



ADR
Agencia de Desarrollo Rural



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIFC

Agencia de Desarrollo Rural - ADR

Bogotá, D.C. 2022



El campo
es de todos

Minagricultura

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
2. PROPÓSITO	4
3. ALCANCE	4
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	4
5. MARCO NORMATIVO	7
5.1.Principios rectores:	7
5.2.Normatividad	9
6. EJES TEMÁTICOS	10
6.1. Marco Conceptual	10
6.2. Marco Pedagógico.....	11
6.2.1 Eje No. 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	11
La ADR se encuentra implementando acciones destinadas a desarrollar los componentes de la gestión de conocimiento para contribuir a la conservación de la memoria institucional a través de una adecuada transferencia de conocimiento de los servidores públicos	12
6.2.2 Eje No. 2: Creación del Valor Público	12
6.2.3 Eje No. 3: Transformación Digital.....	12
6.2.4 Eje No. 4: Probidad y ética de lo público.....	12
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	12
8. DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	13
8.1. Indicadores de Gestión.....	13
8.2. Inducción	13
8.3. Reinducción.....	14
8.4 Aliados Estratégicos y redes de conocimiento.....	14
9. PROPUESTA INICIAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022	14
9.1.Capacitaciones internas propuestas para el fortalecimiento de competencias para el desempeño en el puesto de trabajo.	25
9.2.Capacitaciones externas propuestas para el fortalecimiento de competencias del Ser y habilidades blandas.	30

9.3. Capacitaciones externas propuestas para el fortalecimiento de competencias para el desempeño técnico y profesional para el cumplimiento de sus actividades en el puesto de trabajo.....	31
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIFC 2022	34

Guía de abreviaciones

ADR: Agencia de Desarrollo Rural

GETH: Gestión Estratégica de Talento Humano

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

PIFC: Plan Institucional de Formación y Capacitaciones

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

PAAC: Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor sumamente importante y de mucha relevancia, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través del fortalecimiento de las competencias blandas, laborales que perfilan las capacidades que se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Bajo esta premisa, la Agencia de Desarrollo Rural - ADR atenderá las necesidades de fortalecimiento de habilidades blandas y fuertes, tanto a nivel organizacional como individual, con el fin de dar cumplimiento efectivo a las metas y objetivos trazados en el Plan de Acción establecido para el año 2022.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC 2022 de la Agencia de Desarrollo Rural, se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado con cada una de las diferentes dependencias, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de

desempeño de los servidores de la entidad, al igual que la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías.

1. OBJETIVOS

1.1. General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, 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.

1.2. Específicos

- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional

2. PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de Función Pública, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020 -2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- 4.1. 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.*
- 4.2. 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).*
- 4.3. 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).*
- 4.4. 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).*
- 4.5. 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).*
- 4.6. 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 tender, 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).*
- 4.7. 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).

4.8. 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.

4.9. 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.

4.1.1. 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.

4.1.2. 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).*

5. MARCO NORMATIVO

5.1. Principios rectores:

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la capacitación de los servidores públicos atiende los siguientes principios:

PRINCIPIOS RECTORES



Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la GESTIÓN de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Teniendo presente el Decreto Ley 894 en su artículo 1 plantea en su literal “g” lo siguiente:

*“g) **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 /as 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.”*

Es por lo anterior que en virtud de garantizar la Profesionalización del Servicio Público, no existirá prelación de empleados bajo ningún argumento o tipo de vinculación.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Adicionalmente, la Agencia de Desarrollo Rural, está comprometida a guiar la conducta de sus servidores públicos con los valores instituidos en el Código de Integridad, ellos son:



Honestidad:

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto:

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso:

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia:

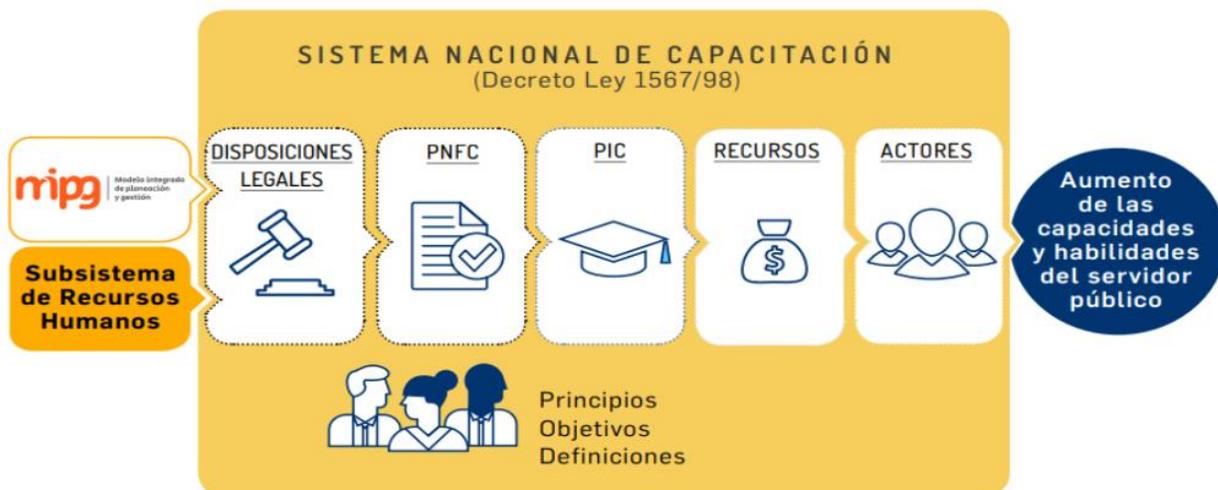
Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia:

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5.2. Normatividad

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de septiembre 23/2004,	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos -Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de marzo de 2020 (DAFP y ESAP)	Mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

