 Agencia de Desarrollo Rural	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
Dirección de Talento Humano
Diciembre 2025
Agencia de Desarrollo Rural
2026
Versión 01

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
2.	INTRODUCCIÓN.....	4
3.	OBJETIVO DEL PLAN.....	4
	Objetivos Específicos.....	4
4.	MARCO NORMATIVO.....	4
5.	DEFINICIONES	5
6.	ALCANCE	7
7.	DESARROLLO DEL PLAN.....	7
	7.1 Ejecución.....	17
	7.2 Estrategias y Acciones.....	18
	7.3 Responsables	21
8.	RECURSOS	21
9.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
	9.1 Indicadores de Seguimiento	22
10.	RESULTADOS ESPERADOS.....	22
11.	GESTIÓN DE RIESGOS	23

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

1. CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL

Tabla 1 Control de cambios plan en ejecución

CONTROL DE CAMBIOS PLAN EN EJECUCIÓN			
VERSIÓN	FECHA	INSTANCIA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
01	26/12/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	

Tabla 2 Articulación Marco Estratégico

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS 2 (Hambre cero – desarrollo agrícola sostenible); ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico); ODS 9 (Innovación e infraestructura); ODS 16 (Instituciones eficaces y transparentes); ODS 17 (Alianzas para el desarrollo).
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	<i>Colombia Potencia Mundial de la Vida:</i> fortalecimiento de la institucionalidad rural, transformación del campo, desarrollo productivo sostenible, fortalecimiento de capacidades estatales y mejora de la gestión pública para la implementación de la reforma agraria y el desarrollo rural integral.
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Sector Agricultura y Desarrollo Rural: Transformación 1. Reforma agraria y sociedad rural inclusiva; Transformación 2. Economía rural productiva y sostenible; Transformación 3. Territorios rurales en armonía con la vida. El Plan de Capacitación fortalece las capacidades técnicas, territoriales, sociales y ambientales necesarias para implementar estas transformaciones.
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento institucional de la ADR mediante el desarrollo de competencias técnicas, territoriales, administrativas y misionales del talento humano, orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y la mejora del desempeño organizacional.
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Dimensión Talento Humano (capacitación, desarrollo de competencias); articulación con las dimensiones de Gestión del Conocimiento e Innovación, Dirección Estratégica y Planeación, Información y Comunicación y Control Interno , como soporte para la mejora continua y la sostenibilidad institucional.
Proceso Institucional	Planeación institucional; Talento Humano; Gestión del Conocimiento; Gestión Documental (Orfeo y SharePoint); Tecnologías de la Información; Procesos misionales de desarrollo rural, acompañamiento territorial, seguimiento y control.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

2. INTRODUCCIÓN

La Agencia de Desarrollo Rural (ADR), como entidad pública comprometida con el fortalecimiento de sus capacidades institucionales, reconoce que el desarrollo del talento humano es un pilar fundamental para alcanzar los objetivos misionales y garantizar una gestión pública eficiente. En este sentido, la formación, capacitación, inducción, re inducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo se consolidan como herramientas estratégicas que permiten actualizar conocimientos, fortalecer habilidades y mejorar las competencias laborales de los servidores públicos.

La planeación estratégica del talento humano orienta la consolidación de una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, el trabajo colaborativo y la apropiación de conocimientos que aportan a la mejora del desempeño individual e institucional. De este modo, se promueve la adaptación a los retos que enfrenta la administración pública y la adecuada respuesta a las necesidades del sector agropecuario y rural del país.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 establece los lineamientos que deben orientar los programas de formación en las entidades del Estado, destacando temas prioritarios como territorio, vida, ambiente, mujeres, inclusión, diversidad, transformación digital, habilidades y competencias, entre otros. Estos lineamientos buscan posicionar la formación como un proceso estratégico que fortalece la gestión pública y contribuye al logro de los objetivos institucionales.

En cumplimiento de estos lineamientos, y en desarrollo de las funciones asignadas a la Secretaría General y a la Dirección de Talento Humano, se presenta el Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC 2026 de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR). Este Plan se construyó con base en el diagnóstico de necesidades reportado por las dependencias, los requerimientos establecidos por el FURAG y los ejes orientadores del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, consolidando una propuesta integral, pertinente y alineada con la misión institucional y los objetivos estratégicos de la ADR.

El Plan Institucional de Formación y capacitación (PIFC) 2026 será la guía para la ejecución de las acciones formativas durante la vigencia, asegurando la articulación entre las necesidades identificadas, los lineamientos nacionales y las prioridades institucionales, fortaleciendo así las competencias de los servidores y el desarrollo de una gestión pública orientada a resultados.

3. OBJETIVO DEL PLAN

Promover el desarrollo integral de los servidores y servidoras de la Agencia de Desarrollo Rural mediante procesos de formación, capacitación y actualización, orientados al fortalecimiento de conocimientos y habilidades, que contribuyan al desempeño de sus funciones, al desarrollo profesional y laboral.

