



Plan Institucional de
Formación y Capacitación
PIFC 2023
Dirección de Talento
Humano



ADR
Agencia de Desarrollo Rural



Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
OBJETIVOS.....	5
PROPÓSITO.....	5
ALCANCE.....	5
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	6
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	10
EJES TEMÁTICOS.....	11
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	14
PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	18
REINDUCCIÓN.....	20
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	21

PRESENTACIÓN

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila 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 que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá de manera directa en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Bajo este paradigma, la Agencia de Desarrollo Rural - ADR atenderá las necesidades 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 2023.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC 2023 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 a 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 internas.

MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean 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 la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 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”.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. ARTÍCULO 1°. Objeto. Actualizar los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se encuentran en el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público” del 24 de abril de 2017, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.
- Decreto 815 de mayo de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- GUÍA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (DAFP-ESAP, mayo de 2017).
- GUÍA METODOLÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC): PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (DAFP-ESAP, diciembre 2017)
- 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.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, que permitan desarrollar y consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano
- Realizar las capacitaciones definidas en el diagnóstico de necesidades de capacitación, que hayan sido priorizadas, con el fin de subsanar las falencias y cerrar brechas de competencias encontradas en el puesto de trabajo de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos la Agencia de Desarrollo Rural – ADR.

PROPÓSITO

Busca mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, con el fin de atender la demanda de la revolución industrial 4.0, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de cada uno de los miembros del talento humano.

ALCANCE

El proceso 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 cada 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”*

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

- APRENDIZAJE: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).
- APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).
- CAPACITACIÓN: “Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (*Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4*).
- COGNITIVISMO: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).
- COMPETENCIA: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación, DAFP).
- 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).
- CONDUCTISMO: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del

entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

- **CONSTRUCTIVISMO:** Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer & Newby, 1993).
- **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servicios públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **EDUCACIÓN:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulen el sistema de estímulos (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 7).
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).
- **ENTRENAMIENTO:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **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).
- **FORMACIÓN:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los

procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:** es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- **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 capacidades y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN:** es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).
- **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).
- **SERVIDOR PÚBLICO:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN:** De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”. (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **VALOR PÚBLICO:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012;

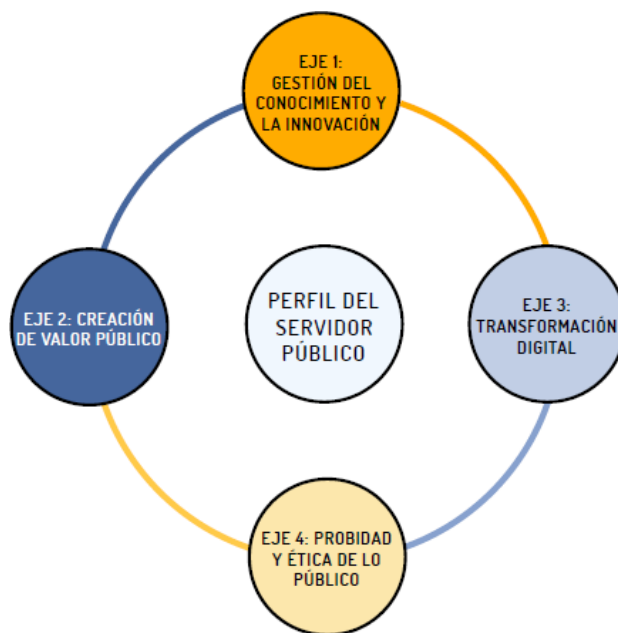
Morales,2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Agencia de Desarrollo Rural - ADR, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 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:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **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 específicos de la Agencia de Desarrollo Rural.

