27 DE JUNIO DE 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO

LILLIANA MARÍA CALLE CARVAJAL
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Agricultura

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO ESTRATEGICO 3
2.1 OBJETIVO GENERAL: 3
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
2.3 RESPONDABLES Y BENEFICIARIOS 4
3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL 5
3.1 REFERENTES NORMATIVOS 5
3.2 GLOSARIO 6
3.3 Ejes Temáticos acordes al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 7
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos 8
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente 8
3.4 Enfoque pedagógico 9
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos 10
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente 10
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad 11
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura 13
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público 14
Eje 6: Habilidad y Competencias 15
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 16
4.1 DIAGNÓSTICO A SERVIDORES 16
a). EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos 18
b). Eje 2: Territorio, vida y ambiente 20
c). Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad 23
d). EJE 4: Transformación digital y cibercultura 24
d). EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público 26
f). EJE 6: Habilidades y competencias 28
4.2 DIAGNÓSTICO A LOS JEFES DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE MINAGRICULTURA 33
a). EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos 35
b). Eje 2: Territorio, vida y ambiente 36
c). Eje: Mujeres, Inclusión y Diversidad 38
d). EJE 4: Transformación digital y cibercultura 39
e). EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público 40

5. DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 47
INDUCCIÓN A FUNCIONARIOS 47
INDUCCIÓN A CONTRATISTAS 47
5. INDICADOR DE SEGUIMIENTO 49
6. PLAN Y CRONOGRAMA DE TRABAJO VIGENCIA 2025 50

1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los lineamientos y consideraciones generales analizados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, dirigido a sus servidores públicos, para la vigencia 2025. El plan de se construyó de acuerdo con lo establecido 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 emitidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública para el periodo 2023-2026; y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), continuando con el aprendizaje basado en problemas a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La identificación de las necesidades de capacitación para el año 2025 se llevó a cabo mediante la aplicación y evaluación de las siguientes herramientas:

- 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), utilizando los formatos de diagnóstico de necesidades aplicados a los servidores, los jefes de las diferentes dependencias y las evaluaciones de competencias.
- Información obtenida de la evaluación de competencias y de los planes de mejoramiento resultantes de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo 2023-2024.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2024.
- Encuestas remitidas a servidores y directivos para conocer sus intereses y necesidades de capacitación.

Adicionalmente, se incluye el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme al presupuesto asignado, para el fortalecimiento de los servidores para la vigencia 2025.

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de inducción.

- 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.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

2.3 BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios todos los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y para algunas etapas los contratistas.

3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

3.1 REFERENTES NORMATIVOS

A continuación, se relaciona el marco normativo que da sustento a las acciones que se incluyen en el plan de capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Documento	Descripción
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
Ley 734, 2002 Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, incluyendo recibir capacitación.
Ley 909 23 de septiembre de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, entre otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
Decreto 1083 de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 (Decreto 2539 de 2005)	Establece las competencias laborales generales para empleos públicos de distintos niveles jerárquicos.
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y dicta otras disposiciones.
Decreto Ley 894 de 2017	*D*icta normas en materia de empleo 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.
Ley 2294 de 2023	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo
	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030

3.2 GLOSARIO

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.

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" (Ley 1567 de 1998 - Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

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. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

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 (Ley 115 /1994).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el

corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

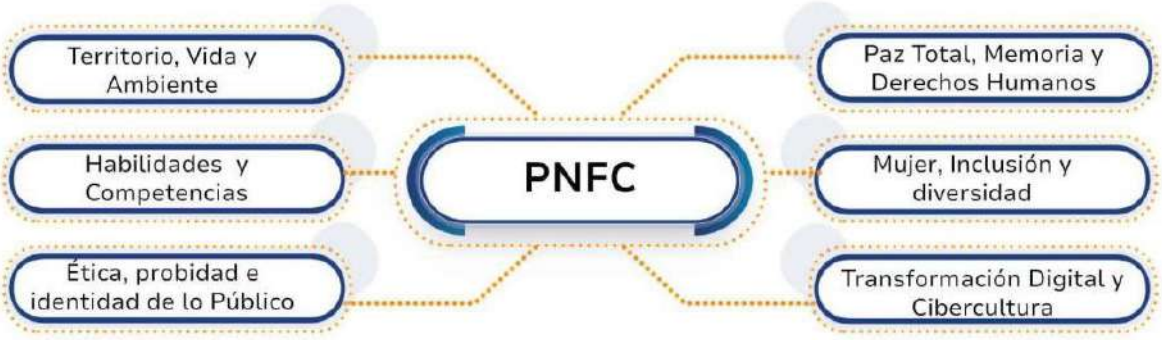
Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

3.3 Ejes Temáticos acordes al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

A continuación, se detallan los 6 ejes temáticos que se incluyen el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, para tener de referente en los procesos de capacitación de las y los servidores públicos.



Fuente: Plan Nacional de Capacitación 2023-2030

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Se enfoca en la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, mediante un direccionamiento político que permita redefinir su universo simbólico y fomentar escenarios para la construcción de paz y la garantía de los derechos. Esto se debe al papel crucial que desempeñan las administraciones públicas en la construcción de paz en una sociedad, al ser responsables de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que afectan directamente la convivencia y el bienestar de la población.
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Esta sección está orientada a las servidoras y servidores públicos, con el propósito de interpretar y comprender los territorios como constructos sociales, que son tanto un sustento material como simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. En este contexto, los servidores públicos tendrán la capacidad de desarrollar herramientas que les permitan estudiar y valorar los territorios en los que operan, ya sean urbanos o rurales. Como resultado, podrán generar estrategias de planificación para el desarrollo que se adapten a las problemáticas locales y a las particularidades del territorio. Esto no solo ofrecerá soluciones a los fenómenos e inconvenientes socio territoriales, sino que también fomentará la transformación y gestión del territorio de manera multiescalar
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Este eje se enfoca en mejorar las capacidades del talento humano en las entidades públicas, con un enfoque de género, interseccional y diferencial, para el continuo progreso de la gestión pública y su desarrollo. Esto se realiza bajo el marco de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de alcanzar las cinco transformaciones propuestas hacia la construcción de un nuevo contrato social. Este contrato social busca establecer una cultura de paz donde la vida digna y el cuidado de nuestro entorno sean la base del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este contexto, los servidores públicos deben adquirir habilidades y conocimientos que les permitan llevar a cabo su labor mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas efectivas. Estas acciones están dirigidas a superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, así como las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que conforman el Estado colombiano, y a fomentar la corresponsabilidad en las labores de cuidado.
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	La capacitación y formación de los servidores públicos deben enfocarse en conocer, asimilar y aplicar los principios de la industria 4.0, la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital en el sector público. Esto se debe a que los procesos de transformación económica global, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos, impactan de diversas maneras a la administración pública. La industria 4.0 comprende un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una producción de bienes y servicios más confiable y de mayor calidad, facilitando interacciones dinámicas entre el Estado y la ciudadanía a través de aplicaciones tecnológicas. Las "tecnologías disruptivas" han emergido como pilares del protagonismo tecnológico, sin menospreciar el papel humano en los procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están reemplazando algunos puestos y creando nuevos empleos, destacando la necesidad de digitalizar todos los procesos tanto en el sector privado como en el público. Esta digitalización introduce características y atributos modernos en la gestión pública, mejorando la eficacia en todas las entidades gubernamentales

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	La comprensión de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y mente se basa en la idea planteada por Bloom de que la identificación es un impulso innato para reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social. De esta manera, las personas buscan activamente la identidad, incluso si no siempre lo muestran. Además, cada ser humano intenta mejorar y proteger su identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad de un servidor público debe ser la ética de lo público. La formación en ética y probidad es especialmente crucial en el contexto actual, donde la corrupción y el mal uso de recursos públicos son preocupaciones crecientes. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que puedan surgir conflictos de interés o tentaciones de actuar de manera indebida.
Eje 6: Habilidad y Competencias	La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo

3.4 Enfoque pedagógico

La apuesta pedagógica para el desarrollo de competencias se basa en tres pilares fundamentales saber, saber hacer y saber ser, Según Cepeda (2013), “las competencias suponen la integración de tres tipos de saberes: el conceptual que es el saber, el metodológico que es el saber hacer y el humano que es el saber ser”. Y en la misma línea, Manríquez (2012) la define como “la capacidad que tiene el ser humano en el saber qué, saber cómo y saber ser persona para resolver de manera eficaz y eficiente las situaciones de la vida”.

Y para cada Eje temático se definen temas sugeridos, así:

Agricultura

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justitia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
	Seguridad humana
	Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginarios y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque critico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimizaci ón de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.

Agricultura

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.
COMPETENCIA DIMENSIÓN	**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificiación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social
COMPETENCIA DIMENSIÓN	**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad

Agricultura

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Analítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
COMPETENCIA DIMENSIÓN	**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Conocimiento critico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

Eje 6: Habilidad y Competencias

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento critico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
COMPETENCIA DIMENSIÓN	**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2025, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

1. La aplicación y tabulación de la encuesta realizada a los servidores.
2. La solicitud de los jefes de las diferentes dependencias del Ministerio.
3. Encuesta Plan de formación a los Directivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

4.1 DIAGNÓSTICO A SERVIDORES

Los días 24 de diciembre de 2024, 8, 13, 15 y 16 de enero de 2025, a través del correo de bienestar@minagricutura.gov.co, se remitió invitación y formulario Forms a los servidores de la entidad con las preguntas del instrumento con el fin de recolectar la información para la elaboración del Plan de Capacitación 2025.

https://forms.office.com/r/bQZ1KWacYx?origin=lprLink

Obteniendo los siguientes resultados:

La planta efectiva de trabajadores actualmente cuenta con 247 servidores, de los cuales 90 servidores, que representan el 36%, realizaron la encuesta del Plan de Capacitación 2025.

