Agricultura

Agricultura

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

31 DE ENERO DE 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
Lilliana María Calle Carvajal

1. INTRODUCCIÓN 2
2. GLOSARIO 2
3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL 4
4. MARCO ESTRATÉGICO 5
4.1. OBJETIVO GENERAL: 5
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5
4.3. BENEFICIARIOS: 6
4.4. EJES TEMÁTICOS ACORDES AL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030 6
4.5. ENFOQUE PEDAGÓGICO 8
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos 9
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente 10
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 15
5.1. APLICACIÓN Y TABULACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS SERVIDORES 15
5.2. DIAGNÓSTICO A LOS JEFES DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE MINAGRICULTURA ... 28
5.3. ENCUESTA EDI DEL DANE APLICADA EN LA VIGENCIA 2024 30
5.4. REQUERIMIENTOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 33
5.5. ACUERDO COLECTIVO 2025-2027 SINTRAMINAGRO-MINAGRICULTURA 33
6. OTROS ASPECTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 34
6.1. INDUCCIÓN A FUNCIONARIOS 34
6.2. INDUCCIÓN A CONTRATISTAS 34
6.3. REINDUCCIÓN 35
6.4. PROGRAMA DE BILINGÜISMO 35
6.5. ENTRENAMIENTO EN EL CARGO 35
7. INDICADOR DE SEGUIMIENTO 36
7.1. OTROS MEDIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: 36
8. PLAN Y CRONOGRAMA DE TRABAJO VIGENCIA 2026 37
9. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO 37
10. RESPONSABLES 38

1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los lineamientos y consideraciones generales analizados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, dirigido a sus servidores públicos, para la vigencia 2026. El plan 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 2023-2030; 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 2026 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 2024-2025.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2025.
- Encuesta de Desempeño institucional (EDI) realizada por el DANE aplicada en la vigencia 2024.
- Encuesta remitida a servidores 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 2026.

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 permiten 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 rige 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 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).

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. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

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 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 expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”
	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030

4. MARCO ESTRATÉGICO

4.1. 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.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

4.2.2. 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.

4.2.3. Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

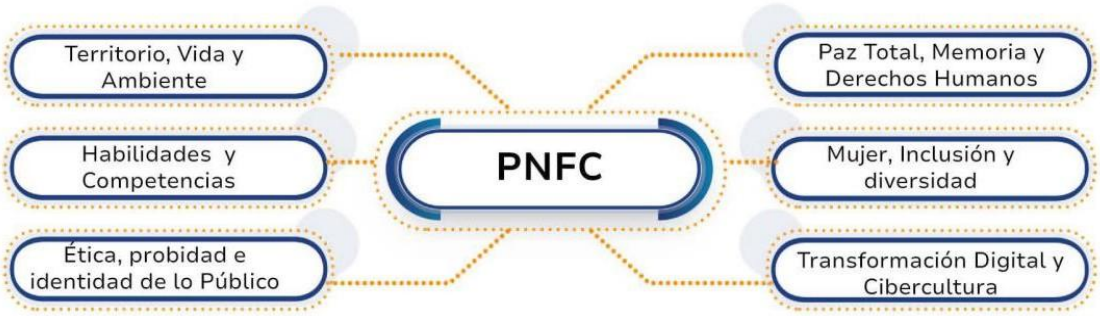
4.2.4. Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

4.3. BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios todos los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y para algunas charlas, socializaciones, inducción de SST se podrán incluir los contratistas.

4.4. 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.

4.5. 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:

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.

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

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 crítico 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 crítico
	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

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2026, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

a) La aplicación y tabulación de la encuesta de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos del MADR

b) Encuesta Plan de formación a los Directivos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

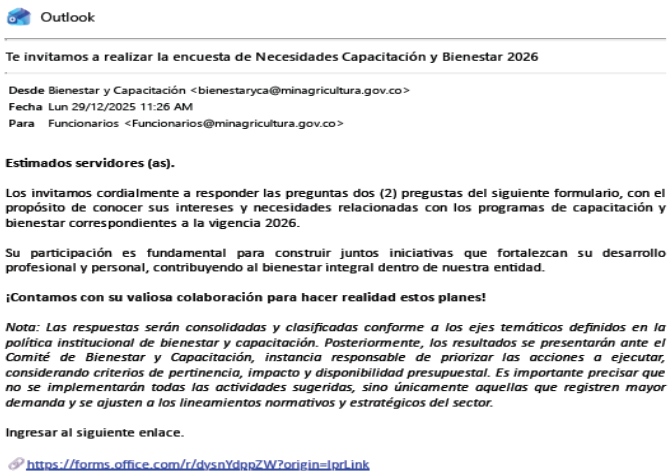
c) La Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

d) Encuesta interna de satisfacción de la gestión de Talento Humano.

e) Requerimientos de la Gestión del Talento Humano

5.1. APLICACIÓN Y TABULACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS SERVIDORES

Los días 2, 29 y 30 de diciembre de 2025, a través del correo de bienestar@minagricutura.gov.co, se remitió invitación y formulario Forms con el siguiente link: https://forms.office.com/r/dysnYdppZW?origin=lprLink, a los servidores de la entidad, con el fin de recolectar la información para la elaboración del Plan de Capacitación 2026.



Outlook

Te invitamos a realizar la encuesta de Necesidades Capacitación y Bienestar 2026

Desde Bienestar y Capacitación <bienestaryca@minagricultura.gov.co>
Fecha Lun 29/12/2025 11:26 AM
Para Funcionarios <Funcionarios@minagricultura.gov.co>

Estimados servidores (as).

Los invitamos cordialmente a responder las preguntas dos (2) pregustas del siguiente formulario, con el propósito de conocer sus intereses y necesidades relacionadas con los programas de capacitación y bienestar correspondientes a la vigencia 2026.

Su participación es fundamental para construir juntos iniciativas que fortalezcan su desarrollo profesional y personal, contribuyendo al bienestar integral dentro de nuestra entidad.

¡Contamos con su valiosa colaboración para hacer realidad estos planes!

Nota: Las respuestas serán consolidadas y clasificadas conforme a los ejes temáticos definidos en la política institucional de bienestar y capacitación. Posteriormente, los resultados se presentarán ante el Comité de Bienestar y Capacitación, instancia responsable de priorizar las acciones a ejecutar, considerando criterios de pertinencia, impacto y disponibilidad presupuestal. Es importante precisar que no se implementarán todas las actividades sugeridas, sino únicamente aquellas que registren mayor demanda y se ajusten a los lineamientos normativos y estratégicos del sector.

Ingresar al siguiente enlace.

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

La planta efectiva de trabajadores actualmente cuenta con 234 servidores, de los cuales 57, que representan el 24% de la planta efectiva realizaron la encuesta del Plan de Capacitación 2026.

La encuesta aplicada se estructuró mediante una pregunta de carácter estratégica, diseñada para identificar la priorización de capacitación de los servidores y servidoras de la entidad, permitiendo orientar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) al fortalecimiento de las debilidades identificadas en las respuestas dadas por los colaboradores.

