

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



SUBDIRECCIÓN DE TALENTO  
HUMANO - 2021



El campo  
es de todos

Minagricultura



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO DE REFERENCIA.....	5
1.1. Marco conceptual.....	5
1.2. Marco Normativo.....	8
2. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION .....	9
2.1. Complementariedad.....	9
2.2. Integralidad .....	9
2.3. Objetividad .....	9
2.4. Participación .....	10
2.5. Prevalencia del interés de la Organización .....	10
2.6. Integración a la carrera administrativa .....	10
2.7. Profesionalización del servidor público .....	10
3. EVALUACION 2020.....	10
3.1. Resultados de la evaluación .....	10
3.1.1. Inducción/Reinducción .....	10
3.1.2. Entrenamiento.....	11
3.1.3. Capacitación .....	12
3.2. Capacitación Talleres UNAL .....	16
3.3. Resultados Evaluación y Diagnostico para el Desarrollo del Talento Humano .....	18
3.3.1 Descripción Socio Demografica .....	19
3.3.1.1 Estrato Socio Economico .....	19
3.3.1.2 Rango de Edad .....	19
3.3.1.3 Identidad de Genero .....	20
3.3.1.4. Nivel Educativo .....	20
3.3.2 Resultados Encuesta Servidores y Contratistas 2020 .....	20
3.4. Lecciones Aprendidas.....	24
4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL .....	25



4.1.	Necesidades de aprendizaje individual.....	25
4.2.	Necesidades de aprendizaje grupal.....	26
5.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIA.....	29
5.1.	Objetivo General.....	29
5.2.	Objetivos Específicos.....	29
5.3.	Estrategias.....	30
6.	PROGRAMAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE 2021.....	31
6.1.	Inducción/Reinducción.....	31
6.2.	Entrenamiento en puesto de trabajo.....	31
6.3.	Capacitación.....	32
7.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021.....	34



## LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1:	Marco normativo
Tabla 2:	Proyectos de Aprendizaje
Tabla 3:	Eventos de capacitación 2020
Tabla 4:	Capacitación UNAL
Tabla 5:	Consolidado Necesidades de capacitación por Áreas
Tabla 6:	Consolidado Necesidades de capacitación por UGT
Tabla 7:	Cronograma de Actividades de capacitación 2021

### Gráficas

Gráfica 1:	Taller de argumentación y redacción de textos jurídicos
Grafica 2:	Taller de competencias adaptativas de liderazgo
Grafica 3:	Diplomado en derecho administrativo Asistencia
Grafica 4:	Diplomado en derecho administrativo Aprobaron
Gráfica 5:	Estrato Socioeconómico
Gráfica 6:	Rango de Edad
Grafica 7:	Genero
Grafica 8:	Nivel Educativo
Grafica 9:	Procesos Misionales
Grafica 10:	Procesos Estratégicos
Grafica 11:	Habilidades para el desarrollo de competencias
Grafica 12:	Fortalecimiento eje transformación digital
Grafica 13:	Competencias Comportamentales
Grafica 14:	Comentarios sobre la encuesta 2020
Gráfica 15:	Necesidades de capacitación individual



## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, PIC, es una herramienta de gestión que busca contribuir a que los servidores públicos fortalezcan sus competencias, habilidades y desempeño para de esta manera mejorar el desempeño organizacional.

La Agencia Nacional de Tierras ha formulado el PIC 2021 atendiendo los lineamientos y directrices contenidos en las normas vigentes y particularmente, en la *Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los servidores públicos – DAFP, marzo de 2020*.

A partir de la ejecución de PIC 2020 y del diagnóstico de necesidades de capacitación individual y organizacional realizado, se propone la ejecución de un portafolio basado en los Programas de inducción-reinducción, entrenamiento y capacitación, con los cuales se espera ampliar los conocimientos y habilidades de los funcionarios, para contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales.

Es así como la Agencia Nacional de Tierras debe fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC). El cual ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 de Función Pública, bajo los cuatro ejes temáticos establecidos (eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación, eje 2: Creación de Valor Publico eje 3: Transformación Digital eje 4: Probidad y ética de lo público), las necesidades institucionales identificadas y las necesidades propias de cada dependencia a través de la detección de líderes y gestores.



## 1. MARCO DE REFERENCIA

### 1.1. MARCO CONCEPTUAL

Para una adecuada comprensión del presente Plan, a continuación, se señalan algunos conceptos que es importante conocer.

- **Plan Institucional de Capacitación –PIC.** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- **Capacitación.** La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 4).
- **Competencias laborales.** Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.** consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **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.
- **Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7).
- **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, que más adelante se señalan. 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. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7).

- **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).
- **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 Ley 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).
- **Programa de aprendizaje.** Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción.
- **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.
- **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.

- **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.
- **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.
- **Formación.** En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano).** Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
- **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).
- **Educación Formal.** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).



## 1.2. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran». El Decreto Ley 1567 de 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 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:

a. Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

b. Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

En la siguiente tabla se resumen las normas relacionadas con el tema:

Referente Normativo	Tema
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
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.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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



Referente Normativo	Tema
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527 de agosto de 2017	Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
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
Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Departamento Administrativo Función Publica

Tabla 1: Marco normativo

Fuente: ESAP/PIC 2020 – Actualizado STH/ANT

## 2. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

De conformidad con el artículo 6 del Decreto No. 1567 de 1998 y la modificación introducida por el Decreto No. 894 de 2017, los principios rectores de la capacitación aplicados en el Agencia Nacional de Tierras, son los siguientes:

### 2.1. 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

### 2.2. 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 el aprendizaje organizacional

### 2.3. OBJETIVIDAD

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas



## **2.4. PARTICIPACIÓN**

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

## **2.5. PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN**

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

## **2.6. INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia

## **2.7. PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

# **3. EVALUACION 2020**

A continuación, presentamos los resultados de la evaluación en cada uno de los Programas de aprendizaje que hicieron parte del PIC 2020, Inducción/reinducción, Entrenamiento en Puesto de Trabajo y Capacitación.

Al final, a partir del análisis realizado sobre estos resultados, presentamos las lecciones aprendidas que nos permitirán implementar mejoras en el PIC 2021.

## **3.1. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN**

Por Programa de Aprendizaje, los resultados fueron los siguientes

### **3.1.1. INDUCCIÓN/REINDUCCIÓN**

A 31 de diciembre de 2020 los servidores públicos del nivel directivo, participaron en el curso de Inducción de Alta Gerencia del Estado, brindado por la ESAP de los 33 funcionarios 23 completaron



el curso y 8 que no lo completaron lo cual se realizara el seguimiento para culminar con el proceso de inducción durante la presente vigencia.

Durante el 2020, la Subdirección de Talento Humano ejecutó el Curso de Inducción Virtual para nuevos funcionarios en la plataforma Moodle y contemplan los siguientes módulos desarrollados a través de videos, presentaciones o documentos:

- Objetivo General
- Introducción al servicio público (videos)
- Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de intereses del servidor público (Presentación)
- Nuestra entidad (Video y presentación)
- Código de integridad y buen gobierno (Documento)
- La Gestión del Talento Humano en la Agencia (Presentación)
- Evaluación (Del curso y de conocimientos)

De los 46 nuevos servidores públicos que ingresaron a la entidad desde el 1 de enero de 2020, 41 lo culminaron satisfactoriamente.

En promedio la calificación de conocimientos fue de 9 sobre 10, y de las 41 personas que culminaron el Curso, 23 lo hicieron en un tiempo inferior a un mes.

Una vez culminado el Curso, se diligencia la forma GTHU-F-001-REGISTRO DE INDUCCION A FUNCIONARIOS, dado que es la evidencia que soporta la realización de la misma.

Con base en las respuestas de la encuesta sobre el tema de inducción la retroalimentación de los funcionarios siguieren más información, más videos, incluir temas específicos de la ANT, ampliar información de los procesos que son los puntos más generales, esta información se tendrá en cuenta para la nueva versión de la plataforma MOODLE que saldrá para esta nueva vigencia.

### 3.1.2. ENTRENAMIENTO

El entrenamiento en puesto de trabajo, está orientado para nuevos funcionarios de los niveles profesional y técnico. Se realiza por parte del jefe inmediato o por la persona que este designe y una vez culminado se diligencia la forma, GTHU-F-025-ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO.