EJES TEMÁTICOS



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

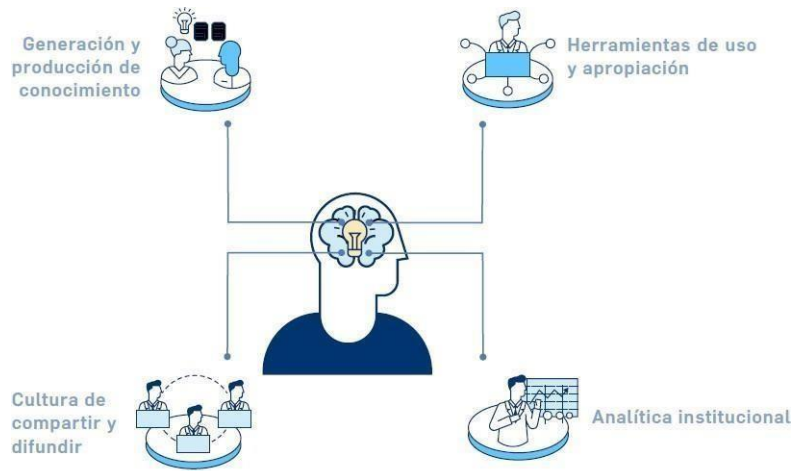
EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030). El Manual operativo del MIPG (2019) 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. (...).

- Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer

cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

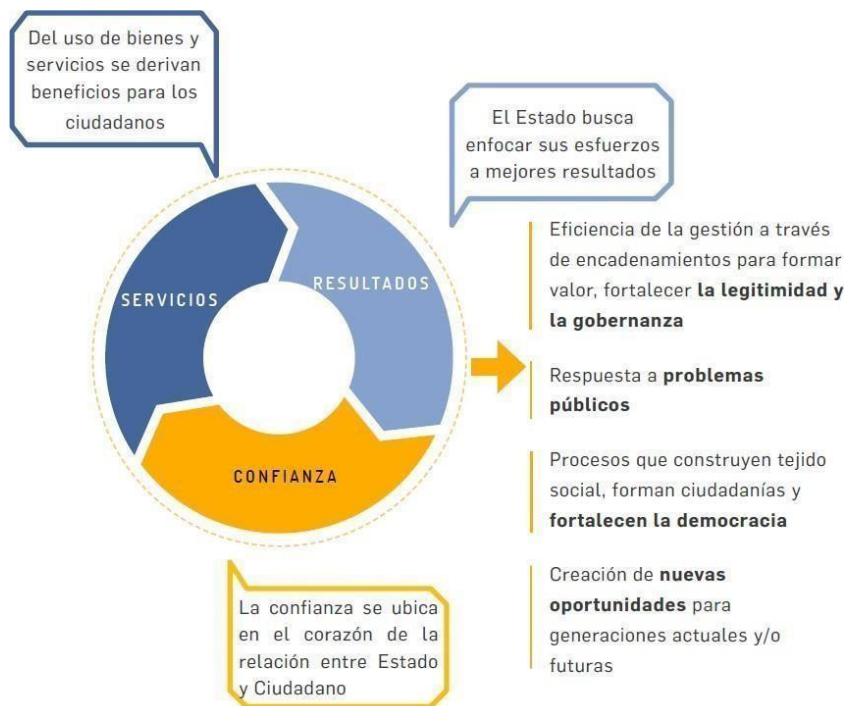
- Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de estos componentes facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).
- Análítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).
- Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

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

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos

tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA 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 (2008) 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, 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).

1. .

RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de conocer las necesidades de capacitación, se realizó la aplicación de un instrumento a los servidores de la ADR, a través del cual se identificaron las siguientes temáticas, que serán impartidas de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, la oferta interinstitucional y la priorización de las mismas.

Componente No 1

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIONPNFC	TEMA SOLICITADO	CONTENIDO ESPECÍFICO	TIPO DE CAPACITACIÓN
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	CURSO
Creación de valor público	Esquemas de Financiamiento-Fondos autogestionados o Fondos Rotatorios	Auto sostenibilidad de las organizaciones de la economía Campesina Familiar y Comunitaria - ACFC, sus capacidades administrativas, financieras, técnicas y de cohesión social descritos en: 1. Reforma Rural Integral -RRI 2. Resolución 209 de 2020 del MADR "Por la cual se adopta el Plan Nacional para apoyar y consolidar la Generación de Ingresos de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria, formulado en cumplimiento de lo establecido en el Punto 1.3.3.3. del Acuerdo Final de Paz."	CURSO
Creación de valor público	Participación Rural	Con el objetivo de apoyar a los productores dispersos y a las organizaciones sociales, comunitarias y productivas rurales -OSCP, para fomentar y promover la participación en el Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario-CONSEA y Consejo Municipal de Desarrollo Rural-CMDRI; específicamente en la población con Enfoque Diferencial (Mujeres, Jóvenes, Víctimas, etc.)	CURSO
Creación de valor público	Personerías Jurídicas sin ánimo de lucro y el régimen especial de tributación.	Formalización de las OSCPR en el marco de la Metodología Integral de Asociatividad y definir la posible articulación para las intervenciones en los territorios.	CURSO
Creación de valor público	Auditorías a organizaciones rurales y Empresas Comunitarias		CURSO