Las respuestas recibidas de la encuesta de satisfacción se clasificaron por ejes temáticos y se consolidó la información para estructurar el PIC 2026.

La siguiente tabla muestra las respuestas recibidas por los servidores de cada dependencia y la cantidad de servidores que respondieron por dicha dependencia. En resumen se tiene:

DEPENDENCIAS	RESPUESTAS
CONTROL INTERNO	1
DESPACHO MINISTRA	2
DESPACHO VICEMINISTERIO DE DESARROLLO RURAL	2
DIRECCIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	4
DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES	2
DIRECCIÓN DE CADENAS PECUARIAS PESQUERAS Y ACUICOLAS	2
DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y GENERACION DE INGRESOS	4
DIRECCIÓN DE FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS	1
DIRECCIÓN DE INNOVACION DESARROLLO TECNOLOGICO Y PROTECCION SAN	4
DIRECCIÓN DE LA MUJER RURAL	2
DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROPIEDAD	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA	2
OFICINA ASESORA JURIDICA	1
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS	2
SECRETARIA GENERAL	9
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	11
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	6

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

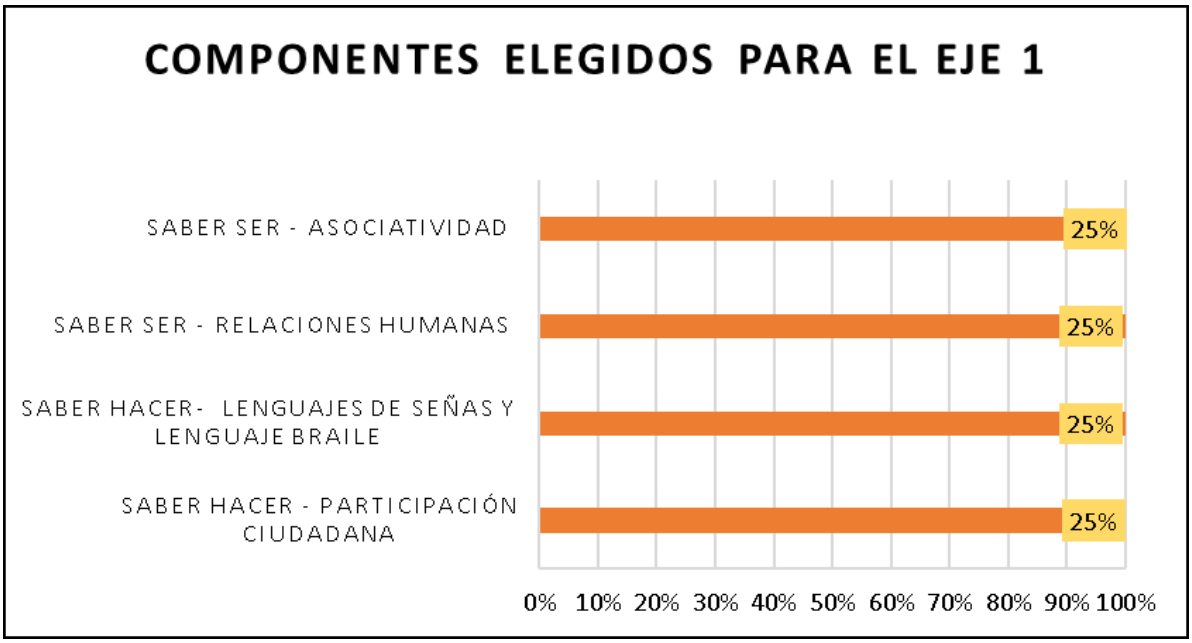
A continuación, se registra las respuestas de los servidores, enmarcadas en los ejes temáticos incluido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:

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. De acuerdo con la encuesta se establecieron las siguientes necesidades:

ITEM	RESPUESTA EJE 1	CANTIDAD
1	**Saber Hacer -** Participación Ciudadana	1
2	**Saber Hacer-** Lenguajes de Señas y Lenguaje Braille	1
3	**Saber Ser -** Relaciones Humanas	1
4	**Saber Ser -** Asociatividad	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026



Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

b). Eje 2: Territorio, vida y ambiente

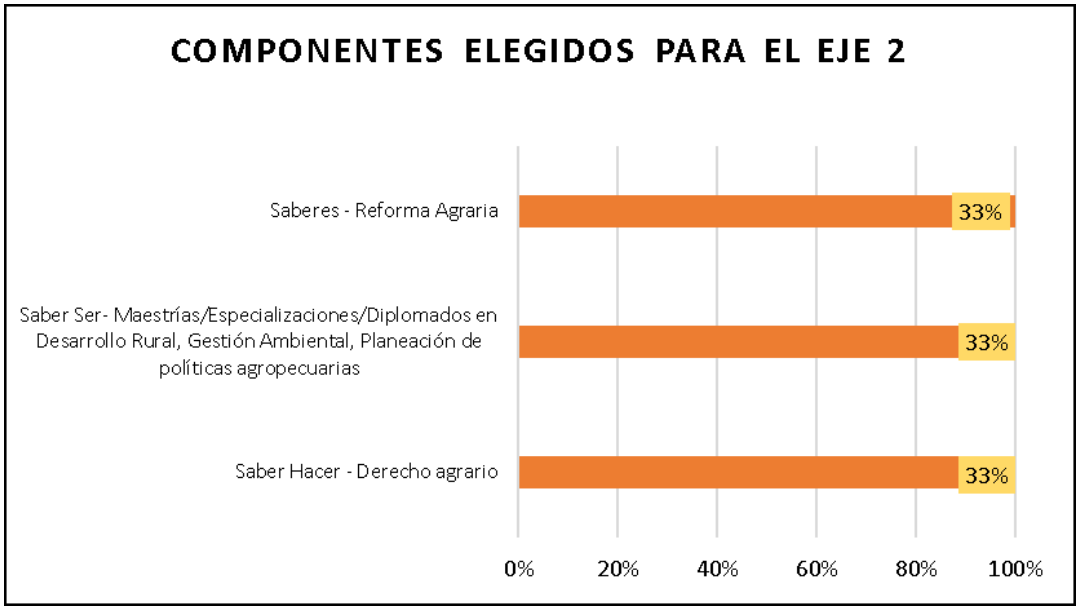
Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Este eje facilitará

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.

En el siguiente cuadro y gráfico se muestra el resultado de la tabulación de las respuestas para este eje.