Objetivos Específicos

- Orientar la capacitación de los servidores públicos de la ADR en el marco de los 6 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, que integre la ética personal, profesional y la responsabilidad social que promuevan el desarrollo integral de los servidores y servidoras, así como la humanización del servicio público.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la entidad.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional de la Agencia, desde el proceso de inducción, re inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

4. MARCO NORMATIVO

 Agencia de Desarrollo Rural	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) se fundamenta en el conjunto normativo vigente que regula la función pública, el talento humano, la capacitación y la gestión sectorial rural en Colombia. A continuación, se presentan las disposiciones que orientan su formulación, ejecución y evaluación:

Tabla 3 Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Constitución Política	—	1991	Art. 54: obligación del Estado de promover la formación y capacitación laboral. Art. 209: principios de la función administrativa (eficiencia, moralidad, legalidad, transparencia, responsabilidad).
Ley	489	1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional; fortalece la planeación, el desarrollo institucional y la coordinación administrativa.
Decreto-Ley	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema Nacional de Estímulos para empleados del Estado.
Ley	909	2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; establece obligaciones de capacitación y desarrollo de competencias laborales.
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998; fortalece el acceso a capacitación, la profesionalización y el bienestar de los servidores públicos.
Decreto Único Reglamentario	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública; incluye lineamientos sobre PIC, evaluación del desempeño y competencias laborales.
Decreto	648	2017	Modifica el Decreto 1083 en materia de gestión del talento humano y desarrollo de competencias.
Decreto	815	2018	Actualiza el Decreto 1083 respecto a competencias laborales generales y perfiles del empleo público.
Ley	115	1994	Ley General de Educación; regula educación formal, no formal e informal; define la educación informal y sus alcances.
Ley	1064	2006	Establece normas para fortalecer la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).

5. DEFINICIONES

Aprendizaje organizacional

Capacidad de una entidad para crear, gestionar, compartir y aplicar conocimiento proveniente de fuentes individuales, grupales, organizacionales e interinstitucionales, con el fin de mejorar procesos, innovar y fortalecer su desempeño institucional. Barrera & Sierra (2014).

Capacitación

Conjunto de procesos organizados de educación informal y de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), orientados a generar conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer competencias para mejorar el desempeño institucional, la prestación del servicio y la ética del servidor público. Decreto-Ley 1567 de 1998, Art. 4.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Competencia

Capacidad de un servidor público para desempeñar las funciones de un empleo en distintos contextos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos requeridos por el servicio público. DAFP, Guía para la Formulación del PIC.

Competencias laborales

Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que permiten al servidor público ejecutar adecuadamente sus funciones y alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los estándares del empleo público. Decreto 1083 de 2015.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Proceso sistemático mediante el cual se identifican brechas entre el desempeño actual y el esperado, así como los conocimientos, habilidades y comportamientos requeridos para el cumplimiento de funciones y la mejora institucional. Este diagnóstico debe alinearse con el MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

Educación

Formación impartida en instituciones autorizadas, organizada en niveles y grados que conducen a títulos formales, y que puede complementar la formación del servidor público dentro de programas de bienestar y estímulos. Ley 115 de 1994; Decreto-Ley 1567 de 1998.

Educación informal

Conocimiento adquirido de manera libre, espontánea y no estructurada a través de la experiencia, los medios de comunicación, la práctica social o el entorno. Ley 115 de 1994.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)

Modalidad educativa no formal orientada a complementar, actualizar o suplir conocimientos y desarrollar competencias laborales o académicas sin sujeción al sistema de niveles propios de la educación formal. Ley 1064 de 2006.

Entrenamiento en el puesto de trabajo

Acción formativa enfocada en el desarrollo de habilidades técnicas y operativas necesarias para el desempeño inmediato del cargo, mediante la práctica directa. Su intensidad es inferior a 160 horas. Circular DAFP 100-010 de 2014.

Formación

Proceso orientado a fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa y a desarrollar capacidades que permitan mejorar la calidad del servicio y el desempeño institucional. Decreto-Ley 1567 de 1998.

Inducción

Proceso inicial dirigido a servidores públicos de nuevo ingreso, cuyo propósito es brindar conocimientos básicos sobre la entidad, su misión, estructura, políticas, cultura organizacional, normas internas y responsabilidades del empleo. Facilita la adaptación, integración y apropiación institucional. Decreto 1083 de 2015; Orientaciones DAFP.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

PIC — Plan Institucional de Capacitación

Instrumento de planeación que define las acciones de formación y capacitación orientadas al desarrollo del talento humano en la entidad, con base en el diagnóstico de necesidades y el marco normativo vigente. Decreto 1083 de 2015.

Profesionalización del servidor público

Conjunto de acciones que garantizan el acceso equitativo a procesos de capacitación, formación y entrenamiento para fortalecer las competencias de los servidores públicos en función de la calidad del servicio y la misión institucional. Ley 1960 de 2019.

Re inducción

Proceso dirigido a servidores que ya hacen parte de la entidad, orientado a actualizar información clave sobre cambios institucionales, normativos, estratégicos o funcionales, reforzar la cultura organizacional y fortalecer el compromiso con la misión y los valores del servicio público. Decreto 1083 de 2015; DAFP.

Servidor público

Persona que desempeña un empleo en entidades del Estado o sus entidades descentralizadas, cuyas funciones están definidas por la Constitución, la ley o los reglamentos. Constitución Política de 1991.

Sistema Nacional de Capacitación

Conjunto de políticas, programas, planes, instituciones y recursos articulados para fortalecer la capacidad de aprendizaje y acción en las entidades públicas, orientados a mejorar la eficiencia y la efectividad de la gestión estatal. Decreto-Ley 1567 de 1998.

6. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC comprende todas las actividades de formación, capacitación, inducción, re inducción y entrenamiento orientados al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la entidad. Su alcance integra las etapas de identificación de necesidades, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones formativas, garantizando un proceso integral y articulado con la gestión institucional.

Este Plan aplica a todas las áreas y dependencias de la entidad, tanto misionales como administrativas, y está dirigido a la totalidad de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación. Asimismo, involucra a los equipos encargados de la gestión del talento humano y de la coordinación de los procesos de formación, quienes son responsables de su implementación y seguimiento.

7. DESARROLLO DEL PLAN

Para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC 2026, la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) adelantó un proceso estructurado que garantiza la pertinencia, coherencia y alineación estratégica de las acciones formativas con las necesidades institucionales y el marco normativo vigente.

Como punto de partida, se consideraron los resultados del Autodiagnóstico GETH – MIPG vigencia 2025, en el cual la entidad obtuvo calificaciones altas en las categorías del Componente 3 – Desarrollo: conocimiento institucional (100%), gestión de la información (93%), gestión del desempeño (100%) y capacitación (93%). Estos

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

resultados reflejan un nivel favorable de avance en la consolidación de los procesos de aprendizaje y desarrollo organizacional.

La Agencia de Desarrollo Rural (ADR) cuenta con un equipo de servidores públicos que desarrolla funciones misionales y administrativas, cuyo desempeño requiere actualización permanente frente a transformaciones normativas, tecnológicas, territoriales y operativas. En este sentido, los procesos de formación ejecutados en los últimos años se han articulado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y con las necesidades identificadas por las dependencias a través del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO). Esta articulación ha contribuido al fortalecimiento de competencias laborales, temáticas misionales y elementos clave de la gestión pública, permitiendo avanzar en el mejoramiento continuo del desempeño institucional.

Para la formulación del PIC 2026, la Dirección de Talento Humano adelantó un proceso metodológico que inició con el envío del formato denominado Ficha para el Registro de Necesidades de Capacitación y Formación a todas las dependencias. Se solicitó a cada jefe de oficina, dirección y vicepresidencia realizar mesas técnicas internas para identificar necesidades reales y priorizadas. Durante este ejercicio, Talento Humano brindó acompañamiento, resolvió inquietudes y verificó la alineación de la información con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Posteriormente se consolidó, clasificó y depuró la información, integrando también los requerimientos del FURAG y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El desarrollo de este plan se enmarca en los seis ejes orientadores del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, los cuales guían la orientación pedagógica y estratégica de la formación en el sector público:

1. Paz Total y Derechos Humanos: fortalece capacidades para la reconciliación, la convivencia y la prevención de estigmatización.
2. Territorio y Ambiente: promueve competencias para la gestión territorial, rural y ambiental.
3. Inclusión, Diversidad y Enfoque Diferencial: impulsa la atención con enfoque diferencial, accesibilidad e inclusión.
4. Transformación Digital y Cibercultura: potencia habilidades digitales, uso de tecnologías y cultura digital segura.
5. Probidad y Ética de lo Público: fomenta comportamientos éticos y principios del servicio público.
6. Competencias Laborales y Desarrollo de Habilidades: orienta el fortalecimiento técnico, misional y administrativo del talento humano.

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico aplicado y las temáticas de capacitación solicitadas por cada dependencia, organizadas conforme a la clasificación por ejes temáticos establecida en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

Tabla 4. Diagnóstico de necesidades de capacitación externa Eje 1: Paz Total y Derechos Humanos

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Ser	Comunicación técnica para audiencias diversas - Comunicación institucional y manejo de crisis	UTT 8
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Ser	Trámites y servicios prestados por el área de asociatividad	UTT 10
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Ser	Trámites y servicios prestados por el área de comercialización	UTT 10

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber	Justicia Transicional	Oficina de Jurídica
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Ser	Estabilidad laboral reforzada en pre pensionados	Oficina de Jurídica
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber	Responsabilidad administrativa en materia de contrato realidad	Oficina de Jurídica
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber	Régimen jurídico de las asociaciones de usuarios	UTT 2
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Hacer	Recaudo y cartera: estrategias de cobro persuasivo y jurídico	UTT 2
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Hacer	Procedimiento para la legalización de las asociaciones - fortalecimiento de la Asociatividad	UTT 2
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber	Ruta de registro Invima	UTT 2
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Ser	Resolución de conflictos	UTT 9
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber	Capacitación en la ruta de supervisión de los PIDAR en ejecución bajo modalidad de convenio interadministrativo	UTT 9

Tabla 5. Diagnóstico de necesidades de capacitación externa Eje 2: Territorio y Ambiente

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Territorio, Vida y Ambiente	Saber	Ley 1876 de 2017 - Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria (SNIA)	UTT 13
Territorio, Vida y Ambiente	Saber	Ley 2046 de 2020 de compras públicas	UTT 13
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Formatos de administración, operación y conservación de distritos de riego y drenaje	UTT 13
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Formatos requeridos para inversiones en rehabilitación de distritos de riego y drenaje y en estudios y diseños para nuevos distritos	UTT 13
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Gestión de proyectos de desarrollo rural	UTT 8
Territorio, Vida y Ambiente	Saber	Herramientas de análisis geoespacial aplicadas al desarrollo rural	UTT 8
Territorio, Vida y Ambiente	Saber	Planificación territorial rural	UTT 8