Creación de valor público	Ley 1448 de 2011. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno	* Retornos y reubicaciones * Restitución de tierras Planes Integrales de reparación colectiva Planes de salvaguarda Canales de atención	CHARLA
Creación de valor público	Estructura de proyectos Étnicos	Estructuración de Proyectos	CURSO
Creación de valor público	Enfoque Diferencial en la Política Pública (étnicos, género, reincorporación, víctimas, discapacitados y jóvenes)	Enfoque Diferencial (étnicos, género, reincorporación, víctimas, discapacitados y jóvenes)	CURSO
Creación de valor público	Agricultura Familiar y comunitaria ACFC	Toda la política	CURSO
Transformación Digital	Capacitación Plataforma ITA	Actualización de la página web de la entidad vigencia 2023	TALLER
Creación de valor público	Estrategia Racionalización de Trámites - SUIT	Inclusión de la oferta en la plataforma SUIT	TALLER
Transformación Digital	ITIL V4	Certificate En ITIL™4 Foundation	CURSO
Creación de valor público	Criterios para la identificación y valoración de los archivos de derechos humanos, memoria histórica y derechos humanos.		CURSO
Creación de valor público	Sistema Integrado de Conservación	Elaboración e implementación Plan de Conservación Documental/Plan de Preservación digital	TALLER
Creación de valor público	Cosecha de agua proyectos productivos agricultura familiar	Experiencias y metodología cosecha de agua proyectos agricultura familiar	CURSO
Creación de valor público	Agricultura de Precisión		CURSO
Creación de valor público	Reconversión productiva de zonas ganaderas		CURSO
Creación de valor público	Reforma Tributaria 2023	Principales cambios en materia tributaria	CURSO

Creación de valor público	Información Exógena DIAN vigencia 2022	Preparación y presentación de información exógena resolución 1255 de 2022	CURSO
Creación de valor público	Normas ISO 9001	Aspectos básicos de la aplicación de normas ISO 9001	CURSO
Creación de valor público	Actualización en retención en la fuente		CURSO
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Disign Thinking	Desarrollo de métodos para generar ideas innovadoras, que centra su eficacia en entender y dar solución a necesidad	TALLER
Gestión del Conocimiento y laInnovación	Analítica de Datos	Procesar y almacenar datos institucionales	TALLER

Componente No 2

TEMA SUGERIDO	VALOR/COMPETENCIA DECRETO 815/18	ACTIVIDAD SUGERIDA	TIPO DE CAPACITACIÓN
Código de Integridad - Fortalecimiento del Valor Diligencia	Valor: Diligencia	Taller Gestión del Tiempo - Manejo Efectivo del Tiempo	TALLER
Fortalecimiento de la Competencia Comportamental Transversal	Orientación a Resultados		
Código de Integridad - Fortalecimiento del Valor Compromiso/ Manejo Factor de Riesgo Psicosocial	Valor: Compromiso	Taller Trabajo en equipo alineado a las metas organizacionales	TALLER
Fortalecimiento de la Competencia Comportamental Transversal	Compromiso con la Organización		
Código de Integridad - Fortalecimiento del Valor Respeto - Justicia/ Factores de Riesgo Psicosocial	Valor: Respeto / Justicia	Taller Derechos Humanos - Enfoque diferencial/Fomento de una sana convivencia - Comité de Convivencia Laboral	TALLER
Fortalecimiento de la Competencia Comportamental Transversal / Manejo de Factor de Riesgo Psicosocial	Orientación al usuario y al ciudadano	Taller Servicio al cliente - Comunicación Asertiva	TALLER
Cultura de la Transparencia y Acceso a la información (Ley 1712 de 2014) / Fortalecimiento del Valor Transparencia y Honestidad	Valor: Honestidad	Conceptualización sobre la Ley 1712 de 2014. (Auditoria Forense) Talleres para el fortalecimiento del valor Transparencia y Honestidad	TALLER
	Competencia: Aprendizaje Continúo	Taller Aprendizaje Continúo	TALLER