El entrenamiento en puesto de trabajo aborda las siguientes temáticas que buscan contextualizar en el cargo al nuevo funcionario:

- ¿Qué hace la dependencia a la cual pertenece?
- ¿Cómo es el desarrollo de las actividades allí?
- ¿Qué tareas debe realizar el funcionario?



- ¿Cuál es la meta final de sus actividades?
- ¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo?
- ¿Qué normas o acuerdos de comportamiento existen en el equipo de trabajo?
- ¿Dónde quedará ubicado el puesto de trabajo?
- ¿Cuál es el alcance que tiene al momento de la toma de decisiones?

De los 46 nuevos servidores públicos que ingresaron desde el primero de enero de 2020, 33 entregaron la evidencia de realización del entrenamiento, para 7 no aplica porque son del nivel directivo y asesor.

### 3.1.3. CAPACITACIÓN

De acuerdo con el procedimiento establecido, los eventos de capacitación son evaluados, para medir la **eficacia** o grado de aprehensión de los conocimientos brindados, y para medir la **calidad** en la organización y presentación de cada evento por parte de la Subdirección de Talento Humano.

Para el primer indicador, los participantes de la capacitación diligencian la forma GTHU-F-002-EVALUACION DE CONOCIMIENTOS, una vez culminado el evento, respondiendo 5 preguntas formuladas sobre el tema de capacitación brindado.

La escala de calificación que se utiliza en este indicador de **eficacia** es:

Entre 1 y 2,9 = Poco satisfactorio

Entre 3,0 y 3,9 = Aceptable

Entre 4,0 y 4,9 = Bueno

5,0 = Excelente

El promedio de calificaciones en calidad obtenido en los eventos realizados fue del **4,6**.

El promedio de calificaciones en conocimientos obtenido en los eventos realizados fue del **4,1**.

Durante la vigencia del 2020 se realizaron 93 eventos de capacitación donde se agrupó por proyectos de aprendizaje relacionamos la cantidad de participantes por proyecto:

Proceso	Proyecto de Aprendizaje	Participantes
Apoyo	Competencias Comportamentales	1114
	Contratación pública	94
	Control Interno	81
	Control Interno Disciplinario	104
	Curso Inducción Contratistas	12
	Daño Antijurídico	101



Proceso	Proyecto de Aprendizaje	Participantes
	Gestión Documental	131
	Gestión Financiera	188
	Gestión Talento Humano	54
	Herramientas Informáticas	30
	Herramientas Informáticas ANT	607
	Herramientas Ofimáticas	742
	Legislación	174
	Manual de Cobro coactivo	63
	SS y ST	1516
Estratégico	Comunicación asertiva y Liderazgo	679
	Enfoque Diferencial	189
	MIPG	261
	Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos	88
	Política Transparencia y Anticorrupción	1326
	Resolución y Gestión de Conflictos	124
	Servicio al Ciudadano	110
Evaluación y Control	Procedimiento Entes de Control	17
Gestión de la Información	Seguridad de la Información	375
	SIG	19
Misional	Misional Acceso a tierras	666
	Misional DAE	233
	Misional OSPR	945
	Misional Procesos Agrarios	535
Total Participantes		10578

Tabla 2: proyectos de Aprendizaje  
Fuente: Creación propia STH/ANT

Durante la vigencia de 2020 se realizaron 93 eventos de capacitación donde se abordaron los siguientes temas generando un total de 87 diferentes temáticas para abarcar las diferentes áreas y procesos de la Agencia Nacional de Tierras.

Proyecto de Aprendizaje	Nombre de la Capacitación	Participantes	Total
Competencias Comportamentales	Conflicto de Intereses DAFP	5	1114
	Desarrollando Capacidades Resolutivas, Sanando Emociones y Estrés	231	
	Estrategias para la gestión en la prevención del riesgo público	1	
Comunicación asertiva y Liderazgo	Taller Motivación y Trabajo en Equipo	877	679
	Taller Comunicación Asertiva	652	
Contratación pública	Taller de competencias adaptativas de liderazgo para las nuevas realidades	27	94
	Cumplimiento hallazgos UGT PMI, contratos de prestación de servicios	10	
Control Interno	Supervisión del contrato	84	81
	Metodologías para la formulación de planes de mejoramiento	81	
Control Interno Disciplinario	Control Interno Disciplinario Transgresiones del servidor público y consecuencias jurídicas	43	104



Proyecto de Aprendizaje	Nombre de la Capacitación	Participantes	Total
	El Control Interno Disciplinario en la Agencia Nacional de Tierras	61	
Curso Inducción Contratistas	Curso Inducción Contratistas	12	12
Daño Antijurídico	Daño Antijurídico	101	101
Enfoque Diferencial	Enfoque de Género, Mujer Rural & Gobernanza de la Tierra	61	189
Enfoque Diferencial	Sensibilización Enfoque de Género	41	
	Socialización Resolución 1166 de 2018	12	
	Taller Mujer Rural PNUD	75	
Gestión Documental	Cómo enviar la Correspondencia a través de 4-72	39	
	Rotulado, embalaje y escritura de direcciones para el envío de correspondencia	92	131
Gestión Financiera	Aspectos financieros a tener en cuenta en la solicitud de viáticos y tiquetes aéreos	79	
	Aspectos generales de la solicitud de CDP y RP dentro de la cadena presupuestal	50	188
	Financiera cuentas de cobro	20	
	Gestión de pagos - Cuentas de cobro contratos de prestación de servicios	39	
Gestión Humano Talento	Acuerdos de Gestión	2	
	Primera Capacitación a Gestores de Integridad	19	54
	Sensibilización Código de Integridad ANT	33	
Herramientas Informáticas	Aplicativo ULISES	30	30
Herramientas Informáticas ANT	Aplicativo KLIC	60	
	Aplicativo Orfeo	295	
	Aplicativo Ulises Procedimiento para el trámite de comisiones	20	
	Entrenamiento Nueva Mesa de Servicios TI	133	607
	Gestión de radicados en ORFEO	21	
	Metodología SCRUM	56	
	Metodología Scrum Master	22	
Herramientas Ofimáticas	¿Cómo usar Onedrive?	105	
	¿Quieres saber cómo usar Onedrive?	80	742
	Herramienta Microsoft Teams	428	
	Teams Worklife	129	
Legislación	Curso Breve de Escritura Jurídica	0	
	Diplomado Derecho Administrativo con Énfasis en Tierras	45	174
	Sentencias emblemáticas	106	
	Taller de Argumentación y Redacción de Textos Jurídicos	23	
Manual de Cobro coactivo	Procedimiento cobro persuasivo y coactivo	63	63
MIPG	Administración de Riesgos de la ANT	65	
	MECI	89	261
	MIPG	107	
Misional Acceso a tierras	Procedimiento Adjudicación de Baldíos a personas naturales en zonas focalizadas, bajo la normatividad de la Ley 160 de 1994 y Decreto 902 de 2017.	268	
	Proceso de adjudicación y materialización de subsidios	195	666
	Procesos y funciones de la Subdirección de Administración de Tierras de la Nación, SATN	203	