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DEPENDENCIAS	RESPUESTAS
DESPACHO DEL MINISTRO	4
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	3
DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	2
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROSPERIDAD RURAL Y USO PRODUCTIVO DEL SUELO	4
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	6
OFICINA PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA	7
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	13
DESPACHO DE VICEMINISTRO DE DESARROLLO RURAL	1
DIRECCIÓN DE CADENAS PECUARIAS, PESQUERAS Y AGRÍCOLAS	3
DIRECCIÓN DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACIÓN DE NGRESOS	6
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	3
DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLOGÍCO Y PROTECCIÓN SANITARÍA	2
OFICINA ASESORA JURIDICA	4
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	8
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	2
SECRETARÍA GENERAL	17
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	5

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

La encuesta está conformada con las siguientes preguntas y así fue su rango de impacto por cada una de ellas según el plano estadístico del Forms https://forms.office.com/r/bQZ1KWacYx?origin=lprLink realizado por parte del área de Bienestar y Capacitaciones a los servidores de la entidad:

a). EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Este eje tiene como objetivo desarrollar los conocimientos y capacidades de los servidores públicos para contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo desde las instituciones del estado.

Teniendo en cuenta los aprendizajes derivados de la implementación del acuerdo final de paz y lo retos de la Paz Total, se relacionan las siguientes temáticas sugeridas:

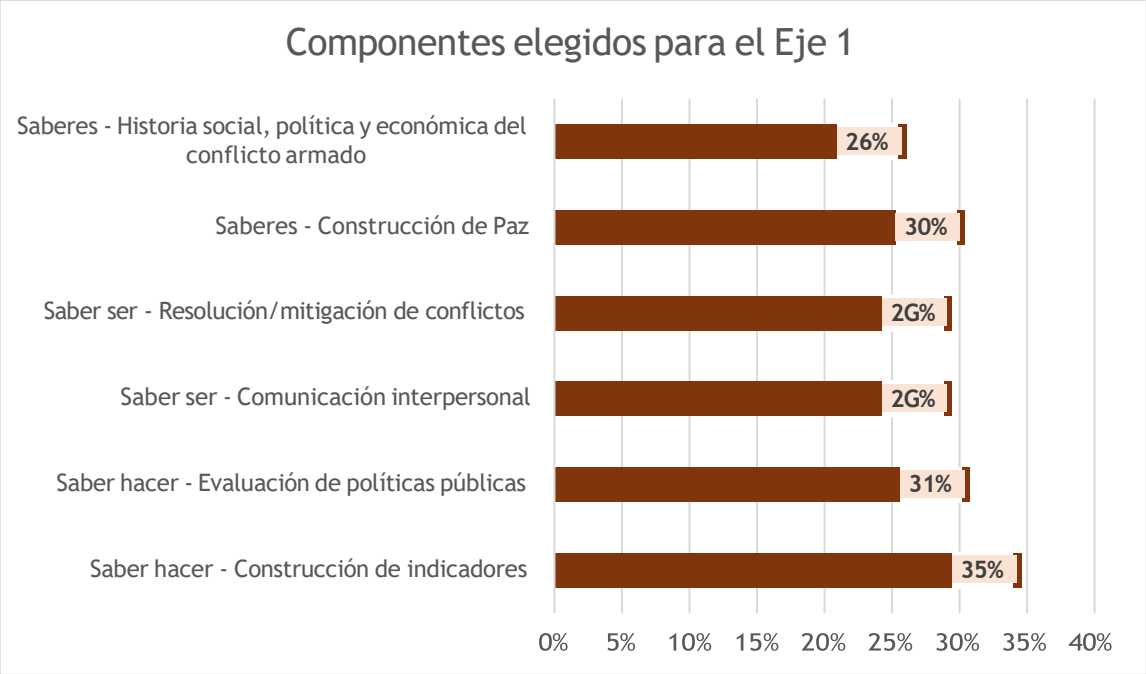
Agricultura

	RESPUESTAS EJE 1	CANTIDAD
1	**Saberes** - Historia social, política y económica del conflicto armado	6
2	**Saberes** - La paz esencia del Gobierno	0
3	**Saberes** - Construcción de Paz	7
4	**Saberes** - Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz	4
5	**Saberes** - Desarme, desmovilización y reintegración	1
6	**Saberes** - Justicia Transicional	1
7	**Saberes** - Reformar institucional para la paz	1
8	**Saberes** - Reparación de las víctimas	3
9	**Saber Hacer** - Gobernabilidad para la paz	2
10	**Saber hacer** - Desarme, desmovilización y reintegración	0
11	**Saber hacer** - Protección y cuidado de las vidas	1
12	**Saber hacer** - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	7
13	**Saber hacer** - Construcción de indicadores	9
14	**Saber hacer** - Evaluación de políticas públicas	8
15	**Saber hacer** - Esquemas asociativos territoriales	2
16	**Saber hacer** - Análisis de impacto normativo sobre paz	1
17	**Saber hacer** - Tramites de paz	2
18	**Saber hacer** - Dialogo y la cooperación: intergeneracionales	0
19	**Saber hacer** - Desigualdad y la exclusión social	1
20	**Saber hacer** - Rendición de cuentas de los acuerdos de paz	0
21	**Saber hacer** - Acceso a la justicia	1
22	**Saber hacer** - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	1
23	**Saber hacer** - Promoción y protección de los derechos humanos	5
24	**Saber hacer** - Lenguaje concordante y no discriminación	1
25	**Saber hacer** - Reparación	1
26	**Saber hacer** - Cultura de la paz	1
27	**Saber hacer** - Participación Ciudadana	0
28	**Saber hacer** - Dialogo ciudadano	1
29	**Saber hacer** - Seguridad Humana	2
30	**Saber hacer** - Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	0
31	**Saber hacer** - Participación ciudadana	2
32	**Saber hacer** - Dialogo ciudadano	1
33	**Saber hacer** - Seguridad Humana	2
34	**Saber hacer** - Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades	2
35	**Saber ser** - Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	0

36	**Saber ser** - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas púbicas	1
37	**Saber ser** - Marco de política de transparencia y gobernanza pública	1
38	**Saber ser** - Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas y las políticas publicas	4
39	**Saber ser** - Resolución/mitigación de conflictos	5
40	**Saber ser** - Comunicación interpersonal	5
41	**Saber ser** - Construcción de redes	1

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se solicitó a los servidores elegir dos opciones por cada tipo de saber, a continuación, se resumen los resultados:



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

b). 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. Este eje 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

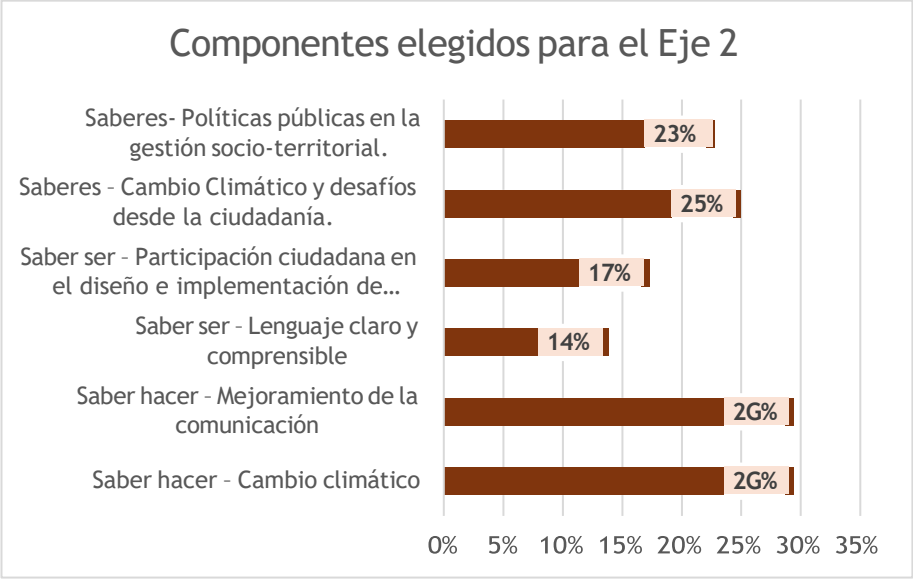
medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

	RESPUESTAS EJE 2	CANTIDAD
1	**Saberes** – Espacio, lugar y territorio.	1
2	**Saberes** – Imaginarios y territorio.	0
3	**Saberes**- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.	3
4	**Saberes**- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.	0
5	**Saberes**- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	10
6	**Saberes** – Energías limpias y conflictos socioambientales.	3
7	**Saberes** – Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.	11
8	**Saberes**- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	2
9	**Saberes** – Enfoque critico en la producción de territorios y territorialidades.	1
10	**Saberes** – Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.	7
11	**Saberes** – Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.	4
12	**Saberes** – Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.	2
13	**Saber hacer** – Incrementos sustanciales en la productividad.	2
14	**Saber hacer –** Minimización de costos	0
15	**Saber hacer** – Mejoramiento de la comunicación	5
16	**Saber hacer** – Ruptura de Fronteras geográficas.	1
17	**Saber hacer** – Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.	1
18	**Saber hacer** – Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	2
19	**Saber hacer** – Territorialidades en clave con la paz total.	1
20	**Saber hacer** – Cambio climático	5
21	**Saber hacer** – Faltan temáticas de medio ambiente.	0
22	**Saber ser** – Lenguaje claro y comprensible	4
23	**Saber ser** – Servicio al ciudadano.	1
24	**Saber ser** – Priorización de la inversión social	1
25	**Saber ser** – Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	5
26	**Saber ser** – Comunicación y lenguajes comunes	2
27	**Saber ser** – Arte y Creatividad.	3
28	**Saber ser** – Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	2