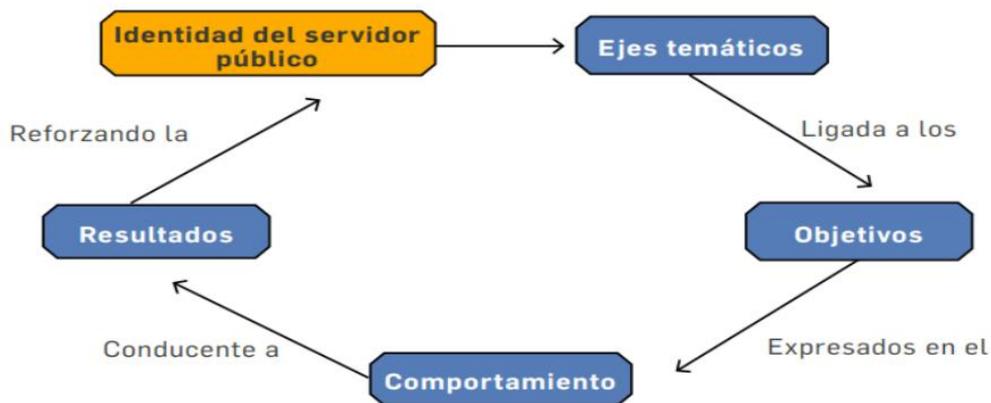


Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

6. EJES TEMÁTICOS

6.1. Marco Conceptual

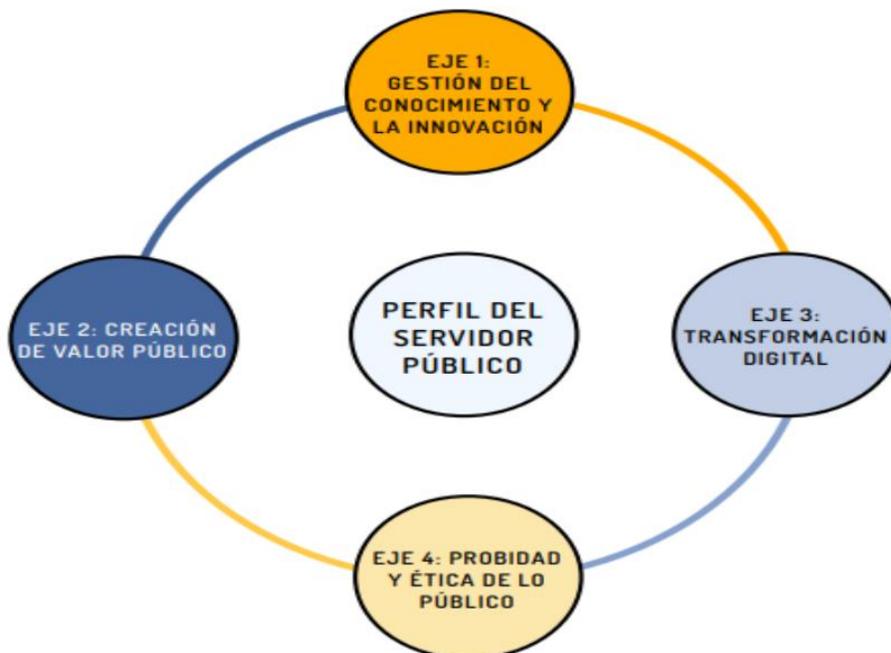
Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

6.2. Marco Pedagógico

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

6.2.1 Eje No. 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

La política de gestión de conocimiento y la innovación nos ha permitido generar acciones para mitigar la fuga de conocimiento, de igual manera hemos adoptado una cultura de apropiación y difusión del conocimiento existente en la Entidad.

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

COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

- ✓ Generación y producción de conocimiento
- ✓ Herramientas de uso y apropiación
- ✓ Cultura de compartir y difundir
- ✓ Analítica institucional

La ADR se encuentra implementando acciones destinadas a desarrollar los componentes de la gestión de conocimiento para contribuir a la conservación de la memoria institucional a través de una adecuada transferencia de conocimiento de los servidores públicos

6.2.2 Eje No. 2: Creación del Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano; teniendo de presente las siguientes bases:

- ✓ **Servicios:** Del uso de bienes y servicios se derivan beneficios para los ciudadanos
- ✓ **Resultados:** El estado busca enfocar sus esfuerzos a mejores resultados por medio de la eficiencia de la gestión a través de encadenamientos para formar valor, fortalecer *la legitimidad y la gobernanza*; respuesta a *problemas públicos*; bajo procesos que construyen tejido social que forman ciudadanías y *fortalecen la democracia*; para la creación de *nuevas oportunidades* para generaciones actuales y/o futuras.
- ✓ **Confianza:** La confianza se ubica en el corazón de la relación entre el Estado y el Ciudadano.

6.2.3 Eje No. 3: Transformación Digital

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

6.2.4 Eje No. 4: Probidad y ética de lo público

Como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Las necesidades planteadas en el presente Plan de Formación y Capacitación – PIFC 2022, fueron diseñadas socializadas y construidas en compañía de cada una de las dependencias de la Agencia de Desarrollo Rural – ADR, a través del diligenciamiento del formato FGTH-005 “FICHA PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN”; por consiguiente, los temas propuestos apuntan directamente al cierre de las necesidades y oportunidades de mejora identificadas por los líderes de los procesos al interior de la Entidad, exaltando que para esta etapa de gestión, se logró la respuesta oportuna de cada una de las dependencias de la Entidad con la exposición de los temas formativos requeridos para la mejora continua de cada equipo de trabajo.

Como resultado de la anterior gestión, se obtiene un compendio de solicitudes encaminadas en su mayor proporción al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades técnicas y administrativas de los servidores, buscando la profundización del conocimiento en tareas inherentes a la misionalidad de la Entidad.

También se tienen en cuenta los resultados obtenidos desde la encuesta de clima Organizacional, cuyos resultados para la vigencia 2021 denotan necesidad de formaciones que fortalezcan la capacidad de liderazgo y empoderen a los líderes de los procesos en la Agencia de Desarrollo Rural.

Finalmente desde la Presidencia de la Entidad, se recomendó considerar la inclusión de varios temas formativos que pretenden fortalecer las habilidades blandas y del Ser en los servidores que hacen parte de la planta de personal adscrita a la ADR.