Proyecto de Aprendizaje	Nombre de la Capacitación	Participantes	Total
Misional DAE	Herramientas y sistemas de información de la Dirección de asuntos étnicos.	87	233
	Misional DAE-SubDAE	146	
Misional OSPR	Catastro Multipropósito y Ordenamiento Social de la Propiedad Rural. El rol de la Agencia Nacional de Tierras.	213	945
Misional OSPR	Manejo y uso de la página Web del Observatorio de Tierras Rurales	126	
	Plan Piloto RESO/SSIT	21	
	Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad (POSPR)	272	
Misional Procesos Agrarios	Proceso RESO	313	535
	Formalización de Predios Privados Rurales	161	
Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos	Procesos Administrativos Especiales Agrarios	374	88
	Plan Nacional de Desarrollo y proyectos de inversión	88	
Política Transparencia y Anticorrupción	Curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	1017	1326
	La importancia del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Oficina Jurídica	43	
	Manejo de situaciones por presiones indebidas o de amenazas habilitantes de riesgos de corrupción	42	
	Política de Transparencia y Anticorrupción	101	
	Rendición de Cuentas	18	
Procedimiento Entes de Control	Procedimiento Entes de Control	17	17
Resolución y Gestión de Conflictos	Diálogo Social - DAT	46	124
	Diálogo Social - Sensibilización en Conflictividades	78	
Seguridad de la Información	Aprendiendo sobre seguridad de la información	38	375
	Conceptos y buenas prácticas en Seguridad	50	
	Ingeniería Social y cómo protegerse	96	
	La importancia de los datos en la seguridad de la información	122	
	Seguridad de la Información en la ANT	69	
Servicio al Ciudadano	Sensibilización de Servidores y Política de Servicio al Ciudadano	110	110
SIG	Control Calidad en Levantamientos Topográficos	16	19
	Uso y Manejo de Equipos GNSS	3	
SST y STH	El Camino hacia la Resiliencia	158	1516
	El poder está en tus manos- SST	23	
	Inducción Lineamientos de Bioseguridad para la Prevención del Covid 19	981	
	Prevención Enfermedades Tropicales	44	
	Sistema de Gestión y Política Ambiental	52	
	SST - Prevención de Enfermedades Visuales	42	
	SST - Prevención rayos ultravioleta	33	
	SST- Medidas Preventivas COVID-19 y Enfermedades Tropicales	41	
	SST- Primeros Auxilios	71	
	SST-COPASST	9	
	SST-Inteligencia Emocional y Manejo del estrés	62	
<b>Total Participantes</b>			<b>10578</b>

Tabla 3: Eventos de capacitación 2020

Fuente: Creación propia STH/ANT



### 3.2. CAPACITACIÓN TALLERES UNAL

Durante la vigencia del 2020 se realizó un convenio con la Universidad Nacional de Colombia con el fin de desarrollar un proceso de capacitación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras Contrato Interadministrativo No. 1543 de 2020, el cual se ejecutó en su totalidad entre el 10 de noviembre y el 18 de diciembre de 2020 con el programa de capacitación que relaciono a continuación actividad realizada solo a funcionarios de planta de la Agencia Nacional de Tierras.

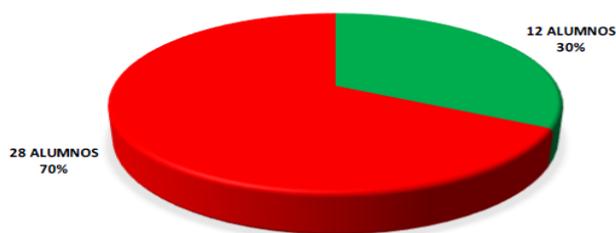
Nº	Programa	Total Horas	Sesiones Sincrónicas	Objetivo de la capacitación	Porcentaje de ejecución al 18/12/2020
1	<b>TALLER DE ARGUMENTACIÓN Y REDACCIÓN DE TEXTOS JURÍDICOS</b>	42	7	Presentar y reforzar los conocimientos y habilidades en materia de producción de textos argumentativos jurídicos.	100%
2	<b>TALLER DE COMPETENCIAS ADAPTATIVAS DE LIDERAZGO PARA LAS NUEVAS REALIDADES</b>	16	4	Presentar y reforzar los conocimientos y habilidades en cuanto a las nuevas exigencias de los líderes dado el contexto actual y los cambios venideros.	100%
3	<b>DIPLOMADO EN DERECHO ADMINISTRATIVO CON ÉNFASIS EN TIERRAS</b>	100	22	Reforzar y actualizar los conocimientos y habilidades en materia de Derecho Administrativo con énfasis en Tierras.	100%

Tabla: 4 Capacitación UNAL

Fuente: Informe UNAL a ANT/diciembre de 2020

Taller de argumentación y redacción de textos jurídicos cuyo objetivo general era presentar y reforzar los conocimientos y habilidades en la materia de producción de textos argumentativos jurídicos, como instrumento técnico más eficaz para el logro de los objetivos, definidos en los planes individuales como institucionales.

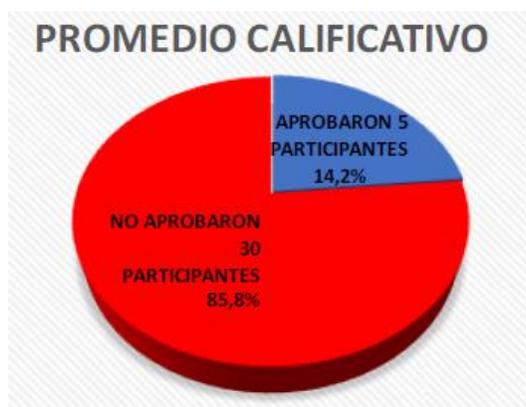
La siguiente grafica está basada en el total de los participantes (40) como equivalencia al 100%, de este 100% solo 12 participantes que equivale al 30% cumplieron con los objetivos dando como resultado el curso aprobado del taller generando su respectivo certificado y 28 participantes que equivale al 70% que no aprobó.

**PROMEDIO CALIFICATIVO**

Gráfica 1: Taller de argumentación y redacción de textos jurídicos  
Fuente: Informe UNAL 30 de diciembre 2020

Taller de competencias adaptativas de liderazgo para las nuevas realidades cuyo objetivo general era presentar y reforzar los conocimientos y habilidades en cuanto a las nuevas exigencias de los líderes dado el contexto actual y los cambios venideros.

La siguiente gráfica representa el porcentaje de aprobación del taller el cual nos indica que solo 5 participantes 14.2%, cumplieron con los objetivos dando como resultado el curso aprobado del taller generando su respectivo certificado del total de participantes (35) y 30 participantes que equivale al 85.8% que no aprobó.

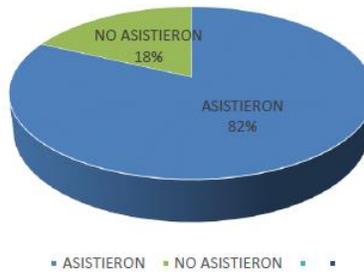


Gráfica 2: Taller de competencias adaptativas de liderazgo  
Fuente: Informe UNAL 30 de diciembre 2020

Diplomado en derecho administrativo con énfasis en tierras busco potenciar en los funcionarios y servidores las herramientas gnoseológicas, deontológicas y prácticas para fortalecer sus habilidades y actitudes de cara al cumplimiento de los fines misionales de la institución y el desarrollo integral de los funcionarios.

La siguiente gráfica está basada en el total de los participantes (45) como equivalencia al 100%, de este 100% 37 participantes que equivale al 82% Asistieron y 8 participantes que equivale al 18% que no asistieron.

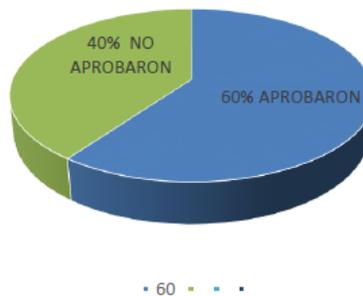
PROMEDIO ASISTENCIA



Gráfica 3: Diplomado en derecho administrativo Asistencia  
Fuente: Informe UNAL 30 de diciembre 2020

La siguiente grafica está basada en el total de los participantes (45) como equivalencia al 100%, de este 100% 27 participantes que equivale al 60% cumplieron con los objetivos dando como resultado el curso aprobado del taller generando su respectivo certificado y 18 participantes que equivale al 40% que no aprobaron y no generan certificado.

APROBARON



Gráfica 4: Diplomado en derecho administrativo Aprobaron  
Fuente: Informe UNAL 30 de diciembre 2020

De los resultados podemos determinar que la poca asistencia a estos talleres es factor determinante para tener en cuenta, teniendo en cuenta que estos espacios de capacitación se realizaron en el mes de noviembre y diciembre con picos altos en los procesos por cierre de año, lo cual dificulto que los funcionarios tuvieran una participación masiva y aprovechar estos espacios de formación, por parte de Talento Humano esto se tendrá en cuenta para realizar la gestión en fechas que no impliquen picos de trabajo por cierre de año u otros factores para nuestros funcionarios participen de forma activa y puedan fortalecer sus conocimientos para un mejor desempeño de sus funciones.



### 3.3. RESULTADOS EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación a continuación se relacionarán las diferentes gráficas que reflejan el resultado y datos que nos guiaran para trazar una ruta a seguir con el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Tierras.