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Territorio, Vida y Ambiente	Saber	Normas y procedimientos para la construcción de los proyectos de adecuación de tierras	UTT 2
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	MTF - capacitación Social, ambiental, financiera	UTT 11
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Fortalecer las capacidades comerciales en exportación	UTT 11
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Proyectos FONAT - Aplicación de Fórmulas para liquidación de cartera	UTT 11
Territorio, Vida y Ambiente	Saber	Procedimiento de administración, operación y conservación de los distritos de pequeña y gran escala	UTT 1
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Procedimientos en elaboración de mapas mentales , cartografía, planes de acompañamiento y diagnóstico inicial, criterio para el seguimiento EPSEAS	UTT 1
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Procedimientos para la elaboración de encadenamientos comerciales, circuitos cortos, ruedas de negocio, ley de compras públicas y mercados campesinos	UTT 1
Territorio, Vida y Ambiente	Hacer	Seguridad en terreno	UTT 9
Territorio, Vida y Ambiente	Saber/Hacer	Manejo de Buenas Prácticas Agrícolas y Ambientales	UTT 9

Tabla 6. Diagnóstico de necesidades de capacitación externa Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Inteligencia Artificial en la gestión empresarial	Dirección Administrativa y Financiera – Gestión Financiera
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Sistemas de Información Geográfica	Dirección de Adecuación de Tierras - VIP
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Inteligencia Artificial	Dirección de Adecuación de Tierras - VIP
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Programas de diseño y edición multimedia	Oficina de Comunicaciones
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Manejo de Inteligencia Artificial	Oficina de Comunicaciones
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Creación y producción de contenidos digitales y audiovisuales	Oficina de Comunicaciones

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Inteligencia Artificial para abogados.	Oficina de Jurídica
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Power BI	Oficina de Control Interno
Transformación digital y Cibercultura	Hacer	Aplicativos SECOP II	UTT 1
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Gestión Documental para el Gobierno Abierto.	Dirección Administrativa y Financiera - Gestión Documental
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Programación en Python, Metodologías de Desarrollo Ágil/Colaborativo, Uso de IA en el Desarrollo de Software.	Oficina de Tecnologías de la Información
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Visualización y Modelado de Datos, Inteligencia de Negocios (BI) con Power BI.	Oficina de Tecnologías de la Información
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Fundamentos de Arquitectura Empresarial, Gestión de Servicios de TI (ITIL), Alineación Estratégica de TI.	Oficina de Tecnologías de la Información
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Módulo I: Fundamentos y Amenazas en Ciberseguridad Módulo II: Protección de Datos Personales y Cumplimiento Normativo Módulo III: El Factor Humano y la IA como Agentes de Seguridad	Oficina de Tecnologías de la Información
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Gobierno Digital y Transformación Pública, Estrategias de Modernización.	Oficina de Tecnologías de la Información
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Analítica de datos	Oficina de Planeación
Transformación digital y Cibercultura	Saber	Plataforma SIIF	Oficina de Planeación
Transformación digital y Cibercultura	Saber	SIPO SINERGIA SISCONPES	Oficina de Planeación

Tabla 7. Diagnóstico de necesidades de capacitación externa Eje 5: Probidad y Ética de lo Público

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Reservas presupuestales	Dirección Administrativa y Financiera – Gestión Financiera
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Estructuración de contratos o convenios con terceros	Dirección de Comercialización - VIP
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Formatos de planes de mejoramiento	Dirección de Asistencia Técnica - VIP

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Tipologías de auditoría: financiera, de gestión, de cumplimiento	Dirección de Asistencia Técnica - VIP
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Planeación y ejecución de auditorías internas	Dirección de Asistencia Técnica - VIP
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Identificación y análisis de riesgos institucionales	
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Diseño de controles y mecanismos de mitigación	
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Monitoreo de riesgos y actualización de matrices	Dirección de Asistencia Técnica - VIP
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Ciclo presupuestal: planeación, ejecución, seguimiento y cierre.	Dirección de Asistencia Técnica - VIP
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Normatividad y aplicación sanitaria y de calidad con enfoque comercial	Vicepresidencia Integración Productiva
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Gestión efectiva de PQRS	UTT 10
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Contratación estatal	UTT 10
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Aprender el correcto diligenciamiento del formato F-IMP-018 evaluación propuesta económica	UTT 12
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Implementación de Auditorías visibles	UTT 2
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Integridad , transparencia, Plan anticorrupción	UTT 11
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Políticas y Procedimientos de la ISO 27001	Oficina de Control Interno
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Aplicación de Técnicas de Auditoria Forense	Oficina de Control Interno
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Capacitación en auditoría y control interno disciplinario	Oficina de Control Interno
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Encuestas de satisfacción y anticorrupción	Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Gestión integral para el seguimiento de las PQRS	Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Oferta misional, trámites y servicios	Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Acceso a la información	Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Hacer	Lenguaje claro y Protocolos de atención	Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano

 Agencia de Desarrollo Rural	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Normas del SIG	Oficina de Planeación
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Políticas aplicables MIPG	Oficina de Planeación
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber	Contratación pública	Vicepresidencia de Gestión Contractual
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber/Hacer	Gestión Documental y Administración de Archivos	UTT 9

Tabla 8. Diagnóstico de necesidades de capacitación externa Eje 6: Competencias Laborales y Desarrollo de Habilidades