El resultado del presente diagnóstico se consolida, se filtra y se sintetiza desde Talento Humano, generando una planeación dirigida a suplir la necesidad formativa que presenta la Entidad, arrojando en su consolidación, un total de ciento ocho (108) temas formativos compuestos entre formaciones internas, externas e interinstitucionales.

Una vez se obtiene la consolidación de las necesidades de formación expuestas por cada una de las dependencias de la Entidad, se efectúa el análisis técnico priorizando los temas formativos de mayor impacto para los servidores; donde también se tiene de presente, la disponibilidad presupuestal respecto a los costos que tengan cada una de las formaciones requeridas desde las dependencias adscritas a la Agencia de Desarrollo Rural - ADR.

8. DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

8.1. Indicadores de Gestión

Con el ánimo de controlar y garantizar el buen desarrollo del Plan de Formación y Capacitación PIFC 2022, se realizarán e informarán los indicadores de gestión de manera mensual, semestral y anual de la siguiente manera:

1. **M**= Formaciones Ejecutadas / Formaciones Proyectadas X 100
2. **M**= Satisfacción Positiva / Formaciones Ejecutadas X 100
3. **M**= Satisfacción Negativa / Formaciones Ejecutadas X 100

8.2. Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en Función Pública, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia. Para la reinducción, se plantea una jornada de reinducción virtual a todos los servidores públicos de la Entidad, programada entre los meses de noviembre y diciembre del año 2022.

8.3. Reinducción

En Función Pública el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

8.4 Aliados Estratégicos y redes de conocimiento

Desde la dependencia de Talento Humano se oficiará a cada una de las Entidades de orden nacional, donde como misión, se buscará fortalecer las redes de conocimiento en las habilidades fuertes y las habilidades blandas de los Servidores Públicos adscritos a nuestra Agencia de Desarrollo Rural – ADR.

Se entablará una red de conocimiento con la institución educativa a quien sea adjudicado el contrato de ejecución de formación externa.

9. PROPUESTA INICIAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022

Una vez obtenida la información de los temas formativos requeridos por cada una de las dependencias de la Entidad, se procede con el análisis y la selección de la información que se debe canalizar sobre el contenido formativo de la Entidad; donde finalmente, arroja como resultado la siguiente solicitud inicial de capacitaciones para el Plan Institucional de Formación y Capacitación vigencia 2022:

Temas de Formación y Capacitación Propuestos	Contenido Específico	Ejes	
Oferta Misional	Portafolio de servicios de la Entidad	Creación de Valor Público	FORMACIÓN INTERNA ADR
Generalidades Planes Nacionales Sectoriales	MADR y responsables de cada Plan Normatividad, Metas, Plan de Trabajo y Estado Actual	Creación de Valor Público	
Procedimiento vigente para el diagnóstico integral. Socialización de formatos dispuestos para la Etapa de Diagnóstico Integral.	Marco legal, Definiciones, Requisitos, Formatos	Creación de Valor Público	

Reglamento para Estructuración, Aprobación y Ejecución de los Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural con Enfoque Territorial	Aspectos generales, Marco de referencia, Líneas de cofinanciación, Características generales de los PIDAR, Criterios, Roles, Ruta de cofinanciación	Creación de Valor Público
Instrumentos Ambientales aplicables a los Distritos de Riego	Concesiones ambientales - Licencias Ambientales y todo tipo de permisos ambientales aplicables a distritos	Creación de Valor Público
Alcance de los estudios de preinversión de adecuación de tierras	Etapas estudios de preinversión de proyectos y/o distritos de adecuación de tierras	Creación de Valor Público
Administración, Operación y Conservación de Distritos	Procedimientos PR-ADT-004 y PR-ADT-005 sobre administración de distritos	Creación de Valor Público
Planes Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural; Articulación de Acciones Estratégicas con la oferta ADR		Creación de Valor Público
Definición y medición de indicadores en los PIDAR	Batería de indicadores Definición de indicadores en la etapa de estructuración. Validación de indicadores en la calificación de los PIDAR. Recolección de información para la medición.	Creación de Valor Público
Fortalecimiento asociativo en el marco de los PIDAR	Identificación de las principales necesidades y objetivos comunes para orientar la formulación de planes de fortalecimiento asociativo en el marco de la estructuración de los PIDAR	Creación de Valor Público
Procedimiento para la evaluación y calificación de los PIDAR	* Documentos e información objeto de validación en la evaluación de los PIDAR. * Criterios de calificación y priorización de los PIDAR	Creación de Valor Público
Procedimientos para la ejecución de los PIDAR	Procedimiento para ejecución a través de convenios de cooperación y modalidad directa.	Creación de Valor Público

Formulación y estructuración de PIDAR -Requisitos Técnicos	Formatos, requisitos habilitantes, soportes	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Jurídicos	Formatos, requisitos habilitantes, soportes	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Ambientales	Formatos, georreferenciación, requisitos, legislación ambiental, usos de suelo	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Financieros	Formatos, requisitos habilitantes, soportes	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Financieros Marco Lógico y Planes de Inversión	Formatos, diligenciamiento ML, MTF Y POI	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa	Explicación general del procedimiento	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa - Requisitos previos, Encargo fiduciario, Comité Técnico de Gestión Local – CTGL y Comité Técnico de Gestión Nacional – CTGN	Marco legal, Definiciones, Requisitos, Funciones	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa - Términos de referencia y procesos contractuales para la ejecución de los PIDAR	Proceso contractual, garantía de calidad de los bienes, insumos y/o servicios y forma de pago, proceso de entrega de bienes, insumos y/o servicios, pago a proveedores	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa - Ajustes, Condición Resolutoria, Liberación de Recursos, Condición resolutoria, Informe de cierre PIDAR, Manejo de la documentación	Formatos, ajustes a los PIDAR	Creación de Valor Público
Procedimiento vigente para la estructuración de Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural con Enfoque Territorial - PIDAR	Marco legal, Definiciones, Requisitos	Creación de Valor Público
Banco de Proyectos	Acceso al Banco de Proyectos	Creación de Valor Público