#### 3.3.1. DESCRIPCIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

En la encuesta se solicitó información demográfica de los servidores; una breve descripción de algunas de estas variables de nuestros servidores que nos permite orientar el PIC 2021, es la siguiente:

##### 3.3.1.1. ESTRATO SOCIO ECONOMICO

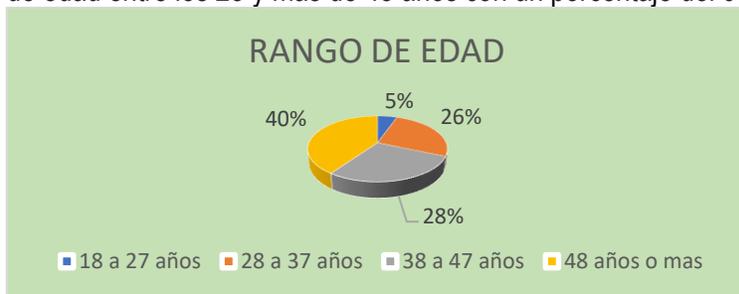
El gráfico nos está realizando una descripción importante ya del total de encuestados el mayor porcentaje está representado entre Estrato 4 con un porcentaje de 40% y Estrato 3 con un 34% el cual representa la mayoría de población con un 74% ubicados en la clase media de la ANT.



Gráfica 5: Estrato Socioeconómico  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

##### 3.3.1.2. RANGO DE EDAD

Esta gráfica nos muestra que la mayor cantidad de personas encuestadas se encuentran en un rango de edad entre los 28 y más de 48 años con un porcentaje del 68% con respecto a las demás edades.



Gráfica 6: Rango de Edad  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020



### 3.3.1.3. IDENTIDAD DE GENERO

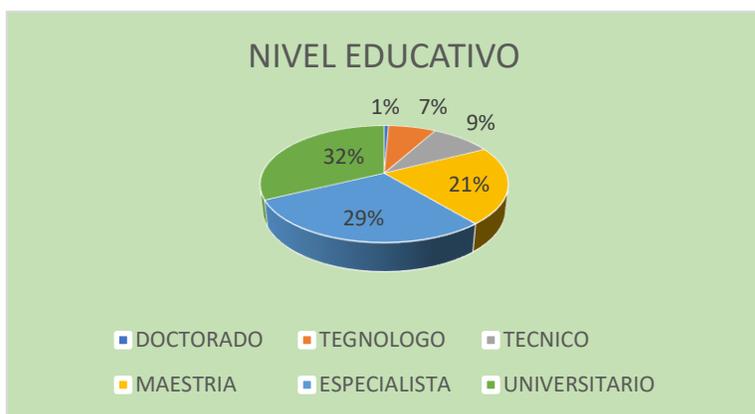
La grafica nos muestra que se ha reducido la brecha en el sector público que hace 10 años era en proporción 80/20, esto evidencia el esfuerzo y la equidad de género en los procesos de selección, en desarrollo de políticas objetivas, que favorecen la equidad de género.



Grafica 7: Genero  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

### 3.3.1.4. NIVEL EDUCATIVO

Esta grafica nos informa que de la población de encuestados los 17% no tiene título profesional y la mayor cantidad está concentrada en profesional universitario con 32% y especialista con el 29%.



Grafica 8: Nivel Educativo  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020



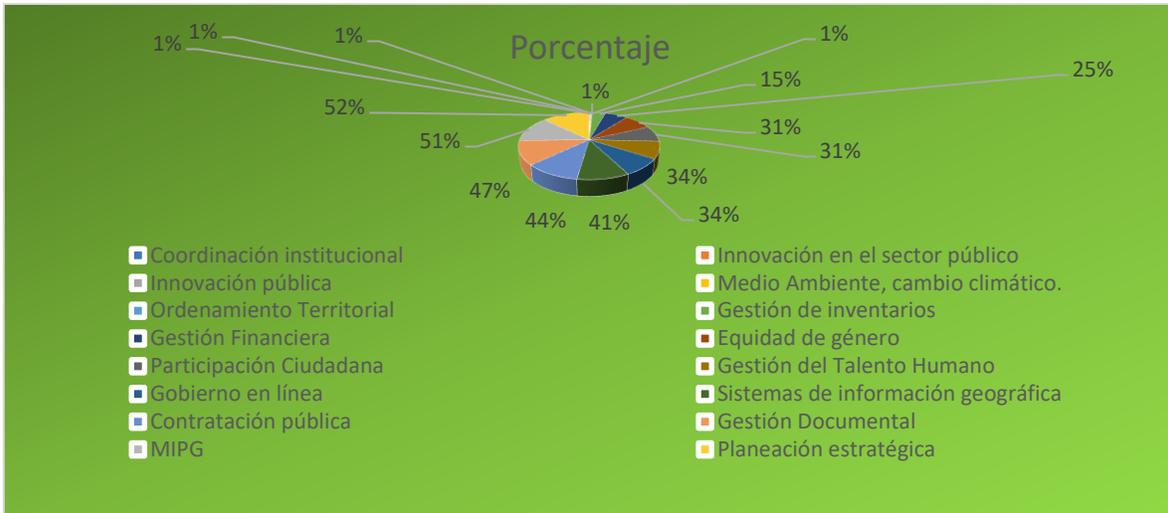
### 3.3.2. RESULTADOS ENCUESTA SERVIDORES Y CONTRATISTAS 2020

Siguiendo los lineamientos de la guía se presentan los resultados de la encuesta realizada a funcionarios y contratistas de la Agencia Nacional de Tierras las cuales nos presentan los siguientes resultados.



Grafica 9: Procesos Misionales  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

Del total de 149 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas con respuesta múltiple el 63% manifiesta su interés en fortalecer sus competencias en Acceso a Tierras, un 59% en Ordenamiento Social de la Propiedad, un 56% en Procesos Agrarios, y un 52% en Asuntos étnicos, lo cual nos representa que los procesos misionales tienen un gran impacto para el desarrollo de sus actividades y mejorar sus competencias en temas propios de estas áreas.

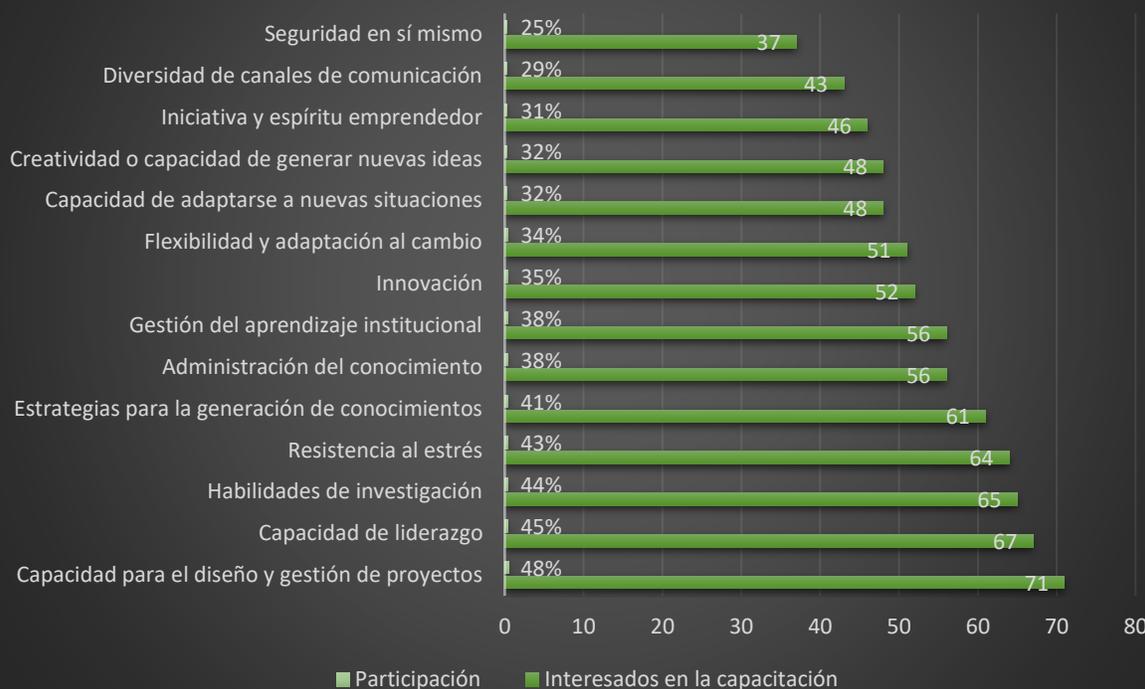


Gráfica 10: Procesos Estratégicos  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

Del total de 149 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas con respuesta múltiple, con un 52% se ubica como prioridad en temas de capacitación la Planeación Estratégica seguido por el MIPG con un 52% en la tercera posición encontramos Gestión Documental con un 47%.