ITEM	RESPUESTA EJE 2	CANTIDAD
1	**Saber Hacer -** Derecho agrario	1
2	**Saber-** Maestrías/Especializaciones/Diplomados en Desarrollo Rural, Gestión Ambiental, Planeación de políticas agropecuarias	1
3	**Saberes-** Reforma Agraria	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026



Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

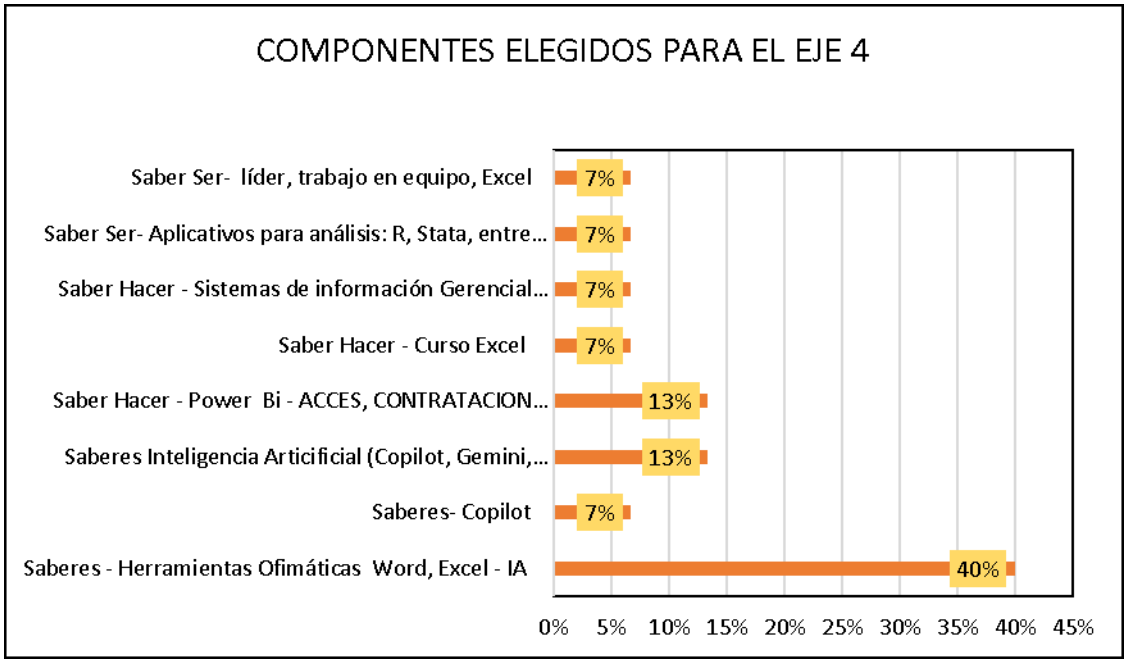
c). EJE 4: Transformación digital y cibercultura

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.

En el siguiente cuadro y gráfico se muestra el resultado de la tabulación de las respuestas para este eje.

ITEM	RESPUESTA EJE 4	CANTIDAD
1	**Saberes -** Herramientas Ofimáticas Word, Excel - IA	6
2	**Saberes-** Copilot	1
3	**Saberes** Inteligencia Artificial (Copilot, Gemini, Chat GPT, Perplexity, Notion, Canva, Midjourney).	2
4	**Saber Hacer -** Power Bi - Acces, contratación estatal, formulación y seguimiento de proyectos.	2
5	**Saber Hacer -** Curso Excel.	1
6	**Saber Hacer** - sistemas de información gerencial implementados a la supervisión y el control de proyectos.	1
7	**Saber Ser-** Aplicativos para análisis: R, Stata, entre otros.	1
8	**Saber Ser-** Líder, trabajo en equipo, Excel.	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026



Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

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

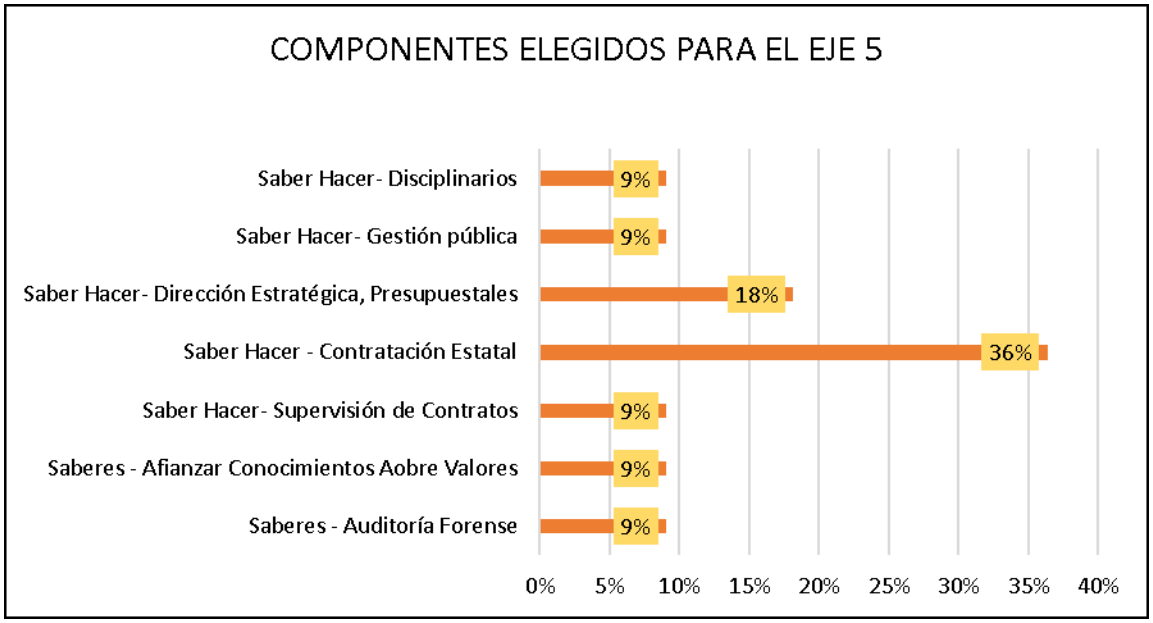
El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las 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.

En el siguiente cuadro y gráfico se muestra el resultado de la tabulación de las respuestas para este eje.

ITEM	RESPUESTA EJE 5	CANTIDAD
1	**Saberes -** Auditoría forense	1
2	**Saberes -** Afianzar conocimientos sobre valores	1
3	**Saber Hacer-** Supervisión de contratos	1
4	**Saber Hacer** - Contratación estatal	4

5	**Saber Hacer-** Dirección estratégica, Gestión de presupuestos	2
6	**Saber Hacer-** Gestión pública	1
7	**Saber Hacer-** Procesos disciplinarios	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026



Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

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.