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Construcción, manejo y custodia de los papeles de trabajo. Obtención y custodia de evidencia clara, completa y contundente que respalda los papeles de trabajo.	Creación de Valor Público
Socialización de MIPG	Presentación de la matriz con las sugerencias recibidas en el resultado de FURAG	Creación de Valor Público
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Construcción, manejo y custodia de los papeles de trabajo. Obtención y custodia de evidencia clara, completa y contundente que respalda los papeles de trabajo.	Creación de Valor Público
Séptima Dimensión y Tercera Línea de Defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	Características y roles de la Séptima Dimensión (Control Interno) y Tercera Línea de Defensa (Oficina de Control Interno) para tener claridad sobre los responsables e hitos en cada una.	Creación de Valor Público
Formulación de proyectos en la Metodología General Ajustada (MGA)		Creación de Valor Público
Metodología General Ajustada- MGA	Capacitación en Metodología General Ajustada- MGA	Creación de Valor Público
Metodología Integral de Asociatividad MIA y su aplicabilidad en el desarrollo rural	Procesos, procedimientos, actividades y metas relacionadas con la MIA	Creación de Valor Público
Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad - PAMC	* Identificación, análisis y valoración de riesgos. * Construcción mapa de riesgos (matriz). * Plan de acción o acciones para abordar riesgos. * Actuaciones ante la materialización de riesgos (Planes de contingencia).	Creación de Valor Público
Papeles de trabajo	Construcción de un Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad - PAMC (Evaluaciones internas) de la actividad de auditoría interna de la Oficina de Control Interno de la ADR.	Creación de Valor Público
Socialización Estrategia de Cooperación	Presentación estrategia y formatos	Creación de Valor Público
Socialización del PAAC	Presentación de la matriz y acciones a desarrollar en el 2022	Creación de Valor Público

Procedimiento de Seguimiento y Control	Monitoreo y visitas de seguimiento a los PIDAR Levantamiento y trámite de Alertas Planes de Mejoramiento para tratamiento de alertas, y su monitoreo mensual	Creación de Valor Público	
Capacitación de ISOLUCION		Transformación Digital	
Uso OneDrive y SharePoint	- Funcionalidades OneDrive - Funcionalidades Sharepoint - Ingreso a herramientas - Administración de información	Transformación Digital	
Uso Teams (Herramienta estratégica de ADR)	-Funcionalidades Teams - Herramientas integradas - Gestión de reuniones - Trabajo Colaborativo	Transformación Digital	
Planner	-Funcionalidades Planner - Acceso aplicativo - Ceración de planes de trabajo - Gestión de actividades - Seguimiento de actividades	Transformación Digital	
Capacitación en Ulises		Transformación Digital	
Uso herramienta Aranda	- Ingreso a la plataforma - Ambientación a la plataforma - Registro de casos - Seguimiento del caso - Canales habilitados para el registro de casos en la mesa de servicio	Transformación Digital	
Sensibilización seguridad digital	- Sensibilización seguridad digital	Probidad y ética de lo público	
Conocimientos esenciales en estilo y géneros periodísticos		Gestión del conocimiento y la innovación	
Conocimientos esenciales en presentaciones efectivas		Transformación Digital	
Conocimientos en fotografía básica		Transformación Digital	

Emailing y medición de impacto de correos electrónicos		Transformación Digital	
Ortografía y redacción		Gestión del conocimiento y la innovación	
Redacción		Gestión del conocimiento y la innovación	
Socialización de Riesgos	Presentación de la política y la matriz de riesgos	Probidad y ética de lo público	
Talleres de competencias blandas aplicadas a equipos de alta competencia	Confianza, Comunicación (Efectiva, Asertiva y Sensible), Liderazgo, Adaptabilidad al Cambio, Resolución de conflictos, Pensamiento sistémico con enfoque a resultados.	Probidad y ética de lo público	
Capacitación en Ley de Transparencia		Probidad y ética de lo público	HABILIDADES BLANDAS
Capacitación en el Código de Integridad	Apropiación del Código	Probidad y ética de lo público	
Técnicas de metodologías experienciales para adultos	Competencias y capacidades duras y blandas para implementación de Metodologías experienciales para la construcción del conocimiento con adultos.	Probidad y ética de lo público	
Lenguaje Asertivo		Probidad y ética de lo público	
Enfoque diferencial en la política pública		Probidad y ética de lo público	
Comunicación Asertiva (Habilidades comunicativas y de relacionamiento)		Probidad y ética de lo público	
Capacitación para la estrategia Racionalización de Trámites	Socialización de la estrategia de trámites para el 2022	Creación de valor público	
Utilización de programas para el desarrollo de control a la gestión administrativa	Planner, Monday.com, PowerBA etc	Transformación Digital	
Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Social	Marco Lógico FICHA EBI (Estadística Básica de Inversión) Matemática Financiera Básica Formulación de Indicadores Evaluación de Proyectos Formulación de Estudios Previos	Creación de valor público	

Innovación y pensamiento Creativo		Gestión del conocimiento y la innovación.	
Cadena de valor de los proyectos de inversión.	Desde el primer proceso hasta el producto final.	Creación de valor público	
Extensionismo Rural		Creación de valor público	
Empresas Comunitarias	Fiscalización, normatividad vigente, certificados de existencia, etc.	Creación de valor público	
Procesos para facilitar la efectiva participación ciudadana de campesinos	Mecanismos e instancias de participación	Creación de valor público	
Caja de herramientas para el ordenamiento territorial (Ej. Sistema para la Planificación Rural Agropecuaria -SIPRA)	Zonificación territorial (vocación, aptitud, frontera agrícola) de acuerdo con las diferentes explotaciones de tipo agrícola y pecuaria. (Beneficiarios: Estructuradores y evaluadores de PIDAR).	Creación de valor público	
Reglamentación para plantas de sacrificio, y centros de acopio y abasto público, enfocados a la explotación agropecuaria.	Normatividad vigente relacionada con plantas de sacrificio, y centros de acopio y abasto público, enfocados a la explotación agropecuaria. (Beneficiarios: Estructuradores y evaluadores de PIDAR).	Creación de valor público	
Capacitación en oferta y demanda hídrica para el desarrollo de actividades agropecuarias.	Capacitación para el análisis de oferta y demanda en términos de precipitación, para el adecuado desarrollo de actividades productivas sin causar afectación sobre los ciclos naturales del recurso hídrico.	Creación de valor público	
Gestión de riesgos en proyectos agropecuarios	* Identificación y calificación de riesgos en proyectos agropecuarios * Formulación de medidas de prevención y mitigación	Creación de valor público	
Incorporación del enfoque diferencial para mujeres rurales en los PIDAR	Acciones diferenciales para favorecer la participación de mujeres rurales en proyectos agropecuarios	Creación de valor público	
Sistemas de Información Geográfica SIG y Argis	Manejo de herramientas SIG, para la verificación de información geográfica, análisis de restricciones y condicionantes ambientes de acuerdo a la normatividad vigente	Creación de valor público	
Capacitación Gestión Ambiental	Socialización de plan de Gestión Ambiental en la Entidad.	Gestión del conocimiento y la innovación.	