29	**Saber ser** – Comunidades de interés en la gestión territorial.	1
30	**Saber ser** – Goce del espacio y tiempo.	0
31	**Saber ser** – Pensamiento holístico/complejo/sistémico.	2
32	**Saber ser** – Creación en equipo.	1
33	**Saber ser** – Orientación al servicio.	2
34	**Saber ser** – Flexibilidad y adaptación al cambio.	0
35	**Saber ser** – Gestión por resultados.	1
36	**Saber ser** – Formas de interacción	0
37	**Saber ser** – Comunicación asertiva y no violenta.	1
38	**Saber ser** – Diseño centrado en el usuario.	1
39	**Saber ser** – Adaptabilidad al cambio.	0
40	**Saber ser** – Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.	0
41	**Saber ser** – Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	0
42	**Saber ser** – Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.	2
43	**Saber ser** – Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se solicitó a los servidores elegir dos opciones por cada tipo de saber, a continuación, se resumen los resultados:



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

c. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

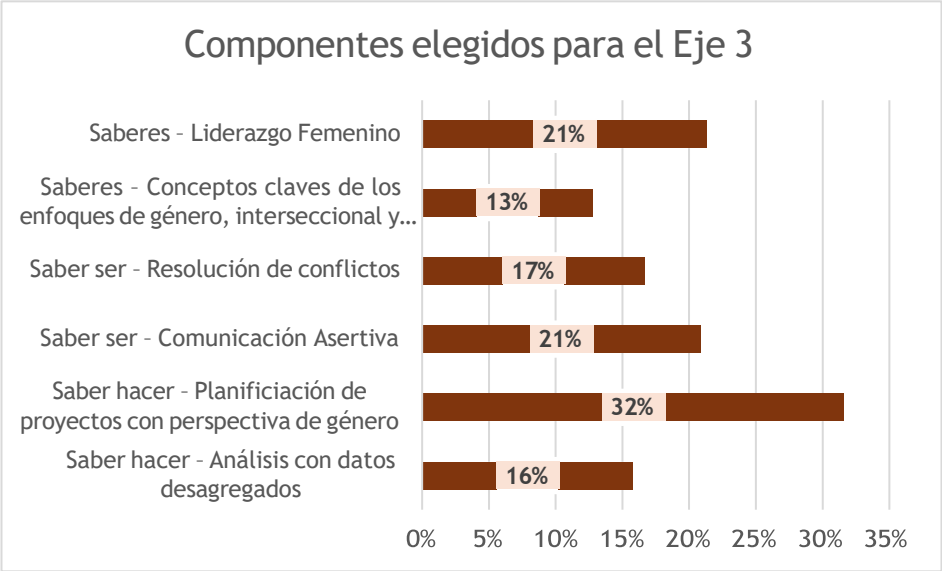
Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de 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.

	RESPUESTAS EJE 3	CANTIDAD
1	**Saberes** – Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.	5
2	**Saberes –** Justicia de género, étnica y racial.	5
3	**Saberes –** Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos	6
4	**Saberes** – Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y Feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio- histórica y política.	6
5	**Saberes** – Violencias basadas en género.	5
6	**Saberes** – Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	3
7	**Saberes** – Decolonialidad y epistemologías.	1
8	**Saberes** – Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	6
9	**Saberes** – Liderazgo Femenino	10
10	**Saber hacer** – Acciones amativas que contribuyan a escenarios incluyentes	0
11	**Saber hacer** – Planificación de proyectos con perspectiva de género	6
12	**Saber hacer** – Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz	0
13	**Saber hacer –** Análisis con datos desagregados	3
14	**Saber hacer** – Generar estadísticas con enfoque de género	2
15	**Saber hacer** – Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)	1
16	**Saber hacer** – Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	0
17	**Saber hacer** – Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	2
18	**Saber hacer** – Mérito e inclusión y diversidad	2
19	**Saber hacer** – Diálogo social	3
20	**Saber ser** – Comunicación Asertiva	5
21	**Saber ser** – Pensamiento crítico y estratégico	4

22	**Saber ser** – Respeto por la diversidad	1
23	**Saber ser** – Conciencia de las desigualdades	0
24	**Saber ser –** Empatía	1
25	**Saber ser** – Creatividad	3
26	**Saber ser** – Apertura a los cambios	0
27	**Saber ser** – Resolución de conflictos	4
28	**Saber ser** – Resiliencia	3
29	**Saber ser** – Tolerancia cero a la violencia de género	1
30	**Saber ser** – Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.	2

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se solicitó a los servidores elegir dos opciones por cada tipo de saber, a continuación, se resumen los resultados:



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

c). 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.

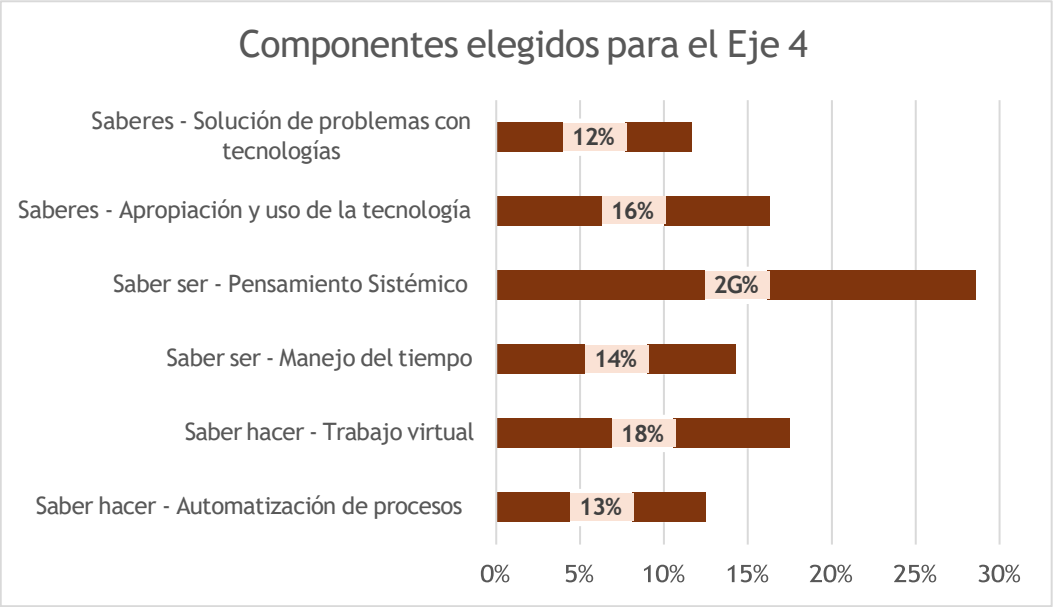
Agricultura

	RESPUESTAS EJE 4	CANTIDAD
1	**Saberes** - Naturaleza y evolución de la tecnología	3
2	**Saberes** - Apropiación y uso de la tecnología	7
3	**Saberes** - Solución de problemas con tecnologías	5
4	**Saberes** - Tecnología y sociedad	2
5	**Saberes** - Big Data	5
6	**Saberes** - Desarrollo de competencias digitales	4
7	**Saberes** - Cuarta Revolución Industrial	3
8	**Saberes** - Smart Cities	0
9	**Saberes** - Gobierno Digital	5
10	**Saberes** - Industria 4.0. y su relación con el Estado	3
11	**Saberes** - Perspectiva internacional	0
12	**Saberes** - Nueva normalidad	1
13	**Saberes -** Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	5
14	**Saber hacer** - Automatización de procesos	5
15	**Saber hacer** - Minimización de costos	0
16	**Saber hacer** - Mejoramiento de la comunicación	0
17	**Saber hacer** - Ruptura de Fronteras geográficas	0
18	**Saber hacer** - Maximización de la eficiencia	2
19	**Saber hacer** - Incrementos sustanciales en la productividad	1
20	**Saber hacer** - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	2
21	**Saber hacer** - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	1
22	**Saber hacer** - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	1
23	**Saber hacer** - Análisis de datos para territorios	2
24	**Saber hacer** - Seguridad digital	1
25	**Saber hacer** – Interoperabilidad	3
26	**Saber hacer** - Trabajo virtual	7
27	**Saber hacer** – Teletrabajo	2
28	**Saber hacer -** Automatización de procesos	2
29	**Saber hacer** - Analítica de Datos	4
30	**Saber hacer** - Programación en Python y R	0
31	**Saber hacer** - Manejo de tecnología Blockchain	3
32	**Saber hacer -** Razonamiento analítico	1
33	**Saber hacer** - Smart Cities y su relación con el Estado	3

34	**Saber ser** - Comunicación y lenguaje tecnológico	1
35	**Saber ser** – Creatividad	0
36	**Saber ser** - Ética en el contexto digital y de manejo de datos	1
37	**Saber ser -** Manejo del tiempo	1
38	**Saber ser -** Pensamiento Sistémico	2
39	**Saber ser** - Trabajo en equipo	0
40	**Saber ser** – Cibercultura	1
41	**Saber ser** - Seguridad digital y de la información	1
42	**Saber ser** - Ética en la IA	0
43	**Saber ser** - Adaptación al cambio	0
44	**Saber ser** - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se solicitó a los servidores elegir dos opciones por cada tipo de saber, a continuación, se resumen los resultados:



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

d). EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público

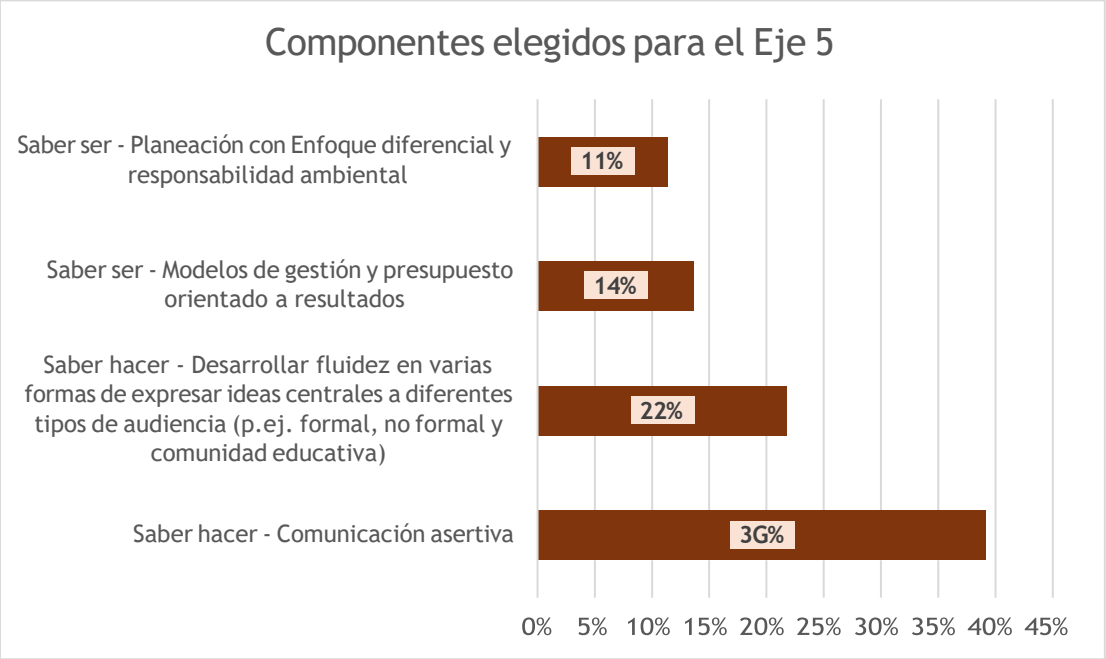
El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras

significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

	RESPUESTAS EJE 5	CANTIDAD
1	**Saber hacer** - Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)	10
2	**Saber hacer** - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo firme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.	4
3	**Saber hacer** - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y Fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.	2
4	**Saber hacer** - Comunicación asertiva	18
5	**Saber hacer** - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	4
6	**Saber hacer** - Programación neurolingüística asociada al entorno público	8
7	**Saber ser** - Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	3
8	**Saber ser** - Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)	1
9	**Saber ser -** Identidad nacional y del servicio público	4
10	**Saber ser** - Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades lo- cales y globales	0
11	**Saber ser** - Conocimiento critico de los medios	3
12	**Saber ser -** Analizar las raíces e impactos actuales de las Fuerzas de denominación	0
13	**Saber ser** - Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	0
14	**Saber ser** - Principios de la Función Pública	3
15	**Saber ser** - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	4
16	**Saber ser** - Participación ciudadana y rendición de cuentas	3
17	**Saber ser** - Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	5
18	**Saber ser** - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	6
19	**Saber ser** - Gobierno abierto	4
20	**Saber ser** - Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	3
21	**Saber ser** – Integridad	0
22	**Saber ser** – Objetividad	1
23	**Saber ser** – Transparencia	1
24	**Saber ser –** Honradez	0
25	**Saber ser** – Imparcialidad	2
26	**Saber ser** – Legalidad	1

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se solicitó a los servidores elegir dos opciones por cada tipo de saber, a continuación, se resumen los resultados:



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

f). EJE 6: Habilidades y competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la Función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

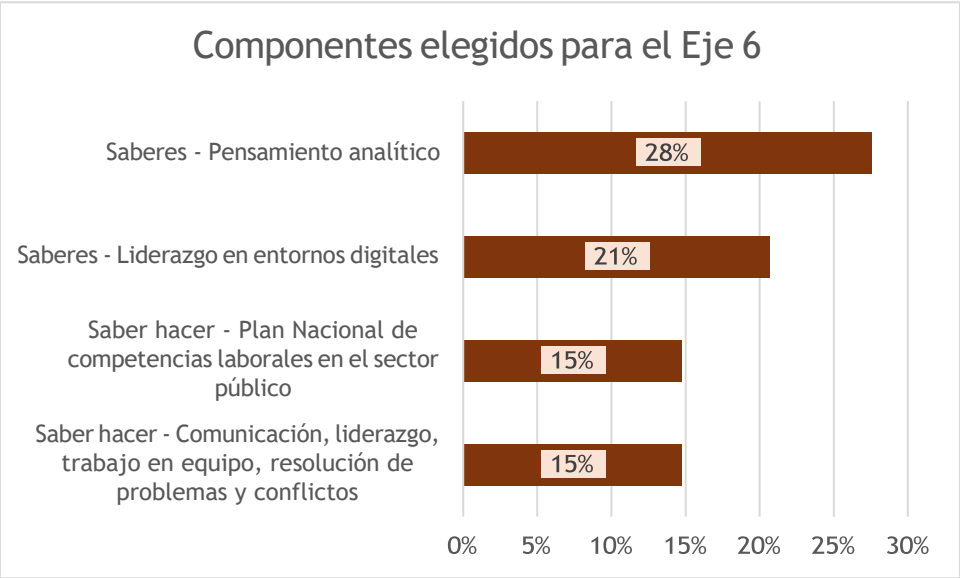
En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

	RESPUESTAS EJE 6	CANTIDAD
1	**Saberes** - Pensamiento analítico	8
2	**Saberes** - Pensamiento critico	1
3	**Saberes** - Comunicación digital	3
4	**Saberes -** Liderazgo en entornos digitales	6

5	**Saberes** - Creatividad e innovación	5
6	**Saberes** - Gestión documental	4
7	**Saberes** - Control Interno definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	2
8	**Saber hacer** - Herramientas para la obtención de resultados	6
9	**Saber hacer** - Comunicación efectiva y asertiva	4
10	**Saber hacer** - Liderazgo efectivo	5
11	**Saber hacer** - Gestión del desarrollo de las personas	0
12	**Saber hacer** - Resolución de conflictos	4
13	**Saber hacer** - Gestión de procedimientos	0
14	**Saber hacer** -Gestión del Talento Humano por Competencias	5
15	**Saber hacer** - Guía referencial Iberoamericana de competencias	0
16	**Saber hacer** - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	9
17	**Saber hacer** - Catálogo de competencias Funcionales	0
18	**Saber hacer** - Aprendizaje continuo	0
19	**Saber hacer** - Orientación a resultados	2
20	**Saber hacer** - Orientación al usuario y a los ciudadanos	2
21	**Saber hacer** - Compromiso con la organización	1
22	**Saber hacer** - Trabajo en equipo	4
23	**Saber hacer** - Adaptación al cambio	0
24	**Saber hacer** - Resiliencia, Tolerancia	6
25	**Saber hacer** - Inteligencia emocional	4
26	**Saber hacer** - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	9

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Teniendo en cuenta que se solicitó a los servidores elegir dos opciones por cada tipo de saber, a continuación, se resumen los resultados:



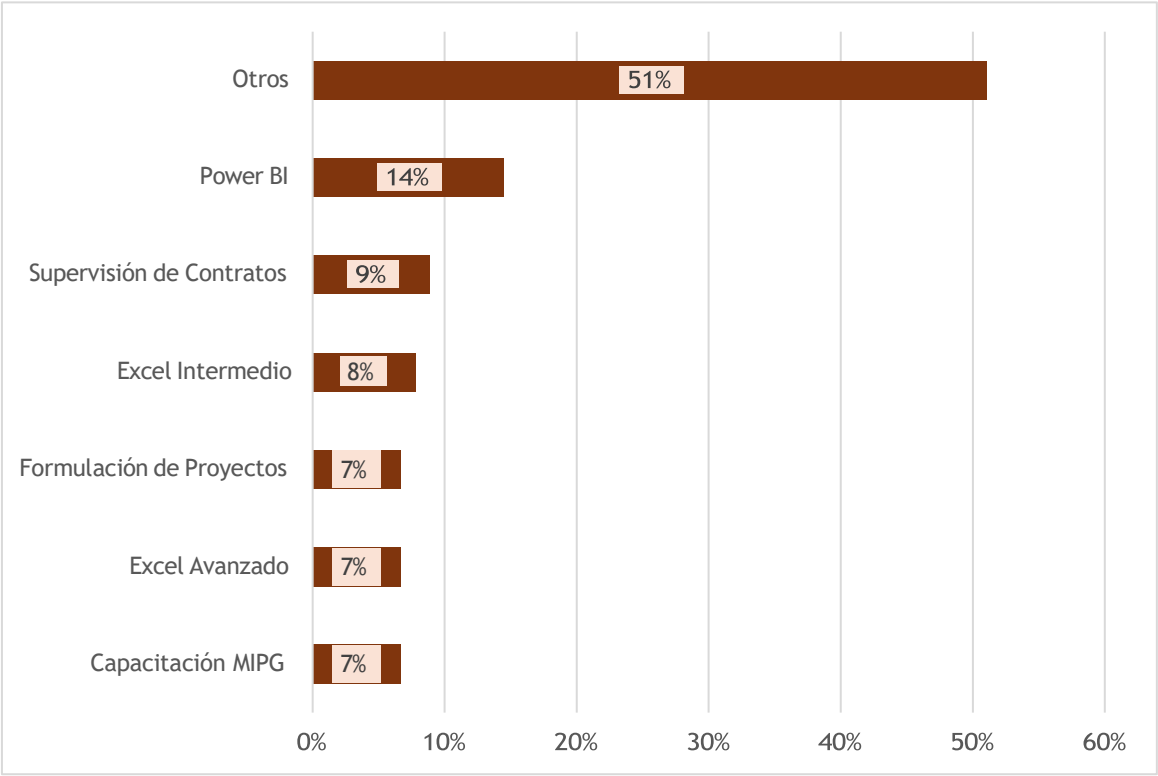
Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Igualmente, se les solicitó a los servidores dar respuesta a la pregunta relacionada con qué áreas considera prioritario reforzar para su desarrollo personal, obteniendo el siguiente resultado:

	RESPUESTAS	CANTIDAD
1	Actualización Tributaria	4
2	Analítica de Datos	2
3	Capacitación MIPG	6
4	Conocimiento procesos de la entidad	4
5	Contratación	4
6	Estrategias manejo de la información	1
7	Excel básico	3
8	Excel Intermedio	7
9	Excel Avanzado	6
10	Presentaciones Power Point	3
11	Formulación de Proyectos	6
12	Normas Internacionales para el ejercicio profesional de auditoria	2
13	Indicadores de Gestión	2
14	Técnicas de Comunicación Escrita y Redacción de Informes	3
15	SIGEP II	2
16	SECOP	3
17	Supervisión de Contratos	8

18	Inglés Básico	3
19	Inglés Intermedio	4
20	Inglés Avanzado	4
21	Actualización en normas de tránsito y riesgos en las vías	0
22	Power BI	13

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

A la solicitud de qué áreas considera prioritario reforzar para su desarrollo personal, el 14% de quienes respondieron la encuesta respondieron que Power BI, tal como se muestra en la Gráfica. Entre los otros se encuentran temas como: Actualización Tributaria
Conocimiento procesos de la entidad, Contratación, Inglés Intermedio, Inglés Avanzado, Excel básico, Presentaciones Power Point, Técnicas de Comunicación Escrita y Redacción de Informes, SECOP e Inglés Básico con bajas puntuaciones.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades realizada a los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural las principales temáticas clasificadas de acuerdo con los Ejes Temáticos propuestos por la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública y por áreas priorizadas para reforzar son los siguientes:

Agricultura

COMPETENCIA-DIMESIÓN	EJES	TEMATICAS SOLICITADAS
Saber hacer	Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de indicadores
Saber hacer		Evaluación de políticas públicas
Saber ser		Comunicación interpersonal
Saber ser		Resolución/mitigación de conflictos
Saberes		Construcción de Paz
Saberes		Historia social, política y económica del conflicto armado
Saber hacer	Eje 2: Territorio, vida y ambiente	Cambio climático
Saber hacer		Mejoramiento de la comunicación
Saber ser		Lenguaje claro y comprensible
Saber ser		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
Saberes		Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
Saberes		Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
Saber hacer	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Análisis con datos desagregados
Saber hacer		Planificación de proyectos con perspectiva de género
Saber ser		Comunicación Asertiva
Saber ser		Resolución de conflictos
Saberes		Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos
Saberes		Liderazgo Femenino
Saber hacer	EJE 4: Transformación digital y cibercultura	Automatización de procesos
Saber hacer		Trabajo virtual
Saber ser		Manejo del tiempo
Saber ser		Pensamiento Sistémico
Saberes		Apropiación y uso de la tecnología
Saberes		Solución de problemas con tecnologías
Saber hacer	EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público	Comunicación asertiva
Saber hacer		Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
Saber ser		Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
Saber ser		Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
Saber hacer	EJE 6: Habilidades y competencias	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Saber hacer		Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
Saberes		Liderazgo en entornos digitales
Saberes		Pensamiento analítico

4.2 DIAGNÓSTICO A LOS JEFES DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE MINAGRICULTURA

Los días 24 de diciembre de 2024, 8, 15 y 16 de enero de 2025, a través del correo de bienestar@minagricutura.gov.co, se invitó mediante memorando No. 2024-311-008788-3 de fecha 24 de diciembre de 2024 a los jefes de las diferentes áreas de la entidad para realizar la encuesta de capacitación y la encuesta de habilidades para la Alta Gerencia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con dos formularios Forms con las preguntas de los instrumentos con el fin de recolectar la información para la elaboración del Plan de Capacitación 2025.

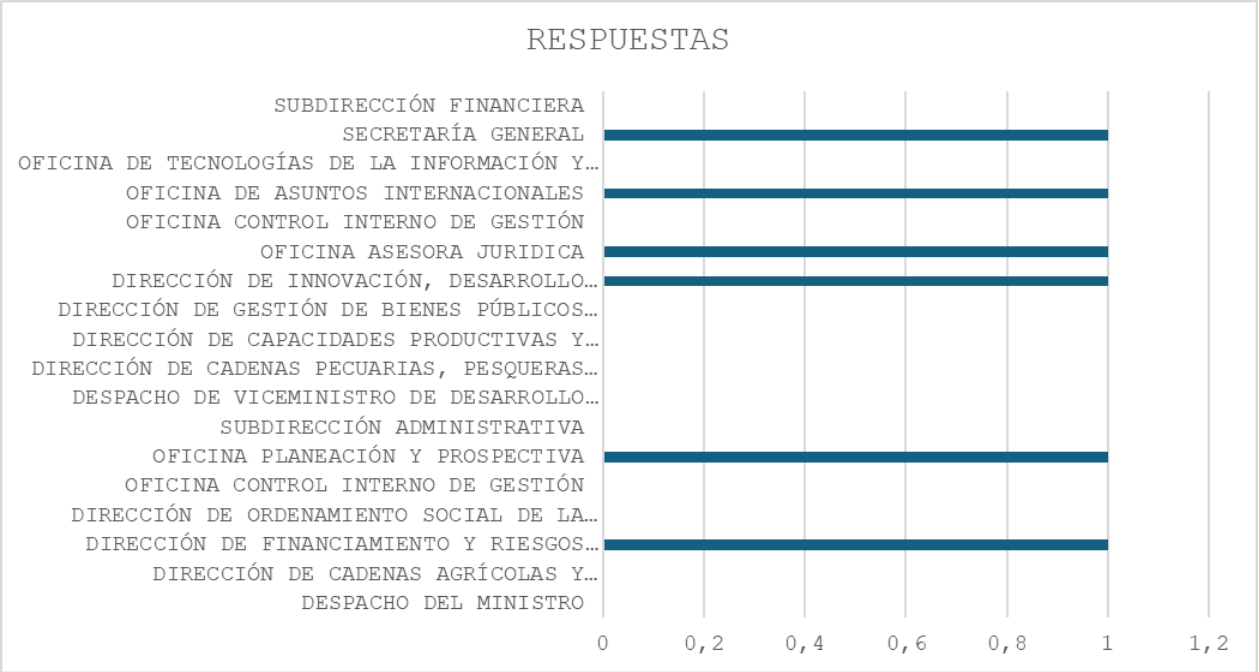
Encuesta Capacitación Directivos: Ejes Temáticos
https://forms.office.com/r/x7fBjWYn7k

Encuesta Habilidades para la Alta Gerencia de MINAGRICULTURA
https://forms.office.com/r/Q0SDHPbkxX

El total de Directivos actualmente en la Entidad es de 18 servidores de Nivel Directivo, Subdirectivas y Jefes de Oficina, del cual 8 directivos realizaron la encuesta Plan de Formación y Capacitación para Directivos 2025.

Desde el despacho de la Ministra se solicitó la inclusión del tema específico de la Reforma Agraria, por lo que se incluye dentro del plan de trabajo a desarrollar en el periodo del 1 de julio al 31 de diciembre de 2025.

Mostrando una participación por direcciones del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, graficado de la siguiente forma:



Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DEPENDENCIAS	RESPUESTAS
DESPACHO DEL MINISTRO	1
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	0
DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	1
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROSPERIDAD RURAL Y USO PRODUCTIVO DEL SUELO	0
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	0
OFICINA PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA	1
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	0
DESPACHO DE VICEMINISTRO DE DESARROLLO RURAL	0
DIRECCIÓN DE CADENAS PECUARIAS, PESQUERAS Y AGRÍCOLAS	0
DIRECCIÓN DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACIÓN DE INGRESOS	0
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	0
DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLOGÍCO Y PROTECCIÓN SANITARÍA	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	1
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	0

OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	0
SECRETARÍA GENERAL	1
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

La encuesta está conformada con las siguientes preguntas por ejes temáticos y así fue su rango de impacto por cada una de ellas según el plano estadístico del Forms Encuesta Plan de Formación y Capacitación para Directivos https://forms.office.com/r/x7fBjWYn7k realizado por parte del área de Bienestar y capacitaciones:

a). EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos

	RESPUESTAS EJE 1	CANTIDAD
1	**Saberes** - Historia social, política y económica del conflicto armado	0
2	**Saberes** - La paz esencia del Gobierno	1
3	**Saberes** - Construcción de Paz	0
4	**Saberes** - Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz	0
5	**Saberes** - Desarme, desmovilización y reintegración	0
6	**Saberes** - Justicia Transicional	0
7	**Saberes** - Reformar institucional para la paz	1
8	**Saberes** - Reparación de las víctimas	0
9	**Saber Hacer** - Gobernabilidad para la paz	0
10	**Saber hacer** - Desarme, desmovilización y reintegración	0
11	**Saber hacer** - Protección y cuidado de las vidas	0
12	**Saber hacer** - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	2
13	**Saber hacer** - Construcción de indicadores	0
14	**Saber hacer** - Evaluación de políticas públicas	0
15	**Saber hacer** - Esquemas asociativos territoriales	0
16	**Saber hacer** - Análisis de impacto normativo sobre paz	0
17	**Saber hacer** - Tramites de paz	1
18	**Saber hacer** - Dialogo y la cooperación: intergeneracionales	0
19	**Saber hacer** - Desigualdad y la exclusión social	0
20	**Saber hacer** - Rendición de cuentas de los acuerdos de paz	0
21	**Saber hacer** - Acceso a la justicia	0
22	**Saber hacer** - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	0