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Habilidades y competencias	Hacer	Procedimiento, manuales de estructuración e implementación de proyectos PIDAR	UTT 13
Habilidades y competencias	Hacer	Metodología para realizar procesos de pagos de cuentas a proveedores de proyectos PIDAR	UTT 13
Habilidades y competencias	Hacer	Formulación de proyectos de inversión	Dirección de Comercialización - VIP Dirección de Asistencia Técnica - VIP
Habilidades y competencias	Hacer	Elaboración de estudios previos	Dirección de Adecuación de Tierras - VIP
Habilidades y competencias	Saber	Gestión de proyectos en metodología "Marco Lógico" y lineamientos conceptuales de la Metodología General Ajustada MGA.	Vicepresidencia Integración Productiva
Habilidades y Competencias	Hacer	Propósitos Metodología Estrategias: Estructuración de Talleres	Vicepresidencia Integración Productiva
Habilidades y Competencias	Saber	Banco de proyectos	UTT 8
Habilidades y Competencias	Saber	Estructuración de proyectos agropecuarios	UTT 10
Habilidades y Competencias	Hacer	Aprender el correcto diligenciamiento del formato-IMP -014, SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN PIDAR	UTT 12
Habilidades y Competencias	Saber	Formulación de proyectos para para presentar ante el FONAT	UTT 2
Habilidades y Competencias	Saber	Ley 41 de 1993 y su reglamentación (Decreto 1071 de 2015 y resoluciones ADR).	UTT 2

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Habilidades y Competencias	Saber	Elaboración y ejecución presupuestal (AOC: Administración, Operación y Conservación).	UTT 2
Habilidades y Competencias	Saber	Cierres de PIDAR de manera normal pero especialmente de manera anormal	UTT 2
Habilidades y Competencias	Hacer	Procedimiento Estructuración	UTT 1
Habilidades y Competencias	Hacer	Procedimiento de implementación	UTT 1
Habilidades y Competencias	Saber	Metodologías en formulación de proyectos y gestión de proyectos.	Vicepresidencia de Gestión Contractual
Habilidades y Competencias	Saber	Inducción y Reinducción 2026	UTT 9
Habilidades y Competencias	Ser	Liderazgo y relaciones interpersonales	UTT 9

Recomendaciones de la Oficina de Planeación

Se solicitó a la Oficina de Planeación las recomendaciones y necesidades de capacitación, que en ejercicio de las funciones, hayan surgido. Se recibieron las siguientes recomendaciones derivadas de la evaluación de desempeño institucional FURAG:

Tabla 9 Recomendaciones FURAG

EJE DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICA	DEPENDENCIA SOLICITANTE
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Ser/Saber	Prevención temprana y superación de la estigmatización hacia personas en procesos de reincorporación y reintegración.	FURAG
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Ser	Accesibilidad y relacionamiento con personas en condición de discapacidad.	FURAG
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saber	Enfoque diferencial	FURAG
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Ser	Prevención y lucha contra la corrupción.	FURAG

Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral:

Análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural, para el periodo correspondiente del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Servidores Calificados: 51

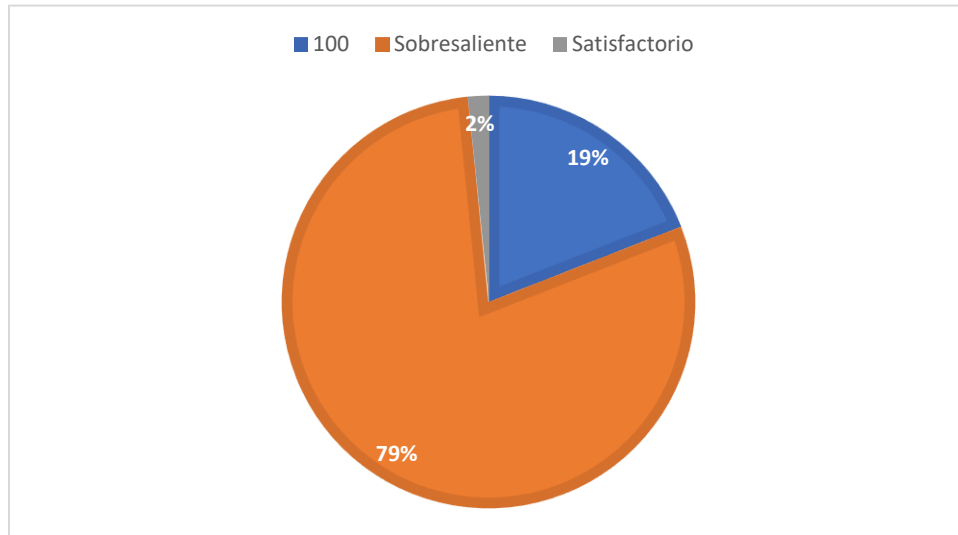
Promedio de Calificación General: 99.5

Servidores Calificados en 100 puntos: 12 (19%)

Servidores Calificados en Nivel Sobresaliente: 50 (79%)

Servidores Calificados en Nivel Satisfactorio: 1 (2%)

Gráfico 1 Resultados Evaluación de Desempeño Laboral



Fuente: Dirección de Talento Humano

Recomendaciones del Acuerdo Sindical

El Plan Institucional de Capacitación propuesto para la presente vigencia, contempla los aportes consignados en el Acuerdo Sindical: ARTÍCULO 18. CAPACITACIÓN. La Agencia de Desarrollo Rural ADR, se compromete a que en un plazo máximo no mayor a 60 días después de la suscripción del acuerdo, incluirá en los planes institucionales de capacitación, los programas y talleres dirigidos a los servidores públicos, los cuales promoverán la cultura del derecho de asociación, de la democracia constitucional participativa, el diálogo social y/o la negociación colectiva; para tal fin brindará mínimo cuatro (4) capacitaciones dirigidas a los servidores de la entidad en los temas mencionados”.