Actualización de conceptos técnicos en diferentes líneas productivas		Gestión del conocimiento y la innovación.
Construcción de indicadores en proyectos agropecuarios	Definición y medición de indicadores de gestión, producto y resultado	Creación de valor público
Socialización espacios de rendición de cuentas	Socialización de la estrategia de Rendición de Cuentas 2022	Gestión del conocimiento y la innovación.
Aplicativo ORFEO		Transformación Digital
Derecho de Petición		Gestión del conocimiento y la innovación.
Ley 1561 de 2011	Semejanzas y diferencias del ART 375 del Código General del Proceso.	Gestión del conocimiento y la innovación.
Extensión de jurisprudencia	Trámite	Gestión del conocimiento y la innovación.
Responsabilidad jurídica y tributaria de esquemas asociativos de la economía solidaria.	* Personerías jurídicas de la economía solidaria, características y diferencias. * Responsabilidades comerciales, jurídicas y tributarias. * contrato de mandato (cuentas de terceros).	Gestión del conocimiento y la innovación.
Normas Internacionales de Auditoría Interna - Auditorías internas basadas en riesgos	Conocimiento actualizado en la prevención y detección de delitos económicos y financieros, prácticas y especialidades más novedosas en el campo de la auditoría forense, dentro del nuevo entorno de globalización.	Gestión del conocimiento y la innovación.
Actualización de conceptos técnicos y legislación ambiental		Gestión del conocimiento y la innovación.
Normatividad vigente para las explotaciones pecuarias	Normatividad vigente para la actividad avícola, porcícola, ovina, caprina, bovina, piscícola, apícola, entre otras. (Beneficiarios: Estructuradores y evaluadores de PIDAR).	Creación de valor público
Actualización de la normativa ambiental orientada a la producción agropecuaria y recursos naturales.	Actualización de la normativa vigente en términos de producción agropecuaria y delitos o actuaciones sobre los recursos naturales, a fin de incorporar dichos conocimientos en las verificaciones de los componentes ambientales de los PIDAR.	Gestión del conocimiento y la innovación.

Gestión de riesgos		Creación de valor público
Proceso Evaluación Independiente	* Procedimientos (5) y manuales (3) del proceso Evaluación Independiente y análisis de casos. * Uso de formatos (25) o papeles de trabajo) asociados.	Creación de valor público
Auditoría Forense	Normatividad en materia de transparencia y adecuado manejo de recursos públicos.	Probidad y ética de lo público
Actualización Tributaria	Actualización contable y tributaria	Gestión del conocimiento y la innovación.
Contabilidad para los no financieros		Gestión del conocimiento y la innovación.
Actualización de procesos de nómina para Entidades públicas	Elaboración de novedades de nómina en el sector público Elaboración de nómina Pagos en seguridad social	Gestión del conocimiento y la innovación.
Herramientas tecnológicas para conservación de la información	Herramientas, además del Sharepoint, que permitan conservar la información generadas por todos los procesos de la ADR	Transformación Digital
Diplomado en Seguridad de la Información ISO 27001 Normas Técnicas	-Introducción a SCRUM - Presentación examen gratuito Scrum Fundamentals SFC en clase. -Organización -Justificación de Negocio -Calidad -Cambio -Riesgos -Organizaciones -Introducción a las fases de proyecto de Scrum -Iniciación -Plan y estimación -Implementación -Revisión y retrospectiva -Lanzamiento -Escalando Scrum	Transformación Digital

TOGAF	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos 1 - Nivel 1 - Conceptos básicos 2 - Nivel 1 - Definiciones Nivel 1 - Introducción a la ADM Nivel 1 - Fases ADM - Nivel 1 - Directrices ADM - Arquitectura de Gobierno - Bloques de construcción - Modelos TOGAF de referencia 	Transformación Digital	
ITIL 4	<ul style="list-style-type: none"> - Generalidades (definiciones) ITIL V3 conceptos claves - Gestión de servicios, conceptos claves - Principios y guías - Dimensiones de la gestión de servicios - Sistema de valor de servicio - Mejora continua - Revisión prácticas de ITIL 	Transformación Digital	
ISO 31000:2018 Sistemas de Gestión del Riesgo	Módulo 1 - Antecedentes y evolución de la gestión del riesgo- Evolución- Conceptos y vocabulario- Objeto y beneficios- Principios gestión de riesgos- Marco de referencia.Módulo 2 - Proceso implementación sistema de gestión de riesgos- Contexto gestión de riesgos- Identificación riesgos- Análisis y evaluación de riesgos- Tratamiento de riesgos- Indicadores de éxito en la gestión de riesgos.	Creación de valor público	
Desarrollador de Microsoft Power Platform	Desarrollo con Power Apps, para automatizar flujos y ampliar la plataforma para completar los requisitos misionales y resolver problemas complejos	Transformación Digital	