23	**Saber hacer** - Promoción y protección de los derechos humanos	0
24	**Saber hacer** - Lenguaje concordante y no discriminación	0
25	**Saber hacer** – Reparación	0
26	**Saber hacer** - Cultura de la paz	0
27	**Saber hacer** - Participación Ciudadana	1
28	**Saber hacer** - Dialogo ciudadano	0
29	**Saber hacer** - Seguridad Humana	0
30	**Saber hacer** - Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	0
31	**Saber hacer** - Participación ciudadana	0
32	**Saber hacer** - Dialogo ciudadano	0
33	**Saber hacer** - Seguridad Humana	0
34	**Saber hacer** - Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades	0
35	**Saber ser** - Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	0
36	**Saber ser** - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas púbicas	0
37	**Saber ser** - Marco de política de transparencia y gobernanza pública	0
38	**Saber ser** - Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas y las políticas publicas	0
39	**Saber ser** - Resolución/mitigación de conflictos	0
40	**Saber ser** - Comunicación interpersonal	1
41	**Saber ser** - Construcción de redes	0
42	**Saberes** – Reforma Agraria	1

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De acuerdo con la respuesta de la pregunta correspondiente al Eje Paz Total, memoria y derechos humanos, dos (2) directivos respondieron en Saber Hacer Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.

b). Eje 2: Territorio, vida y ambiente

	RESPUESTAS EJE 2	CANTIDAD
1	**Saberes** – Espacio, lugar y territorio.	0
2	**Saberes** – Imaginarios y territorio.	0
3	**Saberes**- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.	0
4	**Saberes**- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.	1
5	**Saberes**- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	0
6	**Saberes** – Energías limpias y conflictos socioambientales.	0
7	**Saberes** – Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.	0

8	**Saberes-** Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	0
9	**Saberes** – Enfoque critico en la producción de territorios y territorialidades.	1
10	**Saberes** – Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.	0
11	**Saberes** – Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.	1
12	**Saberes** – Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.	0
13	**Saber hacer** – Incrementos sustanciales en la productividad.	0
14	**Saber hacer –** Minimización de costos	0
15	**Saber hacer** – Mejoramiento de la comunicación	0
16	**Saber hacer** – Ruptura de Fronteras geográficas.	0
17	**Saber hacer** – Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.	0
18	**Saber hacer** – Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	1
19	**Saber hacer** – Territorialidades en clave con la paz total.	0
20	**Saber hacer** – Cambio climático	0
21	**Saber hacer** – Faltan temáticas de medio ambiente.	0
22	**Saber ser** – Lenguaje claro y comprensible	0
23	**Saber ser** – Servicio al ciudadano.	0
24	**Saber ser** – Priorización de la inversión social	0
25	**Saber ser** – Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	0
26	**Saber ser** – Comunicación y lenguajes comunes	0
27	**Saber ser** – Arte y Creatividad.	0
28	**Saber ser** – Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	0
29	**Saber ser** – Comunidades de interés en la gestión territorial.	0
30	**Saber ser** – Goce del espacio y tiempo.	0
31	**Saber ser** – Pensamiento holístico/complejo/sistémico.	0
32	**Saber ser** – Creación en equipo.	0
33	**Saber ser** – Orientación al servicio.	0
34	**Saber ser** – Flexibilidad y adaptación al cambio.	0
35	**Saber ser** – Gestión por resultados.	0
36	**Saber ser** – Formas de interacción	0
37	**Saber ser** – Comunicación asertiva y no violenta.	2
38	**Saber ser** – Diseño centrado en el usuario.	0
39	**Saber ser** – Adaptabilidad al cambio.	0
40	**Saber ser** – Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.	0
41	**Saber ser** – Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	0
42	**Saber ser** – Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.	0
43	**Saber ser** – Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	0
44	**Saberes –** Reforma Agraria	1

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos

Con dos (2) respuestas por parte de los directivos se evidencia en el Saber Ser la importancia de la Comunicación Asertiva y no violenta.

c). Eje: Mujeres, Inclusión y Diversidad

	RESPUESTAS EJE 3	CANTIDAD
1	**Saberes** – Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.	1
2	**Saberes –** Justicia de género, étnica y racial.	3
3	**Saberes –** Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos	1
4	**Saberes** – Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y Feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio- histórica y política.	0
5	**Saberes** – Violencias basadas en género.	0
6	**Saberes** – Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	0
7	**Saberes** – Decolonialidad y epistemologías.	0
8	**Saberes** – Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	0
9	**Saberes** – Liderazgo Femenino	0
10	**Saber hacer** – Acciones amativas que contribuyan a escenarios incluyentes	0
11	**Saber hacer** – Planificiación de proyectos con perspectiva de género	1
12	**Saber hacer** – Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz	0
13	**Saber hacer –** Análisis con datos desagregados	0
14	**Saber hacer** – Generar estadísticas con enfoque de género	0
15	**Saber hacer** – Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)	0
16	**Saber hacer** – Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	0
17	**Saber hacer** – Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	0
18	**Saber hacer** – Mérito e inclusión y diversidad	0
19	**Saber hacer** – Diálogo social	0
20	**Saber ser** – Comunicación Asertiva	0
21	**Saber ser** – Pensamiento crítico y estratégico	0
22	**Saber ser** – Respeto por la diversidad	0
23	**Saber ser** – Conciencia de las desigualdades	0
24	**Saber ser –** Empatía	0
25	**Saber ser** – Creatividad	1
26	**Saber ser** – Apertura a los cambios	0

27	**Saber ser** – Resolución de conflictos	0
28	**Saber ser** – Resiliencia	0
29	**Saber ser** – Tolerancia cero a la violencia de género	0
30	**Saber ser** – Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

En respuesta al Eje Mujeres, inclusión y diversidad 3 directivos dieron respuesta en la competencia Saberes el tema de Justicia, género, étnica y radical.

d). EJE 4: Transformación digital y cibercultura

	RESPÚESTAS EJE 4	CANTIDAD
1	**Saberes** - Naturaleza y evolución de la tecnología	1
2	**Saberes** - Apropiación y uso de la tecnología	0
3	**Saberes** - Solución de problemas con tecnologías	0
4	**Saberes** - Tecnología y sociedad	0
5	**Saberes** - Big Data	1
6	**Saberes** - Desarrollo de competencias digitales	1
7	**Saberes** - Cuarta Revolución Industrial	0
8	**Saberes** - Smart Cities	0
9	**Saberes** - Gobierno Digital	0
10	**Saberes** - Industria 4.0. y su relación con el Estado	1
11	**Saberes** - Perspectiva internacional	0
12	**Saberes** - Nueva normalidad	0
13	**Saberes -** Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	0
14	**Saber hacer** - Automatización de procesos	0
15	**Saber hacer** - Minimización de costos	0
16	**Saber hacer** - Mejoramiento de la comunicación	0
17	**Saber hacer** - Ruptura de Fronteras geográficas	0
18	**Saber hacer** - Maximización de la eficiencia	0
19	**Saber hacer** - Incrementos sustanciales en la productividad	0
20	**Saber hacer** - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	0
21	**Saber hacer** - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	0
22	**Saber hacer** - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	0
23	**Saber hacer** - Análisis de datos para territorios	1
24	**Saber hacer** - Seguridad digital	0
25	**Saber hacer** - Interoperabilidad	0

26	**Saber hacer** - Trabajo virtual	1
27	**Saber hacer** - Teletrabajo	0
28	**Saber hacer -** Automatización de procesos	0
29	**Saber hacer** - Analítica de Datos	1
30	**Saber hacer** - Programación en Python y R	0
31	**Saber hacer** - Manejo de tecnología Blockchain	0
32	**Saber hacer -** Razonamiento analítico	0
33	**Saber hacer** - Smart Cities y su relación con el Estado	0
34	**Saber ser** - Comunicación y lenguaje tecnológico	0
35	**Saber ser** - Creatividad	0
36	**Saber ser** - Ética en el contexto digital y de manejo de datos	0
37	**Saber ser -** Manejo del tiempo	0
38	**Saber ser -** Pensamiento Sistémico	0
39	**Saber ser** - Trabajo en equipo	0
40	**Saber ser** - Cibercultura	0
41	**Saber ser** - Seguridad digital y de la información	0
42	**Saber ser** - Ética en la IA	0
43	**Saber ser** - Adaptación al cambio	0
44	**Saber ser** - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.	1

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Respecto al Eje de Transformación digital y cibercultura Según la gráfica anterior se evidencia que la respuesta por parte de los directivos se evidencia en las siguientes dimensiones: Saberes - Naturaleza y evolución de la tecnología - Saberes - Big Data - Saberes - Desarrollo de competencias digitales - Saberes - Industria 4.0. Y su relación con el Estado - Saber hacer - Análisis de datos para territorios - Trabajo virtual - Saber ser - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo, cada una con 1 respuesta.

e). EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público

	RESPUESTAS EJE 5	CANTIDAD
1	**Saber hacer** - Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)	3
2	**Saber hacer** - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo firme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.	0
3	**Saber hacer** - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y Fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.	0
4	**Saber hacer** - Comunicación asertiva	0
5	**Saber hacer** - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	0

6	**Saber hacer** - Programación neurolingüística asociada al entorno público	0
7	**Saber ser** - Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	0
8	**Saber ser** - Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)	0
9	**Saber ser -** Identidad nacional y del servicio público	0
10	**Saber ser** - Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades lo- cales y globales	0
11	**Saber ser** - Conocimiento critico de los medios	0
12	**Saber ser -** Analizar las raíces e impactos actuales de las Fuerzas de denominación	0
13	**Saber ser** - Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	0
14	**Saber ser** - Principios de la Función Pública	1
15	**Saber ser** - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	0
16	**Saber ser** - Participación ciudadana y rendición de cuentas	0
17	**Saber ser** - Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	0
18	**Saber ser** - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	3
19	**Saber ser** - Gobierno abierto	0
20	**Saber ser** - Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	0
21	**Saber ser** - Integridad	0
22	**Saber ser** - Objetividad	0
23	**Saber ser** - Transparencia	0
24	**Saber ser -** Honradez	0
25	**Saber ser** - Imparcialidad	0
26	**Saber ser** - Legalidad	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

En respuesta al eje 5 relacionado Probidad, ética e identidad de lo público, las respuestas de los directivos en el componente de; **Saber hacer** - Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) y **Saber ser** - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados, con 3 respuestas cada una.