## HABILIDADES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS



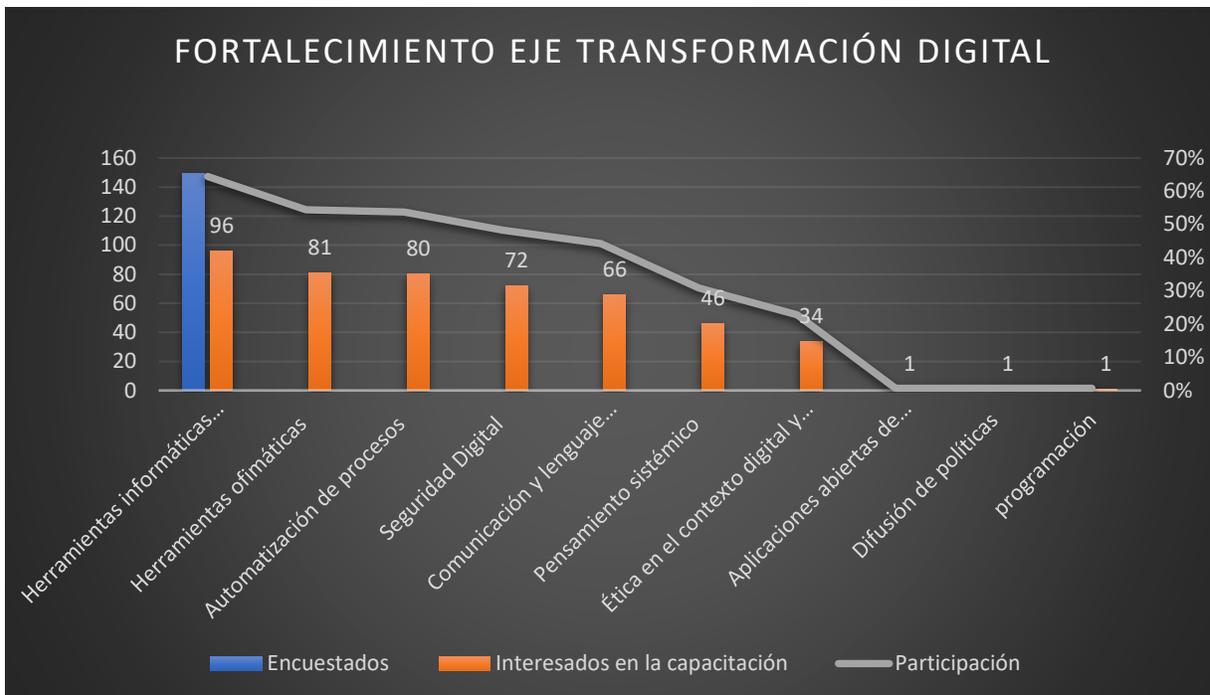
Grafica 11: Habilidades para el desarrollo de competencias

Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

Del total de 149 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas con respuesta múltiple, correspondiente al eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación tenemos los siguientes temas con más relevancia y prioridad para los encuestados

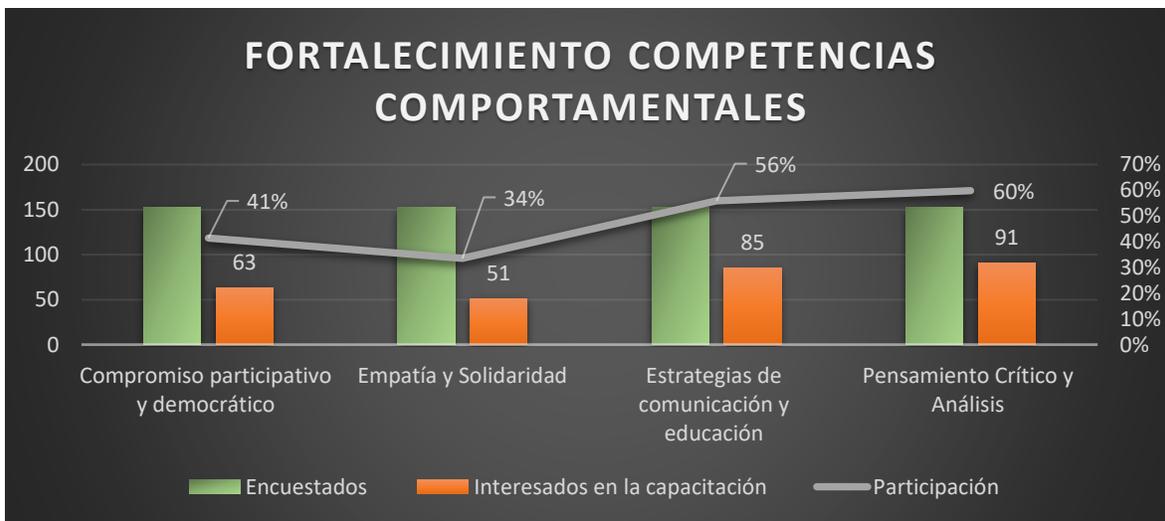
1. Capacidad para el diseño y Gestión de Proyectos con 48%
2. Capacidad de Liderazgo con 45%
3. Habilidades de Investigación con 44%
4. Resistencia al estrés con 43%
5. Estrategias para la Generación de conocimientos con 41%

Teniendo en cuenta que la dinámica laboral está en cambio progresivo como incidencia en el trabajo en casa y manejo de algunos de los procesos por medio de la virtualidad debido a la pandemia por el COVID 19 las entidades deben reinventarse y los funcionarios mejorar sus habilidades y competencias para afrontar estos nuevos retos, estos resultados nos ayudan a entender y dar prioridad al eje de capacitación debe contemplar la Agencia Nacional de Tierras.



Grafica 12: Fortalecimiento eje transformación digital  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

Del total de 149 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas con respuesta múltiple, correspondiente al eje de transformación Digital el 64% de los encuestados eligieron la temática de Herramientas informáticas de la ANT seguido de Herramientas Ofimáticas con el 54% esto nos ayuda a entender las prioridades en temas de capacitación teniendo en cuenta los cambios de la actualidad por la implementación de trabajo en casa se requiere fortalecer un aprendizaje digital que ayude a tener las capacidades y conocimientos para el cumplimiento de sus funciones.



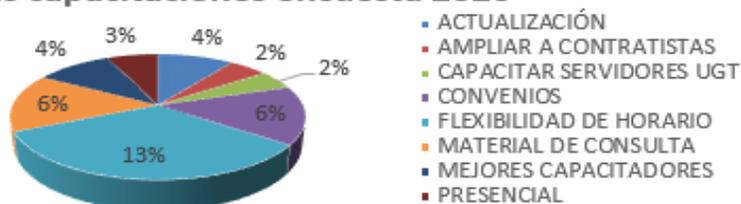
Grafica 13: Competencias Comportamentales  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

Del total de 149 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas las necesidades de capacitación para el fortalecimiento las competencias comportamentales, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y de acuerdo con su nivel de desempeño eligieron como prioridad Pensamiento Crítico y Análisis con un 60% y Estrategias de Comunicación y Educación con un 56%.

Para analizar estos resultados es conveniente revisar los comentarios anotados por los encuestados a la pregunta, ¿En qué aspectos piensa que podemos mejorar éstas actividades?