<p>Certificación scrum fundamentals, developer, master, product owner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Introducción a SCRUM - Presentación examen gratuito Scrum Fundamentals SFC en clase. -Organización -Justificación de Negocio -Calidad -Cambio -Riesgos -Organizaciones -Introducción a las fases de proyecto de Scrum -Iniciación -Plan y estimación -Implementación -Revisión y retrospectiva -Lanzamiento -Escalando Scrum 	<p>Transformación Digital</p>	
<p>Certificación Innovation Management</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al mundo de la innovación. - Fundamentos conceptuales de la innovación. - Tipos de innovación. - Temas vs. Problemas vs. Proyectos. - Pensamiento de diseño y pensamiento visual. - Fases del diseño del pensamiento. - Metodologías de innovación. - Gestión vs Liderazgo. - Experiencia del cliente. - Lean Startup. - Desarrollo de Software Lean. - Agile y Scrum. - Generación de modelos de negocio. 	<p>Creación de valor público</p>	
<p>Certificación Design Thinking</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Pasos de design Thinking - Desarrollo y despliegue - Preparación examen de capacitación 	<p>Transformación Digital</p>	
<p>Certificación DevOps</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a DevOps- Ciclo de vida del desarrollo de software- Desarrollo Ágil de Software- Principios de DevOps- Roles y responsabilidades en DevOps- DevOps y ágil- DevOps y Scrum- DevOps y ITSM- Cultura de DevOps- Adopción Incremental DevOps- Herramientas de DevOps 	<p>Transformación Digital</p>	

Azure - Microsoft Azure Fundamentals		Transformación Digital	
Azure - Microsoft Azure Administrator		Transformación Digital	
Microsoft Azure Architect Technologies		Transformación Digital	
Conocimientos esenciales en estrategias y herramientas de medición, redes sociales y página web.		Transformación Digital	
Desarrollo de contenidos para educación virtual	Competencias para el desarrollo de un aula virtual asociatividad	Transformación Digital	
Capacitación en herramientas virtuales para la recolección de información en campo	Manejo de aplicaciones tecnológicas para la recolección de información en campo	Transformación Digital	
Almacenamiento y manejo de la información digital del área		Transformación Digital	
Excel		Transformación Digital	
Herramientas Ofimáticas		Transformación Digital	

9.1. Capacitaciones internas propuestas para el fortalecimiento de competencias para el desempeño en el puesto de trabajo.

Teniendo como base que las formaciones internas apuntan al fortalecimiento de las competencias en el desarrollo de las actividades propias de la Entidad y que el desarrollo y ejecución de las mismas se desarrolla con los recursos internos y propios de la Agencia de Desarrollo Rural; se incluye el siguiente contenido formativo para la vigencia 2022 del Plan Institucional de Formación y Capacitaciones:

Temas de Formación y Capacitación Propuestos	Contenido Específico	Ejes
Oferta Misional	Portafolio de servicios de la Entidad	Creación de Valor Público
	MADR y responsables de cada Plan	

Generalidades Planes Nacionales Sectoriales	Normatividad, Metas, Plan de Trabajo y Estado Actual	Creación de Valor Público
Procedimiento vigente para el diagnóstico integral. Socialización de formatos dispuestos para la Etapa de Diagnóstico Integral.	Marco legal, Definiciones, Requisitos, Formatos	Creación de Valor Público
Reglamento para Estructuración, Aprobación y Ejecución de los Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural con Enfoque Territorial	Aspectos generales, Marco de referencia, Líneas de cofinanciación, Características generales de los PIDAR, Criterios, Roles, Ruta de cofinanciación	Creación de Valor Público
Instrumentos Ambientales aplicables a los Distritos de Riego	Concesiones ambientales - Licencias Ambientales y todo tipo de permisos ambientales aplicables a distritos	Creación de Valor Público
Alcance de los estudios de preinversión de adecuación de tierras	Etapas estudios de preinversión de proyectos y/o distritos de adecuación de tierras	Creación de Valor Público
Administración, Operación y Conservación de Distritos	Procedimientos PR-ADT-004 y PR-ADT-005 sobre administración de distritos	Creación de Valor Público
Planes Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural; Articulación de Acciones Estratégicas con la oferta ADR		Creación de Valor Público
Definición y medición de indicadores en los PIDAR	Batería de indicadores Definición de indicadores en la etapa de estructuración. Validación de indicadores en la calificación de los PIDAR. Recolección de información para la medición.	Creación de Valor Público
Fortalecimiento asociativo en el marco de los PIDAR	Identificación de las principales necesidades y objetivos comunes para orientar la formulación de planes de fortalecimiento asociativo en el marco de la estructuración de los PIDAR	Creación de Valor Público
Procedimiento para la evaluación y calificación de los PIDAR	* Documentos e información objeto de validación en la evaluación de los PIDAR. * Criterios de calificación y priorización de los PIDAR	Creación de Valor Público
Procedimientos para la ejecución de los PIDAR	Procedimiento para ejecución a través de convenios de cooperación y modalidad directa.	Creación de Valor Público

Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Técnicos	Formatos, requisitos habilitantes, soportes	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Jurídicos	Formatos, requisitos habilitantes, soportes	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Ambientales	Formatos, georreferenciación, requisitos, legislación ambiental, usos de suelo	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Financieros	Formatos, requisitos habilitantes, soportes	Creación de Valor Público
Formulación y estructuración de PIDAR - Requisitos Financieros Marco Lógico y Planes de Inversión	Formatos, diligenciamiento ML, MTF Y POI	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa	Explicación general del procedimiento	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa - Requisitos previos, Encargo fiduciario, Comité Técnico de Gestión Local – CTGL y Comité Técnico de Gestión Nacional – CTGN	Marco legal, Definiciones, Requisitos, Funciones	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa - Términos de referencia y procesos contractuales para la ejecución de los PIDAR	Proceso contractual, garantía de calidad de los bienes, insumos y/o servicios y forma de pago, proceso de entrega de bienes, insumos y/o servicios, pago a proveedores	Creación de Valor Público
Procedimiento de ejecución de los PIDAR a través de modalidad directa - Ajustes, Condición Resolutoria, Liberación de Recursos, Condición resolutoria, Informe de cierre PIDAR, Manejo de la documentación	Formatos, ajustes a los PIDAR	Creación de Valor Público
Procedimiento vigente para la estructuración de Proyectos Integrales de Desarrollo Agropecuario y Rural con Enfoque Territorial - PIDAR	Marco legal, Definiciones, Requisitos	Creación de Valor Público
Banco de Proyectos	Acceso al Banco de Proyectos	Creación de Valor Público
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Construcción, manejo y custodia de los papeles de trabajo. Obtención y custodia de evidencia clara, completa y contundente que respalda los papeles de trabajo.	Creación de Valor Público