Inducción

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción constituye un proceso institucional orientado a facilitar la integración del servidor público a la cultura organizacional, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por parte del servidor vinculado en período de prueba será tenido en cuenta dentro de la evaluación de dicho período, conforme a la normatividad vigente.

El programa de inducción tiene como propósito brindar al servidor público la información, herramientas y orientaciones necesarias para su adecuada incorporación a la entidad, así como para el fortalecimiento de su formación ética y su comprensión del servicio público. En este sentido, persigue los siguientes objetivos:

1. Facilitar la integración del servidor al sistema organizacional de la entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizar al servidor con el servicio público, la estructura organizacional y las funciones generales del Estado.
3. Instruir al servidor sobre la misión institucional, las funciones de su dependencia, sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

4. Informar sobre la estructura administrativa, la planeación estratégica, las metas institucionales y demás aspectos relevantes de la Función Pública.
5. Promover la identidad institucional y el sentido de pertenencia, a partir de los principios, valores y misión de la Agencia de Desarrollo Rural.

El desarrollo del programa de inducción podrá realizarse en modalidad presencial y/o virtual, de acuerdo a las siguientes etapas y atendiendo los lineamientos señalados en el instructivo dispuesto para tal fin.

Gráfico 2 Etapas del programa de inducción institucional



Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, la Agencia de Desarrollo Rural dispone de un Campus Virtual Institucional, a través del cual se encuentra habilitado el curso de Inducción y Reinducción, accesible las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana, en el enlace <https://capacitacionvirtual.adr.gov.co/>. Esta herramienta tiene como finalidad facilitar la integración del servidor público a la cultura organizacional, fortalecer el sentido de pertenencia y suministrar información sobre la misión, visión, estructura organizacional y lineamientos estratégicos de la entidad.

Todos los servidores que ingresen a la entidad deberán realizar el curso virtual de inducción durante el primer mes de vinculación y remitir a la Dirección de Talento Humano el certificado de finalización, el cual se genera automáticamente una vez se aprueba la totalidad del contenido.

La inducción institucional está dirigida a todos los servidores públicos que ingresen a la entidad, independientemente de la modalidad de vinculación, y es coordinada por la Dirección de Talento Humano. Este proceso se desarrolla dentro de la jornada laboral y cuenta con el acompañamiento de las dependencias correspondientes, garantizando la entrega de información relacionada con normas, procesos internos y herramientas de trabajo necesarias para el adecuado desempeño del cargo.

De manera complementaria, la entidad desarrolla el entrenamiento en el puesto de trabajo, orientado al fortalecimiento de capacidades específicas requeridas para el ejercicio de las funciones asignadas. Este proceso se soporta en el formato institucional de lista de chequeo de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo y se ejecuta durante los primeros meses de vinculación, con el apoyo del área de Talento Humano y de la dependencia de adscripción, asegurando una adecuada adaptación del servidor a sus responsabilidades.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Reinducción

El programa de reinducción tiene como finalidad reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en atención a los cambios que se produzcan en la entidad, en la normatividad aplicable, en la estructura organizacional o en las funciones institucionales. De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, este programa se impartirá a todos los servidores públicos, por lo menos cada dos (2) años, o de manera anticipada cuando se presenten modificaciones relevantes.

La reinducción incluirá, de manera obligatoria, procesos de actualización relacionados con las normas que regulan la función administrativa, las inhabilidades e incompatibilidades y los lineamientos de integridad y ética pública. Sus objetivos específicos son:

1. Dar a conocer a los servidores los cambios que se presenten en la organización del Estado y en las funciones de la entidad.
2. Comunicar la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias y de los cargos.
3. Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores institucional y fortalecer su formación ética.
4. Reforzar el sentido de pertenencia e identidad institucional.
5. Actualizar a los servidores en normas, decisiones y lineamientos orientados a la prevención y lucha contra la corrupción, así como en materia de inhabilidades e incompatibilidades.
6. Informar sobre nuevas disposiciones relacionadas con la administración del talento humano.

La reinducción se aplicará a todos los servidores públicos cuando se presenten cambios significativos en la entidad o, en todo caso, con una periodicidad mínima bienal, con el propósito de asegurar la actualización permanente de la información institucional y el fortalecimiento del conocimiento organizacional.

En el marco de este proceso, la entidad verificó que:

- Las acciones de formación y capacitación desarrolladas han sido coherentes con el Plan Institucional y con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- No se registran observaciones de auditorías internas o externas relacionadas con la planeación o ejecución de las actividades formativas.
- La información consolidada correspondiente a la vigencia 2025 evidencia consistencia entre la planeación institucional, las necesidades reportadas por las dependencias y la normativa vigente en materia de formación y capacitación.