Entre las respuestas dadas, representamos las más recurrentes en la siguiente gráfica:

### Comentarios sobre las capacitaciones encuesta 2020



Gráfica 14: Comentarios sobre la encuesta 2020  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

### 3.4. LECCIONES APRENDIDAS

En el componente de capacitación, un análisis a las observaciones presentadas por los capacitados en los formatos de evaluación y los comentarios recibidos de los encuestados, permiten concluir que el Plan Institucional de Capacitación PIC 2021 de la Agencia Nacional de Tierras, debe considerar dentro de sus objetivos y estrategias las siguientes necesidades:

- Atender la demanda de capacitación presentada por los servidores públicos de las Unidades de Gestión Territorial.
- Evaluar la alternativa de suscribir alianzas con instituciones educativas para realizar la capacitación de manera virtual, con lo cual se ampliaría la cobertura a servidores públicos de las UGT, personal de los PAT y funcionarios en el nivel central de otras sedes distintas al CAN, al igual que contratistas. Las alianzas igualmente pueden suscribirse para capacitación presencial.
- Programar los eventos desde comienzo del año para asegurar una mayor participación
- Definir mecanismos para una mayor divulgación
- Procurar que en los eventos que se realicen de manera presencial, los contenidos sean prácticos, que haya profundidad en los temas y que las presentaciones sean legibles.
- Formular una estrategia para mejorar el porcentaje de asistencia a capacitación, y beneficiar a un mayor número de servidores públicos.

Teniendo en cuenta en la formulación de los Proyectos de Aprendizaje, que harán parte del PIC 2021 y las actividades realizadas en la vigencia anterior nos generan unas oportunidades de continuar con el aprendizaje continuo y seguir fortaleciendo los procesos que nos muestran los resultados de la encuesta que, es una herramienta que ayuda a fortalecer las competencias de nuestros servidores públicos aplicando estas lecciones para la presente vigencia.



## 4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Agencia, la Subdirección de Talento Humano realizó un diagnóstico en dos niveles, uno para identificar las necesidades individuales de capacitación y otro para identificar las necesidades grupales o por dependencia, con lo que se buscó tener una visión más amplia, agregada y contar con la participación del jefe del área respectiva.

Las necesidades individuales se identificaron a partir de una encuesta aplicada entre los días 5 de enero de 2020 al 18 de enero de 2021 a los servidores públicos de la Agencia, en todos sus niveles y en todas las dependencias, empleados activos de la planta permanente. La encuesta se hizo extensiva a contratistas, teniendo en cuenta que representan un porcentaje importante dentro de la entidad.

Para identificar las necesidades de aprendizaje grupal, se solicitó a los jefes de área de todas las dependencias, revisar con sus grupos de trabajo, de un lado, las necesidades de capacitación de los servidores de la dependencia, y de otro lado, la oferta de capacitación que están dispuestos a dar, a partir de los temas y procedimientos que son responsabilidad de sus áreas y que consideran deban ser conocidos a toda la entidad. Para ello, se solicitó a través de memorando 20216100000733 con fecha 06 de enero de 2021, la presentación de sus necesidades y propuestas de capacitación con fecha límite de respuesta, 15 de enero de 2021.

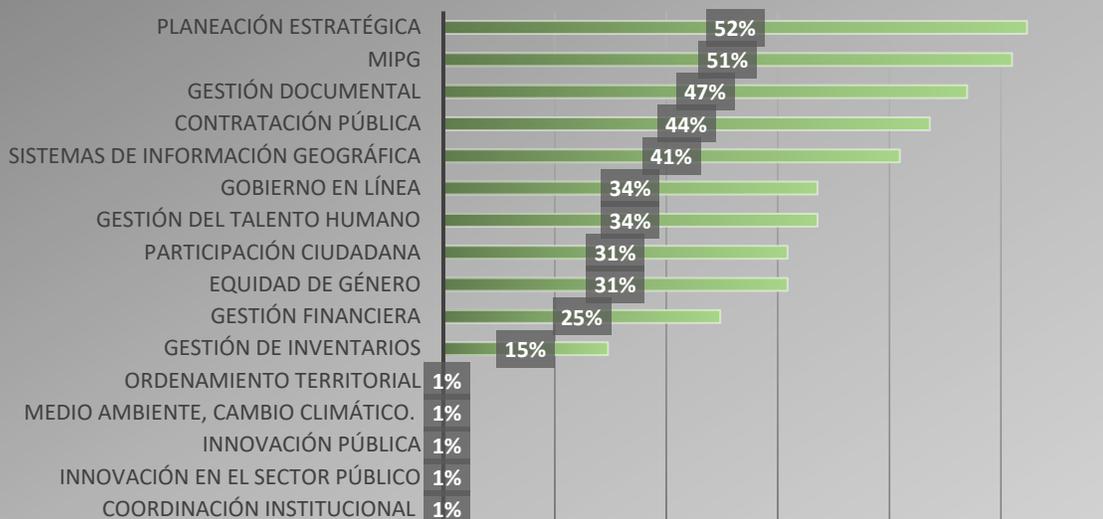
### 4.1. NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL

La aplicación de la encuesta que respondieron 149 personas, nos permitió conocer los temas en los cuales los servidores y contratistas consideran requieren fortalecer sus competencias, tanto funcionales como comportamentales.

La siguiente gráfica, muestra los resultados porcentuales de los temas más solicitados y que nos permiten identificar con claridad los requerimientos de capacitación.



### Necesidades de Capacitación Individual



Gráfica 15: Necesidades de capacitación individual  
Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/enero de 2020

La temática “Planeación Estratégica” representa el porcentaje más alto de demanda de nuestros servidores, alcanzando el 52% sobre el total de 149 encuestados los cuales le dieron prioridad a este tema teniendo en cuenta que podían escoger en la encuesta todos los temas. Estos resultados nos permiten identificar en un primer momento los “Proyectos de aprendizaje” a incluir en el PIC 2021

#### 4.2. NECESIDADES DE APRENDIZAJE GRUPAL

A partir de las propuestas de capacitación recibidas por las dependencias que dieron respuesta a la solicitud de la Subdirección de Talento Humano, tenemos el siguiente resultado consolidado, uno por el nivel central y otro por la UGT:

Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto
Dirección General - Diálogo Social	x		Manejo de herramientas ofimáticas (Excel, word avanzado, excel y power point avanzado)	Herramientas Ofimáticas
	x		Socialización plan de acción 2021: Explicación de metas, indicadores y plan de participación ciudadana	Atención al ciudadano
		X	Capacitación en procesos misionales	Misional - Dialogo social
		X	Capacitación en los procedimientos a atención a conflictos por oferta y demanda, diálogo social, protocolo de gestión y atención a conflictos, protocolo	Misional - Dialogo social



Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto
Dirección General - Diálogo Social			de fortalecimiento, y demás herramientas cuya gestión esté a cargo del equipo de diálogo social	
		X	Taller de gestión y manejo de conflictos	Misional - Dialogo social
	x	X	SART Sistema de alertas y respuestas tempranas	Misional - Dialogo social
Dirección General - Topografía	x		Lvtos topográficos con Drones	Herramientas Ofimáticas
	x		Derecho Agrario	Legislación
	x		Cabida y linderos	Legislación
		x	Metodología para la validación de Lvtos topográficos en todos sus componentes (Cruces territoriales, redacción técnica de linderos, pos procesos...)	Misional - Acceso a Tierras
		x	Procedimiento de validación para levantamientos prediales por método indirecto - Decreto 148/2020	Misional - Acceso a Tierras
		x	Metodología para determinar la exactitud posicional de los prediales	Misional - Acceso a Tierras
		x	Formas, instructivos y guías topográficas, como apoyo a la misionalidad de la agencia.	Misional - Acceso a Tierras
Dirección General - Mujer Rural	x		ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO	Enfoque Diferencial
		x	ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO	Enfoque Diferencial
		x	MUJER RURAL	Enfoque Diferencial
Oficina Control Interno		x	Normas internacionales de auditoría	Legislación
	x		Estructuración de un PAMC sostenible (Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad)	Herramientas Ofimáticas
	x		Ortografía y redacción de informes de auditoría	Comunicación asertiva
	x		Análisis de datos de auditoría	Planeación Estratégica
	x		Comunicación asertiva para auditores	Planeación Estratégica
	x		Gestión y control del riesgo	Planeación Estratégica
Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica	x		Estudio de títulos	Legislación
		x	Estudio de títulos	Legislación
		x	Identificación de bienes de uso público	Misional
Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas	x		Pensamiento y Planeación Estratégica	Competencias comportamentales
	x		Estrategias de resolución de conflictos	Competencias comportamentales
	x		Técnicas para la Gestión del tiempo	Competencias comportamentales
	x		Herramientas tecnológicas para el seguimiento de actividades	Herramientas Ofimáticas
	x		Estrategias de manejo emocional o inteligencia emocional	Estrategias Ofimáticas
	x		Educación financiera	Gestión financiera
	x		Manejo de excel - bases de datos y herramientas de análisis de información	Manejo Ofimáticas
	x		Trabajo en equipo	Competencias comportamentales
	x		Pensamiento creativo	Competencias comportamentales
		x	Socialización del Decreto 1330 de 2020 - Subsidio Integral de Acceso a Tierras - SIAT	Legislación
		x	Procedimientos catastrales con efectos registrales a cargo de la ANT - Resolución Conjunta 1101 IGAC - 11344 SNR del 31 de 12 de 2020	Legislación
		x	Procedimiento ACCTI -P-016 y ACTTI -P-017 materialización de subsidios Adquisición de predios e implementación de proyectos productivos	Legislación



Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto
		x	Registro de Inmuebles Rurales - RIR	Legislación
		x	Proceso de Asignación de derechos	Legislación
		x	El RIR como piloto para procesos especiales de subsidio	Legislación

Tabla 5: Consolidado Necesidades y oferta de Capacitación por áreas - Nivel Central

Fuente: Creación propia STH/ANT Respuestas a Memorando 20216100000733

Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto
UGT BOGOTA	x		LEY 160 DE 1994 / DECRETO LEY 902 DE 2017.	Legislación
	x		Manejo de herramientas y aplicaciones como Google maps - Google Earth manejo básico de GPS para no catastrales	Herramientas Ofimáticas
	x		Capacitación sobre estudios de títulos y análisis registrales	Legislación
	x		Competencias de la ANT en el catastro multi - propósito	Herramientas Ofimáticas
	x		Capacitación en Ofimática y manejo de información en la nube	Herramientas Ofimáticas
	x		Actualización normatividad jurídica - Decreto 902 y normas reglamentarias	Legislación
	x		Capacitación de manejo del aplicativo Orfeo	Herramientas Ofimáticas
	x		Capacitación ordenamiento de la propiedad social rural	Misional
	x		Formalización de entidades de derecho público (requisitos y limitantes)	Legislación
	x		SEGUNDA FASE DEL TRAMITE ADMINISTRATIVO (ETAPA PROBATORIA; INSPECCION OCULAR).	Planeación Estratégica
	x		APLICACION CIRCULAR 05 (FORMULA TRANSACCIONAL).	Planeación Estratégica
	x		ACTUALIZACION EN TRD; TIPOS DOCUMENTALES; LA MACRO EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES FÍSICOS.	Herramientas Ofimáticas
	x		ACTUALIZACION EN IDENTIFICACIÓN PREDIAL; ITJP: INSPECCION OCULAR EN LA PARTE TECNICA.	Planeación Estratégica
	x		Capacitación de Valores institucionales trabajo en equipo, honestidad y las demás incluidas en código de integridad).	Gestión de Talento Humano
	x		Capacitación en concertación de objetivos y evaluación del desempeño laboral	Gestión de Talento Humano
	x		Concertación y resolución de Conflictos	Gestión de Talento Humano
x		Organización de tiempos y tareas	Gestión de Talento Humano	
UGT SANTA MARTA	x		Apoyo en los procesos de Tierras delegados a la Territorial (adjudicación de predios y procesos agrarios)	Misional
	x		Asesoría y orientación sobre todos los procesos delegados	Legislación
	x		ORFEO	Herramientas Ofimáticas
	x		Redacción de documentos	Herramientas Ofimáticas
	x		Prevención del Burnout y estrés laboral	Gestión de Talento Humano
	x		Sistema Integral de Tierras (SIT)	Misional



Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto
		x	Normatividad legal vigente para el desarrollo de los procesos misionales a cargo de la Territorial	Misional
		x	Estudio y análisis de los mapas de procesos misionales a cargo de la UGT	Misional
		x	Lineamientos para la transversalidad del enfoque de género en la ejecución de los procesos misionales	Misional
		x	Taller sobre resolución de conflictos	Comunicación asertiva
		x	Jornadas de integración social y laboral	Comunicación asertiva
UGT	x		Motivación y Trabajo en equipo	Comunicación asertiva
	x		Liderazgo	Comunicación asertiva
	x		Adaptabilidad al cambio	Comunicación asertiva
	x		Inteligencia Emocional	Comunicación asertiva
	x		Sistema Integrado de Gestión	MIPG
	x		Capacidad de planificación	Planeación Estratégica
	x		MIPG	MIPG
		x	Manejo de presiones indebidas (Oficina del Inspector de Tierras)	Legislación
		x	Sanciones al cometer actos de corrupción (Oficina del Inspector de Tierras)	Legislación

Tabla 6: Consolidado Necesidades y oferta de Capacitación por áreas - UGT  
Fuente: Creación propia STH/ANT Respuestas a Memorando 20216100000733

Al igual que en las necesidades de capacitación individual, identificamos para cada necesidad, el proyecto de aprendizaje en el que puede incluirse cada uno de los temas solicitados por los equipos de trabajo o dependencias de la Agencia.

## 5. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales en los servidores de la Agencia Nacional de Tierras, mediante los programas y proyectos de aprendizaje orientados a ampliar y actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

### 5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer los procesos de Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo del personal que se vincula a la Agencia, de manera que se facilite su adaptación al servicio público, a la entidad y a su puesto de trabajo.
- Desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades en los servidores de la Agencia de manera que les permita realizar en forma más eficiente sus tareas, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo, a fin de mejorar el desempeño de la entidad.
- Aumentar los niveles de pertenencia a la entidad y promover el desarrollo integral de los



funcionarios.

- Brindar a los servidores de la Agencia alternativas de capacitación que permitan ampliar la cobertura y que propicien su participación.
- Desarrollar estrategias de aprendizaje que impacten la gestión en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas y resultados.

### 5.3. ESTRATEGIAS

A partir de las lecciones aprendidas del Plan ejecutado en el 2020, así como la disponibilidad de recursos para financiar el PIC 2021, se plantean las siguientes estrategias con las cuales se espera alcanzar los objetivos planteados:

#### ***Estrategia 1: Oferta de la Red Institucional***

Para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje identificados en el presente Plan, se espera contar con la capacitación que brindan entidades como la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, las universidades, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, Mintic, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Departamento Nacional de Planeación, DNP y demás entidades que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación.

#### ***Estrategia 2: Alianzas estratégicas***

Realizar alianzas estratégicas con universidades o entidades que cuenten con expertos en los temas de interés de la Agencia, con los cuales sea posible suscribir acuerdos o convenios con o sin financiación. Mediante alianza estratégica, se buscará incorporar el desarrollo de estrategias de aprendizaje efectivas.

#### ***Estrategia 3: Experticia personal de la Agencia***

Contar con el apoyo de los servidores públicos de la Agencia expertos en temas, particularmente misionales, que estén dispuestos a compartir sus conocimientos y experticia con los demás servidores de la entidad.

#### ***Estrategia 4: Utilización recursos del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional ANT”***



Para la vigencia 2021, se destinaron recursos del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional ANT”, para la financiación del PIC, recursos que podrán destinarse al desarrollo de los proyectos de aprendizaje que no puedan ser realizados mediante la gestión con la Red Institucional de Capacitación o con los expertos de la entidad, y que para llevarse a cabo requieran financiación con otras entidades o expertos particulares.

Dependiendo de la disponibilidad de recursos, éstos pueden destinarse también, para impulsar la alternativa de capacitación virtual para aquellos proyectos de aprendizaje en donde se considere viable y pertinente esta modalidad de capacitación. De igual manera, para atender las necesidades de capacitación de los servidores públicos de las Unidades de Gestión Territorial en los temas misionales.

## **6. PROGRAMAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE 2021**

De acuerdo con lo establecido en el Documento, *Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, 2020*, las entidades formularán programas de aprendizaje de: inducción-reinducción, entrenamiento y capacitación.