	RESPÚESTAS EJE 6	CANTIDAD
1	**Saberes** - Pensamiento analítico	1
2	**Saberes** - Pensamiento critico	1
3	**Saberes** - Comunicación digital	0
4	**Saberes -** Liderazgo en entornos digitales	1
5	**Saberes** - Creatividad e innovación	1
6	**Saberes** - Gestión documental	0
7	**Saberes** - Control Interno definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	0

8	**Saber hacer** - Herramientas para la obtención de resultados	0
9	**Saber hacer** - Comunicación efectiva y asertiva	0
10	**Saber hacer** - Liderazgo efectivo	0
11	**Saber hacer** - Gestión del desarrollo de las personas	0
12	**Saber hacer** - Resolución de conflictos	1
13	**Saber hacer** - Gestión de procedimientos	1
14	**Saber hacer** -Gestión del Talento Humano por Competencias	0
15	**Saber hacer** - Guía referencial Iberoamericana de competencias	0
16	**Saber hacer** - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	0
17	**Saber hacer** - Catálogo de competencias Funcionales	0
18	**Saber hacer** - Aprendizaje continuo	0
19	**Saber hacer** - Orientación a resultados	0
20	**Saber hacer** - Orientación al usuario y a los ciudadanos	0
21	**Saber hacer** - Compromiso con la organización	0
22	**Saber hacer** - Trabajo en equipo	0
23	**Saber hacer** - Adaptación al cambio	0
24	**Saber hacer** - Resiliencia, Tolerancia	0
25	**Saber hacer** - Inteligencia emocional	0
26	**Saber hacer** - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

De acuerdo con la gráfica anterior relacionado con el eje 6, los directivos cada uno con 1 respuesta respondieron que los Saberes - Pensamiento analítico - Saberes - Pensamiento crítico - Saberes - Liderazgo en entornos digitales - Saberes - Creatividad e innovación - Saber hacer - Resolución de conflictos - Saber hacer - Gestión de procedimientos; son las necesarias para continuar con la gestión en la entidad.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades realizada a los Directivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural las principales temáticas clasificadas de acuerdo con los Ejes Temáticos propuestos por la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública y la solicitud expresa de la Ministra, se incluyen los siguientes temas:

EJES	COMPETENCIA-DIMESIÓN	TEMATICAS SOLICITADAS
1: Paz total, memoria y derechos humanos	Saber Hacer	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño Reforma agraria
2: Territorio, vida y ambiente	Saber Ser	Comunicación asertiva y no violenta Reforma Agraria

3. Mujerea, Inclusión y División	Saberes	Justicia de género, étnica y racial
4. Transformación Digital y cibercultura	Saberes	Big Data
	Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Saberes	Desarrollo de Competencias Digitales
	Saberes	Industria 4.0 y su relación con el Estado
	Saber Hacer	Análisis de datos para territorios
	Saber Hacer	Trabajo virtual
	Saber Ser	Resolución de Conflictos
	Saber Ser	Autonomía en la toma de decisiones
	Saber Ser	trabajo colaborativo y en equipo
5. Probidad, ética e identidad de lo público	Saber Hacer	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Saber Ser	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
6. Habilidades y competencias	Saberes	Pensamiento analítico
		Pensamiento critico
		Liderazgo en entornos digitales
		Creatividad e innovación
	Saber hacer	Resolución de conflictos
		Gestión de procedimientos

Igualmente, se les solicitó a los directivos enunciar una capacitación que requieran según los temas y necesidades de su dependencia obteniendo los siguientes resultados:

- Acciones Constitucionales y el derecho de petición
- Código General Disciplinario
- Supervisión Contractual
- Actualización tributaria
- Power Bi
- Capacitación en Sistemas de Alimentación y Sostenibilidad
- Banca Digital e inteligencia artificial
- Habilidades Gerenciales de Gestión Pública

4.3 ENCUESTA PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS

El objetivo de la realización de la encuesta de Habilidades para la Alta Gerencia a los directivos de la entidad es con el propósito de conocer las necesidades de habilidades gerenciales con el objetivo de fortalecer los conocimientos sobre finanzas públicas, gobierno, estado, comunicación y gestión estratégica entre otras:

Para obtener el diagnóstico de la encuesta solamente se contó con un 22% de participación de los directivos:

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

DEPENDENCIAS	RESPUESTAS
DESPACHO DEL MINISTRO	1
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	0
DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	1
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROSPERIDAD RURAL Y USO PRODUCTIVO DEL SUELO	0
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	0
OFICINA PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA	0
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1

DESPACHO DE VICEMINISTRO DE DESARROLLO RURAL	0
DIRECCIÓN DE CADENAS PECUARIAS, PESQUERAS Y AGRÍCOLAS	0
DIRECCIÓN DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACIÓN DE INGRESOS	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	0
DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLOGÍCO Y PROTECCIÓN SANITARÍA	0
OFICINA ASESORA JURIDICA	0
OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	1
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	0
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	0
SECRETARÍA GENERAL	0
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	0

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

a). Línea 1: Habilidades para la alta Dirección Publica

Se orienta a fortalecer las capacitaciones gerenciales de los altos directivos del estado colombiano y se dispone como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

	Línea 1: Habilidades para la alta Dirección Publica	CANTIDAD
1	**Comunicación Pública y de gobierno -** Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.	1
2	**Gestión Integral Contractual -** Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la Forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.	1
3	**Gestión Estratégica Finanzas Públicas-** Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros	1
4	**Modelo Integrado de Planeación y Gestión –** MIPG - Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas	1

	de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.	

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Como se evidencia en las respuestas más equivalente por los funcionarios de nivel directivo que realizaron la encuesta; para **la Línea 1: Habilidades para la alta Dirección Pública**, son las respuestas; **Comunicación Pública y de Gobierno - Gestión Integral Contractual - Gestión Estratégica Finanzas Públicas - Gobierno, Estado y Administración Pública.**

b). Asunto estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que demanda del plan Nacional de Desarrollo y de los planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

	Línea2: Asunto estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social	CANTIDAD
1	**Gobierno para la nueva ruralidad -** Orientada a generar lineamientos de política para Fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que Faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos	1
2	**Gobierno tradicional y propio -** Orientada a Fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el Fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.	1
3	**Gobierno para el cambio climático -** Orientada a Fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas Forestales, entre otras medidas.	1
4	**Planeación para el desarrollo territorial -** Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión Fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.	1

Fuente: encuesta de detección de necesidades de capacitación 2025 a Directivos
Subdirección Administrativa-Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

En segundo lugar, como se evidencia que la respuesta más equivalente por los funcionarios de nivel directivo que realizaron la encuesta; para **Línea 2: Asunto estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social**, son las respuestas; **Gobierno para la nueva ruralidad - Gobierno**

tradicional y propio - Gobierno para el cambio climático - Planeación para el desarrollo territorial.

5. OTROS ASPECTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

5.1 INDUCCIÓN A FUNCIONARIOS

La inducción es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo, de conformidad con el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, es por esto que el Ministerio de Agricultura desarrolla la Inducción para los servidores públicos que ingresen a la Entidad, teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

1. Familiarizar al funcionario con la organización, la dependencia para la cual se encuentra laborando, sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
2. Crear identidad y sentido de pertenencia del empleado frente a la Entidad.
3. Advertir acerca de las normas relativas a las inhabilidades e incompatibilidades del servidor y sobre las normas que previenen y reprimen la corrupción.
4. Preparar al funcionario en el conocimiento y utilización de las herramientas informáticas que utiliza la Entidad.

Para la inducción de un servidor no se contempla presupuesto, ya que esta actividad se desarrolla a costo cero para la Entidad.

Esta inducción se realizará en un plazo no mayor a un mes a partir de la fecha de la posesión del nuevo servidor, teniendo en cuenta el procedimiento definido en el Manual de Elaboración y Ejecución de Planes de Capacitación, Bienestar e Incentivos.

5.2 INDUCCIÓN A CONTRATISTAS

Dentro de la Entidad, se realizará inducción a contratistas de prestación de servicios profesionales; persona natural, una (1) vez en cada trimestre de manera virtual, de acuerdo con el cronograma que se establezca en el PIC.

Esta inducción se realiza con el fin de vincular a los contratistas a los procesos de seguridad y salud en el trabajo.