7.1 Ejecución

De acuerdo con la naturaleza de las temáticas priorizadas a partir del diagnóstico institucional, se establecerá una programación de actividades de formación interna y externa, cuya ejecución se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

- Las actividades de capacitación externa se adelantarán de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y en observancia de los lineamientos establecidos en el manual de contratación de la entidad.
- Las actividades de capacitación interna se ejecutarán en coordinación con las dependencias responsables de impartir las temáticas definidas.
- Se promoverá la gestión de apoyos interinstitucionales con entidades públicas, privadas u organismos especializados que contribuyan al desarrollo de las acciones formativas.

En todo caso, las temáticas y el cronograma de ejecución estarán sujetos a ajustes en función de cambios en el direccionamiento estratégico, la identificación de nuevas necesidades institucionales o la disponibilidad de recursos, garantizando siempre la articulación con la planeación institucional y los lineamientos del DAFP.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

7.2 Estrategias y Acciones

Las estrategias que orientan el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se fundamentan en la necesidad de fortalecer las capacidades de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) y responder de manera pertinente a los lineamientos nacionales. En este sentido, el Plan articula su oferta formativa con los seis ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y con las directrices del MIPG, asegurando que las acciones de capacitación contribuyan al desarrollo integral de los servidores y a la mejora continua del desempeño institucional. Asimismo, se prioriza el fortalecimiento de competencias técnicas, misionales y transversales derivadas del diagnóstico de necesidades, la ejecución del proceso de inducción, re inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo como mecanismo de integración y actualización permanente, y la implementación de mecanismos de seguimiento y verificación que permitan medir avances y garantizar la efectividad de las acciones formativas.

Tabla 10 Matriz de seguimiento de estrategias y acciones

MATRIZ ESTRATEGIAS Y ACCIONES							SEGUIMIENTO	
ALINEACIÓN ESTRATÉGICA/ POLÍTICA MIPG ASOCIADA	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	RESULTADO	INDICADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	AVANCE CUANTITATIVO	AVANCE CUALITATIVO
Implementación del Plan Institucional de Capacitación	Dirección de Talento Humano	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026	Plan Institucional de Capacitación ejecutado	% de acciones de capacitación ejecutadas frente a las programadas.	Febrero	Diciembre	96%	Cronograma de actividades ejecutadas, población impactada y evidencia.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Enfoque del Mejoramiento de Vida													
Enfoque de Empoderamiento y Promoción de Agricultura de Pequeña Escala (SHEP)				X									
Derecho de asociación, diálogo social y negociación colectiva			X	X									
Construcción de Paz						X							
Viáticos	X					X							
ARANDA		X											
Klic		X											
Plataforma ISOLUCION			X										
Gestión de Comunicaciones Oficiales y Orfeo					X								
Reinducción								X					
Evaluación de desempeño					X								

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Gestión de PQRSD y Lenguaje Claro			X			X			X			X	
Transparencia y Ética Pública		X			X			X			X		
TRD, Organización y Transferencia Documental				X									
Instrumentos Archivísticos (PINAR, PGD, SIC)						X							
Fondo Nacional de Adecuación de Tierras – FONAT		X											
Cómo hablar en público						X							
Redacción de contenidos para artículos							X						
Herramientas TI (OneDrive, SharePoint, Aranda)													
Uso apropiado de inteligencia artificial										X			
Metodología Integral de Riesgos			X								X		
Manejo de Documentos – SIG							X						
Proyectos de inversión – Ciclo presupuestal									X				
Ahorro y uso eficiente de recursos			X						X			X	
Gestión de residuos					X					X			
Cambio climático y sostenibilidad	X							X					
Economía circular				X									
Promoción de buenas prácticas ambientales		X					X			X			
Atención al Ciudadano, Lenguaje Claro y Servicio Público					X								
Control Institucional, Gestión del Riesgo y Cumplimiento									X				
Derechos Humanos, Paz Total y Enfoque Diferencial							X						
Enfoque Territorial y Desarrollo Rural										X			
Inclusión, Diversidad y Enfoque Diferencial en la Gestión Pública								X					

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Inteligencia Artificial Aplicada a la Gestión Pública									X				
Seguridad de la Información y Protección de Datos											X		
Diseño y Producción de Contenidos Digitales Institucionales							X						
Enfoque Diferencial, Accesibilidad, Reintegración y Ética Pública en la Gestión Institucional										X			
Sistema Integrado de Gestión, MIPG e Integridad Institucional con enfoque en Seguridad de la Información											X		
Gestión y Aplicación de Reservas Presupuestales en la Administración Pública								X					
Gestión Documental Aplicada al Gobierno Abierto y al Servicio al Ciudadano							X						
Lenguaje Claro y Protocolos de Atención al Ciudadano													
Supervisión y Seguimiento Contractual											X		
Formulación de Proyectos de Inversión y Elaboración de Estudios Previos									X				
Cursos virtuales de ESAP				X									
Curso DIAN													

Nota: La presente programación está sujeta a los procesos de contratación y a la disponibilidad de la entidad educativa. Así mismo, las actividades de capacitación a costo cero dependerán de la disponibilidad y programación de cada dependencia. En consecuencia, no se garantiza la ejecución total de todas las temáticas ni su realización en los meses inicialmente previstos.

Adicionalmente, el párrafo siguiente, se debe incluir en todos los Planes:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional - PAI de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Finalmente, es importante indicar que los informes de seguimiento realizados a este plan serán publicados en la sección oficial Plan de Acción en la página web, en el enlace: <https://www.adr.gov.co/transparencia/plan-de-accion/>

7.3 Responsables

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, la Secretaría General y la Dirección de Talento Humano serán las responsables de su ejecución, seguimiento y control. La Secretaría General orientará y supervisará el cumplimiento del Plan, asegurando su articulación con la normatividad vigente y con la planeación institucional; mientras que la Dirección de Talento Humano liderará la gestión operativa, técnica y metodológica del PIC, incluyendo la programación, ejecución, seguimiento y registro de las acciones formativas previstas en la vigencia.