Pista Brigada de Emergencias	Un evento primer semestre	Actividad en campo: actividad práctica	TALLER
	Un evento segundo semestre		
Manejo de Riesgo Psicosocial: Salud Mental. Ley 1616 de 2013	Liderazgo - Relaciones Interpersonales	Talleres	TALLER
	Manejo del estrés		
	Prevención de la Depresión y Ansiedad		
	Inteligencia Emocional / Resiliencia		

Cabe mencionar que la propuesta de formación y desarrollo del componente No. 2, parte de un modelo de fortalecimiento de las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, inherentes al servicio público y la exaltación e internalización de los valores organizacionales contemplados en el Código de Integridad de la Agencia.

AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO

De acuerdo con los resultados de las auditorías y los resultados de los seguimientos a los planes de mejoramiento efectuados durante la vigencia 2022 por la Oficina de Control Interno, ésta Oficina identificó los siguientes temas de capacitación para todas las áreas de la ADR:

- Control interno en Gobierno Corporativo
- Formulación en Planes de mejoramiento
- Gestión de riesgos
- Construcción y seguimiento en planes de mejoramiento

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

La inducción general establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en la Agencia de Desarrollo Rural - ADR, 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 PIFC. El programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para PIFC cada vigencia.

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y 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 Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- I. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.*
- II. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.*
- III. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.*
- IV. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública*
- VI. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Agencia de Desarrollo Rural.*

Para el desarrollo de la inducción general, la cual puede desarrollarse en ambiente presencial o virtual, los temas a tratar y las responsabilidades son los siguientes:

- *Estructura de la ADR.*
- *Misión, visión, principios y valores.*
- *Modelo integrado de Gestión.*
- *Programa de Bienestar Social e incentivos.*
- *Plan Institucional de Formación y Capacitación.*
- *Que son los PIDAR*
- *Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo*
- *Evaluación del Desempeño*
- *Proceso de archivo, así como el sistema de gestión documental ORFEO.*
- *Principios básicos de contratación.*
- *Política de atención al ciudadano y protocolos de servicio al ciudadano.*
- *Productos y servicios.*

REINDUCCIÓN

La Agencia de Desarrollo Rural - ADR, 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 inhabilidades y de las que regulan la función administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

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

EJECUCIÓN

Para la ejecución de las capacitaciones y formaciones solicitadas, la Secretaría de Servicios Administrativos trabajará directamente con el servidor público de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos. Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus servidores públicos a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se efectuará seguimiento periódico al cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación, a través de los siguientes registros:

- ✓ Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.
- ✓ Registro de la evaluación de la capacitación: Aplicará a los participantes para evaluar el conocimiento adquirido por los beneficiarios de los programas de capacitación.
- ✓ Registro de evaluación de satisfacción: se aplicará a los participantes de las actividades de capacitación, con el propósito de conocer la percepción sobre el uso de recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

Esta fase arroja información relevante para conocer en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar y para realizar las mejoras necesarias al proceso. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIFC del año inmediatamente siguiente.

La Agencia de Desarrollo Rural, procederá a realizar seguimiento periódico y evaluación al desarrollo del plan, de acuerdo a los indicadores que a continuación se describen:

- Porcentaje de ejecución presupuestal
- Porcentaje de ejecución de las actividades del PIFC
- Porcentaje de satisfacción de los funcionarios capacitados
- Valoración del conocimiento adquirido por los funcionarios capacitados



ADR

Agencia de Desarrollo Rural

www.adr.gov.co

Calle 43 No. 57 - 41 CAN Bogotá, Colombia

Línea de Atención al Ciudadano

PBX: (57)+(1)+383 04 44

 @ADR_Colombia  @AgenciaDesarrolloRuralCo  @ADR_Colombia