En este caso se aplica la evaluación a la inducción sobre el SST para medir su eficacia

5.3 REINDUCCIÓN

La Reinducción dentro de la Entidad se realiza cada dos (2) años, para la cual para la vigencia 2025 se llevará a cabo únicamente si se presenta algún cambio en la entidad, dado que esta fue realizada en el año 2024, con alcance a todos los servidores del Ministerio, comprende información que se considera de interés general e importante para la gestión administrativa y operativa de los procesos del Ministerio.

Se puede llevar a cabo de forma presencial o virtual de acuerdo como sea determinado por la Administración de la Entidad en su momento.

Queda como registro el listado de asistencia y la encuesta de impacto de la actividad, lo cual debe ser registrado en un informe consolidado del proceso y sus resultados.

5.4 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

5.5 ENTRENAMIENTO EN EL CARGO

El entrenamiento en el puesto de trabajo es una modalidad de capacitación al nuevo servidor que ingresa a la Entidad o ha sido encargado en nuevo empleo, se realiza con el fin de brindarle las herramientas y recursos que le permitan desarrollar adecuadamente su labor y cumplir satisfactoriamente con las funciones que le han sido asignadas. Aplica para servidores que ingresan a la Entidad y para servidores que son trasladados o encargados en un nuevo empleo en el nivel asistencial, técnico o profesional.

El registro del entrenamiento se realizará en el formato FR-MN-001, para el cual el Superior inmediato y el nuevo servidor deberán garantizar el entrenamiento y la entrega de este formato a Talento Humano en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario, a partir del ingreso del funcionario o posesión en el encargo.

El funcionario designado de la Inducción dentro del Grupo de Talento Humano será el responsable de iniciar el diligenciamiento del formato y presentar el nuevo servidor al jefe inmediato, con el fin de orientarlos sobre el registro de la información en el formato y en el entrenamiento en sí, para que una vez concluido este proceso sea entregado totalmente diligenciado y firmado al GTH con el propósito de que repose en su historia laboral.

6. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Durante la vigencia 2025 se realizará seguimiento a través del indicador determinado en el Plan de Acción Institucional, así:

MIPG	DECRETO 612	PRODUCTO	CODIGO ACTIVIDAD	META 2025	MetaT1	MetaT2	MetaT3	MetaT4
4. Talento Humano	4. Plan Institucional de Capacitación	Implementar el Plan Institucional de capacitación	GTH2	100	20	25	35	20

Otros medios de seguimiento y evaluación:

Adicional al indicador mencionado anteriormente, se llevará una matriz de seguimiento de actividades mes a mes que registrará las actividades, fechas, ejes temáticos, actividades, participantes por nivel jerárquico, presupuesto asignado y total de participantes. A través del tablero de control estructurado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se mostrarán los resultados, así:

Fuente: Tablero de Control Indicadores de Gestión 2024 / Micrositio GTH

7. PLAN Y CRONOGRAMA DE TRABAJO VIGENCIA 2025

Ver anexo el cronograma detallado de trabajo

8. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025, 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 SENA e instituciones de educativas de educación formal y no formal.

9. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa / Grupo de Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, es el encargado de identificar las necesidades de capacitación y realizar las gestiones necesarias para la concertación e implementación de contenidos previstos en el PIC. Así mismo ejecutar las actividades y aplicar el seguimiento y evaluación.

Lilliana María Calle Carvajal

Firmado digitalmente por Lilliana María Calle Carvajal

LILLIANA MARÍA CALLE CARVAJAL
Subdirectora Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2025	Creación del plan 2025
02	27/06/2025	Inclusión de capacitaciones relacionadas con la reforma agraria

Elaboró: Flor Alba Rocha C.

Revisó: Diana Sánchez

ANEXO

PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA PIC 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Agricultura

META DE CUMPLIMIENTO		100%					Meta PAI
META PAI		100%					
ETAPA	META	PONDERACIÓN	ACTIVIDAD/ EJES	RESPONSABLE	RECURSOS/COMPETENCIA/DIMENSIÓN	NOMBRE CURSO/SEMINARIO/DIPLOMADO/SOCIALIZACIÓN/CHARLA	PRESUPUESTO PROGRAMADO
			Solicitud CDP	Coordinador(a) Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Abogado asignado	Formato y Envío correo Electrónico		
			Diagnósticos de r	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Encuesta Informe carpeta insumos elaboración Plan de Capacitación		
			Consolidación de	Técnico, Auxiliar Administrativo	Informe carpeta insumos elaboración Plan de Capacitación		
PLANEACIÓN	20%	25%	Ajustes al Plan de	Coordinador(a) Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Abogado asignado	Documento Final del Plan de Capacitación Publicado		$ 40.000.000
			Publicación Plan de Capacitación 2025 en la Página Web del Ministerio 31 de enero de 2025 a más tardar	Tencico, Auxiliar Administrativo y Oficina de las TICS	Documento Publicado 31 de enero de 2025 en la Página Web del ministrio		
			Solicitud Cotizaciones Capacitaciones	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Lissette Rodelo		
			Estudios Previos	Abogado asignado por la coordinación con apoyo del técnico	Lissette Rodelo		

ACTIVIDAD/ EJES	20%												25%												25%												10%											
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Solicitud CDP	1																																															
Diagnósticos de r		1																																														
Consolidación de		1																																														
Ajustes al Plan de		1																																														
Publicación Plan de Capacitación 2025 en la Página Web del Ministerio 31 de enero de 2025 a más tardar				1																																												
Solicitud Cotizaciones Capacitaciones				1														1																														
Estudios Previos					1																																											

			Contratación	Abogado asignado por la coordinación con apoyo del técnico - Grupo de Contratos	Lissette Rodelo - Flor Alba Rocha									1																																									
			Eje1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saber Hacer:** Construcción de indicadores	Diseño y construcción de indicadores								1																																									
					Saberes: Constru	Capacitación																					1																												
				Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saber Ser:** Comunicación Interpersonal/Resolución/mitigación de Conflictos															1																																		
			EJE 2: Territorio,	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saber Hacer**: Mejoramiento de la comunicación															1																																		
					Saber Ser: Lenguaje Claro y Comprensible															1																																		
			Eje 3: Mujeres, Inclusión y División	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saber ser**: Comunicación Asertiva															1																																		
					Saber Ser: Resolución de Conflictos															1																																		
			Eje 4: Transformación Digital y cibercultura	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saber Ser**:Pensamiento Sistemático															1																																		
			Eje 5: Probiedad, Ética, e Identidad de lo Público		**Saber Hacer:** Desarrollar con fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes (tipos de audienciap.ej. Formal, no Formal y comunidad educativa)	Programa Formación del Servidor Público														1																																		
			Eje 6: Habilidades y Competencias	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saber Hacer**: Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, Resolución de Problemas y conflictos.															1																																		
					Saber Hacer: Plan Nacional de Competencias laborales en el sector públicos															1																																		

EJECUCIÓN	50%	63%			**Saberes**: pensamiento analítico		
			Eje 3: Mujeres, In	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saberes**: Conceptos Claves de los enfoques de gÉnero, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos	Competencias en Diversidad e Inclusión	
			Eje 3: Mujeres, Inclusión y División		**Saberes**: Liderazg	Charla Historias de la lucha feminista y equidad de género (1 hora) / Charla Derechos de las mujeres (1 hora)	
			Actividades prioritarias de reforzamiento servidores	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Supervisión de Contratos	Proceso de contratación	
				Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	Power Bi	Aliados estratégicos (Cja, SENA, DAFP, ESAP)	
					Excel Intermedio		
					Excel Avanzado		
					Presentaciones Power Point		
					Capacitación MIP		
			CAPACITACIONES NIVEL DIRECTIVO Eje 3: Mujeres, Inclusióny División	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saberes**: Hacer: Justicia de g(enero, étnica y racial	Charla Historias de la lucha feminista y equidad de género (1 hora) / Charla Derechos de las mujeres (1 hora)	
			Eje 2: Terriotrio, Vida y Ambiente		**Saber Ser**: Comunicación Asertiva y no Violenta	Competencias para líderes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	
			Eje 4: Transformación Digital y cibercultura		**Saber Ser**: Resolución de Conflictos		
			Eje 5: Probiedad, Ética, e Identidad de lo Público	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Sabe rHacer**: Desarrollo fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. Formal, no formal y comunidad educativa)		

					Saber Hacer: Pensamiento Analítico			
			Eje 6: Habilidades y Competencias	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saberes**: Pensamiento crítico			
					Saberes: Resolución de Conclicto			
			Eje 4: Transformación Digital y cibercultura	Tencico, Auxiliar Administrativo - Aliado Estratégico	**Saberes**: Big Data	Análisis de datos y Big Data		
			Tematicas Solicitadas Directivos	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Modelo Integrado de Planeación MIPG	MIPG - DAFP **Curso Todo el año**		
			INDUCCIÓN	Tencico, Auxiliar Administrativo,/ SG-SST	Inducción			
			CÓDIGO DE INTEGRIDAD/CONFLICTO DE INTERESES	Tencico, Auxiliar Administrativo,/ SG-SST	Código de Integridad/Conflicto de intereses			
			CONVENIO DAFP -SENA	Tencico, Auxiliar Administrativo- **SUJETO A APERTURA POR PARTE DEL DAFP Y SENA**	Programa de Bilingüismo	Programa DAFP-SENA		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10%	12%	Seguimiento indi	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Seguimiento al cronograma de actividades			
			Informe semestra	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Seguimiento al cronograma de actividades			
			Resultado autodiagnostico MIPG al 31 de diciembre de 2025	Tencico, Auxiliar Administrativo,	Seguimiento al cronograma de actividades			