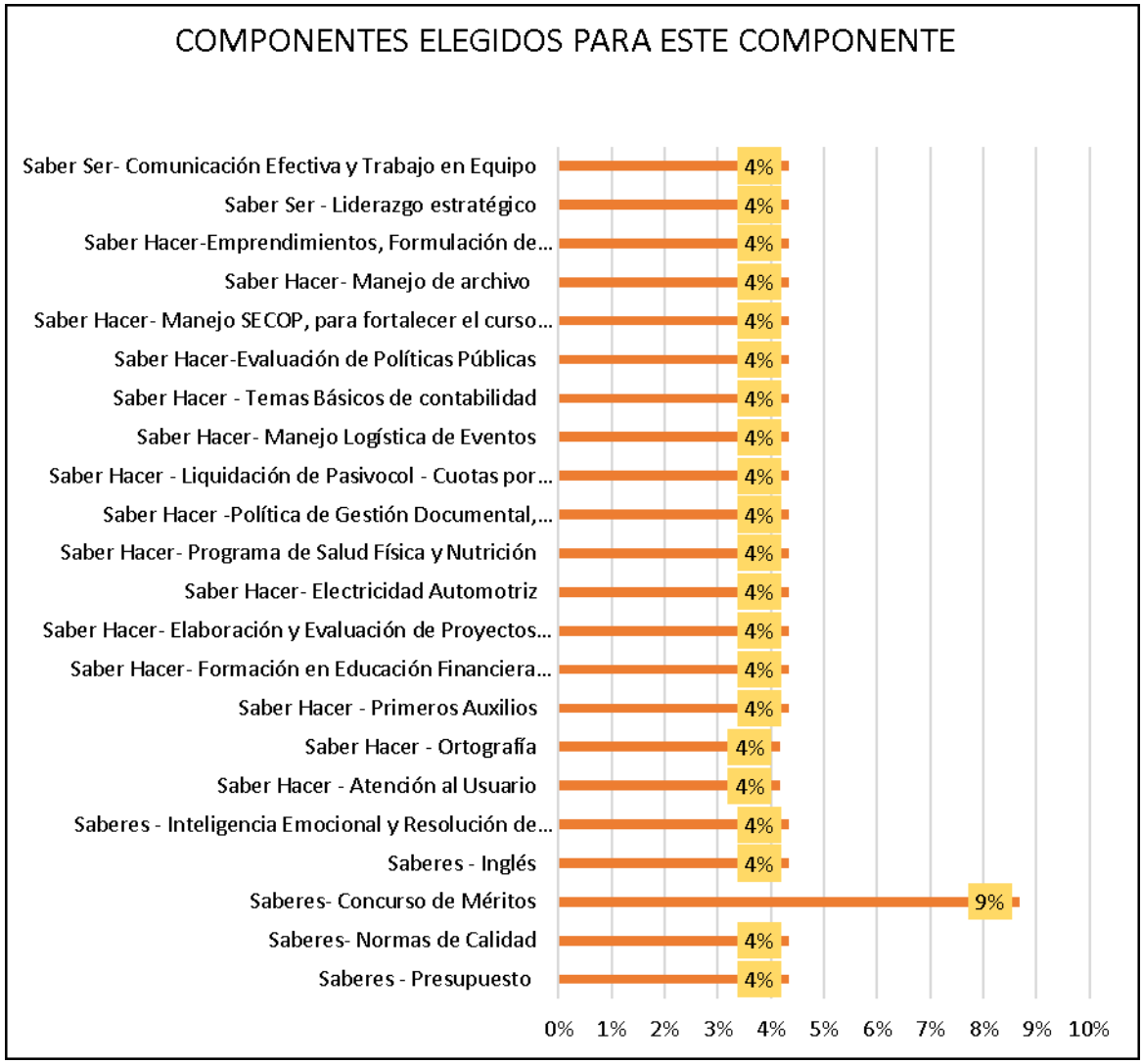
En el siguiente cuadro y gráfico se muestra el resultado de la tabulación de las

respuestas para este eje.

ITEM	RESPUESTA EJE 6	CANTIDAD
1	**Saberes -** Presupuesto	1
2	**Saberes-** Normas de calidad	1
3	**Saberes-** Concurso de méritos	**2**
4	**Saberes** – inglés	1
5	**Saberes -** Inteligencia emocional y resolución de conflictos	1
6	**Saber Hacer -** Atención al usuario	1
7	**Saber Hacer –** Ortografía	1
8	**Saber Hacer -** Primeros auxilios	1
9	**Saber Hacer-** Formación en educación financiera personal y ciberseguridad	1
10	**Saber Hacer**- Elaboración y evaluación de proyectos sociales productivos	1
11	**Saber Hacer-** Electricidad automotriz	1
12	**Saber Hacer-** Programa de salud física y nutrición	1
13	**Saber Hacer -**Política de Gestión Documental, implementación del Programa de Gestión documental.	1
14	**Saber Hacer -** Liquidación de Pasivocol - Cuotas por partes pensionales.	1
15	**Saber Hacer-** Manejo logística de eventos	1
16	**Saber Hacer** - Temas básicos de contabilidad	1
17	**Saber Hacer-**Evaluación de políticas públicas	1
18	**Saber Hacer**- Manejo SECOP para fortalecer el curso de supervisión.	1
19	**Saber Hacer**- Manejo de archivo.	1
20	**Saber Hacer-**Emprendimientos, formulación de proyectos y educación financiera	1
21	**Saber Ser** - Liderazgo estratégico	1

ITEM	RESPUESTA EJE 6	CANTIDAD
22	**Saber Ser-** Comunicación efectiva y trabajo en equipo	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026