8. RECURSOS

La implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se financiará con recursos de funcionamiento asignados a la Dirección de Talento Humano, específicamente destinados al desarrollo de procesos de formación y capacitación, contando para ello con un presupuesto asignado.

Dichos recursos permitirán la contratación de una entidad educativa o proveedor especializado que ejecute las acciones formativas definidas, de acuerdo con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y las solicitudes recibidas por las dependencias.

9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Metodología de Seguimiento

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se realizará de manera sistemática y periódica, mediante la elaboración de informes trimestrales, con el propósito de verificar el nivel de avance en la ejecución de las actividades programadas y adoptar, cuando sea necesario, acciones de mejora orientadas al cumplimiento de los objetivos del Plan.

La Dirección de Talento Humano será la responsable de recopilar, analizar y consolidar la información relacionada con la ejecución de las actividades de capacitación, así como de elaborar los respectivos informes de seguimiento. Por su parte, la Secretaría General ejercerá la revisión y validación de dichos informes, garantizando su coherencia con la planeación institucional y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para el desarrollo de este proceso se emplearán herramientas de control y verificación tales como la Matriz de Seguimiento del PIC, los informes de ejecución y las evidencias documentales que soportan el cumplimiento de las actividades formativas.

El seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación se realizará a través de los siguientes registros, según la modalidad y tipo de capacitación ejecutada:

- Registro de asistencia: Se llevará de manera virtual y/o física, de acuerdo con la modalidad de la capacitación (presencial, virtual o mixta), como evidencia de participación de los servidores públicos.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

- Registro de evaluación del conocimiento adquirido: Aplicará para las actividades de capacitación ejecutadas con entidad educativa o proveedor externo, cuya intensidad horaria sea igual o superior a doce (12) horas, con el fin de valorar el aprendizaje obtenido por los participantes.
- Registro de evaluación de satisfacción: Se aplicará a los participantes de las capacitaciones ejecutadas con entidad educativa, cuando estas cuenten con una intensidad horaria igual o superior a doce (12) horas, con el propósito de conocer la percepción sobre la pertinencia de los contenidos, el cumplimiento de los objetivos, los recursos didácticos y el desempeño del facilitador.

En el caso de las capacitaciones internas a costo cero, desarrolladas directamente por la entidad o con el apoyo de otras dependencias, y cuya intensidad horaria sea igual o superior a una (1) hora, el seguimiento se realizará mediante el registro de asistencia, la evidencia de la actividad desarrollada y, cuando aplique, una evaluación básica del conocimiento adquirido, como mecanismos suficientes de verificación y soporte de la ejecución.

Este esquema de seguimiento permite contar con información objetiva y verificable sobre la ejecución del Plan, asegurando la trazabilidad de las acciones formativas y facilitando la toma de decisiones orientadas a la mejora continua del proceso de capacitación institucional.

9.1 Indicadores de Seguimiento

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

Tabla 11 Indicadores de Seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
OBJETIVO / ACCIÓN	INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN / RESPONSABLE
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026	Porcentaje de ejecución presupuestal, de acuerdo al contrato suscritos y presupuesto aprobado.	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} \times 100$	90%	Trimestral	Ejecución presupuestal – Dirección de Talento Humano
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026	Porcentaje de ejecución de las actividades del PIC	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \times 100$	96%	Trimestral	Informe de seguimiento – Dirección de Talento Humano
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026	Porcentaje de satisfacción de los servidores capacitados, de actividades de capacitación con una intensidad igual o superior a doce horas.	Promedio de calificación obtenida en encuesta de satisfacción (escala de 1 a 5)	4.0%	Trimestral	Encuestas de satisfacción remitida por la entidad educativa – Dirección de Talento Humano
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026	Valoración del conocimiento adquirido por curso ejecutado de evaluación pre y pos, de actividades de capacitación con una intensidad igual o superior a doce horas.	Diferencia evaluación pos de la del evaluación pre	$\geq 20\%$	Trimestral	Instrumentos de evaluación remitidos por la entidad educativa – Dirección de Talento Humano

10. RESULTADOS ESPERADOS

Se espera el cumplimiento efectivo del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, garantizando que al finalizar la vigencia se haya alcanzado un nivel de ejecución igual o superior al 90% de las acciones formativas programadas, conforme a lo establecido en la matriz de seguimiento.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

11. GESTIÓN DE RIESGOS

Tabla 12 Gestión de Riesgos

GESTIÓN DE RIESGOS				
RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Baja participación de los servidores en las actividades formativas programadas.	Alto	Alta	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar recordatorios para el proceso de inscripción. • Informar a los jefes inmediatos la priorización de la participación según disponibilidad operativa. • Ofrecer modalidades virtuales. 	Secretaría General / Dirección de Talento Humano / Jefes de Dependencia
Limitación o retraso en el proceso de contratación.	Alto	Medio	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre su prioridad e importancia del proceso. • Explorar opciones gratuitas ofrecidas por entidades públicas aliadas. 	Secretaría General / Dirección de Talento Humano