Socialización de MIPG	Presentación de la matriz con las sugerencias recibidas en el resultado de FURAG	Creación de Valor Público
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Construcción, manejo y custodia de los papeles de trabajo. Obtención y custodia de evidencia clara, completa y contundente que respalda los papeles de trabajo.	Creación de Valor Público
Séptima Dimensión y Tercera Línea de Defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	Características y roles de la Séptima Dimensión (Control Interno) y Tercera Línea de Defensa (Oficina de Control Interno) para tener claridad sobre los responsables e hitos en cada una.	Creación de Valor Público
Formulación de proyectos en la Metodología General Ajustada (MGA)		Creación de Valor Público
Metodología General Ajustada- MGA	Capacitación en Metodología General Ajustada- MGA	Creación de Valor Público
Metodología Integral de Asociatividad MIA y su aplicabilidad en el desarrollo rural	Procesos, procedimientos, actividades y metas relacionadas con la MIA	Creación de Valor Público
Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad - PAMC	<ul style="list-style-type: none"> * Identificación, análisis y valoración de riesgos. * Construcción mapa de riesgos (matriz). * Plan de acción o acciones para abordar riesgos. * Actuaciones ante la materialización de riesgos (Planes de contingencia). 	Creación de Valor Público
Papeles de trabajo	Construcción de un Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad - PAMC (Evaluaciones internas) de la actividad de auditoría interna de la Oficina de Control Interno de la ADR.	Creación de Valor Público
Socialización Estrategia de Cooperación	Presentación estrategia y formatos	Creación de Valor Público
Socialización del PAAC	Presentación de la matriz y acciones a desarrollar en el 2022	Creación de Valor Público
Procedimiento de Seguimiento y Control	<p>Monitoreo y visitas de seguimiento a los PIDAR</p> <p>Levantamiento y trámite de Alertas Planes de Mejoramiento para tratamiento de alertas, y su monitoreo mensual</p>	Creación de Valor Público

Capacitación de ISOLUCION		Transformación Digital
Uso OneDrive y SharePoint	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionalidades OneDrive - Funcionalidades Sharepoint - Ingreso a herramientas - Administración de información 	Transformación Digital
Uso Teams (Herramienta estratégica de ADR)	<ul style="list-style-type: none"> -Funcionalidades Teams - Herramientas integradas - Gestión de reuniones - Trabajo Colaborativo 	Transformación Digital
Planner	<ul style="list-style-type: none"> -Funcionalidades Planner - Acceso aplicativo - Ceración de planes de trabajo - Gestión de actividades - Seguimiento de actividades 	Transformación Digital
Capacitación en Ulises		Transformación Digital
Uso herramienta Aranda	<ul style="list-style-type: none"> - Ingreso a la plataforma - Ambientación a la plataforma - Registro de casos - Seguimiento del caso - Canales habilitados para el registro de casos en la mesa de servicio 	Transformación Digital
Sensibilización seguridad digital	- Sensibilización seguridad digital	Probidad y ética de lo público
Conocimientos esenciales en estilo y géneros periodísticos		Gestión del conocimiento y la innovación
Conocimientos esenciales en presentaciones efectivas		Transformación Digital
Conocimientos en fotografía básica		Transformación Digital
Emailing y medición de impacto de correos electrónicos		Transformación Digital
Ortografía y redacción		Gestión del conocimiento y la innovación
Redacción		Gestión del conocimiento y la innovación
Socialización de Riesgos	Presentación de la política y la matriz de riesgos	Probidad y ética de lo público

Talleres de competencias blandas aplicadas a equipos de alta competencia	Confianza, Comunicación (Efectiva, Asertiva y Sensible), Liderazgo, Adaptabilidad al Cambio, Resolución de conflictos, Pensamiento sistémico con enfoque a resultados.	Probidad y ética de lo público
--	--	--------------------------------

9.2. Capacitaciones externas propuestas para el fortalecimiento de competencias del Ser y habilidades blandas.

Luego de analizar en conjunto la necesidad que presenta actualmente la Entidad y el resultado obtenido de la valoración del Riesgo Psicosocial y finalmente la recomendación derivada desde la Presidencia de la Agencia de Desarrollo Rural; para esta vigencia se planea fortalecer principalmente las bases del Ser y tener como pilar fundamental el desarrollo de las personas y el impacto positivo en sus habilidades blandas:

Temas de Formación y Capacitación Propuestos	Contenido Específico	Ejes
Capacitación en Ley de Transparencia		Probidad y ética de lo público
Capacitación en el Código de Integridad	Apropiación del Código	Probidad y ética de lo público
Técnicas de metodologías experienciales para adultos	Competencias y capacidades duras y blandas para implementación de Metodologías experienciales para la construcción del conocimiento con adultos.	Probidad y ética de lo público
Lenguaje Asertivo		Probidad y ética de lo público
Enfoque diferencial en la política pública		Probidad y ética de lo público
Comunicación Asertiva (Habilidades comunicativas y de relacionamiento)		Probidad y ética de lo público
Orientación al Logro		Probidad y ética de lo público
Inteligencia Emocional		Probidad y ética de lo público
Resolución de Conflictos Cómo Resolver obstáculos - Diligencia para resultados.		Probidad y ética de lo público

Pensamiento sistémico con enfoque a resultados - Hacer que las cosas pasen.		Probidad y ética de lo público
Confianza y Comunicación (Efectiva, Asertiva y Sensible - Lenguaje asertivo)		Probidad y ética de lo público
Liderazgo		Probidad y ética de lo público
Adaptabilidad al Cambio		Probidad y ética de lo público

9.3. Capacitaciones externas propuestas para el fortalecimiento de competencias para el desempeño técnico y profesional para el cumplimiento de sus actividades en el puesto de trabajo.