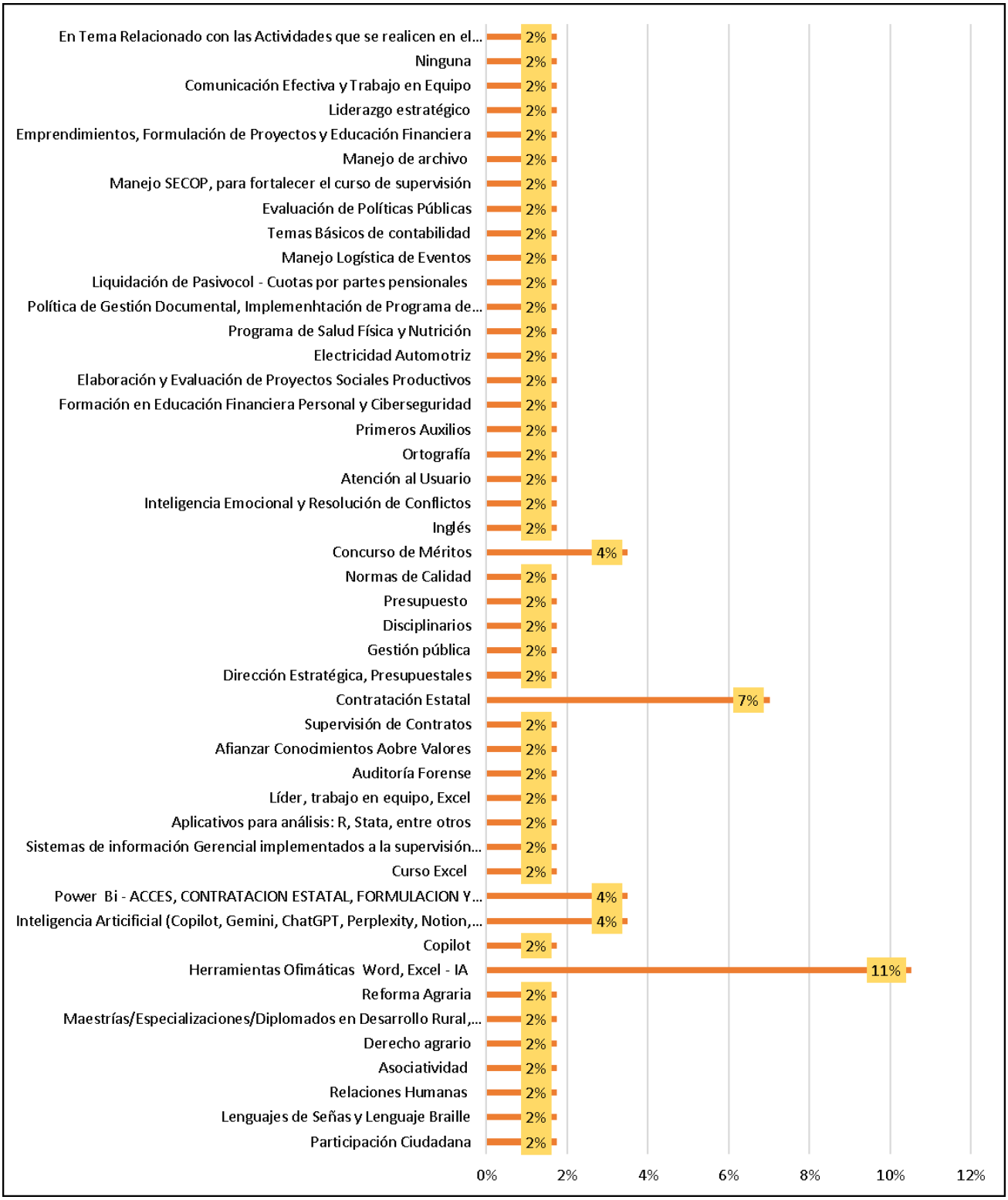
Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

El siguiente es el resultado de los temas donde los servidores consideran prioritario reforzar tanto para su desarrollo laboral como personal:

	RESPUESTAS	CANTIDAD
1	Participación Ciudadana	1
2	Lenguajes de Señas y Lenguaje Braille	1
3	Relaciones Humanas	1
4	Asociatividad	1
5	Derecho agrario	1
6	Maestrías/Especializaciones/Diplomados en Desarrollo Rural, Gestión Ambiental, Planeación de políticas agropecuarias	1
7	Reforma Agraria	1
8	Herramientas Ofimáticas Word, Excel - IA	6
9	Copilot	1
10	Inteligencia Artificial (Copilot, Gemini, ChatGPT, Perplexity, Notion, Canva, Midjourney).	2
11	Power Bi - Acces, contratación Estatal, formulación y Seguimiento de Proyectos.	2
12	Curso Excel	1
13	Sistemas de información Gerencial implementados a la supervisión y el control de proyectos	1
14	Aplicativos para análisis: R, Stata, entre otros	1
15	Líder, trabajo en equipo, Excel	1
16	Auditoría Forense	1
17	Afianzar conocimientos sobre valores	1
18	Supervisión de contratos	1
19	Contratación estatal	4
20	Dirección estratégica, presupuestales	2
21	Gestión pública	1
22	Disciplinarios	1
23	Presupuesto	1

	RESPUESTAS	CANTIDAD
24	Normas de calidad	1
25	Concurso de méritos	**2**
26	Inglés	1
27	Inteligencia emocional y resolución de conflictos	1
28	Atención al usuario	1
29	Ortografía	1
30	Primeros auxilios	1
31	Formación en educación financiera personal y ciberseguridad	1
32	Elaboración y evaluación de proyectos sociales productivos	1
33	Electricidad automotriz	1
34	Programa de salud física y nutrición	1
35	Política de Gestión Documental, Implementación de Programa de Gestión documental	1
36	Liquidación de Pasivocol - Cuotas por partes pensionales	1
37	Manejo logístico de eventos	1
38	Temas básicos de contabilidad	1
39	Evaluación de políticas públicas	1
40	Manejo SECOP, para fortalecer el curso de supervisión	1
41	Manejo de archivo	1
42	Emprendimientos, formulación de proyectos y educación Financiera	1
43	Liderazgo estratégico	1
44	Comunicación efectiva y trabajo en equipo	1
45	Ninguna	1
46	En Temas relacionados con las actividades que se realicen en el Grupo del que hace parte	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026



Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

A la solicitud de qué áreas considera prioritario reforzar para su desarrollo personal, el 11% de quienes respondieron la encuesta respondieron que las herramientas ofimáticas (Word, Excel, IA,), tal como se muestra en la Gráfica. Entre otros se encuentran temas como: contratación estatal, Power Bi, Inteligencia Artificial y Concurso de Méritos.

Conocimiento de los procesos de la entidad, liderazgo estratégico, manejo de archivo, emprendimientos y formulación de proyectos, inglés, Excel, manejo de logística de eventos, comunicación efectiva, ortografía, inteligencia emocional entre otros con bajas puntuaciones.

Consolidando las respuestas recibidas y la clasificación de los Ejes temáticos, se registran las siguientes necesidades de capacitación por eje:

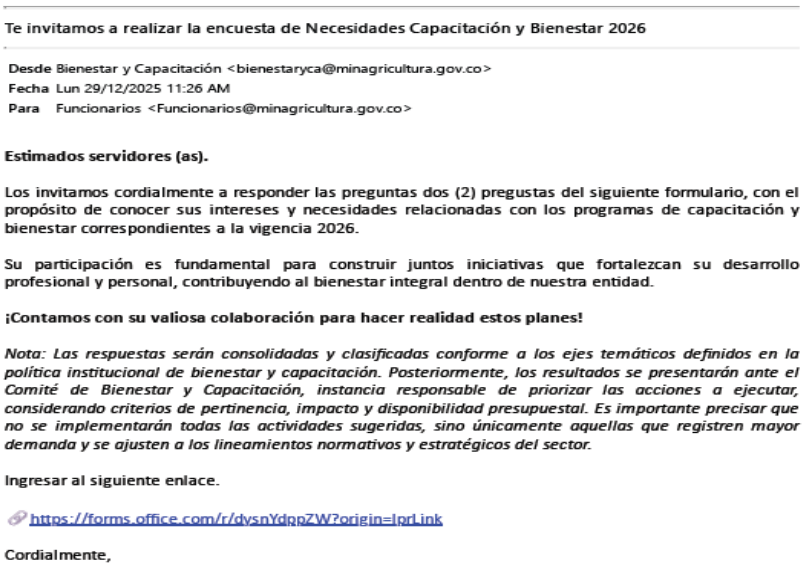
COMPETENCIA -DIMENSIÓN	EJES	TEMÁTICAS SOLICITADAS
Saber Hacer	Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	Participación Ciudadana
Saber Hacer		Lenguajes de Señas y Lenguaje Braille
Saber Ser		Relaciones Humanas
Saber Ser		Asociatividad
Saber Hacer	Eje 2: Territorio, vida y ambiente	Derecho agrario
Saber		Maestrías/Especializaciones/Diplomados en Desarrollo Rural, Gestión Ambiental, Planeación de políticas agropecuarias
Saberes		Reforma Agraria
N/A	Eje 3: Mujeres, Inclusión y División	N/A
Saberes	EJE 4: Transformación digital y cibercultura	Herramientas Ofimáticas Word, Excel - IA
Saberes		Inteligencia Articificial (Copilot, Gemini, ChatGPT, Perplexity, Notion, Canva, Midjourney))
Saber Hacer		Power Bi - ACCES, FORMULACION Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS.
Saber Hacer	EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Contratación Estatal
Saber Hacer		Dirección Estratégica, Presupuestales
Saberes	EJE 6: Habilidades y competencias	Concurso de Méritos

