacitación en valor público
- Código Disciplinario
- Contratación Estatal
- Curso Avalúos
- Desarrollo de habilidades de supervisión
- Estructuración /formulación proyectos
- Normatividad OMC-Medidas Sanitarias y Fitosanitarias
- Plan de acción institucional MADR
- Planeación Estratégica
- Power Apps
- Power BI
- Prospectiva
- Transformación Digital
- SECOP

10.3 Sensibilización:

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

10.4 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 2024.

11. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024, 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 SENA – Centros Educativos – EPS - Departamento Nacional de Planeación – DNP, el

Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el SENA y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

12. INDICADORES

Eficacia (Número de actividades ejecutadas de Capacitación/Número de Actividades Programadas) * 100.

13. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

13.1 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.

13.2 REINDUCCIÓN

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus

objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan

dichos cambios sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos

13.3 PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Programa creado desde el año 2015 en convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SENA, con el fin de que el servidor pueda producir textos claros sobre su entorno laboral, académico o social con un nivel de argumentación básico.

El programa se desarrolla virtual y tiene la ventaja de manejar un horario flexible para los servidores dado que al programa se podrá acceder las 24 horas del día.

14. CRONOGRAMAS

ITEM	TEMA	MES											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Reparación a las víctimas												
2	Construcción de Paz												
3	Desigualdad y la Exclusión Social												
4	Lenguaje concordante y no discriminación												
5	Resolución/mitigación de conflictos												
6	Políticas Públicas en la gestión socio-territorial												
7	Mejoramiento de la comunicación												
8	Cambio climático												
9	Lenguaje claro y comprensible												
10	Comunicación asertiva y no violenta												
11	Violencias basadas en género												
12	Mérito e inclusión y diversidad												
13	Respeto por la diversidad												
14	Big Data												
15	Seguridad Digital												
16	Excel básico												
17	Excel avanzado												
18	Código de Integridad – Valores del Servicio Público												
19	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia												
20	Principios de la Función Pública												
21	Gestión documental												
22	Resiliencia, Tolerancia												
23	Trabajo en equipo												

CRONOGRAMA INDUCCIÓN

MES												
ITEM	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1												
2												
3												

CRONOGRAMA REINDUCCION

MES												
ITEM	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1												

CRONOGRAMA BILINGUISMO

MES												
ITEM	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1												

Nota: El cronograma de capacitaciones está sujeto a la disponibilidad de la agenda de los capacitadores y de los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

YENY VIVIANA GAMBOA MARTÍNEZ
Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano
Enero de 2024

Versión	Fecha de versión	Detalle del Cambio
1	31/01/2024	Creación del Plan vigencia 2024