Finalmente, para este Plan Institucional de Formación y Capacitación 2022 se tiene proyectado el desarrollo de las siguientes formaciones externas; atendiendo inicialmente el cierre prioritario de las brechas en la ejecución de las actividades misionales y del Ser; dirigido a la planta de servidores adscritos a la Agencia de Desarrollo Rural – ADR:

Temas de Formación y Capacitación Propuestos	Contenido Específico	Ejes
Capacitación para la estrategia Racionalización de Trámites	Socialización de la estrategia de trámites para el 2022	Creación de valor público
Utilización de programas para el desarrollo de control a la gestión administrativa	Planner, Monday.com, PowerBA etc	Transformación Digital
Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Social	Marco Lógico FICHA EBI (Estadística Básica de Inversión) Matemática Financiera Básica Formulación de Indicadores Evaluación de Proyectos Formulación de Estudios Previos	Creación de valor público
Innovación y pensamiento Creativo		Gestión del conocimiento y la innovación.
Cadena de valor de los proyectos de inversión.	Desde el primer proceso hasta el producto final.	Creación de valor público

Extensionismo Rural		Creación de valor público
Empresas Comunitarias	Fiscalización, normatividad vigente, certificados de existencia, etc.	Creación de valor público
Procesos para facilitar la efectiva participación ciudadana de campesinos	Mecanismos e instancias de participación	Creación de valor público
Caja de herramientas para el ordenamiento territorial (Ej. Sistema para la Planificación Rural Agropecuaria -SIPRA)	Zonificación territorial (vocación, aptitud, frontera agrícola) de acuerdo con las diferentes explotaciones de tipo agrícola y pecuaria. (Beneficiarios: Estructuradores y evaluadores de PIDAR).	Creación de valor público
Reglamentación para plantas de sacrificio, y centros de acopio y abasto público, enfocados a la explotación agropecuaria.	Normatividad vigente relacionada con plantas de sacrificio, y centros de acopio y abasto público, enfocados a la explotación agropecuaria. (Beneficiarios: Estructuradores y evaluadores de PIDAR).	Creación de valor público
Capacitación en oferta y demanda hídrica para el desarrollo de actividades agropecuarias.	Capacitación para el análisis de oferta y demanda en términos de precipitación, para el adecuado desarrollo de actividades productivas sin causar afectación sobre los ciclos naturales del recurso hídrico.	Creación de valor público
Gestión de riesgos en proyectos agropecuarios	* Identificación y calificación de riesgos en proyectos agropecuarios * Formulación de medidas de prevención y mitigación	Creación de valor público
Incorporación del enfoque diferencial para mujeres rurales en los PIDAR	Acciones diferenciales para favorecer la participación de mujeres rurales en proyectos agropecuarios	Creación de valor público
Sistemas de Información Geográfica SIG y Argis	Manejo de herramientas SIG, para la verificación de información geográfica, análisis de restricciones y condicionantes ambientes de acuerdo a la normatividad vigente	Creación de valor público
Actualización de conceptos técnicos en diferentes líneas productivas		Gestión del conocimiento y la innovación.
Construcción de indicadores en proyectos agropecuarios	Definición y medición de indicadores de gestión, producto y resultado	Creación de valor público
Socialización espacios de rendición de cuentas	Socialización de la estrategia de Rendición de Cuentas 2022	Gestión del conocimiento y la innovación.

Ley 1561 de 2011	Semejanzas y diferencias del ART 375 del Código General del Proceso.	Gestión del conocimiento y la innovación.
Extensión de jurisprudencia	Trámite	Gestión del conocimiento y la innovación.
Responsabilidad jurídica y tributaria de esquemas asociativos de la economía solidaria.	* Personerías jurídicas de la economía solidaria, características y diferencias. * Responsabilidades comerciales, jurídicas y tributarias. * contrato de mandato (cuentas de terceros).	Gestión del conocimiento y la innovación.
Normas Internacionales de Auditoría Interna - Auditorías internas basadas en riesgos	Conocimiento actualizado en la prevención y detección de delitos económicos y financieros, prácticas y especialidades más novedosas en el campo de la auditoría forense, dentro del nuevo entorno de globalización.	Gestión del conocimiento y la innovación.
Actualización de conceptos técnicos y legislación ambiental		Gestión del conocimiento y la innovación.
Normatividad vigente para las explotaciones pecuarias	Normatividad vigente para la actividad avícola, porcícola, ovina, caprina, bovina, piscícola, apícola, entre otras. (Beneficiarios: Estructuradores y evaluadores de PIDAR).	Creación de valor público
Actualización de la normativa ambiental orientada a la producción agropecuaria y recursos naturales.	Actualización de la normativa vigente en términos de producción agropecuaria y delitos o actuaciones sobre los recursos naturales, a fin de incorporar dichos conocimientos en las verificaciones de los componentes ambientales de los PIDAR.	Gestión del conocimiento y la innovación.
Gestión de riesgos		Creación de valor público
Auditoría Forense	Normatividad en materia de transparencia y adecuado manejo de recursos públicos.	Probidad y ética de lo público
Actualización Tributaria	Actualización contable y tributaria	Gestión del conocimiento y la innovación.
Contabilidad para los no financieros		Gestión del conocimiento y la innovación.
Actualización de procesos de nómina para Entidades públicas	Elaboración de novedades de nómina en el sector público Elaboración de nómina Pagos en seguridad social	Gestión del conocimiento y la innovación.

Herramientas tecnológicas para conservación de la información	Herramientas, además del Sharepoint, que permitan conservar la información generadas por todos los procesos de la ADR	Transformación Digital
Almacenamiento y manejo de la información digital del área		Transformación Digital
Excel		Transformación Digital
Herramientas Ofimáticas		Transformación Digital

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIFC 2022

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión del PIFC en la Agencia de Desarrollo Rural son los siguientes:

Mecanismo	Periodicidad
Seguimiento Plan de Acción (Medición de Indicadores de cada plan)	Reporte mensual
Informes de Gestión	Semestral
Rendición de Cuentas	Anual

Proyectado: Gabriel Jaime Mejía Garcés – Contratista – Dirección de Talento Humano

Aprobado por: Cesar Augusto Castaño Jaramillo – Secretario General