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

5.2. DIAGNÓSTICO A LOS JEFES DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE MINAGRICULTURA

Los días 2, 29 y 30 de diciembre de 2025, a través del correo de bienestar@minagricutura.gov.co, se remitió invitación y link del mimo formulario de encuesta, tanto para servidores y servidoras como a los jefes de las diferentes áreas de

la entidad con el fin de recolectar la información para la elaboración del Plan de Capacitación 2026 para la Alta Gerencia.



Te invitamos a realizar la encuesta de Necesidades Capacitación y Bienestar 2026

Desde Bienestar y Capacitación <bienestaryca@minagricultura.gov.co>
Fecha Lun 29/12/2025 11:26 AM
Para Funcionarios <Funcionarios@minagricultura.gov.co>

Estimados servidores (as).

Los invitamos cordialmente a responder las preguntas dos (2) pregustas del siguiente formulario, con el propósito de conocer sus intereses y necesidades relacionadas con los programas de capacitación y bienestar correspondientes a la vigencia 2026.

Su participación es fundamental para construir juntos iniciativas que fortalezcan su desarrollo profesional y personal, contribuyendo al bienestar integral dentro de nuestra entidad.

¡Contamos con su valiosa colaboración para hacer realidad estos planes!

Nota: Las respuestas serán consolidadas y clasificadas conforme a los ejes temáticos definidos en la política institucional de bienestar y capacitación. Posteriormente, los resultados se presentarán ante el Comité de Bienestar y Capacitación, instancia responsable de priorizar las acciones a ejecutar, considerando criterios de pertinencia, impacto y disponibilidad presupuestal. Es importante precisar que no se implementarán todas las actividades sugeridas, sino únicamente aquellas que registren mayor demanda y se ajusten a los lineamientos normativos y estratégicos del sector.

Ingresar al siguiente enlace.

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

Cordialmente,

El total de Directivos actualmente en la Entidad es de 18 servidores de Nivel Directivo, Subdirectivas y Jefes de Oficina, del cual 2 directivos realizaron la encuesta Plan de Formación Capacitación para Directivos 2026 de la Direcciones: FINANCIAMIENTO Y RIESGOS AGROPECUARIOS y GESTIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES

Sus requerimientos de capacitación se clasificaron en los siguientes ejes:

a). Eje 2: Territorio, Vida y ambiente

ITEM	RESPUESTA EJE 2	CANTIDAD
1	**Saberes-** Reforma Agraria	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

b). Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

ITEM	RESPUESTA EJE 5	CANTIDAD
1	**Saber Hacer** - Contratación Estatal	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

c). Eje 6: Habilidades y Competencias

ITEM	RESPUESTA EJE 6	CANTIDAD
1	**Saber Hacer -** Primeros Auxilios	1

Fuente: Encuesta de detección de necesidades de capacitación 2026

En resumen, 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 son: Reforma Agraria y Primeros Auxilios.

EJES	COMPETENCIA-DIMESIÓN	TEMATICAS SOLICITADAS
5. Probidad, ética e identidad de lo público	Saber Hacer	Contratación estatal
6. Habilidades y competencias	Saber Ser	Primeros auxilios

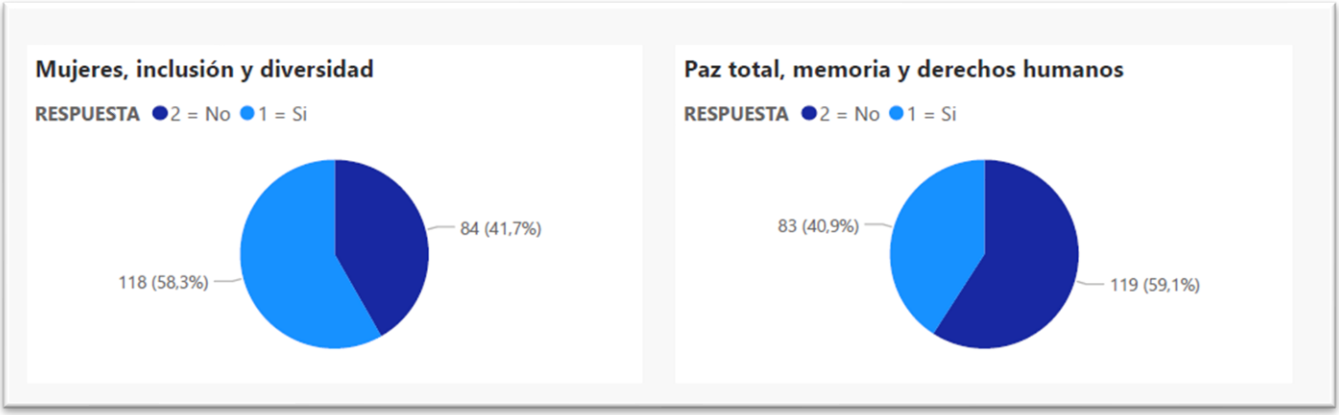
5.3. ENCUESTA EDI DEL DANE APLICADA EN LA VIGENCIA 2024

Para este diagnóstico se toma como insumo la Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) DANE 2024, que es una fuente oficial, externa y estandarizada que permite medir la percepción de los servidores públicos sobre aspectos clave de la gestión institucional en cuánto a las capacitaciones recibidas:
A continuación, mostramos algunos resultados:

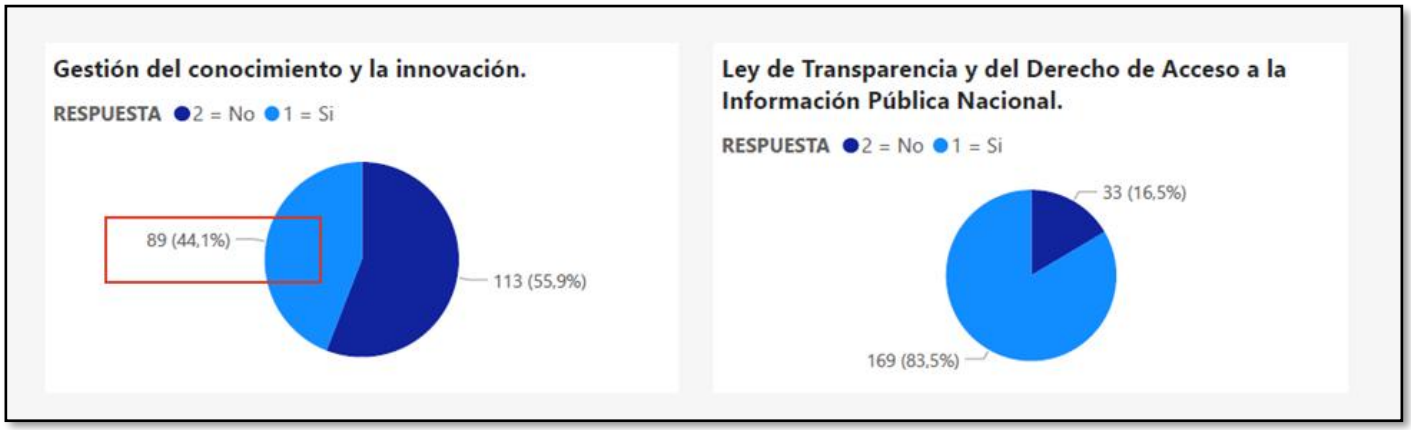
E04. En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias: (Calificación escala 5 y 4 – Me siento perfectamente capacitado)

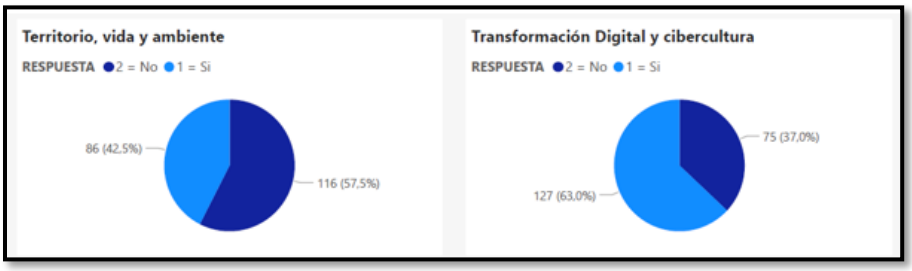
VARIABLES	TOTAL	%
Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	60	29,9
Manejo de plataformas de colaboración virtual (por ejemplo, Microsoft Teams, Slack)	151	74,8
Trabajo con documentos colaborativos (por ejemplo, GoogleDocs, Dropbox Paper)	98	48,7
Uso de software para el análisis de datos (por ejemplo, Python,SPSS, R, Stata, Atlast.Ti, ArcGis, etc)	29	14,2

Pregunta: Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:



Fuente: Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental 2024 - DANE

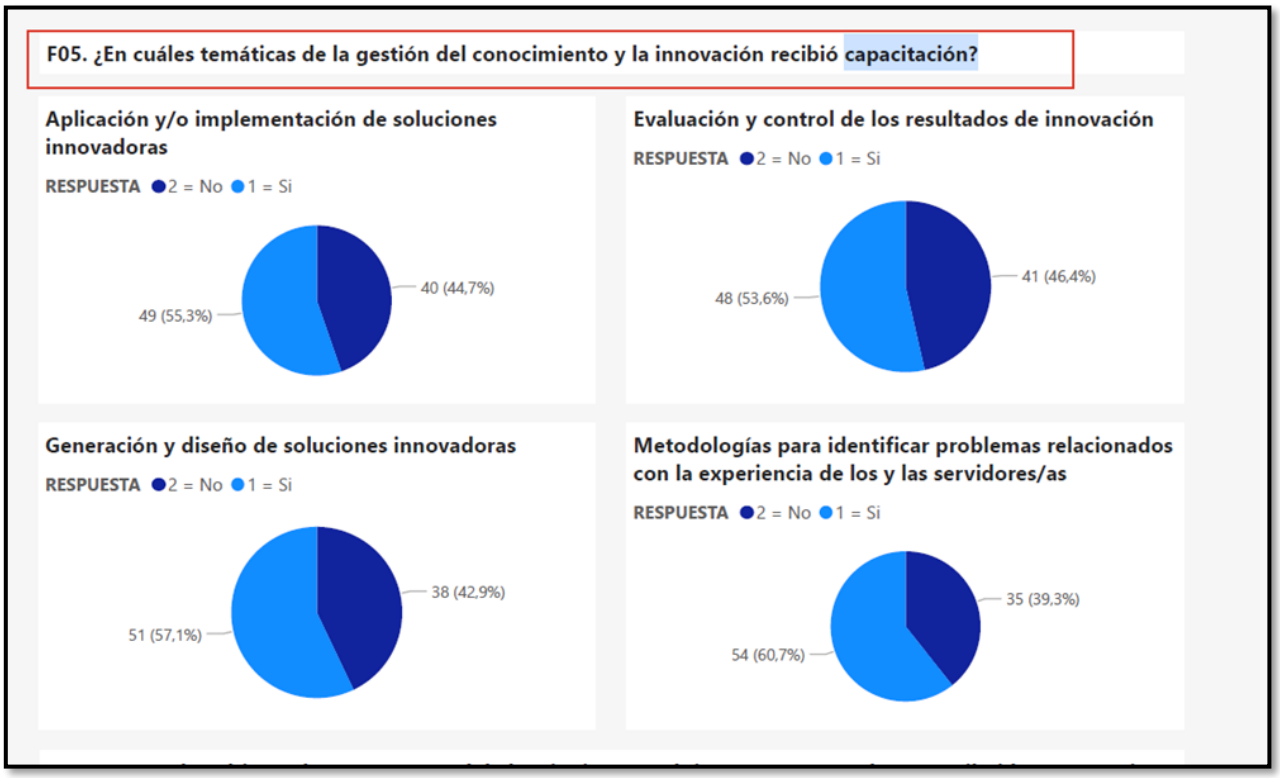




5.4. ENCUESTA INTERNA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como complemento a las encuestas aplicadas a los servidores y servidoras, así como a los directivos de las diferentes dependencias de la entidad, se considera como insumo adicional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 la encuesta de satisfacción interna realizada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en la vigencia 2025. Los resultados relacionados con necesidades de capacitación de dicha encuesta se presentan de manera consolidada en el siguiente cuadro:



SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN EN ENCUESTA DE SATISFACCIÓN INTERNA GTH
Capacitaciones formales certificadas, académicas- en aspectos sensibles, como política pública, procesamiento de información -ámbito estadístico y TICs-.
Fortalecimiento profesional en las diferentes áreas del conocimiento (Ejemplo: temas de planeación estratégica, indicadores, MIPG, en las áreas misionales, tener convenios con centros de formación de alto nivel para ser más competitivos).
Capacitaciones en lo posible por temas específicos de ciertas áreas o grupos, como actualización en procesos de contratación con el estado, capacitación en materia tributaria, capacitación para temas de administración/ejecución de proyectos productivos, dependiendo de las necesidades de las distintas áreas del Ministerio.
Convenios con el SENA.
Cursos virtuales.