Conforme a lo anterior, la Agencia Nacional de Tierras incorpora en el presente Plan Institucional de Capacitación, los siguientes Programas de Aprendizaje:

### **6.1. INDUCCIÓN/REINDUCCIÓN**

En el 2021, continuaremos realizando la inducción a nuevos funcionarios a través del Curso estructurado en la plataforma virtual MOODLE; se revisarán y actualizarán permanentemente los contenidos del Curso y se hará extensivo a los contratistas de la entidad.

El curso se debe realizar dentro del dentro del primer mes de vinculación del servidor público.

En cuanto al programa de reinducción, en principio se tiene previsto realizar durante la vigencia del 2021, se evaluará la necesidad de llevar a cabo un evento de reinducción en el presente año después del primer semestre.

### **6.2. ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO**

El entrenamiento en puesto de trabajo se continuará realizando de la misma manera como se ha venido llevando a cabo, a través del jefe inmediato de cada área con el seguimiento de la Subdirección de Talento Humano, quien estará atenta a que el procedimiento se realice de la forma y en los tiempos conforme está establecido.



### 6.3. CAPACITACIÓN

Para consolidar el portafolio de “Proyectos de Aprendizaje” que harán parte del PIC ANT 2021, revisamos las distintas fuentes:

- ✓ Las necesidades identificadas en la encuesta y en las propuestas presentadas por las distintas dependencias;
- ✓ Las que deben incluirse de acuerdo con las normas vigentes
- ✓ Las que la entidad considere deban incluirse
- ✓ Se identificarán a que eje de capacitación pertenecen

De acuerdo con las normas vigentes, las entidades deben incluir dentro de sus planes de capacitación, la guía del DAFP para la presente vigencia y los temas relacionados con Estatuto Anticorrupción, Código de Procedimiento Administrativo, y Salud y Seguridad en el Trabajo.

De igual manera, de acuerdo con las necesidades que identificamos en las necesidades de capacitación, se incluyeron los Proyectos de Aprendizaje, Herramientas de Control Interno y Enfoque diferencial, éste último incluye las temáticas del Plan de Acción Mesa de Género de Minagricultura, Mujer rural y atención a víctimas.

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2021, la Subdirección de Talento Humano realizara el seguimiento y ejecución de cada uno de los proyectos de aprendizaje, definiendo objetivos, contenido, actividades, facilitador, modalidad, a quien va dirigido, número de sesiones, financiación.

Con respecto a éste último aspecto, como se mencionó en la estrategia, como primera opción, haremos uso de la oferta de capacitación de las entidades de la Red Institucional de Capacitación, así como de la experticia y conocimiento de los servidores de la Agencia, particularmente en los temas de Gestión del Conocimiento en áreas misionales.

Los recursos de inversión provenientes del proyecto “Fortalecimiento de la capacidad de Gestión Institucional”, se destinarán a la financiación de los proyectos de aprendizaje que no puedan realizarse a través de la Red o directamente por la Agencia, y que requieran recursos para llevarse a cabo, los cuales se ejecutaran a través de alianzas estratégicas con universidades o por la contratación directa de expertos.

En el cronograma que se presenta a continuación, se programa de manera preliminar, el mes en que se llevará a cabo cada uno de estos proyectos de aprendizaje. No obstante, un proyecto de aprendizaje puede contemplar más de un evento de capacitación; una vez formulados los proyectos de aprendizaje, se hará el ajuste en la programación de actividades.



## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021



### CRONOGRAMA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021 - ANT

0%

EJE TEMATICO PNFC	TEMÁTICAS	POSIBLE RESPONSABLE DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Act.	Ejecutadas
Probidad y ética de lo público	Capacitación en los procedimientos a atención a conflictos por oferta y demanda, diálogo social, protocolo de gestión y atención a conflictos, protocolo de fortalecimiento, y demás herramientas cuya gestión esté a cargo del equipo de diálogo social	Dirección General Dialogo Social												1	
Probidad y ética de lo público	Capacitación Plan Anticorrupción	Oficina del Inspector de Gestión de Tierras												1	
Probidad y ética de lo público	Socialización Plan Anticorrupción y atención al ciudadano 2021	Oficina del Inspector de Gestión de Tierras												1	
Probidad y ética de lo público	Taller de gestión y manejo de conflictos	Dirección General Dialogo Social												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	SART Sistema de alertas y respuestas tempranas	Dirección General Dialogo Social												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Metodología para la validación de Lvts topográficos en todos sus componentes (Cruces territoriales, redacción técnica de linderos, posprocesos...)	Dirección General - Topografía												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Procedimiento de validación para levantamientos prediales por método indirecto- Decreto 148/2020	Dirección General - Topografía												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Metodología para determinar la exactitud posicional de los lvs prediales	Dirección General - Topografía												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Formas, instructivos y guías topográficas, como apoyo a la misionalidad de la agencia.	Dirección General - Topografía												1	
Probidad y ética de lo público	ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO	Dirección General - Mujer Rural												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Capacitación en el flujo del proceso Baldíos Restitución en SIT	Oficina del Inspector de Gestión de Tierras												1	
Probidad y ética de lo público	MUJER RURAL	Dirección General - Mujer Rural												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Estudio de títulos	Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica												1	
Probidad y ética de lo público	Identificación de bienes de uso público	Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Capacitación en el flujo del proceso Baldíos Persona Natural 160 en SIT	Subdirección de Sistemas de Información de Tierras												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Capacitación en el uso de herramientas desarrolladas para Barrido Predial	Subdirección de Sistemas de Información de Tierras												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Socialización del Decreto 1330 de 2020 - Subsidio Integral de Acceso a Tierras - SIAT	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Procedimientos catastrales con efectos registrales a cargo de la ANT - Resolución Conjunta 1101 IGAC - 11344 SNR del 31 de 12 de 2020	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Procedimiento ACCTI -P-016 y ACTTI -P-017 materialización de subsidios Adquisición de predios e implementación de proyectos productivos	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Registro de Inmuebles Rurales - RIR	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas												1	



CRONOGRAMA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021 - ANT

0%

EJE TEMÁTICO PNFC	TEMÁTICAS	POSIBLE RESPONSABLE DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Act. Programadas	Ejecutadas
Gestión del conocimiento y la innovación	Registro de Sujetos de Ordenamiento-RESO	Subdirección de Sistemas de Información de Tierras												1	
Probidad y ética de lo público	Proceso de Asignación de derechos	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	El RIR como piloto para procesos especiales de subsidio	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Normatividad legal vigente para el desarrollo de los procesos misionales a cargo de la Territorial	UGT SANTA MARTA												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Estudio y análisis de los mapas de procesos misionales a cargo de la UGT	UGT SANTA MARTA												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Lineamientos para la transversalidad del enfoque de género en la ejecución de los procesos misionales	UGT SANTA MARTA												1	
Transformación digital	Capacitación en Seguridad de la Información	Equipo de Infraestructura y Soporte Tecnológico												1	
Probidad y ética de lo público	Taller sobre resolución de conflictos	UGT SANTA MARTA												1	
Probidad y ética de lo público	Jornadas de integración social y laboral	UGT SANTA MARTA												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Manejo y Administración de Información Geográfica en la Agencia Nacional de Tierras	Subdirección de Sistemas de Información de Tierras												1	
Probidad y ética de lo público	Manejo de presiones indebidas (Oficina del Inspector de Tierras)	UGT												1	
Probidad y ética de lo público	Sanciones al cometer actos de corrupción (Oficina del Inspector de Tierras)	UGT												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Virtualidad en el Proceso Disciplinario	Secretaría General - Grupo de control Interno Disciplinario												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Planeación Estratégica	Alianza												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Estructuración de Proyectos	Alianza												1	
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión Pública	Alianza												1	
Probidad y ética de lo público	Servicio al Ciudadano	TALENTO HUMANO												1	
Probidad y ética de lo público	Capacitar a los servidores públicos para sensibilizarlos en la importancia de la rendición de cuentas	TALENTO HUMANO												1	
Actividades Programadas			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	0

Tabla 7: Cronograma oferta de Capacitación por áreas - Nivel Central  
Fuente: Creación propia STH/ANT

**Aprobó:** Raul Alberto Badillo Espitia, Secretario General  
**Revisaron:** Jose Augusto Acosta Buitrago, Subdirector de Talento Humano (E)  
**Proyctó:** José Humberto Barrera Bermúdez, Contratista Subdirección de Talento Humano