Capacitación para fortalecer el servicio al cliente.

Fuente: Encuesta de Satisfacción Interna del GTH

5.5. REQUERIMIENTOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De conformidad con los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se identifican requerimientos orientados al fortalecimiento de competencias comportamentales y funcionales de los servidores públicos necesarios para el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales, es por ello que para la vigencia 2026, la entidad incluirá en el Plan Institucional de Capacitación el tema de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la implementación en la Entidad del Programa para la Transparencia y Ética Pública (PTEP), se incluye en el cronograma de actividades la aplicación, seguimiento y control de los cursos e-learning en materia de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP) de la UIAF (https://plataformavirtual.uiaf.gov.co) dirigidos a todos los funcionarios de Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con el fin de garantizar que el 100% de ellos realicen y aprueben la capacitación.

5.6. ACUERDO COLECTIVO 2025-2027 SINTRAMINAGRO-MINAGRICULTURA

En atención a las solicitudes presentadas por la organización sindical SINTRAMINAGRO en el acuerdo colectivo 2025-2027, se incorporará al Plan Institucional de Capacitación las acciones orientadas a fortalecer las competencias laborales y el bienestar de las y los servidores. Estas solicitudes incluyen la realización de capacitaciones y gestión en los siguientes temas:

ACTIVIDAD	SOLICITUD
Convenios con la ESAP	El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural gestionará la celebración de un convenio con la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP para los funcionarios de la entidad, cónyuge y/o compañero permanente e hijos para que obtengan descuentos o beneficios en los programas académicos que ofrezca la institución. Lo anterior en un término no superior a 6 meses a partir de la firma del acuerdo.
Lenguajes	El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural gestionará convenios, talleres, actividades, entre otros, con entidades e instituciones rectoras de lenguaje para el fortalecimiento de habilidades y competencias en atención a la ciudadanía (grupos focales Indígenas, campesinos), como lenguaje de señas, lenguaje inclusivo y otros necesarios, con el fin de proporcionar un servicio eficiente, adecuado y claro a los ciudadanos.

Igualmente, en el marco del acuerdo colectivo 2025-2027 del sector agropecuario y a la

articulación sectorial y del fortalecimiento de las capacitaciones institucionales, se proyecta para la vigencia 2026 que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural como entidad cabeza del sector agropecuario incluirá en el Plan Institucional de Capacitación una actividad macro de capacitación sectorial denominada **Reforma Agraria,** capacitación que será desarrollada en el primer semestre del año 2026, igualmente, coordinará lo pertinente para la realización de esta. Esto, en cumplimiento de una serie de iniciativas que proyectan consolidarse como espacios estratégicos del encuentro, actualización y construcción colectiva orientada a promover la integración de los servidores y servidoras del sector agropecuario.

6. OTROS ASPECTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

6.1. 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.

6.2. INDUCCIÓN A CONTRATISTAS

Dentro de la Entidad, se realizará inducción a contratistas de prestación de servicios profesionales; persona natural, una (1) vez en el mes 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 y en el código de integridad.

En este caso también aplica la evaluación que se realiza al proceso de inducción para medir su eficacia.

6.3. REINDUCCIÓN

La reinducción dentro de la entidad se realiza cada dos (2) años. En tal sentido, se tiene prevista para la vigencia 2026 dado que esta fue realizada en el año 2024 con alcance a todos los servidores del Ministerio. Esta 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.

6.4. 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.

6.5. 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 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 grupo con el propósito de que repose en su historia laboral.

7. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Durante la vigencia 2026 se realizará seguimiento a través del indicador determinado en el Plan de Acción Institucional, así:

Código Actividad	Actividad	MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO						Meta Anual
		Nombre del Indicador	Tipo de Indicador	Forma de Cálculo	Unidad de Medida	Fuente de Información para el Cálculo del Indicador	Producto	
GTH2	Implementar el Plan Institucional de capacitación	Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación	Gestión	Actividades ejecutadas/actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo implementación y seguimiento PIC. Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Carpeta 2026 / Subcarpeta 4. Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación Implementado	100%

PROGRAMACIÓN TRIMESTRE I		PROGRAMACIÓN TRIMESTRE II		PROGRAMACIÓN TRIMESTRE III		PROGRAMACIÓN TRIMESTRE IV	
Meta	Descripción Meta	Meta	Descripción Meta	Meta	Descripción Meta	Meta	Descripción Meta
15%	Construir la Plan de trabajo de implementación del Plan Institucional de Capacitación y avanzar en la planeación	25%	Alcanzar un avance equivalente al 25% en la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación	30%	Alcanzar un avance equivalente al 30% en la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación	30%	Alcanzar un avance equivalente al 30% en la ejecución y seguimiento de la implementación del PIC, alcanzando una ejecución del 100% en la vigencia

Fuente: Plan de Acción Institucional 2026

7.1. OTROS MEDIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Matriz de seguimiento de actividades: Mes a mes que registran las actividades, fechas, ejes temáticos, actividad, 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 para el Desarrollo del Talento Humano.

Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano. Permite evidenciar el puntaje obtenido para el componente de capacitación, en la vigencia anterior y los resultados del año en curso, acompañados de sus respectivas evidencias. En esta matriz se define el plan de acción para la vigencia 2026, asegurando la trazabilidad de los avances.

Sistema Integrado de Gestión de Calidad: A través de este sistema se estandarizan procedimientos, instructivos y formatos relacionados con la gestión del talento humano. Las auditorías internas permiten verificar el cumplimiento del Plan Estratégico y sus componentes.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: A través del CIGD trimestralmente, o cuando sea citado, se presenta y se realiza seguimiento al avance de los planes de talento humano.

Reunión semestral de seguimiento con el representante de los y las servidores de la Entidad en el comité de bienestar y capacitación.

8. PLAN Y CRONOGRAMA DE TRABAJO VIGENCIA 2026

Ver anexo el cronograma detallado de trabajo

9. ALIADOS ESTRATÉGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026, 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.

Adicionalmente, se tendrá en cuenta ofertas nacionales e internacionales, como por ejemplo https://www.apccolombia.gov.co/modalidades-de-cooperacion/convocatorias/otras-convocatorias/cursos-cortos-de-la-republica-1 , para cursos y capacitaciones asociadas a las necesidades de la Entidad en la que puedan participar los servidores.

10. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa / Grupo Interno de Trabajo para el Desarrollo 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.

Firmado digitalmente por Lilliana María Calle Carvajal

LILLIANA MARÍA CALLE CARVAJAL
Subdirectora Administrativa

Elaboró: Flor Alba Rocha C.

Revisó: Diana Sánchez Diana Jineth Sánchez Firmado digitalmente por Diana Jineth Sánchez

Versión	Fecha	Descripción
01	31/01/2026	Creación del Plan 2026